

BOLETIM



*O SNS em 2023:
difícil é não cair*

CONTACTOS

SIMEDICOS.PT

SEDE NACIONAL SIM/LISBOA E VALE DO TEJO

Av. 5 de Outubro, 151 - 9º.

1050 - 053 LISBOA

Tel. 217 826 730 / Fax 217 826 739

presidente@simedicos.pt | secretariogeral@simedicos.pt | secretaria@simedicos.pt

advogados@simedicos.pt | contabilidade@simedicos.pt

ferias@simedicos.pt | jornalvirtual@simedicos.pt

geral@simedicos.pt

Horário: Das 10h30 às 19h00



DELEGAÇÕES

SIM/CENTRO

Urb. Quinta da Fonte da Cheira
R. Brasil, 489 - 1ºB
3030 - 775 COIMBRA
Tel. 239 484 137 - Fax 239 481 329
simcentro@simedicos.pt

Horário: Das 10h30 às 13h30
e das 14h30 às 18h30

SIM/ALGARVE

Pcta. Dr. Clementino de Brito Pinto, 1
Edifício Peixinho - Loja D
8000 - 327 FARO
Tel. 289 813 296 / 221 - Fax 289 813 222
simalgarve@simedicos.pt

Horário: 2ª e 6ª - Das 19h00 às 21h30
3ª, 4ª e 5ª - Das 09h30 às 12h00

SIM/MADEIRA

R. João de Deus, 12 E - 1º
9050 - 027 FUNCHAL
Tel. 291 604 994 / 912 991 995
Fax: 291 641 115
simmadeira@simedicos.pt

Horário: 3ª, 4ª e 6ª - Das 10h00 às 13h00
2ª e 5ª - Das 17h00 às 20h00

SIM/ALENTEJO

R. Afonso Albuquerque, 39
7570-174 GRÂNDOLA
Tel. 269 448 206
simalentejo@simedicos.pt

Horário: Das 18h00 às 20h00

SIM/AÇORES

R. Nicolau Sousa Lima, 32
9500-786 PONTA DELGADA
Tel. 296 099 288
simacores@simedicos.pt

Horário: Das 16h45 às 18h45

SIM/NORTE

R. do Campo Alegre, 830 - 2º Sala 7
4150 - 171 PORTO
Tel. 226 001 266 - Fax 226 001 135
simnorte@simedicos.pt

Horário: Das 10h30 às 17h00

GABINETE JURÍDICO

Advogados

Dr Jorge Pires Miguel / Dr António Luz / Drª Inês Felício Fonseca / Drª Carolina Beck / Drª Rita Dinis / Drª Emiliana Batista

SEDE NACIONAL/LVT

Tel. 217 826 730 / Fax 217 826 739

Às 3ªs, 4ªs e 5ªs feiras das 17,00 às 19,00h

SIM/ALGARVE

Tel. 289 813 296 / Fax 289 813 222
(agenda a combinar)

SIM/CENTRO

Tel. 239 484 137 / Fax 239 481 329
(quinzenalmente, agenda a combinar)

SIM/NORTE

Tel. 226 001 266 / Fax 226 001 135
(sextas-feiras)

SIM/MADEIRA

Tel. 291 604 994 / Fax 291 641 115
(agenda a combinar)

Processo negocial - a nossa postura:

Defender o SNS e a Carreira Médica com responsabilidade, privilegiando o processo negocial



JORGE ROQUE DA CUNHA

Secretário-Geral do SIM

Ponto essencial: Valorizar a grelha salarial.

A grelha salarial não é alterada há 11 anos, para os médicos do regime das 40 horas semanais, e há 18 anos, para os médicos das 35 e 42 horas, correspondendo a uma perda de poder de compra de 23%.

Com a maior carga fiscal de sempre (em 2022 foi atingido o máximo, 36,4% do PIB), e ultrapassada já em 10% nos primeiros 7 meses deste ano, a falta de investimento no SNS acentua-se.

Os sinais de grande preocupação têm-se vindo a adensar nos últimos meses. Para além dos 1,6 milhões de portugueses sem médico de família e com listas de espera, cada vez mais demoradas, para consultas e cirurgias, assistimos diariamente a escalas de SU abaixo dos mínimos, obrigando muitas vezes ao seu encerramento ou contingência temporários.

Foram 6.500.000 de horas extraordinárias em 2022, correspondendo a 160 milhões de euros. Em agosto, já eram 4.300.000 horas - e 122 milhões despendidos em prestadores de serviços – com um grande número de rescisões, reformas por idade e concursos para contratação de médicos desertos...

Apoiámos os colegas que apresentaram, com 30 dias de antecedência, as minutas de cessação de disponibilidade (escusa) para mais de 150 horas de SU.

Fizemos múltiplos alertas públicos, incluindo 2 cartas à Inspeção-Geral das Atividades em Saúde, apelando a uma auditoria às escalas de SU, sem que obtivéssemos qualquer resposta...

Valorização do salário base: Temos lutado, de todas as formas possíveis, junto do Governo, na comunicação social e com greves.

Não somos adeptos do quanto pior o SNS, melhor para os interesses sindicais, em que o setor privado é o principal ganhador. Mas não nos deixaremos instrumentalizar pelas estratégias de partidos políticos.

Se tal não acontecer, a contestação e o descontentamento só irão aumentar... é o caso dos nossos colegas hospitalares, fustigados pelo trabalho e sem perspectivas de melhoria, tal como para os colegas de saúde pública.

Quanto à proposta de decreto-lei do novo regime

de trabalho de dedicação plena, com a manutenção de quem assim o entender, no regime das 40 horas, as condições exigidas não são aceitáveis.

Este “aumento” de que o Governo fala, relativo aos médicos hospitalares, destina-se apenas aos médicos que prescindirem dos atuais direitos que possuem, de proteção da qualidade e da segurança clínica, para si e para os seus doentes.

Não aceitamos a discriminação entre médicos – designadamente, em função de quem faz e não faz SU ou da especialidade ou área de exercício profissional.

Propusemos a extensão da dedicação plena aos médicos de saúde pública, de medicina legal e de medicina do trabalho, que estavam esquecidos pelo Governo.

A dedicação plena deve ser uma decisão opcional e individual. Mas há perdas de direitos que sempre declaramos serem inegociáveis.

Quanto à proposta de decreto-lei das USF, foi muito melhorada com o nosso trabalho, em relação à proposta inicial, mas persistem problemas.

Para além da reversão de algumas destas medidas, é fundamental que o Governo reabra a mesa negocial no âmbito da contratação coletiva.

É urgente abordar a Organização e Disciplina do Trabalho Médico, a Organização dos Serviços de Urgência e a equiparação dos Contratos Individuais de Trabalho com os Contratos em Funções Públicas. Defendemos ainda, no nosso caderno reivindicativo, o pagamento a todos os orientadores de formação, independentemente da especialidade e do modelo organizacional em que trabalham.

O SIM empenhou-se fortemente na procura de uma solução, consciente da degradação e do subfinanciamento nas últimas décadas do SNS e da crescente dificuldade dos Portugueses em aceder aos cuidados de saúde.

No processo negocial fomos ao limite na disponibilidade negocial, com abertura para um acordo de legislatura, nomeadamente na diminuição da carga de trabalho e do tempo de SU no horário de trabalho, em função de um aumento da grelha salarial.

Disponibilizamo-nos para reatar as reuniões conjuntas com os nossos colegas da FNAM, para concertar esforços e fortalecer o processo.

Em síntese: Os médicos poderão contar com o nosso trabalho empenhado na defesa do SNS e de salários dignos!

EDITORIAL

- 1 Processo negocial - a nossa postura: Defender o SNS e a Carreira Médica com responsabilidade, privilegiando o processo negocial

JORNAL VIRTUAL

- 4 ULS de Matosinhos revisita o Dois-Em-Um
SIM prolonga greve às horas extraordinárias nos Cuidados de Saúde Primários (CSP) até 24 de Novembro
5 Oferta de quadros ao SIM pelo Dr. Alfredo Soares

ARTIGO PRINCIPAL

- 6 Trabalhar no Absurdistão

ATIVIDADE SINDICAL**Reuniões**

- 8 V Convenção Nacional do SIM
12 S3 - SIM Summer School: formação e partilha
15 Agenda Sindical
Apreciação Jurídica
16 Estatuto Trabalhador-Estudante
19 Serviço de Urgência
20 Parentalidade - Em geral: amamentação, noturno e suplementar; direitos/benefícios após gozo da licença inicial
24 Serviços Jurídicos prestados de 1.V.2023 A 31.VIII.2023 Comunicados
25 Comissão Nacional de Medicina Geral e Familiar

A FECHAR

- 26 Bolsas SIM - Depoimentos
29 Legislação
30 Tabela Salarial

Diretor

Helena Ramalho

Conselho de Redação

Ângela Rodrigues
Armindo Sousa Ribeiro
Cristina Romão
Diana Penha
Hermínia Teixeira
Hugo Cadavez
João Dias
Jorge Roque Cunha
Jorge Silva
José Carlos Almeida
Lídia Ferreira
Lúcio Meneses Almeida
M^a João Tiago
Nuno Rodrigues
Pinto Almeida

Secretárias de Redação

Piedade Mendes
Cristina Valente
Ana Martins

Design

Ana Luísa Pereira

Redação e Administração

Sindicato Independente dos Médicos
Av. 5 de Outubro, 151 - 9^o
1050 – 053 LISBOA

Tel. 217 826 730 - Fax 217 826 739

E-mail: jornalvirtual@simedicos.pt

Edição/ Publicidade/ Propriedade

Sindicato Independente dos Médicos

Publicação Trimestral

Preço: 1,25 €

Tiragem: 7.500 exemplares

Depósito Legal: 21016/88

Inscrito com o n.º. 117467 na DGCS

GRAFISOL – Edições e Papelarias

Rua das Maçarocas

Abrunheira Business Center, n.º 03

2710 - 056 SINTRA



ISLA

CANELA

TEMPORADA 2023

**Na Andaluzia/Huelva,
a Costa de la Luz espera por si**

Junto à fronteira de Portugal e Espanha, esta ilha natural, banhada pelo Guadiana e pelo Atlântico, reveste-se de 7 km de praia, canais de navegação e um clima temperado que fazem deste lugar uma zona turística por excelência

PRAIA ■ PORTO DESPORTIVO ■ GOLF

**INFORMAÇÕES MAIS DETALHADAS NO SITE DO SIM
WWW.SIMEDICOS.PT**

reservas e marcações
ferias@simedicos.pt

ULS de Matosinhos revisita o Dois-Em-Um

in Jornal Virtual - 17/10/2023

Há muitos, muitos anos fez furor um produto cosmético que numa única apresentação juntava champô e condicionador para o tratamento capilar.

Em pleno século XXI, e com o desmoronar do SNS pela incompetência e desamor de quem nos governa, a recusa dos médicos em fazerem mais do que as já incomensuráveis 150 horas anuais de trabalho dito extraordinário, o tal que candidamente o sr. Ministro da Saúde assevera publicamente que há 40 anos mantém em funcionamento as urgências deste país, está a colocar o SNS à beira do abismo.

Num assustador desfasamento da realidade, os responsáveis pintam-na de cor-de-rosa e proclamam loas às ditas soluções encontradas. Com a conivência de responsáveis locais que tentam tirar alguns cuniculus da cartola das ilegalidades... o Dois-em-Um é um deles.

O SIM, embrenhado numa desgastante batalha sindical pelo aumento transversal de 30% para TODOS os médicos (Especialistas e Internos), de TODOS os regimes de trabalho (35 horas, 35 horas em DE, 42 horas em DE, 40 horas) e de TODAS as áreas de exercício profissional, tendo em conta a perda de poder de compra verificada nos últimos dez anos pelos médicos acrescida da taxa de inflação, poderia fazer a denúncia pública de inúmeras situações. Que se replicam de Norte a Sul.

Peguemos apenas na mais recente e que respeita a Matosinhos e ao Hospital Pedro Hispano, onde desde o início do mês não há médicos de Cirurgia na Urgência Geral às Sextas-feiras, Sábados e Domingos. Ora aos médicos do Serviço de Cirurgia Geral da Unidade Local de Saúde de Matosinhos (ULSM) está a ser imposta a concomitância de funções em Urgência Interna e Urgência Externa. Por email do Diretor do Serviço de Urgência do final da semana passada, veiculando orientações da Senhora Diretora Clínica dessa ULS, é determinado que o único cirurgião a exercer funções na Urgência Interna deve estar disponível para avaliar doentes da Urgência Externa, numa concomitância de funções inaceitável que põe em risco os doentes internados, pelos quais o médico em Urgência Interna é responsável. E isto apesar de orientações escritas constantes de mail do Presidente do Conselho de Administração (CA) da ULSM para que os casos cirúrgicos sejam referenciados para o Centro Hospitalar Universitário de São João ou para o Centro Hospitalar Universitário de Santo António.

Formalmente o SIM instou o Sr. Presidente do CA da ULSM, com conhecimento ao Sr. Diretor Executivo do SNS, a dar orientações para a reposição da legalidade naquela instituição, transmitindo orientações aos seus associados que exercem funções na Urgência Interna para não abandonarem as funções para as quais estão escalados, não aceitando qualquer concomitância de funções.

SIM prolonga greve às horas extraordinárias nos Cuidados de Saúde Primários (CSP) até 24 de Novembro

in Jornal Virtual - 08/10/2023

Face à incompreensível e desrespeitosa proposta governamental de um aumento médio, transversal a todos os médicos, de 3,6% para compensar uma perda de poder de compra superior a 22% e face à suspensão unilateral da negociação e aprovação de disposições legislativas sem o acordo sindical, o Sindicato Independente dos Médicos-SIM deliberou prolongar até às 24 horas do dia 24 de novembro de 2023 a paralisação total (iniciada a 24 de julho) à prestação de trabalho suplementar, também denominado trabalho extraordinário, em nenhum dia da semana, útil ou não, qualquer que seja o período, diurno ou noturno a que respeite, ou qualquer que seja a respetiva duração, em todos os Serviços e Estabelecimentos portugueses onde os trabalhadores médicos exercem funções nos CSP, no

território do Continente e no da Região Autónoma dos Açores.

A presente luta dos trabalhadores médicos visa assim:

- 1) Fazer com que os Governos da República e da Região Autónoma dos Açores forneçam uma resposta efetiva ao Caderno Reivindicativo sindical;
- 2) Que específica e prioritariamente, seja apresentada pelos Ministros das finanças e da saúde uma proposta de Grelha Salarial que reponha a Carreira das perdas acumuladas por força da erosão inflacionista da última década e que posicione com honra e justiça toda a Classe Médica, incluindo os médicos internos, na Tabela Remuneratória Única da função pública;
- 3) Que o regime de Dedicção Plena, tal como foi unilateralmente definido, não seja imposto como condição para integrar uma Unidade de Saúde Familiar.

Oferta de quadros ao SIM pelo Dr. Alfredo Soares

por Hugo Cadavez, Secretário Regional do SIM/ Norte

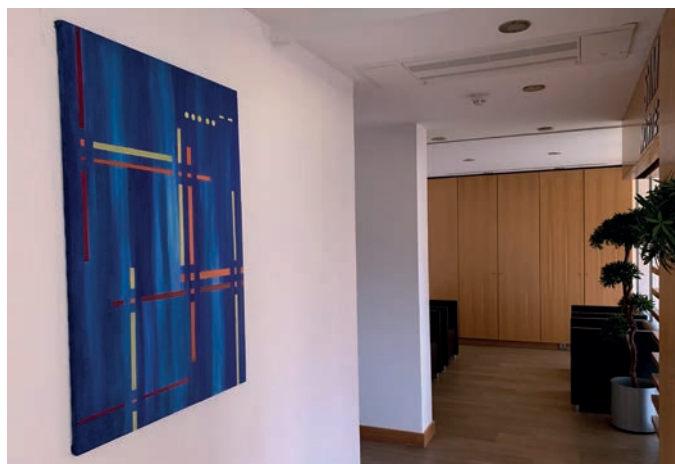
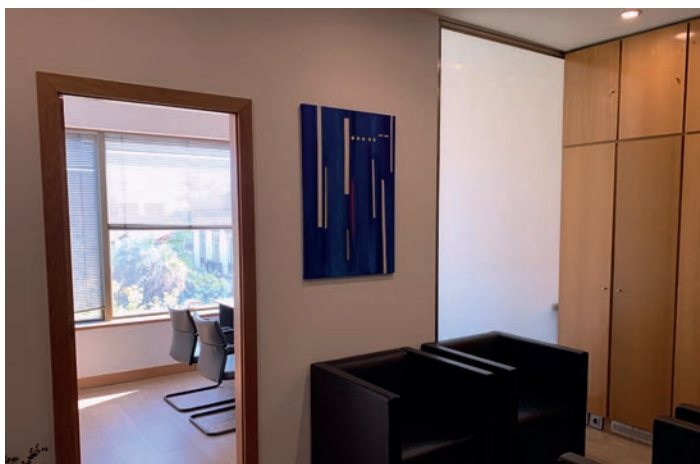
O Sindicato Independente dos Médicos-SIM recebeu dois quadros do Dr. Alfredo Soares, Médico Urologista, membro do Secretariado Regional do Norte e Delegado Sindical do SIM no Polo do Porto do Hospital das Forças Armadas, onde é Diretor de Serviço.

O Dr. Alfredo Soares decidiu oferecer estas duas obras da sua autoria ao SIM.

Estes quadros, além de enriquecerem as instalações do nosso sindicato, simbolizam a evolução e a interseção de diferentes pessoas que constituem o SIM, numa evolução de SIM II, à direita, para SIM I, à esquerda. Nos dois quadros é possível ver a palavra SIM (... .. --) em código Morse.

Manifestamos o nosso agradecimento ao Dr. Alfredo Soares por esta oferta e por partilhar o talento com o SIM.

Os quadros encontram-se expostos na sala de espera e no acesso à sala de espera da Delegação do SIM/ Norte.



Trabalhar no Absurdistão



Médico de Família
USF de S. Torcato

CONSTANTINO SANTOS

Tempos houve em que a parte difícil, e emocionalmente pesada, da medicina clínica era o diagnóstico, o prognóstico e a terapêutica. Hoje em dia, o que é difícil é emitir prescrições, quaisquer que sejam, nas plataformas informáticas, uma delas até chamada PEM, claramente um Programa Empata Médicos. Plataformas que tendem a multiplicar-se, rivalizando em paralelo, por vezes em duplicado, com os inúmeros papéis que nos continuam a preencher o dia. Papéis que também são uma das maiores causas de conflito com os utentes.

Portanto, perdemos tempo, não fazemos o que devíamos, mas somos coagidos a fazer o que fazemos.

Embora se diga que faltam médicos...

Para atender doentes ...

Na expectativa de um médico que exerce medicina clínica, o dia a dia de trabalho seria maioritariamente preenchido com doentes. Ainda que o conceito de doença se tenha ampliado, envolvendo também questões sociais e de personalidade, prevenção, não só secundária, e as muitas variantes das condições concretas de vida da população; e os grupos vulneráveis e de risco; e a medicina pró-ativa.

Mas a tal jornada diária está previamente

preenchida com o carrear números e informações – frequentemente copiando dados entre portais informáticos, alimentando a obesidade da máquina empresarial do Estado. O horário está já, por defeito, esmagado no preenchimento de listas e grelhas, intermináveis, de verificação, no fim das quais se volta ao início porque já passou o prazo de validade do Programa respetivo.

O doente que não precisa de médico é obrigado a frequentar a consulta por-que-sim, porque os sábios da folha de cálculo assim decidiram. O doente que precisa de médico, fica com as sobras. Aliás, como é sabido, a palavra “clínico”, nalguns setores da nossa Administração, é pronunciada como um insulto, algo assim como se tivéssemos a etnia “errada”.

Para os clínicos sobram também os muitos *bullshit jobs*, as tarefas das menos-valias dentro da linha de produção taylorista da Saúde.

Não por acaso, as reuniões que decorrem por todo o país para receber o recém-chegado coelho-da-cartola-ministerial – as ULS’s – se referem ao “plano de negócios”.

Entretanto os doentes, esses seres invisíveis para a máquina da Tutela, continuarão no limbo a que foram relegados, espreitando por entre as frestas das infinitas tarefas administrativas em que “o seu

médico” está ocupado. Tarefas que são a principal fonte de conflitualidade entre a população e os médicos que as executam, por menos conteúdo médico que tenham.

No século em que vivemos, as palavras não são inócuas: o doente, passou a utente, o utente a cliente. O consumidor no centro, no centro os direitos do utente / consumidor, embora se clame pela prescrição “racional”.

Parafraseando E. Prado Coelho, se o doente é o centro do sistema, então é um círculo de raio infinito.

Por vezes, quando tomo café ao balcão, fico a invejar o sistema informático do bar. Um toque no ecrã, dois no máximo, e tenho uma xícara fumegante à minha frente.

Não posso deixar de imaginar como seria se, quem me serve a cafeína que me sustenta, tivesse de lidar com plataformas semelhantes aquelas que estou coagido a usar.

O que é que pretende? Lista de escolha.

Clica – café.

Que tamanho?

Clica – longo.

Quente? Clica lista de escolha.

Tipo? Clica lista de escolha.

Marca ou linha branca? Clica lista de escolha

Em que chávena? Clica, escaldada.

Com asa, ou sem? Clica lista de escolha

Com pires? Clica sim.

Que tipo de pires? Clica lista de escolha.

Com colher? Clica sim / não.

Tamanho da colher. Clica lista de escolha.

Adoçante? Clica lista de escolha.

Possivelmente seria um bar sem clientes ...

Mas a esmagadora maioria dos nossos cidadãos não têm opção.

Portanto, vou continuar a fazê-lo. Embora sejam atos em que nada decidi. Nem sequer poderia fazê-lo. Mas a essência da medicina (da clínica, pelo menos) é a decisão. Sobretudo as decisões que envolvem risco. É para isso que nos preparamos durante tanto tempo.

Ou seja, o que ocupa o dia, o que preenche a agenda, é o ato médico inútil, vazio de conteúdo clínico. Mas, vou deixar de fazê-lo?

Entretanto, no coro desta tragicomédia, os filósofos nacionais continuam a debater o atendimento dos agudos.

Oferecemos copos de água aos afogados.



Reuniões



V Convenção Nacional do SIM

SIM ao SNS

Hotel MH Peniche

Av. Monsenhor Bastos, 2520-206 Peniche

6 e 7 de outubro de 2023

Decorreu nos dias 6 e 7 outubro/2023, em Peniche, a V Convenção Nacional do SIM.

O lema desta vez, numa altura conturbada para a Rede de Cuidados de Saúde e de risco eminente para o regular funcionamento de vários SU's, foi: *Fortalecer e defender o SNS.*

Alguns pontos da reunião foram:

- O caderno reivindicativo do SIM;
- Os desafios e perspectivas negociais;
- A última versão do diploma legal do regime de “Dedicação Plena” e USF’s;
- Normas de orientação jurídica em exemplos práticos;
- Diversas questões importantes de esclarecimento aos Delegados Sindicais.

Pelas 18 horas do dia 7, teve lugar uma comunicação aberta ao público, via *streaming*, pelo Secretário-Geral.

Na sessão de encerramento, pelas 19 horas, decorreu uma Cerimónia de Homenagem a antigos e significativos dirigentes do Sindicato: Dr. António Bento; Dr. Carlos Santos e Dr^a. Manuela Dias.

Foi mais um dia importante e memorável no nosso percurso, como estrutura sindical e como referencial de credibilidade, de combate às ilegalidades perpetradas contra os médicos e de reforço na organização da nossa estrutura sindical.



7 outubro/2023
Homenagem prestada à
Dr^a. Manuela Dias



A equipa do SIM



*7 outubro/2023
Decorrer dos trabalhos*



*Sessão de encerramento
V Convenção do SIM*



*8 agosto/2023
Assinatura AE
Hospital Beatriz Angelo -
Loures*



*15 a 17 setembro/2023
Convenção de Dirigentes e
Delegados Sindicais do
SIM Alentejo e SIM Algarve*

S3 - SIM Summer School: formação e partilha

A nona edição do SIM Spring School (S3) ocorreu nos dias 1 e 2 de setembro de 2023, no Hotel Mélia Ria, em Aveiro.

O S3 é uma iniciativa de formação sindical principalmente destinada aos jovens médicos e médicos internos. Esta sessão de formação foi aberta, não só a todos os associados do SIM, como a médicos não associados e estudantes de medicina, com o objetivo de promover uma maior interação com os colegas e informar e capacitar todos os participantes na defesa dos seus direitos laborais.

O evento abriu com um *Welcome Brunch*, no qual o Secretário-Geral do SIM, Dr. Jorge Roque da Cunha, proferiu as palavras de abertura. Em seguida, ocorreram uma série de sessões de formação e palestras abordando os seguintes temas:

- **“SNS hoje”** com a Dra. Ana Paula Martins e a Dra. Céu Mateus onde estiveram numa mesa de discussão acerca da realidade atual do Serviço Nacional de Saúde sob uma perspetiva económica e da gestão em saúde.
- **“Quem Segura o SNS?”** contou com a participação do Diretor Executivo do SNS, Fernando Araújo, a Presidente do SIM-Internos, Mónica Paes Mamede e o Bastonário da Ordem dos Médicos, Carlos Cortes. Salientou-se o trabalho realizado pelos médicos internos e a necessidade da valorização dos médicos no SNS, assim como a melhoria das condições de trabalho.
- **“Saúde.pt”** que contou com Miguel Guimarães, Médico e Ex-Bastonário da Ordem dos Médicos, que descreveu os atuais desafios do SNS e potenciais soluções, e Agostinho Sousa, que trouxe a perspetiva comparativa do SNS de Portugal com o NHS do Reino Unido, assim como os seus desafios prementes.
- **“Dúvidas de Corredor”** com o Dr. Fábio Borges, Médico de MGF e Conselheiro do SIM-Internos, que de uma forma interativa e descontraída esclareceu as muitas dúvidas que diariamente assolam os médicos internos, desconstruindo a complicada linguagem jurídica que os diplomas legais que regem o internato apresentam.
- **“Crónica de uma morte anunciada?”** com os Drs. João Pedro Vieira, Bruno Maia e Nuno Freitas, numa mesa de discussão acerca da realidade atual do Serviço Nacional de Saúde, nas suas diversas vertentes, com perspetivas políticas diferentes sobre as soluções para a atualidade e futuro do nosso SNS.
- **“Polígrafo SNS”** com o Dr. Jorge Roque da Cunha e o Dr. Pires Miguel, do Serviço Jurídico do SIM onde responderam às principais dúvidas dos participantes e às principais manchetes dos Jornais.
- **“Baralhar e Voltar a Dar”** com a Dra. Ana Morais e Dra. Isabel Azevedo onde dirigiram uma sessão interativa fazendo um resumo do congresso numa perspetiva imparcial. Os participantes tiveram oportunidade de, recorrendo a uma análise SWOT, desenvolver ideias para um serviço de saúde ideal.
- **“Rir para não Chorar”** com a banda Ultra-Sons que, através da música, concretizaram uma sátira acerca do dia-a-dia de um médico.

Este evento contou com cerca de 67 participantes, sendo que o balanço do S3 foi bastante positivo. A Comissão Organizadora do S3 agradece a todos os palestrantes, moderadores, formadores e participantes, e à equipa do secretariado do SIM pelo apoio e disponibilidade que foram fundamentais para o sucesso deste evento.

Diana Gonçalves e José Chen
Responsáveis da Comissão Organizadora do S3
Membros do SIM-Internos



*Sessão de abertura,
Dr. Roque da Cunha, Dra. Mónica
Paes Mamede e Dr. José Chen*



Evento



*Intervenção
do Dr. Roque da Cunha*



Presença do SIM em eventos dos Médicos Internos



AGENDA SINDICAL

JULHO 2023

D	ENTIDADE/LOCAL	ASSUNTO
8	MS - Lx	Reunião negocial
8 e 9	CNMI do SIM	Reunião de trabalho
12	MS - Lx	Reunião negocial
12	Fórum Médico Saúde Pública - Videoconferência	Os Novos Estatutos da Ordem dos Médicos
20	Sec.Reg. Saúde e Desporto RAA	Reunião de trabalho
20	Videoconferência	RES para Internos sobre a greve
21	MS - Lx	Reunião negocial
27	ERS - Porto	Reunião de trabalho
28	MS - Lx	Reunião negocial
28	SCMLx	Reunião negocial

AGOSTO 2023

D	ENTIDADE/LOCAL	ASSUNTO
3	MS - Lx	Reunião negocial
7	SIM Centro - Videoconferência	Reunião com Delegados Sindicais
7	MS - Lx	Reunião negocial
7	PR - Lx	Entrega de Carta Aberta
8	H Loures	Assinatura de ACT
9	MS - Videoconferência	Reunião negocial
10	MS - Lx	Reunião negocial
16	HVF Xira	Assinatura de ACT
23	Videoconferência	Balanço do 1.º dia da Greve dos Médicos Internos
24	Videoconferência	Balanço da Greve dos Médicos Internos

SETEMBRO 2023

D	ENTIDADE/LOCAL	ASSUNTO
1 e 2	S3 - Aveiro	Reunião
7	MS - Lx	Reunião negocial
12	MS - Lx	Reunião negocial
15 a 17	Convenção SIM Alentejo e Algarve	Reunião de Dirigentes e Delegados Sindicais
15	RAM	Assinatura Ata de Entendimento
22	CNMGF - SIM Centro	Reunião
25	SIM Alentejo	Reunião com Delegados Sindicais
27	SEA Justiça	Reunião de trabalho
29	MS - Lx	Reunião sobre SP
29 e 30	FEMS	Reunião de trabalho

Apreciação Jurídica

Estatuto Trabalhador-Estudante

Nos termos do disposto no art. 89.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro (“CT”)¹, considera-se **trabalhador-estudante** o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

Nos termos do disposto no art. 94.º do CT, a concessão do **estatuto apenas depende de comprovação, perante o empregador, da condição de estudante e da apresentação do horário das atividades educativas a frequentar, não estando esta concessão sujeita a aprovação**, sendo possível que junto dos Recursos Humanos haja um formulário para o efeito, que o trabalhador poderá utilizar de acordo com o que em seguida se expõe.

Assim, é frequente sugerir-se que, quem pretenda beneficiar do regime, solicite uma certidão/declaração oficial junto da Instituição de Ensino (ex. com papel timbrado, selo branco, etc.) que comprove a sua inscrição válida e em vigor, sendo que em geral se costuma também sugerir a entrega de declaração que comprove qual o horário concreto da pós-graduação/mestrado/doutoramento que vai ter que cumprir e que este é o único horário disponível, pois o trabalhador-estudante

deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos. Esta certidão/declaração oficial deverá ser junta com a comunicação a apresentar para efeito de concessão do estatuto.

Prevê-se no art. 90.º, n.º 1, do CT que o trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino. Este benefício não é, contudo, de aplicação imediata.

Primeiro há que verificar se é possível ou não tal ajustamento, não se aplicando uma redução do período de trabalho semanal logo a montante.

Caso não seja possível o ajustamento de horário referido, o trabalhador beneficiará, nos termos do n.º 2, do mesmo artigo, de uma dispensa de trabalho para frequência de aulas, que poderá atingir o máximo de 6 horas semanais, uma vez que terá um período normal de trabalho de 40 horas.

Tais dispensas não implicam a perda de quaisquer direitos, “*contando como prestação efetiva de trabalho*”.

No entanto e em todo o caso, tal ajustamento de horário ou a dispensa referidas, poderão não ocorrer, caso “*o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa*

¹Embora também aplicável a contratos de trabalho em funções públicas.

do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito”, ou seja, caso não haja acordo, poderá obter uma dispensa nos termos a fixar unilateralmente pela entidade empregadora.

Esta disposição pretende equilibrar os interesses do trabalhador-estudante e o poder de direção da entidade empregadora, na vertente da gestão dos próprios recursos para efeito do normal funcionamento da empresa.

Nota-se que é a entidade empregadora que tem que informar do ajustamento do horário, pelo que, caso não o faça, nem informe porque não é possível, então parece-nos que, no limite, ter-se-á que aplicar a redução das 6 horas semanais.

Mais se informa que o trabalhador-estudante não está obrigado à prestação de trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou prova de avaliação. Nota-se que o trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

O trabalhador-estudante pode usufruir de dispensa de trabalho suplementar, porém, esclarecemos que a extensão dessa “dispensa” está sujeita a dúvida interpretativas.

Com efeito, o n.º 6 do art. 90º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro (“CT”)³, que dispõe quanto à inexistência de obrigação de prestação de trabalho suplementar por trabalhador-estudante apresenta uma redação infeliz, uma vez que prevê, e citamos, que “o trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação”.

A dúvida interpretativa que resulta desta redação, assenta em saber 1) se o trabalhador-estudante não está obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, não estando também obrigado a prestar trabalho em regime de adaptabilidade, banco

de horas ou horário concentrado quando este horário concentrado coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação, ou 2) se o trabalhador-estudante está dispensado da prestação de trabalho suplementar apenas quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação, apenas não o estando por motivo de força maior, nem obrigado a prestar trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado.

Este Serviço Jurídico tem conhecimento de que algumas entidades empregadoras, com base na abertura interpretativa de que a norma se reveste, têm vindo a tomar como seu o segundo entendimento, o que poderá importar consequências nefastas para os associados do SIM.

Não podemos, contudo, de deixar de fazer notar que a primeira posição acima demonstrada é ainda hoje a que este Serviço Jurídico defende, por nos parecer mais conforme à letra da lei, ao que apenas admitimos, porque a aludida redação permite que a dúvida interpretativa acima explanada se mantenha, cautelosamente aconselhar os trabalhadores médicos associados do SIM a atuarem de acordo com a segunda, ou seja, por exemplo, segundo a interpretação 2), não existindo horário escolar ou prova de avaliação teria que manter a prestação de trabalho suplementar nesse dia.

Tem ainda direito, nos termos do disposto no art. 91.º do mesmo Código, a faltas para prestação de provas de avaliação e a um regime específico de férias, que decorrem diretamente da lei.

O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

- No dia da prova e no imediatamente anterior;
- No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;
- Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;
- As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo.

Este regime de faltas só pode ser exercido em dois anos letivos relativamente a cada disciplina.

Nos casos em que o curso esteja organizado no regime de sistema europeu de transferência e acumulação de

²Cfr. n.º 5 do art. 90.º do CT.

³Embora também aplicável a contratos de trabalho em funções públicas.

créditos (ECTS), o trabalhador-estudante pode, em alternativa ao regime de faltas acima indicado, optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num máximo de três dias, seguidos ou interpolados ou do correspondente em termos de meios-dias, interpolados. A opção pelo regime cumulativo obriga ao cumprimento dos prazos de antecedência seguintes:

- a) Quarenta e oito horas ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de um dia de licença;
- b) Oito dias, no caso de dois a cinco dias de licença.

Só é permitida a cumulação nos casos em que os dias anteriores às provas de avaliação que o trabalhador-estudante tenha deixado de usufruir não tenham sido dias de descanso semanal ou feriados.

Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.

Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complementa e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

Por acordo com o trabalhador-estudante, o empregador pode proceder ao controlo da sua assiduidade diretamente junto da instituição de ensino em causa, sendo certo que, caso não haja acordo, o empregador pode, nos 15 dias subsequentes à utilização de dispensa de trabalho para esse fim, exigir a prova da frequência das aulas, sempre que o estabelecimento de ensino em causa proceda ao controlo da frequência.

Em conformidade com o disposto no art. 92.º do CT, o trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora. O trabalhador-estudante tem ainda direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, tendo o dever de cumprir um aviso prévio junto do empregador, no mínimo de 48 horas ou, se inviável, logo que possível, no caso de um dia de licença; de 8 dias, no caso de 2 a 5 dias de licença; de 15 dias, no caso de mais de 5 dias de licença.

No final de cada ano letivo, o trabalhador-estudante deve comprovar junto do empregador o respetivo aproveitamento.

Veja-se que os direitos a horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas, a marcação do período de férias de acordo com as necessidades escolares ou a licença sem retribuição, cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento no ano em que beneficie desses direitos.

Acresce que os restantes direitos cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

Em todo o caso, os direitos do trabalhador-estudante cessam imediatamente, em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.

Não obstante o exposto, o trabalhador-estudante pode exercer novamente os direitos no ano letivo subsequente àquele em que os mesmos cessaram, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.

A lei considera que existe aproveitamento escolar, quando haja transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano letivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar, caso o trabalhador não tenha aproveitamento como descrito no parágrafo anterior, devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

Aproveita-se o ensejo para informar que está previsto no art. 12.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta algumas matérias do Código do Trabalho, normas sobre as “Especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante”, nos termos que se transcrevem:

“1- O trabalhador-estudante não está sujeito:

- a) A frequência de um número mínimo de disciplinas de determinado curso, em graus de ensino em que isso seja possível, nem a regime de prescrição ou que implique mudança de estabelecimento de ensino;*
- b) A qualquer disposição legal que faça depender o*

- aproveitamento escolar de frequência de um número mínimo de aulas por disciplina;*
- c) *A limitação do número de exames a realizar em época de recurso.*
- 2- *Caso não haja época de recurso, o trabalhador-estudante tem direito, na medida em que seja legalmente admissível, a uma época especial de exame em todas as disciplinas.*
- 3- *O estabelecimento de ensino com horário pós-laboral deve assegurar que os exames e as provas de avaliação, bem como um serviço mínimo de apoio ao trabalhador-estudante decorram, na medida do possível, no mesmo horário.*
- 4- *O trabalhador-estudante tem direito a aulas de compensação ou de apoio pedagógico que sejam consideradas imprescindíveis pelos órgãos do estabelecimento de ensino.*
- 5- *O disposto nos números anteriores não é cumulável com qualquer outro regime que vise os mesmos fins.*
- 6- *O regime previsto no presente capítulo aplica-se ao trabalhador por conta própria, bem como ao*

trabalhador que, estando abrangido pelo estatuto do trabalhador-estudante, se encontre entretanto em situação de desemprego involuntário, inscrito em centro de emprego.”

Nota-se que o trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos no CT com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

A utilização do estatuto em questão não cria qualquer incompatibilidade com a manutenção de situações de acumulação de função que eventualmente tenha.

Por fim, resumindo:

1. A concessão do Estatuto não depende da vontade do empregador e não pode ser recusada pelo mesmo;
2. A concessão do Estatuto em nada colide com a auto-formação e não está de forma alguma dependente ou condicionada por aquela.

Serviço de Urgência

O trabalhador médico sindicalizado especialista da área hospitalar, sujeito ao período normal de trabalho semanal de 40 horas, pode ser obrigado à prestação de até 18 horas de trabalho semanal normal acrescidas de 6 horas de trabalho suplementar em serviço de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, a prestar até duas jornadas de trabalho, de duração não superior a 12 horas e com aferição do total de horas realizadas num período de referência de 8 semanas, sendo pago o trabalho extraordinário que exceda as 144 horas do período normal de trabalho, relativamente ao referido período de aferição.

Tal limite de 24 não pode ser ultrapassado, nem se encontra o trabalhador médico obrigado à prestação de 6 horas de trabalho suplementar caso tenha ultrapassado o limite anual de 150 horas.

Questão distinta é a de saber se podem ser fixados tais períodos para fins-de-semana ou feriados, sem limite.

Para responder a essa questão, cumpre ter em atenção

que o trabalho em Serviço de Urgência é organizado de segunda-feira a domingo, ao contrário do demais, que tem de ser organizado de segunda a sexta-feira.

O que significa que para efeitos de prestação de Serviço de Urgência, não existe diferença entre dias úteis e não úteis, pois, nos termos gerais pode em qualquer caso haver prestação de trabalho em feriado nas entidades dispensadas de encerrar e os fins-de-semana estão equiparados aos dias de semana.

Dito isto, cumpre informar que não se encontra estipulado qualquer limite, de número de vezes mensal ou outro, para a fixação de tal trabalho. O único limite é o limite geral de dois períodos de 12 h cada.

Contudo, atendendo ao Princípio da Equidade, a que todas as entidades empregadoras estão vinculadas, nenhum trabalhador pode ter um tratamento prejudicial face aos demais, devendo os sacrifícios, para mais se especiais, ser distribuídos por todos.

Parentalidade

Em geral: amamentação, noturno e suplementar; direitos/benefícios após gozo da licença inicial

A proteção na **parentalidade** concretiza-se através da atribuição de diversos direitos aos progenitores, nos termos dos artigos 33.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro adiante “CT”, também aplicável por remissão da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, no caso de contratos de trabalho em funções públicas, do que aqui deixamos uma resenha geral, de modo a refletir quais é que a trabalhadora médica pretenda exercer.

Quanto a minutas dependerá muito dos direitos a exercer, sendo que para alguns deverão ser utilizados os formulários existentes junto dos serviços competentes da entidade empregadora.

A **dispensa para amamentação ou aleitação** que encontra-se prevista no art. 47.º do CT, sendo que, regra geral, a mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação (não há limite definido).

Caso não haja amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador. Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

Para efeito de dispensa para amamentação, deverá ser comunicado ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho. Deve ainda apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho, pelo que, sendo esse o caso, deverá informar o empregador por escrito com apresentação de atestado médico. Nota-se que, no caso de aleitamento, a dispensa não pode ser prolongada.

A dispensa para amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos (não perde a remuneração correspondente) e é considerada como

prestação efetiva de trabalho.

Posto isto, a dispensa para amamentação é diária, pelo que essa dispensa tem que ser aplicada ao horário em concreto nesse dia, e não a título semanal, ou seja, tem que aplicar a dispensa de acordo com o horário que se está a efetivamente praticar e independentemente do número de horas diárias que se está a praticar.

Deverão ser utilizados os formulários existentes junto da entidade empregadora para o efeito e ficar com um comprovativo de entrega da comunicação e eventual atestado que se apresente.

A dispensa de amamentação é aplicada ao horário que esteja fixado, seja em que modalidade for, como sucede igualmente no tempo parcial, com a restrição já acima referida.

Vejamos a **dispensa de trabalho suplementar** no regime da parentalidade.

Nos termos do art. 59.º do CT, a trabalhadora grávida, assim como o trabalhador ou a trabalhadora com filho de **idade inferior a 12 meses, não estão obrigados a prestar trabalho suplementar**. Mais, a trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança (depois dos 12 meses). Ora, neste caso, mais do que a apresentação de um atestado no sentido de comprovar a amamentação, é necessária a apresentação de um atestado que explicita tal necessidade para a saúde da trabalhadora ou para a da criança.

Nota-se que a dispensa de trabalho suplementar de trabalhadora com filho menor de 12 meses decorre da lei, apenas tendo que assegurar-se que a entidade tem conhecimento desse facto. Caso tal dispensa não esteja a ser reconhecida na prática, por exemplo, sejam entregues ao/à trabalhador/a escalas que prevejam a prestação de trabalho suplementar, deverá este desde logo responder que a escala deve conter um lapso porque está dispensado/a nos termos do art. 59.º do CT, como referido.

A **dispensa de prestação de trabalho em período noturno**, no âmbito da parentalidade e prevista no art. 60.º do CT, pode ser atribuída para os seguintes casos:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível

do mesmo;

- b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
 c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.” – sublinhados introduzidos nesta oportunidade - cfr. n.º 1 do art. 60.º do CT.

À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível, sendo dispensada do mesmo, quando não for possível atribuir-lhe horário diurno.

Caso a trabalhadora médica pretenda ser dispensada de prestar trabalho noturno, no caso das alíneas b) ou c) supra deve informar o empregador e apresentar atestado médico que sustente tais factos, com a antecedência de 10 dias, salvo situação de urgência comprovada pelo médico, caso em que não é preciso observar o prazo de 10 dias.

Também neste caso, deverá utilizar os formulários existentes junto da entidade empregadora para o efeito e ficar com um comprovativo de entrega da comunicação e eventual atestado que apresente.

Por outro lado, encontra-se ainda previsto no art. 62.º do CT que:

- “1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.
- 2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.
- 3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:
- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
 b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
 c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores

não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

- 4) Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no n.º 2 e das medidas de protecção adoptadas.
- 5) É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.
- 6) As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.
- 7) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.
- 8) Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.” – sublinhados e realce ora introduzidos.

Assim, caso se determine que o trabalho, por exemplo, em serviço de urgência ou noutro serviço, coloca em risco a segurança ou saúde da grávida ou tenha repercussões na gravidez ou na amamentação, há que proceder à adaptação das condições no trabalho, e se não for possível tal adaptação nos termos do artigo transcrito supra, deverá atribuir-se à trabalhadora médica outras tarefas compatíveis com o seu estado e o seu conteúdo funcional ou, no limite, deverá o empregador dispensar a trabalhadora médica de prestar trabalho em tais condições durante o período necessário.

Para esse efeito, fará sentido que a trabalhadora médica seja observada no âmbito de consulta de Medicina de Trabalho.

Por outro lado, nos termos do disposto no art. 51.º do CT, os progenitores têm direito, para assistência a filho com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada, por três meses;
 b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo⁴ (neste caso receberá pelo tempo de

trabalho prestado);

- c) Trabalho a tempo parcial durante três meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores;
- d) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no parágrafo anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro; porém, se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar o gozo da licença de um deles até ao término do período de gozo da licença do outro progenitor com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

Nota-se ainda que durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual, pelo que não se recomenda que se acumule funções, por exemplo, noutra estabelecimento hospitalar ou clínica.

O exercício destes direitos depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador, com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, ou seja, a mesma não está sujeita a autorização, salvo adiamento no caso referido supra.

Notamos que se já gozou antes uma das outras modalidades, por exemplo, Licença Parental Alargada, por três meses (que é a mais comum de ser gozada imediatamente após a licença inicial), então já não pode o trabalhador usufruir de outra modalidade.

Mais se informa que o tempo parcial corresponde a metade do tempo completo, que, no caso de 40 horas, serão, 20 horas, bem como se informa que esta norma não prevê como se vão distribuir as 20 horas, pelo que tanto pode ser prestado diariamente, de manhã ou de

tarde, ou em menos dias da semana (ao invés dos 5).

Depois de esgotada a licença parental complementar referida ou se/quando o/s seu/s filho/s tiver 6 ou mais anos de idade, nos termos do disposto no art. 52.º do CT, qualquer dos progenitores tem direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos, ou três anos, caso tenha três filhos ou mais; porém, a licença só será atribuída se, ao tempo do gozo, o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido/inibido totalmente de exercer o poder paternal; em todo o caso, havendo dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos, embora em períodos sucessivos e não ao mesmo tempo.

Para exercício deste direito da licença para assistência a filho, o trabalhador tem que informar o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias da produção de efeitos:

- a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;
- b) Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) Que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

Caso não seja indicada a duração pretendida, a licença terá a duração de seis meses, sendo que caso se pretenda prorrogar o gozo desta licença, deverá ser comunicado ao empregador, nos mesmos termos que a comunicação inicial.

Ora, preenchidos os requisitos supra indicados, o gozo desta licença também não está sujeita a autorização da entidade empregadora.

A questão desta dispensa prende-se com o facto de não ser remunerada, como sucederá, de forma análoga, em caso de licença sem vencimento.

Também após o gozo da licença parental complementar referida supra ou, na falta de gozo desta, se/quando o/s seu/s filho/s tiver 6 ou mais anos de idade, e nos termos do disposto no art. 55.º do CT, poderá socorrer-se do **regime do trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares**, caso tenha um filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade,

⁴Não parece, contudo, que, ao abrigo desta licença, possa trabalhar a tempo parcial, por exemplo, por apenas 35 horas das 40 horas semanais completas.

com deficiência ou doença crónica com quem viva em comunhão de mesa e habitação.

Este direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, ou seja, não de forma concomitante.

A não ser que haja acordo diferente com o empregador, o período normal de trabalho (PNT) a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

O prazo inicial da prestação do trabalho a tempo parcial é fixado pelo trabalhador aquando do seu pedido de autorização, e depois, caso pretenda novo prazo, terá que formular um pedido de prorrogação até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos, nos mesmos termos que o pedido inicial.

Recomenda-se que com o pedido o trabalhador/a médico/a apresente a proposta de um horário semanal concreto, isto é, definindo os dias em que prestará o trabalho e quais as horas de entrada e saída, bem como o eventual período de descanso entre a manhã e a tarde (o comumente designado período de almoço). Ou seja, apresentar um horário propriamente dito.

A remuneração será diminuída em proporção ao tempo trabalhado.

Sublinha-se que nos casos de licença para assistência a filho e de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades parentais, durante o período de licença em qualquer desses regimes, o trabalhador também não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual, pelo que não se aconselha em geral a acumulação de funções.

Nos termos do disposto no art. 56.º do CT, há ainda a possibilidade de beneficiar de **horário flexível** (casos de filho menor de 12 anos ou com deficiência ou doença crónica que viva em comunhão de mesa e habitação), ou seja, um horário em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (este caso não depende do gozo anterior da licença parental complementar).

Assim, o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal

de trabalho diário (também chamadas plataformas fixas);

- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

De salientar que o pedido de aplicação deste horário flexível será deferido/”autorizado” caso a entidade empregadora não responda no prazo de 20 dias, como melhor se explicitará infra a propósito do respetivo procedimento, sugere-se que, no âmbito do pedido/requerimento, o trabalhador defina, desde logo, o horário flexível em causa e em conformidade com o horário de funcionamento do serviço (indicar desde logo o horário concreto, 2.ª, 3.ª, 4.ª etc., considerando, sendo o caso, o dia de serviço de urgência dentro do horário das 40 horas, bem como as plataformas fixas em que tem que comparecer obrigatoriamente e os períodos de para início e termo do trabalho normal diário, estes, sim, flexíveis cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento).

Quando trabalhe em regime de horário flexível, o trabalhador pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia (distinto do regime geral) e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

Neste caso, a remuneração ir-se-á manter, pois manter-se-á adstrito/a a cumprir o total das horas semanais, ainda que de forma flexível.

No caso do regime de horário flexível, não está previsto expressamente que o trabalhador não pode exercer outra atividade, pelo que poderá acumular funções nos termos gerais (ao contrário do que sucede no tempo parcial).

No que respeita aos **procedimentos de autorização de trabalho a tempo parcial nos termos do art. 55.º do CT ou em regime de horário flexível nos termos do art. 56.º do CT**, cumpre informar que os mesmos não são automáticos, devendo ser solicitados ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos, consoante o caso:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite

- aplicável;
- b) Declaração da qual conste:
- i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
 - ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
 - iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal (recomendamos juntar declaração da entidade empregadora do outro progenitor);
- c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

Assim, no regime de tempo parcial, é necessário que o outro progenitor tenha atividade profissional e não se encontre também em situação de trabalho a tempo parcial, tal requisito não é aplicável, porém, no caso do horário flexível.

O empregador apenas pode recusar o/s pedido/s com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o qual, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

Ora, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

Neste seguimento, a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, no

prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

No entanto, se o parecer referido no parágrafo anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

Nota-se que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

- a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;
- b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação do parecer da entidade para a igualdade ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido de 30 dias para emissão de tal parecer;
- c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto e conforme indicado supra.

Notamos que qualquer comunicação (ou até qualquer outro requerimento que dirija à entidade empregadora), devem ser preparados em duplicado, ficando para o trabalhador médico um exemplar, depois de carimbado, datado e rubricado pelo funcionário que o receber (entrega em mão), ou, em alternativa, poderá ser enviado via postal, sob registo e aviso de receção, ficando para o trabalhador médico igualmente um exemplar (cópia do original), que deverá guardar, juntamente com o registo e aviso de receção que lhe serão devolvidos; deste modo, ficará com comprovativo de entrada do/s requerimento/s/ declarações em questão.

Mais se informa que o o trabalhador médico não pode ser discriminado em razão do exercício dos seus direitos ao abrigo da parentalidade, porém, lamentavelmente não é possível garantir que as entidades apenas pratiquem atos de acordo com a lei.

⁵Por vezes, a entidade empregadora já tem plataformas fixas pré-definidas, o que, em regra, sucede mediante regulamento interno. Nesse caso, o trabalhador deverá ter em consideração tais plataformas pré-definidas na proposta de horário a indicar no requerimento.

Serviços Jurídicos prestados de 1.V.2023 A 31.VIII.2023

Consultas a associados	450
Informações escritas e pareceres destinados a associados e órgãos directivos do SIM	1592
Processos administrativos e judiciais em curso	561
<i>(dos quais foram abertos durante o presente quadrimestre 21 e fechados 22)</i>	
Participações em reuniões sindicais, em diligências e Audiências	62
<i>na Assembleia da República, na Provedoria de Justiça, nos Ministérios da Saúde e do Trabalho, nos órgãos dependentes dos Governos Regionais e nos Tribunais</i>	

Comunicados

Comissão Nacional de Medicina Geral e Familiar

A Comissão Nacional de Medicina Geral e Familiar (CNMGF) do Sindicato Independente dos Médicos-SIM, reuniu no dia 22 de setembro de 2023, em Coimbra, tendo sido feita uma reflexão, sobre o estado da saúde em Portugal, nomeadamente a nível dos Cuidados de Saúde Primários (CSP), elencando os seguintes pontos:

1. Continuam a verificar-se com manifesto agravamento, as situações e problemas já denunciados por esta CNMGF, em anteriores pronunciamentos.
2. A carência de Médicos na área de Medicina Geral e Familiar (MGF), que se tem vindo a acentuar, justificada por aposentações previsíveis e saídas do SNS, resultam no aumento exponencial do número de utentes sem Médico de Família, sendo nos últimos 4 anos, cerca de 600.000 e hoje ultrapassado os 1.600.000 utentes.
3. Mantém-se a sobrecarga burocrática que consome bastante tempo, desgasta os médicos e diminui a acessibilidade aos utentes. A isto juntam-se as listas de utentes sobredimensionadas, horários rígidos e com pouca flexibilidade para a conciliação familiar, a não progressão na carreira há cerca de 10 anos, com perda real do salário, os quais não tornam a carreira atrativa e motivadora afastando os médicos do SNS.
4. Vivemos no presente um impasse referente às alterações legislativas, nomeadamente a implementação generalizada do modelo ULS,

“hospitalocêntrico”, implicando alterações na gestão e articulação das várias áreas profissionais (CSP/Hospitalar), prevendo-se um contributo improvável para a solução dos problemas do SNS e susceptíveis de agravar significativamente a prestação dos Cuidados de Saúde Primários.

5. O impasse negocial arrastado, entre os sindicatos médicos e a Tutela, consubstancia o falhanço das políticas para o SNS.
O exercício sistemático de manipulação e propaganda do Ministério da Saúde justifica a inércia, ausência de propostas e falta de vontade política, mantendo uma atitude arrogante e desvalorização dos profissionais médicos.

O alicerce para a “Solução” passará obrigatoriamente pela implementação de medidas que foquem a atratividade do SNS, nomeadamente:

- Revisão da Carreira Médica e atualização da Grelha Salarial.
- Restaurar condições e ambiente de trabalho.
- Restaurar a imagem e dignidade dos Médicos (ponto de Honra).

Coimbra, 22 de setembro de 2023
O Presidente da CNMGF do SIM

Bolsas SIM - *Depoimentos*

Cristina Carmona

Curso: Pós-Graduação em Administração e Gestão de Saúde

Instituição: ISCSP – Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa

Ano letivo: 2022/2023

Nome clínico: Cristina Carmona

Categoria: Assistente Graduada Sénior

Local de exercício profissional: Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE



A aquisição de conhecimento em administração e gestão de saúde é particularmente útil à formação de todos os médicos, e essencial para aqueles que desempenham cargos de coordenação. É uma poderosa alavanca para a candidatura cabal e com propriedade, a cargos de liderança e gestão, na organização dos cuidados de saúde.

Permite aos clínicos contribuir de forma assertiva, construtiva e vigilante para a otimização do funcionamento, desempenho e gestão de recursos nos locais de exercício profissional, para a qualidade dos cuidados de saúde prestados, e para retenção de profissionais, através de melhores lideranças, centradas nas pessoas e conciliação de conhecimentos técnicos e de gestão.

É de saudar e, de inquestionável mais-valia, que

estruturas como o SIM apoiem formações nesta área, no âmbito de carreiras profissionais já de si tão exigentes em formação pós-graduada e atualização de conhecimentos. Considero a minha experiência letiva exigente, mas muitíssimo rica e de grande aplicabilidade prática, com conteúdos programáticos adequados e adaptados às necessidades de profissionais de saúde. Com duração, horários, métodos de avaliação e custo adequados. Sugere-se que os protocolos para atribuição de bolsas tenham em conta o feedback dos formandos, para a gestão das mesmas.

O meu agradecimento público ao SIM.

Pedro Louro

Curso: Pós-Graduação em Gestão e Direção de Serviços de Saúde

Instituição: Porto Business School

Ano letivo: 2022/2023

Nome clínico: Pedro Louro

Categoria: Assistente Hospitalar de Genética Médica

Local de exercício profissional: H. S. João/CHU S. João



A minha frequência da Pós-Graduação em Gestão e Direção de Serviços de Saúde da Porto Business School, com o apoio da bolsa formativa do Sindicato Independente dos Médicos, foi profundamente transformadora.

Ao longo desta pós-graduação, tive a oportunidade de explorar áreas da Saúde que, embora intimamente relacionadas, pareciam muito distantes da minha prática clínica. Agora compreendo a relevância dos conhecimentos adquiridos para a otimização da prestação de serviços de saúde. Esta jornada permitiu-me ampliar o meu horizonte profissional e obter uma

visão abrangente dos desafios que enfrentamos no setor da Saúde.

Sou grato ao Sindicato Independente dos Médicos por me ter proporcionado esta oportunidade única e que certamente deixará uma marca duradoura na minha carreira.

Sónia Moreira

Curso: PADIS

Instituição: AESE Business School

Período letivo: Setembro a Dezembro/ 2022

Nome clínico: Sónia Moreira

Categoria: Assistente de Medicina Geral e Familiar

Local de exercício profissional: USF 3 Rios, ACES Tâmega II - Vale do Sousa Sul



Foi com grande entusiasmo que ingressei no **Programa de Alta Direção de Instituições de Saúde** ministrado pela *AESE Business School* através duma Bolsa do SIM, que começou em Setembro de 2022. Na nossa formação médica pré e pós-graduada o tema da liderança é pouco abordado. Enquanto fui coordenadora duma USF modelo B senti necessidade de aprofundar conhecimentos nesta área, de modo a conseguir desempenhar as minhas funções da melhor forma possível e ajudar a equipa a crescer e evoluir. Permitiu-me alargar as perspectivas além dos CSP, pois contactei com colegas quer do sector privado, quer do público e de outras categorias profissionais (área das finanças, dos

sistemas de informação), colocando-me além da “bolha” dos ACES e das USF.

A metodologia usada para ensino através do método caso permitiu aprofundar relações entre os colegas e trabalhar a flexibilidade de pensamento e de decisão. Os casos raramente retrataram problemas da área da saúde, mas até de outras demais organizações ou negócios, permitindo uma verdadeira partilha de ideias. As soluções discutidas não eram únicas, mas antes a junção de uma pluralidade de perspectivas de cada elemento dos grupos. Finalmente, havia lugar a uma discussão plenária em conjunto, onde eram reproduzidas as ideias principais e até onde havia lugar a novas soluções.

A área Pedagógica que me suscitou mais interesse foi a do Comportamento Humano na Organização e Ética, aproximando-se mais das minhas necessidades de aprendizagem como coordenadora de uma USF. No entanto, este programa permitiu-me tomar consciência de outras áreas também igualmente importantes e para as quais me sentia menos preparada como a área das Finanças.

Balanço final: gostei muito, foi uma formação de curta duração (3 meses), condensada, mas muito cara. A Bolsa do SIM permitiu atenuar um pouco o impacto do preço. Mas tudo compensou sobretudo pela oportunidade de conhecer outros demais profissionais de diversas áreas, criando amizades, estreitando laços através dos grupos de discussão, lanches e almoços, criando uma verdadeira networking com grande valor para o presente e futuro.

Pedro Azevedo

Curso: Pós-Graduação de Gestão de Serviços de Saúde

Instituição: INDEG-ISCTE

Ano letivo: 2022/2023

Nome clínico: Pedro Correia Azevedo

Categoria: Assistente Hospitalar de Medicina Interna

Local de exercício profissional: CUF Tejo Hospital

A participação na Pós-Graduação de Gestão de Serviços de Saúde do INDEG-ISCTE revelou-se muito útil para a minha atividade diária.

A abrangência de temas de Gestão com foco particular no fórum da Saúde permite-nos compreender melhor o sistema mas, sobretudo, traz-nos ferramentas para a melhor tomada de decisão.

O apoio do SIM nesta iniciativa académica foi uma oportunidade fantástica.



Parcerias e Protocolos

O SIM, desde julho/2022, através da sua Comissão Nacional de Médicos Internos-CNMI, encetou vários contactos para realizar a assinatura de parcerias e protocolos com diversas entidades, com o propósito de ajudar no desenvolvimento profissional e pessoal direccionado a médicos internos, pese embora abranja todos os nossos associados.

As parcerias já assinadas com as firmas abaixo mencionadas têm condições específicas.

Para melhor percepção será sempre de questionar a entidade pretendida ou o SIM.

Divulgaremos em breve as vantagens de cada parceria no nosso site, em www.simedicos.pt, actualizando conteúdos, sempre que haja novas parcerias.

The logo for POCUS X, featuring the word "POCUS" in a bold, black, sans-serif font, followed by a large "X" that is partially yellow and partially black.

algoritmd.com

The logo for atelier, consisting of the lowercase letters "ag" inside a blue circle, followed by the word "atelier" in a blue, lowercase, sans-serif font.

merchandising | artes gráficas | têxteis personalizados



EVOLUI:COM

The logo for Almedina, featuring the letters "NA" in a large, stylized, black font, followed by the word "ALMEDINA" in a smaller, black, uppercase, sans-serif font below it.

Legislação

Portaria n.º 189/2023 - DR 128 - 04/07/2023

Procede à segunda alteração à Portaria n.º 288/2020, de 16 de dezembro, na sua redação atual, e prorroga até 31 de março de 2024 o regime excecional de incentivo aplicável à recuperação da atividade assistencial nas unidades de saúde hospitalares, ali previsto

Decreto-Lei n.º 65/2023 - DR 152 - 07/08/2023

Procede à prorrogação do regime remuneratório aplicável à prestação de trabalho suplementar por médicos nos serviços de urgência e altera o regime jurídico dos estabelecimentos de cuidados de saúde

Resolução do Conselho de Ministros n.º 93/2023 - DR 158 - 16/08/2023

Aprova o Plano Nacional de Saúde 2030

Decreto-Lei n.º 75/2023 - DR 167 - 29/08/2023

Define uma medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público

Portaria n.º 306-A/2023 - DR 198 - 12/10/2023

Aprova os Estatutos da Direção Executiva do Serviço Nacional de Saúde

CONSULTE O NOSSO SERVIÇO JURÍDICO

ADVOGADOS

Dr Jorge Pires Miguel / Dr António Luz /
Drª Inês Felício Fonseca / Drª Carolina Beck / Drª Rita Dinis

HORÁRIO DE ATENDIMENTO

Sede Nacional - SIM/LVT: terça, quarta e quinta das 17,00h às 19,00h | SIM/Algarve: agenda a combinar |
SIM/Centro: quinzenalmente, agenda a combinar | SIM/Norte: sexta a partir das 15,00h | SIM/Madeira: agenda a combinar

CONHECENDO A LEGISLAÇÃO QUE REGULAMENTA A SUA CARREIRA OU AS SUAS FUNÇÕES, TEM MELHORES CONDIÇÕES DE SE DEFENDER E RECLAMAR OS SEUS DIREITOS CASO NECESSITE DESTA, OU DE OUTRA LEGISLAÇÃO, CONTACTE-NOS, VIA TELEFONE, FAX OU EMAIL

REGIMES DE TRABALHO

CATEGORIA	POSIÇÃO	TRU	ACORDO 2012		POSIÇÃO	ÍNDICE	TEMPO COMPLETO		DEDICAÇÃO EXCLUSIVA			
			40 h				35 h		35 h		42 h	
			v/mês (€)	v/hora (€)			v/mês (€)	v/hora (€)	v/mês (€)	v/hora (€)	v/mês (€)	v/hora (€)
ASSISTENTE GRADUADO SÉNIOR (CHEFE DE SERVIÇO)	3	90	5.279,04	30,46	4	200	3.221,52	21,24	4.474,33	29,50	5.906,12	32,45
	2	80	4.742,18	27,36	3	195	3.140,98	20,71	4.362,47	28,76	5.758,46	31,64
	1	70	4.205,33	24,26	2	185	2.979,91	19,65	4.138,76	27,29	5.463,16	30,02
					1	175	2.818,84	18,59	3.915,06	25,81	5.167,88	28,39
ASSISTENTE GRADUADO	5	62	3.775,83	21,78	6	185	2.979,91	19,65	4.138,76	27,29	5.463,16	30,02
	4	60	3.668,48	21,16	5	180	2.899,38	19,12	4.026,91	26,55	5.315,52	29,21
	3	58	3.561,11	20,54	4	175	2.818,84	18,59	3.915,06	25,81	5.167,88	28,39
	2	56	3.453,74	19,93	3	170	2.738,30	18,05	3.803,19	25,08	5.020,21	27,58
	1	54	3.346,37	19,31	2	160	2.577,22	16,99	3.579,47	23,60	4.724,90	25,96
					1	145	2.335,61	15,40	3.243,90	21,39	4.281,95	23,53
ASSISTENTE	8	53	3.292,68	19,00								
	7	52	3.238,99	18,69								
	6	51	3.185,32	18,38								
	5	50	3.131,63	18,07	5	145	2.335,61	15,40	3.243,90	21,39	4.281,95	23,53
	4	49	3.077,94	17,76	4	140	2.255,06	14,87	3.132,03	20,65	4.134,28	22,72
	3	48	3.024,25	17,45	3	135	2.174,52	14,34	3.020,17	19,91	3.986,62	21,90
	2	47	2.970,57	17,14	2	130	2.093,99	13,81	2.908,32	19,18	3.838,98	21,09
	1	45	2.863,21	16,52	1	120	1.932,90	12,74	2.684,59	17,70	3.543,66	19,47

CLÍNICO GERAL (NÃO ESPECIALISTA)	4	105	1.696,03	11,18	2.355,60	15,53	3.109,39	17,08
	3	100	1.617,08	10,66	2.245,94	14,81	2.964,64	16,29
	2	95	1.538,11	10,14	2.136,27	14,09	2.819,88	15,49
	1	90	1.459,15	9,62	2.026,60	13,36	2.675,11	14,70

TEMPO COMPLETO 35 HORAS S/EXCLUSIVIDADE (RECEBE 72% DO VALOR DO RESPECTIVO ÍNDICE)
DEDICAÇÃO EXCLUSIVA 42 HORAS (RECEBE +32% DO VALOR DO RESPECTIVO ÍNDICE)

			TEMPO COMPLETO 40 h	
INTERNATO MÉDICO	2	95	2.030,31	11,71
	1	90	1.926,08	11,11
	AC	73	1.653,79	9,54

SUBSÍDIO ADICIONAL MENSAL DE CLÍNICA GERAL - 2005 (€)				
N. INSCRITOS	A	B	C	D
Até 1750	326,85	228,38	181,24	104,76
De 1751 a 2000	353,04	254,04	205,89	129,90
Mais de 2000	375,57	278,13	229,42	156,10

REMUNERAÇÕES POR HORA CORRESPONDENTES A MODALIDADES ESPECÍFICAS DE TRABALHO		
	TRABALHO NORMAL	TRABALHO EXTRAORDINÁRIO
Trabalho diurno em dias úteis (das 08:00 às 20:00 para médicos sindicalizados; inclui sábado das 08:00 às 13:00)	R	Primeira hora – 1,25 R
		Horas seguintes – 1,5 R
Trabalho noturno em dias úteis (das 20:00 às 08:00 do dia seguinte para médicos sindicalizados)	1,5 R	Primeira hora – 1,75 R
		Horas seguintes – 2 R
Trabalho diurno aos sábados depois das 13:00, domingos, feriados e dias de descanso semanal	1,5 R	Primeira hora – 1,75 R
		Horas seguintes – 2 R
Trabalho noturno aos sábados depois das 20:00, domingos, feriados e dias de descanso semanal	2 R	Primeira hora – 2,25 R
		Horas seguintes – 2,5 R

TABELA A QUE SE REFERE O N.º 2 DO ARTIGO 1.º DO DECRETO-LEI N.º 62/79, DE 30 DE MARÇO, REPOSTA PELO N.º 2 DO ARTIGO 41.º DA LEI N.º 114/2017, DE 29 DE DEZEMBRO

BOLSAS SIM x dioscope

Curso	Preço base	Preço com bolsa
Step-by-Step IFG Edition	30€	0€*
Exame Final MGF	950€	475€**
Exame Final Medicina Interna	1250€	625€**
Exame Final Pediatria	1500€	750€**



dioscope



SINDICATO INDEPENDENTE
DOS MÉDICOS

*para Internos de Formação Geral associados do SIM, sem tempo mínimo de associado.

**têm de ser associados há, pelo menos 1 mês.

FICHA DE SÓCIO

Inscrição Reinscrição

A Preencher pelo SIM

Sócio Nº

Data de Inscrição

Nome

Nome Clínico

Morada

Localidade

Código-Postal

Telefone

Telefone

Telefone

Email

Data de Nascimento

Nacionalidade

Tipo de Documento de Identificação

N.º de Documento

Data de Validade

Número de Contribuinte

F M

N.º de Cédula da Ordem dos Médicos

Especialidade

Especialidade

Categoria

Médico Interno

Ano

Centro Hospitalar / Hospital / Aces / Outro

Unidade Hospitalar / USF / UCSP

Localidade

Entidade Pagadora

Número Mecanográfico

Regime Contrato de Trabalho: CIT CTFP

Aceito Envio de SMS Aceito Envio de Newsletter

DECLARAÇÃO

Declaro que autorizo o desconto 1% no vencimento mensal (Incluindo Subsídio de Férias e Natal), referente à quotização do Sindicato Independente dos Médicos

Data

Assinatura

DIREITOS DOS SÓCIOS

Os sócios com quotização regularizada têm direito a:

1. Eleger e ser eleito para os órgãos do SIM, nos termos dos Estatutos e Regulamento Eleitoral.
2. Participar livremente em todas as actividades do Sindicato, segundo os princípios e normas dos Estatutos do SIM.
3. Beneficiar de todos os serviços organizados pelo Sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais.
4. Beneficiar da quotização sindical e nomeadamente dos fundos de solidariedade nos termos estabelecidos pelo Conselho Nacional.
5. Ser informado regularmente de toda a actividade do Sindicato.
6. Recorrer para o Conselho Nacional das decisões dos órgãos directivos que contrariem os Estatutos do SIM ou lesem algum dos seus direitos.
7. Acesso a comparticipação em caso de decisão judicial condenatória por responsabilidade civil ou profissional, por erro ou negligência, dos médicos Internos do Internato Médico/ Ano Comum e Especialistas, conforme regulamento do Fundo Social.
8. Acesso a comparticipação destinada a minimizar as despesas e encargos que o sócio haja de suportar com a assistência médica hospitalar própria e do seu agregado familiar, conforme regulamento do Fundo Social do SIM.
9. Acesso a comparticipação por redução de vencimento em caso de doença e na parte não participada pelo Cofre de Previdência dos Funcionários e Agentes do Estado (ADSE) ou qualquer outra entidade conforme regulamento do Fundo Social do SIM.
10. Apoio jurídico gratuito em casos sindicais e profissionais.
11. Acesso às disposições e benefícios laborais obtidos com o Acordo Colectivo de Trabalho, ACCEM e ACT publicados no DL 177/2009 de 4/08/09 e no BTE 41 de 8/11/09.
12. Acesso a apoio financeiro a conceder ao sócio para fazer face a despesas em processos judiciais, conforme regulamento do Fundo Social do SIM.
13. Acesso a apoio financeiro em situação de emergência, conforme regulamento do Fundo Social do SIM.
14. Acesso ao fundo complemento de reforma/ apoio social familiar (ASF), desde que o Sócio esteja aposentado e tenha pelo menos 15 anos de sindicalização no SIM, conforme regulamento do Fundo Social do SIM.
15. Acesso ao Fundo para Formação dos Médicos Internos na sua formação pós-graduada, nomeadamente a participação em Congressos, Cursos, Workshops e Estágios, conforme regulamento do Fundo de Formação do SIM.
16. Acesso a passar férias e fins-de-semana na Isla Canela (Espanha), por baixo preço, num dos 12 apartamentos (T1 e T2) adquiridos pelo SIM, mediante as normas estabelecidas anualmente pelo Secretariado Nacional.



SINDICATO INDEPENDENTE
DOS MÉDICOS

POR UM SINDICALISMO MÉDICO
INDEPENDENTE E DEMOCRÁTICO
ADERE AO SIM

SIMEDICOS.PT