



FEDERAÇÃO NACIONAL DOS MÉDICOS

SERVIÇOS JURÍDICOS

DL 45-A/2024 de 12 de julho de 2024

REFLEXÃO E ANÁLISE

Com data de 12 de julho de 2024 é publicado em DR o DL 45-A/2024, para produzir efeitos a 1 de julho de 2024, um diploma do Governo que se destina a “estabelecer um sistema de desempenho dos trabalhadores médicos através da atribuição de um suplemento remuneratório, necessário para assegurar o funcionamento dos serviços de urgência”, interna e externa, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios.

O Diploma conforme resulta do respetivo preambulo refere, terem sido ouvidas as estruturas sindicais (em cumprimento do artº 56 da CRP) quando na verdade, a FNAM não foi ouvida, mas apenas chamada para ouvir, o que é lamentável, para além de inconstitucional.

Vd:

ARTIGO 56.º

(Direitos das associações sindicais e contratação coletiva)

- 1. Compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem.*
- 2. Constituem direitos das associações sindicais:*
 - a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;*
 - b) Participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;*
 - c) Pronunciar-se sobre os planos económico-sociais e acompanhar a sua execução;*
 - d) Fazer-se representar nos organismos de concertação social, nos termos da lei;*
 - e) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho.*

3. Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação coletiva, o qual é garantido nos termos da lei.

4. A lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções coletivas de trabalho, bem como à eficácia das respetivas normas.

O Direito de participação na legislação do trabalho não se satisfaz com a mera comunicação prévia de um diploma, sem qualquer possibilidade de debate e contraditório.

Posto isto, e perante a respetiva publicação urge deixar claro que, contrariamente ao aí afirmado, este não é um diploma que vise de alguma forma dar continuidade ao “regime remuneratório excecional e transitório” estabelecido através do DL 50-A/2022 de 25 de julho, alterado pelo DL 15/2023, de 24 de fevereiro e posteriormente pelo DL 65/2023, de 7 de agosto prorrogado finalmente pelo DL 103/2023 de 7 de novembro até 10 de janeiro de 2024.

O DL 50-A/2022 estabeleceu de facto um regime transitório e excecional para pagamento de trabalho suplementar, enquanto o presente regime estabelece o pagamento do trabalho prestado para além do período normal de trabalho de 40 horas como **trabalho normal** pago desta forma atentas as especificidades do período em que o mesmo é prestado, noturno, dias úteis e fins de semana e feriados, ou diurno, sábados depois das 13 horas, domingos e feriados, em blocos de 40 horas.

A indignidade deste regime que é para ser aplicado aos médicos estabelece na verdade não o alargamento do trabalho suplementar, que o não é, mas o regime de banco de horas expressamente afastado pelos médicos dos seus ACTs e agora introduzido enquanto banco de horas individual, regime inicialmente previsto no Código do Trabalho e, entretanto, revogado.

Vd.

Artigo 208.º

Banco de horas por regulamentação coletiva

1 - Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2 - O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

3 - O limite anual referido no número anterior pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho caso a utilização do regime tenha por objectivo evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses.

4 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho deve regular:

a) A **compensação do trabalho prestado em acréscimo**, que pode ser feita mediante, pelo menos, uma das seguintes modalidades:

i) Redução equivalente do tempo de trabalho;

ii) Aumento do período de férias;

iii) **Pagamento em dinheiro;**

b) A antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho;

c) O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.

5 - Constitui contra-ordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

Artigo 208.º-A

Banco de horas individual

(Revogado.)

Artigo 208.º-B

Banco de horas grupal

1 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o regime de banco de horas previsto no artigo 208.º pode prever que o empregador o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica quando se verificarem as condições referidas no n.º 1 do artigo 206.º

2 - O regime de banco de horas pode ainda ser instituído e aplicado ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que aprovado em referendo pelos trabalhadores a abranger, nos termos dos números seguintes.

3 - No caso previsto no número anterior, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo o limite de 150 horas por ano.

4 - Para efeitos do n.º 2, o empregador elabora o projeto de regime de banco de horas, o qual deve regular:

a) O âmbito de aplicação, indicando a equipa, secção ou unidade económica a abranger e, nestas, os grupos profissionais excluídos, se os houver;

b) O período, não superior a quatro anos, durante o qual o regime é aplicável;

c) Os aspetos referidos no n.º 4 do artigo 208.º

5 - Para efeitos do n.º 2, o empregador publicita o projeto de regime de banco de horas nos locais de afixação dos mapas de horário de trabalho e comunica-o aos representantes dos trabalhadores e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do referendo.

6 - Caso o projeto de regime de banco de horas seja aprovado em referendo por, pelo menos, 65 /prct. dos trabalhadores abrangidos, de acordo com a alínea a) do n.º 4, o empregador pode aplicar o referido regime ao conjunto desses trabalhadores.

7 - Havendo alteração na composição da equipa, secção ou unidade económica, o disposto no número anterior aplica-se enquanto os trabalhadores que permanecem forem pelo menos 65 /prct. do número total dos trabalhadores abrangidos pela proposta de referendo.

8 - A realização do referendo é regulada em legislação específica.

9 - Caso o número de trabalhadores abrangidos pelo projeto de regime de banco de horas seja inferior a 10, o referendo é realizado sob a supervisão do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

10 - A aplicação do regime do banco de horas cessa se, decorrido metade do período de aplicação, um terço dos trabalhadores abrangidos solicitar ao empregador novo referendo e o mesmo não for aprovado nos termos do n.º 6, ou não for realizado no prazo de 60 dias.

11 - No caso referido no número anterior, a aplicação do regime do banco de horas cessa 60 dias após a realização do referendo, devendo a compensação do trabalho prestado em acréscimo efetuar-se neste prazo.

12 - Caso o projeto de regime de banco de horas não seja aprovado em referendo, o empregador só pode realizar novo referendo um ano após o anterior.

13 - Excetua-se a aplicação do regime de banco de horas instituído nos termos dos números anteriores nas seguintes situações:

a) Trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente ao regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa; ou

b) Salvo manifestação, por escrito, da sua concordância, trabalhador com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica;

c) Trabalhador com filho entre os três e os seis anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência.

14 - Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

Este “banco de horas” previsto no artº 208 do CT, que **apenas pode ser estabelecido por IRCT**, aparece sem qualquer limite diário, semanal ou anual, contrariamente ao Banco de Horas previsto no

CT que limita este trabalho normal alargado a “**quatro horas diárias** e pode atingir **sessenta horas semanais**, tendo o acréscimo por limite **duzentas horas por ano**”.

O mesmo se diga relativamente ao limite de horas passíveis de ampliar por Banco de Horas que apenas é possível através de IRCT.

Por sua vez, também a **modalidade de pagamento** ou compensação destas horas, sem o afastamento de outras hipóteses, se encontra previsto no CT para preenchimento dos critérios a adoptar e são, como se disse entre outras possibilidades, a compensação do trabalho prestado em acréscimo, através da “**redução equivalente do tempo de trabalho**”, “**aumento do período de férias**” “**pagamento em dinheiro**” ou outras formas decididas por IRCT.

Isto posto, e pese embora o carater transitório do DL 45-A/2024 para vigorar entre 1 de julho de 2024 e 31 de dezembro do mesmo ano, em boa verdade o Governo/Ministério da Saúde legislou de forma unilateral e ao arrepio da Lei, um Banco de Horas que os médicos jamais aceitaram e os seus ACTs expressamente não acobertam, permitindo-se designar esta compensação em dinheiro de que fala a lei, como de: “**regime remuneratório excecional e transitório**”, “**instrumento de valorização do trabalho médico**”, “**sistema de recompensa do desempenho médico**” (mais um).

Aliás e na senda do referido preambulo o diploma é absolutamente claro ao afirmar que se trata de um aumento da retribuição base produzida pelo aumento do número de horas de trabalho semanal.

“Reconhecendo a importância da estrutura de carreira, o suplemento remuneratório previsto no presente decreto-lei atende à remuneração base do respetivo trabalhador médico e é progressivamente crescente em função do maior número de horas de trabalho realizado além dos limites legais anuais, relevando cada bloco de 40 horas.”

O artº 2 do DL 45-A/2024, desenvolve o disposto no artº 1, ou seja, o seu objeto e estabelece o “sistema de recompensa do desempenho”, um abominável conceito que declaradamente é o contrário do que afirma. Os médicos estão familiarizados com o significado, o verdadeiro significado de Sistema de Avaliação de Desempenho, ou melhor dizendo SIADAP, médico.

Um Sistema de avaliação de desempenho, qualquer que seja, não aumenta o número de horas de trabalho, pois o mesmo está ligado a conceitos de produtividade, qualidade e qualificação, sempre associados ao mesmo número de horas de trabalho semanal que no caso dos médicos significa

progressão dentro da mesma categoria, ou alteração de escalão, para usar um termo que lhes é familiar.

É verdade que, outros setores das actividades económicas associam a avaliação de desempenho a prémios monetários, “recompensa”, mas nunca, que a subscritora conheça, por IRCT ou Lei se ousou alterar o período normal de trabalho, diário, semanal ou anual através de prémios ou recompensas monetárias.

Como analisar este sistema desenvolvido no artº 2:

“Artigo 2.º

Sistema de recompensa do desempenho

1 - O trabalho prestado pelo médico além do período normal de trabalho, para garantir o normal funcionamento dos serviços de urgência, obedece ao regime previsto no presente artigo, quando excedidos os seguintes limites legais anuais do trabalho suplementar:

- a) 250 horas, para os trabalhadores médicos abrangidos pelo regime previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 103/2023, de 7 de novembro, na sua redação atual;*
- b) 150 horas, nos restantes casos.*

2 - Por cada bloco de 40 horas de trabalho além dos limites legais anuais a que se refere o número anterior, é pago um valor correspondente às seguintes percentagens da remuneração base do trabalhador médico:

- a) 1.º bloco de 40 horas, 40 %;*
- b) 2.º bloco de 40 horas, 42,5 %;*
- c) 3.º bloco de 40 horas, 45 %;*
- d) 4.º bloco de 40 horas, 50 %;*
- e) 5.º bloco de 40 horas, 55 %;*
- f) 6.º bloco de 40 horas, 60 %;*
- g) 7.º bloco de 40 horas e seguintes, 70 %.*

3 - A prestação de trabalho a que se refere o n.º 1 é remunerada nos seguintes termos:

a) De acordo com os artigos 5.º e 6.º do Decreto-Lei n.º 62/79, de 30 de março, na sua redação atual, sem prejuízo, quando aplicável, do disposto no n.º 3 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 103/2023, de 7 de novembro, na sua redação atual, sempre que seja atingido um dos blocos de 40 horas a que se refere o número anterior;
b) De acordo com o artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 62/79, de 30 de março, na sua redação atual, sem prejuízo, quando aplicável, do disposto no n.º 3 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 103/2023, de 7 de novembro, na sua redação atual, quando, a 31 de dezembro de 2024, se verificar que não é atingido um dos blocos de 40 horas a que se refere o número anterior.

4 - Para efeitos de aferição do limite máximo anual de trabalho suplementar referido no n.º 1, é considerado o somatório das horas de trabalho suplementar prestadas desde 1 de janeiro de 2024.

5 - Para efeitos do disposto no presente artigo, nas situações em que o trabalho seja assegurado em regime de prevenção, além do período normal de trabalho, o número de horas realizadas nesse regime é considerado em 50 % para aferição de cada bloco de 40 horas a que se refere o n.º 2.

6 - O disposto nos números anteriores aplica-se aos médicos internos que integrem a escala de urgência.”

A escalpelização do previsto neste artº 2 tem que obedecer a uma interpretação sistémica, literal e teleológica, que congrege o seu preambulo e respeite o disposto no artº 9 e 10 do Código Civil que é o mesmo que dizer:

“Artº 9 do CC

- 1. A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada.*
- 2. Não pode, porém, ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso.*
- 3. Na fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados.”*

“Artº 10 do CC

(Integração das lacunas da lei)

- 1. Os casos que a lei não preveja são regulados segundo a norma aplicável aos casos análogos.*
- 2. Há analogia sempre que no caso omissis procedam as razões justificativas da regulamentação do caso previsto na lei.*

3. Na falta de caso análogo, a situação é resolvida segundo a norma que o próprio intérprete criaria, se houvesse de legislar dentro do espírito do sistema.

Nos termos do nº1 e nº4 do artº 2 o trabalho agora pedido aos médicos é trabalho normal a realizar para além das 40h semanais, após ultrapassado o limite das 150 horas de trabalho suplementar anual, para a generalidade dos médicos, ou as 250 horas para os médicos em Dedicção Plena sendo que nos termos do nº 4 o momento a partir do qual se afere o respetivo limite é 1 de janeiro de 2024.

Conjugando estes dois números, 2 e 4 do artº 2, não é possível à subscritora acompanhar as FAQ da ACSS, quando afirmam que o primeiro Bloco de 40 horas começa nos 40% (Pergunta 7) a 1 de julho de 2024. Se assim fosse bastaria ao legislador ter colocado na redação do nº 2 do artº 2 que o momento a partir do qual tem início o 1º bloco será 1 de julho de 2024 ou o momento da produção de efeitos, como o fez no nº 4 para dizer o momento a partir do qual se conta o trabalho suplementar, 1 de janeiro de 2024.

Dito de outra forma, se o momento em que se atingem as 150 horas ou 250 horas de trabalho suplementar não tivesse qualquer relevância para aferir, em termos de bloco (1º ou 7º, 40% ou 70%) aquele em que se situa o médico, bastaria ao legislador ter dito que a partir de 1 de julho todos os médicos que se encontrem na situação de ter ultrapassado o limite das 150 horas ou 250 horas (DP) de trabalho suplementar passam, se o pretenderem, a ser pagos em blocos de 40 horas de trabalho normal de acordo com as percentagens descritas no nº 2 e valores previstos no nº 3.

Consequentemente e de acordo com a melhor interpretação do diploma e do pensamento legislativo que lhe subjaz, o trabalho suplementar que excede as 150 horas ou as 250 horas passa a ser, desde o momento em que é atingido, subdividido em blocos de 40 horas, para sabermos, a 1 de julho de 2024, momento em que produz efeitos e é feito o respetivo pagamento, em que bloco percentual será pago o trabalho médico (40%...70%).

Mais uma vez não podemos subscrever a interpretação sufragada pelas FAQs da ACSS, efetivamente o trabalhador médico adquire o direito a receber o suplemento a partir de 1 de julho de 2024, mas a sua colocação no valor percentual a que corresponde o escalonamento do 1º ao 7º, de 40% a70%, vai

dependem, naturalmente, do número de horas de trabalho suplementar já realizado para além do respetivo limite anual.

Ainda da leitura das FAQs da ACSS resulta que o trabalho diurno de segunda a sexta e sábado até às 13h, além das 40 horas semanais, não conta para aferição dos blocos de 40 horas e para obter a chamada “recompensa” e nem sequer é pago.

A interpretação da ACSS do nº 3 do art 2 do DL 45-A/2024 é um verdadeiro absurdo jurídico, ilegal e inconstitucional, pois conforme é do conhecimento geral e de comum senso, todo o trabalho pressupõe e obriga a uma remuneração.

Esta interpretação a que a ACSS, chega nas respostas às perguntas 8 a 10 das suas FAQs é erróneo, carece de qualquer fundamento de direito, mas também assenta numa deficiente redação do próprio diploma.

Pese embora este absurdo jurídico e também por isso a necessidade deste parecer, a forma como a ACSS interpreta e vai orientar as ULS, será certamente no sentido de não pagar o trabalho diurno em dias úteis e sábado até às 13 horas, esquecendo que este diploma é para aplicar aos serviços de urgência interna e externa, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, que trabalham em períodos normais de trabalho de 12 horas diárias, e que a necessidade do trabalho para além das 40 horas semanais pode ocorrer à semana, em dias úteis diurnos ou parcialmente diurnos.

Mais ainda, e quanto ao momento de aferição de blocos para efeitos percentuais, caso a interpretação fosse de que o primeiro bloco ocorre apenas a partir de 1 de julho a clivagem e a discriminação entre médicos aderentes e não aderentes à dedicação plena seria maior.

Exemplificando, os médicos não aderentes à dedicação plena, mas que mesmo assim tenham realizado trabalho suplementar para além das 150 horas, na solução que defendemos, atingem, ou têm possibilidade de atingir, um escalão de blocos de 40 horas superior ao médico em DP, pois só têm que ultrapassar 150 horas e não 250 horas, o que, dado o seu valor hora inferior (atº 2 nº 3 do DL 45-A/2024) permitirá ficar em situação de relativa paridade com os médicos em DP.

É bom uma vez mais lembrar que, este diploma nas palavras do legislador (Ministério da Saúde) veio substituir o DL 50-A/2024. Ora, mais uma vez isso não se verifica, pois no anterior diploma o valor hora era fixo e não percentual, estabelecendo uma retribuição que não distinguia médicos por regimes de trabalho, antes visava diferenciar o esforço, mais horas mais valor hora, contabilizadas desde o momento em que era ultrapassado o limite.

Resta neste momento e no que diz respeito ainda ao artº 2, dar uma explicação muito simples para a introdução do nº 3 deste artigo e que na perspetiva da subscritora gerou as respostas da ACSS e a errónea interpretação deste diploma.

Como é consabido e está previsto na alínea b) deste artigo para a situação hipotética do não atingimento, a 31 de dezembro, de um único bloco de 40 horas, o pagamento do valor hora do trabalho suplementar tem percentagens próprias previstas no artº 7 do DL 62/79 de 30 de março, valores que são distintos conforme os dias da semana e os períodos do dia.

Efetivamente o legislador e bem, no DL 62/79 tendo em consideração que o PNT médico é de segunda a sexta feira entre as 8h00 e as 20h00, obrigados a fazer serviço de urgência 7 dias na semana 24 horas por dia integrados nos seus regimes de tempo de trabalho, estabeleceu dois tipos de pagamento a saber:

- a) Artº 5 prevê o pagamento do valor hora normal de trabalho noturno nos dias uteis e sábados até às 13 horas;
- b) Artº 6 prevê o pagamento do valor hora normal de trabalho diurno e noturno aos sábados depois das 13 horas, domingos e feriados.

Obviamente que, com isto, o diploma não quer arredar dos blocos de 40 horas o trabalho diurno, mas distinguir apenas onde essa distinção se impõe, ou seja, esclarecer como é pago o Trabalho Normal, pois não se trata de trabalho Suplementar realizado nos blocos para atingir a “recompensa”.

É um absurdo jurídico e um “non sense” a interpretação veiculada pelas FAQs da ACSS, infelizmente, até ao elaborar de um Despacho Interpretativo e Orientador, que se impõe por parte do Ministério da Saúde, vamos assistir ao implementar desta orientação junto das ULs.

No que diz respeito ao Regime de prevenção descrito no n.º 5 do artigo 2 parece-nos absolutamente linear a sua leitura, não se nos apresentando juridicamente nada a comentar.

DO ART.º 3 DO DL 45-A/2024

DISPONIBILIDADE E ACOMPANHAMENTO

Analisado o disposto neste artigo 3 há desde logo necessidade de esclarecer os médicos que o legislador aqui vai mais longe e não se basta com uma manifestação de disponibilidade exigindo uma vontade expressa do médico para a prestação desta forma de trabalho normal.

Vd:

Artigo 3.º

Disponibilidade e acompanhamento

O trabalho prestado pelo médico além do período normal de trabalho e dos limites legais anuais do trabalho suplementar, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º, para garantir o normal funcionamento dos serviços de urgência, implica e pressupõe:

a) Disponibilidade e vontade do trabalhador médico na prestação do trabalho;

b) Alinhamento com as necessidades do serviço, devidamente acompanhadas pelos respetivos diretor clínico e diretor do serviço de urgência, tendo em vista a salvaguarda da segurança do trabalhador médico e dos utentes.

Queremos crer que o legislador teve e tem plena consciência que está a impor um Banco de Horas ilegal e que conhece o instituto jurídico da “vontade negocial” previsto nos art.º 240 a 257 do Código Civil.

Consequentemente e nos termos do art 3, é necessário, atendendo a que este é um regime voluntário, que as respetivas instituições solicitem ao trabalhador médico uma declaração escrita preparada pelos Serviços onde este expressamente exprima que é de sua livre e inteira vontade que aceita e subscreve esta declaração negocial, tendo perfeita consciência (e portanto o faz em consciência) que está a alargar o seu PTN diário e semanal sem limites, que o valor assim auferido acresce à sua retribuição base e não é trabalho suplementar, pelo que a sua

vinculação será até 31 de dezembro de 2024, sempre que tal trabalho lhe seja exigido, o que não pode recusar.

Só desta forma a vontade negocial será livre, esclarecida, ponderada e formada de um modo julgado normal e são.

Caso contrário, estaremos perante “O erro-vício ou erro-motivo, que se traduz num erro na formação da vontade e do processo de decisão, existe quando ocorre uma falsa representação da realidade ou a ignorância de circunstâncias de facto ou de direito que intervieram nos motivos da declaração negocial, de modo que, se o declarante tivesse perfeito conhecimento das circunstâncias falsas ou inexatamente representadas, não teria realizado o negócio ou tê-lo-ia realizado em termos diferentes.”

À cautela sempre se dirá (será preparada uma minuta para o efeito) que os médicos que não pretendam ser, de alguma forma, abrangidos por este diploma devem declarar que não estão disponíveis nem têm vontade para realizar trabalho normal nos termos do DL 45-A/2024 sem prejuízo de manterem plena liberdade de aceitarem ou recusarem fazer trabalho Suplementar para além das 150 horas ou das 250 horas de TS anual. São duas realidades distintas.

Por último e no que diz respeito à alínea b) do artº 3 dir-se-á que além de um léxico pouco cuidado e de fraca consistência jurídica, o excerto “alinhamento com as necessidades do serviço...” encerra um conceito geral e indeterminado que não permite à aqui subscritora interpretar o que o legislador pretendeu com o “alinhamento”. Vê-se ainda com alguma dificuldade que o presente diploma tenha “em vista a salvaguarda da segurança do trabalhador médico e dos utentes, ainda que em pensamento deficientemente expreso.

Dos médicos e em absoluto, por tudo quanto supra se afirmou, definitivamente, não. Os utentes, tendo presente que estamos a falar de trabalho depois do período semanal de 40 horas e em urgência, somos tentados a emitir a mesma opinião, ou seja, a sua segurança está claramente em causa.

Concluindo, compulsado este novo diploma, verificamos que o legislador (Ministério da Saúde/Governo) fez tábua rasa, da CRP, da Lei e dos ACTs médicos e, por diploma, legislou onde não podia legislar (só ACT), determinou o pagamento em dinheiro e respetivo montante (sem negociar) e tornou este Banco de Horas, já de si ilegal, num exercício ilimitado de trabalho para além do período normal de trabalho, e período anual de trabalho, o que para os devidos efeitos se traduz

na violação de lei e ultrapassa as competências legislativas do Governo, sendo este diploma não só ilegal como inconstitucional.

Quanto ao pagamento deste tipo de trabalho, o Governo decidiu, não deixar ao critério do trabalhador e muito menos aos seus Sindicatos, a modalidade de compensação deste tipo de trabalho e fê-lo através de uma “recompensa monetária”, definida através de blocos de 40 horas, aferidos exclusivamente quando em horário noturno ou aos sábados depois das 13h, domingos e feriados, sem distinção do período diário.

Esta é, s.m.o o que se me parece face ao novo diploma.

Porto, 21.07.2024

Pelo Coordenação Jurídica da FNAM

Maria Antónia Beleza