



SINDICATO DOS MÉDICOS DO NORTE

Rua Faria Guimarães, 718, 3º Andar

4200-289 PORTO

Telf: +351 22 509 5095

Fax: +351 22 502 4447

E-mail: mail@sindicatomedicosnorte.pt

INFORMAÇÃO

Assunto: Procedimento concursal aviso n.º 143/2023 da ARS Norte/Concurso ao abrigo do artº 17, nº 2 do Estatuto do Serviço Nacional de Saúde.

Tendo por base o procedimento concursal 143/2023 e o disposto no artigo 17.º do Estatuto do SNS, cumpre proceder a uma prévia análise do normativo em crise, que para facilidade de exposição se transcreve:

Decreto-Lei n.º 52/2022 de 4 de agosto Estatuto do SNS

Artigo 17.º

Regime excecional de contratação

1 — Nos casos em que a insuficiência devidamente fundamentada de profissionais de saúde possa comprometer a prestação de cuidados de saúde, é da competência do órgão máximo de gestão dos estabelecimentos e serviços do SNS a celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo certo, nos termos da LTFP ou do Código do Trabalho, consoante o caso, pelo prazo máximo de seis meses, não renovável.

2 — **É também da competência do órgão máximo de gestão dos estabelecimentos e serviços do SNS a celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo incerto, nos termos da LTFP ou do Código do Trabalho, consoante o caso, para substituição de profissionais de saúde temporariamente ausentes.**

3 — Para além do disposto nos números anteriores, é, ainda, da competência do órgão máximo de gestão dos serviços e estabelecimentos de saúde integrados no setor empresarial do Estado a celebração de contratos de trabalho sem termo, ao abrigo do Código do Trabalho, sempre que esteja em causa o recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchimento dos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal e no plano de atividades e orçamento aprovados.

4 — Nos casos a que se refere o número anterior, em situações excecionais e devidamente fundamentadas e quando estejam em causa prestadores diretos de cuidados de saúde, a determinação da posição remuneratória inicial pode ser negociada com o trabalhador e submetida a autorização do membro do Governo responsável pela área da saúde, sem prejuízo do disposto no artigo 270.º do Código do Trabalho.

5 — O recrutamento de pessoal previsto nos n.os 1 e 2 não está sujeito ao regime de seleção fixado na respetiva carreira, mas deve ser precedido de um procedimento concursal de seleção que obedeça aos seguintes princípios:

- a) Publicitação da oferta de trabalho;
- b) Garantia de igualdade de condições e oportunidades;



c) Decisão de contratação fundamentada em critérios objetivos de seleção, que contemplem, pelo menos, a avaliação curricular.

6 — Para os efeitos previstos no número anterior, a publicitação da oferta de trabalho prevista na alínea a) deve ser feita em jornal, por extrato, bem como na respetiva página eletrónica, do empregador público ou da entidade empregadora, consoante o caso, por publicação integral, fazendo menção, nomeadamente, à atividade para a qual os trabalhadores a recrutar são contratados.

7 — Os empregadores públicos ou as entidades empregadoras devem constituir reservas de recrutamento, cujo prazo de validade não pode ser inferior a um ano, prorrogável, por uma única vez, até ao limite de seis meses.

Ora, compulsada a norma a mesma tem, desde logo e como resulta da respectiva epígrafe, carácter excepcional, como não poderia deixar de ser, porquanto a constituição de vínculos de emprego público é determinada nos termos da Lei 35/2014, lei Geral do Trabalho em funções públicas e os requisitos da contratação a termo resolutivo, para o contrato individual de trabalho, certo ou incerto, o Código do trabalho.

1- Este regime excecional de contratação ocorre nos termos do nº 1 do preceito, “nos casos em que **a insuficiência devidamente fundamentada de profissionais de saúde possa comprometer a prestação de cuidados de saúde**” permitindo-se:

- a) **a celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo certo**, nos termos da LTFP ou do Código do Trabalho, consoante o caso, **pelo prazo máximo de seis meses, não renovável.**
- b) Nos termos do seu nº 2, **a celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo incerto**, nos termos da LTFP ou do Código do Trabalho, consoante o caso, **para substituição de profissionais de saúde temporariamente ausentes.**

Na verdade, o que permite este normativo é de alguma forma aligeirar as regras da contratação a termo, permitindo-se menor controlo da tutela e maior celeridade na contratação com fundamento na escassez de recursos, conforme resulta dos nº 5 e 6.

Há actualmente uma tendência de aproximação do direito de trabalho público ao privado, que se mantém na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. No entanto, no regime de contrato a termo subsistem normas opostas para trabalhadores de cada regime, nomeadamente, a conversão de contratos a termo em contratos sem termo no regime privado e a proibição desta conversão no regime público.



Dos Limites temporais ou duração do contrato

2 – No contrato de trabalho a termo resolutivo certo verifica-se que o presente normativo, determina **um prazo máximo de seis meses não renovável, quer estejamos a falar de contrato de trabalho em funções públicas, quer contrato individual de trabalho.**

No fundo este normativo, até para o contrato individual de trabalho a termo, determina a não sindicância da respectiva fundamentação, afastando todo o controlo e sancionamento da falta de verificação do termo.

Concluindo, **o contrato de trabalho a termo certo, ao abrigo deste normativo, tem como duração máxima o prazo de seis meses, não se renova, nem se convalidada, independentemente do vínculo ser em funções públicas ou contrato individual de trabalho.**

3 - No contrato de trabalho a termo resolutivo incerto verifica-se que o presente normativo, determina como prazo máximo **o prazo necessário à substituição de profissionais de saúde temporariamente ausentes, também este não renovável**, quer estejamos a falar de contrato de trabalho em funções públicas, quer contrato individual de trabalho.

Neste caso de substituição de trabalhador ausente e considerando o disposto para a contratação de trabalhador a termo certo, parece-nos que o trabalhador a substituir tem que estar perfeitamente identificado no contrato de trabalho a outorgar e não poderá ultrapassar uma única substituição, nem o período de ausência que terá de ser contínuo.

Também o desvinculo do trabalhador médico substituído determinará a caducidade do termo e a respectiva cessação do contrato.

Concluindo, **o contrato de trabalho a termo incerto, ao abrigo deste normativo, tem como duração máxima o prazo de ausência do trabalhador substituído ou se inferior a cessação do contrato deste, não se renova, nem se convalidada, independentemente do vínculo ser em funções públicas ou contrato individual de trabalho.**

4 -A contratação sem termo ou por tempo indeterminado, encontra-se prevista no nº 3 do artº 17 e apenas para o vínculo de contrato individual de trabalho, quando “esteja em causa o



recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchimento dos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal (1) e no plano de atividades (2) e orçamento aprovados (3).

Pelo Departamento Jurídico do SMN,

Maria Antónia Beleza

Porto, 19 de janeiro de 2023