

## Parecer Jurídico

### Período normal de trabalho/regime jurídico dos tempos de trabalho/Trabalho a tempo parcial/Dedicação Plena

Em análise e com vista a estabelecer a destrição entre o tipo de contrato de trabalho outorgado com o empregador para efeitos de regime de tempo de trabalho, completo ou parcial é necessário ter bem presente desde logo que o contrato de trabalho é um contratobilateral e sinalagmático que está sujeito a determinadas restrições, mas não afasta em absoluto a liberdade contratual.

Essa liberdade inter partes no que toca à fixação do tempo de trabalho ou período normalde trabalho, tem restrições que importa desde logo conhecer.

Assim e conforme descrito no artº 197 do CT, “considera-se **tempo de trabalho** qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos”. Por sua vez, “o tempode trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se **período normal de trabalho**” e vem descrito no artº 198 do CT.

Tempo de trabalho e período normal de trabalho, nem sempre são coincidentes, sendo que ainda que os intervalos e interrupções se enquadrem dentro do período normal detrabalho, o **tempo de trabalho** pode ser encurtado por ausências justificadas ou injustificadas (faltas), férias, licenças etc., ou alargado por trabalho suplementar, alargamento de horário, isenção de horário, etc. Em contraponto o período normal de trabalho é o contratualmente acordado, no contrato individual de trabalho, o previsto na lei ou em IRCT.

Vd. normas transcritas:

**Artigo 197.º**

**Tempo de trabalho**

1 - Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número seguinte.

2 - Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

- a) A interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa;
- b) A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador;
- c) A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por factor climatérico que afecte a actividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- d) O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

**Artigo 198.º**

**Período normal de trabalho**

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.

Conforme acabamos de referir existem restrições ou limites, quer ao tempo de trabalho, quer ao período normal de trabalho que resultam da lei e que necessário se torna escarpelizar, nomeadamente e quanto ao objeto de análise, para aferirmos se estamos perante um contrato de trabalho a tempo completo ou um contrato de trabalho a tempo parcial.

Neste contexto é meu parecer, salvo melhor opinião, que nos termos do artº 203 do CT infratranscrito, a lei fixa um **prazo máximo** de 8h diárias e 40 horas semanais, podendo tais períodos ser reduzidos, por contrato ou por IRCT.

Tendo por base o exposto, nada impede que o período normal de trabalho do médico possa ser

fixado em 35 horas semanais, sem que tal integre o conceito de contrato de trabalho a tempo parcial.

De resto, no caso específico dos trabalhadores médicos, existem regimes de tempo de trabalho de 35h, 40h, 35h em dedicação exclusiva, 42h em dedicação exclusiva e com o agora recém-criado diploma da dedicação plena 35 horas para as USF e 35h + 5h para a área hospitalar.

Por ACT e para os médicos ainda há a considerar o limite máximo semanal de 48 horas, trabalho suplementar incluído num período de 8 semanas.

Vd. Código do Trabalho cujas normas se transcrevem:

[Artigo 203.º](#)

Limites máximos do período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho não pode exceder **oito horas por dia e quarenta horas por semana**.

2 - O período normal de trabalho diário de trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado até quatro horas diárias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 - Há tolerância de quinze minutos para transacções, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excepcional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

4 - **Os limites máximos do período normal de trabalho podem ser reduzidos por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não podendo daí resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores.**

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Por sua vez e tendo por base o disposto no artº 150 do CT quanto ao horário a tempo parcial, o mesmo dispõe que se considera “trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal **inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável**”. Ora, a tempo completo e em situação comparável, temos todos os diferentes regimes de tempo de trabalho mencionados anteriormente.

Considerando por sua vez, o disposto no artigo 153º teremos que ter especial atenção aos requisitos da contratação a tempo parcial para aferirmos estarmos ou não na presença de um contrato desta natureza, nomeadamente e para o que aqui releva o disposto no nº 1 b) do mencionado normativo, ou seja, o contrato deve conter “indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.”

Não existindo este elemento comparativo expressamente previsto no contrato, o nº 2 do mesmo artº 153º refere que, o contrato de trabalho é independentemente do período normal diário e semanal um contrato a tempo completo.

Vd. artº do CT infra transcritos:

**Artigo 150.º**

**Noção de trabalho a tempo parcial**

1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2 - Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respectiva média no período de referência aplicável.

3 - O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo.

4 - As situações de trabalhador a tempo parcial e de trabalhador a tempo completo são comparáveis quando estes prestem idêntico trabalho no mesmo estabelecimento ou, não havendo neste trabalhador em situação comparável, noutra empresa da mesma empresa com idêntica actividade, devendo ser levadas em conta a antiguidade e a qualificação.

5 - Se não existir trabalhador em situação comparável nos termos do número anterior, atende-se ao disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei para trabalhador a tempo completo e com as mesmas antiguidade e qualificação.

6 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode estabelecer o limite máximo de percentagem do tempo completo que determina a qualificação do tempo parcial, ou critérios de comparação além dos previstos na parte final do n.º 4.

**Artigo 153.º**

**Forma e conteúdo de contrato de trabalho a tempo parcial**

1 - O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.

2 - Na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, presume-se que o contrato é celebrado a tempo completo.

3 - Quando não tenha sido observada a forma escrita, considera-se o contrato celebrado a tempo completo.

No mesmo sentido do sufragado aponta a jurisprudência:

Jurisprudência

1.Ac. do STJ de 05.09.2018.

Horário de trabalho. Período normal de trabalho. Alteração do horário de trabalho. Alteração do contrato.

I. A determinação do horário de trabalho, por princípio, compete ao Empregador, desde que observados, previamente, os deveres expressos no n.º 2, do artigo 212º, do CT, sendo que esse direito é-lhe reconhecido por se enquadrar dentro dos poderes de direção e organização do trabalho que, legalmente, lhe são reconhecidos.

II. A fixação do período normal do trabalho compete às partes dentro dos limites máximos legais, de acordo com o disposto no artigo 203º, n.º 1, do CT, não podendo ser aumentado, unilateralmente, pelo Empregador, pois, se o fosse, estaria este a modificar, por sua exclusiva vontade, o objeto do contrato de trabalho no seu aspeto quantitativo.

III. Não tendo o Trabalhador provado, como lhe competia, que acordara com o Empregador um período normal de trabalho semanal de 35 horas e diário de 7 horas, logo que verificada a cessação da situação específica que originara a redução do seu período normal de trabalho de 40 para 35 horas, nada obstava a que o Empregador, legitimamente, repusesse o período normal de trabalho de 40 horas semanais que aquele estava obrigado a prestar por virtude do contrato de trabalho celebrado entre ambos.

IV. Tal regresso? situação contratual convencionada, não configura um aumento do período normal de trabalho do Trabalhador, mas apenas a anteposição da medida quantitativa da prestação do trabalho contratada.

Uma outra questão, deve ser trazida à colação na análise desta problemática e que se centra no momento da outorga dos contratos de trabalho e eventual sindicalização ou não do trabalhador médico.

Assim para contratos de trabalho celebrados antes da publicação do DL 176/2008 e da recente alteração produzida pelo DL 266-D/2012 com o aditamento do artº 15º-A, o contrato de trabalho do trabalhador médico tinha como regime normal de tempo de trabalho, as 35 horas.

Vd:

**Artigo 15.º-A**  
**Tempo de trabalho**

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores médicos é de 8 horas diárias e 40 horas semanais, organizadas de segunda a sexta-feira, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.



## SINDICATO DOS MÉDICOS DO NORTE

Rua Faria Guimarães, 718, 3º Andar  
4200-289 PORTO  
+351 917 632 443  
[juridico@sindicatomedicosnorte.pt](mailto:juridico@sindicatomedicosnorte.pt)

Andreia Simões | Helder Ferreira | Maria Antónia Beleza

2- O regime de trabalho correspondente a 40 horas de trabalho implica a prestação de até 18 horas de trabalho semanal normal nos serviços 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.

3- Os médicos não podem realizar, em média, mais de 48 horas por semana, incluindo trabalho suplementar, num período de referência de 6 meses.

4- Sem prejuízo da obrigação de prestar trabalho suplementar nos termos gerais, os trabalhadores médicos devem prestar, quando necessário, um período semanal único até 6 horas de trabalho extraordinário no serviço de urgência externa e interna, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios.

5- O cumprimento do período normal de trabalho nos serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, ocorre no período compreendido entre as zero horas de segunda-feira e as 24 horas de domingo, sem prejuízo da parte final do n.º 2.

Aditado pelo seguinte diploma: Decreto-Lei n.º 266-D/2012, de 31 de Dezembro

Por outro lado, o BTE 41 de 8.11.2009, que publica o primeiro ACT para a carreira médica, de médicos com contrato individual de trabalho, apesar de fixar um período normal de trabalho de 40 horas semanais e de 8 horas diárias, a publicação das tabelas remuneratórias deste regime por ACT só acontece a 8 de janeiro de 2013 após a publicação do DL 266-D/2012, o que se traduz, na verdade, à contratação de médicos em regime de tempo completo em 35 horas sem que tal prática fosse inviabilizada por lei, ou o contrato passasse a ser contrato de trabalho a tempo parcial.

Efetivamente para os não sindicalizados o regime das 40 horas só passa a obrigatório em 2013.

Vd:

*BTE 41 de 8.11.2009*

*C) Tempo de trabalho Cláusula 34.ª  
Período normal de trabalho*

**1** — *O período normal de trabalho é de oito horas diárias e quarenta horas semanais, organizadas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos números seguintes.*

**2** — *O trabalho em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos, unidades de cuidados intermédios e prolongamentos de horário nos centros de saúde é organizado de segunda-feira a domingo.*

**3** — *Sem prejuízo da organização do horário de trabalho na modalidade de horário flexível, entende -se, para efeitos de cômputo do tempo de trabalho, que a semana de trabalho tem início às zero horas de segunda-feira e termina às 24 horas do domingo seguinte.*

**4** — *A entidade empregadora deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação das horas de início e de termo do trabalho.*

**Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2013. Retificação**

*Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, E.P.E., e outros e a Federação Nacional dos Médicos e outro - alteração salarial e outras – Retificação No Boletim do Trabalho e Emprego n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, na página 10, encontra-se publicado o Anexo II do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, E.P.E., e outros e a Federação Nacional dos Médicos e outro.*



## SINDICATO DOS MÉDICOS DO NORTE

Rua Faria Guimarães, 718, 3º Andar  
4200-289 PORTO  
+351 917 632 443  
[juridico@sindicatomedicosnorte.pt](mailto:juridico@sindicatomedicosnorte.pt)

Andreia Simões | Helder Ferreira | Maria Antónia Beleza

Posto isto, importa deixar claro que, também por via legislativa e de contratação coletiva, apenas a partir de 2013 para os novos contratos individuais de trabalho se poderá aventar a hipótese de estarmos a falar de contrato a tempo parcial e apenas se, expressamente, indicado no próprio contrato.

### **REGIME DA DEDICAÇÃO PLENA – DL 103/2023**

#### **ADESÃO INDIVIDUAL**

Considerando, o que se não admite, mas aqui se traz na perspetiva meramente hipotética e académica, de estarmos perante um contrato individual de trabalho a tempo parcial, quando o regime de tempo de trabalho for de 35 horas, atentemos ao novo regime de dedicação plena.

Será que a adesão do médico ao regime da dedicação plena apenas poderá ocorrer se o mesmo outorgar previamente um novo contrato de trabalho no regime de 40 horas?

Ou, em última análise, se assinar adenda ao contrato de trabalho alterando o seu regime de tempo de trabalho para 40 horas semanais?

O problema jurídico submetido a análise neste Parecer reside efetivamente na prática tentada por algumas Instituições do SNS em obrigarem os médicos a submeterem-se a novos contratos, ou alterações ao existente, com o fundamento de que apenas por via desta alteração poderão depois aderir ao regime de Dedicação Plena.

#### **A- Elemento Literal**

Desde logo teremos que atender ao elemento literal da norma do artº 3 nº 2 conjugada com o disposto no artº 5 nº 3 todos do atual DL 103/2023.

Uma leitura atenta dos preceitos diz-nos que, mesmo a adesão individual ao regime da dedicação plena é automática, bastando-se com uma mera declaração para de imediato passar a dedicação plena e o nº 2 vai impossibilitar este automatismo impondo que o médico em regime de trabalho a tempo parcial aceite passar expressamente ao regime de dedicação plena. É este novo regime que não admite o trabalho a tempo parcial e não o facto de o médico, anteriormente, estar em regime de tempo parcial.

O nº 2 deve, pois, ser lido enquanto um impedimento a uma passagem a regime de dedicação plena em tempo parcial, mas não como impedimento para aderir ao regime de dedicação plena.

Por fim, todos os restantes regimes são passíveis de dedicação plena desde que não sejam incompatíveis com este último, ou seja, apenas no regime de trabalho a tempo parcial o legislador expressamente determina a sua incompatibilidade com a DP, nos restantes regimes verificar-se-á da sua incompatibilidade. Estamos claramente a falar de jornada contínua, horário flexível, Horário fixo e Isenção de horário, exemplos que se usam para efeito de comparação com o regime de tempo de trabalho parcial (vd. artº 5º nº 1 e 3).

### **B-Elemento Sistemático e Teleológico (finalidade da lei)**

Ao atendermos ao elemento sistemático e teleológico verificamos que o novo diploma no seu artº 5 suspende todos os regimes de origem não fazendo qualquer ressalva ao regime de trabalho a tempo parcial, ou seja, no regresso, todos os regimes de tempo parcial ou outros, são retomados.

A redação do nº 2 do artº 3 é de facto deficiente e pouco clara, afastando, numa leituraliteral aquela que terá sido a intenção do legislador de afastar da DP o trabalho a tempo parcial.

Vd:

*DL 103/2023 de 7 de novembro (atualizado)*

**Artigo 3.º**

**Adesão individual ao regime de dedicação plena**

1 - A adesão individual ao regime de dedicação plena faz-se mediante declaração do trabalhador médico, a dirigir ao órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde, e produz efeitos no primeiro dia do mês seguinte ao da sua apresentação.

2 - A adesão individual ao regime de dedicação plena não se aplica aos trabalhadores médicos em regime de trabalho a tempo parcial.

**Artigo 5.º**

**Suspensão dos regimes jurídicos de origem**

1 - Na medida em que sejam incompatíveis com o previsto no presente decreto-lei, a aplicação do regime de dedicação plena determina a suspensão automática dos regimes jurídicos de origem.

2 - A suspensão prevista no número anterior não prejudica os efeitos decorrentes da avaliação de desempenho dos trabalhadores médicos nos regimes jurídicos de origem.

3 - No caso de cessação da aplicação do regime da dedicação plena, os trabalhadores médicos têm direito a retomar a prestação de trabalho no regime jurídico aplicável à data da suspensão prevista no n.º 1.

Por sua vez este elemento sistemático e teleológico leva-nos ao disposto nos artº 22 (Anexo I organização e funcionamento das USF) e artº 23 (Anexo II para os CRI). Recordando o DL 103/2023 verificamos que quanto às USF-B e CRI a integração nestas Unidades implica a obrigatoriedade de sujeição aos Regime da DP e respetivo regime de tempo de trabalho sem qualquer outra opção e nessa medida os infratranscritos artigos e supracitados permitem, mas apenas a título excepcional, a contratação ou inclusão de médicos em regime de tempo parcial.

**Artigo 22.º**

**Prestação de trabalho**

1 - A forma de prestação de trabalho dos elementos da equipa multiprofissional consta do regulamento interno da USF e é estabelecida para toda a equipa multiprofissional, tendo em conta o plano de ação, o período de funcionamento, a cobertura assistencial e as modalidades de regime de trabalho previstas na lei.

2 - Exceionalmente, quando não se justifique a contratação em regime de tempo completo, é admissível a integração na equipa multiprofissional de profissionais em regime de trabalho a tempo parcial, até ao limite máximo de um terço dos profissionais de cada grupo profissional que integram a USF.

3 - A remuneração do trabalho prestado em regime de tempo parcial tem por base a do trabalho prestado no regime de tempo completo em situação comparável, na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

**ANEXO II DL 108/2023**

**Artigo 23.º**

**Prestação do trabalho**



## SINDICATO DOS MÉDICOS DO NORTE

Rua Faria Guimarães, 718, 3º Andar  
4200-289 PORTO  
+351 917 632 443  
[juridico@sindicatomedicosnorte.pt](mailto:juridico@sindicatomedicosnorte.pt)

Andreia Simões | Helder Ferreira | Maria Antónia Beleza

1 - A forma de prestação do trabalho dos elementos da equipa multiprofissional consta de documento escrito, proposto pelo conselho de gestão do CRI, aprovado pelo conselho de administração da entidade do SNS e devidamente publicitado, abrangendo toda a equipa, tendo em conta o plano de ação, o período de funcionamento e as modalidades de regime de trabalho previstos na lei.

2- Sempre que as situações e circunstâncias o justifiquem, o conselho de administração da entidade do SNS pode proceder à contratação de profissionais a alocar ao CRI, em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo, bem como, quando não se justifique a contratação em regime de tempo completo, a tempo parcial, até, neste último caso, ao limite máximo de metade da carga horária total dos elementos da equipa multiprofissional do CRI.

...//...

Concluindo,

é meu parecer, salvo melhor opinião,

que a lei fixa apenas **um prazo máximo de 8h diárias e 40 horas semanais**, podendo tais períodos ser reduzidos, por contrato ou por IRCT. Na contratação a tempo parcial para aferirmos estarmos ou não na presença de um contrato desta natureza, o contrato deve conter “indicação do período normal de trabalho diário e semanal, **com referência comparativa a trabalho a tempo completo.**

Não existindo este elemento comparativo expressamente previsto no contrato, o contrato de trabalho é independentemente do período normal diário e semanal um contrato a tempo completo.

**Para os contratos individuais de trabalho de médicos celebrados antes da publicação do DL 176/2008 e até à alteração produzida pelo DL 266-D/2012** como aditamento do artº 15º-A, ou seja, janeiro de 2013, **o contrato de trabalho do trabalhador médico tinha como regime normal de tempo de trabalho, as 35 horas**, sem qualquer tabela remuneratória ou procedimentos concursais.

Por fim, considerando o novo regime de Dedicção Plena, após análise literal, sistemática e

teleológica do diploma, a adesão individual a este regime por médico, ainda que com contrato de trabalho a tempo parcial não se encontra afastada. O regime de trabalho a tempo parcial fica suspenso e o médico passa a tempo completo em dedicação plena.

**Esta a melhor interpretação que nos parece respeitar o disposto no artº 9<sup>1</sup> do Código Civil, sendo ilegal e abusiva qualquer imposição de outorga de novo contrato de trabalho ou alteração de existente.**

Pelo Departamento Jurídico do SMN

**Maria Antónia Beleza**

Porto 01.04.2024

---

<sup>1</sup> Artº 9 do C.C. “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.”