

Para: Serviços integrados no Serviço Regional de Saúde

Assunto: Denúncia – CTFPTRI – Âmbito de aplicação do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 13/2018, de 26 de fevereiro

Fonte: **Direção Regional da Saúde**

Contacto na DRS: Divisão de Recursos Humanos

Class.:C/C. C/F.

Com referência ao assunto mencionado em epígrafe e considerando as dúvidas relativas à possibilidade de denúncia dos contratos de trabalho em funções públicas a termos resolutivo incerto (CTFPTRI) e, designadamente, o alcance do n.º 6 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 13/2018, de 26 de fevereiro (diploma que define o regime jurídico da formação médica pós-graduada, designada de internato médico, e estabelece os princípios gerais a que deve obedecer o respetivo processo), abaixo se transcrevem os esclarecimentos prestados pela Administração Central do Sistema de Saúde, I.P. (ACSS, I.P.), através do seu ofício S-54297/2021, de 1 de outubro de 2021, considerando-se assim respondidas todas as questões que nos foram colocadas sobre esta matéria:

“(…) a liberdade de desvinculação é um direito inerente ao *status* dos trabalhadores subordinados, é uma faculdade que não depende da verificação de qualquer outro pressuposto ou facto constitutivo, antes acompanha o trabalhador desde que nasce até que se extingue a relação de trabalho.



A relação de trabalho, em princípio, é temporalmente indeterminada, só podendo ficar sujeita a prazo (certo ou incerto) quando houver razões que o exijam, designadamente para ocorrer a necessidades temporárias das entidades empregadoras e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

A atribuição pelo ordenamento jurídico de um poder extintivo por parte do trabalhador repousa no desejo de garantir a liberdade do próprio trabalhador, surgindo como corolário da proibição da constituição de vinculações contratuais perpétuas.

Sendo uma exigência do reconhecimento da liberdade pessoal do trabalhador, a denúncia (com aviso prévio) vem reconhecer a faculdade deste fazer cessar o vínculo que o une ao empregador, unilateralmente e sem necessidade de invocar qualquer causa ou motivo para o efeito.

Independentemente de, na grande maioria dos casos, se estar perante o desejo de uma relação duradoura, o contrato de trabalho pode, muitas vezes, deixar de servir os interesses do trabalhador, sendo-se facultada hipótese de se poder desvincular do mesmo a todo o tempo, isto é, fazer cessar para futuro as prestações objeto do contrato.

Segundo o artigo 400.º, n.º 1 do Código do Trabalho, na redação atual “*O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.*” – através deste preceito, que consagra o princípio da livre demissão, fica assegurado que o



trabalhador não ficará refém daquele contrato, evitando-se, desta forma, uma vinculação contratual perpétua.

O aviso prévio é, antes de mais, uma condição de regularidade da denúncia que consiste no tempo que media o momento em que o empregador é notificado na intenção de extinguir o vínculo e o momento em que se verifica a rutura propriamente dita.

Este prazo de antecipação permite à entidade empregadora a realização de diligências à substituição do trabalhador, tentando evitar, deste modo, os prejuízos que a quebra brusca da relação de trabalho pode acarretar.

Caso o trabalhador denuncie o contrato de trabalho sem respeitar o aviso prévio o empregador, isto é, não cumpra total ou parcialmente os prazos estabelecidos no artigo 400.º, n.º 1, do Código do Trabalho, na redação atual, a denúncia, apesar de válida, manifesta-se irregular, como resulta do disposto no artigo 401.º do Código do Trabalho, na redação atual.

A denúncia irregular tem como efeito o termo do contrato de trabalho, contudo, o incumprimento total ou parcial do prazo de aviso prévio constitui o trabalhador na obrigação de pagar uma indemnização ao empregador “*de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo do aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.*” – cfr. 401.º do Código do Trabalho, na sua redação atual



Ora, no caso em apreço, nos termos do artigo 11.º, n.º 6, do Decreto-Lei n.º 13/2018, de 26 de fevereiro (diploma que define o regime jurídico da formação médica pós-graduada, designada de internato médico, e estabelece os princípios gerais a que deve obedecer o respetivo processo), na redação atual, estabelece que “6- *O contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto ou a comissão de serviço referidos no número anterior podem manter-se para além da conclusão, com aproveitamento, da respetiva formação especializada, pelo prazo de 18 de meses, contados da homologação da lista de avaliação final da formação especializada, desde que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições:*

a) Esteja em causa uma especialidade identificada no âmbito do primeiro procedimento simplificado que venha a ser aberto para o ingresso nas carreiras médicas, para serviços ou estabelecimentos de saúde integrados no SNS ou outros órgãos ou serviços sob a tutela do Ministério da Saúde, onde se aplique o regime da carreira especial médica;

b) O médico seja opositor a esse procedimento e nele venha a ser recrutado para um dos postos de trabalho nele identificado, mediante celebração do correspondente contrato de trabalho.”.

Face ao que antecede, afigura-se-nos que artigo 11.º, n.º 6, do Decreto-Lei n.º 13/2018, de 26 de fevereiro, na redação atual, consagra um direito (e não um dever) dos médicos recém especialistas a faculdade poderem (querendo) prolongarem o vínculo que titula a frequência da formação médica pós-graduada, designada de internato médico, até à conclusão do primeiro procedimento concursal simplificado que venha a ser aberto para o ingresso nas carreiras médicas, para serviços ou



estabelecimentos de saúde integrados no Serviço Nacional de Saúde ou outros órgãos ou serviços sob a tutela do Ministério de Saúde, onde se aplique o regime da carreira especial médica, a que o médico seja opositor, pelo prazo máximo de 18 meses, contados da homologação da lista de avaliação final da formação especializada ou até à data em que venha a ser recrutado para um dos postos de trabalho nele identificado, mediante celebração do correspondente contratos de trabalho (operando-se a caducidade *ope legis* do contrato de trabalho após o decurso deste período).

Caso optem por não prolongarem o citado vínculo, a desvinculação do contrato de trabalho que titula a frequência da formação médica pós-graduada, designada de internato médico, opera-se automaticamente, sem necessidade da verificação de quaisquer condições de regularidade.

Assim, e em face de tudo quanto antecede, entende-se que os médicos recém especialistas que se encontrem abrangidos pelo âmbito de aplicação do artigo 11.º, n.º 6, do Decreto-Lei n.º13/2018, de 26 de fevereiro, na redação atual, podem denunciar o contrato de trabalho a termos resolutivo certo que titula a frequência da formação médicas pós-graduada, designada de internato médico, sem necessidade da verificação de qualquer aviso prévio.”.

O Diretor Regional

