



BOLETIM INFORMATIVO

DO SINDICATO DOS FISIOTERAPEUTAS PORTUGUESES

Nº32

Abril

Apartado 146 EC Rebelva 2776-902 CARCAVELOS 2009/ano XI

QUESTIONÁRIO

no site SFP (Pág.3)

CARREIRAS (Pág.8)

Dec. Lei 12-A VCR
(Vínculos, Carreiras e Remunerações)
(Pág.7)

Lei n.º 58/2008

Estatuto Disciplinar
Trabalhadores que exercem
Funções Públicas (Pág. 4)

Geral: sfp@sfp.pt

Direcção: direccao@sfp.pt

Advogado: advogado@sfp.pt

www.sfp.pt

6 Tabela Salarial
Função Pública

12 RCTFP

17 Parcerias

18 Acção Sindical

20 Palavra ao Direito

22 Última legislação

Eis que surge o segundo boletim desta nova direcção, que perfez um ano do seu mandato em finais de Janeiro. Condensámos o mesmo com informações pertinentes decorrentes das variadíssimas conjecturas legislativas que nos foram apresentadas no ano transacto, bem como as de aplicação no corrente ano.

A mudança do vínculo de nomeação definitiva para o actual contrato de trabalho por tempo indeterminado (Lei nº 59/2008), bem como a perda de créditos sindicais, parecem-nos ser umas entre várias, perdas de direitos que os funcionários públicos tinham como garantido.

A Lei nº 12-A/2008, reestruturante de toda a Administração Pública, passo que consideramos também como indispensável para uma boa gestão de recursos humanos e materiais, consentâneos com as exigências sócio-organizacionais, poderá não ter encontrado a melhor forma de aplicação na avaliação de desempenho, ou melhor das circunstâncias que rodeiam a atribuição das respectivas qualificações; o facto de existirem quotas para a atribuição das ponderações, para além das inerências orçamentais, parece-nos um duplo castigo para o funcionário público. Concordamos evidentemente com a avaliação de desempenho, algo que já vimos há longo tempo a realizar; sabemos bem concretizar e mensurar os objectivos, algo que nos está facilitado pelo nosso inegalável exercício clínico e atento às necessidades funcionais dos nossos clientes, mas condicionar uma avaliação de desempenho e consequentemente um desempenho, pelo factor inquestionável que é a motivação, por quotas, parece-nos descabido. Se a aplicação da avaliação for criteriosa e objectiva os resultados serão os expectáveis de uma distribuição de Gauss, portanto o mérito seria sempre premiado, sem necessidade de se recorrer a subterfúgios cerceadores de legítimas expectativas e da motivação. Eis contudo que ainda nos regemos pelo Dec.Lei nº 564/99, a saída da Lei do Orçamento de Estado para 2009 veio dissipar as inúmeras contrainformações, apesar de algumas ainda serem residuais, acerca da continuação da aplicação do mesmo (não na sua totalidade) até novo diploma para a futura carreira.

O processo de negociação da carreira surge como urgente na satisfação das expectativas do nosso grupo profissional. Com um início demasiado arrastado, procedeu-se tardiamente à criação de uma comissão de modo a reconfigurar-se a “antiga/actual” carreira dos TDT e TSS; as expectativas vão de encontro ao reconhecimento do grau III de complexidade funcional, reconhecimento do grau de licenciado (já acordado), provávelmente carreira unicategorial. Da passagem para a carreira de TSS ainda não se conhecem resultados, contudo para o nosso grupo profissional, fisioterapeutas, parece-nos uma exigência com todo o fundamento, independentemente se outros grupos profissionais pertencentes à carreira dos TDT tenham ou não fundamentos de inclusão.

O novo Código de Trabalho veio dar maior protecção aos “falsos” recibos verdes, situação reveladora do caos imperativo no seio laboral privado, alterações pertinentes na duração dos contratos, outras prejudiciais para os trabalhadores tais como a “fuga” de pagamento de horas extraordinárias, criação de banco de horas, redução do considerado horário nocturno entre outros.

Eis que perante tanta e nova conjectura legislativa deverá imperar um forte e coeso espirito de reflexão no grupo dos fisioterapeutas, para onde caminhamos, o que desejamos que seja construído nesse futuro nosso, o que estamos dispostos a evidenciar, estaremos ou não dispostos a participar com as estruturas que são representativas da profissão.

A prática baseada na evidência, o suporte do nosso código de ética, bem como o empreendedorismo parecem-nos ser palavras fortes e marcantes no nosso campo profissional; somos profissionais de identificação imediata e urgente para satisfazer as necessidades de boa saúde da nossa população.

Cristina de Abreu Freire
(Presidente do SFP)

FICHA TÉCNICA

Propriedade: SFP – Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses

Endereço postal: Apartado 146 EC Rebelva 2776-902 Carcavelos

Telefone e Fax: 210964423 (atendimento telefónico - 2ª, 4ª e 6ª das 14 às 17 h) **Telemóvel:** 963311150

email: sfp@sfp.pt

QUESTIONÁRIO no SITE do SFP

- O SFP está a realizar um questionário para caracterizar a relação laboral dos fisioterapeutas. A pertinência do mesmo prende-se com a necessidade de conhecer mais profundamente a relação laboral dos nossos representados (sócios ou não). As necessidades decorrentes desta avaliação, podem ser utilizadas como instrumento de defesa dos nossos interesses perante diversas Instituições. Este questionário tem várias secções que passam não só pela caracterização do local de trabalho/remunerações/vínculos como também pelo stress psicológico ocasionado por variados factores laborais.
- Este questionário tem um “link” no canto superior esquerdo do nosso site (www.sfp.pt). Se ainda não o preencheu faça uma visita ao site, irá receber uma *password* para aceder ao mesmo caso a caracterização laboral se altere a qualquer instante. Pretendemos assim criar um elo dinâmico de informação. Um dos objectivos do SFP é que até ao final do presente ano, o questionário apresente uma elevada participação/adesão. Actualmente registámos 245 entradas, representando este valor aproximadamente 5% do número de fisioterapeutas com cédulas profissionais.
- Até à data, foram trabalhados 145 questionários dos quais apresentamos alguns resultados, lembrando que estes não representam o Universo dos Fisioterapeutas, mas sim os Fisioterapeutas que responderam ao questionário:
 - ✓ Maioria **sexo feminino** (81%) com idades compreendidas entre os **20 e os 30 anos** (72%);
 - ✓ Maioria são **licenciados** (84%) dos quais 48% são **recentemente formados** (ano término entre 2006 e 2009) e 47% **formados na ESSA**;
 - ✓ Quanto aos anos de prática, 60% exercem há **menos de 4 anos** e 24% entre **5 e 10 anos**;
 - ✓ Os locais de trabalho são vários: 27% trabalham em **clínicas de reabilitação**, 25% em **meio hospitalar**, 11% em **centros de medicina de reabilitação**, 8% em **centros de saúde** e 7% em **gabinetes**, sendo que grande parte trabalha em **Lisboa** (53%), seguido do **Porto** (20%), **Santarém** (9%), **Braga** (7%) e **Leiria** (7%);
 - ✓ 75% dos colegas referiram que só trabalham **num local** ;
 - ✓ A maioria dos inquiridos **não respondeu** à questão qual o **valor do vencimento**;
 - ✓ Quanto ao vínculo com a instituição 34% responderam que **prestam serviços/recibos verdes**, 30% têm **contrato por tempo indeterminado/quadro**, 25% **contrato a tempo certo** e 6% **contrato a tempo incerto**;
 - ✓ No que diz respeito à área de intervenção: 33% é **generalista**, 24% **músculo-esquelética**, 13% **intervenção comunitária**, 11% **pediatria**, 10% **neurologia** e 8% **cárdio-respiratória**;
 - ✓ A grande maioria (82%) trabalha numa **equipa multidisciplinar** (fisiatras e outros médicos, sem referência a especialidade, enfermeiros, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, psicólogos, assistentes sociais) que refere como **satisfatória a relação entre a equipa** (39%);
 - ✓ 61% dos fisioterapeutas referem que têm **autonomia profissional**;
 - ✓ 69% referem que já estiveram **desempregados**, a maioria há menos de um ano;
 - ✓ Os factores de risco maioritariamente referidos são a **altura das marquesas/camas**, os **gestos repetitivos**, as **doenças infecto-contagiosas**, o **excesso de cargas**, sendo o tempo de exposição com duração entre 7 e 9 horas diárias (41%) e 4 e 6 horas diárias (38%).

*Se ainda não preencheu o questionário,
faça uma visita a www.sfp.pt*

Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 58/2008

Foi publicado no Diário da República, 1.ª série, N.º 174 de 9 de Setembro de 2008 o novo Estatuto Disciplinar dos trabalhadores que exercem Funções Públicas.

Esta Lei reforça o papel dos dirigentes no exercício das competências administrativas de gestão, e determina como prazo máximo de 18 meses para a conclusão do procedimento disciplinar.

Definição de um procedimento especial – processo de averiguações – exclusivamente destinado a apurar se duas avaliações do desempenho negativas consecutivas indiciam a existência de uma infracção disciplinar, que caso se verifique pode assumir as diversas formas de punição até ao despedimento.

Com o novo estatuto, a quebra do dever de zelo resulta do não cumprimento dos objectivos que são definidos. Comportamentos "por omissão" passam a ser considerados infracções disciplinares, o que difere do actual estatuto, que só considera o "facto praticado" pelo funcionário.

Reforço da posição do advogado constituído no procedimento disciplinar (por exemplo, com a sua participação no interrogatório do arguido).

Existe o dever funcional de informar o cidadão.

Redução do prazo de prescrição do direito de instaurar procedimento disciplinar e da aplicação das penas propriamente ditas.

Admissibilidade, em caso de não oposição do arguido, de intervenção no procedimento disciplinar da comissão de trabalhadores e, ou, da associação sindical a que aquele pertença, caso seja representante sindical.

Assim, passamos a transcrever alguns artigos e alíneas da referida Lei:

Artigo 1.º

1 – O presente Estatuto é aplicável a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo da qual exercem as respectivas funções.

Artigo 2.º Âmbito de aplicação objectivo

1 – O presente Estatuto é aplicável aos serviços da administração directa e indirecta do Estado.

5 – Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo anterior, o presente Estatuto não é aplicável às entidades públicas empresariais nem aos gabinetes de apoio quer dos membros do Governo quer dos titulares dos órgãos referidos nos n.ºs 2 e 3.

Artigo 3.º Infracção disciplinar

2 – São deveres gerais dos trabalhadores:

- a) O dever de prossecução do interesse público;
- b) O dever de isenção;
- c) O dever de imparcialidade;
- d) O dever de informação;
- e) O dever de zelo;
- f) O dever de obediência;
- g) O dever de lealdade;
- h) O dever de correcção;
- i) O dever de assiduidade;
- j) O dever de pontualidade.

4 – O dever de isenção consiste em não retirar vantagens, directas ou indirectas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce.

5 – O dever de imparcialidade consiste em desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspectiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.

6 – O dever de informação consiste em prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.

7 – O dever de zelo consiste em conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objectivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.

8 – O dever de obediência consiste em acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objecto de serviço e com a forma legal.

Artigo 4.º Sujeição ao poder disciplinar

1 – Todos os trabalhadores são disciplinarmente responsáveis perante os seus superiores hierárquicos.

Artigo 5.º Exclusão da responsabilidade disciplinar

1 – É excluída a responsabilidade disciplinar do trabalhador que actue no cumprimento de ordens ou instruções emanadas de legítimo superior hierárquico e em matéria de serviço, quando previamente delas tenha reclamado ou exigido a sua transmissão ou confirmação por escrito.

2 – Considerando ilegal a ordem ou instrução recebidas, o trabalhador faz expressamente menção desse facto ao reclamar ou ao pedir a sua transmissão ou confirmação por escrito.

3 – Quando a decisão da reclamação ou a transmissão ou confirmação da ordem ou instrução por escrito não tenham lugar dentro do tempo em que, sem prejuízo, o cumprimento destas possa ser demorado, o trabalhador comunica, também por escrito, ao seu imediato superior hierárquico, os termos exactos da ordem ou instrução recebidas e da reclamação ou do pedido formulados, bem como a não satisfação destes, executando seguidamente a ordem ou instrução.

4 – Quando a ordem ou instrução sejam dadas com menção de cumprimento imediato e sem prejuízo do disposto nos nº 1 e 2, a comunicação referida na parte final do número anterior é efectuada após a execução da ordem ou instrução.

5 – Cessa o dever de obediência sempre que o cumprimento das ordens ou instruções implique a prática de qualquer crime.

Artigo 6.º Prescrição do procedimento disciplinar

1 – O direito de instaurar procedimento disciplinar prescreve passado um ano sobre a data em que a infracção tenha sido cometida.

2 – Prescreve igualmente quando, conhecida a infracção por qualquer superior hierárquico, não seja instaurado o competente procedimento disciplinar no prazo de 30 dias.

Artigo 9.º Escala das penas

1 – As penas aplicáveis aos trabalhadores pelas infracções que cometam são as seguintes:

- a) Repreensão escrita;
- b) Multa;
- c) Suspensão;
- d) Demissão ou despedimento por facto imputável ao trabalhador.

2 – Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a pena de cessação da comissão de serviço.

Artigo 21.º Circunstâncias dirimentes

São circunstâncias dirimentes da responsabilidade disciplinar:

- a) A coacção física;
- b) A privação accidental e involuntária do exercício das faculdades intelectuais no momento da prática da infracção;
- c) A legítima defesa, própria ou alheia;
- d) A não exigibilidade de conduta diversa;
- e) O exercício de um direito ou o cumprimento de um dever.

Artigo 22.º Circunstâncias atenuantes especiais

São circunstâncias atenuantes especiais da infracção disciplinar:

- a) A prestação de mais de 10 anos de serviço com exemplar comportamento e zelo;
- b) A confissão espontânea da infracção;
- c) A prestação de serviços relevantes ao povo português e a actuação com mérito na defesa da liberdade e da democracia;
- d) A provocação;
- e) O acatamento bem intencionado de ordem ou instrução de superior hierárquico, nos casos em que não fosse devida obediência.



Artigo 69.º **Instauração**

1 – Quando um trabalhador nomeado ou, não sendo titular de cargo dirigente ou equiparado, que exerça as suas funções em comissão de serviço tenha obtido duas avaliações do desempenho negativas consecutivas, o dirigente máximo do órgão ou serviço instaura obrigatória e imediatamente processo de averiguações, sem prejuízo das decisões que deva tomar quanto ao plano de desenvolvimento profissional e ao melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador, identificando, para o efeito, nas correspondentes necessidades de formação.

2 – O processo de averiguações destina -se a apurar se o desempenho que justificou aquelas avaliações constitui infracção disciplinar imputável ao trabalhador avaliado por violação culposa de deveres funcionais, designadamente do dever de zelo.

3 – É causa de exclusão da culpabilidade da violação dos deveres funcionais a não frequência de formação, ou a frequência de formação inadequada, aquando da primeira avaliação negativa do trabalhador.

4 – O procedimento de averiguações prescreve decorridos três meses contados da data em que foi instaurado quando, nesse prazo, não tenha tido lugar a recepção do relatório final pela entidade competente.

5 – É correspondentemente aplicável o disposto nos nº 7 e 8 do artigo 6.º

6 – Quando, no processo de averiguações, sejam detectados indícios de violação de outros deveres funcionais por parte de quaisquer intervenientes nos processos de avaliação do desempenho, o instrutor participa -os ao dirigente máximo do órgão ou serviço para efeitos de eventual instauração do correspondente procedimento de inquérito ou disciplinar.

Tabela Salarial dos Fisioterapeutas aplicada na Função Pública

CARREIRA DOS TÉCN. DIAGNÓSTICO e TERAPÊUTICA						
TABELA SALARIAL 2009						
Categoria	Escalaões					
	1	2	3	4	5	6
Especialista 1ª classe	195 1.744, 84	205 1.834, 32	220 1.968, 54	235 2.102, 76	255 2.281, 71	
Especialista	175 1.565, 88	185 1.655, 36	195 1.744, 84	205 1.834, 32	215 1.923, 80	
Principal	155 1.386, 92	165 1.476, 40	170 1.521, 14	180 1.610, 62	190 1.700, 10	
1ª classe	128 1.145, 33	135 1.207, 97	140 1.252, 71	145 1.297, 46	155 1.386, 92	165 1.476, 40
2ª classe	114 1.020, 06	119 1.064, 80	124 1.109, 54	128 1.145, 33	135 1.207, 97	145 1.297, 46



Vínculos, Carreiras e Remunerações

Não tendo ainda sido revistos e adequados ao abrigo do novo regime de vínculos, carreiras e remunerações, os normativos reguladores de carreiras e corpos especiais, no nosso caso específico o Dec.Lei Nº 564/99, mantêm-se em vigor todas as suas disposições, para além das constantes da Lei 12-A/2008 inseridas quer no capítulo I do Título III quer no capítulo IV do Título IV da LVCR e que regulam as «...modalidades de constituição da relação jurídica de emprego público» e as situações de «mobilidade geral». O art.18 da Lei nº 64-A/2008 visou reforçar precisamente este desfasamento de Aplicabilidade da Lei 12-A/2008.

Artigo 18.º - Lei nº 64-A/2008

Revisão das carreiras, dos corpos especiais e dos níveis remuneratórios das comissões de serviço

1 — Sem prejuízo da revisão que deva ter lugar nos termos legalmente previstos, mantêm-se as carreiras que ainda não tenham sido objecto de extinção, de revisão ou de decisão de subsistência, designadamente as de regime especial e os corpos especiais, bem como a integração dos respectivos trabalhadores, sendo que:

- a) Só após tal revisão, tem lugar, relativamente a tais trabalhadores, a execução das transições através da lista nominativa referida no artigo 109.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, excepto no respeitante à modalidade de constituição da sua relação jurídica de emprego público e às situações de mobilidade geral do, ou no, órgão ou serviço;
- b) Até ao início de vigência da revisão:
 - i) A portaria referida no n.º 2 do artigo 68.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, fixa a actualização dos montantes pecuniários correspondentes aos índices remuneratórios para vigorar durante o ano de 2009;
 - ii) As carreiras em causa regem-se pelas disposições normativas actualmente aplicáveis, com as alterações decorrentes dos artigos 46.º a 48.º, 74.º, 75.º e 113.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro;
 - iii) O n.º 3 do artigo 110.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, não lhes é aplicável, apenas o vindo a ser relativamente aos concursos pendentes na data do início da referida vigência.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, na parte adequada, aos níveis remuneratórios das comissões de serviço.

Vínculos

Todos os fisioterapeutas do quadro/nomeação definitiva passaram a contrato de trabalho em funções públicas a tempo indeterminado. Esta passagem decorreu a 1 de Janeiro de 2009 e não careceu de formalidades, com excepção de alterações provenientes de mudança na categoria. A coordenação sendo por nomeação será realizada por comissão de serviço.

Avaliação de Desempenho

A avaliação do desempenho em 2009 dos técnicos de diagnóstico e terapêutica com uma relação jurídica de emprego público deve ainda observar as regras estatuídas no capítulo IV do Decreto-Lei n.º 564/99, já que é isso que resulta da revogação tácita do n.º 2 do art. 86 da Lei n.º 66-B/ 2007, de 28 de Dezembro, SIADAP-3 pela subalínea ii) da al. b) do n.º 1 do art. 18 da LOE/09 que aos Hospitais EPE não é aplicável o Título II da LVCR, por força do disposto no n.º 5 do art. 3 desta mesma Lei, nem , no SIADAP, o SIADAP 1 e 2. **Mantém-se, assim, em vigor o Dec.lei nº 564/99, bem como o disposto pelo Despacho da Srª Ministra Nº 13 935/2000 .**

Progressão e Promoção na carreira

Tendo em consideração o referido na subalínea iii) da al. b) do n.º1 do art. 18 acima referido, mantêm-se em vigência, até à entrada em vigor do diploma que reveja o Decreto-Lei n.º 564/99, os concursos de ingresso e de acesso na carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica, regidos pelas disposições do capítulo V deste Decreto-Lei. Situação prevista no art. 19º do Dec.-Lei 69-A/2009.

Remuneração

Nos termos da subalínea i) da alínea b) do artigo 18.º da Lei do Orçamento do Estado para 2009 (64-A/2008) e dos nº 3 e 4 do artigo 4.º do Decreto -Lei n.º 353 -A/89, de 16 de Outubro, os índices 100 de todas as escalas salariais são actualizados em 2,9 %, com efeitos a 1 de Janeiro de 2009.



A 1/10/2008 o SFP recebeu do Gabinete do Sr. Secretário de Estado Adjunto e da Saúde os Princípios enformadores da revisão de carreira, que passamos a transcrever a seguir

PRINCÍPIOS ENFORMADORES PARA A REVISÃO DO REGIME JURÍDICO , DA ACTUAL CARREIRA DE TÉCNICO DE DIAGNÓSTICO e TERAPÊUTICA

I – Princípios relevantes contidos no Novo Regime dos Vínculos, Carreiras e Remunerações da Administração Pública

A Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro procedeu a uma alteração do enquadramento do trabalho subordinado na Administração Pública, estabelecendo um novo modelo de regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações.

A modalidade de relação jurídica de emprego público da generalidade dos actuais funcionários públicos passa a ser o contrato de trabalho em funções públicas.

Por outro lado, a referida Lei 12-A/2008 estabelece novas regras no que toca ao regime das carreiras gerais e igualmente no que tange às carreiras especiais.

A lei 12-A/2008 prevê a existência das carreiras especiais em razão de conteúdos funcionais que caracterizam postos de trabalho de que apenas alguns órgãos ou serviços da Administração Pública carecem para o desenvolvimento das respectivas actividades. Nos termos da lei apenas podem ser criadas carreiras especiais quando:

- a) Os respectivos conteúdos funcionais não possam ser absorvidos pelos conteúdos funcionais das carreiras gerais;
- b) Os respectivos trabalhadores se devam considerar sujeitos a deveres funcionais mais exigentes;
- c) Seja exigida formação específica de duração não inferior a 6 meses ou determinado grau académico ou título profissional para integração nas carreiras e em qualquer das categorias em que se desdobrem.

Entre as questões mais relevantes encontra-se a das fontes normativas e respectiva hierarquia nos termos do artigo 81º da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro. Assim, o regime jurídico aplicável às carreiras especiais passa a estar contido em primeiro lugar na Lei nº 12-A/2008, na legislação que a regulamenta e nas leis gerais a que se refere a alínea b) daquele art.81º, no diploma que regula a carreira especial, no Regime Jurídico do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) e nos acordos colectivos de carreira nele previstos, sem prejuízo de haver matérias que podem constar de regulamentos administrativos. Os acordos colectivos de carreira podem regular matérias como tempo de trabalho e aspectos relacionados com os sistemas de avaliação de desempenho e suplementos remuneratórios e outros sistemas de recompensa do desempenho.

II – A actual carreira dos técnicos de diagnóstico e terapêutica

O regime legal desta carreira encontra-se fixado no Dec.Lei.nº 564/99, de 21 de Dezembro, que, no seu artigo 5º enuncia as dezoito profissões que a integram.

Esta carreira reflecte a diferenciação e qualificação inerentes ao exercício das funções próprias de cada uma das profissões, devendo aquelas ser exercidas com plena autonomia técnica, sem prejuízo da intercomplementaridade ao nível das equipas em que se inserem.

Aos profissionais que exercem esta actividade é, também, exigida a posse de título profissional, traduzido na emissão de uma cédula profissional por parte dos competentes serviços do ministério da Saúde, actualmente a administração Central do Sistema de Saúde, I.P.

No que reporta aos regimes de trabalho e condições da sua prestação, o regime normal de trabalho dos técnicos de diagnóstico e terapêutica é de trinta e cinco horas semanais, podendo, nos casos em que o funcionamento dos serviços o justifique, e com a anuência dos respectivos profissionais, ser adoptada uma duração semanal de quarenta e duas horas, designado como regime de horário acrescido, devendo o acréscimo de carga horária semanal ser prestado nos dias de funcionamento normal do serviço.

A progressão efectua-se nos termos gerais, de três em três anos.

III – Princípios enformadores da revisão da actual carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica

Em resultado das alterações legislativas já ocorridas (Lei nº 12-A/2008 e do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas aprovado pela Lei nº 59/2008, de 11 de Setembro) constitui um imperativo rever a actual carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica.

A actual carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica reveste especificidades que impõem a sua qualificação como carreira especial para efeitos da lei nº 12-A/2008, em função das exigências do conteúdo funcional específico da respectiva actividade, que gera deveres especiais que se impõem aos profissionais de saúde.

No contexto da transformação dos Hospitais do Serviço Nacional de Saúde em entidades públicas empresariais, torna-se ainda necessário ponderar, na revisão das carreiras, a necessidade de minimizar diferenças entre o regime aplicável ao pessoal com contrato de trabalho em funções públicas e aquele que vai sendo admitido em contrato de trabalho do Código de Trabalho.

Dos princípios contidos na lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro decorrem directrizes essenciais para a reformulação da carreira:

Em primeiro lugar, o nível de detalhe legal do conteúdo funcional de cada categoria, tendo em conta que o mesmo deve ser descrito por referência a postos de trabalho e de modo abrangente.

Por outro lado, de acordo com o nº1 do artigo 44º da lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, as carreiras são classificadas em três graus de complexidade funcional (sendo que o grau três corresponde à exigência de titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a este). É ainda relevante considerar que dos novos níveis habilitacionais decorrentes da implementação do “Processo de Bolonha”, as habilitações exigidas para ingresso na carreira correspondem, agora, ao grau de licenciado.

Por esta razão, o Ministério da Saúde está disponível para considerar a carreira com um grau de complexidade funcional três, sem prejuízo da previsão de disposições que acomodem a evolução para essa situação, incluindo os actuais profissionais que não detêm o grau de licenciado.

Independentemente da sua qualificação como gerais ou especiais, as carreiras são unicategoriais ou pluricategoriais. Apenas podem ser criadas carreiras pluricategoriais quando a cada uma das categorias da carreira corresponda um conteúdo funcional distinto do das restantes (cfr.artigo 42º da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro). Acontece que já no actual regime jurídico da carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica constante do Dec.Lei nº564/99, de 21 de Dezembro, não existem conteúdos funcionais exclusivos de categorias decorrentes do facto de os trabalhadores das categorias inferiores, na ausência de outros profissionais, puderem executar todas as funções (cfr.Artigo 7º,nº6).

Deste ponto de vista, a carreira deve ser unicategorial, porque não existem conteúdos funcionais ou exigências habilitacionais diferenciados.

A carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica integra várias áreas profissionais. Apesar da crescente especialização destas actividades e de formações académicas diferenciadas, existem pontos de contacto, ou semelhanças, entre as profissões.

Neste contexto, a carreira deve ser estruturada por áreas profissionais agregadoras de diferentes profissões, no sentido da sua racionalização, com respeito pelos princípios técnico-científicos já consagrados.

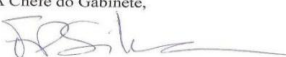
O actual regime da carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica prevê uma complexa tramitação procedimental para os concursos. Este regime, à luz da simplificação introduzida pela Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, deve ser revisto tendo em conta o disposto no nº2 do artigo 54º da citada lei nº 12-A/2008, eventualmente através de portaria conjunta do Ministro das Finanças e da Saúde.

Torna-se ainda necessário estabelecer um regime específico de avaliação de desempenho, tendo em consideração as suas consequências em matéria de alteração de posicionamento remuneratório a desenvolver também com recurso a negociação colectiva.

Em matéria de tempo de trabalho, as regras devem ser adaptadas ao estabelecido genericamente para as restantes profissões de saúde. Em especial, a existência dos denominados “horários acrescidos” deve ser revista no sentido de, mantendo o período normal de trabalho correspondente a 35 horas de trabalho, permitir o aumento do número de horas de trabalho semanal por acordo entre a instituição e o trabalhador, embora o valor hora não possa ultrapassar o previsto para o período normal de trabalho padrão.

A 3 de Outubro de 2008, perante o facto de não se terem iniciado negociações, o SFP interpela o SR. Secretário de Estado para o respectivo agendamento.

- A 7 de Janeiro do presente ano, o SFP foi convocado para reunir com Comissão negociadora do Ministério,
- Foi exposta pela mesma um sumário do documento acima apresentado, bem como a metodologia a seguir nas reuniões semanais. Da parte da comissão reiterou-se o início da discussão carreira TDT, de acordo com a Lei 12-A, que a mesma teria que ser consentânea para RCTF e CIT, unicategorial, Grau III de complexidade, horário de 35 horas semanais.
- Esta reunião deu inicio ao processo negocial, mas numa fase informal; seria suposto ter ocorrido um agendamento semanal, com o envio prévio de uma proposta para o SFP.
- Perante o que nos foi apresentado, passámos a dispor de palavra. Referimos assim, entre outros:
- Que desta nova reestruturação os interesses dos fisioterapeutas não podem sair mais uma vez lesados e cerceados por conjunturas grupais.
- Relativamente ao facto da carreira poder vir a ser unicategorial, colocámos a questão perante a carreira de Medicina e de Enfermagem não o serem e o único facto apontado foi que não o podiam fazer por terem especialidades com titulo, senão também seriam unicategoriais.
- Rebateram com forte apego, no facto de considerarem que não haveria distinções no conteúdo funcional, para consolidar a proposta de unicategorial. Referimos que os conteúdos funcionais por vezes não eram suficientemente transparentes da realidade clínica, por imposição de ordem prática; pois as aberturas do Quadro eram diminutas e quando existiam cabimento para as referidas categorias por razões de logística e protecção dos interesses dos utentes essas funções ficavam relevadas.
- Questionou-se então, caso a proposta de unicategoriedade prevalecesse, como se iria realizar a distinção do conteúdo funcional (ou seja diferenciação de tarefas de maior complexidade), pelos níveis remuneratórios, O SFP alegou as especificidades da nossa profissão, bem como referiu o modelo presente na Portaria nº 256/2005 (Classificação Nacional das Áreas da Educação e Formação).
- As reuniões não chegaram a ser agendadas.

Sua referência	Sua comunicação	Nossa referência	Nossa Comunicação
Ofício N.º 872 Data: 27-01-2009  S. R. MINISTÉRIO DA SAÚDE GABINETE DA MINISTRA Exmª Senhora Dra. Cristina Abreu Freire Presidente da Direcção do Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses Apartado 146 2776-902 Carcavelos ASSUNTO: Negociação colectiva das carreiras especiais dos Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica e dos Técnicos Superiores de Saúde. Relativamente ao assunto em epígrafe, encarrega-me Sua Excelência a Ministra da Saúde, de levar ao conhecimento de V. Exa. o seguinte: Entende este Ministério que algumas das questões colocadas por esse Sindicato nas reuniões ocorridas no princípio do corrente mês, nos termos da Lei n.º 23/98, de 27 de Fevereiro, são da maior pertinência e importância, merecendo uma análise cuidada e ponderada. Em conformidade, Sua Excelência a Ministra da Saúde determinou que se procedesse à criação de um grupo de trabalho, constituído por representantes do Ministério da Saúde e do Ministério da Ciência e Tecnologia e Ensino Superior. Efectivamente, afigura-se oportuna uma análise de enquadramento da situação actual das carreiras especiais dos Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica e dos Técnicos Superiores de Saúde. Com os melhores cumprimentos, A Chefe do Gabinete,  (Filomena Parra da Silva)			

Despacho n.º 7422/2009

O XVII Governo Constitucional encetou uma profunda reforma na Administração Pública, tendo sido, neste âmbito, publicada a Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, a qual define e regula os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas. Em face desta reforma e da referida lei, torna-se necessário que se inicie o processo de revisão das carreiras especiais dos técnicos superiores de saúde e dos técnicos de diagnóstico e terapêutica.

No sentido de proporcionar a elaboração de um projecto de diploma que seja submetido à negociação colectiva com os sindicatos representativos dos sectores, nos termos da Lei n.º 23/98, de 27 de Fevereiro, torna-se necessária a criação de um grupo de trabalho que proceda à análise da situação actual destas duas carreiras em função das necessidades do Serviço Nacional de Saúde, de forma a ponderar uma eventual conceptualização e redefinição das profissões que as integram e definir as linhas gerais que devem orientar o processo de revisão. Este grupo de trabalho deverá integrar representantes dos serviços do Ministério da Saúde e contará com a colaboração do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior na parte que se refere à articulação entre a formação superior e as carreiras. O Ministério da Saúde é representado pela Administração Central do Sistema de Saúde, I. P. (ACSS), pela Direcção -Geral da Saúde (DGS), bem como por outros elementos, considerados pertinentes para o desenvolvimento dos trabalhos.

Assim, determino:

- 1 – A criação de um grupo de trabalho que proceda a uma análise da estrutura das carreiras dos técnicos superiores de saúde e dos técnicos de diagnóstico e terapêutica, com o propósito de ponderar uma nova conceptualização ou redefinição das mesmas em função das necessidades do Serviço Nacional de Saúde.
- 2 – O grupo de trabalho é constituído pelos seguintes elementos:
 - a) Administração Central do Sistema de Saúde, I. P., que coordena;
 - b) Direcção -Geral de Saúde.
- 3 – O grupo de trabalho contará ainda com a colaboração de elementos designados pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior na análise das questões relacionadas com a articulação entre as carreiras e formação superior a elas conducente.
- 4 – O grupo de trabalho pode ainda integrar técnicos das áreas tidas por pertinentes ou proceder à sua audição, sempre que entender que a sua presença seja necessária para o prosseguimento dos seus trabalhos.
- 5 – O relatório final deste trabalho será apresentado à Ministra da Saúde e ao Ministro da Ciência e Tecnologia e Ensino Superior, no prazo de 30 dias contados a partir da data da sua publicação.

5 de Março de 2009. — A Ministra da Saúde, *Ana Maria Teodoro Jorge*.

A 3 de Abril de 2009, o SFP interpela a Srª Ministra, disponibilizando-se para contribuir com a Comissão, bem como manifestar o direito de participar em todo e quaisquer assuntos que digam respeito à nossa profissão, do qual passamos a transcrever a referida carta (procedeu-se igualmente ao envio do doc.ISCO 08 – Classificação Internacional das Profissões).

O Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses (SFP), é o único representante sindical exclusivo de fisioterapeutas, em Portugal, pelo que determinado pelos princípios consagrados no n.º 3 do artigo 3º da Lei nº 23/98, de 26 de Maio, não só tem o direito a facultar informações relevantes e específicas acerca da profissão que representa, para a elaboração do projecto diploma, consentâneo face as necessidades do Sistema Nacional de Saúde e da população envolvida, como igualmente tem o direito, e pretende, solicitar a Vª Exª informações acerca do progresso da Comissão criada pelo Despacho nº 7422/2009, designadamente os estudos e elementos de ordem técnica ou estatística, não classificados, que sejam tidos como indispensáveis à fundamentação das propostas e das contrapropostas, das quais, nos mais elementares princípios constitucionais consagrados, somos parte integrante.

Pelo que, vem por este meio o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses, mais uma vez, manifestar a sua total disponibilidade na participação das discussões pré-negociais que se encontram a decorrer ao abrigo do Despacho n.º 7422/2009.

Serve igualmente a presente para, perante afirmações menos credíveis de uma certa estrutura sindical representante de Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica, que publicamente pretende assumir o monopólio da representação sindical dos mesmos, mas no que ao caso interessa, em concreto, dos fisioterapeutas, referir e realçar o seguinte:

(cont...)



(cont.)

É proibido e considerado nulo todo o acordo ou acto que vise subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar nesta ou naquela associação sindical (artº291 do Regime anexo à Lei nº 59/2008); pois o que poderíamos constatar de tal pretensão é que, ou os profissionais, fisioterapeutas, estariam associados numa das duas estruturas sindicais que representariam exclusivamente a carreira de técnicos de diagnóstico e terapêutica, ou o seu estatuto de profissional de direito e a sua profissão não estariam representados, o que poderia conferir risco de nulidade à liberdade sindical individual e discriminação na opção individual.

Num Estado de direito democrático, parecem-nos incompreensíveis e redutores de significado pedidos para controlo de representatividade de uma carreira com 18 profissões.

Para além do mais quando estão precisamente no palco de discussão uma reestruturação da sua designação e organização, entre outras. Desde que todos os intervenientes procedam com a agilidade necessária, a interpelação dos vários agentes não nos poderá parecer um processo dilatatório, visto a seriedade e o compromisso visarem a prossecução do interesse público e a dignificação dos agentes participantes.

Ao contrário do pretendido, os fisioterapeutas tiveram o direito legítimo, já consagrado, e legitimado, de constituir a sua associação sindical para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais específicos.

O SFP é uma estrutura sindical legítima, única e exclusivamente representativa dos fisioterapeutas, nem nunca teve pretensões ou aludir representar os Técnicos de diagnóstico e terapêutica.

Pelo que, encontra-se o SFP detentor de todos os requisitos legais e morais na representatividade do grupo profissional em questão, com o acréscimo do conhecimento aprofundado.

A 15 de Abril é novamente enviada carta dirigida ao Presidente da Comissão criada ao abrigo do Despacho 7422/2009, no sentido do SFP participar nesta ronda pré-negocial.

O SFP foi convocado para reunião a 7 de Maio com a referida Comissão. Para receber notícias actualizadas envie-nos o seu email.



RCTFP – Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas Lei nº 59/2008

De seguida, transcrevemos alguns artigos importantes do RCTFP, contudo, devido à extensão da referida Lei, reservamo-nos a continuidade da sua publicação para os próximos boletins. O presente irá até ao contratos a termo resolutivo.

O âmbito de aplicação objectivo da presente lei é o que se encontra definido no artigo 3.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro.

Artigo 5.º Duração e organização do tempo de trabalho do pessoal das carreiras de saúde

O regime de duração e organização do tempo de trabalho aplicável ao pessoal das carreiras de saúde é o estabelecido nos respectivos diplomas legais.

Artigo 14.º Contratos a termo resolutivo certo em execução

1 — Aos contratos a termo certo em execução à data da entrada em vigor da presente lei cujo prazo inicial seja superior a dois anos ou que, tendo sido objecto de renovação, tenham uma duração superior a dois anos aplica-se o regime constante dos números seguintes.

2 — Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o artigo 103.º do Regime, o contrato pode, no entanto, ser objecto de mais uma renovação desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.

3 — A renovação prevista no número anterior deve ser objecto de especial fundamentação e depende de autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

4 — Nas situações previstas nas alíneas f), h) e i) do n.º 1 do artigo 93.º do Regime, a renovação prevista no n.º 2, quando implique que a duração do contrato seja superior a cinco anos, equivale ao reconhecimento pela entidade empregadora pública da necessidade de ocupação de um posto de trabalho com recurso à constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, determinando:

- a) A alteração do mapa de pessoal do órgão ou serviço, de forma a prever aquele posto de trabalho;
- b) A imediata publicitação de procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;

5 — O procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida depende de parecer favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, nos termos previstos no n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Artigo 17.º Transição entre modalidades de relação jurídica de emprego público

1 — As disposições do capítulo VII do título II do Regime, sobre cessação do contrato, não são aplicáveis aos actuais trabalhadores nomeados definitivamente que, nos termos do n.º 4 do artigo 88.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, devam transitar para a modalidade de contrato por tempo indeterminado.

2 — Sem prejuízo do disposto no artigo 109.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, a transição dos trabalhadores que, nos termos daquele diploma, se deva operar, designadamente das modalidades de nomeação e de contrato individual de trabalho, para a modalidade de contrato de trabalho em funções públicas é feita sem dependência de quaisquer formalidades, considerando-se que os documentos que suportam a relação jurídica anteriormente constituída são título bastante para sustentar a relação jurídica de emprego público constituída por contrato.

3 — É obrigatoriamente celebrado contrato escrito, nos termos do artigo 72.º do Regime, quando ocorra qualquer alteração da situação jurídico -funcional do trabalhador.

4 — O disposto no n.º 2 é aplicável, com as necessárias adaptações, à transição dos trabalhadores que se deva operar para a modalidade de nomeação

Anexo

Artigo 1.º Fontes específicas

O contrato de trabalho em funções públicas, abreviadamente designado por contrato, está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 81.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro.

Artigo 4.º Princípio do tratamento mais favorável

1 — As normas do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se daquelas normas não resultar o contrário.

2 — As normas do RCTFP e dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem ser afastadas por contrato, salvo quando daquelas normas resultar o contrário e este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Artigo 8.º Protecção de dados pessoais

1 — A entidade empregadora pública não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

2 — A entidade empregadora pública não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

3 — As informações previstas no número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar à entidade empregadora pública se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

4 — O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização.

5 — Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pela entidade empregadora pública para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.

Artigo 11.º Meios de vigilância à distância

1 — A entidade empregadora pública não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2 — A utilização do equipamento identificado no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem.

3 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade empregadora pública deve informar o trabalhador :
sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados.



Artigo 13.º Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Artigo 36.º Tempo de trabalho

1 — O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2 — O disposto no número anterior aplica -se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência, nos termos previstos em legislação especial.

3 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a actividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.

4 — O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afecte as exigências de regularidade da aleitação.

Artigo 37.º Trabalho extraordinário

1 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho extraordinário.

Artigo 46.º Igualdade de tratamento

1 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

2 — O Estado deve estimular e apoiar a acção da entidade empregadora pública na contratação de trabalhadores com deficiência ou doença crónica.

3 — O Estado deve estimular e apoiar a acção da entidade empregadora pública na readaptação profissional de trabalhador com deficiência ou doença crónica superveniente.

Artigo 53.º Horário de trabalho

1 — O trabalhador -estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas, nos termos previstos em legislação especial.

Artigo 54.º Prestação de provas de avaliação

O trabalhador-estudante tem direito a ausentar -se para prestação de provas de avaliação, nos termos previstos em legislação especial.

Artigo 65.º Contrato de adesão

1 — A vontade contratual pode manifestar -se, por parte da entidade empregadora pública, através dos regulamentos internos do órgão ou serviço e, por parte do trabalhador, pela adesão expressa ou tácita aos ditos regulamentos.

2 — Presume -se a adesão do trabalhador quando este não se opuser por escrito no prazo de 21 dias a contar do início da execução do contrato ou da divulgação do regulamento, se esta for posterior.

Artigo 73.º Noção (Período experimental)

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina -se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2 — Ao acompanhamento, avaliação final, conclusão com sucesso e contagem do tempo de serviço decorrido no período experimental são aplicáveis as regras previstas na Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, para o período experimental da nomeação definitiva.

3 — À conclusão sem sucesso do período experimental são ainda aplicáveis as regras previstas na Lei n.º 12 A/2008, de 27 de Fevereiro, para o período experimental da nomeação definitiva, com as necessárias adaptações.

(RCTFP cont.)

Artigo 74.º **Denúncia pelo trabalhador**

Durante o período experimental, o trabalhador pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

Artigo 80.º **Autonomia técnica**

A sujeição à autoridade e direcção da entidade empregadora pública por força da celebração de contrato não prejudica a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis.

Artigo 88.º **Deveres do trabalhador**

O trabalhador está sujeito aos deveres previstos na lei, designadamente no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, e em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 89.º **Garantias do trabalhador**

É proibido à entidade empregadora pública:

- a) Opor -se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a remuneração, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Sujeitar o trabalhador a mobilidade geral ou especial, salvo nos casos previstos na lei;
- g) Ceder trabalhadores do mapa de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios da entidade empregadora pública ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora pública ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Artigo 92.º **Termo resolutivo**

1 — Ao contrato a termo resolutivo são aplicáveis os preceitos da subsecção seguinte e os n.os 2 e 3 do presente artigo, que não podem ser afastados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — O contrato a termo resolutivo não se converte, em caso algum, em contrato por tempo indeterminado, caducando no termo do prazo máximo de duração previsto no presente Regime ou, tratando -se de contrato a termo

incerto, quando deixe de se verificar a situação que justificou a sua celebração.

3 — Sem prejuízo da produção plena dos seus efeitos durante o tempo em que tenham estado em execução, a celebração ou a renovação de contratos a termo resolutivo com violação do disposto no presente Regime implica a sua nulidade e gera responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços que os tenham celebrado ou renovado.

Artigo 93.º **Pressupostos do contrato**

1 — Nos contratos só pode ser aposto termo resolutivo nas seguintes situações fundamentadamente justificadas:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem remuneração;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Para assegurar necessidades urgentes de funcionamento das entidades empregadoras públicas;
- f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- g) Para o exercício de funções em estruturas temporárias das entidades empregadoras públicas;
- h) Para fazer face ao aumento excepcional e temporário da actividade do órgão ou serviço;
- i) Para o desenvolvimento de projectos não inseridos nas actividades normais dos órgãos ou serviços;
- j) Quando a formação, ou a obtenção de grau académico ou título profissional, dos trabalhadores no âmbito das entidades empregadoras públicas envolva a prestação de trabalho subordinado;
- l) Quando se trate de órgãos ou serviços em regime de instalação.

2 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, consideram -se ausentes, designadamente:

- a) Os trabalhadores em situação de mobilidade geral;
- b) Os trabalhadores que se encontrem em comissão de serviço;
- c) Os trabalhadores que se encontrem a exercer funções noutra carreira, categoria ou órgão ou serviço no decurso do período experimental.

3 — É vedada a celebração de contrato a termo resolutivo para substituição de trabalhador colocado em situação de mobilidade especial.

4 — No caso da alínea e) do n.º 1, o contrato, incluindo as suas renovações, não pode ter duração superior a um ano.

5 — Os contratos para o exercício de funções nos órgãos ou serviços referidos na alínea f) do n.º 1 são obrigatoriamente celebrados a termo resolutivo nos termos previstos em lei especial

Artigo 95.º **Formalidades**

1 — Do contrato a termo resolutivo devem constar as indicações previstas no n.º 2 do artigo 72.º e ainda:

- a) A indicação do motivo justificativo do termo estipulado;
- b) A data da respectiva cessação, sendo o contrato a termo certo.

2 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

Artigo 96.º **Contratos sucessivos**

1 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimos excepcionais da actividade do órgão ou serviço, após a cessação do contrato.

Artigo 99.º **Preferência na admissão**

1 — O trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora pública a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de remuneração base.

3 — Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e à entidade empregadora pública a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

Artigo 100.º **Igualdade de tratamento**

O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objectivas justificarem um tratamento diferenciado.

Artigo 101.º **Formação**

A entidade empregadora pública deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo.

SFP presente em ...



• O SFP esteve presente nas jornadas de Fisioterapia da Universidade Fernando Pessoa representado pela nossa colega Manuela Correia Lopes, subordinadas ao tema Intervenção em Pediatria, realizadas nos dias 17 e 18 de Outubro de 2008;

• Nas Jornadas da Escola Superior de Saúde da Universidade de Aveiro (ESSUA), subordinadas ao tema Um olhar sobre as lesões no desporto: joelho e pé, realizadas nos dias 7 e 8 de Março de 2009, representado pela colega Manuela Correia Lopes

Quer a comunicação feita na mesa de abertura, nas jornadas da ESSUA, quer a presença ao longo do dia de um elemento do SFP, nas jornadas de ambas as universidades, contribuíram para a divulgação da importância da acção do SFP na defesa dos interesses profissionais dos Fisioterapeutas.

O contacto estabelecido com profissionais e alunos promoveu a reflexão sobre problemáticas da Fisioterapia e a sensibilização para a urgência da convergência de esforços para a coesão profissional.

Alertar para o papel do SFP na defesa dos fisioterapeutas e do exercício profissional qualificado, credível, responsável e respeitado, foram aspectos importantes durante o decorrer das jornadas.

Foi possível perceber que muito há a fazer, muito caminho a desbravar numa profissão que urge unificar e que para além do valor das entidades representativas, há que motivar os fisioterapeutas, individualmente, na defesa da sua profissão, no conhecimento da história e da actual legislação esperando que um conhecimento mais profundo aumente, sobretudo nos mais jovens, a capacidade de defenderem a autonomia da sua prática.

O SFP agradece os convites feitos por estas duas Universidades, esperando que outras se sigam e que todos juntos possamos construir, muito em breve, uma profissão com o reconhecimento social que ela merece.

• Uma comissão organizadora ligada ao curso superior de Fisioterapia da Escola Superior de Saúde da Universidade Atlântica promoveu pela 1ª vez uma iniciativa que originou *um encontro entre alunos e ex-alunos de Fisioterapia daquela universidade*.

A comissão organizadora criou algumas mesas temáticas com 4 a 6 participantes ex-alunos, que numa breve apresentação descreveram e mostraram o seu percurso profissional.

Neste sentido o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses foi convidado para fazer uma prelecção, tendo estado representado pelos colegas Cristina de Abreu Freire, Sara Pratas e Nuno Lourenço. Para descrever o panorama do que se passa na nossa profissão o SFP apresentou alguns resultados obtidos até à data no questionário que se encontra *on-line* desde 22 de Dezembro de 2008. A iniciativa teve sucesso, considerando o número de inscrições e a franca participação dos actuais alunos com dúvidas e receios próprios de quem está a investir num futuro e ainda não conhece bem a realidade.

No final houve um jantar convívio com a apresentação de fotografias de todas as turmas que já passaram pela faculdade.

• O SFP esteve presente no seminário "Acreditação do Ensino Superior e as Ordens Profissionais", que decorreu no passado dia 17 de Abril, na UAL (Univ. Autónoma de Lisboa).

Parcerias ...

NOVIDADES

Protocolo entre a Agência de Viagens-Rota das Viagens e o SFP

Esta parceria visa que qualquer sócio, familiar ou amigo, colocado na mesma reserva de viagem, possa usufruir de um desconto de 8% sobre o valor base do programa de catálogo, 5 % sobre o valor base do programa, se este tiver preço promocional, e 50 % nas taxas de reserva, na compra de somente passagens aéreas. Contactos - R. Vaz Monteiro, nº200, 2580-505 Carregado; T- 263861818 Fax- 263859593; TM- 960173287/926141556; email- geral@rotadasviagens.com; site : www.rotadasviagens.com

SFP

P
A
R
C
E
R
I
A
S

AE SCML

Foi assinado pelo SFP, entre outros sindicatos, e a Santa Casa de Misericórdia de Lisboa, a 23 de Janeiro de 2009, o 1º Acordo de Empresa (AE) desta Instituição. Encontra-se publicado no BTE nº6 de 15/2/2009.

Recordamos que para a concretização deste AE decorreram cerca de 2 anos e meio. O balanço resultante deste Acordo é positivo, contudo devido a várias conjecturas, nomeadamente, a publicação do novo Código de Trabalho, bem como o facto de outra mesa de negociação sindical ter, em finais de Dezembro, assinado um AE, resultou num aumento da pressão para a outorgação deste AE, pois caso contrário os nossos representados poderiam ficar em pé de desigualdade perante aplicação das alterações deste AE.

Contudo reconhecemos que existe matéria para se melhorar. O SFP faz parte da Comissão Paritária que foi nomeada, para assim paulatinamente e de acordo com as matérias que forem surgindo poder adaptar e melhorar as mesmas.

Apesar de não terem existido alterações da carreira (neste AE) para os fisioterapeutas que continuam integrados, conjuntamente com os outros TDT, na carreira técnica, violando os próprios princípios definidos pela SCML no ingresso da referida carreira, não poderem ser detentores de licenciatura na área. O SFP debateu-se intransigentemente com a integração dos fisioterapeutas na carreira técnica superior, contudo, devido ao facto de a discussão das carreiras na Função Pública estarem num impasse, conseguiu-se que fosse estipulada uma norma transitória:

Cláusula 140.^a

Norma Transitória

Caso venham a ocorrer alterações ao nível de enquadramento da Carreira dos Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica no âmbito do Sector Público, a SCML compromete-se a iniciar, no prazo de 90 dias, um processo de negociações com o Sindicato das Ciências e Tecnologias da Saúde e com o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses.

Apresentamos um quadro resumo das principais alterações com o AE:



Assunto	Antes AE	BTE nº 6, 15/2/2009
Férias	22/25 dias	25/28 dias
Dia de aniversário	Não	Dispensa com remuneração sem efeito no aumento da duração das férias
Licença de parentalidade	5 dias	6 dias em 2009 / 7 dias em 2010
Faltas para Assistência à Família	15 dias	17 dias
Preferência na celebração de CIT s/ termo para trabalhadores a termo em igualdade de condições com outros	Não	Até 60 dias após a cessação do contrato
Distinção anual no âmbito do desempenho da actividade contratada	Não	Sempre que se justifique, por ocasião do aniversário da SCML
Transferência do local de trabalho a pedido do colaborador	Não	Previsto com requisitos
Remunerações	Mín. 437 €	Mín. 500 €
Processo disciplinar	Sem prazo para conclusão	18 Meses
Carreiras	Escalões e Graus	Níveis salariais
Progressão após o exercício de chefia	Não	Para 1 ou 2 níveis imediatamente superiores
Programas de sensibilização e prevenção do uso de drogas e álcool	Não	Acções de sensibilização e prevenção
Regime de Protecção da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho	Não regulamentado	Elaboração de Regulamento; Inquérito imediato após ocorrência de acidente de trabalho (incapacidade parcial/permanente ou dano grave)
Créditos horas dirigentes sindicais	4 dias/mês	6 dias/mês

O SFP colaborou na apresentação do AE no CMR Alcoitão e Escola Superior/H. Santana – 6 de Março de 2009 pelas 14.00 horas e nos Serviços Centrais – 5 de Março de 2009 pelas 13.00 horas



ESPAÇO destinado
a si...
O NOSSO SÓCIO!

SÓCIA Nº 283

À nossa colega Maria Teresa Pinto, exemplo para todos os Fisioterapeutas, fonte de inspiração para os colegas mais novos de uma carreira dedicada à Fisioterapia. Pelos mais de 20 anos de trabalho hospitalar no CHVNG/E, EPE onde é Fisioterapeuta especialista exercendo funções de coordenação, pelo seu contributo na formação dos Fisioterapeutas quer como docente, quer na orientação de estágios, orientação de teses e monografias. Sócia da APF e do Grupo de Interesse de Neurologia da região norte tem contribuído na organização de cursos de formação nesta área. Para além da sua formação no âmbito da Fisioterapia, é de salientar no seu percurso profissional o CESE em Ensino e Administração pela ESTES Porto e o Mestrado na área da Saúde Pública pela Universidade do Porto. Pelo seu empenho na dignificação da profissão, pela sua entrega aos doentes, pela sua amizade a todos os colegas com que trabalha, pela sua honestidade, pelo seu apoio nos momentos menos fáceis....a nossa sincera homenagem e o nosso...Muito Obrigada!

De todos os colegas do serviço

SFP

O boletim do SFP irá tentar que em todas as suas publicações se prestem homenagens simbólicas aos nossos sócios. Estes pequenos textos serão realizados preferencialmente pelos colegas de trabalho dos homenageados.

O Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses (SFP) é o único parceiro social que defende única e exclusivamente os Fisioterapeutas, o único órgão possível de negociação das questões importantes da Fisioterapia com o Governo e Sector Privado. É esta a função de parceria social de todos os Sindicatos.

O SFP providencia também aos seus associados apoio jurídico através do seu assessor jurídico. É importante que seja sócio do SFP, as questões pertinentes dos fisioterapeutas deverão ser discutidas por fisioterapeutas e não reservadas a outras estruturas sindicais de maior representatividade numérica (visto representarem igualmente outras profissões).

Recorde-se que são as profissões que estão em negociação, senão bastaria um único sindicato no sector da saúde, para representar e defender os interesses de todos os profissionais independentemente da profissão.

Não queremos cercear nenhuma profissão, nem queremos igualmente que nos limitem...

Associar-se não se traduz simplesmente nas vantagens que a direcção oferece, mas sobretudo contribuir para uma maior representatividade da nossa profissão, através de um sindicato que é o nosso **ÚNICO PARCEIRO SOCIAL**

O novo Código do Trabalho: principais alterações

Entrou em vigor o novo Código do Trabalho através da publicação da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a qual veio trazer algumas alterações que os fisioterapeutas, principalmente aqueles que trabalham sujeitos a um regime privado, terão interesse em conhecer.

1. Os recibos verdes

Uma das principais novidades é-nos trazida pelo artigo 12º sobre a presunção de contrato de trabalho, sabendo-se as inúmeras situações em que existem prestações de serviços (vulgarmente conhecidas como "recibos verdes") que na verdade constituem uma relação de contrato de trabalho. Deste modo, agora presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma actividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem algumas das seguintes características:

- a) A actividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade;
- c) O prestador de actividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de actividade, como contrapartida da mesma;
- e) O prestador de actividade desempenhe funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

Existindo agora pelo menos duas destas situações poderá presumir-se a existência de contrato de trabalho, sendo que se a entidade patronal não assumir essa realidade poderá a situação ser comunicada à Autoridade para as Condições do Trabalho, já que passou a constituir contra-ordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de actividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.

2. A protecção à família

Nos termos do anterior Código, um trabalhador podia faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 10 anos, tendo agora este limite de idade sido aumentado para os 12 anos de idade.

Em caso de partilha da licença parental inicial, de 120 ou 150 dias, os progenitores poderão vê-la acrescida em 30 dias, fazendo a lei depender esse prazo adicional do facto do progenitor gozar um período consecutivo de 30 dias ou dois períodos de 15 dias consecutivos após o período obrigatório, a gozar pela mãe, de 6 semanas de licença a seguir ao parto.

Sobre esta matéria o Ministro Vieira da Silva referiu que «Procede-se ao aumento do período de licença parental para seis meses subsidiados a 83 por cento ou cinco meses a 100 por cento na situação de partilha da licença entre mãe e pai, em que este goze um período de 30 dias ou dois períodos de 15 dias em exclusividade», através de comunicado do Conselho de Ministros.

3. A alteração de horários

A duração máxima do tempo de trabalho não sofre alterações, mas as empresas podem, dentro de determinados limites, alargar o período normal de trabalho e propor ao funcionário que trabalhe apenas alguns dias por semana. A lei dá margem para que sindicatos e patrões negociem contratos colectivos. Só neste enquadramento será permitido criar os bancos de horas, que poderão vir a reduzir a situações de pagamento de horas extraordinárias.

A entidade patronal e o trabalhador podem acordar que, durante um determinado período, o tempo de trabalho é medido em termos médios e os horários podem ser aumentados até às 10 horas diárias ou reduzidos para as seis horas. Os trabalhadores têm 14 dias para dizerem se concordam e, se 75% aceitar a proposta, o regime aplica-se a todos. Nos contratos colectivos pode ir-se mais além e alargar o período normal de trabalho até às 12 horas diárias, desde que a média em dois meses não exceda as 50 horas semanais. Neste caso, se 60% dos trabalhadores aceitarem, a medida aplica-se também a todos. Por acordo individual, a empresa e o trabalhador podem decidir concentrar os horários em apenas quatro dias da semana, ou até menos, mas mais uma vez os contratos colectivos podem ir mais longe e concentrar o horário em menos dias, desde que sejam seguidos de dois dias de descanso.

A possibilidade de se criarem bancos de horas nas empresas apenas pode ocorrer se os contratos colectivos assim tiverem uma previsão nesse sentido. Estes bancos de horas não podem exceder as 200 horas anuais e tanto podem ser usadas pelos trabalhadores quando precisam de faltar, por exemplo, ou pela empresa quando tem picos de produção. O trabalho prestado não é considerado extraordinário e pode ser compensado em folgas ou em dinheiro.

4. Os contratos a termo

A regra geral é a de que são admitidas 3 renovações, com um limite total de 3 anos. A lei anterior previa um limite máximo de 6 anos no somar das renovações. Em caso de primeiro emprego e início de actividade, o período máximo de duração é de 18 meses e 2 anos, respectivamente. Note-se que a inovação mais importante é a que consta do artigo 148º n.º 5, já que após o período máximo de 3 anos o contrato passa a sem termo (normalmente designado por "efectivo").

Refere o artigo 148º, n.º 5 que é incluída no cômputo do limite dos 3 anos a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objecto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo o mantenham estruturas organizativas comuns. mas toma em consideração todos os contratos, sejam eles a termo, trabalho temporário ou prestação de serviços, para os mesmos ou para trabalhadores diferentes, que ocupem o mesmo posto de trabalho.

Estas são algumas notas que poderão ser importantes para os fisioterapeutas defenderem cada vez melhor os seus direitos.

O assessor jurídico do SFP
Francisco Luís Alves

Palavra

ao Direito



Decreto-Lei n.º 93/2009. D.R. n.º 74, Série I de 2009-04-16

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Aprova o sistema de atribuição de produtos de apoio a pessoas com deficiência e a pessoas com incapacidade temporária

Decreto-Lei n.º 91/2009. D.R. n.º 70, Série I de 2009-04-09

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Estabelece o regime jurídico de protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade e revoga o [Decreto-Lei n.º 154/88](#), de 29 de Abril, e o [Decreto-Lei n.º 105/2008](#), de 25 de Junho

Decreto-Lei n.º 89/2009. D.R. n.º 70, Série I de 2009-04-09

Ministério das Finanças e da Administração Pública

Regulamenta a protecção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de protecção social convergente

Decreto-Lei n.º 82/2009. D.R. n.º 65, Série I de 2009-04-02

Ministério da Saúde

Estabelece o regime jurídico da designação, competência e funcionamento das entidades que exercem o poder de autoridades de saúde

Decreto-Lei n.º 81/2009. D.R. n.º 65, Série I de 2009-04-02

Ministério da Saúde

Reestrutura a organização dos serviços operativos de saúde pública a nível regional e local, articulando com a organização das administrações regionais de saúde e dos agrupamentos de centros de saúde

Decreto-Lei n.º 69-A/2009. D.R. n.º 58, Suplemento, Série I de 2009-03-24

Ministério das Finanças e da Administração Pública

Estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para 2009

Portaria n.º 292/2009. D.R. n.º 57, Série I de 2009-03-23

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Estabelece o valor da taxa contributiva aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, abrangidos pelo disposto no artigo 10.º da [Lei n.º 4/2009](#), de 29 de Janeiro

Decreto-Lei n.º 68/2009. D.R. n.º 56, Série I de 2009-03-20

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Estabelece medidas de apoio aos desempregados de longa duração, actualizando o regime jurídico de protecção social na eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem, no âmbito do sistema previdencial, estabelecido no [Decreto-Lei n.º 220/2006](#), de 3 de Novembro

Declaração de Rectificação n.º 21/2009. D.R. n.º 54, Série I de 2009-03-18

Assembleia da República

Rectifica a [Lei n.º 7/2009](#), de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho

Portaria n.º 269/2009. D.R. n.º 53, Série I de 2009-03-17

Ministérios das Finanças e da Administração Pública e do Trabalho e da Solidariedade Social

Determina os valores dos coeficientes de revalorização a aplicar na actualização das remunerações que servem de base de cálculo das pensões e revoga a [Portaria n.º 554/2008](#), de 30 de Junho

Lei n.º 7/2009. D.R. n.º 30, Série I de 2009-02-12

Assembleia da República

Aprova a revisão do Código do Trabalho

Portaria n.º 130/2009. D.R. n.º 21, Série I de 2009-01-30

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Prevê medidas excepcionais de apoio ao emprego e à contratação para o ano 2009

Portaria n.º 132/2009. D.R. n.º 21, Série I de 2009-01-30

Ministério da Saúde

Aprova as tabelas de preços a praticar pelo Serviço Nacional de Saúde, bem como o respectivo Regulamento

[Lei n.º 4/2009. D.R. n.º 20, Série I de 2009-01-29](#)

Assembleia da República

Define a protecção social dos trabalhadores que exercem funções públicas

[Portaria n.º 83-A/2009. D.R. n.º 15, Suplemento, Série I de 2009-01-22](#)

Ministério das Finanças e da Administração Pública

Regulamenta a tramitação do procedimento concursal nos termos do n.º 2 do artigo 54.º da [Lei n.º 12-A/2008](#), de 27 de Fevereiro (LVCR)

[Portaria n.º 34/2009. D.R. n.º 10, Série I de 2009-01-15](#)

Ministério da Saúde

Actualiza as taxas moderadoras constantes da tabela anexa à [Portaria n.º 395-A/2007](#), de 30 de Março, e actualizadas pela [Portaria n.º 1637/2007](#), de 31 de Dezembro

[Portaria n.º 1553-D/2008. D.R. n.º 252, 4.º Suplemento, Série I de 2008-12-31](#)

Ministério das Finanças e da Administração Pública

Procede à revisão anual das tabelas de ajudas de custo, subsídios de refeição e de viagem, bem como dos suplementos remuneratórios, para os trabalhadores em funções públicas e actualiza as pensões de aposentação e sobrevivência, reforma e invalidez

[Portaria n.º 1553-C/2008. D.R. n.º 252, 4.º Suplemento, Série I de 2008-12-31](#)

Presidência do Conselho de Ministros e Ministério das Finanças e da Administração Pública

Aprova a tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas, contendo o número de níveis remuneratórios e o montante pecuniário correspondente a cada um e actualiza os índices 100 de todas as escalas salariais

[Portaria n.º 1529/2008. D.R. n.º 249, Série I de 2008-12-26](#)

Ministério da Saúde

Fixa os tempos máximos de resposta garantidos (TMRG) para o acesso a cuidados de saúde para os vários tipos de prestações sem carácter de urgência e publica a Carta dos Direitos de Acesso aos Cuidados de Saúde pelos Utentes do Serviço Nacional de Saúde

[Lei n.º 64-A/2008. D.R. n.º 252, Suplemento, Série I de 2008-12-31](#)

Assembleia da República

Orçamento do Estado para 2009

[Decreto-Lei n.º 235/2008. D.R. n.º 234, Série I de 2008-12-03](#)

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Aprova os estatutos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, revogando o [Decreto-Lei n.º 322/91](#), de 26 de Agosto, alterado pelo [Decreto-Lei n.º 469/99](#), de 6 de Novembro

[Portaria n.º 1384/2008. D.R. n.º 233, Série I de 2008-12-02](#)

Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior

Fixa as vagas para a candidatura à matrícula e inscrição, no ano lectivo de 2008-2009, no 2.º ciclo dos cursos bietápicos de licenciatura dos estabelecimentos de ensino superior privado, ao abrigo da alínea b3) do n.º 1 do artigo 13.º do Regulamento Geral dos Cursos Bietápicos de Licenciatura das Escolas de Ensino Superior Politécnico

[Decreto Regulamentar n.º 21/2008. D.R. n.º 233, Série I de 2008-12-02](#)

Ministério da Saúde

Primeira alteração ao [Decreto Regulamentar n.º 66/2007](#), de 29 de Maio, que aprova a orgânica da Direcção-Geral da Saúde

[Decreto-Lei n.º 234/2008. D.R. n.º 233, Série I de 2008-12-02](#)

Ministério da Saúde

Primeira alteração aos Decretos-Leis n.os 212/2006, de 27 de Outubro, que aprova a Lei Orgânica do Ministério da Saúde, e 219/2007, de 29 de Maio, que aprova a orgânica da Administração Central do Sistema de Saúde, I. P., transferindo as competências atribuídas à Administração Central do Sistema de Saúde, I. P., em matéria de qualidade, para a Direcção-Geral da Saúde e fixando a forma de extinção da estrutura de missão Parcerias.Saúde, criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 162/2001, de 16 de Novembro, cujo prazo de vigência foi prorrogado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2004, de 1 de Julho

Portaria n.º 1294/2008, D.R. n.º 218, Série I de 2008-11-10

Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior

Fixa o número de vagas para a candidatura à matrícula e inscrição, no ano lectivo de 2008-2009, no 2.º ciclo dos cursos bietápicos de licenciatura do ensino público, ao abrigo da alínea b3) do n.º 1 do artigo 13.º do Regulamento Geral dos Cursos Bietápicos de Licenciatura das Escolas de Ensino Superior Politécnico

Decreto-Lei n.º 213/2008, D.R. n.º 218, Série I de 2008-11-10

Presidência do Conselho de Ministros

Estabelece o regime da equiparação das confederações sindicais e das confederações de empregadores que participam na Comissão Permanente de Concertação Social a pessoas colectivas de utilidade pública

Portaria n.º 1084/2008, D.R. n.º 186, Série I de 2008-09-25

Ministério das Finanças e da Administração Pública

Aprova o Regulamento de Inscrição de Beneficiários dos Serviços Sociais da Administração Pública

Lei n.º 59/2008, D.R. n.º 176, Série I de 2008-09-11

Assembleia da República

Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas

Lei n.º 58/2008, D.R. n.º 174, Série I de 2008-09-09

Assembleia da República

Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas

Portaria n.º 985/2008, D.R. n.º 170, Série I de 2008-09-03

Ministérios das Finanças e da Administração Pública e do Trabalho e da Solidariedade Social

Estabelece os valores e critérios de determinação das comparticipações das famílias na frequência de estabelecimentos de educação especial por crianças e jovens com deficiência. Revoga a Portaria n.º 288/2007, de 16 de Março

Resumo de Contas do Exercício de 2008

Custos	39.313,14 €
Fornecimentos e serviços externos	23.460,36 €
Impostos	6,62 €
Custos com o pessoal	15.214,30 €
Amortizações e Ajust. do exercício	134,35
Custos e perdas financeiras	97,71 €
Custos e perdas extraordinárias	399,80 €
Quotas (Prestação de serviços)	38.672,47 €
Resultado Líquido	- 640,67 €

O aumento das despesas ocorrido durante o ano de 2008 reflecte os custos relacionados com o vencimento mensal auferido pela presidente do SFP, que desde Março de 2008 trabalha a tempo inteiro para o sindicato, conforme medida aprovada, por unanimidade, pela direcção do SFP (item custos com o pessoal).

Também os custos com a colocação do questionário no site e a mudança forçada de servidor, bem como despesas extras com advogado, por causa da acção interposta à Entidade Reguladora da Saúde (devido ao registo do fisioterapeuta), e ainda, o pagamento das prestações de serviço à administrativa e contabilista (item fornec. e serv. externos), ajudam a explicar este resultado.

No entanto, para o aumento da visibilidade do SFP, bem como, para uma maior dinâmica de relação com os sócios, é fundamental este investimento.