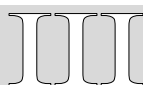




JORNAL OFICIAL

Quinta-feira, 3 de março de 2016



Série

Número 5

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inpetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 5/2016 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração Salarial. 2

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SNF - Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Revisão Global. 2

Convenções Coletivas de Trabalho

Contrato Coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Revisão global. 3

Acordo de Empresa entre a APRAM - Administração dos Portos da Região Autónoma da Madeira, S.A. e o SNTAP - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias. 19

Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira - Para a Atividade Operacional Portuária da Região Autónoma da Madeira - Retificação. 22

Organizações do Trabalho:

Comissões de Trabalhadores

Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. 23

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E
ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 5/2016

Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração Salarial.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 3 de 2 de fevereiro de 2016, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 3, III Série, de 2 de fevereiro de 2016, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, o seguinte::

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 3, de 2 de fevereiro de 2016, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 3 de março de 2016.- Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Rubina Maria Branco Leal Vargas.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Revisão Global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Revisão Global, publicado no BTE, n.º 3 de 22 de janeiro de 2016, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 3 de 22 de janeiro de 2016, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

AVISO DE PROJETO DE PORTARIA DE
EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE
A ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS FARMÁCIAS
- ANF E O SINDICATO NACIONAL DOS
FARMACÊUTICOS - REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Revisão Global, publicado no BTE, n.º 3 de 22 de janeiro de 2016, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às cláusulas de expressão pecuniária e às tabelas salariais a partir de janeiro de 2016.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 3 de março de 2016. - Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Rubina Maria Branco Leal Vargas.

Convenções Coletivas de Trabalho:

Contrato Coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Revisão Global.

Revisão global do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, de 22 de junho de 2012, com as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2014 e no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 48, de 29 de dezembro de 2014.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do CCT

Cláusula 1.ª

Âmbito pessoal e geográfico

1 - O presente contrato coletivo de trabalho obriga todas as entidades empregadoras representadas pela Associação Nacional das Farmácias - ANF que exerçam a sua atividade de farmácia no território continental e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e os farmacêuticos representados pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos.

2 - Este contrato abrange somente os farmacêuticos de oficina que trabalham por conta de outrem.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1 - Este contrato entra em vigor, após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, nos termos legais, sem prejuízo do estipulado no número 5, e vigora por trinta e seis meses, salvo quanto às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, referidas nos anexos I e II, cujo prazo de vigência é de doze meses.

2 - O CCT considera-se sucessivamente renovado por períodos doze meses enquanto qualquer das partes o não denuncie, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo do período de vigência que estiver em curso, através de carta registada dirigida ao outro outorgante, acompanhada de uma proposta negocial.

3 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia ou a proposta de mera revisão do presente CCT regem-se pelas normas legais que, em cada momento, estiverem em vigor.

4 - Em qualquer altura da sua vigência pode, porém, este contrato ser revisto total ou parcialmente por acordo entre as partes contratantes.

5 - O disposto nas cláusulas 40.^a a 43.^a e 67.^a, bem como as tabelas salariais previstas no anexo I produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2016, inclusive.

Cláusula 3.^a**Aplicação**

O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se a todos os contratos individuais de trabalho, exceto na parte em que estes definirem cláusulas ou condições mais vantajosas para os farmacêuticos a que respeitem, sem prejuízo das modificações de que forem objeto ao abrigo do presente CCT ou da lei.

CAPÍTULO II**Admissão e enquadramento profissional****Cláusula 4.^a****Admissão**

1 - A admissão, por contrato de trabalho sem termo, dos farmacêuticos abrangidos pelo presente CCT será feita a título experimental pelo período de 180 dias, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou de pagamento de qualquer indemnização.

2 - Findo o período experimental previsto no número anterior, a admissão torna-se efetiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data de admissão provisória.

3 - No caso da admissão se processar através de contrato a termo, o período experimental terá a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato a termo com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo de duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

Cláusula 5.^a**Efeitos da não revalidação da cédula profissional de farmacêutico, da sua suspensão ou do seu cancelamento**

1 - A não revalidação, por parte do farmacêutico, da sua cédula profissional, nos prazos e condições legais ou regulamentares, ou a sua suspensão, determina a inerente suspensão do contrato de trabalho.

2 - O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3 - Se por decisão que já não admita recurso, a cédula profissional vier a ser retirada ao farmacêutico, o contrato de trabalho caduca logo que as partes tenham conhecimento de tal facto.

Cláusula 6.^a**Categorias profissionais**

Os farmacêuticos abrangidos por este contrato coletivo classificam-se em:

- a) Diretor técnico;
- b) Farmacêutico - grau I;
- c) Farmacêutico - grau II;
- d) Farmacêutico - grau III;
- e) Farmacêutico - grau IV;
- f) Farmacêutico - grau V.

Cláusula 7.^a**Carreira profissional**

1 - O acesso às categorias previstas nas alíneas b) a e) da cláusula 6.^a processar-se-á após a verificação do exercício efetivo de funções no grau anterior por um período de 4 anos, sem prejuízo do disposto no número 3 da presente cláusula.

2 - Para efeitos do regime previsto no número anterior, o tempo de exercício efetivo de funções que o farmacêutico detenha na categoria de que seja titular à data de entrada em vigor do presente CCT conta para efeitos do cômputo do

período previsto no número anterior para acesso à categoria profissional subsequente.

3 - O regime de progressão na carreira profissional previsto no número 1 pode ser afastado por acordo escrito entre a farmácia e o farmacêutico, nos termos e com os efeitos previstos na cláusula 41.^a, processando-se nesse caso, o acesso às categorias previstas nas alíneas b) a e) da cláusula 6.^a após o farmacêutico obter 45 pontos no grau anterior.

4 - Os pontos que sejam atribuídos no ano em que o farmacêutico atinja o limite fixado no número anterior e que excedam tal limite serão incluídos na pontuação referente ao grau para o qual o farmacêutico progrediu.

5 - Os créditos de desenvolvimento profissional (CDP) reconhecidos pela Ordem dos Farmacêuticos para efeitos de revalidação da cédula profissional, e obtidos pelo farmacêutico, com exceção dos que decorram da evidência da prática profissional no âmbito do ato farmacêutico, serão computados para efeitos da pontuação prevista no número 3, correspondendo 1 CDP a 1 ponto, até ao limite total, em cada ano civil, de 3 pontos.

Cláusula 8.^a

Exercício de funções em comissão de serviço

1 - O desempenho das funções inerentes à categoria de diretor técnico, bem como as de farmacêutico quando envolvam as de substituição do diretor técnico, nas suas ausências ou impedimentos, dada a especial de relação de confiança que pressupõem com o empregador, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço, por acordo entre a entidade empregadora e o farmacêutico, nas modalidades admitidas pela lei.

2 - O acordo de comissão de serviço deve observar os requisitos formais previstos na lei.

Cláusula 9.^a

Funções

1 - Compete ao director técnico:

- a) Assumir a responsabilidade pela execução de todos os atos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras de deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela;
- b) Prestar ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornecer informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega

dos mesmos sempre que no âmbito das suas funções o julgue útil ou conveniente;

- c) Manter os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência;
- d) Promover que na farmácia sejam observadas boas condições de higiene e segurança;
- e) Prestar a sua colaboração às entidades oficiais e promover as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

2 - Compete aos farmacêuticos coadjuvarem o diretor técnico no exercício das suas funções e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos, quando tal lhe for expressamente determinado, bem como, se for o caso, coadjuvar o farmacêutico substituto do diretor técnico.

CAPÍTULO III

Deveres

Cláusula 10.^a

Deveres do farmacêutico

São, em geral, deveres dos farmacêuticos:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe tiverem sido confiadas;
- b) Guardar segredo profissional;
- c) Obedecer à entidade patronal e superiores hierárquicos em tudo o que respeite ao trabalhador, salvo na medida em que as ordens e instruções dimanadas se mostrarem contrárias aos seus direitos, garantias e deveres deontológicos;
- d) Defender os interesses legítimos da entidade patronal;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- g) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria entidade que representa;
- h) Informar com verdade, isenção, espírito de justiça e respeito dos seus subordinados;
- i) Atualizar os seus conhecimentos e cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato.

Cláusula 11.^a

Deveres da farmácia

São, em geral, deveres da farmácia:

- a) Tratar e respeitar o farmacêutico como seu colaborador;
- b) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Exigir de cada farmacêutico apenas as tarefas comportáveis com as respetivas categorias;
- e) Permitir aos farmacêuticos atualizar os seus conhecimentos e ainda cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 12.^a

Local de trabalho

1 - O farmacêutico deve, em princípio, exercer a sua atividade no local contratualmente definido.

2 - O farmacêutico encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

3 - A transferência de local de trabalho rege-se pelo disposto na lei.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho e horário de trabalho

1 - O período normal de trabalho terá a duração máxima de 8 horas por dia e de quarenta horas semanais, podendo ser definido em termos médios, de acordo com o estabelecido na cláusula 15.^a, sem prejuízo do disposto na lei e no presente CCT, nomeadamente nas cláusulas 16.^a e 17.^a

2 - Os diretores técnicos e farmacêuticos são obrigados ao cumprimento do período normal de trabalho referido no número anterior, salvo quando forem admitidos com um período normal de trabalho específico, sem prejuízo das obrigações resultantes da legislação farmacêutica.

3 - Compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites da lei e do presente contrato coletivo, tendo em conta o horário de funcionamento da farmácia.

4 - O intervalo de descanso não pode ter uma duração inferior a trinta minutos nem ser superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de seis horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 14.^a

Horário fixo

Horário fixo é aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as do intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas.

Cláusula 15.^a

Horários em regime de adaptabilidade

1 - O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que poderá ser aumentado até 2 horas, não podendo o período normal de trabalho semanal exceder as 50 horas.

2 - A duração média do período normal de trabalho é apurada por referência a um período que não poderá exceder 6 meses.

3 - Nas semanas em que a duração do período normal de trabalho seja menor, o acerto da média do período normal de trabalho poderá efetuar-se por via da redução do período de trabalho diário até ao limite de 2 horas, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do subsídio de refeição.

Cláusula 16.^a

Regime de banco de horas

1 - O período normal de trabalho diário, nas condições e casos previstos nos números seguintes, pode ser aumentado até 3 horas, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

2 - A entidade empregadora tem de comunicar ao farmacêutico a necessidade de prestar trabalho em regime de banco de horas, salvo nos casos previstos no número 3, com a antecedência de um dia de trabalho ou, por motivos fundamentados, no próprio dia até ao início do intervalo de descanso, dentro dos limites previstos no número 1, sendo o trabalho a mais compensado com a atribuição de descanso, nos termos previstos na presente cláusula.

3 - Se estiver em causa a ultimação de receituário urgente ou o suprimento de atraso ou falta imprevista de farmacêutico que deveria apresentar-se ao serviço, a entidade empregadora pode comunicar ao farmacêutico a necessidade de prestar trabalho ao abrigo do regime referido no número 1, logo que tomar conhecimento do motivo justificativo.

4 - A compensação do trabalho prestado em acréscimo, ao abrigo e dentro dos limites do disposto no número anterior, efetuar-se-á pela concessão do correspondente tempo de descanso.

5 - O gozo do tempo de descanso compensatório previsto no número anterior deverá efetivar-se, no máximo, salvo diferente acordo entre as partes, no prazo de 30 dias a partir do momento em que perfaça o tempo correspondente a um dia de trabalho ou, se não o perfizer, até ao fim do ano

civil a que respeitar, devendo o mesmo ser marcado por acordo, ou na falta deste, pela entidade empregadora com uma antecedência de, pelo menos, 4 dias.

6 - Por acordo entre a entidade empregadora e o farmacêutico, o tempo correspondente ao descanso compensatório referido no número precedente pode ser remido a dinheiro.

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - Os diretores técnicos e os farmacêuticos podem prestar trabalho, mediante acordo com a entidade empregadora, em regime de isenção de horário de trabalho, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2 - O acordo de isenção de horário de trabalho está sujeito aos requisitos formais previstos na lei. Cláusula 18.^a Descanso semanal.

Cláusula 18.^a

Descanso semanal

1 - O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

2 - O dia de descanso semanal obrigatório pode não ser o domingo, quando o horário de funcionamento da farmácia abranja aquele dia e mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o farmacêutico, sendo, neste último caso, salvaguardado o gozo de um domingo, como dia de descanso semanal obrigatório, em cada mês de calendário.

3 - Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os farmacêuticos têm direito a um dia de descanso semanal complementar.

4 - O dia de descanso semanal complementar pode ser fracionado em dois meios dias.

5 - O dia de descanso semanal complementar pode não coincidir com a semana de calendário a que respeitaria, desde que ao farmacêutico seja assegurado, num período de referência não superior a um mês, um número de dias de descanso semanal complementar igual ao número de semanas de calendário abrangidas pelo período de referência que for fixado.

6 - O período de referência previsto no número anterior poderá ter uma duração até ao limite de três meses, mediante acordo escrito entre a farmácia e o farmacêutico.

CAPÍTULO V

Feriados, férias e faltas

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 19.^a

Feriados obrigatórios

1 - São feriados obrigatórios, aqueles que estiverem estabelecidos na lei.

2 - O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 20.^a

Feriados facultativos

1 - São ainda concedidos os feriados facultativos seguintes:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

2 - Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 21.^a

Prestações relativas a dia feriado

O farmacêutico tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho suplementar.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 22.^a

Direito a férias

O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei.

Cláusula 23.^a**Aquisição do direito a férias**

1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2 - O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, salvo o disposto na lei e nos números 2 e 3 da cláusula seguinte.

Cláusula 24.^a**Duração do período de férias**

1 - O período anual de férias tem a duração prevista na lei, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 43.^a e do número 2 da cláusula 67.^a.

2 - No ano da contratação, o farmacêutico tem direito, após seis meses completos de duração do contrato, a gozar 2 dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis, nos termos da lei.

3 - O farmacêutico admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito, nos termos da lei, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

4 - Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se como dias úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados.

5 - Para efeitos da determinação do mês completo de execução do contrato devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

6 - Aos cônjuges, ascendentes ou descendentes ao serviço da farmácia será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

Cláusula 25.^a**Cumulação de férias**

1 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 - As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 - Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido ano anterior com o

vencido no início desse ano, mediante acordo com o empregador.

Cláusula 26.^a**Marcação do período de férias**

1 - A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade empregadora e o farmacêutico.

2 - Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito, caso exista e esteja legalmente constituída, a comissão de trabalhadores.

3 - No caso previsto do número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo nas farmácias a funcionar em praias ou termas que pelos condicionalismos próprios tenham de ter no referido período de tempo laboração intensiva, ou no caso da farmácia ter 10 ou menos trabalhadores, unicamente sendo computados para efeitos deste limite os farmacêuticos e os trabalhadores que, nos termos da lei e da contratação coletiva aplicável, coadjuvem o farmacêutico.

4 - As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 - O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado até ao dia 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre aquela data e 31 de outubro.

Cláusula 27.^a**Alteração da marcação do período de férias**

1 - Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 - A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 28.^a**Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito a férias, após seis meses completos de serviço, a gozar 2 dias de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias de férias.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o farmacêutico usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 - Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao farmacêutico, sem prejuízo do disposto no número 1, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 29.^a**Doença no período de férias**

1 - Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição aos limites previstos no número 3, da cláusula anterior.

2 - Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem ocorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o número 3, da cláusula anterior.

3 - A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo o empregador, nos termos da lei, requerer a fiscalização da doença.

Cláusula 30.^a**Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1 - Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição

correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

3 - O período de férias a que se refere o número anterior embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4 - Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 31.^a**Violação do direito a férias**

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos na lei e no presente contrato, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 32.^a**Exercício de outra atividade durante as férias**

1 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2 - A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio, da qual metade reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social.

SECÇÃO III

FaltasCláusula 33.^a**Definição**

1 - Considera-se falta a ausência do farmacêutico do local em que devia desempenhar a sua atividade durante o período normal de trabalho diário.

2 - Nos casos de ausência do trabalhador por período inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 - Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 34.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até quinze dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador nos termos da lei, nomeadamente por doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
- g) A de trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;
- h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- i) A prévia ou posteriormente autorizada pela entidade empregadora;
- j) A que por lei forem como tal qualificadas.

3 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 35.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 - No termos da alínea b) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha reta;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral.

2 - Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos na lei.

3 - São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais de trabalho que disponham de forma diversa da estabelecida nesta cláusula.

Cláusula 36.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 - A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

4 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5 - A entidade patronal pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na presente cláusula, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalho prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 37.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Sem prejuízo do disposto na lei, determinam perda de retribuição, nomeadamente, as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respetivo;

- b) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j), do número 2, da cláusula 34.^a, quando superiores a 30 dias por ano; d) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 - Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 34.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

Cláusula 38.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 39.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VI

Retribuições, regime premial outras prestações pecuniárias

Cláusula 40.^a

Tabelas salariais e remunerações mensais

1 - As remunerações mínimas mensais dos farmacêuticos que tenham sido admitidos até 27 de junho de 2012, são as constantes da tabela A do anexo I, sem

prejuízo do disposto nas cláusulas 41.^a a 43.^a e na cláusula 67.^a.

2 - As remunerações mínimas mensais dos farmacêuticos que sejam admitidos após a data referida no número anterior são as constantes da tabela B do anexo I, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 41.^a a 43.^a e na cláusula 67.^a.

3 - As remunerações mensais dos farmacêuticos que acordem com a farmácia a aplicação do regime premial e de progressão por pontos nos termos previstos na cláusula 41.^a, são as constantes da tabela B do anexo I.

Cláusula 41.^a

Regime premial e de progressão por pontos

1 - O farmacêutico e a farmácia, podem acordar por escrito a aplicação, cumulativa e incidível, do regime premial e de progressão na carreira profissional por pontos, previsto nos números seguintes.

2 - A retribuição mensal do farmacêutico terá o valor previsto na tabela B do anexo I para a respetiva categoria profissional.

3 - O farmacêutico, em função dos objetivos anuais que atingir, terá direito a um prémio anual, por desempenho e/ou mérito, com os valores indicados na tabela salarial B, constante do anexo I, bem como, para efeitos de progressão na carreira nos termos previstos no número 3 da cláusula 7.^a, à atribuição da pontuação correspondente ao resultado dos objetivos anuais atingido, nos termos previstos na referida tabela salarial B.

4 - Os objetivos serão fixados para cada ano civil, até ao dia 31 de janeiro do ano a que respeitarem, podendo ser, por efeitos de dados apurados e relativos ao fecho de contas do ano anterior, retificados até ao dia 28 de fevereiro.

5 - Os objetivos fixados devem ser claros, contextualizados com a realidade da farmácia e passíveis de ser monitorizados por ambas as partes ao longo do ano, devendo 25% dos objetivos fixados resultar de consenso entre o farmacêutico e a farmácia.

6 - A retificação dos 25% dos objetivos fixados por consenso entre o farmacêutico e a farmácia apenas pode verificar-se mediante acordo entre as partes.

7 - O resultado da avaliação deve ser comunicado ao farmacêutico, por escrito, até ao dia 28 de fevereiro do ano seguinte aquele a que se reportar.

8 - O prémio a que se refere o número 3, será pago ao farmacêutico até ao final do primeiro trimestre do ano civil seguinte a que disser respeito, salvo acordo escrito que estabeleça outro tempo de cumprimento, que não poderá ultrapassar o final desse ano civil.

9 - A atribuição de pontos decorrente da aplicação do disposto no número 3, produzirá efeitos ao dia 1 de Janeiro de cada ano.

10 - No caso da farmácia não proceder à fixação dos objetivos nos termos do número 4, e/ou não proceder à comunicação do resultado da avaliação, até à data limite fixada no número 7, será atribuída ao farmacêutico uma avaliação correspondente ao escalão de 12 pontos, para efeitos de progressão na carreira e atribuição do prémio anual.

Cláusula 42.^a

Regime excecional de funcionamento

1 - No caso dos farmacêuticos que exerçam em comissão de serviço as funções inerentes à categoria de diretor técnico, ou que detenham a categoria de diretor técnico, se a farmácia for abrangida pelo regime excecional de funcionamento previsto no artigo 57.º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de Agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de Agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, a respetiva remuneração base mensal, por acordo escrito ao qual deverá ser anexada cópia da comunicação efetuada pela farmácia ao INFARMED relativa à verificação das condições de acesso ao supra referido regime excecional, poderá ser reduzida até ao montante fixado para tais situações nos termos das tabelas salariais previstas no anexo I.

2 - O acordo referido no número anterior não pode ter duração superior a 1 ano, renovável por acordo escrito, devendo em cada renovação ser anexado ao acordo cópia da comunicação efetuada pela farmácia ao INFARMED relativa à verificação das condições de acesso ao supra referido regime excecional.

3 - Verificado o termo do acordo, o diretor técnico retomará o direito à remuneração base mensal que auferia antes da redução.

4 - Nas farmácias abrangidas pelo regime referido no número 1, todos os valores constantes na coluna «prémio anual» da tabela B são reduzidos para metade.

Cláusula 43.^a

Regime remuneratório e de férias especial

1 - Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, ou neste CCT, por acordo escrito entre o empregador e o farmacêutico que tenha sido admitido antes da entrada em vigor do presente CCT e a quem seja aplicável a tabela A constante do anexo I, pode a remuneração deste ser diminuída por período determinado, não superior a 1 ano, renovável por acordo entre as partes, e desde que tal redução não implique o pagamento de uma remuneração mensal inferior à que estiver prevista na tabela B do anexo I para a categoria profissional detida pelo farmacêutico.

2 - Aos trabalhadores que, ao abrigo do disposto no número anterior, acordem na redução da remuneração, será garantido um dia adicional de férias, o qual, por acordo escrito, poderá ser aumentado até ao limite de dois dias de adicional de férias, a gozar em cada período de um ano em

que o acordo de redução de remuneração estiver em vigor e produzir efeitos.

3 - No caso da redução do montante de remuneração acordada, ao abrigo do número 1, resultar num valor coincidente com a remuneração mensal prevista na tabela B do anexo I para a categoria profissional detida pelo trabalhador, este terá direito a três dias adicionais de férias, a gozar em cada ano civil em que o acordo de redução de remuneração estiver em vigor e produzir efeitos.

4 - Os acréscimos de dias de férias remuneradas previstos nos números 2 e 3, apenas terão lugar nos anos em que se mantiver em vigor o acordo de redução de remuneração em que se fundamentem, não conferindo direito a qualquer correspondente aumento do subsídio de férias.

5 - No caso de diminuição da remuneração efetuada por acordo no termos da presente cláusula, o montante do subsídio de férias e do subsídio de Natal relativos ao ano em que vigorar o acordo deverá ser calculado em função da média remunerações mensais, relevantes para o respetivo cálculo, auferidas, ou a auferir, no ano a que o mesmo respeite.

6 - Em caso de cessação do contrato de trabalho por facto não imputável ao trabalhador na pendência de acordo de redução salarial previsto no número 1 da presente cláusula, os créditos laborais decorrentes de tal cessação referentes ao subsídio de férias serão calculados nos termos do número 5, devendo no caso de proporcionais do subsídio de férias e de natal relativos ao ano de cessação do contrato, o respetivo montante ser calculado tomando em conta a média as remunerações mensais, relevantes para o efeito, auferidas no ano da cessação do contrato e até à data em que esta ocorrer.

7 - No caso previsto no número anterior, deverá a compensação legal, se à mesma houver lugar, ser calculada com base na remuneração auferida anteriormente à entrada em vigor do acordo de redução a que se refere o número 1.

8 - O disposto na presente cláusula não é aplicável aos farmacêuticos enquadrados nas categorias de «Diretor-Técnico» e farmacêutico grau V.

Cláusula 44.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

Para os efeitos do presente CCT, o valor da retribuição horária (valor/hora) será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 45.^a**Trabalho especial**

1 - Sempre que o farmacêutico ou diretor técnico exerça funções que ultrapassem as descritas na cláusula 9.^a, nomeadamente as de gerência comercial da farmácia, terá direito a um suplemento mensal de 10 % calculado sobre o vencimento mensal.

2 - Estas funções serão confiadas ao trabalhador farmacêutico através de delegação escrita da entidade empregadora, que terá a duração de seis meses renovável por iguais períodos.

3 - Se a entidade empregadora pretender avocar as funções delegadas, deverá comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, até trinta dias antes do termo do último período de seis meses.

4 - A não renovação das funções delegadas implica para o trabalhador a perda automática do suplementar referido no número 1.

5 - Se a entidade empregadora não usar da faculdade referida no número 3, entende-se que renova a delegação por novo período de seis meses.

6 - Dentro de seis meses após a renovação, a entidade empregadora não poderá delegar aquelas funções em qualquer outro trabalhador, sendo permitido, no entretanto, voltar a delegá-las no mesmo trabalhador.

Cláusula 46.^a**Diuturnidades**

1 - Os farmacêuticos abrangidos pelo presente CCT têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de antiguidade na farmácia, independentemente das funções que exercerem, até ao limite de cinco diuturnidades, cada uma no valor constante do anexo II.

2 - As diuturnidades previstas no número anterior poderão deixar de ser concedidas aos farmacêuticos se, entretanto, o respetivo vencimento, estabelecido voluntariamente pela entidade empregadora, ou por acordo com o farmacêutico, for superior ao valor da remuneração mínima da respetiva categoria acrescido da diuturnidade vencida.

Cláusula 47.^a**Trabalho suplementar**

1 - A remuneração do trabalho suplementar efetuado pelos farmacêuticos rege-se pelo disposto na lei sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - Nos dias em que as farmácias estiverem de serviço permanente, a prestação de trabalho cubra o período entre as 22 horas e as 9 horas do dia seguinte, será unicamente remunerado por taxa fixa, nos termos e montantes constantes do anexo II, não sendo a taxa fixa cumulável com o regime previsto no número anterior.

3 - Para além das taxas fixas previstas no número anterior, as taxas de chamada pagas pelos utentes pertencem ao farmacêutico que faz a noite de serviço.

4 - Os farmacêuticos que efetuem trabalho suplementar no dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado, deverão obrigatoriamente descansar num dos três dias úteis seguintes.

5 - O farmacêutico que efetue serviço permanente noturno nos termos previstos no número 2, deverão descansar todo o período normal de trabalho desse mesmo dia, sem perda da remuneração e do subsídio de refeição.

6 - O trabalho suplementar poderá ser efetuado por outro farmacêutico. Porém, será o diretor técnico o responsável e orientador do farmacêutico que o substituir nas horas suplementares. O salário/hora do farmacêutico que for contratado para fazer as horas suplementares será o mínimo da tabela salarial respetiva proporcional ao número destas calculado pela fórmula legal:

$$\frac{R \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

R = remuneração base;

N = número de horas semanais.

Cláusula 48.^a**Subsídio de disponibilidade**

1 - Por cada semana completa em que preste serviço de disponibilidade, o farmacêutico auferirá um subsídio no valor previsto no anexo II, acrescido das taxas de chamada atendidas pelo trabalhador naquele período.

2 - Quando o serviço de disponibilidade for prestado por períodos inferiores a uma semana, o subsídio será atribuído proporcionalmente.

3 - A atribuição do subsídio cessa quando cessar a prestação do serviço de disponibilidade.

4 - O subsídio de disponibilidade não integra a retribuição de férias, o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

Cláusula 49.^a**Retribuição durante as férias e subsídio de férias**

1 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 - Até cinco dias antes do início das suas férias os farmacêuticos abrangidos por este contrato, e que tenham direito a gozar o período de férias referido no número 1, receberão da entidade patronal um subsídio de férias nos

termos legais, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 41.^a.

3 - A redução do período de férias nos termos da cláusula 40.^a não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 50.^a

Subsídio de Natal

1 - A todos os farmacêuticos com um ano de serviço será atribuído o 13.º mês, o qual deverá ser pago até ao dia 15 de dezembro.

2 - No caso de o farmacêutico não ter ainda completado naquela época um ano de serviço, bem como nos outros casos previstos na lei, ser-lhe-á atribuído o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 51.^a

Subsídio de refeição

Por cada dia completo de trabalho efetivo prestado os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante constante do anexo II.

CAPÍTULO VII

Vicissitudes contratuais

SECÇÃO I

Transmissão da farmácia

Cláusula 52.^a

Transmissão da farmácia

1 - Em caso de transmissão, fusão ou incorporação da farmácia, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, mantendo os farmacêuticos as regalias adquiridas.

2 - Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se essa prosseguir a sua atividade noutra farmácia, no caso de o farmacêutico anuir.

3 - Nos casos de transmissão obrigatória prevista pela lei, mesmo quando o novo proprietário seja farmacêutico e assuma a direção técnica, o farmacêutico trabalhador mantém todos os seus direitos e regalias.

SECÇÃO II

Cedência ocasional

Cláusula 53.^a

Cedência ocasional

1 - A cedência ocasional pode verificar-se em qualquer outra situação para além das previstas na lei desde que haja acordo escrito entre a entidade empregadora, o farmacêutico e a entidade cessionária.

2 - O acordo de cedência terá a duração que for acertada entre os contraentes e será renovado nos termos previstos nesse mesmo acordo.

3 - O acordo de cedência está sujeito à forma escrita e deve observar o conteúdo previsto na lei.

SECÇÃO III

Licença sem retribuição

Cláusula 54.^a

Termos e efeitos

1 - A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 - O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 - Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Cláusula 55.^a

Direito ao lugar

1 - O farmacêutico beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

2 - Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a termo.

CAPÍTULO VIII

Formação

Cláusula 56.^a

Formação por iniciativa da farmácia

1 - As farmácias são obrigadas a assegurar aos farmacêuticos, sem perda de retribuição, uma média anual de quarenta horas de formação, apurada por períodos de referência de três anos.

2 - Em cada ano civil, salvo no ano de admissão do farmacêutico, ou em situações de ausências ao trabalho que a lei não considere como prestação efetiva de trabalho que totalizem isolada ou conjuntamente mais do que 30 dias, as farmácias deverão assegurar um mínimo de 20 horas de formação, as quais serão computadas nas previstas no número 1.

3- No caso de inobservância do disposto no número anterior, será atribuído ao farmacêutico 1,5 pontos, os quais serão computados para efeitos do limite total de pontuação previsto no número 5 da cláusula 7.^a e dos pontos relevantes para progressão na carreira previstos no número 3 da cláusula 7.^a.

Cláusula 57.^a

Formação por iniciativa do farmacêutico

1 - Os farmacêuticos poderão beneficiar de dois dias por semestre, para frequência de ações de formação profissional, promovidas ou participadas pela Associação Nacional das Farmácias, pela Ordem dos Farmacêuticos ou por estabelecimentos de ensino superior que confirmam a licenciatura em Ciências Farmacêuticas.

2 - A participação dos farmacêuticos em ações de formação, ao abrigo do regime previsto na presente cláusula está dependente de autorização prévia do diretor técnico da farmácia.

3 - Nos casos referidos nos números anteriores, a entidade empregadora concederá ao farmacêutico a necessária dispensa de comparência ao trabalho para frequência da mesma, sem perda de remuneração.

4 - O número de horas de formação de que o farmacêutico beneficiar ao abrigo da presente cláusula será computado no número de horas de formação previstas na cláusula 56.^a

CAPÍTULO IX

Parentalidade

Cláusula 58.^a

Parentalidade

1 - As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes beneficiam da proteção que lhes é conferida pela lei.

2 - A mãe e o pai trabalhadores, por nascimento de filho, têm direito, nos termos da lei, nomeadamente, a uma licença parental inicial, nos termos e com a duração prevista na lei, que à data da celebração do presente contrato pode ser de 120 ou 150 dias, a qual podem partilhar sem prejuízo dos direitos da mãe previstos na lei.

3 - É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença parental inicial a seguir ao parto.

4 - Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença parental inicial durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

5 - A trabalhadora terá, sem prejuízo do seu vencimento e outras regalias previstas na lei, direito a usufruir de dois períodos diários, com a duração máxima de uma hora cada um, para aleitação natural.

6 - No caso de não haver lugar a aleitação natural, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

7 - No caso da mãe ou do pai trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária referida nos números 5 e 6 é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

8 - Para efeitos da aplicação do regime premial e de pontos previsto na cláusula 41.^a, nas licenças por parentalidade, independentemente da sua duração, não pode ser atribuído ao trabalhador pontuação inferior a 6 pontos.

9 - O disposto na presente cláusula não prevalece, nem prejudica, os direitos conferidos pela lei, nomeadamente pelo Código do Trabalho, relativos à proteção na parentalidade.

CAPÍTULO X

Previdência

Cláusula 59.^a

Previdência

As entidades empregadoras e os farmacêuticos ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem nos termos dos respetivos regulamentos.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

Cessação do contrato

A cessação do contrato de trabalho rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa.

Cláusula 61.^a

Proibição de despedimento

Os farmacêuticos nunca poderão ser despedidos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, nomeadamente por defenderem os seus direitos sindicais, exercerem ou se candidatarem ao exercício de funções da sua Ordem ou em organismos sindicais, comissões de trabalhadores, instituições de previdência e, em geral, pela ação que em qualquer dessas qualidades hajam desenvolvido ou pela observância dos preceitos deontológicos a que se encontrem obrigados.

Cláusula 62.^a

Denúncia do contrato

1 - O farmacêutico tem direito a denunciar o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, que deverá comunicar por escrito à respetiva entidade empregadora com aviso prévio de sessenta dias.

2 - No caso de o farmacêutico ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de trinta dias.

3 - No caso do farmacêutico que assegure a direção técnica da farmácia, incluindo em substituição, o aviso prévio de denúncia terá sempre que ser efetuado com a antecedência de 90 dias.

Cláusula 63.^a

Resolução do contrato

1 - Ocorrendo justa causa, o farmacêutico pode fazer cessar imediatamente o contrato tendo direito, nos casos previstos na lei, a indemnização.

2 - O trabalhador deve comunicar, dentro dos prazos legais, a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 64.^a

Constituição da comissão paritária

1 - Logo que entre em vigor este CCT, será constituída uma comissão paritária, formada por um representante da

ANF e outro do sindicato, presidida por um terceiro, escolhido pelos árbitros de parte.

2 - A comissão considera-se constituída logo que empossados os respetivos membros.

3 - O mandato do representante de parte é, a todo o tempo, revogável e o do presidente terá a duração de um período, renovável, de seis meses.

4 - Juntamente com o representante efetivo será designado um suplente para substituir aquele nos seus impedimentos.

Cláusula 65.^a

Competência da comissão paritária

Compete à comissão paritária dar parecer sobre divergências de interpretação das cláusulas deste CCT e exercer as atribuições que expressamente lhe são cometidas pelo presente CCT.

Cláusula 66.^a

Modo de funcionamento

1 - A comissão paritária reúne a solicitação de qualquer das partes.

2 - A iniciativa da convocação da comissão paritária pertence a qualquer representante das partes, que solicitará a comparência do presidente e do representante da outra parte através de meio idóneo.

3 - As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato coletivo de trabalhos e são depositadas e publicadas nos termos da lei.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Cláusula 67.^a

Migração de regimes de progressão na carreira e de retribuição

1 - Os farmacêuticos a quem seja aplicável o regime de progressão previsto nos números 1 e 2 da cláusula 7.^a e o disposto nos números 1 e 2 da cláusula 40.^a, em matéria remuneratória, mediante acordo escrito com a farmácia, podem passar a ser abrangidos, exclusiva e concomitantemente pelo regime de progressão na carreira profissional, previsto nos números 3 e 4 da cláusula 7.^a bem

como pelo regime retributivo e premial previsto na cláusula 41.^a e na tabela B do anexo I do presente CCT.

2 - Para efeitos da migração prevista no número anterior, cada ano completo de exercício no grau detido pelo farmacêutico será convertido em 12 pontos, sendo a fração do ano calculada proporcionalmente.

3 - Nos casos previstos no número 1, em compensação da migração retributiva para o correspondente valor de remuneração mensal previsto na tabela B do anexo I para a categoria profissional detida pelo farmacêutico, este passará a beneficiar de um dia adicional de férias, a gozar em cada ano civil seguinte ao ano de entrada em vigor do acordo referido no número 1.

4 - O acréscimo de férias a que o farmacêutico tenha direito por força do disposto no número anterior não confere direito a correspondente acréscimo do subsídio de férias.

Cláusula 68.^a

CCT revogado

1 - O presente CCT revoga o contrato coletivo de trabalho subscrito pelos outorgantes e publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2012, com as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2014 e no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 48, de 29 de dezembro de 2014.

2 - O regime constante do presente CCT é globalmente mais favorável do que o previsto na regulamentação coletiva de trabalho referida no número anterior.

ANEXO I

Remunerações mínimas

1 - As remunerações mínimas a que se refere o número 1 da 78 Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 3, 22/1/2016 cláusula 40.^a do CCT são as que constam da tabela seguinte:

Tabela salarial - A

| Categoria | Remuneração mínima mensal |
|----------------------------|---------------------------|
| Diretor(a) técnico (*) | 1 975,35 € |
| Farmacêutico(a) - grau I | 1 690,29 € |
| Farmacêutico(a) - grau II | 1 554,65 € |
| Farmacêutico(a) - grau III | 1 398,14 € |
| Farmacêutico(a) - grau IV | 1 314,67 € |

(*) Nos casos previstos na cláusula 42.^a do CCT, a remuneração mínima mensal do(a) diretor(a) técnico(a) é de 1 777,82€.

2 - As remunerações mínimas a que se refere o número 2 da cláusula 40.^a do CCT e as retribuições mensais a que se refere o número 3 da cláusula 40.^a do CCT, bem como os objetivos, prémio anual e pontuação a que se refere o número 3 da cláusula 41.^a do CCT, são os que constam da tabela seguinte:

| Categoria profissional | Retribuição mensal | Regime premial e de progressão por pontos | | |
|---------------------------|--------------------|---|-------------------|--------|
| | | Resultado dos objetivos atingidos | Prémio anual (**) | Pontos |
| Diretor(a) técnico(a) (*) | 1 975,35 € | > 110 % | 1 244,47 € | 14 |
| | | => 100 % e <= 110 % | 829,65 € | 14 |
| | | > 90% e <= 99 % | 553,10 € | 12 |
| | | > 70% e <= 89 % | 276,55 € | 5 |
| | | <= 70% | ----- | 3 |
| Farmacêutico(a) - grau I | 1 521,26 € | > 110 % | 958,39 € | 14 |
| | | => 100 % e <= 110 % | 638,93 € | 14 |
| | | > 90% e <= 99 % | 425,95 € | 12 |
| | | > 70% e <= 89 % | 212,98 € | 5 |
| | | <= 70% | ----- | 3 |
| Farmacêutico(a) - grau II | 1 399,19 € | > 110 % | 881,49 € | 14 |
| | | => 100 % e <= 110 % | 587,66 € | 14 |
| | | > 90% e <= 99 % | 391,77 € | 12 |
| | | > 70% e <= 89 % | 195,89 € | 5 |
| | | <= 70% | ----- | 3 |

| Categoria profissional | Retribuição mensal | Regime premial e de progressão por pontos | | |
|----------------------------|--------------------|---|-------------------|--------|
| | | Resultado dos objetivos atingidos | Prémio anual (**) | Pontos |
| Farmacêutico(a) - grau III | 1 258,33 € | > 110 % | 792,75 € | 14 |
| | | => 100 % e <= 110 % | 528,50 € | 14 |
| | | > 90% e <= 99 % | 352,33 € | 12 |
| | | > 70% e <= 89 % | 176,17 € | 5 |
| | | <= 70% | ----- | 3 |
| Farmacêutico(a) - grau IV | 1 183,20 € | > 110 % | 745,42 € | 14 |
| | | => 100 % e <= 110 % | 496,94 € | 14 |
| | | > 90% e <= 99 % | 331,29 € | 12 |
| | | > 70% e <= 89 % | 165,65 € | 5 |
| | | <= 70% | ----- | 3 |
| Farmacêutico(a) - grau V | 1 000,00 € | > 110 % | 630,00 € | 14 |
| | | => 100 % e <= 110 % | 420,00 € | 14 |
| | | > 90% e <= 99 % | 280,00 € | 12 |
| | | > 70% e <= 89 % | 140,00 € | 5 |
| | | <= 70% | ----- | 3 |

(*) Nos casos previstos na cláusula 42.^a do CCT, a remuneração mensal do diretor(a) técnico(a) é de 1777,82 €.

(**) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 4 da cláusula 42.^a do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excecional de funcionamento previsto no artigo 57.^o-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de Agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

ANEXO II

Cláusulas de expressão pecuniária

- 1 - Diuturnidades (cláusula 46.^a) - 2,49 €
- 2 - Trabalho suplementar - taxas fixas
[cláusula 47.^a, número 2]
 - Noites de sábado para domingo ou de dia útil para feriado - 111,10 €
 - Noites de semana, de domingo para segunda-feira ou de dia feriado para dia útil - 79,79 €
- 3 - Subsídio de disponibilidade (cláusula 48.^a) - 80 €
- 4 - Subsídio de refeição (cláusula 51.^a) - 5,12 €

Declaração final dos outorgantes

Em cumprimento do disposto na alínea c) do número 4 do artigo 494.^o, e na alínea g) do número 1 do artigo 492.^o, ambos do Código do Trabalho, a ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas 2613 entidades empregadoras (2784 farmácias) e o SNF declara que à mesma data estima que são abrangidos 1220 trabalhadores.

Lisboa, 16 de dezembro de 2015.

Pela Associação Nacional de Farmácias - ANF:

Paulo Jorge Cleto Duarte, presidente da direção.

Vítor Manuel Lopes Segurado, vice-presidente da direção.

Pelo SNF - Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:

Henrique Luís Lopes Ferreira Reguengo da Luz, presidente da direção.

Sónia Alexandra Nunes Correia, diretora.

Depositado em 12 de janeiro de 2016, a fl. 183 do livro n.º 11, com o n.º 5/2016, nos termos do artigo 494.^o do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE n.º 3, de 22/01/2016).

Acordo de Empresa entre a APRAM - Administração dos Portos da Região Autónoma da Madeira, S.A. e o SNTAP - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias.

CAPÍTULO I

Âmbito, Vigência, Revisão e Denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 - O presente Acordo de Empresa, doravante designado por Acordo, vincula, por um lado, a APRAM, S.A. - Administração dos Portos da Região Autónoma da Madeira, S.A., doravante designada APRAM, S.A. e, por outro lado, todos/as os/as trabalhadores/as ao seu serviço, independentemente da natureza do respetivo vínculo contratual e regime de segurança social, filiados/as no Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias, doravante designado SNTAP.

2 - O presente Acordo abrange uma Administração Portuária e, à data da celebração do acordo, 95 (noventa e cinco) trabalhadores/as.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 - O presente Acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira e vigorará pelo período de dois anos.

2 - Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o Acordo renova-se automaticamente, sucessivamente, por períodos de um ano.

Cláusula 3.^a

Revisão do Acordo

1 - O presente Acordo não poderá ser revisto antes de decorridos seis meses após a data da sua entrada em vigor.

2 - No caso de apresentação de proposta de revisão, revestirá a forma escrita, a outra parte deverá responder, fundamentadamente e por escrito, nos 60 (sessenta) dias imediatos, contados da data da sua receção.

3 - As negociações iniciar-se-ão nos 30 (trinta) dias seguintes à receção da resposta à proposta de revisão.

Cláusula 4.^a

Denúncia do Acordo

O presente Acordo pode ser denunciado, por qualquer das partes, para o final do seu período de vigência, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com a

antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência, acompanhada de proposta negocial global, escrita e fundamentada.

Cláusula 5.^a

Cessaçã do Acordo

O presente Acordo pode cessar mediante revogaçã por acordo das partes ou caducidade, produzindo-se os efeitos da cessaçã na data constante do aviso publicado na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.

CAPÍTULO II

Denúncia e cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 6.^a

Denúncia de contrato de trabalho durante o período experimental

1 - Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocaçã de justa causa, nem direito a indemnizaçã.

2 - Se o período experimental durar mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte da Administração Portuária depende de aviso prévio de sete dias.

3 - Se o período experimental durar mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte da Administração Portuária depende de aviso prévio de 15 dias.

4 - O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos n.ºs 2 e 3 determina o pagamento da retribuiçã correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 7.^a

Cessaçã do contrato de trabalho

1 - À cessaçã da relaçã de trabalho aplica-se o respetivo regime legal correspondente à natureza do vínculo contratual existente.

2 - Nas situaçães de despedimento, por iniciativa da Administração Portuária, que confira direito a indemnizaçã, esta será calculada tendo por referênci a pagamento de, no mínimo, 45 dias por cada ano completo de antiguidade e a retribuiçã base auferida, incluindo diuturnidades.

3 - Para efeito do disposto no número anterior, o conceito de remuneraçã base inclui também o valor do subsídío de turno que o/a trabalhador/a aufera à data da cessaçã do contrato, desde que se verifiquem as condiçães previstas nos n.ºs 1 e 2 do n.º 37.º da Portaria n.º 1098/99, de 21 de dezembro.

CAPÍTULO IIICláusula 11.^a**Poder Disciplinar****Modalidades de horário de trabalho**Cláusula 8.^a

1 - Em matéria disciplinar e sem prejuízo do referido nos números seguintes, aos/as trabalhadores/as da Administração Portuária com contrato de trabalho em funções públicas aplica-se o regime jurídico previsto na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e aos/às restantes o regime previsto no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2 - Independentemente do regime legal aplicável, a Administração Portuária no exercício do seu poder disciplinar deverá prosseguir critérios de equidade na aplicação dos respetivos regimes disciplinares, para que haja uniformidade na aplicação de sanções.

3 - Não poderá ser aplicada mais do que uma sanção pela mesma infração.

Sem prejuízo do previsto no Decreto-lei n.º 421/99, de 21 de outubro, pode a Administração Portuária implementar horários flexíveis e ainda autorizar, a pedido do interessado, a redução, o aumento ou a exclusão do intervalo para descanso.

Cláusula 12.^a**Regime de isenção de horário de trabalho**

1 - Sem prejuízo do disposto nos artigos 52.º e 52.º-A da Portaria n.º 1098/99, 21 de dezembro, com a redação dada pela Portaria n.º 1182/2004, 14 de setembro, a atribuição do regime de isenção de horário de trabalho implica a celebração de acordo escrito com o/a trabalhador/a do qual conste:

- a) a modalidade do regime;
- b) o período de abrangência da isenção do horário de trabalho;
- c) a respetiva retribuição específica.

2 - O valor do subsídio de isenção de horário de trabalho a atribuir aos/às titulares de cargos de direção e chefia, bem como a todos/as os/as restantes/as trabalhadores/as, não poderá ultrapassar os 35% da remuneração base com zero diuturnidades da respetiva tabela salarial.

3 - Os/As titulares de cargos de direção e chefia que à data de entrada em vigor do presente Acordo usufruam de subsídio de isenção de horário de trabalho de valor superior a 35% manterão o respetivo subsídio até ao fim da comissão de serviço, sendo o mesmo revisto em caso de renovação da comissão de serviço.

4 - Nos serviços operacionais, a sujeição ao regime de isenção de horário de trabalho será na modalidade de observância do período normal de trabalho semanal e contempla os seguintes princípios:

- a) Sem prejuízo de outros horários a fixar por acordo com o Sindicato, a flexibilização do cumprimento do horário de trabalho diário pode ocorrer num dos seguintes horários 08.00/17.00, 13.00/20.00 ou 17.00/24.00;
- b) A possibilidade de prolongar ou antecipar o respetivo horário de trabalho diário sem que tal implique o pagamento de trabalho extraordinário, dentro do período de abrangência do IHT;
- c) A compensação das horas de trabalho apuradas que ultrapassem o período normal de trabalho deverá ser concretizada no prazo de 120 dias, salvo se for acordado outro prazo com o/a trabalhador/a;
- d) Decorrido o prazo referido na alínea anterior, as horas não compensadas serão pagas.

CAPÍTULO IV**Exercício de Funções Diferentes**Cláusula 9.^a**Princípio Geral**

1 - O exercício de funções diferentes, nos termos do disposto no artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 421/99, de 21 de outubro, cessa, automaticamente, ao final de um ano.

2 - Decorrido o período de um ano, caso se verifique a necessidade de prolongar o exercício de funções, o Conselho de Administração poderá autorizar a manutenção do/a trabalhador/a em exercício dessas funções tendo, neste caso, o/a trabalhador/a direito à integração na categoria e grupo profissional correspondentes à função exercida.

3 - O disposto no número anterior não se aplica aos/às trabalhadores/as que estejam a exercer funções, ou cargos de direção ou chefia, em regime de substituição, situação em que o exercício de funções diferentes se pode prolongar durante todo o período de ausência efetiva do/a trabalhador/a substituído/a.

CAPÍTULO V**Duração e cumprimento horário de trabalho**Cláusula 10.^a**Período normal de trabalho**

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

5 - O trabalho prestado em regime de isenção de horário de trabalho não é considerado trabalho noturno.

6 - É permitida a existência de uma bolsa de cinco dias de descanso compensatório a utilizar por acordo entre o/a trabalhador/a e a Administração Portuária.

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

Ao trabalho noturno e respetiva remuneração, aplica-se o estabelecido nos artigos 49.º e 50.º, da Portaria n.º 1098/99, de 21 de dezembro.

CAPÍTULO VI

Retribuições

Cláusula 14.^a

Retribuição das chefias que auferem pela carreira

1 - Sempre que ao abrigo do disposto no artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 421/99, de 21 de outubro, e n.º 1 do artigo 12.º da Portaria n.º 1098/99, de 21 de dezembro, um/a titular de cargo de direção ou chefia opte pela remuneração base da respetiva carreira, o valor de IHT auferido manter-se-á até ao final da comissão de serviço, podendo o mesmo vir a ser reavaliado em caso de renovação da comissão de serviço.

2 - A opção referida no número anterior opera-se logo que o valor da remuneração de base e diuturnidades do titular do cargo de direção e chefia seja inferior ao valor da remuneração de base e diuturnidades do respetivo lugar de carreira.

Cláusula 15.^a

Remuneração do Trabalho Extraordinário

1 - Ao trabalho extraordinário e respetiva remuneração, aplica-se o estabelecido nos n.ºs 43.º e seguintes da Portaria n.º 1098/99, de 21 de dezembro.

2 - Nos serviços operacionais, ao trabalho extraordinário aplicam-se os seguintes princípios:

- a) Ao trabalho prestado em regime de antecipação aplicam-se os mesmos critérios do trabalho em prolongamento;
- b) O/a trabalhador/a convocado/a para um período de 4 horas pode ser convocado/a para outro período de 4 h no mesmo dia.

Cláusula 16.^a

Abono para falhas

Aos/Às trabalhadores/as que no exercício normal da sua função sejam responsáveis por fundos permanentes, ou

tenham à sua guarda outros valores, pode ser atribuído um abono para falhas, em termos a definir pela Administração Portuária, conforme o disposto na Portaria n.º 1098/99, de 21 de dezembro, sendo dispensada a prestação de caução.

CAPÍTULO VII

Regime de férias, faltas e licenças

Cláusula 17.^a

Duração do período de férias

1 - Todos/as os/as trabalhadores/as da Administração Portuária tem direito, independentemente do respetivo vínculo contratual, a um período anual de férias com a duração mínima de 22 dias úteis.

2 - Ao período de férias previsto no n.º 1 da presente cláusula acresce ainda um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado na Administração Pública ou nas Administrações Portuárias.

Cláusula 18.^a

Tolerância de ponto

1 - O trabalho prestado em dia de tolerância de ponto dá direito a que o/a trabalhador/a goze um dia de folga compensatória na semana seguinte, ou noutro dia a acordar com a Administração Portuária.

2 - Na impossibilidade de gozo do dia de folga atrás referido, o/a trabalhador/a terá direito à remuneração, considerando-se o trabalho prestado como trabalho extraordinário.

3 - Nos dias em que o/a trabalhador/a goze a folga compensatória por prestação de trabalho em dia de tolerância a que tinha direito, não perderá o respetivo subsídio de alimentação, à semelhança das demais folgas compensatórias.

CAPÍTULO VIII

Disposições Finais

Cláusula 19.^a

Prestações sociais

A APRAM, S.A. compromete-se a desenvolver esforços no sentido de avaliar a possibilidade de harmonizar, durante o período de vigência do presente Acordo, a natureza dos apoios sociais concedidos aos/as trabalhadores/as com as práticas das demais administrações portuárias, designadamente no que se refere à possibilidade de compensação da remuneração perdida nos primeiros 30 dias de doença, nas situações de doença prolongada por mais de 30 dias, ou em casos de hospitalização.

Cláusula 20.^a**Avaliação de desempenho**

1 - A APRAM, S.A. compromete-se a desenvolver esforços no sentido de, durante o período de vigência do presente acordo, adotar um sistema de avaliação do desempenho baseado nos mesmos princípios e regras que o que seja praticado nas demais administrações portuárias.

2 - Como forma de incentivar e reconhecer o desempenho profissional, com base na avaliação do desempenho, no ano seguinte àquele a que se reporta a avaliação serão atribuídos dias de descanso adicional aos/as trabalhadores/as que obtenham avaliação do desempenho igual ou superior a BOM, de acordo com as seguintes regras:

- a) 2 dias para avaliação do desempenho qualitativa correspondente a Bom;
- b) 3 dias para avaliação do desempenho qualitativa igual ou superior a Muito Bom;

3 - Os dias de descanso adicionais, referidos no número anterior, só podem ser gozados no decurso do ano em que se vencem, não podendo ser gozados por antecipação ou prolongamento de dia(s) de férias.

Cláusula 21.^a**Regulamentação Interna**

A APRAM, S.A. compromete-se a avaliar, durante o período de vigência do presente acordo, a possibilidade de harmonizar as regulamentações internas aplicáveis aos/as seus/as trabalhadores/as com o que seja praticado nas demais administrações portuárias.

Funchal, 18 de fevereiro de 2016.

Pela APRAM - Administração dos Portos da Região Autónoma da Madeira, S.A.

Alexandra Cristina Ferreira Mendonça, na qualidade de
Presidente do Conselho de Administração

Marcos João Pisco Pola Teixeira de Jesus, na qualidade de
Vogal do Conselho de Administração

Maria de Fátima Pita Carvalho Correia, na qualidade de Vogal
do Conselho de Administração

Pelo SNTAP - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das
Administrações Portuárias

Fernando Augusto da Silva Oliveira, na qualidade de Presidente da
Direção

Serafim José Gonçalves Gomes, na qualidade de Vice-Presidente
da Direção

Rosa Laurinda de Oliveira Leal, na qualidade de membro da
Direção

Depositado em 1 de março de 2016, a fl.as 58 verso do livro n.º 2, com o n.º 3/2016, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira - Para a Atividade Operacional Portuária da Região Autónoma da Madeira - Retificação.

Por ter sido publicado com inexatidão publicado com inexatidão o texto mencionado em epígrafe, publicado no JORAM n.º 2, III série de 2 de fevereiro de 2016, a seguir se procede às necessárias retificações.

Assim, na pág. 25 onde se lê:

Funchal, 17 de Dezembro de 2015.

Pel'A ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal

Luis Miguel de Sousa,

David Pedra,

Luis Miguel Marques

Duarte Vieira Dias

Diamantino Gregório Gonçalves da Silva

Pel'O Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira

José Manuel de Abreu dos Santos

José Manuel de Freitas

João José Rodrigues de Freitas

João Paulo Lourenço dos Passos Matos

Depositado em 15 de janeiro de 2016, a fl. 59 verso do livro n.º 2, com o n.º 1/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Deverá ler-se:

Pel'A ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal

Luís Miguel de Sousa,

David Pedra,

Luís Miguel Marques

Pel'O Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira

José Manuel de Abreu dos Santos

José Manuel de Freitas

João José Rodrigues de Freitas

João Paulo Lourenço dos Passos Matos

Duarte Vieira Dias

Diamantino Gregório Gonçalves da Silva

Depositado em 15 de janeiro de 2016, a fl. 59 verso do livro n.º 2, com o n.º 1/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Organizações do Trabalho:**Comissões dos Trabalhadores:****Eleições**

Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. - Eleição em 26/01/2016, para o Biénio de 2016/2017.

ELEMENTOS DE IDENTIFICAÇÃO**EFETIVOS**

Teófilo Albino Fernandes Escórcio, filho de Albino Dinis Costa e de Maria Inês Fernandes Escórcio, nascido a 22.07.1961, natural de S. Martinho, Funchal, com a categoria de fiel de armazém II, portador do BI n.º 5567902, emitido pelo arquivo de identificação do Funchal.

Jorge Manuel Coelho Vizinho, filho de José Coelho Vizinho e de Maria Figueira, nascido em 06.03.1954, natural do Monte, Funchal, com a categoria de escriturário III, portador do CC n.º 04504082.

Carlos Manuel Ribeiro Jasmins, filho de João Manuel Gomes Jasmins e de Maria Elvira Silvestre Ribeiro Jasmins, nascido em 27.10.1964, natural de Porto Santo, Porto Santo, com a categoria de escriturário III, portador do CC n.º 06937352.

Marco Paulo Ornelas Pinto, filho de José Virgílio Pinto e de Maria Isabel de Ornelas Carmo Pinto, nascido em 02.06.1970, natural do Monte, Funchal, com a categoria de chefe de secção, portador do BI n.º 9948730, do arquivo de identificação do Funchal.

João Virgílio Freitas Nóbrega, filho de Agostinho Correia de Nóbrega e de Lurdes Gouveia Freitas, nascido a 17.12.1970, natural do Caniço, Santa cruz, com a categoria de técnico de máquinas, portador do CC n.º 09496406.

António José Teixeira Correia, filho de Amândio Eurico Correia e de Carmina Teixeira Correia, nascido a 20.12.1966, natural do Monte, Funchal, com a categoria de escriturário II, portador do BI n.º 8028536, arquivo de identificação do Funchal.

Duarte Nuno Serrão Barreto, filho de José Laurindo Rodrigues Barreto e de Maria da Graça Aguiar Serrão Barreto, nascido em 14.08.1980, natural de S. Pedro, Funchal, com a categoria de mecânico de central, portador do CC n.º 11673801.

SUPLENTE

Manuel Trindade Gouveia Silva, filho de Manuel da Silva e Maria Isabel Gouveia Silva, nascido a 15.08.1957, natural de S. Martinho, Funchal, com a categoria de técnico administrativo I, portador do BI n.º 04868686.

Paulo Maurício Fernandes, filho de Fernando Severino Fernandes e de Maria Helena Pinto Gouveia Fernandes, nascido a 1.3.1965, natural da freguesia de S. Pedro, Funchal, com a categoria de escriturário III, portador do BI n.º 7083515 do arquivo de identificação do Funchal.

José Gabriel Jardim de Freitas, filho de Gabriel Inocência de Freitas e Florência Helena Jardim, nascido a 01.12.1962, natural de S. Jorge, Santana, com a categoria de técnico de máquinas, portador do CC n.º 06447105.

Joel Correia Ramos, filho de Daniel dos Ramos e de Adília Neves da Silva Correia, nascido em 13.05.1958, natural de S. Martinho, Funchal, portador do BI n.º 6265659 do arquivo de identificação do Funchal.

Registado em 3 de março de 2016, nos termos do artigo 438.º, n.º 6, alínea b), da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sob o n.º 1/2016, a fl.ª 4 do livro n.º 1.

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração da Justiça.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fração de lauda de anúncio são os seguintes:

| | | |
|--------------------------|-------------|----------|
| Uma lauda | €15,91 cada | €15,91; |
| Duas laudas | €17,34 cada | €34,68; |
| Três laudas..... | €28,66 cada | €85,98; |
| Quatro laudas..... | €30,56 cada | €122,24; |
| Cinco laudas | €31,74 cada | €158,70; |
| Seis ou mais laudas..... | €38,56 cada | €231,36 |

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

| | Anual | Semestral |
|------------------|--------------|------------------|
| Uma Série..... | €27,66 | €13,75; |
| Duas Séries..... | €52,38 | €26,28; |
| Três Séries..... | €63,78 | €31,95; |
| Completa | €74,98 | €37,19. |

A estes valores acrescentam os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA
IMPRESSÃO
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspeciva
Departamento do Jornal Oficial
Número 181952/02

Preço deste número: €7,31 (IVA incluído)