



JORNAL OFICIAL

Segunda-feira, 4 de Outubro de 2010

III

Série

19

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portaria de Extensão n.º 35/2010 - Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para a Indústria de Fabrico de Calçado, Bolsas de Mão, Marroquinaria, Malas de Viagem, Correaria, Limpeza e Pintura de Calçado na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial..... 2

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do Contrato Colectivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SNF - Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Revisão global..... 2

Convenções Colectivas de Trabalho:

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

Contrato Colectivo entre a CNIS - Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros - Deliberação da comissão paritária..... 13

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho**Despachos:**

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:**Portaria de Extensão n.º 35/2010**

Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para a Indústria de Fabrico de Calçado, Bolsas de Mão, Marroquinaria, Malas de Viagem, Correaria, Limpeza e Pintura de Calçado na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 17 de 3 de Setembro de 2010, foi publicada a Convenção Colectiva 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 sector e tendo em vista o objectivo 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 Projecto no JORAM, n.º 17, III Série, de 3 de Setembro de 2010, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, 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 Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para a Indústria de Fabrico de Calçado, Bolsas de Mão, Marroquinaria, Malas de Viagem, Correaria, Limpeza e Pintura de Calçado na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 17, de 3 de Setembro de 2010, 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 actividade 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 à tabela salarial, desde 1 de Abril de 2010.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 4 de Outubro de 2010. O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do Contrato Colectivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SNF - Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Revisão global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.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 14 de Fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Colectivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SNF - Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Revisão global, publicado no BTE, n.º 33 de 8 de Setembro de 2010, 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 projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 33 de 8 de Setembro de 2010, foi publicada a Convenção Colectiva 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 sector e tendo em vista o objectivo 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;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA A PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO ENTRE A ANF - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS FARMÁCIAS E O SNF - SINDICATO NACIONAL DOS FARMACEUTICOS - 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, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SNF - Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Revisão global, publicado no BTE, n.º 33 de 8 de Setembro de 2010, 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 actividade 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 à tabela salarial desde 1 de Abril de 2010.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Outubro de 2010. O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas do Trabalho

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

A ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SNF - Sindicato Nacional dos Farmacêuticos acordam na seguinte revisão global do CCT subscrito entre os mesmos outorgantes, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, posteriormente modificado nos termos que constam dos CCT publicados no BTE, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006, e 23, de 22 de Junho de 2008:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do CCT

Cláusula 1.ª

Âmbito pessoal e geográfico

1 - O presente contrato colectivo de trabalho obriga todas as entidades empregadoras representadas pela Associação Nacional das Farmácias que exerçam a sua actividade 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, e é válido por 12 meses, considerande-se sucessivamente prorrogado por iguais períodos enquanto qualquer das partes o não denunciar com a antecedência mínima de 90 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência, através de carta registada dirigida ao outro outorgante, acompanhada de uma proposta negocial.

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

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

Cláusula 3.ª

Aplicação

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a todos os contratos individuais de trabalho, excepto na parte em que estes definirem cláusulas ou condições mais vantajosas para os farmacêuticos a que respeitem.

CAPÍTULO II

Admissão e enquadramento profissional

Cláusula 4.^a

Admissão

1 - A admissão dos farmacêuticos definidos no presente contrato colectivo de trabalho 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 efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data de admissão provisória.

3 - No caso de a 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 renovação da cédula, da sua suspensão ou da sua retirada

1 - A não renovação, 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 colectivo classificam-se em:

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

Cláusula 7.^a

Carreira profissional

O acesso às categorias previstas nas alíneas b) a d) da cláusula 6.^a processar-se-á após a verificação do exercício efectivo de funções no grau anterior por um período de um ano.

Cláusula 8.^a

Exercício de funções em comissão de serviço

1 - O desempenho das funções inerentes à categoria de director técnico, bem como as de farmacêutico, quando envolvam as de substituição do director técnico, nas suas ausências ou impedimentos, dada a especial relação de confiança que pressupõem com o empregador, pode ser exercido 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 actos 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 director 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 director 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 trabalhado, 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) Actualizar 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 respectivas categorias;
- e) Permitir aos farmacêuticos actualizar 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 actividade no local contratualmente definido.

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

Cláusula 13.^a

Transferência de local de trabalho

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

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 14.^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 40 horas semanais, podendo ser definido em termos médios, de acordo com o estabelecido na cláusula 16.^a

2 - Os directores 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 colectivo, tendo em conta o regime de período de funcionamento que seja aplicável à farmácia.

Cláusula 15.^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 16.^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 seis 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 efectuar-se por via da redução do período de trabalho diário até ao limite de duas horas, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do subsídio de refeição.

Cláusula 17.^a

Horários em regime de banco de horas

1 - O período normal de trabalho diário, nas condições e casos previstos nos números seguintes pode ser aumentado até 2 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 n.º 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 n.º 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 n.º 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, efectuar-se-á pela concessão do correspondente tempo de descanso.

5 - O gozo do tempo de descanso compensatório previsto no número anterior deverá efectuar-se 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.

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 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - Os directores 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 19.^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 período de funcionamento da farmácia abranja aquele dia e mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o farmacêutico.

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 fraccionado em dois meios dias.

CAPÍTULO V

Feriados, férias e faltas

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 20.^a

Feriados obrigatórios

1 - São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

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

Cláusula 21.^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 22.^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 23.^a

Direito a férias

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

Cláusula 24.^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 n.ºs 2 e 3 da cláusula seguinte.

Cláusula 25.^a

Duração do período de férias

1 - O período anual de férias é de 22 dias úteis, podendo ser aumentado em função da assiduidade do farmacêutico, nos termos previstos na lei, até ao limite de mais 3 dias úteis.

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 dois 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 excepção 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 26.^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 no ano anterior com o vencido no início desse ano, mediante acordo com o empregador.

Cláusula 27.^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 de a farmácia ter 10 ou menos trabalhadores.

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 28.^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 29.^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 respectivo subsídio ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo 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 n.º 1, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 30.^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 n.º 3 da cláusula 29.^a

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 n.º 3 da cláusula anterior.

3 - A prova da doença prevista no n.º 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 31.^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 o respectivo 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 respectivo 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 32.^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 33.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade 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 respectivo subsídio, da qual metade reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 34.^a

Definição

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

2 - Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos 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 35.^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 15 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, a 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 inteira-se da situação educativa de filho menor;
- g) A de trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, 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) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 36.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 - No termos da alínea b) do n.º 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 recta;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta 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 37.^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 trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 38.^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 respectivo;
- 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 n.º 2 da cláusula 35.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 - Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 35.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da do trabalhador por impedimento prolongado.

Cláusula 39.^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 infracção 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, respectivamente.

Cláusula 40.^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 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VI

Retribuições e outras prestações pecuniárias

Cláusula 41.^a

Tabela salarial

As remunerações mínimas mensais dos farmacêuticos abrangidos pelo presente contrato colectivo são as constantes do anexo I.

Cláusula 42.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

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

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

em que Rm é o valor da retribuição mensal e no período normal de trabalho semanal.

Cláusula 43.^a

Trabalho especial

1 - Sempre que o farmacêutico ou director 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 30 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 n.º 1.

5 - Se a entidade empregadora não usar da faculdade referida no n.º 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, a delegá-las no mesmo trabalhador.

Cláusula 44.^a

Diuturnidades

1 - Os farmacêuticos abrangidos por este contrato 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 - 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.

Cláusula 47.^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 efectivo 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 n.º 1, receberão da entidade patronal um subsídio correspondente a um mês de vencimento e, nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3, um subsídio de férias proporcional ao período de férias.

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

4 - O aumento da duração das férias a que se refere o disposto no n.º 1 da cláusula 25.^a, nos casos em que se verifique, não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 48.^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 49.^a

Subsídio de refeição

Por cada dia completo de trabalho efectivo 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 50.^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 actividade 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 direcção técnica, o farmacêutico trabalhador todos os seus direitos e regalias.

SECÇÃO II

Cedência ocasional

Cláusula 51.^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 52.^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 efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 53.^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 54.^a

Formação por iniciativa da farmácia

As farmácias são obrigadas a assegurar aos farmacêuticos, sem perda de retribuição, uma média anual de 40 horas de formação, apurada por períodos de referência de três anos.

Cláusula 55.^a**Formação por iniciativa do farmacêutico**

1 - Os farmacêuticos poderão beneficiar de dois dias por semestre para frequência de acções 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 acções de formação, ao abrigo do regime previsto na presente cláusula, está dependente de autorização prévia do director 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 54.^a

CAPÍTULO IX**Parentalidade**Cláusula 56.^a**Direitos especiais**

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

2 - As trabalhadoras, 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.

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

4 - Em caso de hospitalização da mãe ou da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá, a pedido da trabalhadora, ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

5 - A trabalhadora terá ainda, 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 1 ano.

7 - No caso de a mãe ou o pai trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária referida nos n.ºs 5 e 6 é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a trinta minutos.

CAPÍTULO X**Previdência**Cláusula 57.^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 respectivos regulamentos.

CAPÍTULO XI**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 58.^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 59.^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 acção que em qualquer dessas qualidades hajam desenvolvido ou pela observância dos preceitos deontológicos a que se encontrem obrigados.

Cláusula 60.^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 respectiva entidade empregadora com aviso prévio de 60 dias.

2 - No caso de o farmacêutico ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 dias.

Cláusula 61.^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 62.^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 respectivos 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 efectivo será designado um suplente para substituir aquele nos seus impedimentos.

Cláusula 63.^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 64.^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 colectivo de trabalho e são depositadas e publicadas nos termos da lei.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias

Cláusula 65.^a

Reenquadramento nas novas categorias profissionais

1 - Com efeitos à data de entrada em vigor do presente CCT, os farmacêuticos são reenquadrados nas novas categorias profissionais previstas na cláusula 6.^a, nos seguintes termos:

CCT renovado (BTE. 1. ^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005)	Novo CCT
Farmacêutico-adjunto	Farmacêutico - grau I
Farmacêutico do 3.º ano	Farmacêutico - grau II
Farmacêutico do 2.º ano	Farmacêutico - grau III
Farmacêutico do 1.º ano	Farmacêutico - grau IV

2 - Após o reenquadramento efectuado nos termos do número anterior, o acesso ao grau seguinte, se o houver, processar-se-á logo que o farmacêutico perfizer os requisitos temporais previstos na cláusula 7.^a para o efeito.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 66.^a

CCT alterado

1 - O presente CCT corresponde à revisão global dos CCT subscritos pelos outorgantes e publicados no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 2005, 33, de 8 de Setembro de 2006, e 23, de 22 de Junho de 2008.

2 - O regime constante do presente CCT é globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho referidos no número anterior.

ANEXO I

Remunerações mínimas

1 - As remunerações mínimas a que se refere a cláusula 41.º do CCT são as que constam da tabela seguinte:

Categoria	Remuneração mínima mensal (euros)
Director técnico	1 975,35
Farmacêutico - grau I	1 690,29
Farmacêutico - grau II	1 554,65
Farmacêutico - grau III	1 398,14
Farmacêutico - grau IV	1 314,67

2 - As remunerações mínimas constantes da tabela prevista no número anterior produzem efeitos a partir do dia 1 de Abril de 2010.

3 - O pagamento dos retroactivos a que haja lugar, em consequência da eficácia prevista no número anterior, pode efectuar-se em duas prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor do presente CCT.

ANEXO II

Cláusulas de expressão pecuniária

1 - Diuturnidades (cláusula 44.^a) - € 2,49.

2 - Trabalho suplementar - taxas fixas [cláusula 45.^a, n.º 1, alínea d)]:

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 46.^a) - € 80.

4 - Subsídio de refeição (cláusula 49.^a) - € 4,68.

Declarações finais dos outorgantes

A ANF e o SNF assumem o compromisso de aprofundar a discussão, encetada no âmbito das negociações que estiveram na base da revisão global ora acordada e no conteúdo final da mesma, sobre os tempos e requisitos exigidos para a progressão na carreira de farmacêutico, com o objectivo de na próxima revisão do CCT, a efectuar no ano de 2011, proceder ao aumento realista dos actuais prazos de progressão previstos na cláusula 7.^a e ponderar a eventual introdução de requisitos adicionais para efeitos da referida progressão.

Em cumprimento do disposto nos artigos 494.º, n.º 4, alínea c), e 492.º, n.º 1, alínea g), do Código do Trabalho, a ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas 2643 entidades empregadoras (2701 farmácias) e o SNF declara que à mesma data estima que são abrangidos 1200 trabalhadores.

Lisboa, 30 de Julho de 2010.

Pela ANF - Associação Nacional de Farmácias:

João Carlos Lombo da Silva Cordeiro, presidente da direcção.
Vítor Manuel Lopes Segurado, vice-presidente da direcção.

Pelo SNF - Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:

Henrique Luís Lopes Ferreira Reguengo da Luz, presidente da direcção.
Sónia Alexandra Nunes Correia, vogal da direcção.

Depositado em 20 de Agosto de 2010, a fl. 91 do livro n.º 11, com o registo n.º 199/10, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

(Publicado no B.T.E., n.º 33, de 08/09/2010).

Contrato Colectivo entre a CNIS - Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros - Deliberação da comissão paritária.

Deliberação da comissão paritária, nos termos do artigo 493.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e no âmbito do contrato colectivo de trabalho, celebrado entre a CNIS e a FEPCES, celebrado na data de 22 de Junho de 2006 e publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, com posteriores publicações no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2007, n.º 11, de 22 de Março de 2009, e n.º 45 de 8 de Dezembro de 2009.

As partes acordam, nos termos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 111.^a do CCT:

1 - Deliberar a criação das seguintes profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às novas profissões, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação com a respectiva integração nos níveis de remuneração nos termos seguintes:

.....

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido

.....
Auxiliar de actividades ocupacionais. - É o trabalhador que acompanha os jovens dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia jovens na realização de actividades, dentro ou fora da sala, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

Encarregados de emprego protegido e empresas de inserção. - Coordena e controla as tarefas executadas por um número de trabalhadores, executa tarefas do tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Monitor de CAO (actividades ocupacionais). - De acordo com os planos individuais de desenvolvimento dos utentes, participa na definição das actividades a desenvolver, elabora os programas das áreas temáticas definidas, selecciona os métodos essencialmente demonstrativos a utilizar, prepara e desenvolve as actividades diárias, participa nos projectos de centro e nos processos de avaliação individual.

Monitor/ formador de habilitação e reabilitação. - É o trabalhador que ministra cursos de formação a indivíduos portadores de deficiência, independentemente da sua tipologia ou grau, ou a indivíduos com problemas de aprendizagem. Elabora e desenvolve os programas e instrumentos práticos, técnicos e pedagógicos, necessários ao desenvolvimento e realização de acções de formação.

.....

Trabalhadores sociais

Técnico superior de mediação social. - É o trabalhador que, de forma autónoma, atende e avalia beneficiários e utentes, procede à análise das situações individuais e promove o seu encaminhamento para as respostas adequadas a cada situação, estabelece os contactos e assegura a articulação necessários com serviços ou entidades, públicos ou particulares, com vista à integração e inserção pessoal, social ou profissional das pessoas atendidas, nomeadamente as mais desfavorecidas perante o mercado de trabalho ou em situação ou risco de exclusão social, acompanha, segue, avalia e investiga as situações por si trabalhadas.

Técnico superior de educação social. - É o trabalhador que concebe, investiga, executa, articula, potencia, apoia, gere, avalia projectos e programas assentes em redes, actores e parcerias sociais, assentes na prática sócio-educativa e pedagógica, desenvolvida em contexto social, fomentando a aprendizagem permanente, a minimização e resolução de problemas. Acompanha processos de socialização e inserção das pessoas reforçando as suas competências pessoais, sociais e profissionais.

Técnico superior de animação sócio-cultural. - É o trabalhador que investiga, integrado ou não em equipas multidisciplinares, o grupo alvo e o seu meio envolvente, diagnosticando e analisando situações de risco e áreas de intervenção sob as quais actuar. Planeia e implementa projectos de intervenção comunitária. Planeia, organiza e promove/desenvolve actividades de carácter educativo, cultural, desportivo, social,

lúdico, turístico e recreativo, contexto institucional, na comunidade ou ao domicílio, tendo em conta o serviço em que está integrado e as necessidades do grupo e dos indivíduos, com vista a melhorar sua qualidade de vida e a qualidade da sua inserção e interação social. Incentiva, fomenta e estimula as iniciativas dos indivíduos para que se organizem e decidam o seu projecto lúdico ou social, dependendo do grupo alvo e dos objectivos da intervenção. Acompanha as alterações que se verifiquem na situação dos utentes que afectem o seu bem-estar e actua de forma a ultrapassar possíveis situações de isolamento, solidão e outras.

Mediador sócio-cultural. - É o trabalhador que tem por função colaborar na integração de imigrantes e minorias étnicas, na perspectiva do reforço do diálogo intercultural e da coesão e inclusão sociais, para tal colaborando na resolução de conflitos sócio-culturais e na definição de estratégias de intervenção social; colaborando activamente com todos os intervenientes dos processos de intervenção social e educativa; facilitando a comunicação entre profissionais e utentes de origem cultural diferente; assessorando os utentes na relação com profissionais e serviços públicos e privados; promovendo a inclusão de cidadãos de diferentes origens sociais e culturais em igualdade de condições.

ANEXO II

Condições específicas

.....

Trabalhadores com funções pedagógicas

Admissão:

1 -

2 -

3 -

4 - A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

Contagem do tempo de serviço:

Para efeitos quer de ingresso quer de progressão dos educadores de infância e dos professores nos vários níveis de remuneração previstas no anexo IV, conta-se como de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade empregadora, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

Os docentes com a categoria de educador de infância e com grau de licenciatura passam a ser remunerados pela tabela B-4, contando para o efeito todo o tempo de serviço docente prestado naquela categoria.

.....

Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido

Admissão:

1 - As condições de admissão para as profissões de arquivista, encarregado de oficina, monitor, revisor, técnico de braille, técnico de reabilitação e tradutor são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Experiência profissional adequada.

2 - Constitui condição de admissão para a profissão de formador a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

3 - Constitui condição de admissão para auxiliar de actividades ocupacionais a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

4 - Constitui condição de admissão para a profissão de monitor de actividades ocupacionais e monitor/formador de habilitação e reabilitação as habilitações legalmente exigidas para o exercício da profissão ou equiparadas.

5 - A carreira do trabalhador com a profissão de revisor e tradutor desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

6 - Constitui requisito da promoção a revisor e tradutor de 1.^a e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

7 - A carreira do trabalhador com a profissão de monitor de actividades ocupacionais e monitor/formador de habilitação e reabilitação desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

8 - Constitui requisito da promoção de 2.^a a 1.^a a permanência de três anos de bom e efectivo serviço.

9 - Constituem requisitos da promoção a monitor de actividades ocupacionais principal e monitor/formador de habilitação e reabilitação principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

10 - A carreira do trabalhador com a profissão de monitor desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

11 - Constitui requisito da promoção a monitor de 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço.

12 - Constituem requisitos da promoção a monitor principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

Trabalhadores sociais

Admissão:

1 - Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a assistente social, técnico superior de animação sócio-cultural e técnico superior de educação social a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

2 - Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico superior de mediação social a titularidade de licenciatura anterior ao processo de Bolonha ou do 2.º ciclo de estudos superiores especializados, num caso ou noutro oficialmente reconhecidos, na área das ciências sociais e humanas.

3 - Constituem condições de admissão para a profissão de animador sócio-cultural:

- a) 12.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente;
- b) Formação profissional específica.

4 - Constituem condições de admissão para a profissão de mediador sócio-cultural:

- a) 9.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente;
- b) Formação profissional conferente do nível II de qualificação profissional.

Carreira:

1 - A carreira do trabalhador com a profissão de assistente social, técnico superior de animação sócio-cultural, técnico superior de educação social e técnico superior de mediação social desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

2 - Constitui requisito da promoção a assistente social, técnico superior de animação sócio-cultural, técnico superior de educação social e técnico superior de mediação social de 3.ª a 2.ª e de 2.ª a 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Reclassificação:

O animador cultural é substituído pelo animador sócio-cultural, mantendo o mesmo conteúdo funcional.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A - Geral

Nível III:

.....
Técnico superior de animação sócio-cultural de 1.ª;
Técnico superior de educação social de 1.ª;
Técnico superior de mediação social de 1.ª

Nível IV:

.....
Técnico superior de animação sócio-cultural de 2.ª;
Técnico superior de educação social de 2.ª;
Técnico superior de mediação social de 2.ª

Nível V:

.....
Técnico superior de animação sócio-cultural de 3.ª;
Técnico superior de educação social de 3.ª;
Técnico superior de mediação social de 3.ª

Nível IX:

.....
Animador sócio-cultural;
Mediador sócio-cultural;
Monitor/formador de habilitação e reabilitação principal.

Nível X:

.....
Monitor/formador de habilitação e reabilitação principal de 1.ª;
Monitor de CAO principal.

Nível XI:

.....
Monitor/formador de habilitação e reabilitação principal de 2.ª;
Monitor de CAO de 1.ª

Nível XII:

.....
Auxiliar de actividades ocupacionais com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço;
Monitor de CAO de 2.ª

Nível XIII:

.....
Auxiliar de actividades ocupacionais com cinco anos de bom e efectivo serviço;

Nível XIV:

.....
Auxiliar de actividades ocupacionais;

Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção;

2 - É deliberado alterar a tabela B, passando «6 - Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico» para «6 - Restantes educadores e professores», com as seguintes alterações:

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas

Nível 1:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos;
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos.

Nível 2:

Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 26 anos;
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 26 anos.

Nível 3:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos;

Professores com grau superior e mais de 25 anos;

Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos.

Nível 4:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos;

Professores com grau superior e mais de 20 anos;

Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 25 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 25 anos.

Nível 5:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos;

Professores com grau superior e mais de 15 anos;

Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 20 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 20 anos;

Professores sem grau superior e mais de 25 anos;

Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 25 anos.

Nível 6:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos;

Professores com grau superior e mais de 10 anos;

Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 15 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 15 anos;

Professores sem grau superior e mais de 20 anos;

Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos.

Nível 7:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos;

Professores com grau superior e mais de 5 anos;

Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 5 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 10 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 10 anos;

Professores sem grau superior e mais de 15 anos;

Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos.

Nível 8:

Educadores de estabelecimento com grau superior;

Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 5 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 5 anos;

Professores sem grau superior e mais de 10 anos;

Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos.

Nível 9:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar;

Professores com grau superior;

Professores sem grau superior e mais de 5 anos;

Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos.

Nível 10:

Educadores de infância sem curso, com diploma;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma;

Professores sem grau superior;

Educadores de estabelecimento sem grau superior;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais;

Professores autorizados do 1.º ciclo do ensino básico;

Educadores de infância autorizados.

3 - É deliberado eliminar as seguintes categorias / carreiras:

Nível IX:

Fogueiro-encarregado.

Nível X:

Correspondente em línguas estrangeiras.

Nível XI:

Cinzelador de metais não preciosos de 2.ª;

Dourador de 1.ª;

Encarregado de câmara escura.

Nível XII:

Cinzelador de metais não preciosos de 3.ª;

Dourador de 2.ª;

Ebanista de 3.ª;

Entalhador de 3.ª;

Estereotipador de 2.ª;

Fundidor-monotopista de 1.ª;

Impressor (flexografia de 1.ª);

Preparador de máquinas e ferramentas de 1.ª;

Teclista de 1.ª

Nível XIII:

Correio;
 Dourador de 3.^a;
 Ferramenteiro;
 Fundidor-monotipista de 2.^a;
 Funileiro-latoeiro de 2.^a;
 Impressor (flexografia) de 2.^a;
 Preparador de máquinas e ferramentas de 2.^a;
 Teclista de 2.^a

Nível XIV:

Batedor de ouro em folha de 3.^a;
 Fotocompositor de 3.^a;
 Fundidor-monotipista de 3.^a;
 Funileiro-latoeiro de 3.^a;
 Impressor (flexografia) de 3.^a;
 Mecânico de madeiras de 3.^a;
 Perfurador de fotocomposição de 3.^a;
 Preparador de máquinas e ferramentas de 3.^a;
 Teclista de 3.^a;
 Restaurador de folhas de 3.^a

3.2 - Os trabalhadores existentes que se encontrem integrados em qualquer uma das categorias a partir de agora extintas mantêm a categoria, o enquadramento, o conteúdo funcional e o nível de remuneração actualmente em relação a si praticado, com o direito às variações salariais que forem sendo aplicadas a tais categorias.

3.3 - Os correspondentes lugares serão, no entanto, a extinguir quando vagarem, não havendo, no âmbito do enquadramento da contratação colectiva, novas admissões para as referidas categorias.

Lisboa, 7 de Julho de 2010.

Pela CNIS - Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade:

João Carlos Dias Gomes Dias, efectivo.
 Nuno dos Santos Rodrigues, efectivo.
 Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, suplente.

Pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros:

Ana Isabel Lopes Pires, efectiva.
 Graça Maria Cabral de Sousa Morgado dos Santos, efectiva.
 Ana Lúcia Duarte Massas, efectiva.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPACES:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
 Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

6 de Julho de 2010. - (Assinatura ilegível.)

Depositado em 31 de Agosto de 2010, a fl. 92 do livro n.º 11, com o n.º 203/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

(Publicado no B.T.E., n.º 34, de 15/9/2010).

CORRESPONDÊNCIA

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

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção 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

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

	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 acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

IMPRESSÃO

DEPÓSITO LEGAL

Direcção Regional do Trabalho
Divisão do Jornal Oficial
Número 181952/02

O Preço deste número: € 5,43 (IVA incluído)