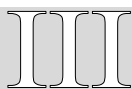




JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 1 de fevereiro de 2019



Série

Número 3

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração salarial e outras. 2

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácias - Revisão global. 3

Convenções Coletivas do Trabalho:

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração salarial e outras. 4

Contrato coletivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácias - Revisão global. 11

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E
ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho**Despachos:**

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração salarial e outras.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.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, que aprova o Código do Trabalho 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 da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 44 de 29 de novembro de 2018, 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 44 de 29 de novembro de 2018, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida 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;

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DA HOTELARIA, RESTAURAÇÃO E SIMILARES DE PORTUGAL (AHRESP) E O SINDICATO DOS TRABALHADORES E TÉCNICOS DE SERVIÇOS, COMÉRCIO, RESTAURAÇÃO E TURISMO - SITESE (CANTINAS, REFEITÓRIOS E FÁBRICAS DE REFEIÇÕES) - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

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 que aprova o Código do Trabalho, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 44 de 29 de novembro de 2018, 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 nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido e, que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária nos mesmos termos previstos na cláusula 4.ª do contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 1 de fevereiro de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Revisão global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.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, que aprova o Código do Trabalho 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 ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Revisão global, publicado no BTE, n.º 48 de 29 de dezembro de 2018, 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 48 de 29 de dezembro de 2018, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida 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;

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ANF - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS FARMÁCIAS E O SINPROFARM - SINDICATO NACIONAL DOS PROFISSIONAIS DE FARMÁCIA - 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 que aprova o Código do Trabalho, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Revisão global, publicado no BTE, n.º 48 de 29 de dezembro de 2018, 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.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido e, que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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 e cláusulas de expressão pecuniária a partir de 1 de janeiro de 2019.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 1 de fevereiro de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Convenções coletivas de Trabalho:

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração salarial e outras.

Cláusula de revisão

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, de 22 de abril de 2017, e apenas nas matérias agora acordadas, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 - A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as entidades patronais do setor das cantinas, refeitórios e fábricas de refeições, representadas pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).

2 - Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 20 500 trabalhadores e cerca de 80 empresas, que representam mais de 70 % do setor.

Cláusula 2.ª

Área

A área territorial de aplicação da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

Cláusula 4.ª

Vigência e revisão da CCT

1 - O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, vigorará pelo prazo de 24 meses contados a partir daquela data, e revoga o CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2017.

2 - As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2019 e 1 de janeiro de 2020 respetivamente.

3 - A revisão poderá ser feita:

- a) Decorridos 10 meses sobre a data referida no número 2, no que respeita às cláusulas de expressão pecuniária;
- b) Decorridos 20 meses após a referida data 1 de janeiro de 2019 no que respeita ao clausulado geral.

4 - A proposta de revisão para ser válida, deverá ser remetida por carta registada, com aviso de receção, às demais partes contratantes e será acompanhada de proposta de revisão.

5 - As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até 30 dias após a receção da proposta.

6 - As partes denunciante poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 - As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8 - As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação, mediante acordo das partes.

9 - Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem proposta aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

10 - Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Cláusula 5.ª

(Eliminada)

Cláusula 59.ª

Reclassificação profissional

Com a entrada em vigor do presente contrato, procede-se à seguinte reclassificação profissional:

- a) O trabalhador classificado como «Inspetor de Vendas», será integrado na categoria profissional «Técnico de Vendas» e enquadrado no nível 9;
- b) Extingue-se a categoria «Inspetor» e integram-se os respetivos trabalhadores na nova categoria «Gestor Operacional», mantendo-se o respetiva definição técnica e enquadramento no nível 10;
- c) É criada a categoria «Diretor Operacional», devidamente enquadrada no nível 12, e cuja definição técnica consta do anexo III.

ANEXO I

A) Subsídio de alimentação

1 - No caso dos trabalhadores que prestem serviço fora do local de confeção ou consumo de refeições, a alimentação será substituída por um equivalente pecuniário mensal cujo valor é de 128,00 €, salvo se os mesmos, sem infringirem o seu horário de trabalho, preferirem deslocar se a um estabelecimento da entidade patronal.

2 - As empresas podem satisfazer o valor do subsídio de alimentação referido no número anterior através de senhas diárias de refeição.

B) Valor pecuniário da alimentação

1 - Valor das refeições completas/mês - 34,00 €.

2 - Valor das refeições avulsas:

Pequeno-almoço - 0,95 €

Almoço, jantar ou ceia completa - 3,50 €

C) Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

1 de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019

Nível	Categorias	RPMB (em euros)
13	Diretor geral	1 590,00 €
12	Assistente de direção Diretor comercial Diretor de serviços Diretor pessoal Diretor técnico Diretor operacional	1 302,00 €
11	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de nutrição de 1. ^a	1 069,00 €

	Chefe de secção Chefe de vendas Gestor operacional Secretária administrativa/direção Técnico de nutrição de 2. ^a	
9	Técnico administrativo Chefe de cafetaria/balcão Chefe de compras/ecónomo Chefe de cozinha Chefe de pastelaria Encarregado armazém Encarregado de refeitório A Técnico de vendas	835,00 €
8	Caixa Chefe de sala de preparação Controlador Cozinheiro de 1. ^a Encarregado de refeitório B Assistente administrativo 1. ^a Pasteleiro de 1. ^a	800,00 €
7	Fiél armazém Motorista de pesados Operário polivalente	741,00 €
6	Assistente administrativo 2. ^a Motorista ligeiros Pasteleiro 2. ^a Prospetor de vendas Subencarregado de refeitório	725,00 €
5	Cozinheiro 2. ^a Dispenseiro A Encarregado balcão Encarregado bar Encarregado preparador/embalador Assistente administrativo 3. ^a	650,00 €
4	Chefe de copa Cozinheiro de 3. ^a Dispenseiro B Preparador/embalador	635,00 €
3	Controlador caixa Empregado armazém Empregado bar Empregado balcão 1. ^a Empregado distribuição Manipulador/ajudante de padaria Preparador fabrico refeições	630,00 €

2	Empregado balcão 2. ^a Estagiário administrativo Assistente de restauração	620,00 €
1	Ajudante despenseiro Ajudante motorista Estagiários (1 ano) Empregado limpeza Empregado refeitório	615,00 €

1 de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020

Nível	Categorias	RPMB (em euros)
13	Diretor geral	1 629,00 €
12	Assistente de direção Diretor comercial Diretor de serviços Diretor pessoal Diretor técnico Diretor operacional	1 334,00 €
11	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de nutrição de 1. ^a	1 095,00 €
10	Chefe de secção Chefe de vendas Gestor operacional Secretária administrativa/direção Técnico de nutrição de 2. ^a	964,00 €
9	Técnico administrativo Chefe de cafeteria/balcão Chefe de compras/ecónomo Chefe de cozinha Chefe de pastelaria Encarregado armazém Encarregado de refeitório A Técnico de vendas	856,00 €

8	Caixa Chefe de sala de preparação Controlador Cozinheiro de 1. ^a Encarregado de refeitório B Assistente administrativo 1. ^a Pasteleiro de 1. ^a	820,00 €
7	Fiel armazém Motorista de pesados Operário polivalente	760,00 €
6	Assistente administrativo 2. ^a Motorista ligeiros Pasteleiro 2. ^a Prospetor de vendas Subencarregado de refeitório	743,00 €
5	Cozinheiro 2. ^a Despenseiro A Encarregado balcão Encarregado bar Encarregado preparador/embalador Assistente administrativo 3. ^a	667,00 €
4	Chefe de copa Cozinheiro de 3. ^a Despenseiro B Preparador/embalador	651,00 €
3	Controlador caixa Empregado armazém Empregado bar Empregado balcão 1. ^a Empregado distribuição Manipulador/ajudante de padaria Preparador fabrico refeições	646,00 €
2	Empregado balcão 2. ^a Estagiário administrativo Assistente de restauração	640,00 €
1	Ajudante despenseiro Ajudante motorista Estagiários (1 ano) Empregado limpeza Empregado refeitório	635,00 €

ANEXO III

Definição técnica das categorias

Ajudante de despenseiro - É o trabalhador não qualificado que colabora no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos e na limpeza da despensa. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras, colaborando nas operações de carga e de descarga.

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente de direção - É o trabalhador que auxilia o diretor na execução das suas funções. Pode ter a seu cargo a coordenação de vários departamentos.

Assistente de restauração - É o trabalhador que, para além das funções de empregado de refeitório, pode executar, de forma acessória, o auxílio na confeção sob a orientação técnica de um cozinheiro, preparando legumes, peixes, carnes e outros alimentos destinados à confeção, prepara sopas, acompanhamentos e sobremesas simples. Requisita, controla e distribui a alimentação que requisitou aos setores de produção, designadamente a alimentação dietética específica, prepara o equipamento necessário ao serviço, reúne os alimentos das secções de produção, procede ao seu acondicionamento e faz a sua distribuição e entrega, arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento, preparação e armazenagem.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara sobrescritos segundo as folhas de

pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de cafetaria - É o profissional que, numa cafetaria, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafetarias e de outros setores de serviço: colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respetivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respetivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

Chefe de compras/ecónomo - É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseados nos respetivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas aquisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

Chefe de copa - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos da copa.

Chefe de cozinha - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e grill nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares, elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores, e requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para sua confeção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas, é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa ou quantitativamente.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respetivamente, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do

peçoal sob as ordens e de planeamento das atividades do setor, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de financiamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Chefe de pastelaria - É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário; requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável; cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas, mantém em dia os inventários de material e stocks de matérias-primas.

Chefe de sala de preparação - É o trabalhador que coordena todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

Chefe de secção (escritório) - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais setores de venda da empresa; supervisiona o trabalho do pessoal de vendas e os outros membros do pessoal do sector de vendas; assegura-se do cumprimento dos princípios estabelecidos pela empresa em matérias de crédito e de vendas.

Controlador - É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efetua os respetivos registos, bem como determinados trabalhos de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento, controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (stocks) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respetivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador de caixa - É o trabalhador cuja atividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respetivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, receção e balcão.

Cozinheiro (1.^a, 2.^a e 3.^a) - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; procede ao empratamento e garante os pratos cozinhados; confeciona os doces destinados às refeições; vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Dispenseiro - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Diretor comercial - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as operações de venda da empresa, determina as possibilidades do mercado e avalia a situação das vendas; consulta o diretor-geral e os chefes de departamento com vista a determinar as tabelas de preços, as condições da prestação dos serviços e a fixar os orçamentos relativos ao pessoal e à promoção de vendas; concebe e estabelece o programa de vendas, compreende, nomeadamente, os métodos e os incentivos das vendas, as campanhas especiais de vendas e a formação profissional do pessoal; controla e coordena as atividades do departamento de vendas; consulta os trabalhadores ligados às vendas acerca das tendências do mercado, nomeadamente no que diz respeito às reações da clientela face aos produtos da empresa e toma decisões relativas às atividades do departamento de vendas; faz relatórios sobre as operações de venda a pedido do diretor-geral. Pode negociar diretamente contratos de vendas e organizar, orientar e controlar os estudos do mercado referentes às operações de venda. Pode tratar, com agências de publicidade ou outras organizações, da preparação e apresentação de publicidade comercial da empresa e aprovar o material publicitário antes da sua publicação.

Diretor-geral - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as atividades de uma empresa e coordena o trabalho dos seus colaboradores imediatos, determina a política geral da empresa, tendo em conta a situação presente, os resultados obtidos e as previsões feitas, estabelecendo o programa com vista à concretização dessa política; determina a maneira pela qual os objetivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, consultando os seus colaboradores imediatos sobre problemas tais como métodos de exploração, instalação e equipamento necessários, recursos financeiros, vendas e pessoal; delega nos colaboradores a execução detalhada do programa; representa a empresa em negociações ou dirige estas em seu nome; decide das nomeações dos quadros superiores; faz relatórios de gestão.

Diretor-operacional - É o trabalhador que apresenta e reporta à administração os resultados e indicadores referentes ao desenvolvimento de negócio e às atividades desenvolvidas pelas equipas; orçamenta, analisa indicadores de negócio e elabora previsões financeiras; planeia, coordena as atividades desenvolvidas e avalia o desempenho dos colaboradores garantindo a concretização dos objetivos acordados com a administração para os negócios sobre a sua responsabilidade; acompanha e contacta clientes assegurando a sua satisfação com os serviços prestados, respondendo a solicitações e a processos de reclamação; negocia com clientes assegurando a concretização dos objetivos de cobrança e respetivo cumprimento de prazos de pagamento; Analisa a concorrência e intervém no desenvolvimento de novos produtos/projetos.

Diretor de pessoal - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as atividades ligadas aos problemas de pessoal e às relações de trabalho de uma empresa e participa na definição da política de organização nos domínios da contratação, formação profissional, segurança, serviços sociais e outros domínios que digam respeito ao pessoal. Determina os recursos de mão-de-obra em relação com as necessidades presentes e futuras da empresa; consulta o diretor-geral e os chefes de departamento sobre problemas tais como contratação, tabelas salariais, admissões ou despedimentos de pessoal, assim como sobre a condução de

negociações ou consultas com os representantes dos trabalhadores; participa na definição da política de pessoal; concebe e põe em funcionamento os processos de formação profissional de promoções, de segurança e higiene, de determinação dos níveis salariais, dos canais de consulta e comunicação das reclamações e outros assuntos que dizem respeito ao pessoal, aconselha e assiste o chefe de departamento sobre questões de pessoal, controla e coordena as atividades da direção do pessoal, tomando as decisões necessárias ao seu fornecimento, aconselha ou assiste o diretor-geral nas negociações com os representantes dos trabalhadores e toma parte ou dirige essas negociações. Por vezes representa a empresa em tribunais de arbitragem de conflitos de trabalho.

Diretor de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, matérias, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Diretor técnico - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as atividades ligadas à exploração dos serviços e participa na definição da política de exploração e desenvolvimento dos serviços; colabora com o diretor comercial e o diretor-geral na análise da situação dos serviços, para ajuizar se correspondem às necessidades dos utilizadores, tendo em conta o volume de utentes e clientes e da sua evolução provável, bem como da capacidade dos equipamentos existentes; colabora na definição da política de exploração e de desenvolvimento dos serviços; colabora na fixação ou aprovação dos métodos ou processos a seguir para uma exploração eficaz dos serviços; controla e coordena as atividades de exploração e todas as decisões necessárias; elabora relatórios para o diretor geral sobre exploração.

Empregado de armazém - É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos setores de venda ou utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

Empregado de balcão (1.ª e 2.ª) - Atende e serve os clientes em estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior; cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento;

elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à aquisição direta aos fornecedores; efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações; bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização dos inventários.

Empregado de bar - É o trabalhador que prepara e serve bebidas de frutos, sandes e produtos similares; pode receber e registar as importâncias respetivas.

Empregado de distribuição - É o trabalhador que em veículo da empresa concessionária ou da empresa concedente, se desloca aos diversos centros; prepara, acondiciona, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher; procede à verificação de todo o material ou géneros inerentes a todo o circuito, executa serviços de higienização dos setores do seu circuito.

Empregado de limpeza - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

Empregado de refeitório - É o trabalhador que executa nos diversos setores de um refeitório, cantina, todos os trabalhos relativos aos mesmos, nomeadamente de preparação, disposição, limpeza e higienização de todos os locais onde são servidas as refeições e linhas de empratamento; empacota e dispõe os talheres, receciona e distribui todos os utensílios e géneros necessários à realização do serviço; coloca em balcões e em mesas de centros de convívio todos os géneros sólidos e ou líquidos que façam parte do serviço; recebe e emite senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de meios eletrónicos ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios existentes; prepara os alimentos destinados a serem servidos nas refeições; executa os serviços de limpeza e de higienização de diversos locais e setores que compõem o refeitório.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

Encarregado de balcão - É o trabalhador que supervisiona as tarefas de alimentação do balcão, o empratamento, e coordena o serviço de balcão da linha self-service.

Encarregado de bar - É o trabalhador que supervisiona, coordena e executa os serviços de bar num refeitório ou centro de convívio.

Encarregado de preparador/embalador - É o trabalhador que supervisiona e coordena o serviço executado pelos preparadores embaladores.

Encarregado de refeitório - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das

regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e de demais sectores do refeitório ou cantinas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

Estagiário - É o trabalhador que se prepara para ascender à respetiva categoria profissional.

Estagiário administrativo - É o trabalhador que se prepara o exercício das funções administrativas para que estagia.

Fiel de armazém - É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respetivas entradas e saídas.

Gestor operacional - É o trabalhador que coordena e inspeciona os diversos centros; tem autonomia sobre todo o pessoal, documentos e serviços, dentro do centro; fornece dados e faz relatórios para apreciação superior. Em todo ou qualquer refeitório ou cantina, onde não haja serviço central de apoio, o profissional responsável poderá ter essa categoria, mesmo que a nomenclatura utilizada no quadro da empresa seja a de «encarregado de refeitório».

Manipulador/ajudante de padaria - É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico do pão e ou produtos afins, compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

Motorista - É o trabalhador que possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

Operário polivalente - É o trabalhador que executa, entre outras tarefas acessórias, as relacionadas com eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria.

Pasteleiro de 1.ª - É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia as temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 2.ª - É o trabalhador que trabalha como forno; qualquer que seja a área coadjuva o pasteleiro de 1.ª no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Preparador de fabrico de refeições - É o trabalhador que sob as ordens de um cozinheiro ou diretor de produção, prepara legumes, peixes, carnes e outros alimentos destinados à confeção e ou produção da alimentação em fábricas de alimentação e em refeitórios que sirvam mais de 3000 refeições por dia.

Preparador/embalador - É o trabalhador que prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

Prospetor de vendas - É o trabalhador que averigua e estuda as possibilidades do mercado, elabora os relatórios e o cadastro de projeção de clientes, estabelece e mantém contactos com os clientes atuais e potenciais, podendo propor novos clientes, elabora orçamentos e faz projetos para concurso, estuda e propõe alterações de preços, custos e outros encargos dos contratos em vigor, podendo colaborar nos estudos de gestão de unidades. Colabora no estudo técnico das unidades, nomeadamente quanto a tipos de instalações, necessidades de materiais, pessoal e stocks, e propõe técnicas de montagem e funcionamento da linha.

Secretário de administração/direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Subencarregado de refeitório - É o trabalhador que superintende nos diversos trabalhos dos refeitórios em que o número de refeições diárias seja inferior a 200. Em refeitórios com um número superior de refeições diárias este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

Técnico administrativo - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico de nutrição - É o técnico que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional. Avalia o estado de nutrição de uma dada comunidade, deteta desequilíbrios alimentares geradores de doença e promove a sua correção, coordena programas de educação e aconselhamento alimentar. Faz controlo de qualidade e procede à inspeção dos alimentos no campo higieno-sanitário. Pode planificar e calcular regimes alimentares, fazer auditorias e colaborar em projetos de equipamentos para serviços de alimentação. Desenvolve ações de formação, manuais e normas no campo da nutrição e da higiene e segurança alimentar.

Técnico de vendas - É o trabalhador que fala com o cliente, informa-se dos serviços e produtos que o cliente deseja e dos custos/preços aproximados que está disposto a pagar, auxilia o cliente a efetuar a escolha, evidenciando as qualidades e vantagens dos serviços e produtos, salientando as características de ordem técnica e outras, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; faz contratos.

Lisboa, 16 de outubro de 2018.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

Mário Pereira Gonçalves, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, na qualidade de primeiro vice-presidente da direção e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Luís Alberto da Silva Santos, na qualidade de vice-presidente da direção e mandatário.

Depositado em 14 de novembro de 2018, a fl. 74 do livro n.º 12, com o n.º 221/2018, 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 44, de 29/11/2018).

Contrato coletivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do CCT

Cláusula 1.ª

Âmbito pessoal e geográfico

1 - São entidades outorgantes do presente CCT, de um lado, a ANF - Associação Nacional das Farmácias, adiante designada por ANF, e, de outro, o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia.

2 - O presente CCT obriga, de um dos lados, todas as entidades empregadoras representadas pela ANF que exerçam a atividade farmacéutica de oficina nos distritos do Continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e, por outro lado, os trabalhadores representados pelo sindicato outorgante que desempenhem as funções inerentes às profissões e categorias previstas no presente CCT.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 - Este CCT entra em vigor após a sua publicação no Boletim do Trabalho e do Emprego, nos termos legais, e é válido por vinte e quatro meses, salvo quanto à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, cuja vigência é de doze meses, que produzirão efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2019.

2 - O CCT considera-se sucessivamente prorrogado por iguais períodos enquanto qualquer das partes o não denunciar com a antecedência mínima de sessenta 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.

3 - 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.

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

5 - A proposta de revisão ou, no caso de denúncia, de celebração de nova convenção será comunicada à outra entidade outorgante, por carta registada ou protocolo, e enviada cópia ao ministério responsável pela área laboral.

6 - A resposta à proposta de revisão ou de celebração de nova convenção deve ser apresentada à outra entidade no prazo máximo de trinta dias.

7 - No caso de proposta de revisão apresentada antes de terem decorrido seis meses de vigência da convenção, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar enquanto o mesmo não decorrer, devendo neste caso, informar a outra parte no prazo de 10 dias úteis.

8 - As negociações devem iniciar-se nos oito dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do contrato e ficar concluídas no prazo de sessenta dias a contar do início das negociações.

9 - Findo o prazo referido no número anterior, caso não se consiga o acordo, considera-se que as negociações se goraram, seguindo-se os trâmites legais.

Cláusula 3.^a

Contratos individuais

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 trabalhadores 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 - Sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4 da presente cláusula e na cláusula 5.^a, só poderão ser admitidos na farmácia os trabalhadores que satisfizerem as seguintes condições:

- a) Para a carreira de técnicos auxiliares de farmácia - 12.º ano de escolaridade e curso de formação de «Técnico de Auxiliar de Farmácia», que preencha os seguintes requisitos:

I) O curso terá que ser ministrado em entidade formadora certificada oficialmente;

II) O curso deve permitir a aquisição, através de formação teórica e teórico-prática, das seguintes competências:

- i. Dispensa medicamentos e outros produtos de saúde de acordo com os procedimentos legais; informação sobre a sua indicação terapêutica, correta utilização e conservação; promoção da adesão à terapêutica;
- ii. Dispensa de medicamentos não sujeitos a receita médica de acordo com os protocolos em vigor na farmácia;
- iii. Aconselhamento sobre estilos de vida saudáveis;
- iv. Realização de determinações de parâmetros bioquímicos e fisiológicos de acordo com os protocolos em vigor na farmácia;
- v. Preparação de medicamentos manipulados cumprindo todos os requisitos técnicos e legais;
- vi. Realização tarefas relativas a faturação de receituário, controlo de stocks existentes (medicamentos, produtos de saúde, consumíveis e outros materiais), manutenção e controlo de equipamentos;
- vii. Contribuição para uma imagem ética e profissional da farmácia;

- viii. Domínio do sistema informático da farmácia e as novas tecnologias;
- ix. Relacionamento de forma adequada com os demais profissionais da farmácia e da saúde.

III) O curso deve ter uma duração total de, pelo menos, 240 horas de formação, metade das quais em formação teórica e a outra metade em formação teórico-prática.

- b) Para a carreira de «Técnico de Farmácia» - cédula profissional de técnico de farmácia.

2 - Nenhum trabalhador pode iniciar o exercício de funções sem que tenha feito prova documental de que reúne os requisitos previstos no número anterior.

3 - A partir da data de entrada em vigor do artigo 2.º do regulamento aprovado pela Deliberação n.º 396/2017 do INFARMED - Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, IP publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 95, de 17 de maio de 2017, que determina a formação profissional para o exercício de funções de coadjuvação na área farmacêutica, só poderão exercer as funções de TAF os trabalhadores que reúnam os requisitos da formação estabelecidos no referido artigo 2.º, ou que se encontrem numa das situações previstas no artigo 3.º do regulamento supra identificado.

4 - O disposto no número anterior considerar-se-á substituído por disposição legal ou regulamentar, com natureza imperativa, que venha a alterar ou revogar, total ou parcialmente, o regulamento nele identificado.

Cláusula 5.^a

TAFE - Técnico/a auxiliar de farmácia estagiário/a

1 - Pode ser admitido por contrato de trabalho para a categoria profissional de TAFE - Técnico/a auxiliar de farmácia estagiário/a, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador inscrito em curso de formação que preencha os requisitos estabelecidos na regulamentação referida nos números 3 ou 4 da cláusula 4.^a do presente CCT.

2 - O início do exercício de funções na farmácia está condicionado à apresentação prévia pelo/a candidato/a de documento comprovativo de que iniciou a frequência da formação exigida para a obtenção da qualificação de técnico/a auxiliar de farmácia.

3 - O TAFE, para além das atividades a desenvolver no âmbito da formação prática que decorra na farmácia, pode colaborar em atividades relativas a atos inerentes ao exercício de funções de coadjuvação na área farmacêutica, desde que as execute sem autonomia funcional e as

mesmas se mostrem relevantes, complementares ou acessórias para a sua formação prática em contexto de trabalho.

4 - O TAFE, contratado a tempo completo, terá direito a uma remuneração mensal, nos seguintes termos:

- a) Até completar um ano de exercício de funções, terá direito a uma remuneração mensal, não inferior a 80 % da remuneração mínima prevista no presente CCT para a categoria de TAF, ou a 80 % da retribuição mínima mensal garantida (salário mínimo nacional), consoante a que for mais favorável;
- b) Após completar um ano de exercício de funções de TAFE, terá direito a uma remuneração mensal não inferior à retribuição mínima garantida ou a uma remuneração correspondente a 90 % da remuneração mínima prevista no presente CCT para a categoria de TAF, consoante a que for mais favorável.

5 - A remuneração do TAFE com contrato de trabalho a tempo parcial será proporcional ao período normal de trabalho acordado por comparação ao período normal de trabalho dos trabalhadores a tempo completo, calculada nos termos do número anterior.

6 - O TAFE beneficia dos direitos e está adstrito ao cumprimento dos deveres previstos no presente CCT.

7 - O TAFE quando obtiver a qualificação de TAF tem o dever de informar por escrito a farmácia de tal facto e apresentar certificado comprovativo da qualificação obtida, acedendo à categoria profissional de TAF - Técnico Auxiliar de Farmácia, com efeitos ao primeiro dia de calendário do mês seguinte.

8 - O disposto na presente cláusula, enquanto não for publicada a Qualificação de Técnico Auxiliar de Farmácia no Catálogo Nacional de Qualificações, prevista na regulamentação a que se refere o número 3 da cláusula 4.^a do presente CCT, é aplicável ao trabalhador que frequente curso de formação ministrado por entidade formadora certificada oficialmente e que preencha os requisitos enunciados no número 3 do artigo 2.^o da regulamentação atrás referida, o qual acederá à categoria profissional de TAF após informar por escrito a farmácia da obtenção da formação para TAF e apresentar o respetivo certificado comprovativo, com efeitos ao primeiro dia de calendário do mês seguinte.

9 - O regime constante dos números precedentes não obsta a que as farmácias concedam estágios de formação, profissionais, ou curriculares através de outras modalidades contratuais legalmente admissíveis ou exigidas por lei, caso em que, em detrimento do disposto na presente cláusula, será aplicável o regime legal ou contratual previsto para a modalidade adotada.

Cláusula 6.^a

Período experimental

O período experimental rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeito de substituição

A admissão de qualquer trabalhador para substituir outro que esteja de férias ou cujo contrato se encontre temporariamente suspenso rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo dos requisitos previstos na cláusula 4.^a

Cláusula 8.^a

Carreiras e categorias profissionais dos profissionais de farmácia

1 - As carreiras dos profissionais de farmácia previstas no presente CCT e as categorias que as compõem, são as constantes dos números seguintes.

2 - A carreira de TAF - Técnico Auxiliar de Farmácia é constituída pelas seguintes categorias profissionais:

- a) TAFE - Técnico (a) auxiliar de farmácia estagiário;
- b) TAF - Técnico(a) auxiliar de farmácia;
- c) TAF GIII - Técnico(a) auxiliar de farmácia grau III;
- d) TAF GII - Técnico (a) auxiliar de farmácia grau II;
- e) TAF GI - Técnico (a) auxiliar de farmácia grau I.

3 - A carreira de TF - Técnico de Farmácia é constituída pelas seguintes categorias profissionais:

- a) TF G III - Técnico(a) de farmácia grau III;
- b) TF G II - Técnico(a) de farmácia grau II;
- c) TF G I - Técnico(a) de farmácia grau I.

Cláusula 9.^a

Progressão profissional

1 - A progressão profissional na carreira de TAF é a seguinte:

- a) Acede à categoria de TAF, o TAFE que preencha os requisitos previstos, consoante o caso, no número 7 ou no número 8 da cláusula 5.^a;
- b) Acede à categoria de TAF GIII o TAF com 3 anos na categoria e com um mínimo de 625 dias de permanência efetiva nesta categoria;
- c) Acede à categoria de TAF GII, o TAF GIII com 6 anos de antiguidade nesta categoria;
- d) Acede à categoria de TAF GI, o TAF GII com 6 anos de antiguidade nesta categoria.

2 - A progressão profissional na carreira de TF é a seguinte:

- a) Acede à categoria de TF G II, o TF G III, com 6 anos de experiência efetiva nesta categoria;
- b) Acede à categoria de TF G I, o TF G II, com 6 anos de experiência efetiva nesta categoria.

3 - O regime previsto nas alíneas *c)* e *d)* do número 1 e o previsto no número 2 desta cláusula, não prejudica a aplicabilidade do regime das diuturnidades.

4 - Os regimes de progressão na carreira profissional previstos no número 1 e no número 2 podem ser afastados por acordo escrito entre a farmácia e, consoante o caso, o TF ou o TAF, nos termos e com os efeitos previstos na cláusula 25.^a, processando-se, nesse caso, o acesso às categorias previstas nos seguintes termos:

- a) Na carreira de TAF, com exceção da progressão para a categoria de TAFE, em que a progressão para TAF se fará nos termos previstos na alínea a) do número 1 da presente cláusula e da progressão para a categoria de TAF GIII, em que a mesma se efetuará assim que o TAF obtiver 45 pontos nesta categoria, a progressão para a categoria imediatamente superior efetuar-se-á após o trabalhador obter 90 pontos na categoria detida;
- b) Na carreira de TF, a progressão para a categoria imediatamente superior efetuar-se-á após o trabalhador obter 90 pontos na categoria detida.

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

6 - A formação profissional certificada, que seja ministrada por entidades formadoras certificadas oficialmente nas áreas de educação e formação «Saúde» e/ou «Ciências farmacêuticas», que o TF ou o TAF obtenha será computada para efeitos da pontuação prevista no número anterior, correspondendo a cada 7h30m de formação certificada 1 ponto, até ao limite total, em cada ano civil, de 4 pontos.

7 - No caso de a farmácia não proporcionar ao TAF ou ao TF, em cada ano civil, pelo menos 15 horas de formação, serão atribuídos automaticamente ao trabalhador 2 pontos, os quais serão computados para efeitos do limite total de pontuação previsto no número anterior e dos pontos relevantes para progressão na carreira previstos no número 4 da presente cláusula.

8 - O disposto no número anterior não é aplicável:

- a) No ano de admissão do trabalhador, no caso de a duração do contrato de trabalho não atingir nesse ano pelo menos 6 meses;

- b) No caso das ausências ao trabalho, que a lei não considere como prestação efetiva de trabalho, totalizarem, isolada ou conjuntamente, no mesmo ano civil, mais do que 60 dias.

9 - Nos casos previstos no número 4 da presente cláusula, os profissionais de farmácia beneficiam, em relação à progressão na totalidade da sua carreira profissional, das seguintes garantias de aplicação automática:

- a) Os profissionais de farmácia com a categoria de TAF que não obtenham o número de pontos necessário para progredir para a categoria de TAF GIII no prazo de quatro anos civis completos de permanência efetiva naquela categoria, findo aquele prazo, progridem imediatamente para a categoria de TAF GIII, independentemente do número de pontos que tenham obtido nesse período;
- b) Os profissionais de farmácia com as demais categorias profissionais previstas no anexo I que não obtenham o número de pontos necessário para progredir para a categoria profissional subsequente, progridem para essa categoria profissional no dia imediatamente seguinte aquele em que atinjam sete anos civis completos de permanência efetiva na categoria detida, independentemente do número de pontos que tinham obtido nesse período.

Cláusula 10.^a

Antiguidade e permanência efetiva na categoria

1 - A entidade empregadora, para efeitos do disposto na cláusula anterior, deve proceder a um registo que permita apurar a antiguidade e o tempo de permanência efetiva do trabalhador na categoria profissional

2 - O registo referido no número anterior cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja a categoria de TAF GI ou de TF GI.

Cláusula 11.^a

Atividades

1 - As atividades a desenvolver no âmbito da carreira de TAF, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 5.^a relativamente ao TAFE, consubstanciam-se na execução de todos os atos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo e supervisão do farmacêutico.

2 - As atividades a desenvolver no âmbito da carreira de TF consubstanciam-se na execução de todos os atos inerentes ao exercício farmacêutico, sob supervisão do farmacêutico, utilizando técnicas de base científica com fins de promoção da saúde e de prevenção.

Cláusula 12.^a**Distintivo**

Os trabalhadores usarão na bata e sobre o peito, do lado esquerdo, um distintivo, a fornecer pelo sindicato quando o trabalhador seja associado deste, de onde conste a respetiva profissão.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalhoCláusula 13.^a**Local de trabalho**

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

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

Cláusula 14.^a**Transferência de local de trabalho**

A transferência, definitiva ou temporária, de local de trabalho rege-se pelo disposto na lei

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalhoCláusula 15.^a**Período normal de trabalho e horário de trabalho**

1 - O período normal de trabalho terá a duração máxima de quarenta horas semanais.

2 - Compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites da lei e do presente contrato coletivo, tendo em conta o regime de período de funcionamento que seja aplicável à farmácia.

3 - A alteração ao horário de trabalho será efetuada nos termos da lei.

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 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 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 3 horas, tendo o acréscimo por limite 200 horas, por ano.

2 - A entidade empregadora tem de comunicar ao trabalhador a necessidade de prestar trabalho em regime de banco de horas logo que tomar conhecimento do motivo justificativo.

3 - A prestação de trabalho em regime de banco de horas, nos termos previstos nos números anteriores, só pode ocorrer se estiver em causa a ultimação de receituário urgente ou o suprimento de atraso ou falta imprevista do trabalhador que deveria apresentar-se ao serviço.

4 - A compensação do trabalho prestado em acréscimo, ao abrigo e dentro dos limites do disposto no número 1, 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 até ao final do mês seguinte aquele em que ocorreu o trabalho prestado em acréscimo ou, por acordo com o trabalhador, até ao final do ano civil a que respeite.

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

Cláusula 18.^a**Isenção de horário de trabalho**

O regime de isenção de horário de trabalho é o constante da lei.

Cláusula 19.^a**Intervalos de descanso**

1 - O intervalo para refeição não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 - Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser reduzido até trinta minutos ou ter uma duração superior à prevista no número anterior.

3 - No caso de ser praticado horário em regime de adaptabilidade, ou em banco de horas, por acordo com o trabalhador, o limite a que se refere o número 1 pode ser alargado até 6 horas consecutivas.

Cláusula 20.^a

(Tolerância no registo do ponto)

1 - Na entrada ao serviço haverá uma tolerância de quinze minutos em relação ao horário estabelecido, desde que não se verifique qualquer prejuízo para o atendimento adequado e pontual dos utentes.

2 - Haverá uma tolerância de quinze minutos em relação ao horário de encerramento para ulitimação de receituário urgente.

Cláusula 21.^a

Descanso semanal

1 - O dia de descanso obrigatório é o domingo.

2 - O dia de descanso obrigatório pode não ser o domingo, mediante acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

3 - Nos casos previstos no número anterior, será garantido ao trabalhador o gozo de 2 domingos como dia de descanso obrigatório, por cada mês de calendário.

4 - Para além do descanso semanal obrigatório, os trabalhadores têm direito a um dia completo de descanso semanal complementar.

5 - O gozo do dia de descanso semanal complementar, pode ser fracionado em dois meios dias de descanso.

6 - O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado, por determinação da entidade empregadora, numa das duas modalidades a seguir indicadas:

- a) No dia imediatamente anterior ou subsequente ao dia de descanso semanal obrigatório;
- b) No meio período de trabalho imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o outro meio período de descanso complementar gozado noutra dia da semana.

7 - O trabalhador que preste serviço em dia de descanso semanal obrigatório descansará num dos três dias seguintes.

8 - O dia ou meio dia de descanso complementar pode, por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, ser substituído por remuneração.

Cláusula 22.^a

Descanso após serviço permanente

O trabalhador que em dia útil preste serviço, entre as zero e as oito horas, para assegurar o serviço permanente, descansará todo o período normal de trabalho desse mesmo dia, sem perda de remuneração e do subsídio de refeição.

Cláusula 23.^a

Registo do trabalho extraordinário

1 - É trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 - O trabalho extraordinário será registado em livro próprio, existente na farmácia ou posto farmacêutico.

CAPÍTULO IV

Retribuição e outras prestações Pecuniárias

Cláusula 24.^a

Remuneração mínima e remuneração base mensais

1 - Para efeitos do presente CCT entende-se por:

- a) Remuneração mínima - a constante, para cada categoria profissional, do anexo I.
- b) Remuneração base - a do número anterior, acrescida do valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, se outra superior não estiver estabelecida.
- c) O valor da remuneração/hora é o que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

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

sendo: R= remuneração base;
N= número de horas semanais.

2 - A entidade empregadora é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no ato do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, período de trabalho normal e as horas extraordinárias, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

3 - O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês e, pelo menos, até à hora normal de encerramento da farmácia.

Cláusula 25.^a

(Tabelas salariais)

1 - As remunerações mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, são as constantes das tabelas A constantes do anexo I, salvo nos casos previstos no número seguinte.

2 - As remunerações mensais dos TF ou dos TAF que acordem com a farmácia a aplicação do regime premial e de progressão por pontos nos termos previstos nos números 4 e 5 da cláusula 9.^a e na cláusula 26.^a, são as constantes das respetivas tabelas B que integram o anexo I.

Cláusula 26.^a

Regime premial e de progressão por pontos

1 - O TF ou o TAF 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 trabalhador terá o valor previsto na tabela B do anexo I para a respetiva categoria profissional.

3 - O trabalhador, 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, correspondente à categoria detida pelo trabalhador, bem como, para efeitos de progressão na carreira nos termos previstos no número 4 da cláusula 9.^a, à atribuição da pontuação correspondente ao resultado dos objetivos anuais atingido, nos termos previstos na referida tabela salarial B, que lhe seja aplicável.

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 TF ou o TAF e a farmácia.

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

7 - O resultado da avaliação deve ser comunicado ao trabalhador, 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 trabalhador 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 trabalhador uma avaliação correspondente ao escalão de 12 pontos, para efeitos de progressão na carreira e atribuição do prémio anual.

11 - 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, todos os valores constantes na coluna «prémio anual» das tabelas B do anexo I são reduzidos para metade

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 - Os profissionais de farmácia com as categorias profissionais referidas no anexo I-A, abrangidos pelo presente CCT têm direito a diuturnidades nos termos previstos no anexo II e segundo as regras de vencimento estabelecidas na portaria ali referida, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - Os profissionais de farmácia com as categorias profissionais referidas no anexo I-A admitidos após 13 de junho de 2010, beneficiam do disposto no número anterior, salvo se a remuneração base mensal que auferiram for igual ou superior ao montante que resultaria da soma da retribuição mínima garantida, consoante o caso, à respetiva categoria profissional com as diuturnidades que venceria nos termos da portaria referida no anexo II.

Cláusula 28.^a

Trabalho especial

1 - Sempre que o técnico auxiliar de farmácia, ou o técnico de farmácia, exerça funções que ultrapassem as inerentes ao exercício da sua categoria profissional, por delegação escrita da entidade empregadora, especificando as funções a desempenhar, terá direito a um suplemento mínimo de 10 % sobre o vencimento real.

2 - Esta delegação não poderá ser retirada sem motivo justificado e terá a duração mínima 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 do termo do último período de seis meses.

4 - A avocação das funções delegadas implica, para o trabalhador, a perda automática do suplemento 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 avocação, a entidade empregadora não poderá delegar aquelas funções em qualquer outro trabalhador, sendo permitido, no entanto, voltar a delegá-las no mesmo trabalhador

Cláusula 29.^a

Alteração da retribuição

1 - Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria ou retribuição superior, por período igual ou superior a quinze dias de trabalho consecutivo, passará a receber retribuição igual à do trabalhador substituído, enquanto a substituição durar.

2 - Se a substituição durar para além de cento e vinte e cinco dias, o trabalhador substituto manterá a remuneração do substituído quando regressar às suas anteriores funções.

Cláusula 30.^a

Subsídio de férias

1 - O trabalhador tem direito a um subsídio de férias, nos termos da lei.

2 - Este subsídio será pago de uma só vez, até cinco dias antes do início das férias, quer estas sejam gozadas de uma só vez, quer interpoladamente.

3 - Sempre que o dia do pagamento da retribuição mensal esteja contido no período de férias, o trabalhador receberá a respetiva retribuição até à data fixada no número anterior.

4 - O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento da retribuição mensal que se efetue até ao início das férias.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de Natal nos termos da lei.

Cláusula 32.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 - O pagamento do trabalho suplementar é calculado nos termos do esquema seguinte:

- a) Em dias normais de trabalho;
 - i) 1.^a hora - valor/hora acrescido de 25 %;
 - ii) 2.^a hora e seguintes - valor/hora acrescido de 50 %;
 - iii) Entre as 0 e as 9 horas - valor/hora acrescido de 37,5%.
- b) Em dia de descanso semanal complementar;
 - i) Até às 19 horas - valor/hora acrescido de 75 %;
 - ii) das 19 às 20 horas - valor/hora acrescido de 100 %;
 - iii) Das 20 às 24 horas - valor/hora acrescido de 150 %.
- c) Em dia de descanso semanal obrigatório ou em feriado;
 - i) Das 0 às 9 horas - valor/hora, acrescido de 125 %;
 - ii) Das 9 às 19 horas - valor/hora, acrescido de 75 %;
 - iii) Das 19 às 20 horas - valor/hora, acrescido de 100 %;
 - iv) Das 20 às 24 horas - valor/hora, acrescido de 150 %.
- d) Dia seguinte a dia de descanso semanal obrigatório ou a dia feriado;
Das 0 às 9 horas - valor/hora, acrescido de 37,5 %.

2 - O trabalho suplementar deve ser repartido equitativamente por todo os trabalhadores que o desejem realizar, desde que a entidade empregadora reconheça neles a capacidade física e a competência adequadas à prestação do trabalho noturno, sem prejuízos dos condicionalismos relativos ao trabalho de menores.

Cláusula 33.^a

Subsídio de refeição

O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, por cada dia em que preste no mínimo quatro horas de trabalho efetivo.

Cláusula 34.^a

Serviço permanente

1 - Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o trabalho prestado para assegurar o serviço permanente das farmácias, pode ser remunerado por uma taxa fixa estabelecida livremente pelas partes, acrescida das taxas de chamadas atendidas pelo trabalhador.

2 - O acordo referido no número anterior pode ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses.

3 - Em caso de denúncia do acordo cessa a atribuição ao trabalhador das taxas referidas no número um, passando o trabalho suplementar a ser remunerado nos termos do regime definido no número 1, da cláusula 32.^a

Cláusula 35.^a**Serviço de disponibilidade**

1 - Por cada semana completa em que preste serviço de disponibilidade, o trabalhador 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 - O subsídio estabelecido nesta cláusula será revisto anualmente, em simultâneo com a revisão das tabelas salariais.

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

5 - O trabalhador obriga-se a prestar, por mês, uma semana de serviço de disponibilidade.

6 - A prestação de serviço de disponibilidade para além de uma semana em cada mês depende de acordo do trabalhador.

CAPÍTULO V**Feriados, férias e faltas****SECÇÃO I****Feriados e férias**Cláusula 36.^a**Feriados**

1 - São feriados obrigatórios, aquele 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.

3 - 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.

4 - 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.

5 - No caso de a farmácia possuir posto farmacêutico em concelho diverso do da sede, os trabalhadores deste gozarão o feriado municipal do concelho onde o posto estiver instalado.

Cláusula 37.^a**Direito a férias**

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis e rege-se nos termos da lei.

Cláusula 38.^a**Marcação, alteração, adiamento ou interrupção da época de férias**

1 - A marcação da época das férias rege-se pelo disposto na lei.

2 - Se, depois de fixada a época de férias, a entidade empregadora, por exigências imperiosas de funcionamento da farmácia, alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 - O adiamento ou a interrupção das férias por motivo de doença rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 39.^a**Férias interpoladas**

O trabalhador deve gozar as férias em dias seguidos, podendo, por mútuo acordo com a entidade patronal, gozá-las interpoladamente, nos termos da lei.

SECÇÃO II**Faltas**Cláusula 40.^a**Faltas justificadas**

O regime de faltas justificadas é o constante da lei

Cláusula 41.^a**Comunicação do motivo de falta**

A comunicação das faltas rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 42.^a**Faltas por motivo de doença ou acidente**

As faltas por motivo de doença ou acidente serão comprovadas nos termos da lei.

Cláusula 43.^a**Faltas por motivo de detenção ou prisão preventiva**

1 - As faltas resultantes da impossibilidade de prestar trabalho por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador consideram-se sujeitas ao regime da cláusula 40.^a.

2 - Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por decisão judicial, transitada em julgado, as referidas faltas serão, para todos os efeitos, tidas como injustificadas.

3 - É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por condenação judicial por crime não doloso cuja pena tenha sido inferior a cento e cinquenta dias de prisão.

4 - No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora poderá admitir um trabalhador substituto que só auferirá dos direitos consignados no respetivo contrato escrito de substituição.

CAPÍTULO VI

Vicissitudes contratuais

SECÇÃO I

Transmissão da farmácia

Cláusula 44.^a

Transmissão de farmácia

À transmissão da farmácia aplica-se o disposto na lei.

SECÇÃO II

Cedência ocasional

Cláusula 45.^a

Cedência ocasional

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

2 - A duração da cedência rege-se pelo disposto na lei.

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 46.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 - É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 - A matéria da cessação do contrato individual de trabalho é a constante da lei em vigor.

CAPÍTULO VIII

Regimes especiais

Cláusula 47.^a

Regimes especiais

O trabalho prestado por menores, pessoas com deficiência ou doença crónica, trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores-estudantes é regulado pelos regimes especiais previstos na lei.

CAPÍTULO IX

Atividade e direitos sindicais

Cláusula 48.^a

Fiscalização sindical

É facultado aos delegados sindicais a fiscalização das condições de trabalho e, em geral, do cumprimento do presente CCT.

Cláusula 49.^a

Exercício do direito sindical

1 - À entidade empregadora é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2 - A entidade empregadora é obrigada a facilitar, nos termos da lei, a divulgação dos documentos emanados do sindicato, permitindo a afixação em quadro próprio, no laboratório ou noutro local mais adequado, de todas as circulares e outra literatura sindical.

Cláusula 50.^a

Dispensas e faltas para atividade sindical

Os membros das estruturas representativas dos trabalhadores beneficiam do regime de proteção especial previsto na lei, nomeadamente em matéria de dispensas e faltas para atividade sindical.

Cláusula 51.^a

Quotização sindical

1 - A entidade empregadora descontará, mensalmente, na retribuição do trabalhador sindicalizado o montante da quota sindical, nos termos da lei.

2 - Os sindicatos enviarão gratuitamente e em duplicado, mapas de quotização que, devidamente preenchidos pela entidade empregadora, serão devolvidos, obrigatoriamente, ao sindicato respetivo, conjuntamente com os valores das quotas.

3 - Os referidos mapas serão rubricados pelos trabalhadores, salvo caso fortuito ou de força maior, devidamente justificado, e serão enviados ao sindicato até ao dia 15 de janeiro, abril, julho e outubro.

4 - O montante das quotas poderá ser remetido em numerário, cheque, vale do correio ou transferência de fundos, a acordar entre as partes.

5 - Os sindicatos enviarão à entidade empregadora duplicado do mapa, que devidamente carimbado e rubricado, comprovará a regular entrega do montante das quotas.

CAPÍTULO X

Segurança Social

Cláusula 52.^a

Contribuições

As entidades empregadoras e os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT contribuem para o regime geral de Segurança Social, nos termos da lei.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 53.^a

Constituição

1 - Logo que entre em vigor este CCT, será constituída uma comissão paritária, formada por um representante de cada uma das duas partes, presidida por um terceiro, escolhido pelos representantes das partes.

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 54.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Dar parecer sobre divergências de interpretação das cláusulas deste CCT;
- b) Exercer as atribuições que expressamente lhe são cometidas pelo presente CCT.

Cláusula 55.^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.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 56.^a

Informações relativas ao CCT

1 - As partes outorgantes obrigam-se a obter dos seus associados e a prestar-lhes, mutuamente, as informações indispensáveis à fiscalização do cumprimento das obrigações decorrentes do presente CCT.

2 - Idêntico compromisso de informação recíproca assumem entre si a ANF e os sindicatos outorgantes.

Cláusula 57.^a

CCT revogado

O presente CCT revoga o contrato coletivo de trabalho subscrito pelos outorgantes e publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2010, identificado nas cláusulas 59.^a e 60.^a como CCT 2010.

Cláusula 58.^a

Caráter globalmente mais favorável

O regime constante do presente CCT é globalmente mais favorável do que o previsto na regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula precedente.

Cláusula 59.^a

Admissões

1 - Sem prejuízo das admissões verificadas antes da entrada em vigor do CCT 2010, identificado na cláusula 57.^a, e até à data de entrada em vigor do artigo 2.º do regulamento a que se refere o número 3 da cláusula 4.^a só podem ser contratados para desempenhar as atividades previstas na cláusula 11.^a os candidatos que detenham os requisitos previstos no número 1 da referida cláusula 4.^a

2 - Sem prejuízo do disposto na cláusula 60.^a, só podem ser integrados nas categorias profissionais previstas na cláusula 8.^a, número 3, os trabalhadores expressamente contratados como TF, devendo nesse caso o acordo ser reduzido à forma escrita.

3 - O trabalhador que tenha sido admitido como TAF que, posteriormente, venha a obter a cédula profissional de «Técnico de Farmácia», e não esteja abrangido pelo disposto na cláusula 60.^a, poderá ser integrado nesta carreira profissional mediante acordo escrito com a entidade empregadora, do qual conste expressamente a reclassificação profissional acordada.

4 - No caso de a entidade empregadora vir a abrir uma vaga para TF, o trabalhador na situação referida no número anterior terá preferência, em igualdade de condições, na afetação aquela vaga em relação a recrutamento externo.

Cláusula 60.^a

Integração dos profissionais de farmácia em técnicos de farmácia

Os ajudantes de farmácia que foram integrados na carreira de TAF ao abrigo do disposto no número 3 da cláusula 59.^a do CCT 2010, identificado na cláusula 57.^a do presente CCT e que à data de entrada em vigor daquele contrato coletivo de trabalho se encontravam nas condições previstas no número 2 da referida cláusula 59.^a do CCT 2010, caso venham a obter, na vigência do presente CCT, a cédula profissional de «Técnico de Farmácia» serão integrados nos termos previstos no número 1 da dita cláusula 59.^a do CCT 2010, com efeitos a partir da data em que comunicarem tal aquisição, por escrito, à sua entidade empregadora.

Cláusula 61.^a

Migração de regimes de progressão na carreira e de retribuição

1 - O TF e os TAF a quem seja aplicável o regime de progressão previsto nos números 1 e 2 da cláusula 9.^a e o disposto no número 1 da cláusula 25.^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 no número 4 da cláusula 9.^a bem como pelo regime retributivo e premial previsto na cláusula 26.^a e na tabela B do anexo I aplicável ao trabalhador.

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

3 - Nos casos previstos no número 1 da presente cláusula, os profissionais de farmácia beneficiam das garantias previstas no número 9 da cláusula 9.^a do presente CCT.

4 - 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 TF ou TAF, 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.

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

ANEXO I

Tabelas salariais

A - Profissionais de farmácia

1 - Carreira de técnico de farmácia (TF)

TABELA A

(Cláusula 25.^a, número 1)

Categoria profissional	Remuneração
Técnico/a de farmácia - Grau I	784,74 €
Técnico/a de farmácia - Grau II	760,18 €
Técnico/a de farmácia - Grau III	739,52 €

TABELA B
(Cláusulas 9.^a, número 4, 25.^a, número 2 e 26.^a)

Categoria profissional	Retribuição mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a de farmácia - Grau I	784,74 €	> 110 %	436,21 €	14
		= > 100 % e <= 110 %	290,81 €	14
		> 90 % e <= 99 %	193,87 €	12
		> 70 % e <= 89 %	96,93 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a de farmácia - Grau II	760,18 €	> 110 %	422,56 €	14
		= > 100 % e <= 110 %	281,71 €	14
		> 90 % e <= 99 %	187,80 €	12
		> 70 % e <= 89 %	93,90 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a de farmácia - Grau III	739,52 €	> 110 %	411,08 €	14
		= > 100 % e <= 110 %	274,05 €	14
		> 90 % e <= 99 %	182,70 €	12
		> 70 % e <= 89 %	91,35 €	11
		<= 70 %	-	5

(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.^a do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excepcional 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.

2 - Carreira de técnico auxiliar de farmácia (TAF).

TABELA A
(Cláusula 25.^a, número 1)

Categoria profissional	Remuneração
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	770,10 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	746,00 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	725,72 €
Técnico/a auxiliar de farmácia	619,00 €

TABELA B

(Cláusulas 9.^a, número 4, 25.^a, número 2 e 26.^a)

Categoria profissional	Retribuição mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	770,10 €	> 110 %	428,08 €	14
		= > 100 % e <= 110 %	285,39 €	14
		> 90 % e <= 99 %	190,26 €	12
		> 70 % e <= 89 %	95,13 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	746,00 €	> 110 %	414,68 €	14
		= > 100 % e <= 110 %	276,45 €	14
		> 90 % e <= 99 %	184,30 €	12
		> 70 % e <= 89 %	92,15 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	725,72 €	> 110 %	403,41 €	14
		= > 100 % e <= 110 %	268,94 €	14
		> 90 % e <= 99 %	179,29 €	12
		> 70 % e <= 89 %	89,64 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia	619,00 €	> 110 %	344,08 €	14
		= > 100 % e <= 110 %	229,39 €	14
		> 90 % e <= 99 %	152,92 €	12
		> 70 % e <= 89 %	76,46 €	11
		<= 70 %	-	5

(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.^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.

B. Trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos

ANEXO II

TABELA A
(Cláusula 25.^a, número 1)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
I	Contabilista	854,61 €
II	Guarda-livros	758,27 €
III	Caixeiro/a de 1. ^a Escriturário/a de 1. ^a Vendedor/a especializado/a ou técnico/a de vendas	618,72 €
IV	Caixeiro/a de 2. ^a Escriturário/a de 2. ^a	(*)
V	Caixa de balcão Caixeiro/a de 3. ^a Escriturário/a de 3. ^a	(*)
VI	Caixeiro/a ajudante do 3. ^o ano Dactilógrafo/a do 3. ^o ano Estagiário/a do 3. ^o ano	(*)
VII	Caixeiro/a ajudante do 2. ^o ano Dactilógrafo/a do 2. ^o ano Estagiário/a do 2. ^o ano Trabalhador/a indeferenciado/a	(*)
VIII	Caixeiro/a ajudante do 1. ^o ano Dactilógrafo/a do 1. ^o ano Estagiário/a do 1. ^o ano Trabalhador/a de limpeza	(*)
IX	Praticante de caixeiro/a do 3. ^o ano Trabalhador/a indeferenciado/a de 17 anos	(*)
X	Praticante de caixeiro/a do 2. ^o ano Trabalhador indiferenciado de 16 anos	(*)
XI	Praticante de caixeiro/a do 1. ^o ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 14/ a 15 anos	(*)

(*) valores a determinar de acordo com o regime em vigor para a remuneração mínima mensal garantida.

Cláusulas de expressão pecuniária

1 - Diuturnidades (cláusula 27.^a)

É de 4,57 euros o valor de 500\$00 fixado na base VI da PRT publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 16, de 29 de abril de 1980.

2 - Subsídio de refeição (cláusula 33.^a) - 4,66 euros.

3 - Subsídio de disponibilidade (cláusula 35.^a) - 72,45 euros.

Em cumprimento do disposto no artigo 492.^o, número 1, g), e no artigo 494.^o, número 4, c), ambos do Código do Trabalho, a ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas 2545 entidades empregadoras (2750 farmácias) e o SINPROFARM declara que à mesma data estima que são abrangidos 3206 trabalhadores.

Lisboa, 7 de novembro de 2018.

Pela ANF - Associação Nacional das Farmácias:

Paulo Jorge Cleto Duarte, na qualidade de
presidente da direção.

Vítor Manuel Lopes Segurado, na qualidade de
vice-presidente da direção.

Pelo SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de
Farmácia:

Manuel Pires de Lima, na qualidade de
presidente da direção.

Maria José de Oliveira Ramalho Moreira da Silva, na qualidade
de tesoureira da direção

Depositado em 18 de dezembro de 2018, a fl. 77 do livro n.º 12, com o n.º 241/2018, 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 48, de 29/12/2018).

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

EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

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 acrescem 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: € 7,92 (IVA incluído)