

Lisboa, 23 de março de 2022.

Pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA):

*Carlos Alberto dos Santos Martins Moura*, na qualidade de mandatário

*Luís Filipe Cervela de Bastos Pereira Brás*, na qualidade de mandatário.

*Nuno Manuel Raposo Pettermann Relvas Fraústo*, na qualidade de mandatário.

Pela ANAIEF - Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores:

*Rosária Lourenço das Neves Franco*, na qualidade de mandatária.

Pela Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal:

*Nuno Manuel Raposo Pettermann Relvas Fraústo*, na qualidade de mandatário.

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

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de maio de 2022, a fl. 190 do livro n.º 12, com o n.º 108/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

A Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia, acordam a revisão parcial do contrato coletivo (CCT) entre as mesmas outorgado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de

2018, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2019 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, nos seguintes termos:

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### **Revisão parcial**

1- As tabelas salariais constantes do anexo I do CCT celebrado entre a ANF e o SINPROFARM, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, passam a ser, com efeitos a partir do dia 1 de março de 2022 (inclusive), as previstas no anexo I.

2- O valor das cláusulas de expressão pecuniárias constantes do anexo II do CCT identificado no número precedente, passam a ser, com efeitos a partir do dia 1 de março de 2022 (inclusive), as previstas no anexo II.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### **Texto consolidado**

Tendo em conta que a presente convenção corresponde à terceira revisão parcial consecutiva do contrato coletivo (CCT) celebrado entre os mesmos outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2018, a presente convenção é acompanhada do texto consolidado do referido CCT, para efeitos do cumprimento do disposto no número 2 e na alínea *d*) do número 4, do artigo 494.º do Código do Trabalho.

### **ANEXO I**

#### **Tabelas salariais**

A - Profissionais de farmácia

1- Carreira de técnico de farmácia (TF)

#### **Tabela A**

(Cláusula 25.<sup>a</sup>, número 1.)

Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
Técnico/a de farmácia - Grau I	812,44 €
Técnico/a de farmácia - Grau II	787,01 €
Técnico/a de farmácia - Grau III	769,37 €

**Tabela B**(Cláusulas 9.<sup>a</sup>, número 4, 25.<sup>a</sup>, número 2 e 26.<sup>a</sup>)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a de farmácia - Grau I	812,44 €	> 110 %	444,93 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	296,63 €	14
		> 90 % e <= 99 %	197,75 €	12
		> 70 % e <= 89 %	98,87 €	11
		<= 70 %	--	5
Técnico/a de farmácia - Grau II	787,01 €	> 110 %	431,01 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	287,34 €	14
		> 90 % e <= 99 %	191,56 €	12
		> 70 % e <= 89 %	95,78 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a de farmácia - Grau III	769,37 €	> 110 %	419,30 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	279,53 €	14
		> 90 % e <= 99 %	186,35 €	12
		> 70 % e <= 89 %	93,18 €	11
		<= 70 %	-	5

(\*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.<sup>a</sup> do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excepcional de funcionamento previsto no artigo 57.<sup>o</sup>-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.

**Carreira de técnico auxiliar de farmácia (TAF)****Tabela A**(Cláusula 25.<sup>a</sup>, número 1.)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	797,28 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	772,33 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	751,33 €
Técnico/a auxiliar de farmácia	715,00 €

**Tabela B**(Cláusulas 9.<sup>a</sup>, número 4, 25.<sup>a</sup>, número 2 e 26.<sup>a</sup>)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	797,28 €	> 110 %	436,64 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	291,10 €	14
		> 90 % e <= 99 %	194,07 €	12
		> 70 % e <= 89 %	97,03 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	772,33 €	> 110 %	422,97 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	281,98 €	14
		> 90 % e <= 99 %	187,99 €	12
		> 70 % e <= 89 %	93,99 €	11
		<= 70 %	-	5

Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	751,33 €	> 110 %	411,48 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	274,32 €	14
		> 90 % e <= 99 %	182,88 €	12
		> 70 % e <= 89 %	91,43 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia	715,00 €	> 110 %	350,96 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	233,98 €	14
		> 90 % e <= 99 %	155,98 €	12
		> 70 % e <= 89 %	77,99 €	11
		<= 70 %	-	5

(\*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.<sup>a</sup> do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excepcional de funcionamento previsto no artigo 57.<sup>o</sup>-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

### Tabela A

(Cláusula 25.<sup>a</sup>, número 1.)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Contabilista	867,43 €
II	Guarda-livros	769,64 €
III	Caixeiro/a de 1. <sup>a</sup> Escriturário/a de 1. <sup>a</sup> Vendedor/a especializado/a ou técnico/a de vendas	715,00 €
IV	Caixeiro/a de 2. <sup>a</sup> Escriturário/a de 2. <sup>a</sup>	(*)
V	Caixa de balcão Caixeiro/a de 3. <sup>a</sup> Escriturário/a de 3. <sup>a</sup>	(*)
VI	Caixeiro/a-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano Dactilógrafo/a do 3. <sup>o</sup> ano Estagiário/a do 3. <sup>o</sup> ano	(*)
VII	Caixeiro/a-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano Dactilógrafo/a do 2. <sup>o</sup> ano Estagiário/a do 2. <sup>o</sup> ano Trabalhador/a indiferenciado/a	(*)
VIII	Caixeiro/a-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano Dactilógrafo/a do 1. <sup>o</sup> ano Estagiário/a do 1. <sup>o</sup> ano Trabalhador/a de limpeza	(*)
IX	Praticante de caixeiro/a do 3. <sup>o</sup> ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 17 anos	(*)
X	Praticante de caixeiro do 2. <sup>o</sup> ano Trabalhador indiferenciado de 16 anos	(*)
XI	Praticante de caixeiro/a do 1. <sup>o</sup> ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 14/15 anos	(*)

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

## ANEXO II

### Cláusulas de expressão pecuniária

Diuturnidades (cláusula 27.<sup>a</sup>) - É de 4,57 € o valor de 500\$00 fixado na base VI da PRT publicado no *Boletim do*

*Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de abril de 1980.

Subsídio de refeição (cláusula 33.<sup>a</sup>) - 5,12 €.

2- Subsídio de disponibilidade (cláusula 35.<sup>a</sup>) - 72,45 €.

### Declaração

Para efeitos do disposto na alínea *c*) do número 1 do artigo 492.<sup>o</sup> do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo não altera o âmbito da convenção revista.

Em cumprimento do disposto no artigo 492.<sup>o</sup>, número 1, *g*), e no artigo 494.<sup>o</sup>, número 4, *c*), ambos do Código do Trabalho, a ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas 2496 entidades empregadoras (2743 farmácias) e o SINPROFARM declara que à mesma data estima que são abrangidos 3871 trabalhadores.

Lisboa, 6 de maio de 2022,

Pela Associação Nacional das Farmácias - ANF:

*Em Isabel Gouveia Martins Paulino Pires*, na qualidade de presidente da direção.

*Diogo Miguel Parreira de Gouveia*, 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.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência do CCT

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Âmbito pessoal e geográfico

1- São entidades outorgantes do presente CCT, de um lado, a ANF - Associação Nacional das Farmácias, adiante designada

nada 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 farmácia 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.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1- Este CCT entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e do Emprego*<sup>1</sup>, 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 março de 2022.

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 negociada.

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.<sup>a</sup>

##### Contratos individuais

O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se a todos os contratos individuais de trabalho, exceto na parte em que

<sup>1</sup> O CCT foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2018, distribuído no dia 2 de janeiro de 2019.

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.<sup>a</sup>

##### Admissão

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

a) Para a carreira de técnicos auxiliares de farmácia - 12.<sup>o</sup> 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;

Realização de determinações de parâmetros bioquímicos e fisiológicos de acordo com os protocolos em vigor na farmácia;

iv. Preparação de medicamentos manipulados cumprindo todos os requisitos técnicos e legais;

v. Realização tarefas relativas a faturação de receituário, controlo de stocks existentes (medicamentos, produtos de saúde, consumíveis e outros materiais), manutenção e controlo de equipamentos;

vi. Contribuição para uma imagem ética e profissional da farmácia;

vii. Domínio do sistema informático da farmácia e as novas tecnologias;

viii. 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.<sup>o</sup> 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

O período experimental rege-se pelo disposto na lei.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **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 G III - Técnico(a) auxiliar de farmácia grau III;
- d) TAF G II - Técnico(a) auxiliar de farmácia grau II;
- e) TAF G I - 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>;

b) Acede à categoria de TAF G III 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 G II, o TAF G III com 6 anos de antiguidade nesta categoria;

d) Acede à categoria de TAF G I, o TAF G II 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.<sup>a</sup>, 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 G III, 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 7h30 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 tenham obtido nesse período.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### 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 G I ou de TF G I.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Atividades

1- As atividades a desenvolver no âmbito da carreira de TAF, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 5.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

##### 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 trabalho

###### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### 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.<sup>a</sup>

###### 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 trabalho

###### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### 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 efectuada nos termos da lei.

###### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### 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.<sup>a</sup>

###### 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 ultimização 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.<sup>a</sup>

###### Isenção de horário de trabalho

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

###### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### 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.<sup>a</sup>

###### (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 ultimização de receituário urgente.

###### Cláusula 21.<sup>a</sup>

###### 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 fraccionado 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.

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Remuneração mínima e remuneração base mensais

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

a) Remuneração mínima - A a constante, para cada categoria profissional, do anexo I;

b) Remuneração base - A do número anterior, acrescida do valor das diurnidades 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 acto 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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup> e na cláusula 26.<sup>a</sup>, são as constantes das respetivas tabelas B que integram o anexo I

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>, 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 de a 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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 em-

pregadora não poderá delegar aquelas funções em qualquer outro trabalhador, sendo permitido, no entanto, voltar a delegá-las no mesmo trabalhador.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **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 substituído manterá a remuneração do substituído quando regressar às suas anteriores funções.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup> hora - Valor/hora acrescido de 25 %;

ii) 2.<sup>a</sup> hora e seguintes - Valor/hora acrescido de 50 %;

iii) Entre as 0h00 e as 9h00 - Valor/hora acrescido de 37,5 %.

d) Em dia de descanso semanal complementar:

i) Até às 19h00 - Valor/hora acrescido de 75 %;

ii) Das 19h00 às 20h00 - Valor/hora acrescido de 100 %;

iii) Das 20h00 às 24h00 - Valor/hora acrescido de 150 %.

b) Em dia de descanso semanal obrigatório ou em feriado:

i) Das 0h00 às 9h00 - Valor/hora, acrescido de 125 %;

ii) Das 9h00 às 19h00 - Valor/hora, acrescido de 75 %;

iii) Das 19h00 às 20h00 - Valor/hora, acrescido de 100 %;

iv) Das 20h00 às 24h00 - Valor/hora, acrescido de 150 %.

d) Dia seguinte a dia de descanso semanal obrigatório ou a dia feriado - Das 0h00 às 9h00 - Valor/hora, acrescido de 37,5 %.

2- O trabalho suplementar deve ser repartido equitativamente por todo os trabalhadores que o desejem realizar, des-

de 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.<sup>a</sup>

##### 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 efectivo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São feriados obrigatórios, aquele que estiverem estabe-

lecidos 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.

3- 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.

4- 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

O regime de faltas justificadas é o constante da lei.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Comunicação do motivo de falta

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de doença ou acidente

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

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

**Transmissão de farmácia**

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

SECÇÃO II

**Cedência ocasional**

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Cedência ocasional**

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

**Cessaçao do contrato de trabalho**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Cessaçao 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.<sup>a</sup>

**Regimes especiais**

1- Sem prejuízo de outras situações específicas previstas na lei, o trabalho prestado por menores, pessoas com deficiência ou doença crónica é regulado pelos regimes especiais de natureza imperativa previstos no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

2- Em matéria de proteção na parentalidade aplicam-se os regimes legais constantes do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

CAPÍTULO IX

**Actividade e direitos sindicais**

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Fiscalização sindical**

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

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>

**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 justi-

ficado, e serão enviados ao sindicato até ao dia 15 de janeiro, abril, julho e outubro.

4- O montante das quotas poderá ser remetido em número, 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 o SINPROFARM.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> e 60.<sup>a</sup> como CCT 2010.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Admissões

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

2- Sem prejuízo do disposto na cláusula 60.<sup>a</sup>, só podem ser integrados nas categorias profissionais previstas na cláusula 8.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>

##### Integração dos profissionais de farmácia em técnicos de farmácia

Os ajudantes de farmácia que foram integrados na carrei-

ra de TAF ao abrigo do disposto no número 3 da cláusula 59.<sup>a</sup> do CCT 2010, identificado na cláusula 57.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> do CCT 2010, com efeitos a partir da data em que comuniquem tal aquisição, por escrito, à sua entidade empregadora.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> e o disposto no número 1 da cláusula 25.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup> bem como pelo regime retributivo e premial previsto na cláusula 26.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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<sup>2</sup>

##### A - Profissionais de farmácia

##### 1- Carreira de técnico de farmácia (TF)

#### Tabela A

(Cláusula 25.<sup>a</sup>, número 1.)

Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
Técnico/a de farmácia - Grau I	812,44 €
Técnico/a de Farmácia - Grau II	787,01 €
Técnico/a de farmácia - Grau III	769,37 €

#### Tabela B

(Cláusulas 9.<sup>a</sup>, número 4, 25.<sup>a</sup>, número 2 e 26.<sup>a</sup>)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a de farmácia - Grau I	812,44 €	> 110 %	444,93 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	296,63 €	14
		> 90 % e <= 99 %	197,75 €	12
		> 70 % e <= 89 %	98,87 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a de farmácia - Grau II	787,01 €	> 110 %	431,01 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	287,34 €	14
		> 90 % e <= 99 %	191,56 €	12
		> 70 % e <= 89 %	95,78 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a de farmácia - Grau III	769,37 €	> 110 %	419,30 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	279,53 €	14
		> 90 % e <= 99 %	186,35 €	12
		> 70 % e <= 89 %	93,18 €	11
		<= 70 %	-	5

(\*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.<sup>a</sup> do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excepcional de funcionamento previsto no artigo 57.<sup>o</sup>-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.

<sup>2</sup> Efeitos a partir de 1 de março de 2022 (inclusive).

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

**Tabela A**(Cláusula 25.<sup>a</sup>, número 1)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	797,28 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	772,33 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	751,33 €
Técnico/a auxiliar de farmácia	715,00 €

**Tabela B**(Cláusulas 9.<sup>a</sup>, número 4, 25.<sup>a</sup>, número 2 e 26.<sup>a</sup>)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	797,28 €	> 110 %	436,64 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	291,10 €	14
		> 90 % e <= 99 %	194,07 €	12
		> 70 % e <= 89 %	97,03 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	772,33 €	> 110 %	422,97 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	281,98 €	14
		> 90 % e <= 99 %	187,99 €	12
		> 70 % e <= 89 %	93,99 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	751,33 €	> 110 %	411,48 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	274,32 €	14
		> 90 % e <= 99 %	182,88 €	12
		> 70 % e <= 89 %	91,43 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia	715,00 €	> 110 %	350,96 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	233,98 €	14
		> 90 % e <= 99 %	155,98 €	12
		> 70 % e <= 89 %	77,99 €	11
		<= 70 %	-	5

(\*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.<sup>a</sup> do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excepcional de funcionamento previsto no artigo 57.<sup>o</sup>-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 mínima mensal
I	Contabilista	867,43 €
II	Guarda-livros	769,64 €
III	Caixeiro/a de 1.ª Escriturário/a de 1.ª Vendedor/a especializado/a ou técnico/a de vendas	715,00 €
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 Dactilografo/a do 3.º ano Estagiário/a do 3.º ano	(*)
VII	Caixeiro/a-ajudante do 2.º ano Dactilografo/a do 2.º ano Estagiário/a do 2.º ano Trabalhador/a indiferenciado/a	(*)
VIII	Caixeiro/a-ajudante do 1.º ano Dactilografo/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 indiferenciado/a de 17 anos	(*)
X	Praticante de caixeiro do 2.º ano Trabalhador indiferenciado de 16 anos	(*)
XI	Praticante de caixeiro/a do 1.º ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 14/15 anos	(*)

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

**Cláusulas de expressão pecuniária<sup>3</sup>**

1- Diuturnidades (cláusula 27.ª) - É de 4,57 € o valor de 500\$00 fixado na base VI da PRT publicado 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) - 5,12 €.

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

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 2496 entidades empregadoras (2743 farmácias) e o SINPROFARM declara que à mesma data estima que são abrangidos 3871 trabalhadores.

Lisboa, 6 de maio de 2022.

Pela Associação Nacional das Farmácias - ANF:

*Emá Isabel Gouveia Martins Paulino Pires*, na qualidade de presidente da direção.

*Diogo Miguel Parreira de Gouveia*, 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 25 de maio de 2022, a fl. 190 do livro n.º 12, com o n.º 113/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

<sup>3</sup> Efeitos a partir de 1 de março de 2022 (inclusive).