

**Projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e o SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal e outros (pessoal fabril, de apoio e manutenção)**

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações em vigor dos contratos coletivos entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e o SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal e outros (pes-

soal fabril, de apoio e manutenção), publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014 e n.º 26, de 15 de julho de 2014, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2- Não são objeto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (serviços de desinfestação/aplicação de pesticidas) e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

**Âmbito**

1- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas inscritas na divisão de Controlo de Pragas da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas com as categorias enquadradas

neste contrato representados pelos sindicatos filiados na FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

3- Estima-se que serão abrangidos pela presente convenção 24 empresas e 550 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

**Vigência**

1- O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A tabela salarial e a restante matéria de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2014.

Cláusula 3.ª

**Igualdade e não discriminação**

Sempre que no contrato colectivo de trabalho se utilizar qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

## CAPÍTULO II

### Carreiras profissionais

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão

As condições mínimas de admissão para o aspirante a técnico de desinfestação são a idade de 16 anos e habilitações mínimas legais.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Carreiras profissionais

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as constantes do anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Acesso

São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:

a) Os técnicos de desinfestação de 2.<sup>a</sup>, após três anos de permanência na categoria, ascenderão obrigatoriamente à categoria de técnico de desinfestação de 1.<sup>a</sup>;

b) Os aspirantes a técnico de desinfestação, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria de técnico de desinfestação de 2.<sup>a</sup>.

## CAPÍTULO III

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato, sem prejuízo de horários de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores, é de quarenta horas.

2- A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas.

3- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4- Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a entidade patronal intervalos para refeição ou descanso menores do que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

5- O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, salvo quanto aos isentos de horário de trabalho e aqueles que pela natureza das funções que exercem não trabalhem em local fixo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1- Considera-se trabalho extraordinário todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado, quer seja prestado em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado.

2- Dada a especificidade do trabalho a efectuar no sector, é permitida a realização de trabalho extraordinário, até ao limite máximo de 200 horas por ano.

3- A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 95 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias nocturnas, o que já inclui a remuneração especial para o trabalho nocturno;

c) A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

4- Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas, salvo tratando-se de trabalho extraordinário em antecipação do período normal.

5- A entidade patronal fica obrigada a assegurar, ou a pagar, o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho extraordinário, desde que não haja transportes públicos para o efeito.

6- Sempre que a prestação de trabalho extraordinário se prolongar para além das 19 horas e 30 minutos, ou se iniciar antes das 21 horas, a entidade patronal tem de assegurar, ou pagar, o jantar aos trabalhadores.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento a um período de trabalho nocturno.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho em dias de descanso semanal ou feriado não pode exceder o período de trabalho diário normal.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado é remunerado com um acréscimo de 160 % sobre a retribuição normal.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado confere ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Isenção do horário de trabalho**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Deslocações**

1- Dada a especificidade da actividade exercida, em que o local de trabalho é habitualmente fora da sede ou delegação da respectiva empresa, consideram-se deslocações em serviço, para efeitos do disposto nesta cláusula, apenas os casos em que os trabalhadores não possam tomar as refeições no seu local habitual dentro do período de refeições, bem como quando estiverem impossibilitados de regressar às suas residências.

2- A entidade patronal assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou pagamento das despesas inerentes.

3- Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão abonadas as respectivas despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

4- Desde que a entidade patronal e o trabalhador acordem nas respectivas condições, e enquanto esse acordo não for denunciado por qualquer das partes, poderá o trabalhador utilizar viatura própria nas deslocações em serviço.

5- Consideram-se grandes deslocações as que motivarem aos trabalhadores a impossibilidade de regressar às suas residências, de acordo com o estabelecido no número 1 da presente cláusula.

6- Nas grandes deslocações o trabalhador terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações.

a) Pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso às instalações da empresa, como se de trabalho normal se tratassem, no que excederem o seu período normal de trabalho;

b) Pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para as instalações da empresa e regresso, se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual, desde que deslocado há mais de três semanas.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Encontro de contas**

O disposto no número 3 da cláusula anterior compreende despesas relativas a transporte, alojamento e alimentação, pelo que no encontro de contas, o subsídio de almoço estabelecido na cláusula 17.<sup>a</sup> não será devido.

**CAPÍTULO IV**

**Retribuições do trabalho**

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Retribuições mínimas**

A retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos por este contrato é a constante do anexo II.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de 27,50 € por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de remuneração base, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2- Os trabalhadores que na altura respectiva não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Subsídio de almoço**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de almoço, por cada dia de trabalho, de montante igual a 6,00 €.

2- O subsídio de almoço será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio igual à remuneração base correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Aos trabalhadores que exerçam funções de cobrança ou a quem eventualmente os substitua será atribuído um abono mensal para falhas de 27,50 €.

2- Nos meses incompletos o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade.

**CAPÍTULO V**

**Suspensão da prestação do trabalho**

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Descanso semanal e feriados**

1- Os dias de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato são o sábado e o domingo.

2- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-feira Santa;
- Domingo de Páscoa;

- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (feriado suspenso nos termos legais);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro (feriado suspenso nos termos legais);
- 1 de Novembro (feriado suspenso nos termos legais);
- 1 de Dezembro (feriado suspenso nos termos legais);
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Feriado municipal da localidade onde se situa a sede ou delegação da empresa.

a) O dia 24 de Dezembro será concedido pelas entidades patronais, salvaguardando-se as situações de trabalho de natureza urgente. Nestes casos, os trabalhadores serão compensados noutra dia a acertar entre as partes.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, nos termos da lei, em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, um período de férias até aos 25 dias úteis.

2- Dada a especificidade da actividade em causa e de acordo com a conveniência de serviço, poderão os trabalhadores gozar em cada ano uma semana completa de férias fora da época mencionada na legislação em vigor.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho durante um dia completo de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Participação de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos motivos que os impossibilitem de comparecer ao serviço, deverão prevenir desse facto as entidades patronais e, quando o não possam fazer, justificar a falta no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

3- Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas referidas na alínea a) do número 1 da cláusula 24.<sup>a</sup> deste contrato, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas, nos termos da lei, as seguintes faltas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável da assistência, pelo período máximo de dois dias em cada situação;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas prévia ou posteriormente pela entidade patronal;

k) Doação de sangue, a título gracioso, durante o dia da doação e nunca mais de quatro vezes por ano;

l) Pelo tempo indispensável, mediante comprovação da corporação, aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções, até 10 dias por ano.

m) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- As faltas dadas ao abrigo da alínea h) do número anterior desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da entidade patronal de documento comprovativo que seja enviado pelos organismos respectivos no prazo de 10 dias a contar da data da falta.

3- Nos casos previstos no número 1 desta cláusula a entidade patronal tem o prazo de 15 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

4- A não apresentação da prova no prazo de 10 dias a contar da data em que foi solicitada ou a sua comprovada insuficiência implica a não justificação da falta.

5- As faltas referidas nas alíneas b) e c) do número 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de cinco dias após a data do evento.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou de qualquer outra regalia.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) As faltas relativas a situação de doença ou acidente do trabalhador, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença e tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

b) As faltas referidas na alínea h) do número 1 da cláusula 24.<sup>a</sup>, na parte que exceder os créditos de horas previstos na lei.

3- A fórmula a considerar no cálculo da hora retribuição normal para o efeito de desconto de faltas justificadas que impliquem perda de retribuição é a constante do número 3 da cláusula 26.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1- Consideram-se faltas injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 24.<sup>a</sup>.

2- Nos termos das disposições legais, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

3- O valor da hora de retribuição normal, para o efeito de desconto de faltas, é calculado pela seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3- O disposto no número 1 desta cláusula começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais ou admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2- Terminado o impedimento, serão atribuídas ao trabalhador a categoria e demais regalias que lhe caberiam como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- A entidade patronal não poderá opor-se a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de 15 dias a contar da data da sua apresentação, sendo-lhe devidas, a partir desta data, a respectiva retribuição e demais regalias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

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

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

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes abrangidos por este contrato aplica-se a legislação em vigor sobre a matéria.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Parentalidade - Maternidade paternidade

##### Princípios gerais

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são assegurados todos os direitos em matéria de protecção na maternidade paternidade, previstos na lei geral e especial, sem prejuízo de direitos mais favoráveis que constem dos regulamentos internos das empresas, ou que nas mesmas já sejam praticados.

2- O estabelecido no número anterior é também aplicável a trabalhador que seja adoptante, a tutor, ou a pessoa a quem tenha sido deferida confiança judicial ou administrativa de menor, bem como a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor.

## CAPÍTULO VI

### Prevenção, saúde e segurança no trabalho

Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

Constitui dever das empresas instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, devendo observar toda a legislação sobre saúde e segurança no trabalho, prevenção de doenças profissionais, prestar informação aos trabalhadores sobre as normas correspondentes e manter os serviços necessários ao cumprimento das disposições legais que regulam tais matérias.

## CAPÍTULO VII

### Questões gerais e transitórias

Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Garantia e manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar para o trabalhador baixa de categoria, bem como diminuição da remuneração.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das omissões ou questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato, que deverá ser constituída, mediante a indicação de uma parte à outra dos seus representantes, até ao 30.º dia após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada um dos outorgantes deste contrato.

3- As deliberações da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente contrato a partir da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Matérias omissas

As matérias omissas neste contrato serão reguladas pelas disposições legais em vigor.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Disposição final

Com a entrada em vigor da presente convenção são revo-

gadas as matérias contratuais do CCT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 17, de 8 de Maio de 2009, n.º 30, de 15 de Agosto de 2010 e n.º 3 de 22 de Janeiro de 2013.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### I - Director técnico

Trabalhador com curso superior (biologia, biotecnologia, agronomia, ciências agrárias, medicina veterinária ou química), que responde ao(s) gerente(s) ou director geral e tem por função a responsabilidade de todos os aspectos técnicos de operações da empresa, define e orienta os programas de treino interno (formação profissional) para a manutção de standards elevados na prestação dos serviços de desinfectação e desinfecção, com particular incidência na manipulação e aplicação de biocidas, de acordo com as normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente nas tarefas, com vista ao controlo de pragas e germes patogénicos.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

#### II - Chefe de serviços de desinfectação

Trabalhador com 12.º ano de escolaridade ou equivalente, que colabora com o director técnico na persecução das suas orientações, ou seja, gestão geral para aplicação standards elevados na prestação dos serviços de desinfectação e desinfecção, com particular incidência na manipulação e aplicação de biocidas de acordo com normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente nas tarefas com vista ao controlo de pragas e germes patogénicos.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

#### III - Gestor de operações

Trabalhador com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente responsável pela programação dos trabalhos a executar pelos operadores de desinfectação, quer dando execução à agenda dos trabalhos já programados para avenças anuais, quer dando execução a trabalhos extra programação anual incluindo tratamentos ocasionais adjudicados diariamente. Executa a gestão do tempo de trabalho dos técnicos de desinfectação.

Dá assistência aos clientes via telefone e emite informações para os avisar da agenda de actuação dos técnicos de desinfectação. Executa relatórios.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

#### IV - Supervisor de serviços de desinfectação

Trabalhador que adquiriu formação ou treino e conhecimentos no desempenho da actividade profissional de técnico de desinfectação de 1.<sup>a</sup> durante período nunca inferior a

três anos e que está apto a formar nas componentes teórica e prática, aspirantes a técnico de desinfestação, incluído a aplicação de biocidas que visam o controlo de pragas e germes patogénicos. Está também habilitado a chefiar e a gerir uma equipa de técnicos de desinfestação de 2.ª e 1.ª.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

#### V - Técnico de desinfestação de 1.ª

Trabalhador que adquiriu formação ou treino e conhecimentos no desempenho da actividade profissional de técnico de desinfestação de 2.ª durante período nunca inferior a três anos e que está apto a desempenhar acções de desinfestação ou desinfecção geral incluindo a aplicação de biocidas, que visam o controlo de pragas e germes patogénicos de acordo com normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente. Está também habilitado a chefiar uma equipa de técnicos de desinfestação de 2.ª e 1.ª quando não está presente um supervisor de serviço.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

#### V - Fiel de armazém

Trabalhador com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais, examina a concordância entre as mercadorias e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, é responsável pela arrumação, entrada e saída dos biocidas e produtos químicos em geral e os equipamentos e acessórios à actividade do controlo de pragas, de acordo com normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

#### VI - Técnico de desinfestação de 2.ª

Trabalhador com a escolaridade obrigatória que tendo obtido os conhecimentos técnico-profissionais básicos, através de programa de formação ou treino interno ou externo reconhecida pelas entidades competentes, está apto a desempenhar acções de desinfestação ou desinfecção geral (exceto a aplicação de biocidas na formulação de gás nas práticas de fumigação), e que passa pela utilização de práticas com ou sem utilização de biocidas, para o controlo de pragas e germes patogénicos.

Como acções de desinfestação ou desinfecção geral por parte do técnico de desinfestação, subentende-se todas as práticas de desinfestação e ou desinfecção desenvolvida e de que é responsável em edifícios, locais exteriores, meios de transporte e mercadorias, com ou sem a aplicação de biocidas nas mais variadas formulações, com os equipamentos

necessários para o efeito. No acto, o técnico de desinfestação zela pelas medidas de segurança de acordo com as normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente até terminarem os efeitos da aplicação e instrui os clientes sobre os cuidados a ter com a reocupação dos espaços desinfestados, ou o consumo de mercadorias tratadas.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

#### VII - Auxiliar de armazém

Trabalhador com a escolaridade obrigatória que procede à descarga e carregamento dos produtos e máquinas, cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas, de acordo com normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

#### VIII - Aspirante a técnico de desinfestação

Trabalhador com a escolaridade obrigatória que, sob a orientação do profissional qualificado, adquire os conhecimentos técnico-profissionais que o habilita a ingressar na carreira profissional da respectiva área, de acordo com normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

### ANEXO II

#### Remunerações mensais certas mínimas

(a partir de 1 de Janeiro de 2014)

Nível	Categoria	Remuneração
I	Director técnico	1 003,00 €
II	Chefe de serviços de desinfestação	753,00 €
III	Gestor de operações	703,00 €
IV	Supervisor de serviços de desinfestação	633,00 €
V	Técnico de desinfestação de 1.ª Fiel de armazém	567,00 €
VI	Técnico de desinfestação de 2.ª	527,00 €
VII	Auxiliar de armazém	510,00 €
VIII	Aspirante a técnico de desinfestação	502,00 €

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.ª, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 24 empresas e 550 trabalhadores.

Lisboa, 15 de Julho de 2014.

Pel'A GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Vérter Augusto da Silva Gomes*, na qualidade de mandatário.

*Domingos Virgílio Pombo Gouveia*, na qualidade de mandatário.

Pel'A FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa Energia e Minas:

*José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira*, na qualidade de mandatário.

*João Manuel Costa Silveira*, na qualidade de mandatário.

### Declaração

A Fiequimetal representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 7 de agosto de 2014, a fl. 158 do livro n.º 11, com o n.º 113/2014, 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 Industrial do Minho - AIM e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo - Alteração**

O contrato coletivo de trabalho outorgado entre a Associação Industrial do Minho e o Sindicato Independente

dos Trabalhadores do Setor Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo (cujo texto consolidado em vigor foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21 de 8 de Junho de 2014) obriga, por um lado todas as empresas filiadas na Associação Industrial do Minho que, nos distritos de Braga e Viana do Castelo, se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e louça de tipo regional e, por outro lado, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCT.

O CCT supra referenciado é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Braga e Viana do Castelo. Já no que respeita ao seu âmbito profissional remetemos para o constante do anexo III do supra mencionado CCT.

Por fim, e de forma a dar cumprimento do disposto na alínea g), do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código de Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção 450 trabalhadores e 31 empregadores.

As cláusulas contratuais da convenção coletiva de trabalho supra identificada, objeto de alteração, são:

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas e não determinam perda de retribuição:

a) As dadas, durante 15 (quinze) dias seguidos, por ocasião do casamento do trabalhador;

b) As dadas durante 5 (cinco) dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim no 1.º grau da linha reta (pais e filhos, por parentesco ou adoção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

c) As dadas durante 2 (dois) dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adoção plena, irmãos consanguíneos ou por adoção plena e cunhados) e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As motivadas pela necessidade de prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei (durante o dia em que os mesmos ocorrem);

e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As dadas pelo tempo necessário para prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos da lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, nos termos da lei;