

Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego

Convenção Coletiva de Trabalho n.º 24/2022 de 13 de maio de 2022

AE entre a NAKO AÇORES, S.A. e o SINTABA/Açores - Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores - Revisão Global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 - Este Acordo de Empresa (AE) obriga, por um lado, a NAKO AÇORES, S.A., doravante “Empresa”, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, associados e representados pelo SINTABA/Açores - Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores.

2 - O presente AE aplica-se a 3 trabalhadores.

3 - O sector de atividade do presente AE é a da Restauração, Panificação, Pastelaria, Confeitaria, Talho e Comércio a Retalho de Produtos Alimentares.

4 - O âmbito geográfico do presente AE é a Ilha de São Miguel.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 - Esta convenção entra em vigor a partir da data da sua publicação no *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores e será válida por um período de 36 (trinta e seis) meses, considerando-se sucessivamente renovado por igual período de tempo desde que não seja denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao tempo do respetivo período de vigência.

2 - As cláusulas de expressão pecuniária, porém, vigoram por período de um ano.

Cláusula 3.^a

Localização

Os trabalhadores da Empresa obrigam-se a prestar serviço, permanente ou temporariamente, em qualquer estabelecimento que a sociedade explore ou venha a explorar na Ilha de São Miguel e, bem assim, nos locais em que se efetuem serviços ocasionais contratados àqueles estabelecimentos e exteriores a eles, sendo da responsabilidade da empresa o aumento efetivo de encargos que resulte para o trabalhador.

CAPÍTULO II

Admissão - Carreira profissional

Cláusula 4.^a

Aprendizagem

1 - O período de aprendizagem para os praticantes, em todas as categorias profissionais, é de um ano, devendo este trabalho ser acompanhado por profissional do mesmo serviço, secção ou sector.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, tendo ou perfazendo o trabalhador 23 (vinte e três) anos de idade, o período de aprendizagem não ultrapassará 180 (cento e oitenta) dias a contar dessa data.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 - Salvo os casos expressamente previstos neste AE, a admissão de trabalhadores será sempre feita a título experimental durante 90 (noventa) dias, para a generalidade dos trabalhadores, salvo nos Contratos a Termo, em que este período é fixado na Lei, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio, nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 - O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período experimental maior, que não poderá, no entanto, exceder 6 (seis) meses.

3 - A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental, findo o qual a admissão se toma definitiva.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

1 - As profissões e categorias dos trabalhadores abrangidos por este AE são as que se enumeram e definem no Anexo II.

2 - A atribuição de categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

3 - Não obstante as profissões e categorias previstas e definidas no Anexo II, atendendo às especificidades da atividade e dimensão variável dos estabelecimentos, os trabalhadores deverão ainda, acessoriamente, exercer quaisquer outras tarefas que se mostrem necessárias à manutenção da qualidade de serviço ao cliente e/ou lhe sejam indicadas pela Empresa, para as quais tenha qualificação ou capacidade bastantes e que sejam afins ou funcionalmente ligadas à atividade contratada, não implicando a sua desvalorização profissional.

4 - Todos os trabalhadores, independentemente da categoria, obrigam-se a zelar pela limpeza e organização do seu local de trabalho, obrigando-se ainda a cumprir as normas da qualidade, de segurança e saúde no trabalho, de higiene e segurança alimentar, e de gestão dos aspetos e impactes ambientais das atividades associadas ao seu trabalho.

Cláusula 7.^a

Proibição de acumulação de cargos

1 - Aos trabalhadores da Empresa não é permitida a acumulação com cargos fora da empresa, quer a título particular gratuito, quer oneroso, salvo o disposto nos números seguintes desta cláusula.

2 - O trabalhador chamado temporariamente ao exercício de funções no Estado, institutos públicos, corpos administrativos ou demais sistemas autárquicos, bem como organismos sindicais, fica suspenso nas suas funções junto da Empresa, não sendo prejudicado nos seus direitos e regalias profissionais adquiridas.

3 - Quando, nos termos do número antecedente, o trabalhador possa continuar ao serviço da Empresa em regime de tempo parcial e a esta convenha, competirá retribuí-lo na proporção do horário praticado, logo que tal situação não acarrete prejuízo para os colegas.

4 - Não é permitido aos trabalhadores da empresa prestar colaboração técnica específica da Empresa a estranhos, sem autorização da Administração da Empresa.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, para além dos previstos na Lei:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir escrupulosamente o horário de trabalho;
- b) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

- c) Não proceder à divulgação ilegítima de métodos lícitos de trabalho da Empresa;
- d) Não conceder crédito sem que tenha sido especialmente autorizado pela Empresa;
- e) Cumprir regulamentos internos, bem como as normas internas, normas de higiene e segurança no trabalho e ambiente, as regras de higiene e segurança alimentar e de gestão dos aspetos e impactes ambientais das atividades associadas ao seu trabalho;
- f) Cumprir o disposto neste AE.

Cláusula 9.^a

Período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho é definido, em termos médios, com um período de referência de 4 (quatro) meses, não podendo, no entanto, ultrapassar as 50 (cinquenta) horas semanais, nem as 10 (dez) horas diárias.

2 - Porém, durante o aludido período de referência, o período normal de trabalho não pode, em média, exceder as 40 (quarenta) horas semanais, distribuídas por cinco, cinco e meio e seis dias.

3 - Para os efeitos do disposto no n.º 1, a Administração da Empresa remeterá a todos os seus trabalhadores uma proposta de aceitação do período normal de trabalho aí referido, presumindo-se a sua aceitação pelos trabalhadores que, no prazo de 21 (vinte e um) dias contados do seu recebimento, não comuniquem, por escrito, e com justificação atendível, os motivos da sua não aceitação.

4 - Os trabalhadores que por motivo atendível fiquem excluídos do regime previsto no n.º 1, ficarão sujeitos ao período normal de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, distribuídas por cinco, cinco e meio e seis dias, sem prejuízo de horários de menor ou maior duração que vigorem na Empresa e do trabalho prestado em regime de turnos.

Cláusula 10.^a

Intervalos no horário de trabalho e descanso diário

1 - O período de trabalho diário é intercalado por um descanso não inferior a 1 (uma) hora, nem superior a 4 (quatro) horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 6 (seis) horas de trabalho consecutivo.

2 - O descanso intercalar poderá ser só de meia hora contando como tempo efetivo de trabalho, desde que o trabalhador dê o seu consentimento por escrito.

3 - As refeições deverão ser tomadas nos períodos de descanso intercalar.

4 - Mediante acordo com o trabalhador, poderão ser feitos por dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a 4 (quatro) horas.

5 - O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte será o legal.

6 - O disposto no número anterior não é aplicável:

- a) A trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho;
- b) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;
- c) Quando o período normal de trabalho seja fracionado ao longo do dia com fundamento em característica da atividade, nomeadamente em serviços de limpeza.

7 - Em caso previsto no número anterior, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador.

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

1 - Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2 - O horário de trabalho para os trabalhadores em regime de turnos rotativos é definido em termos médios, com um período de referência de 4 (quatro) meses, não podendo ser superior a 50 (cinquenta) horas semanais, dividido por 6 (seis) dias.

3 - Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4 - O período normal de trabalho diário dos trabalhadores de turno não pode exceder 10 (dez) horas.

5 - O pessoal só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6 - São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início da prestação do trabalho.

Cláusula 12.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica correspondente a 20% da retribuição base auferida, independentemente da duração efetiva do trabalho prestado.

2 - O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

Cláusula 13.^a

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;
- b) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves;
- c) Em caso de força maior;
- d) Quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa, considerando-se para este efeito as circunstâncias inerentes à sua situação económica ou especiais características da sua atividade.

3 - O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4 - O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 (duzentas) horas de trabalho por ano;
- b) 4 (quatro) por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

Cláusula 14.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado no período compreendido entre às 00 horas de um dia e às 7 horas do mesmo dia.

Cláusula 15.^a

Banco de Horas

1 - É instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

2 - O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir cinquenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

3 - A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho.

4 - A Empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho com a máxima antecedência possível, no mínimo 24 (vinte e quatro) horas, exceto em casos excecionais devidamente justificados.

5 - A redução do tempo de trabalho, a gozar num prazo máximo de 4 (quatro) meses, e na falta de acordo, a redução é fixada pela entidade empregadora.

CAPÍTULO IV

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 16.^a

Descanso semanal

1 - O trabalhador tem direito a pelo menos um dia de descanso obrigatório por semana que, atendendo ao sector de atividade da Empresa, poderá não coincidir com o domingo.

2 - O descanso semanal é o que resultar do horário de trabalho.

3 - O descanso semanal para os trabalhadores em regime de turnos é o que por escala lhes competir.

4 - A permuta do descanso semanal da mesma secção é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal, devendo ser registada no livro de alterações do horário de trabalho.

5 - O número anterior não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos rotativos, devendo os turnos ser organizados por forma a garantir a rotatividade do descanso ao domingo.

Cláusula 17.^a

Feriados

1 - São considerados como feriados obrigatórios, para todos os efeitos, os resultantes da lei geral e regional.

2 - Além dos feriados obrigatórios, consideram-se feriados facultativos a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

Cláusula 18.^a

Férias

Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil conforme previsto na Lei.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 19.^a

Retribuição

1 - Considera-se retribuição tudo aquilo a que o trabalhador tem direito, regular ou periodicamente, como contrapartida do seu trabalho, nos termos da Lei e do presente AE.

2 - A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são asseguradas as remunerações mínimas constantes do anexo III.

3 - O pagamento será sempre efetuado ao mês e pago até ao último dia do mês a que diz respeito, qualquer que seja o regime e a categoria do trabalhador.

Cláusula 20.^a

Cálculo de prestação complementar ou acessória

A base de cálculo de prestação complementar ou acessória é constituída pela retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 - Os trabalhadores abrangidos por este AE, têm direito a um subsídio de Natal, no montante igual a um mês de retribuição, que deverá ser pago até ao dia 15 de dezembro.

2 - Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato individual de trabalho no próprio ano da retribuição do subsídio, esta será calculada proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano, nos termos da Lei.

Cláusula 22.^a

Retribuição de férias e subsídio de férias

1 - A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efetivamente ao serviço.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima de férias prevista na lei.

3 - Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 23.^a

Pagamento e descanso compensatório de trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 25% pela primeira hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 50% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2 - É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

3 - O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 - O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 24.^a

Trabalho normal em dia feriado

O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia, tem direito a descanso compensatório com duração igual ao número de horas prestadas ou a acréscimo de 50% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

Cláusula 25.^a

Remuneração do trabalho noturno

1 - O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25% relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 - O acréscimo previsto no número anterior, mediante acordo com o trabalhador, pode ser substituído por um aumento fixo da retribuição base correspondente a 25% da mesma, independentemente da duração efetiva do trabalho noturno prestado.

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

1 - Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a vencer diuturnidades, contadas a partir da data em que completarem dez anos de serviço até ao limite máximo de doze diuturnidades (vinte e um anos de serviço).

2 - De acordo com o indicado no número anterior, as diuturnidades vencer-se-ão anualmente não assistindo, portanto, o direito a qualquer atribuição aos meses intermédios.

3 - O valor de cada diuturnidade é fixado para 2022 em € 3,63 (três euros e sessenta e três cêntimos) liquidando-se a cada trabalhador, mensalmente, a importância a que tiver direito em conformidade com o critério estabelecido.

4 - Em benefício dos trabalhadores e para efeitos de contagem de tempo de serviço para obtenção do direito à primeira diuturnidade, a Empresa considera a sua antiguidade retroagida a 1 de janeiro do ano da data da sua admissão.

5 - Os valores da retribuição que excedam aqueles mínimos, substituirão as diuturnidades, se forem iguais ou superiores a estas. Sendo inferiores far-se-á apenas a diferença para a correção.

CAPÍTULO VI

Regalias sociais

Cláusula 27.^a

Complemento do subsídio de doença ou acidente

1 - Quando o trabalhador se veja impedido de prestar trabalho, por motivo de doença, a empresa pagará a diferença entre o que o trabalhador recebe da Segurança Social o ordenado líquido auferido pelo trabalhador na data da Baixa Médica, durante um período de 90 dias seguidos ou interpolados.

2 - A prova de impedimento referido no número anterior consiste na apresentação, pelo trabalhador, do documento de baixa, atestado médico ou certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho.

3 - Em caso de acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, a empresa pagará a diferença entre o que o trabalhador recebe do seguro e o ordenado líquido auferido pelo trabalhador à data do acidente, durante um período de 180 dias.

4 - Esta cláusula não desobriga as Empresas Seguradoras das responsabilidades cobertas pelas respetivas apólices.

Cláusula 28.^a

Pagamento de remuneração em caso de morte

1 - Em caso de morte de qualquer trabalhador, serão pagas ao cônjuge sobrevivente, descendentes ou ascendentes, as remunerações correspondentes ao mês do seu falecimento.

2 - As importâncias correspondentes ao período de férias já vencido, respetivo subsídio e à parte proporcional do subsídio de Natal devidas ao trabalhador falecido, serão pagas nos termos estabelecidos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 29.^a

Subsídio de alimentação

1 - A todos os trabalhadores será atribuído um subsídio de alimentação por cada dia de trabalho efetivamente prestado ou, independentemente disso, desde que tenham prestado 6 (seis) horas de trabalho diário.

2 - O subsídio de alimentação atribuído em dinheiro tem o valor diário de € 2,35 (dois euros e trinta e cinco cêntimos).

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 30.^a

Interpretação e integração

1 - As dúvidas e os casos omissos verificados nesta convenção serão resolvidos através de uma Comissão Paritária, expressamente criada para o efeito, cuja composição e funcionamento se define no capítulo seguinte.

2 - Os anexos e notas respetivas constantes do presente AE obrigam a Empresa e os seus trabalhadores do mesmo modo que o próprio acordo, dele se considerando, para todos os efeitos, parte integrante.

CAPÍTULO VIII

Comissão paritária

Cláusula 31.^a

Composição e funcionamento

1 - As partes contratantes criarão uma Comissão Paritária (CP) formada por três representantes da Empresa e três representantes do Sindicato, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de 30 dias após a publicação.

2 - A CP terá competência para interpretar e integrar as lacunas deste AE.

3 - A CP funcionará mediante convocação de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com 8 (oito) dias de antecedência mínima, com indicação da agenda, local, dia e hora da reunião.

4 - Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar na delegação regional dos assuntos laborais para efeitos de publicação, considerando-se a partir desta, parte integrante deste AE.

5 - As partes comunicarão uma à outra e à delegação regional dos assuntos laborais, dentro de 30 dias a contar da publicação deste AE, a identificação dos seus representantes.

6 - A substituição dos representantes é lícita a todo o tempo, mas produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior.

7 - A CP só pode deliberar estando presentes metade dos membros efetivos representantes de cada parte.

8 - A pedido da CP poderá participar das reuniões, sem direito a voto, o delegado da direção de serviços de trabalho.

9 - No número de representantes das partes indicado no ponto um estão incluídos os suplentes.

ANEXO I

Higiene, prevenção e segurança no trabalho

CAPÍTULO I

Artigo Único

Prevenção e controlo de alcoolémia e estupefacientes

1 - Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool ou de estupefacientes.

2 - Para efeitos deste AE, considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que apresente uma taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l ou 0,2 g/l no caso dos trabalhadores com categoria de motorista de veículos pesados de mercadorias.

3 - O esclarecimento de medidas de controlo de alcoolémia será precedido de ações de informação e sensibilização dos trabalhadores.

4 - O exame de pesquisa de álcool será feito através do ar expirado.

5 - O controlo de alcoolémia será efetuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na Empresa, bem como àqueles que evidenciem notório estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6 - Os testes e exames de pesquisa de álcool devem ser precedidos de informação escrita sobre a sua fundamentação a facultar aos trabalhadores a sujeitar aos mesmos, devendo a sua realização ser assegurada por pessoal de saúde ou por técnico da área da higiene e segurança no trabalho. O resultado apurado revelará a aptidão ou, em caso de o valor ser superior aos limites do número 2 antecedente, a não aptidão do(s) visado(s). Será sempre obrigatória a assistência de uma testemunha, trabalhadora ou não, indicada pelo trabalhador, que, para o efeito, disporá de 15 minutos.

7 - Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame em aparelho diferente e devidamente aferido e certificado, disponibilizado pela Empresa entre os 20 e os 30 minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8 - Caso seja apurada uma taxa de alcoolémia superior aos limites fixados no n.º 2 da presente cláusula, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração referente a tal período, sem prejuízo de eventual sanção disciplinar se ao caso couber.

9 - Será constituída uma comissão de acompanhamento permanente a fim de fiscalizar a aplicação das medidas que integram a presente cláusula, constituída por quatro membros, dois designados pela entidade empregadora e dois pelos Sindicatos Outorgantes deste AE.

10 - Para efeitos deste AE, considera-se estar sob o efeito de estupefacientes o trabalhador que, submetido a teste médico, apresente indícios de consumo de drogas proibidas por lei.

11 - Sempre que a entidade patronal suspeite que o trabalhador se encontre sob a influência de estupefacientes no seu posto de trabalho, poderá dirigi-lo para os serviços de Medicina do Trabalho.

12 - O trabalhador que após ter sido sujeito aos testes médicos apresente estar sob o efeito de estupefacientes, será impedido de prestar serviço durante o restante período diário.

13 - O trabalhador que se recusar a efetuar os testes de despistagem de estupefacientes sob a direção de um Médico do Trabalho será para todos os efeitos deste AE considerado como estando sob o efeito de estupefacientes.

14 - Ao trabalhador cabe sempre o direito à contraprova em estabelecimento de saúde pública ou laboratório com o qual a Empresa tenha celebrado protocolo para o efeito.

15 - Caso a Empresa não disponibilize os meios referidos no número anterior, fica sem efeito o teste já feito.

ANEXO II

Definição técnica de categorias

Diretor de Loja ou Estabelecimento - O trabalhador que, reportando diretamente à Administração e em cooperação com o Gestor de Loja e Controlo Alimentar, se dedica à gestão, planeamento, organização, coordenação e controlo das operações da loja ou estabelecimento, o que inclui: determinar produtos, nível de stocks e normas de funcionamento da loja ou estabelecimento; formular e implementar políticas de compras e de marketing e determinar; promover e publicitar bens e serviços do estabelecimento; manter registos dos níveis de stocks e das transações financeiras; elaborar orçamento; auxiliar no planeamento das ementas; controlar a seleção, formação e supervisão dos recursos humanos; estabelecer horários de trabalho; assegurar o cumprimento das normas da qualidade, de segurança e saúde no trabalho, de higiene e segurança alimentar, e de gestão dos aspetos e impactes ambientais das atividades associadas ao trabalho.

Encarregado de Fabrico - O trabalhador responsável pelo controlo da produção de produtos de padaria e pastelaria, pela execução de programas de produção de acordo com as instruções recebidas, pela avaliação das necessidades de material e matérias-primas, pela supervisão e distribuição dos trabalhos nas diversas fases de preparação, competindo-lhe também assegurar a boa qualidade dos produtos e a disciplina do pessoal de fabrico. Dedicar-se ainda ao fabrico dos produtos de padaria e pastelaria, em substituição ou colaboração com o Padeiro/Pasteleiro.

Chefe de Cozinha - Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e dos menus. Confecciona e dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da preparação dos pratos e a sua concordância com o estabelecido, verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha. Estabelece os turnos de trabalho, propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a apresentação e higiene. Mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha, existências e requisições diárias. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção e pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Gestor de Loja e Controlo Alimentar - O trabalhador que, reportando diretamente à Administração e em cooperação com o Diretor de Loja ou Estabelecimento, se dedica à gestão da loja ou estabelecimento, podendo assumir as funções deste, bem como à coordenação, organização e execução das operações relativas ao processamento dos produtos alimentares, aplicando as técnicas e métodos analíticos e estatísticos no controlo total da qualidade dos géneros alimentícios frescos e transformados, sob os aspetos sensorial, higieno-sanitário, nutricional e legal, sendo responsável pelo Sistema Integrado da Qualidade e HACCP e respetiva difusão.

Subdiretor de Loja ou Estabelecimento - Colabora com o Diretor de Loja ou Estabelecimento na execução das respetivas funções, substituindo-o no seu impedimento ou ausências. Pode ter a seu cargo a coordenação prática das operações da loja ou estabelecimento e em cooperação com o Diretor de Loja ou Estabelecimento determinar produtos, nível de stocks e normas de funcionamento da loja ou estabelecimento; manter registos dos níveis de stocks e das transações financeiras; auxiliar no planeamento das ementas; controlar a seleção, formação e supervisão dos recursos humanos; estabelecer horários de trabalho;

Pasteleiro/Padeiro Chefe - Organiza, coordena, controla, dirige, confecciona e verifica os trabalhos de padaria/pastelaria, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade das massas e a disciplina do pessoal de fabrico. Verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios.

Estabelece quando necessário os turnos de trabalho, propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a apresentação e higiene. Mantém em dia um inventário de todo o material, existências e requisições diárias. É responsável pela limpeza do seu local de trabalho e dos utensílios.

Chefe de balcão e mesa - Organiza, coordena e controla todos os serviços do balcão e mesa, bem como o pessoal afeto ao sector, distribuindo tarefas e definindo horários. Orienta as preparações prévias, asseio perfeito dos utensílios, arranjo das mesas para as refeições, móveis

expositores, de abastecimento e de serviço e zela pela correta apresentação da equipa. Atende clientes, recebendo os seus pedidos e o respetivo pagamento. Prepara e serve bebidas, cafés, chás e infusões, produtos de panificação e pastelaria, incluindo sanduíches, bem como refeições rápidas. É responsável pelas existências de mercadorias e equipamento da secção, efetuando os respetivos inventários periódicos e as respeitantes requisições. Acompanha os trabalhos de limpeza da sala, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação. Elabora as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor, e procede ao respetivo recebimento.

Subchefe de cozinha - É o trabalhador que coadjuva e substitui o Chefe de Cozinha no exercício das respetivas funções. Executa e zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Pasteleiro/Padeiro Subchefe - É o trabalhador que coadjuva e substitui o Pasteleiro/Padeiro Chefe no exercício das respetivas funções. Executa e zela pela limpeza do seu local de trabalho e dos utensílios.

Talhante/Cortador de Carnes Verdes - É o trabalhador que vende e desmancha e corta carnes verdes e miudezas utilizando instrumentos apropriados, com vista à sua comercialização: desmancha a carne de diversos animais, nomeadamente vaca, porco e ovelha, previamente pendurada; corta a carne em pedaços de acordo com as encomendas e atendendo ao seu total aproveitamento; tira ossos, miudezas e gorduras; pesa, embala e identifica a carne; pica-a utilizando máquina adequada. Recebe os valores correspondentes às vendas efetuadas. Procede também à limpeza dos instrumentos e local do trabalho, colabora no transporte das carnes para o interior e exterior das câmaras frigoríficas

Técnico Administrativo - Executa as tarefas de carácter administrativo necessárias ao funcionamento do estabelecimento e de apoio à direção, incluindo elaboração de documentos, controlo da correspondência, distribuição e regularização das compras e vendas, apoio à contabilidade, serviço externo de entrega de documentos, pagamentos e compras, podendo também assumir atividades administrativas no âmbito dos recursos humanos.

Cozinheiro - Prepara e cozinha os alimentos destinados às refeições. Elabora ou contribui para a composição das ementas. Recebe os alimentos e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação. Arranja o peixe, prepara os legumes, as carnes e restantes ingredientes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os. Executa e zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado de balcão e mesa - Atende clientes, recebendo os seus pedidos e o respetivo pagamento. Prepara e serve bebidas, cafés, chás e infusões, produtos de panificação e pastelaria,

incluindo sanduíches, bem como refeições rápidas. Cuida da limpeza e arranjo das instalações e executa as preparações prévias ao balcão. Última a preparação de certos pratos e serve os alimentos escolhidos. Colabora na execução dos inventários periódicos. Pode realizar as tarefas de Caixa e de Económico Repositor. Elabora as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor, e procede ao respetivo recebimento. Pode ser de 1.^a e 2.^a.

Pasteleiro/Padeiro - O trabalhador que se dedica às seguintes funções e tarefas: elaborar receitas de produtos de padaria e pastelaria, determinando quantidades de matérias-primas e ingredientes necessários; preparar, pesar, medir, dosear, misturar e amassar ingredientes e executar as demais tarefas necessárias ao fabrico e confeção de produtos de padaria e pastelaria de acordo com as receitas e instruções recebidas; operar, regular e vigiar máquinas, fornos e utensílios utilizados para a confeção dos produtos de padaria e pastelaria; cuidar da limpeza dos equipamentos acima mencionados, bem como do local de trabalho. Pode ainda proceder à distribuição e transporte de produtos de padaria e pastelaria pelos diversos estabelecimentos da Empresa e pelos clientes.

Assistente Administrativo - Executa tarefas administrativas e tarefas de apoio à contabilidade e recursos humanos relativas ao funcionamento da Empresa ou estabelecimento, seguindo procedimentos estabelecidos, podendo auxiliar ou substituir o Técnico Administrativo.

Distribuidor - O trabalhador que, a pé ou em viatura apropriada, distribui mercadorias e documentos pelos diversos estabelecimentos da Empresa e/ou pelos clientes, sendo responsável pelo bom estado de funcionamento da viatura, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção.

Caixa - É o trabalhador que recebe pagamentos de mercadorias ou serviços; verifica as somas devidas, passa um recibo, regista estas operações. Encerra o caixa e gere as contas correntes dos clientes. Pode realizar as tarefas de Empregado de balcão e mesa e de Económico Repositor.

Encarregado - Planeia, coordena e acompanha os processos industriais de confeção de pão, bolos ou outros produtos à base de farinha, fabricação de chocolate e de confeitaria, garantindo a sua correta execução, de modo a satisfazer as necessidades e os stocks dos estabelecimentos de venda. Coordena e supervisiona os recursos humanos da seção de fabrico e dos estabelecimentos comerciais. Avalia as necessidades de material e de matérias-primas, procedendo à encomenda e gestão dos stocks das mesmas. Assegura o plano de manutenção, limpeza e higiene dos equipamentos bem como das instalações; Procede à compilação e validação de documentos relacionados com o transporte e venda de produtos, necessários para posterior emissão de faturas.

Empregado de Limpeza - O trabalhador com funções inerentes a um indiferenciado, competindo-lhe a limpeza total do estabelecimento.

Ajudante de Pasteleiro/Padeiro - O trabalhador que colabora com Encarregado de Fabrico e Pasteleiro/Padeiro, dedicando-se à confeção e fabrico de produtos de padaria e pastelaria, competindo-lhe ainda cuidar da limpeza máquinas, fornos e utensílios que utiliza, bem como do local de trabalho. Pode ainda proceder à distribuição e transporte de produtos de padaria e pastelaria pelos diversos estabelecimentos da Empresa e pelos clientes.

Empregado de cozinha/Ajudante de cozinha - Colabora com o cozinheiro em todos os serviços do sector e desempenha as tarefas por ele designadas, podendo substituí-lo nas suas ausências e impedimentos. Executa e zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Copeiro - Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha, bem como de limpeza e arrumação da cozinha. Executa as funções de Empregado de cozinha/Ajudante de cozinha quando necessário.

Ecónomo Repositor - É o trabalhador que coloca os bens nos locais de venda, nomeadamente em prateleiras, verifica e repõe os bens vendidos, remove os bens fora de prazo, recebe, abre, desembala e verifica mercadorias recebidas, zela pela organização e limpeza da loja ou estabelecimento. Pode realizar as tarefas de Caixa e auxilia os Empregados de balcão e mesa.

Ajudante de Cortador de Carnes Verdes - É o trabalhador a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de Cortador de Carnes Verdes, trabalhando e coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Auxiliar de fabrico/limpeza - Executa tarefas auxiliares no fabrico, trabalhos de lavandaria, de costura e de limpeza e arrumação geral de todo o interior dos edifícios da Empresa, incluindo zona de fabrico, escritórios, refeitório, laboratório, zonas comuns e casas de banho, e outras operações para as quais não se exige especialização profissional.

Praticantes/Aprendizes - Aperfeiçoa, sob a orientação permanente dos profissionais com quem trabalha, em qualquer das profissões, para poder executar tarefas mais complexas.

ANEXO III

Tabela salarial

Nível 1 - € 875,00 Diretor de Loja ou Estabelecimento Encarregado de Fabrico Chefe de Cozinha
Nível 2 - € 810,00 Gestor de Loja e Controlo Alimentar Sub-Diretor de Loja ou Estabelecimento Pasteleiro/Padeiro Chefe Chefe de balcão e mesa
Nível 3 - € 775,00 Subchefe de cozinha Pasteleiro/Padeiro Sub-Chefe Talhante/Cortador de Carnes Verdes
Nível 4 - € 760,00 Técnico Administrativo Cozinheiro Empregado de balcão e mesa de 1. ^a Pasteleiro/Padeiro
Nível 5 - € 747,00 Assistente Administrativo Distribuidor Caixa Encarregado
Nível 6 - € 740,25 Empregado de Limpeza Ajudante de Pasteleiro/Padeiro Empregado de cozinha/Ajudante de cozinha Copeiro Empregado de balcão e mesa de 2. ^a Ecónomo Repositor Ajudante de Cortador de Carnes Verdes Auxiliar de Fabrico e Limpeza
Nível 7 - 80% SMR = € 592,20 Praticantes/Aprendizes menores de 18 anos

Nos termos e para os efeitos dispostos no artigo 492.º do Código do Trabalho, consigna-se que este AE revoga o AE entre NAKO AÇORES, S.A., e o SINTABA/Açores - Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores, Convenção Coletiva de Trabalho n.º 14/2019 de 26 de março de 2019, publicado no *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores (doravante "*Jornal Oficial*"), II Série, n.º 60, de 26 de março de 2019, bem como as posteriores alterações publicadas no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 192, de 2 de outubro de

2020 (Alteração salarial e outras) e no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 128, de 2 de julho de 2021 (Alteração salarial e outra).

Este acordo abrange cerca de 3 trabalhadores e um empregador.

Ponta Delgada, 19 de abril de 2022.

Pela NAKO AÇORES, S.A., *José Romão Leite Braz*, Vice-Presidente do Conselho de Administração e *Luís Miguel Dias da Silva*, Vogal do Conselho de Administração. Pelo SINTABA/Açores - Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores, *Pedro Rui Sousa Vasconcelos Amaral*, Presidente da Direção e *José António Benevides Reis*, Vice-Presidente.

Entrado em 22 de abril de 2021.

Depositado na Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego - Direção de Serviços do Trabalho, em 3 de maio de 2022, com o n.º 21, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.