

**Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego**

**Convenção Coletiva de Trabalho n.º 30/2023 de 26 de abril de 2023**

---

**CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINTABA/Açores - Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores (Sub-Setores de Panificação, Pastelaria, Confeitaria, Doçaria e Geladaria) - Revisão Global**

## **CAPÍTULO I**

### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

#### **Área e âmbito**

1 - O presente Contrato Coletivo de Trabalho, adiante apenas designado por contrato, aplica-se por um lado às entidades patronais associadas na Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada - Associação Empresarial das Ilhas de São Miguel e Santa Maria e, por outro, aos trabalhadores com as profissões e categorias previstas no Anexo I representados pelo SINTABA/Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores, ao serviço daquelas.

2 - O presente CCT aplica-se às ilhas de São Miguel e Santa Maria.

### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

#### **Vigência e denúncia**

1 - O presente CCT é válido pelo período de 3 Anos.

2 - A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

3 - As tabelas salariais produzirão efeitos à data mencionada no Anexo II.

4 - Em qualquer altura da sua vigência pode, porém, este CCT ser alterado por mútuo consenso das partes contratantes.

## **CAPÍTULO II**

### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

#### **Classificação profissional**

De harmonia com as funções efetivamente desempenhadas, os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados dentro das categorias profissionais constantes do anexo I.

### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

#### **Mobilidade funcional**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 - Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 - O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4 - A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

### **CAPÍTULO III**

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Admissão**

1 - A admissão de trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental nos primeiros 90 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer compensação ou indemnização, salvo nos contratos a termo em que este período é reduzido a 30 dias.

2 - No ato de admissão deverão ser fornecidos ao trabalhador por escrito, pelo menos a menção da sua categoria profissional, a remuneração, o local de trabalho, e outras eventuais condições particulares.

3 - Findo o período de experimental a antiguidade do trabalhador reporta-se á data de admissão.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Acessos**

1 - Para qualquer Sub-Setor deste contrato, não poderão ser admitidos para a categoria de Servente trabalhadores com idade inferior a 18 anos.

2 - Os Aprendizizes no final do 2.º ano serão promovidos a Ajudantes de Padaria, Ajudantes de Pasteleiro ou a Operadores de Enchimento e Embalagem.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Relações nominais e quotização sindical**

1 - As entidades patronais obrigam-se a remeter ao Sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as relações nominais dos trabalhadores inscritos no Sindicato, em referência ao último dia do mês anterior.

2 - Conjuntamente com as relações atrás referidas, as entidades patronais remeterão as importâncias correspondentes à quotização sindical, a qual incide sobre o vencimento base mais as diuturnidades e ainda, por força dos Estatutos do SINTABA/Açores, sobre o subsídio de Férias e de Natal.

3 - Para o efeito do número anterior, os trabalhadores visados deverão comunicar, por escrito, à respetiva entidade patronal o seu acordo para a retenção e remessa da quotização sindical por parte da entidade patronal, mencionando o respetivo número de sócio.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação do trabalho**

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Horário de trabalho**

1 - O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT é de quarenta horas semanais.

2 - O trabalho efetuado pelos trabalhadores dos Sub-Setores da pastelaria, confeitaria, doçaria e geladaria, realizado entre às 22 horas de um dia e às 7 horas do dia seguinte dá direito a um acréscimo de 35% sobre o salário hora.

3 - O trabalho efetuado pelos trabalhadores do Sub-Sector da panificação, realizado entre as 20 horas de um dia e às 7 horas do dia seguinte dá direito a um acréscimo de 35% sobre o salário hora.

4 - O período diário do trabalho será interrompido por intervalo de descanso mínimo de 60 minutos seguidos, não podendo os trabalhadores prestar mais de seis horas seguidas de trabalho.

5 - Por acordo entre a Entidade Patronal e o Trabalhador, pode ser estabelecido um limite máximo de 6 horas de trabalho consecutivo.

6 - O período de trabalho diário para os Caixeiros de Depósito poderá ser interrompido por um intervalo de descanso de duração superior a duas horas.

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **Limites à duração do trabalho suplementar**

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

- a) 200 horas por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1 - Todo o trabalho prestado fora do horário normal regular-se-à pelo estipulado na lei específica do Trabalho Suplementar.

2 - O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição horária normal acrescida de 100%.

3 - A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração de trabalho suplementar é a seguinte:

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

em que o *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de Alimentação diário no valor de € 2,30.

2 - Para efeitos do número anterior o trabalhador não terá direito ao valor atrás mencionado quando, por qualquer motivo, não comparecer ao trabalho e ainda para efeitos de Férias e respetivo subsídio, na medida que o subsídio de Alimentação se destina ao trabalhador que preste trabalho efetivo.

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Retribuições mínimas**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito às retribuições enumeradas no anexo II.

2 - No ato do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Subsídio de natal**

1 - O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade no valor de € 5,40 por cada cinco anos de serviço na empresa até ao limite de 3 diuturnidades, contando para este efeito a data de admissão.

**CAPÍTULO VI**

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Feriados obrigatórios**

1 - São considerados feriados obrigatórios, devendo a entidade patronal suspender o trabalho como se de um dia de descanso semanal se tratasse, os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Feriado Municipal de Ponta Delgada;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de abril;
- 1.º de maio;
- Corpo de Deus (Festa Móvel);
- 2.ª Feira do Espírito Santo;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;

- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;

2 - O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia dentro do período da Páscoa de acordo entre as partes.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado**

1 - O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho suplementar.

2 - O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou nos feriados obrigatórios terá um acréscimo de 100% sobre a remuneração diária, sem prejuízo da retribuição do trabalho noturno se a ela houver lugar.

3 - Os profissionais que tenham trabalho no dia de descanso semanal terão direito a um dia completo de descanso num dos três dias imediatamente seguintes.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Aquisição do direito de férias**

1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes;

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4 - Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 - Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por falta respeitante ao trabalhador.

3 - Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo**

1 - Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja 6 meses, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

2 - Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 - O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente para o de passagem de eventual a permanente como tempo de serviço.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

1 - A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 - Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, a comissão sindical, os delegados sindicais, ou o sindicato, pela ordem indicada.

3 - No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de abril e 30 de novembro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 - Salvo se houver prejuízo para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

6 - As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão**

1 - Constituem justa causa para a entidade patronal, além das previstas na Lei, os seguintes casos:

- a) A inobservação reiterada das regras de higiene e segurança no trabalho;
- b) A provocação repetida de conflitos com os companheiros ou abuso de autoridade para com os seus subordinados;
- c) A lesão culposa de interesses sérios da empresa;
- d) A conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

2 - Constituem justa causa para o trabalhador rescindir o contrato os seguintes casos:

- a) A necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis;
- b) A falta do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A violação das garantias do trabalhador nos casos e termos previstos na lei e neste CCT;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade;
- f) A conduta intencional da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- g) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho.

3 - Sempre que o trabalhador ponha termo ao contrato por qualquer dos motivos vistos nas alíneas do número anterior, terá direito à indemnização prevista neste CCT ou em lei se esta for mais favorável.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por despedimento**

1 - A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 - O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 - Cada trabalhador abrangido pelo despedimento coletivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses.

4 - Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5 - Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar atos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr, desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar, um lapso de tempo superior a trinta dias.

6 - Quando ao trabalhador reintegrado seja criado um ambiente de trabalho que torne impossível a manutenção das relações de trabalho, por motivos imputáveis à entidade patronal ou superiores hierárquicos, o trabalhador terá direito à rescisão do contrato, invocando despedimento sem justa causa, e à indemnização calculada ao dobro dos quantitativos que resultariam da aplicação das regras dos números anteriores. No caso de não se provar a justa causa para o trabalhador rescindir o contrato, este será considerado rescindido pela entidade patronal com justa causa.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **Disposições gerais**

Da aplicação do presente CCT não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e, bem assim, diminuição de retribuição ou supressão de quaisquer regalias existentes à data da sua aprovação.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**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 contrato, considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, apresente uma taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l.

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 no 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 devem ser precedidos de informação escrita sobre a sua fundamentação a facultar aos(s) indivíduo(s) a sujeitar aos mesmos, e a realização do exame de pesquisa de álcool deve ser assegurado por pessoal de saúde ou por técnico para tanto habilitado na área da segurança no trabalho, sempre sob vigilância de médico responsável e em regime de confidencialidade, estando o resultado subtraído ao conhecimento do empregador, a que aquele apenas pode entregar ficha de aptidão ou de inaptidão para o desempenho da atividade em causa, salvo consentimento daqueles validamente prestado. Será sempre obrigatória a assistência de uma testemunha, trabalhadora ou não, indicada pelo trabalhador, que para o efeito disporá de 30 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 taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l, 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 pelo SINTABA/Açores, sindicato outorgante deste CCT.

10 - Para efeitos deste contrato 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 de 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 efeitos 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 contrato 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 Entidade Patronal tenha celebrado protocolo para o efeito.

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

É constituída uma comissão paritária composta por dois representantes da entidade patronal e dois representantes do sindicato.

### **ANEXO I**

#### **Definição de funções das categorias profissionais**

##### **Sub-setor de panificação**

*Encarregado de fabrico* - O trabalhador responsável pela aquisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respetivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

*Forneiro* - O trabalhador a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e/ou produtos afins.

*Amassador* - O trabalhador a quem incumbe a preparação e manipulação das massas, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adotado, sendo responsável pelo bom fabrico do pão; compete-lhe ainda substituir o encarregado de fabrico nas suas faltas ou impedimentos.

*Ajudante de padaria* - O trabalhador que colabora com os profissionais das categorias anteriores, auxiliando o fabrico do pão e/ou produtos afins; compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas pesadoras, divisoras ou outras com que trabalha, bem como dos utensílios que utiliza.

*Aprendiz* - O trabalhador, de idade nunca inferior a 16 anos, que faz a sua aprendizagem para profissional das categorias anteriores.

*Caixeiro de depósito* - É o responsável pelo movimento de um depósito de venda de pão e produtos afins.

*Caixeiro de padaria* - É o responsável pelo movimento de venda e saída dos produtos fabricados na padaria.

*Distribuidor* - O trabalhador que, a pé ou em veículo da firma, distribui pão pelos clientes e pelos postos de venda de pão, ou o vende em feiras, mercados ou romarias e/ou postos móveis de venda, por conta da entidade patronal, não sendo acumulável a sua função com a de fabrico.

*Servente* - O trabalhador com a função de proceder à embalagem dos produtos, podendo, em casos excecionais e a título eventual, fazer a sua entrega, competindo-lhe ainda a limpeza do estabelecimento e recolha de lenha e combustível.

### **Sub-Setor de pastelaria, confeitaria, doçaria e bolacharia**

*Encarregado de fabrico* - É o responsável pelo fabrico, em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade das massas e a disciplina do pessoal de fabrico.

*Torrador* - É o responsável pela torrefação de vários produtos, tais como café, amendoim, favas, etc.

*Forneiro* - É o profissional que alimenta o forno e é responsável pelo cozimento das massas.

*Primeiro pasteleiro ou confeitoiro* - É o profissional que manipula e confeciona as massas.

*Segundo pasteleiro ou confeitoiro* - É o profissional que coadjuva o primeiro-pasteleiro ou confeitoiro e o substitui nos seus impedimentos.

*Bolacheiro* - É o profissional que regula, manobra e vigia uma instalação automática destinada a fabricar bolachas por prensagem, estampagem ou outro processo e a cozê-las.

*Preparador de massas* - É o profissional que procede ao doseamento, pesagem e amassadura das matérias primas necessárias à confeção das diversas massas utilizadas em pastelaria, ou indústria similar, empregando malaxadores e outras máquinas apropriadas. Trabalha normalmente com ingredientes apropriados à confeção de diversos tipos de massas (folhada, branca, areada, de ovos, filhós, fartos) destinadas ao fabrico de pastéis, bolachas,

biscoitos e outros tipos de bolos, o que exige conhecimentos específicos. Por vezes alimenta com massa a instalação de fabricar bolachas.

*Ajudante de pasteleiro* - É o profissional que auxilia o primeiro e segundo-pasteleiro ou confeitoiro.

*Ajudante de bolacheiro* - É o profissional que auxilia o bolacheiro.

*Operador de enchimento e embalagem* - É o profissional que procede ao enchimento e embalagem do produto fabricado.

*Servente* - O trabalhador com funções inerentes a um indiferenciado, competindo-lhe a limpeza total do estabelecimento para onde foi contratado.

*Aprendiz do 1.º e 2.º Ano* - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para os serviços inerentes a qualquer das especialidades profissionais previstas neste contrato.

### **Sub-setor de geladaria**

*Preparador de massa para gelados (Sorveteiro)* - O trabalhador que mistura ingredientes, regula, manobra e vigia o funcionamento das máquinas com vista à fabricação e moldagem de gelados.

*Caixeiro de geladaria* - O trabalhador que efetua a venda aos clientes no balcão e nas mesas de diversos tipos e formatos de gelados além de diversos outros produtos, recebe e regista as importâncias correspondentes, sendo ainda responsável pela conservação e limpeza dos materiais e utensílios utilizados bem como do local de trabalho.

*Vendedor ambulante de gelados* - O trabalhador que efetua a venda aos clientes, dos diversos tipos de gelados, na rua, transportando-os num triciclo ou num veículo a motor, ou ainda, transporta-os ele próprio, recebendo em troca as importâncias correspondentes.

*Ajudante de sorveteiro* - O trabalhador que auxilia o sorveteiro em todas as operações inerentes ao fabrico e moldagem de gelados, sendo ainda responsável pela conservação e limpeza das máquinas e utensílios utilizados.

*Servente* - O trabalhador com funções inerentes a um indiferenciado, competindo-lhe a limpeza total do estabelecimento para onde foi contratado.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

**Sub-setor de panificação**

Encarregado de Fabrico	€ 825,00
Forneiro	€ 809,00
Amassador	€ 807,00
Ajudante de Padaria	€ 804,00
Caixeiro de Padaria	€ 804,00
Caixeiro de Depósito	€ 804,00
Distribuidor de Padaria	€ 804,00
Servente	€ 800,00
Aprendiz no 2.º Ano	€ 798,00
Aprendiz no 1.º Ano	€ 638,40

**Sub-setor de pastelaria, doçaria e bolacharia**

Encarregado de Fabrico	€ 859,00
1.º Pasteleiro ou Confeiteiro	€ 819,00
2.º Pasteleiro ou Confeiteiro	€ 813,00
Bolacheiro	€ 813,00
Preparador de Massas	€ 813,00
Torrador	€ 813,00
Forneiro	€ 809,00
Operador de enchimento e embalagem	€ 804,00
Ajudante de Pasteleiro	€ 802,50
Ajudante de Bolacheiro	€ 802,50
Servente	€ 800,00
Aprendiz no 2.º Ano	€ 798,00
Aprendiz no 1.º Ano	€ 638,40

**Sub-setor de geladaria**

Preparador de Massas (Sorveteiro)	€ 809,00
Caixeiro de Geladaria	€ 802,50
Vendedor Ambulante de Gelados	€ 802,50
Servente	€ 800,00
Ajudante de Sorveteiro	€ 798,00

Nos termos e para os efeitos consignados no artigo 492.º do Código do Trabalho, reporta-se que este CCT revoga o anterior, publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 199, de 15 de outubro de 2019 (Revisão Global) e com alterações publicadas no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 152, de 9 de agosto de 2022 (Alteração salarial e outras), sendo a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada em representação de 28 empregadores que o subscreve e sendo por ele abrangidos 2 trabalhadores.

Estas tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023, independentemente da data da sua publicação no *Jornal Oficial* da Região.

Ponta Delgada, 3 de março de 2023.

Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, *Dr. Nuno Miguel de Medeiros Silva Couto* e *Dra. Brenda Couto Furtado*, Consultores Jurídicos. 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 da Direção.

Entrado em 14 de abril de 2023.

Depositado na Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego - Direção de Serviços do Trabalho, em 14 de abril de 2023, com o n.º 25, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.