

Boletim do Trabalho e Emprego

29 dezembro 2025 | n.º 48 | Vol. 92

Propriedade: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social | Edição: Gabinete de Estratégia e Planeamento/DSATD

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo de empresa entre a Silicália Portugal - Indústria e Comércio de Aglomerados de Pedra, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM	4
- Acordo de empresa entre a Exide Technologies, L. ^{da} e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI - Alteração salarial e outras	24

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Alteração	27
--	----

II – DIREÇÃO:

- Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita - ACISBM - Eleição	28
- Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros - ANTRAL - Eleição	29

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- RSTJ - Gestão e Tratamento de Resíduos, EIM, SA - Eleição	30
- SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Substituição	31
- Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região do Porto - CCTP - Retificação	32

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Stolt Sea Farm (Portugal) - Piscicultura, SA - Convocatória	33
---	----

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– MBO Máquinas, SA - Eleição	34
– Prio Energy, SA - Eleição	35

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:**CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:**

CATALOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES	36
1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES	37
4. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO	47
7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES	49

Aviso:

Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrcot@dgert.mtsss.pt.

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

Nota:

A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.

O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Silicália Portugal - Indústria e Comércio de Aglomerados de Pedra, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa Silicália Portugal - Indústria e Comércio de Aglomerados de Pedra, SA, cuja atividade principal é a fabricação, manipulação, compra e venda, importação e exportação de todo o tipo de aglomerados de quartzo, granitos, mármores, similares e derivados, bem como, pedras naturais e, em geral, qualquer tipo de ladrilhos, pavimentos ou revestimentos ou outros materiais de construção e por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Santarém e ainda noutros locais onde possam encontrar-se a prestar trabalho, em Portugal ou no estrangeiro, trabalhadores da empresa.

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

4- O presente AE abrange 1 empregador e 119 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período mínimo de dois anos.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período para eles expressamente acordado.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1- A denúncia deverá ser feita por escrito e acompanhada de proposta negocial global, devendo a outra parte responder, de forma escrita e fundamentada, nos 45 dias seguintes à receção daquela.

2- As negociações iniciar-se-ão dentro de 30 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.^a

Admissão de trabalhadores

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias constantes deste AE são as definidas pela empresa, nos termos da lei.

Cláusula 5.^a

Período experimental

Salvo estipulação contratual em sentido diverso, a admissão dos trabalhadores obedece aos períodos experimentais previstos na lei.

Cláusula 6.^a

Admissão de trabalhadores para efeitos de substituição de outros trabalhadores

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontra impedido por doença, ou outro impedimento prolongado, entende-se feita a termo e sob as condições de forma fixadas na lei.

Cláusula 7.^a

Exames de saúde

1- A empresa deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.

2- A empresa não pode, em circunstância alguma, exigir a candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3- O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à empresa se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a atividade.

4- As consultas de vigilância da saúde devem ser efetuadas por médico que reúna os requisitos exigidos legalmente.

5- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames de saúde, sem encargos para o candidato a emprego ou para os trabalhadores:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos, anuais para os menores e para os trabalhadores em regime de teletrabalho ou ainda com idade superior a 50 anos e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.

6- O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode aumentar ou reduzir a periodicidade dos exames previstos no número anterior.

Cláusula 8.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados, de harmonia com as funções que desempenham, numa das categorias constantes do anexo I.

Cláusula 9.^a

Formação profissional

1- A empresa, por si ou em conjunto com outras empresas, obriga-se a fomentar a organização de um plano de formação e reciclagem de conhecimentos e que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

2- Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

a) Cursos, seminários e estágios, a realizar no país ou no estrangeiro;

b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;

c) A análise de publicações com interesse no campo específico da atividade profissional.

3- A formação e ações de reciclagem de conhecimentos previstas nos números anteriores serão integradas nas obrigações legais da empresa em matéria de formação profissional.

CAPÍTULO III

Cláusula 10.^a

Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

- a)* Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE;
- b)* Conservar o estabelecimento fabril em boas condições de salubridade e segurança;
- c)* Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais, comissão de trabalhadores e representantes dos trabalhadores na comissão de segurança e saúde no trabalho, nos termos da lei;
- d)* Ter e promover relações de trabalho corretas;
- e)* Não interferir na actividade sindical legalmente exercida pelos trabalhadores ao seu serviço;
- f)* Permitir a realização de reuniões no local de trabalho, nos termos da lei;
- g)* Permitir a divulgação e afixação de informação sindical, nos termos da lei;
- h)* Disponibilizar aos delegados sindicais, elementos da comissão de trabalhadores ou representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho as instalações necessárias à execução das suas funções, nos termos da lei;
- i)* Fornecer aos trabalhadores todas as ferramentas e instrumentos de trabalho necessários à execução da sua função;
- j)* Proceder ao desconto no salário de cada trabalhador sindicalizado do valor da respetiva quota e remetê-lo ao sindicato respetivo em numerário, cheque, vale do correio ou transferência bancária, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita o desconto.

Cláusula 11.^a

Obrigações dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras constantes na lei ou no regulamento interno, são obrigações dos trabalhadores:

- a)* Ter e promover relações de trabalho corretas, comparecendo ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;
- b)* Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas, equipamentos, instrumentos de trabalho, matérias-primas ou outros documentos, produtos ou bens que lhes sejam confiados;
- c)* Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d)* Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste AE, do Regulamento Interno da empresa, bem como das normas legais ou contratuais que o regem;
- e)* Cumprir as disposições sobre saúde, higiene e segurança no trabalho previstas na lei, nomeadamente utilizando os equipamentos de proteção individual que sejam obrigatórios, bem como cumprir as ordens e instruções dadas pela empresa nessas matérias;
- f)* Desempenhar, nos termos e limites legais, o serviço necessário (designadamente por doença de outros trabalhadores outras causas), sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;
- g)* Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios.

Cláusula 12.^a

Garantias do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras garantias constantes na lei ou no regulamento interno, é vedado à empresa:

- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
 - b)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
 - c)* Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos e termos admitidos por lei;
 - d)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos e termos previstos na lei;
 - e)* Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.
- 2- A prática, pela empresa, de qualquer ato em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de resolver com justa

causa o contrato de trabalho, contanto os demais requisitos e pressupostos legais para a resolução se encontrarem preenchidos relativamente a esse trabalhador.

Cláusula 13.^a

Categoria profissional

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para as quais foi contratado.

2- Na atividade contratada compreendem-se as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4- Se em consequência de doença profissional ou acidente de trabalho se impuser a alteração das funções do trabalhador, e se possível, a empresa atribuir-lhe-á a categoria correspondente ao descritivo das novas funções, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria corresponder retribuição superior, retribuição esta que passará a ser-lhe devida.

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

1- O trabalhador deve exercer a sua atividade no local contratualmente definido, encontrando-se adstrito a realizar as deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- A empresa poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nos termos da lei.

3- A empresa custeará as despesas dos trabalhadores decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Cláusula 15.^a

Tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho, e sem prejuízo a existência de períodos de menor duração, será de oito horas por dia e quarenta horas por semana.

2- A jornada diária de trabalho deve ser interrompida para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho e expressamente solicitado ou autorizado pela empresa.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 17.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número 1 anterior os seguintes trabalhadores:

a) Trabalhadores com deficiência;

b) Trabalhadora grávida, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos de idade inferior a 12 meses;

c) Trabalhadora lactante, enquanto durar a amamentação, quando tal for necessário para a sua saúde ou da criança.

Cláusula 18.^a

Limites à prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula 16.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

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

2- O trabalhador terá sempre direito a um intervalo de descanso quando haja prestado trabalho suplementar em dia normal.

3- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula 16.^a não está sujeito a quaisquer limites de duração.

Cláusula 19.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será remunerado com os acréscimos previstos no anexo III do AE.

2- No cálculo do valor/hora (V/H), para efeitos de pagamento do trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$V/H = \frac{12 \times \text{Retribuição mensal}}{52 \times \text{Número de horas semanal}}$$

Cláusula 20.^a

Descansos compensatórios de trabalho suplementar

1- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

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

3- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empresa ou, na sua falta, pela empresa.

Cláusula 21.^a

Retribuições mínimas

1- As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo II.

2- Por ocasião do pagamento da remuneração a empresa emitirá um recibo onde conste o seu nome completo, categoria, número de inscrição na Segurança Social, período a que a retribuição corresponde, número de apólice de acidentes de trabalho e respetiva companhia de seguros para onde foi transmitida a responsabilidade, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal e, bem assim, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 22.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm o direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data de admissão.

3- No ano de suspensão do contrato de trabalho por motivo imputável aos trabalhadores ou em caso de cessação do contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

4- O subsídio de Natal deve ser pago nos seguintes termos: cinquenta por cento em conjunto com a retribuição do mês de outubro e cinquenta por cento em conjunto com a retribuição do mês de novembro, salvo se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 23.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1- A empresa poderá criar e manter refeitórios que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respetivo período normal de trabalho.

2- No caso de não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efetivo, cujo valor consta do anexo III deste AE.

3- A empresa pode optar por efetuar o pagamento do subsídio de refeição em numerário ou através de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua.

4- O subsídio previsto no número 2, sem prejuízo do disposto no número 1, não é devido durante o gozo do período de férias e nem é incluído no valor do subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 26.^a

Deslocações em serviço

A empresa pagará aos trabalhadores as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos das políticas em vigor que em cada momento forem definidas pela empresa, e que serão devidamente divulgadas a todos os trabalhadores.

CAPÍTULO V

Cláusula 27.^a

Descanso semanal

1- O trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a 2 (dois) dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último considerado como o dia de descanso semanal obrigatório.

2- Sendo o trabalho prestado em regime de turnos (contínuos ou não, rotativos ou não), os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso semanal (em média, quarenta e oito horas), após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo.

3- A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal, para os trabalhadores integrados em turnos.

Cláusula 28.^a

Feriados

Para além dos feriados obrigatórios legalmente previstos, são também equiparados a feriados: A Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal do concelho de Abrantes (14 de junho), os quais poderão ser observados, a título de feriado, em outros dias em que acordem a empresa e o trabalhador.

Cláusula 29.^a

Férias

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este AE serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, vinte e dois (22) dias úteis de férias.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior a duração do período de férias é aumentada - até três dias úteis - no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de 8 (oito) horas de faltas justificadas;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de 16 (dezasseis) horas de faltas justificadas;
- c) Um dia de férias até ao máximo de 24 (vinte e quatro) horas de faltas justificadas.

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

4- Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas justificadas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador. Não são consideradas faltas as licenças e dispensas

5- referentes ao exercício de direitos no âmbito do regime da parentalidade. Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados. Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias uteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados os domingos que não sejam feriados.

6- No ano civil da admissão os trabalhadores gozarão férias nos termos da lei.

7- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa e em conformidade com as regras internas sobre a marcação de férias. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

8- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias, com o acordo da empresa e se nisso aqueles tiverem conveniência.

Cláusula 30.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

Cláusula 31.^a

Marcação de férias

1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 15 de abril de cada ano, o mapa de férias.

2- Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, pode a empresa, para efeito de concessão de férias, encerrar total ou parcialmente o(s) seu(s) estabelecimento(s), nos termos da lei.

Cláusula 32.^a

Alteração do período de férias

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à empresa.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, nos termos legais aplicáveis.

Cláusula 33.^a

Sanções

Se a empresa, culposamente, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozado, sem prejuízo do direito ao recebimento do respetivo subsídio em valor normal.

Cláusula 34.^a

Definição da falta

1- Por falta entende-se a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados para determinação da falta.

3- As faltas previsíveis devem ser comunicadas à empresa, com indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

4- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por se tratar de ausência decorrente de situação não previsível, a comunicação deve ser feita à empresa logo que possível, no limite, no dia da ausência, antes do início do período normal de trabalho.

Cláusula 35.^a

Tipos de falta

1- Consideram-se justificadas as faltas como tal consideradas por lei, designadamente as que resultem de:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar por motivo de doença ou acidente, nos termos da lei;
- b) Prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções por parte de trabalhador eleito para estruturas de representação coletiva, nos termos da lei deste AE;
- c) Casamento, durante 15 dias seguidos;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, filho ou enteado, até vinte dias consecutivos;
- e) Falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha recta, com exceção dos incluídos na alínea anterior, até cinco dias consecutivos;
- f) Falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- g) Autorização prévia ou posterior da empresa;
- h) Outras previstas na lei.

2- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma das situações previstas no número 1 desta cláusula ou não as comprove quando para tal for solicitado, o período de ausência será considerado injustificado, ficando ainda o trabalhador sujeito a ação disciplinar.

Cláusula 36.^a

Consequências das faltas

1- As faltas justificadas não determinam, em regra, perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam, nomeadamente, perda de retribuição, mesmo que justificadas, as referidas na lei.

3- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, tornando-se automaticamente injustificadas as faltas em relação às quais não seja apresentada a prova.

4- As faltas injustificadas dão à empresa o direito a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias (e desde que seja respeitado o período mínimo de 20 dias uteis de férias).

5- As faltas injustificadas constituem, em qualquer caso, violação do dever de assiduidade e determinam perda de antiguidade no período correspondente à ausência.

6- Sempre que um trabalhador falte injustificadamente nos dias anteriores e imediatamente a seguir aos dias de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a estes.

Cláusula 38.^a

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de ter decorrido 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, porém, caducará no momento em que se torne certo de que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

Cláusula 39.^a

Regresso do trabalhador

No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na empresa para retomar a actividade.

CAPÍTULO VI

Cláusula 40.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- O contrato de trabalho pode cessar, nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 41.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 42.^a

Revogação por acordo das partes

1- A todo o momento podem as partes fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2- Além de outras menções legais, o acordo de revogação do contrato deve constar de documento escrito, devidamente datado, assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

Cláusula 43.^a

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

1- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, independentemente da modalidade do respetivo contrato de trabalho.

2- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

3- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
 - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
 - e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
 - f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
 - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
 - h) Falta culposa de observância das normas de segurança e saúde no trabalho;
 - i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre outros representantes da empresa;
 - j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
 - l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
 - m) Reduções anormais da produtividade.
- 4- O despedimento por justa causa depende de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos no presente AE e na lei.

Cláusula 44.^a

Cessação por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho independentemente de justa causa, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito à empresa com a antecedência mínima de:

- a) 60 ou 30 dias, no caso de contrato sem termo, consoante a duração do mesmo seja, respectivamente, igual ou superior a 2 anos, ou inferior a 2 anos;
- b) 30 ou 15 dias, no caso de contrato a termo, consoante a duração do mesmo seja, respectivamente, de pelo menos seis meses ou inferior.

2- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio previsto no número anterior, pagará à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

3- O trabalhador pode resolver o contrato de trabalho, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do contrato;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

4- A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respetiva antiguidade que variará entre 15 dias e 45 dias da retribuição base por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses.

CAPÍTULO VII

Cláusula 45.^a

Segurança Social - Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para o regime geral dos trabalhadores por conta de outrem em que se encontram abrangidos, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 46.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- A empresa terá de instalar o seu pessoal em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis.

2- A empresa e os trabalhadores obrigam-se a cumprir as disposições legais sobre segurança e saúde no trabalho.

3- A empresa é obrigada a organizar, nas modalidades previstas na lei, as actividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

CAPÍTULO IX

Cláusula 47.^a

Comissão paritária - Constituição e atribuições

1- É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes para interpretar ou, eventualmente, integrar lacunas do clausulado do presente AE, podendo as mesmas fazer-se acompanhar de assessores.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3- Cada uma das partes indicará à outra, nos trinta dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respetivos representantes, efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 48.^a

Normas de funcionamento da comissão paritária

- 1- A comissão paritária funcionará em local a indicar, alternadamente, por cada uma das partes.
- 2- A comissão paritária reunirá sempre que, por escrito, seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, e com simultânea apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.
- 3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.
- 4- Na primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 49.^a

Deliberações da comissão paritária

- 1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente o pleno dos respetivos representantes, efetivos e/ou, suplentes.
- 2- As deliberações obtidas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente AE, dele fazendo parte integrante, sendo objeto de obrigatório depósito e publicação nos termos previstos na lei aplicável à regulamentação das convenções coletivas de trabalho, momento a partir do qual serão aplicáveis à empresa e aos seus trabalhadores.

CAPÍTULO X

Cláusula 50.^a

Sanções disciplinares - Princípio geral

- 1- Compete à empresa exercer o poder disciplinar.
- 2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador e instauração de processo disciplinar.

Cláusula 51.^a

Sanções

- 1- Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:
 - a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
- 2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.
- 3- A infracção disciplinar prescreve:
 - a) Com a cessação do contrato de trabalho;
 - b) Decorrido um ano a contar do momento em que a infração teve lugar;
 - c) Caso envolva responsabilidade criminal, no prazo de prescrição da lei penal.
- 4- A prescrição suspende-se com a instauração de procedimento disciplinar.

Cláusula 52.^a

Sanções abusivas

- 1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:
 - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos legais, não deve obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, comissão de trabalhadores, comissão paritária ou representação na comissão de segurança e saúde no trabalho;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até 6 meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior ou até 1 ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos à igualdade e não discriminação.

CAPÍTULO XI

Cláusula 53.^a

Remissão para a legislação laboral

Nas matérias omissas neste AE, aplica-se o disposto na legislação laboral.

ANEXO I

(Definição de funções e respetiva categoria profissional)

Apresentam-se abaixo os vários descritivos de posto de trabalho («DPT») existentes e passíveis de existir na empresa.

Os descritivos de posto de trabalho apresentados compreendem apenas breve descrição do mesmo, ou seja, o núcleo essencial de funções inerentes a cada uma.

Número interno de descritivo funcional	Denominação funcional	Descritivo funcional	Categoria profissional
DPT022	Técnico de laboratório	Realizar a análise e ensaios de laboratório para o controlo de qualidade dos produtos e comprovando que se adequam às especificações e requerimentos estabelecidos.	Técnico especializado
DPT023	Programador/a industrial	Desenvolver novos desenhos de pintura para <i>robots</i> , bem como novos programas de PLC, usando software <i>Step 7/Tiaportal</i> e linguagem STL, para máquinas novas. O objetivo será manter eficiência e a melhoria contínua do funcionamento dos <i>robots</i> e das máquinas através da sua programação e otimização de tempos de ciclo.	Técnico especializado
DPT030	Diretor/a fábrica	Dirigir o funcionamento da fábrica, para controlar e supervisionar todas as operações. Um estratega e um líder capaz de conduzir a fábrica para que atinja os seus objetivos a curto e a longo prazo e não se desvie das suas diretrizes estratégicas.	Responsável de seção

DPT031	<i>Continental sales manager (CM)</i>	Atingir os objetivos de vendas e de crescimento da nossa empresa no território atribuído. Deve oferecer ideias inovadoras para o crescimento das vendas da empresa e aspirar a ter relações de sucesso com grandes clientes nos territórios atribuídos. As responsabilidades do <i>continental manager</i> incluem o desenvolvimento de estratégias, táticas e planos de ação fundamentais para o crescimento das vendas. A execução bem-sucedida destas estratégias é necessária para atingir os seus objetivos financeiros. As tarefas do <i>continental manager</i> incluem o cumprimento dos objetivos anuais, o estabelecimento de relações e a compreensão das tendências dos clientes.	Técnico especializado
DPT043	Chefe departamento de qualidade	Garantir que os nossos produtos cumprem todos os requisitos definidos antes de chegarem ao cliente. O chefe do departamento de qualidade é minucioso e observador com atenção aos detalhes. Entende completamente os requisitos do produto e tem um sentido de responsabilidade para com os clientes existentes e potenciais.	Responsável de seção
DPT045	Chefe departamento AHS	Delinear, implementar e realizar o seguimento das medidas necessárias a aplicar para o cumprimento dos requisitos legais em vigor na área de meio ambiente, segurança e saúde no trabalho.	Responsável de seção
DPT046	Técnico/a <i>front office</i>	Assegurar o funcionamento eficiente e rentável das contas dos clientes, aumentar a satisfação, a fidelidade e a retenção dos clientes e satisfazer as suas expectativas.	Técnico especializado
DPT047	Técnico/a de segurança no trabalho	Implementar e realizar o seguimento das medidas necessárias a aplicar para o cumprimento dos requisitos legais em vigor na área do ambiente, HST e saúde.	Técnico especializado
DPT050	Técnico/a de recursos humanos	Garantir a gestão administrativa de recursos humanos, processos de recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, plano de formação e participar nos projetos de recursos humanos.	Técnico especializado

DPT051	Operador/a resíduos	Garantir a manutenção do parque dos resíduos bem como a entrega dos equipamentos de proteção individual aos trabalhadores (EPI).	Técnico especializado
DPT052	Chefe departamento <i>supply chain</i>	Assegurar o adequado funcionamento das atividades logísticas da empresa, contribuindo para a otimização dos fluxos de informação, serviços, matérias-primas, bem como produtos acabados, tendo em conta as normas de qualidade, higiene, segurança e ambiente no trabalho.	Responsável de seção
DPT053	Chefe departamento manutenção	Planificar a manutenção preventiva e corretiva das instalações e equipamentos produtivos da empresa, em colaboração com o diretor de fábrica e responsáveis de departamentos, priorizando as ações segundo o nível de urgência e/ou complexidade. Definir os indicadores de qualidade da secção e medidas de melhoria nos equipamentos e processos de modo a garantir o funcionamento e sustentabilidade das instalações e equipamentos.	Responsável de seção
DPT056	Chefe departamento serviços corporativos	Gerir e supervisionar as distintas atividades tais como administrativa, financeira, contabilidade, <i>controlling</i> , informática conforme seja o caso e disponibilidade de recursos e colaboradores. Assegurar a execução das atividades administrativas de acordo com as normas, visão e procedimentos estabelecidos e o cumprimento das políticas e objetivos definidos.	Responsável de seção
DPT057	Técnico/a administrativo contabilidade	Realizar procedimentos de registo de faturas em sistema.	Técnico especializado
DPT061	Técnico/a de <i>research & development</i>	Desenvolvimento e melhoria dos produtos existentes no catálogo COMPAC, bem como pela investigação de novas tecnologias aplicáveis a estes produtos.	Técnico especializado
DPT069	Técnico/a <i>back office</i>	Cumprir os processos documentais e garantir que todas as informações estão disponíveis nos sistemas informáticos da empresa, tendo em mente a satisfação do cliente.	Técnico especializado
DPT099	Operador/a de limpeza	Garantir a limpeza eficaz dos escritórios, refeitórios, balneários e instalações sanitárias bem como os demais espaços comuns.	Operador especializado

DPT101	Operador/a armazém de componentes	Assegurar a descarga, conferência, armazenamento e registo informático do material do armazém de componentes. Também deverá assegurar o atendimento à fábrica e aos fornecedores.	Operador especializado
DPT103	Chefe de equipa manutenção	Efetuar e controlar a manutenção preventiva e corretiva das infraestruturas e equipamentos da área de responsabilidade da seção de manutenção <i>vacum</i> de modo a garantir o funcionamento adequado dos mesmos.	Responsável de seção
DPT104	Eletromecânico	Desenvolver atividades na área da manutenção, relacionadas com análise, diagnóstico, intervenções, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e instalações elétricas industriais.	Técnico especializado
DPT106	<i>Team leader RRHH</i>	Supervisionar todos os aspectos das práticas e processos de RH. Será a pessoa de referência para todas as questões relacionadas com os trabalhadores. Isto significa que o seu papel como gestor de RH consistirá em gerir atividades como a conceção das funções, o recrutamento, as relações com os trabalhadores, a gestão do desempenho, a formação e o desenvolvimento e a gestão de talentos. Assegurará que temos um local de trabalho produtivo onde todos trabalham para alcançar a nossa missão e objetivos. Para além de promover os valores e a cultura da empresa.	Técnico especializado
DPT113	Chefe de armazém de componentes	Gerir todos os processos inerentes ao armazém de componentes de manutenção.	Responsável de seção
DPT114	Chefe de seção manutenção infraestruturas	Planejar projetos de construção e supervisionar o processo ao longo do caminho de forma oportuna e económica. Será responsável pelo orçamento, organização, implementação e agendamento dos trabalhos.	Responsável de seção
DPT117	Inspetor de qualidade	Desempenhar, implementar e realizar o seguimento dos pontos de controlo de qualidade da fábrica. O objetivo é garantir produtos de alta qualidade assegurando também uma boa produtividade.	Técnico especializado

DPT118	Chefe de equipa	Dirigir a equipa por forma a cumprir com os objetivos de produção e qualidade definidos. Será responsável pela coordenação das pessoas a seu cargo relativamente a aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.	Chefe de equipa de 1. ^a ou Chefe de equipa de 2. ^a
DPT119	Técnico/a administrativo <i>controlling</i>	Apoiar e garantir o controlo dos processos produtivos em matéria de ordens de produção e consumos de materiais.	Técnico administrativo
DPT121	Técnico/a administrativo contabilidade e finanças	Realizar e garantir que os procedimentos contabilísticos e financeiros se fazem de acordo com a legislação em vigor.	Técnico administrativo
DPT123	Operador/a produção	Alcançar os objetivos de produção e qualidade utilizando as máquinas e equipamentos de produção de acordo com as instruções e procedimentos de trabalho e os prazos definidos, zelar pela limpeza do posto de trabalho, máquinas e equipamentos de trabalho por forma a garantir as melhores condições de funcionamento, limpeza e conservação.	Operador(a) não especializado ou Operador(a) especializado ou Operador(a) principal
DPT125	Técnico/a de infraestruturas (IT)	Realizar a manutenção e evolução dos sistemas informáticos da companhia com base nas necessidades que possam surgir garantindo a completa disponibilidade dos mesmos.	Técnico especializado
DPT126	Operador/a expedições	Alcançar os objetivos definidos utilizando as máquinas e equipamentos de acordo com as instruções e procedimentos de trabalho e os prazos definidos, zelar pela limpeza do posto de trabalho, máquinas e equipamentos de trabalho por forma a garantir as melhores condições de funcionamento, limpeza e conservação.	Operador(a) não especializado ou Operador(a) especializado ou Operador(a) principal
DPT129	Operador/a ETARI	De forma autónoma e com base nas normas de segurança, higiene e proteção do ambiente, bem como nos procedimentos técnicos, operar, regular e fazer a manutenção de estações de tratamentos de águas.	Operador(a) não especializado ou Operador(a) especializado ou Operador(a) principal

DPT130	Operador/a manutenção infraestruturas	Realizar tarefas de manutenção e reparação no interior ou exterior das instalações da empresa.	Operador(a) não especializado ou Operador(a) especializado ou Operador(a) principal
DPT131	Técnico/a administrativo portaria	Controlar e orientar a entrada e saída de pessoas e viaturas, recebendo, identificando e encaminhando para os destinatários. Deverá também assegurar o atendimento da telefónico encaminhando as chamadas para os destinatários. Será responsável por assegurar os processos administrativos inerentes à sua responsabilidade.	Técnico administrativo
DPT133	Chefe de seção ATMP	Garantir a eficácia e eficiência da secção de ATMP através da correta gestão, organização e limpeza do armazém de matérias-primas segundo as normas e procedimentos definidos.	Responsável de seção
DPT134	Chefe de seção de expedições	Assegurar o adequado armazenamento e identificação dos produtos acabados, gestão de stocks e planificação de expedições.	Responsável de seção
DPT108	Auxiliar de seção <i>vaccum</i>	Garantir o apoio no funcionamento do trabalho da secção de <i>vacuum</i> , acompanhar a operação diária dos colaboradores e assegurar que os procedimentos são cumpridos.	Operador(a) não especializado ou Operador(a) especializado ou Operador(a) principal

ANEXO II

(Grupos e categorias profissionais)

1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

Categoria	Denominação funcional abrangida	Nível de qualificação	Tempo mínimo	Retribuição mínima
Operador(a) não especializado	Operador/a de produção Operador/a de expedições Operador/a ETARI Operador/a manutenção de estruturas Auxiliar de seção <i>vaccum</i>	12.º ano (*)	2 anos	820,00 €

Operador(a) especializado	Operador/a de limpeza Operador/a armazém de componentes Chefe de equipa de manutenção Operador/a de produção Operador/a de expedições Operador/a ETARI Operador/a manutenção de estruturas Auxiliar de seção <i>vaccum</i>	12.º ano (*)	-	830,00 €
Operador(a) principal	Operador/a de produção Operador/a de expedições Operador/a ETARI Operador/a manutenção de estruturas Auxiliar de seção <i>vaccum</i>	12.º ano (*)	-	850,00 €
Chefe de equipa 2.ª	Chefe de equipa	12.º ano (*)	3 anos	900,00 €
Chefe de equipa 1.ª	Chefe de equipa	12.º ano (*)	-	940,00 €
Operador(a) manutenção 2.ª	Operador(a) manutenção 2.ª	12.º ano (*)	-	875,00 €
Chefe de equipa manutenção 2.ª	Chefe de equipa manutenção 2.ª	12.º ano (*)	-	1 300,00 €
Técnico especializado	Técnico de laboratório Programador/a industrial Continental <i>sales manager</i> (CM) Técnico/a <i>front office</i> Técnico/a de segurança no trabalho Técnico/a de recursos humanos Operador/a resíduos Técnico/a administrativo Contabilidade Técnico/a de <i>research & development</i> Técnico de <i>back office</i> Eletromecânico <i>Team leader RRHH</i> Inspetor de qualidade Técnico/a de infraestruturas (IT)	12.º ano (*)	-	840,00 €
Responsável de seção	Diretor de fábrica Chefe de departamento de qualidade Chefe departamento AHS Chefe departamento <i>supply chain</i> Chefe de departamento manutenção Chefe departamento serviços corporativos Chefe de equipa de manutenção Chefe de armazém de componentes Chefe de secção de manutenção de infraestruturas Chefe de seção ATMP Chefe de seção de expedições	12.º ano (*)		1 000,00 €
Técnico administrativo	Técnico/a administrativo <i>controlling</i> Técnico/a administrativo Contabilidade e finanças Técnico/a administrativo de portaria	12.º ano (*)	-	830,00 €

* Aplicável apenas a novas contratações.

(1) Dentro desta categoria existem várias secções englobadas.

ANEXO III

(Enquadramento salarial)

1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

Subsídio de refeição (cláusula 23.º do AE)	6,00 €
Trabalho suplementar até 100 horas por ano (cláusula 19.º do AE)	Trabalho prestado em dia útil - 25 % da retribuição horária pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente
	Trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório - 50 % da retribuição horária por cada hora ou fração
	Trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado - 50 % da retribuição horária por cada hora ou fração
Trabalho suplementar superior a 100 horas por ano (cláusula 19.º do AE)	Trabalho prestado em dia útil - 50 % da retribuição horária pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente
	Trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório - 100 % da retribuição horária por cada hora ou fração
	Trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado - 100 % da retribuição horária por cada hora ou fração

No caso de o trabalhador/a ter assinado o compromisso de prestação de horas extraordinário o valor a pagar será o seguinte:

	Valor hora
Operário	11,00 €
Chefe de seção	15,00 €
Eletromecânico	12,00 €
Chefe de equipa	12,50 €
Chefe equipa de manutenção	14,00 €

Pego, 17 de novembro de 2025.

Pela Silicália Portugal - Indústria e Comércio de Aglomerados de Pedra, SA:

Sónia Alexandra Lopes Ribeiro, na qualidade de procuradora.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.

Nuno Filipe Carneiro Andrade, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármores e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármores e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármores e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado a 12 de dezembro de 2025, a fl. 122 do livro n.º 13, com o n.º 306/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Exide Technologies, L.^{da} e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI - Alteração salarial e outras

Ao vigésimo-oitavo dia mês de outubro de 2025, reuniram, por um lado, os representantes da Exide Technologies, L.^{da} e, por outro, os representantes do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas (SIESI), tendo sido obtido, em relação ao processo de revisão das cláusulas pecuniárias do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021, e com as seguintes alterações posteriores publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2021, n.º 3, de 22 de janeiro de 2024, n.º 22, de 15 de junho de 2024 e n.º 8, de 28 de fevereiro de 2025, acordo global e final que se consubstancia nos seguintes termos:

Cláusula 1.^a

Área, âmbito e vigência

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa Exide Technologies, L.^{da} e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pela organização sindical outorgante, Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas (SIESI).

2- O AE abrange esta empresa e cerca de 176 trabalhadores.

3- O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

4- A Exide integra o sector de actividade fabricação de acumuladores e pilhas (CAE 27200).

5- A tabela de remunerações mínimas, o valor do prémio de antiguidade e o valor do subsídio de refeição, produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2025.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas abril 2025

Grau	Profissão e/ou categoria	Salário
1- Grupo dos profissionais administrativos		
9	Assistente administrativo 3. ^a	1 363,50 €
6	Assistente administrativo 2. ^a	1 596,50 €
5	Assistente administrativo 1. ^a	1 671,50 €
4	Técnico administrativo	1 755,50 €
3	Secretária	1 755,50 €
1	Analista informático	1 609,00 €
0	Contabilista	2 668,00 €
2- Grupo dos profissionais técnico-fabris		
11	Técnico fabril praticante 1. ^º ano	1 091,50 €
10	Técnico fabril praticante 2. ^º ano	1 174,50 €

7	Técnico fabril 1.º e 2.º anos	1 288,50 €
6	Técnico fabril 3.º e 4.º anos	1 429,00 €
5	Técnico fabril 5.º e 6.º anos	1 542,00 €
4	Técnico fabril + 6 anos	1 604,50 €
3	Técnico fabril principal	1 784,50 €
3- Grupo dos profissionais técnico-comerciais		
9	Operador de logística 2.ª	1 288,50 €
8	Operador de logística 1.ª	1 400,50 €
6	Supervisor de logística	1 689,00 €
6	Vendedor	1 987,50 €
4- Grupo dos profissionais qualificados		
11	Profissional qualificado/fundidor-moldador praticante 1.º ano	1 091,50 €
11	Profissional qualificado/fundidor-moldador praticante 2.º ano	1 288,50 €
9	Profissional qualificado/fundidor-moldador pré-oficial 1.º ano	1 288,50 €
9	Profissional qualificado/fundidor-moldador pré-oficial 2.º ano	1 400,50 €
6	Profissional qualificado/fundidor-moldador oficial	1 509,50 €
7	Motorista de ligeiros	1 491,50 €
6	Afinador de máquinas oficial 1.ª	1 509,50 €
5- Grupo profissional dos operadores especializados		
10	Operador especializado praticante	1 091,50 €
9	Operador especializado oficial de 2.ª	1 288,50 €
8	Operador especializado oficial de 1.ª	1 400,50 €
6- Grupo dos profissionais de engenharia e técnicos superiores equivalentes		
3	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível I-A	1 654,50 €
2	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível I-B	1 745,50 €
1	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível II	1 957,50 €
0	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível III	2 570,00 €
01	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível IV	2 980,00 €
7- Grupo de chefias		
5	Chefe de equipa especializado	1 630,50 €
5	Chefe de equipa qualificado	1 957,50 €
4	Coordenador	2 199,50 €
3	Chefe de secção	2 321,00 €
1	Encarregado geral	2 492,00 €
0	Chefe de serviço	2 848,00 €
06	Chefe de departamento/director	2 973,50 €

Prémio de antiguidade: 43,42 € (Cláusula 38.^a do AE).
Subsídio de refeição: 7,56 € (Cláusula 91.^a do AE).

Pela Exide Technologies, L.^{da}:

Dr. *Pedro António Marques Castro Fernandes*, diretor financeiro, na qualidade de gerente.
Eng. *José Carlos Alves Barreiros*, diretor de R&D, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas (SIESI):

Sr. *Fábio Alexandre Oliveira Coutinho Roxo*, na qualidade de dirigente sindical.
Sr. *João Pedro Caetano da Cruz*, na qualidade de dirigente sindical.
Sr. *Diogo Miguel Correia Moura*, na qualidade de dirigente sindical.

Depositado a 11 de dezembro de 2025, a fl. 122 do livro n.º 13, com o n.º 305/2025, nos termos do artigo 494.^º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 4 de dezembro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019.

CAPÍTULO III

Da organização e funcionamento

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 13.º

1- Os membros da mesa da assembleia-geral, da direcção, do conselho fiscal e do conselho deontológico são eleitos por períodos de três anos competindo a sua eleição e destituição à assembleia-geral.

2- O presidente da direcção só pode ser eleito nessa qualidade em dois mandatos.

3- [Anterior número 2.]

4- [Anterior número 3.]

5- [Anterior número 4.]

6- [Anterior número 5.]

Registado em 11 de dezembro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 161 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita - ACISBM - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de novembro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Ingredientdestiny, Unipessoal, L.^{da}, representada por Sérgio Miguel Candeias Marques.

Vice-presidente - Empresária em nome individual Maria Filomena Venâncio Carias Nunes.

Tesoureira - Ventos Traquinias, Unipessoal, L.^{da}, representada por Denise Louro da Silva Salema.

Secretário - Hugo Amado, Unipessoal, L.^{da}, representada por Hugo Alexandre Amado.

Vogal - Garrasensível, L.^{da}, representada por Maria do Carmo Canivete Amaro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros - ANTRAL - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de novembro de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - Auto Táxis Serra D'Arga, L.^{da}, representado por Florêncio Plácido de Almeida.

Vice-presidente - M. P. T. - Motoristas Profissionais Táxis L.^{da}, representado por José Domingos de Oliveira Pereira.

Vice-presidente - António Monteiro e C.^a, L.^{da}, representado por José Faria Monteiro.

Vice-presidente - Táxis Sobre Rodas, L.^{da}, representado por Manuel Gaspar da Silva.

Vice-presidente - Neritáxis, L.^{da}, representado por Ana Filipa Loureiro da Silva.

Substituto - Jorge Barreiros Alves, L.^{da}, representado por Jorge Barreiros Alves.

Substituto - Táxis Rodoporte, L.^{da}, representado por Luís Carlos Almeida Nogueira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

RSTJ - Gestão e Tratamento de Resíduos, EIM, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 28 de novembro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

João Manuel Pinto Torres.
Catarina Ferreira Cravo.
Sofia Nogueira Braz Fernandes.
Verónica Isabel Freire Varino.
Ricardo Filipe Rodrigues dos Santos.

Registado em 15 de dezembro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 78, a fl. 67 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores eleita em 7 de novembro de 2024 para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2024, foi efetuada a seguinte substituição:

Eugénia Cristina S. Gomes Varzielas é substituída por Augusta Sara de Jesus Pinto.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região do Porto - CCTP - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2025, foi publicada a identidade dos membros da Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região do Porto - CCTP com inexactidão, impondo-se a necessária correção.

Assim, na página 160, onde se lê:

«Efetivos:

(...)
Vitor Manuel Ferreira Reis.
(...»).

Deve ler-se:

«Efetivos:

(...)
Vitor Manuel Faria Reis.
(...»).

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Stolt Sea Farm (Portugal) - Piscicultura, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 12 de dezembro de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Stolt Sea Farm (Portugal) - Piscicultura, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunicamos que no dia 11 de março de 2026, realizar-se-á na empresa Stolt Sea Farm (Portugal) - Piscicultura, SA, o ato eleitoral com vista à eleição do representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

(Seguem as assinaturas de 26 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

MBO Máquinas, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa MBO Máquinas, SA, realizada em 28 de novembro de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2025.

Efetivos:

Avelino Jorge Silva Marinho.
Óscar Gouveia Ribeiro.
Paulo Alexandre Silva Magalhães.

Suplentes:

Manuel Pires Rebelo.
José Fernando Rodrigues Barbosa.
Diogo José Araújo Pinto.

Registado em 11 dezembro de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 51, a fl. 171 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Prio Energy, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Prio Energy, SA, realizada em 24 de novembro de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2025.

Efetivos:

Rosa Cristina Marques Alves.
Nilza Catarina de Almeida Martins.
Filipe Manuel Oliveira Rocha.
Jemny Margarida Paradinha Matias.
Ana Piedade Carvalho Fernandes.

Suplentes:

Nelson David Quaresma Maciel Pereira de Lima.
Cátia do Nascimento Sá Pinto.
Liliana Sofia Vicente Felizardo.
Joana Rita Santos Couto.
Domingos Hélder Silva Ferreira Santos.

Registado em 11 dezembro de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 50, a fl. 171 do livro n.º 1.

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Especialista em Direção de Cena**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).
- **Técnico/a de Produção de Conteúdos Interativos**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).
- **Técnico/a de Organização de Eventos**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**).

Anexo 1:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM DIREÇÃO DE CENA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Direção de Cena

Descrição Geral: Planear, coordenar e gerir ensaios e espetáculos, em articulação com a direção artística e a produção, assegurando a execução técnica e artística do projeto.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar a evolução dos espaços cénicos na história do teatro e das artes performativas	4,50
	02	Interpretar os fundamentos de cultura, língua e comunicação	2,25
	03	Organizar informação e tratar dados	2,25
	04	Interagir em inglês na área das artes performativas	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Geral e Científica: 15

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar a proposta do projeto artístico	4,50
	02	Organizar e preparar os equipamentos e a equipas técnicas	4,50
	03	Analisar e utilizar diversos modelos dramatúrgicos	4,50
	04	Planejar e executar as diferentes etapas da produção de um espetáculo	4,50
	05	Elaborar o guião e executar a operação de evento ao vivo	4,50
	06	Elaborar dossier de direção de cena de um espetáculo	4,50
	07	Implementar sistemas de comunicação para espetáculos	2,25
	08	Executar e gerir contrarregra de espetáculo	2,25
	09	Planejar e gerir ensaios em articulação com direção artística	2,25
	10	Representar espaços e soluções cénicas	2,25
	11	Representar elementos e adereços de cena	2,25
	12	Montar um <i>Storyboard</i>	2,25
	13	Colocar instrumentos em palco e acompanhar eventos musicais	2,25
	14	Coordenar montagem, realização e desmontagem de espetáculos	2,25
	15	Gerir o planeamento e calendarização de um espetáculo	2,25
	16	Gerir e liderar equipas	2,25
	17	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho nas artes performativas	2,25
	18	Gerir carreira artística	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			56,25

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Direção de Cena, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 6,75 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Moldar e reproduzir adereços	4,50
	02	Montar e operar mecanismos de maquinaria de cena simples	2,25
	03	Suspender cargas e operar efeitos cénicos de maquinaria	2,25
	04	Criar peças desenhadas de projeto	2,25
	05	Desenvolver modelos digitais tridimensionais	2,25
	06	Aplicar os requisitos legais para a contratação de pessoas e serviços	4,50
	07	Planejar e montar estruturas de palco	2,25
	08	Planejar e montar estruturas para bancadas	2,25
	09	Planejar e montar estruturas para suspensão de equipamentos	4,50
	10	Prestar informação sobre o setor cultural	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			63,00

Anexo 2:**TÉCNICO/A DE PRODUÇÃO DE CONTEÚDOS INTERATIVOS****PERFIL PROFISSIONAL - resumo²**

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a de Produção de Conteúdos Interativos

Descrição Geral: Conceber e desenvolver conteúdos interativos para web, dispositivos móveis, ambientes locais, animações e jogos com recurso a realidade virtual e realidade aumentada, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção ambiental.

² Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenvolver algoritmos	2,25
	02	Producir conteúdos animados e interativos com <i>NoCode</i>	2,25
	03	Desenvolver código genérico para conteúdos digitais	2,25
	04	Programar com código generativo	2,25
	05	Configurar sensores	2,25
	06	Configurar e programar microcontroladores	2,25
	07	Producir instalações interativas com microcontroladores e sensores	4,50
	08	Editar imagens <i>bitmap</i>	2,25
	09	Producir imagens <i>bitmap</i> para suportes digitais	2,25
	10	Conceber imagens para diferentes tipos de suportes e/ou aplicações	2,25
	11	Editar imagens vetoriais	4,50
	12	Producir vídeos	2,25
	13	Captar e editar som	2,25
	14	Conceber e produzir um produto vídeo	4,50
	15	Criar e texturizar objetos 3D	2,25
	16	Editar e animar em 3D	4,50
	17	Desenvolver animações 3D complexas	4,50
	18	Prototipar sistemas interativos	2,25
	19	Conceber o protótipo e o <i>design</i> de interfaces interativas	4,50
	20	Implementar interfaces interativas	2,25
	21	Criar narrativas transmedia de <i>design</i> imersivo e realidade virtual	4,50
	22	Producir conteúdos de realidade aumentada	2,25
	23	Criar aplicações interativas com recurso a inteligência artificial (IA)	2,25
	24	Producir guiões para jogos e conteúdos digitais	2,25
	25	Conceber o <i>design</i> e desenvolver jogos interativos	4,50
	26	Gerir um projeto multimédia	2,25
	27	Implementar um projeto multimédia	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			81,00

Para obter a qualificação de Técnico/a de Produção de Conteúdos Interativos, para além das UC Obrigatorias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Modelar bases de dados relacionais	2,25
	02	Criar e programar jogos simples	2,25
	03	Criar e testar aplicações móveis	2,25
	04	Realizar vídeos	2,25
	05	Conceber plano de comunicação	4,50
	06	Realizar pós-produção de som	2,25
	07	Criar e desenvolver conteúdos, animações e aplicações multimédia para dispositivos móveis	2,25
	08	Implementar ferramentas analíticas em <i>marketing</i> digital	2,25
	09	Desenvolver aplicações para redes sociais	2,25
	10	Criar e desenvolver aplicações web e APIs	4,50
	11	Implementar as normas legais a obras digitais	2,25
	12	Criar e personalizar páginas dinâmicas com <i>scripting</i>	2,25
	13	Conceber animações 2D	4,50
	14	Publicar um <i>website</i> na <i>internet</i>	2,25
	15	Construir estilos em CSS (<i>Cascading Style Sheets</i>)	2,25
	16	Conceber um guião multimédia	4,50
	17	Publicitar nas redes sociais	2,25
	18	Planejar e implementar testes de usabilidade	2,25
	19	Planejar um projeto de comunicação visual	2,25
	20	Prestar informação sobre o setor de multimédia	2,25
	21	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor da multimédia	2,25
	22	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	23	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	24	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	2,25
	25	Interagir em inglês no setor da multimédia	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			99,00

Anexo 3:

TÉCNICO/A DE ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS

PERFIL PROFISSIONAL - resumo³

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a de Organização de Eventos

Descrição Geral: Produzir eventos à escala nacional e/ou internacional, físicos e/ou virtuais e gerir recursos técnicos, humanos e financeiros no âmbito da produção de eventos.

³ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Prestar informação em contexto de eventos	2,25
	02	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	03	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	04	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	05	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em <i>marketing</i> e publicidade	2,25
	06	Adotar práticas de sustentabilidade em eventos	2,25
	07	Analizar o mercado e principais tendências em eventos	2,25
	08	Interagir em inglês na área do <i>marketing</i> e publicidade	4,50
	09	Analizar o impacto dos eventos na economia	2,25
	10	Gerir espaços para eventos	2,25
	11	Interagir e controlar público em contexto de eventos	2,25
	12	Planificar e estruturar um projeto de evento	2,25
	13	Aplicar as normas locais e legislação em eventos	2,25
	14	Gerir fornecedores em eventos	2,25
	15	Controlar processos logísticos associados à produção de eventos	2,25
	16	Executar processos de contratação de recursos	2,25
	17	Planejar e projetar configurações de som e projeção para diferentes espaços e formatos de evento	4,50
	18	Planejar e implementar configurações de iluminação e efeitos especiais para diferentes espaços e formatos de evento	4,50
	19	Monitorizar plataformas de gestão de eventos online	2,25
	20	Gerir recursos financeiros em eventos	2,25
	21	Organizar e controlar planos de <i>catering</i> e animação	2,25
	22	Liderar e gerir equipas em eventos	2,25
	23	Planificar cenários físicos ou virtuais para eventos	4,50
	24	Monitorizar planos de observação do comportamento do consumidor nos eventos	2,25
	25	Criar conceitos de evento	2,25
	26	Aplicar e monitorizar metodologia de projeto em eventos	2,25
	27	Adotar práticas de tendências em contexto de eventos	2,25
	28	Producir e monitorizar estratégias de <i>marketing</i> para eventos	2,25
	29	Gerir e monitorizar patrocínios	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			78,75

Para obter a qualificação de Técnico/a de Organização de Eventos, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 20,25 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Producir planos de protocolo	2,25
	02	Participar na comunicação e interação com órgãos de comunicação social	2,25
	03	Elaborar propostas comerciais para eventos	2,25
	04	Apoiar na gestão de eventos em situação de crise	4,50
	05	Elaborar projetos de eventos turísticos	2,25
	06	Elaborar projetos de ações de activação de marca	2,25
	07	Elaborar projetos de eventos de <i>team building</i>	2,25
	08	Elaborar projetos de eventos internacionais	2,25
	09	Elaborar projetos de eventos religiosos	2,25
	11	Elaborar peças gráficas para eventos	4,50
	12	Producir conteúdos vídeo	4,50
	13	Criar e desenvolver ideias de negócio	2,25
	14	Elaborar o plano de negócios	2,25
	15	Gerir canais de comunicação digital	2,25
	16	Aplicar as normas de higiene e segurança alimentar	2,25
	17	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	2,25
	18	Aplicar estratégias de <i>neuromarketing</i>	2,25
	19	Implementar processos de <i>CRM analytics</i>	4,50
	20	Adotar práticas de gestão da qualidade em <i>marketing</i> e publicidade	4,50
	21	Interagir em língua estrangeira em <i>marketing</i> e publicidade	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica **99,00**

4. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO

Integração no Catálogo Nacional de Qualificações do seguinte percurso de formação:

- Formação Inicial de Examinadores de Condução (**anexo 4**).

Anexo 4**ORGANIZAÇÃO DO PERCURSO DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO****Formação Inicial de Examinadores de Condução (27 pc)**

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Preparar e realizar provas teóricas do exame de condução	4,50
	02	Preparar a prova prática do exame de condução	4,50
	03	Preparar o veículo de instrução e exame	2,25
	04	Avaliar o cumprimento dos procedimentos de condução segura	4,50
	05	Preparar a avaliação de candidatos a condutor	2,25
	06	Observar o desempenho em provas práticas do exame de condução	4,50
	07	Realizar provas práticas do exame de condução	4,50
Total de pontos de crédito			27,00

7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Organização de Eventos (342030)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.