

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Infralobo - Empresa de Infra-Estruturas de Vale do Lobo, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a Infralobo - Empresa de Infraestruturas de Vale do Lobo, EM, sita em Vale do Lobo, freguesia de Almancil, concelho de Loulé, adiante designada por empresa ou Infralobo e, por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou que venham a ser contratados futuramente, aqui representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

2- Para efeitos do número 1 da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma estima-se que serão abrangidos pelo presente AE cerca de 75 (setenta e cinco) trabalhadores.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa, os trabalhadores oriundos da empresa turística Vale do Lobo do Algarve, L.^{da}, os trabalhadores contratados ou a contratar ao abrigo do regime do contrato individual de trabalho, e os trabalhadores em funções na empresa oriundos da Câmara Municipal de Loulé ou do setor empresarial local.

4- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores» é garantida a igualdade de género.

5- O presente AE, vincula reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral e solidariamente o Município de Loulé enquanto detentor de influência dominante na empresa nos termos do número 1 do artigo 19.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto.

6- Para efeitos do disposto no número 1 da alínea c) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código de atividade económica (CAE, REV. 3) 36002 - Captação e distribuição de água para consumo público; 37001 - Recolha tratamento e rejeição de efluentes; 38112 - Recolha e depósito de RU e 81300 - Atividades de plantação e manutenção de jardins (que inclui a limpeza urbana - 81292) - CAE 42990 - Construção de outras obras de engenharia civil (ou em códigos específicos da divisão 42, como 42110 - Construção de estradas) entre outros que venham a constar nas atividades delegadas.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- O acordo de empresa terá uma vigência de 4 anos, renovável automaticamente por igual período se

nenhuma das partes o denunciar, nos termos da presente cláusula e nos termos da legislação vigente sobre a matéria.

2- Havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o AE denunciado, mantêm-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses.

3- A denúncia far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de denúncia, através de correio eletrónico, nomeadamente geral@infralobo.pt e algarve@sintap.pt, da Infralobo e SINTAP respetivamente.

4- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até trinta dias após a receção da proposta de denúncia, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto, sempre que não apresente contraproposta específica para cada matéria, assumindo-se como contraproposta a vontade expressa de negociar.

5- A parte denunciante dispõe do prazo de 15 dias para examinar a contraproposta.

6- Iniciam-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

7- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral. A versão final, que traduz a vontade das partes, será enviada cópia ao ministério responsável pela área laboral.

8- Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de dez cláusulas deste AE, será feita a republicação automática do novo texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

SECÇÃO II

Disposições gerais

Cláusula 3.^a

Conselho de administração

O conselho de administração é o órgão máximo de gestão da empresa.

Cláusula 4.^a

Estatuto dos trabalhadores

1- O estatuto dos trabalhadores da Infralobo baseia-se no regime do contrato individual de trabalho.

2- Os trabalhadores contratados no âmbito do contrato individual de trabalho e os trabalhadores pertencentes aos quadros da administração local são iguais perante os direitos e deveres instituídos na empresa.

Cláusula 5.^a

Princípio geral

1- A Infralobo e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem, as partes, colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

3- As condições de prestação de trabalho devem favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4- No exercício das suas funções o trabalhador deve ter presente, em primeiro lugar, a prossecução dos objetivos da empresa.

Cláusula 6.^a

Deveres da Infralobo

1- A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os regulamentos dele emergentes;
- b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com exceção dos casos previstos na lei e neste AE;
- d) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;
- e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

f) Emitir e entregar ao trabalhador, sempre que este o solicitar, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;

h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenhem, desde que não haja infração disciplinar;

i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;

j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respetivas funções;

k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

2- Em todo o omissos nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 127.º do Código do Trabalho.

Cláusula 7.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir rigorosamente o disposto neste AE;

b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e garantias;

c) Respeitar e fazer-se respeitar, perante a entidade empregadora, superiores hierárquicos e trabalhadores dentro do local de trabalho ou em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;

d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;

e) Cumprir e fazer cumprir, rigorosamente, as regras de segurança e saúde no trabalho (SST);

f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;

i) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;

k) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos no Regulamento de Fardamento e Equipamentos de Proteção Individual.

2- Em matéria de segurança e saúde no trabalho, mencionada na alínea e) do ponto anterior, a empresa obriga-se a aprovar e manter atualizado o Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho, que inclua as referidas matérias.

3- Em todo o omissos nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

Cláusula 8.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido à Infralobo:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

c) Exercer ou consentir pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir, desfavoravelmente, nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora da área do município, salvo nos casos previstos na lei, ou no presente AE;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços indicados pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

k) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE.

2- Em todo o omissis nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 129.º do Código do Trabalho.

Cláusula 9.^a

Princípio da não discriminação

Constitui ainda dever da Infralobo, respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

Cláusula 10.^a

Princípio sobre a igualdade

Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

A empresa deverá aprovar e manter atualizado o código que regule e salvaguarde os princípios da igualdade e não discriminação.

Cláusula 11.^a

Coação e assédio

1- Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- Se a violação do disposto no número 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado deve denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

3- Para salvaguardar o disposto nos números anteriores, a empresa obriga-se a aprovar e manter atualizado o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

Cláusula 12.^a

Dever de informação

Todos os trabalhadores da Infralobo têm o dever de conhecer as decisões tomadas pelo conselho de administração nos assuntos que respeitem às competências das unidades orgânicas em que se integram.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

1- A empresa deve elaborar, e rever anualmente, um plano plurianual de formação.

2- O plano de formação deve corresponder ao mandato do conselho de administração, isto é, quatro anos.

3- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de horas de formação contínua, de acordo com o Código do Trabalho.

4- Sendo o trabalhador contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, de acordo com o referido código.

5- Os princípios que visam promover e regular a formação profissional na empresa, de acordo com as obrigações do Código do Trabalho e com o determinado pela administração serão vertidos no Regulamento da Formação Profissional da Infralobo.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 14.^a

Classificação profissional e carreiras

1- Os trabalhadores da Infralobo são integrados numa das carreiras e categorias previstas no regulamento de organização dos serviços da Infralobo (ROS-IL), em conformidade com as funções desempenhadas, sem prejuízo de novas que venham a ser criadas por necessidade da empresa, o que obriga à adaptação do referido ROS-IL.

2- Os perfis funcionais, das carreiras e categorias, serão os previstos no ROS-IL sem prejuízo de os trabalhadores poderem prestar tarefas afins ou funcionalmente ligadas com a sua categoria profissional desde que não impliquem desvalorização profissional. Caso sejam criados novos perfis funcionais, por necessidade da empresa, haverá uma adaptação ao referido ROS-IL.

3- Caso exista a necessidade de criar uma nova carreira ou categoria, nos termos do número 1, a Infralobo compromete-se a comunicar a situação ao sindicato outorgante do presente AE.

4- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional.

5- As carreiras profissionais e respetivos conteúdos funcionais constam no anexo I.

Cláusula 15.^a

Estrutura orgânica

A organização, estrutura e funcionamento dos serviços da Infralobo são da competência do conselho de administração, devendo ser comunicada aos sindicatos outorgantes do presente AE, através do envio do ROS-IL, com o respetivo organograma.

Cláusula 16.^a

Mapa de pessoal

A empresa obriga-se a enviar, anualmente, o seu mapa de pessoal, aprovado na reunião da assembleia geral convocada para a aprovação da proposta de plano de atividades e orçamento.

Cláusula 17.^a

Tabela salarial

1- A tabela remuneratória única da Infralobo (TRU-IL), estabelece o sistema de retribuição da empresa conforme consta no anexo II.

2- A tabela salarial é atualizada, anualmente, de acordo com as alterações à tabela remuneratória única (TRU) aprovada para a Administração Pública e com os mesmos efeitos legais.

3- Em caso de conflitualidade resultante de tabelas salariais aprovadas em AE distintos, aplica-se a tabela mais favorável para os trabalhadores.

4- Todas as atualizações a que houver lugar serão implementadas após pronúncia do sindicato, e com efeitos retroativos a janeiro desse ano.

Cláusula 18.^a

Mobilidade do pessoal

1- A afetação do pessoal será estabelecida por despacho do presidente do conselho de administração, mediante deliberação do conselho de administração.

2- A afetação do pessoal referida no ponto anterior pode ser subdelegada num diretor, por despacho do presidente do conselho de administração.

3- A mera distribuição e mobilidade do pessoal de cada unidade orgânica, para garantir a funcionalidade dos serviços, é da competência da respetiva direção ou chefia, sem prejuízo das garantias do trabalhador consignadas no Código do Trabalho e no presente AE.

SECÇÃO II

Alteração das situações jurídicas

Cláusula 19.^a

Alteração da situação jurídica

1- A alteração na situação jurídica do trabalhador faz-se por promoção ou por progressão, consoante se processe para nível ou para escalão diferente.

2- A alteração da situação jurídica pode-se ainda acionar:

- a) Por concurso interno, desde que os candidatos reúnam as condições exigidas para o ingresso na categoria;
- b) Pela modificação da carreira, desde que o trabalhador possua os requisitos necessários para o ingresso, podendo estes ser dispensados quando o trabalhador já desempenhe funções na respetiva área profissional há pelo menos 2 anos.

3- Excecionalmente, por mérito, o conselho de administração, poderá determinar a modificação da situação jurídica dos trabalhadores concedendo-lhes uma situação mais favorável. Esta decisão obriga à fundamentação, com apresentação de evidências, por parte do presidente do conselho de administração em relação aos diretores e dos diretores de serviços da respetiva unidade orgânica em relação aos seus trabalhadores.

4- As situações de alteração jurídica identificadas nos pontos anteriores estão condicionadas à disponibilidade no mapa de pessoal e a garantia da rubrica no orçamento da empresa.

5- Sempre que haja alteração da situação jurídica, nomeadamente alteração da carreira, deverá ser emitida declaração com nova posição do trabalhador, bem como a data do efeito desta, nos meios de comunicação interna da empresa.

Cláusula 20.^a

Promoção

1- Promoção é a mudança para o nível seguinte na respetiva carreira e opera-se para o escalão a que corresponda a retribuição base imediatamente superior.

2- As regras de promoção serão definidas num regulamento de avaliação de desempenho da Infralobo que, depois de aprovado, deverá manter-se atualizado.

3- O Regulamento de Avaliação de Desempenho da Infralobo, a ser proposto pelo conselho de administração e aprovado pela assembleia geral da empresa terá, obrigatoriamente, o parecer do sindicato.

Cláusula 21.^a

Progressão

1- A progressão faz-se pela mudança de escalão no mesmo nível, e informação favorável do superior hierárquico em função da avaliação de desempenho.

2- As regras de progressão são definidas no Regulamento de Avaliação de Desempenho da Infralobo.

SECÇÃO III

Comissão de serviço

Cláusula 22.^a

Comissão de serviço

1- Os trabalhadores da Infralobo poderão desempenhar funções diferentes das previstas no seu conteúdo funcional em regime de comissão de serviço.

2- A comissão de serviço é efetuada mediante deliberação do conselho de administração e depende da concordância do trabalhador.

3- A comissão de serviço é válida pelo período de 4 anos, tacitamente renovada, na falta de declaração de vontade em contrário.

4- A comissão de serviço é suspensa caso o trabalhador seja indicado por nomeação, por mobilidade ou eleito para cargo político. Outras situações obrigam a deliberação do conselho de administração.

SECÇÃO IV

Recrutamento e seleção

Cláusula 23.^a

Recrutamento e seleção

As regras de recrutamento e seleção são definidas no Regulamento de Recrutamento e Seleção da Infralobo, a ser proposto pelo conselho de administração, aprovado pela assembleia geral da empresa e com o parecer do sindicato.

SECÇÃO V

Avaliação de desempenho

Cláusula 24.^a

Avaliação de desempenho

As regras de avaliação de desempenho são definidas no Regulamento de Avaliação de Desempenho da Infralobo.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração e organização do trabalho

SUBSECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as quarentas horas em cada semana, nem as oito horas diárias.

2- A Infralobo compromete-se, de forma progressiva, e durante o período de vigência deste AE, de equiparar o período normal de trabalho à autarquia de Loulé.

3- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste AE, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4- O trabalhador terá direito a um dia de descanso semanal, que poderá ser ou não coincidente com o domingo.

5- Para além do dia de descanso referido no número anterior, o trabalhador terá direito a descanso complementar, o qual poderá ser coincidente ou não com o sábado.

6- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso, por cada cinco dias de trabalho.

Cláusula 26.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

1- Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as respetivas interrupções e intervalos.

2- A duração e organização do tempo de trabalho são objeto de um Regulamento de Horário de Trabalho da Infralobo, a ser proposto pelo conselho de administração, aprovado pela assembleia geral da empresa e com o parecer do sindicato.

Cláusula 27.^a

Períodos de funcionamento e atendimento

1- Entende-se por período de funcionamento da empresa, o período diário durante o qual os serviços exercem a sua atividade.

2- Entende-se por período de atendimento da empresa, o período durante o qual os serviços estão abertos para atender o público, sendo inferior ao período de funcionamento.

3- Na determinação do horário de atendimento, e respetivo preenchimento pelos trabalhadores designados para efeito, deverá atender-se aos interesses do público e respeitar os direitos dos trabalhadores consagrados na lei e neste AE.

4- As regras de funcionamento e atendimento serão vertidas no regulamento de horário de trabalho da Infralobo.

Cláusula 28.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços adotar uma ou, simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário:

- a) Horário rígido;
- b) Jornada contínua;
- c) Horário desfasado.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na lei.

3- A forma de prestação de trabalho, duração, organização, regras de marcação, assiduidade e pontualidade são definidas no Regulamento de Horário de Trabalho da Infralobo.

Cláusula 29.^a

Horário rígido

Entende-se por horário rígido aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 30.^a

Jornada contínua

1- Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, que deve ser gozado a meio da jornada de trabalho, para que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia.

Cláusula 31.^a

Horário desfasado

Horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 32.^a**Trabalho suplementar**

- 1- Considera-se trabalho suplementar toda a atividade prestada fora do período normal de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando haja acréscimo eventual e transitório de trabalho, em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa e para evitar danos diretos e imediatos para pessoas e equipamentos.
- 3- Quando ocorram os motivos previstos no número anterior, será prestado trabalho suplementar mediante ordem de um superior hierárquico.
- 4- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando expressamente o solicite, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar.
- 5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos onze horas sobre o termo da prestação de trabalho.
- 6- O disposto no número anterior poderá não ser aplicado quando o trabalho suplementar for prestado por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, garantindo-se ainda assim um período mínimo de oito horas sobre o termo da prestação do trabalho.
- 7- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar ou feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho, devendo ser gozado nos 30 dias seguintes, mediante acordo prévio entre as partes.
- 8- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.
- 9- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório, complementar ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho.
- 10- Os limites ao trabalho suplementar na empresa são os seguintes:
 - a) 200 horas anuais;
 - b) 2 horas diárias em dias normais de trabalho;
 - c) 7 horas e trinta minutos diárias em dia de descanso semanal ou feriado.
- 11- Os limites previstos no disposto do número anterior poderão não se aplicar, quando o trabalho suplementar for prestado por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa.

SECÇÃO II

Feriados, férias, faltas e licenças

SUBSECÇÃO I

Feriados e tolerância de ponto

Cláusula 33.^a**Feriados e tolerâncias de ponto**

- 1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado o do Município de Loulé.
- 2- A empresa compromete-se a conceder as tolerâncias de ponto definidas pela Câmara Municipal de Loulé.
- 3- A empresa concede, ainda, tolerâncias de ponto adicionais, em situações previamente definidas pelo conselho de administração.
- 4- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:
 - a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a empresa poderá definir os setores relativamente aos quais a tolerância será:
 - i) Gozada em dia diferente, a fixar por esta, exceto o dia do aniversário: se coincidir com o sábado, domingo ou feriado, será gozado no dia útil seguinte;
 - ii) Remunerada como trabalho suplementar em dia de descanso complementar.
 - b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer

compensação, com exceção dos trabalhadores que se encontrem em período de gozo de férias, que usufruirão das referidas tolerâncias, em data oportuna, a acordar entre as partes.

SUBSECÇÃO II

Férias

Cláusula 34.^a

Férias

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 22 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

2- Ao período de férias previsto no número 1, acresce 1 dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

3- A duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa através da avaliação de desempenho, até a um limite máximo de 4 dias.

4- O disposto no número anterior aplica-se a partir de 1 de janeiro de 2028, após conhecimento da avaliação de desempenho do ano 2027.

5- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa.

6- Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, que não pode iniciar-se em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvida a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, na falta desta.

7- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até 30 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

8- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

9- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 35.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1- Se a empresa não cumprir, culposamente, total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o estipulado no Código do Trabalho.

2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

SUBSECÇÃO III

Faltas

Cláusula 36.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador do local habitual de prestação do trabalho, durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados, para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 37.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) Casamento do trabalhador, por quinze dias seguidos;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, vinte dias úteis consecutivos;

- c) Falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, sogros, padrastos, madrastras), até cinco dias úteis;
 - d) Falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha colateral (genros, noras), até cinco dias úteis;
 - e) Falecimento de filho ou enteado, vinte dias úteis consecutivos;
 - f) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes assim como afins nos mesmos graus da linha reta, e ainda irmãos e cunhados, dois dias úteis consecutivos;
 - g) O trabalhador inicia o gozo dos dias estabelecidos, segundo opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no da realização fúnebre e são utilizados num único período;
 - h) Se o falecimento ocorrer no final do dia, após se verificar o cumprimento, pelo trabalhador, do período normal de trabalho, deve a contagem dos dias de ausência ao trabalho por motivo de falecimento iniciar-se no dia seguinte;
 - i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - j) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste AE;
 - k) As ausências não superiores a quatro horas e apenas pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola com objetivo de se inteirar da situação educativa de filho menor;
 - l) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores nos termos previstos na lei e neste AE;
 - m) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - n) As aprovadas previamente ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
 - o) Para efeitos da alínea anterior, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:
 - i) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas ações de formação contínua ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto legal de bombeiros voluntários;
 - ii) Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.
 - p) Todas as outras previstas na legislação vigente.
- 2- São consideradas injustificadas, todas as faltas não previstas nos números anteriores.
- 3- São consideradas estas faltas justificadas para trabalhadores com horário de trabalho normal. Caso seja diferente, aplica-se a equiparação ao horário normal.

Cláusula 38.^a

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

- 1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.
- 2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respetiva diferença.

SUBSECÇÃO IV

Licenças

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

- 1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.
- 2- A licença pode ser recusada por inconveniência de serviço.
- 3- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 295.º do Código do Trabalho.
- 4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.
- 5- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

SECÇÃO III

Retribuição

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 40.^a

Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição, a retribuição base mensal bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- A retribuição base mensal de cada trabalhador é a que consta na tabela remuneratória única da Infralobo (TRU-IL).

Cláusula 41.^a

Forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição será efetuado no dia 20 de cada mês, podendo ser antecipado caso coincida com feriado ou fim-de-semana.

2- Esta retribuição será paga por transferência bancária ou outro meio legalmente admissível.

3- Antes do pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respetiva carreira, nível e escalão, número de inscrição na instituição de previdência respetiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 42.^a

Outras atribuições patrimoniais

Poderão ser atribuídos subsídios ou abonos sem carácter de permanência e regularidade em conformidade com o previsto no presente AE.

SUBSECÇÃO II

Outras retribuições, subsídios e suplementos

Cláusula 43.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar até 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

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

2- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % por cada hora ou fração desta, em dia útil;
- b) 75 % por cada hora ou fração subsequente, em dia útil;
- c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado.

3- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período normal de trabalho, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de uma hora, independentemente do tempo de trabalho efetivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 44.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- A prestação de trabalho durante o período noturno estabelecido nos termos da cláusula 42.^a confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária, por cada hora de trabalho prestado.

2- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 45.^a

Retribuição e subsídio no período de férias

1- Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao legalmente previsto, que será pago juntamente com a retribuição do mês de junho.

2- A redução do período de férias não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, não se considera incluído no conceito de retribuição qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, de disponibilidade, prevenção, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo, exceto isenção de horário de trabalho.

4- A suspensão do contrato de trabalho desobriga a empresa do pagamento do subsídio de férias desde que o mesmo seja pago pela Segurança Social.

Cláusula 46.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a receber um subsídio de Natal igual à retribuição base mensal.

2- O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de novembro.

3- Para o efeito do disposto no número um, não se considera incluído no conceito de retribuição qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, subsídio de refeição, de disponibilidade, prevenção, turno, isenção de horário, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo.

4- A suspensão do contrato de trabalho desobriga a empresa do pagamento do subsídio de Natal desde que o mesmo seja pago pela Segurança Social.

Cláusula 47.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, o subsídio de refeição.

2- O valor não pode ser inferior ao valor de referência praticado na administração pública que é pago em numerário, nem ao valor do ano anterior, mantendo-se tal referência mesmo que o trabalhador opte pelo pagamento em cartão ou vale de refeição.

3- O conselho de administração decide, anualmente, o valor a aplicar no ano civil seguinte, valor que constará na TRU-IL.

4- O subsídio de refeição corresponde à quantia monetária paga pela entidade patronal ao trabalhador, por cada dia trabalhado (o que exclui os dias de férias, feriados, faltas em que não seja prestado trabalho efetivo com duração de, pelo menos, um período normal de trabalho diário - Período da manhã ou período da tarde, ou ainda, outros dias não trabalhados), como forma de subsidiar custos ou gastos diários incorridos com a refeição realizada durante o dia de trabalho.

5- O subsídio de alimentação corresponde a um mês de trabalho efetivo, contando que não existam faltas a descontar, e não será pago no mês correspondente ao pagamento do subsídio de férias.

6- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um período normal de trabalho diário (manhã/tarde).

7- Caso o trabalhador decida usufruir da refeição fornecida pela empresa ser-lhe-á descontado o respetivo subsídio de refeição.

Cláusula 48.^a**Subsídio de insalubridade, penosidade e risco**

O trabalho prestado em condições de insalubridade, penosidade e risco rege-se pela legislação em vigor para a Administração Pública.

Cláusula 49.^a**Subsídio de prevenção e de primeira intervenção**

1- Entende-se por serviço de prevenção e de primeira intervenção, aquele em que os trabalhadores não estão obrigados a permanecer fisicamente no serviço, mas apenas a ficar disponíveis para ocorrer a este sempre que solicitados.

2- O valor da retribuição das horas de serviço de prevenção ou intervenção é deliberado, anualmente, pelo conselho de administração, valor que constará na TRU-IL.

3- Caso exista necessidade de prestação de trabalho efetivo, no chamado período de prevenção ou de intervenção, será apurado o número de horas efetuadas, sendo estas pagas de forma igual ao cálculo do trabalho suplementar.

4- Durante o período referido no número anterior, cessa o pagamento do valor do subsídio de prevenção ou intervenção, não podendo existir duplicação de valores.

5- Em caso de prestação de trabalho efetivo em dia de descanso obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso a gozar nos três dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

Cláusula 50.^a**Abono de falhas**

1- Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento, de valores monetários, têm direito a um abono mensal para falhas, no valor previsto na lei vigente para os trabalhadores que exercem funções públicas, salvaguardando os direitos adquiridos.

2- O pagamento do abono para falhas depende da verificação das condições do número anterior sendo pago 11 vezes por ano enquanto as mesmas se mantiverem.

Cláusula 51.^a**Deslocações em serviço no estrangeiro**

1- Entende-se por deslocação em serviço ao estrangeiro a realização temporária de trabalho fora de Portugal.

2- O abono de ajudas de custo para fazer face ao período de deslocação em serviço no estrangeiro confere direito a uma retribuição diária no valor previsto na lei vigente para os trabalhadores que exercem funções públicas, implicando a dedução do subsídio de refeição a que o trabalhador tinha direito.

CAPÍTULO IV**Matéria sindical****Cláusula 52.^a****Princípios gerais**

3- É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

4- Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito, irrenunciável, a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais ou membro de direção de associação sindical.

5- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 53.^a**Dever de informação**

É dever da empresa prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que esta solicite quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 54.^a**Organização sindical na empresa**

1- Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2- Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores.

Cláusula 55.^a**Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

1- Os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua retribuição.

2- É ainda proibido despedir, transferir ou de qualquer modo prejudicar o trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos às funções sindicais.

Cláusula 56.^a**Comunicação à empresa**

1- A direção da associação sindical outorgante comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais eleitos, por intermédio de correio eletrónico, a qual será afixada nos locais reservados para afixação da informação sindical.

2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções de qualquer trabalhador abrangido pelo disposto no número anterior.

Cláusula 57.^a**Direitos dos delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções, consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos legais, como serviço efetivo, salvo quanto à retribuição.

4- Cada delegado sindical tem direito a um crédito de doze horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções.

5- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer os direitos previstos nos números 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, sempre que possível, a entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias úteis.

6- Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal, nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o referido direito, deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos números 3 e 4 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.

7- Os membros de direção de associação sindical têm direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas nos termos do artigo 468.º do Código do Trabalho.

Cláusula 58.^a**Direito de reunião sindical na empresa**

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se em plenário geral durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.

3- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de dois dias, a data e a hora em que elas se efetuem.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação escrita à administração com a antecedência mínima prevista no número anterior.

Cláusula 59.^a

Instalações da comissão sindical de empresa

1- Os delegados sindicais, têm direito a utilizar, quando necessário, um local no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa compromete-se em garantir que as referidas instalações possuem os meios adequados, tendo em conta os existentes na empresa, de forma a assegurar o exercício das suas funções.

Cláusula 60.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1- Os delegados sindicais reunirão com os órgãos de gestão da empresa, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2- O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, não contando para o crédito de horas previsto nos termos da lei.

3- O disposto no número anterior aplica-se à participação dos delegados sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efetuadas no âmbito das negociações do AE.

Cláusula 61.^a

Quotização sindical

A empresa obriga-se, mensalmente, a cobrar e enviar ao sindicato respetivo, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização total, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam.

Cláusula 62.^a

Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1- Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de dez dias úteis, contados a partir da data de receção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2- Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objeto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de cinco dias úteis.

3- O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da empresa.

4- A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objeto da consulta.

5- Ao disposto no número anterior excetuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições finais

Cláusula 63.^a

Integração nos níveis remuneratórios

1- Os trabalhadores admitidos serão integrados na primeira posição da tabela remuneratória da carreira correspondente.

2- No caso de o trabalhador comprovar possuir experiência na carreira a que se candidata, mediante decisão do conselho de administração, poderá ser integrado numa posição remuneratória superior.

3- Excecionalmente, poderá ser atribuído o nível remuneratório subsequente ao indicado no mapa de pessoal no caso de ausência de candidaturas aprovadas ou no caso de candidaturas, dependendo da experiência profissional, habilitações literárias e formação.

4- Outra forma de integração em outros níveis remuneratórios é através da aprovação de uma estratégia de valorização formativa, académica e de representação dos trabalhadores da Infralobo. A estratégia deverá ser proposta pelo conselho de administração e aprovado pela assembleia geral da empresa, com o parecer do sindicato.

Cláusula 64.^a

Transmissão de unidade económica

1- A transmissão de unidade económica confere aos trabalhadores abrangidos pela transmissão do direito a optarem pela resolução dos respetivos contratos de trabalho, nos prazos indicados o número 3 do artigo 286.º-A do Código do Trabalho.

2- O tempo de serviço prestado no âmbito dos quadros de pessoal da Empresa Turística Vale do Lobo do Algarve, L.^{da}, conta como tempo de serviço efetivo para cálculo da compensação.

3- O montante da compensação devida ao trabalhador nos casos indicados no número 1 deve observância ao disposto na lei.

4- Para os efeitos previstos nos números anteriores, considera-se como vencimento o valor da retribuição base mensal do trabalhador acrescida dos subsídios previstos nas cláusulas, 47.^a, e 49.^a, quando pela forma específica de desempenho das suas funções, a eles tenham direito nos termos deste AE.

5- Estão excluídas do âmbito da presente cláusula as seguintes modalidades de cessação do contrato:

- a) Caducidade por reforma do trabalhador;
- b) Despedimento por justa causa imputável ao trabalhador;
- c) Denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador sem justa causa.

Cláusula 65.^a

Regalias sociais

As regalias sociais são definidas no Regulamento das Medidas de Conciliação da Infralobo.

Cláusula 66.^a

Comissão de acompanhamento

1- As partes outorgantes podem criar uma comissão de acompanhamento, com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas, caso se demonstre necessário.

2- A comissão de acompanhamento será composta por dois elementos escolhidos pelo sindicato outorgante e por igual número de elementos por parte da Infralobo e por um representante do respetivo conselho de administração.

3- A comissão de acompanhamento reunirá na sede da Infralobo, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada à outra com a antecedência de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

4- A comissão de acompanhamento só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

5- As deliberações da comissão de acompanhamento tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmo termos que o presente AE e consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante deste AE.

Cláusula 67.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

SECÇÃO II

Disposições transitóriasCláusula 68.^a**Avaliação de desempenho**

Os trabalhadores com mais de 6 meses de trabalho, no ano de 2026, ano de aprovação deste AE, ser-lhes-á atribuído 1 ponto de avaliação de desempenho.

Cláusula 69.^a**Integração na tabela salarial e escalões remuneratórios**

1- A integração nas carreiras/categorias profissionais, níveis de retribuição e princípios (de retribuição, antiguidade, vínculo contratual e funções de coordenação e de chefia) devem constar na TRU-IL.

2- A análise e aprovação da integração da isenção de horário de trabalho, na remuneração base, será realizada pelo conselho de administração.

Cláusula 70.^a**Condicionantes remuneratórias**

1- A retribuição base mensal dos quadros de diretores é, no máximo, 90 % da retribuição base mensal definida para o administrador em funções executivas.

2- Caso se verifique o não cumprimento, por excesso, do previsto no número 1, não serão aplicadas atualizações da retribuição até à sua regularização.

Cláusula 71.^a**Medida de salvaguarda**

1- O subsídio de refeição aprovado para o ano de 2026, a ser pago aos trabalhadores nos termos da cláusula 47.^a, é de 10,20 € (dez euros e vinte centimos).

2- O valor definido para o ano de 2026 entra em vigor com a aprovação deste AE.

3- No mês seguinte à aprovação do AE serão pagos os acertos retroativos a janeiro de 2026.

Almancil, 31 de julho de 2026.

Pela Infralobo - Empresa de Infraestruturas de Vale do Lobo, EM:

Paulo Valério Vieira Bernardo, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Paulo Jorge do Brito Teixeira, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Alda Sofia Galante Filipe, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Carlos de Jesus Cabral Vaz da Silva, na qualidade de secretário nacional e mandatário do SINTAP.

Ana Luísa Lopes Paiva, na qualidade de secretário nacional e mandatária do SINTAP.

Pelo conselho de administração da Infralobo - Empresa de Infraestruturas de Vale do Lobo, EM:

Paulo Valério Vieira Bernardo, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Paulo Jorge do Brito Teixeira, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Alda Sofia Galante Filipe, na qualidade de vogal do conselho de administração.

ANEXO I

Mapa de pessoal

Grupo de pessoal	Carreira
Dirigente	Diretor de departamento
	Diretor de serviço
Chefia	Coordenador técnico
	Encarregado operacional
Técnico superior	Técnico superior
Técnico	Assistente técnico
Eletricista	Assistente operacional
Calceteiro	
Canalizador	
Motorista pesados	
Pedreiro	
Serralheiro	
Pintor	
Jardineiro	
Jardineiro auxiliar	
Operador de estação elevatória	
Servente	
Auxiliar de limpeza	

Artigo único

Excecionalmente, poderá ser atribuído o nível remuneratório subsequente ao indicado no mapa de pessoal no caso de ausência de candidaturas aprovadas ou no caso de candidaturas, dependendo da experiência profissional, habilitações literárias e formação profissional.

Perfis funcionais**Pessoal dirigente**

Diretor de departamento - Dirige o pessoal da direção em conformidade com as deliberações do conselho de administração ou decisões do administrador executivo ou decisões do diretor-geral, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal da direção a seu cargo; Colabora na elaboração do plano de atividades e orçamento, no âmbito da direção; Promove o controlo da execução do plano de atividades e orçamento, no âmbito da direção; Coordena a elaboração do relatório de atividades da direção; Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia de emprego e produtividade de todos os recursos que lhe estão afetos; Elabora propostas de instruções, circulares normativas e regulamentos necessários ao exercício das suas atividades; Zela pelas instalações e material a seu cargo; Presta as informações e pareceres nos assuntos que devem ser submetidos à resolução do conselho de administração ou a qualquer dos seus membros, sempre que lhes sejam solicitados; Procede à afetação e mobilidade dos trabalhadores a seu cargo dentro da respetiva direção, de acordo com os princípios da boa gestão; Assiste, sempre que lhe for determinado, às reuniões do conselho de administração e participa nas reuniões de trabalho para que for convocado; Assegura a execução das deliberações do conselho de administração e dos despachos do presidente ou do administrador do conselho de administração.

Diretor de serviço - Hierarquicamente dependente do administrador executivo ou do diretor de departamento, coordena, organiza e controla a execução das atividades/tarefas da respetiva unidade orgânica; Colabora na proposta do plano de atividades e orçamento em colaboração com o administrador executivo ou do diretor de departamento da área correspondente; Prepara assuntos que careçam de deliberação do conselho de administração; Assiste, sempre que tal for determinado, a reuniões de trabalho para que for convocado;

Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre as matérias das respetivas competências e executar todas as demais atividades conexas.

Pessoal de chefia

Coordenador técnico - Hierarquicamente dependente do diretor de departamento ou do diretor de serviços, desempenha funções da respetiva área, orienta equipas e têm como função a distribuição, coordenação e controlo da respetiva equipa; É responsável pela afetação dos trabalhadores que supervisiona as diferentes tarefas, coordenando-os no exercício das suas atividades; Reúne-se periodicamente com o seu superior hierárquico, ao qual dá conhecimento do andamento das obras e tarefas e de quaisquer deficiências ou irregularidades, planeando com este o trabalho a efetuar e recebendo deste as diretrizes que devem orientar o trabalho.

Encarregado operacional - Hierarquicamente dependente do diretor de serviços ou do diretor de departamento ou do coordenador técnico, coordena, organiza e controla a execução das atividades/tarefas da área relacionada com a sua área de atividade; Colabora na proposta do plano de atividades e orçamento em colaboração com o diretor de serviços da área correspondente; Prepara assuntos que careçam de deliberação do conselho de administração; Assiste, sempre que tal for determinado, a reuniões de trabalho para que for convocado; Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre as matérias das respetivas competências e executar todas as demais atividades conexas.

Pessoal técnico superior

Nível habilitacional: Licenciatura.

Técnico superior - Exerce funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, com autonomia e responsabilidade, enquadradas em planificação e conhecimentos profissionais adquiridos através de curso superior na área respetiva.

Pessoal técnico-administrativo

Nível habilitacional: 12.º ano ou curso técnico na área.

Assistente técnico - Tem como missão desenvolver funções que se enquadram em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, tendo em vista assegurar o funcionamento da empresa. Executa tarefas englobadas nos seguintes âmbitos : Assegura a transmissão da comunicação entre os vários departamentos e entre estes e os particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação; Executa e elabora trabalhos em sistemas informáticos, na ótica do utilizador; Trata informação, recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes; Recolhe, examina, confere e procede à escrituração de dados relativos às transações financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação de fundo de manuseio/caixa; Recolhe, examina e confere elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de informações ou notas, em conformidade com a legislação existente; Organiza, calcula e desenvolve os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e/ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços; Recebe, atende, presta informações e encaminha o público, prestando os esclarecimentos necessários, de acordo com as orientações fornecidas; Procede à digitalização, fotocópia e/ou registo de documentos no(s) programa(s) existente(s); Preenche e arquiva documentos; Estabelece contatos telefónicos com outras entidades; Assegura o secretariado das reuniões, preparando e distribuindo os documentos necessários à condução dos trabalhos; Procede à recolha de dados e elabora as correspondentes estatísticas; Assegura a compilação de informações de serviço que fundamentem as decisões dos responsáveis; Organiza os ficheiros e arquivos e os mantém atualizados; Procede ao aprovisionamento do material necessário ao funcionamento dos serviços da área de atividade em que se integra; Assegura a receção e expedição da correspondência.

Pessoal assistente operacional

Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área.

Eletricista - Tem noções gerais de eletricidade e suas aplicações; Conhece as ferramentas e os instrumentos de medida a utilizar na profissão; Conhece o princípio de funcionamento das máquinas elétricas a corrente contínua e a corrente alternada; Conhece os perigos e as regras de segurança para trabalhos com corrente elétrica; estende, liga e repara cabos elétricos; Conhece o efeito da corrente elétrica no organismo humano e sabe como intervir em caso de eletrocussão; Conhece as normas que regulam a construção e a gestão das instalações de distribuição de energia elétrica e sabe pôr em prática os princípios de qualidade e segurança; Estima quantidades e materiais necessários para a execução de um determinado trabalho; Interpreta plantas (SIG/Autocad); Executa trabalhos de eletricista e serviços na rede de iluminação pública; Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção

individual quando os riscos não podem ser evitados; Possui capacidade para realizar o trabalho de forma eficiente sem supervisão; Faz a verificação do estado das bombas das centrais elevatórias; Atualiza e organiza os registos da atividade diária.

Calceteiro (nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Seleciona o material, os equipamentos, as ferramentas e os meios auxiliares a utilizar em função dos trabalhos a realizar; Utiliza utensílios de medição como o nível, o prumo, régua e esquadro; Executa e assenta caixas, sumidouros, caleiras, atravessamentos, algerozes e outros elementos de escoamento de águas pluviais; Assenta painéis, elementos pré-fabricados, tubos e manilhas e elementos de serralharia (portões, grelhas, etc.); Efetua pavimentações utilizando pedra natural e/ou elementos pré-fabricados, simples ou com motivos artísticos e respeitando as normas do ambiente, higiene, saúde e segurança; Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Atualiza e organiza os registos da atividade diária; Possui capacidade para realizar o trabalho de forma eficiente sem supervisão.

Canalizador (nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Executa trabalhos de canalização; Executa serviços na rede de saneamento/drenagem; Executa serviços na rede de abastecimento; Realiza limpeza urbana; Possui experiência prática na utilização e manutenção de ferramentas e equipamentos de canalização; Possui experiência de trabalhos com tubos e acessórios de vários materiais; Sabe operar com o sistema informático de registo e consulta de tarefas; Sabe operar com máquinas de alta pressão e cuidados a ter na sua utilização; Sabe utilizar um detetor de gases e equipamento de deteção de fugas; Prepara soluções de cloro; Interpreta plantas (SIG/AutoCad); Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Atualiza e organiza os registos da atividade diária; Possui capacidade para realizar o trabalho de forma eficiente sem supervisão.

Motorista de pesados (nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória) - Realiza o transporte de pessoal para o local de trabalho (sede) e transportes para outros locais onde se estiverem a realizar trabalhos; Efetua o transporte de mercadorias e o transporte de RU; Colabora na carga, arrumação e descarga das mercadorias; Coordena outros trabalhadores; Atualiza e organiza os registos da atividade diária; Mantém em boas condições de limpeza, manutenção e conservação os veículos; Executa outras tarefas similares; Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Aquando da utilização das viaturas, verifica previamente o estado dos seus componentes de desgaste no sentido de identificar possíveis anomalias que influenciem eficiência energética das mesmas; Opera a varredora mecânica.

Pedreiro (nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Seleciona o material, os equipamentos, as ferramentas e os meios auxiliares a utilizar em função dos trabalhos a realizar; Utiliza utensílios de medição como o nível, o prumo, régua e esquadro; Executa e assenta caixas, sumidouros, caleiras, atravessamentos, algerozes e outros elementos de escoamento de águas pluviais; Assenta painéis, elementos pré-fabricados, tubos e manilhas, elementos de serralharia (portões, grelhas, etc.) e carpintaria; Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Atualiza e organiza os registos da atividade diária; Possui capacidade para realizar o trabalho de forma eficiente sem supervisão.

Serralheiro (nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Procede à execução, montagem e reparação de estruturas metálicas com tubos e chapas; Possui experiência prática na utilização de equipamento de soldadura e corte, assim como na utilização de ferramentas elétricas necessárias à função; Estima quantidades e materiais necessários para a execução de um determinado trabalho; Interpreta plantas (SIG/AutoCad); Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Atualiza e organiza os registos da atividade diária; Possui capacidade para realizar o trabalho de forma eficiente sem supervisão.

Pintor (nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Limpa e prepara a superfície removendo, se necessário, camadas de pintura existentes, para o que utiliza raspadeiras, lixas, escovas de arame, maçarico ou decapantes; Prepara o material a utilizar, misturando na proporção adequada massas, óleos, diluentes, pigmentos, secantes, tintas, vernizes, água, cola ou outros elementos; Ensaia e afina o produto obtido, a fim de obter a cor, tonalidade, opacidade, poder de cobertura, lacagem, brilho, uniformidade ou outras características; Aplica várias demãos de isolantes, secantes, condicionadores ou primários de acordo com o material a proteger e decorar; Betuma e coloca massa em superfícies irregulares, passa-as à lixa, decorrido o período de secagem, a fim de as deixar lisas; Estende várias demãos de subcapa

e material de acabamento, utilizando trincha, brochas, pincéis, rolos ou outros utensílios; Efetua a decoração de determinados espaços aplicando tintas com rolos, escovas, esponjas, panos ou com equipamentos de pulverização; Monta andaimes ou utiliza escadas; Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Atualiza e organiza os registos da atividade diária.

Jardineiro (nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Faz a manutenção dos espaços verdes; Realiza a manutenção das zonas florestais/prevenção de incêndios; Efetua trabalhos de construção de novos espaços verdes; Procede à propagação de plantas na estufa; Executa trabalhos de construção e manutenção dos sistemas de rega; Opera a máquina de monda térmica; Efetua trabalhos de controlo de infestantes com recurso a motorroçadora; Opera motosserra e motorroçadora; Aplica produtos fitofarmacêuticos; Possui formação em manutenção de jardins/relvados (com valência de adubação e poda).

Jardineiro auxiliar (nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Faz a manutenção dos espaços verdes. Realiza a manutenção das zonas florestais/prevenção de incêndios. Efetua trabalhos de construção de novos espaços verdes. Procede à propagação de plantas na estufa; Executa trabalhos de construção e manutenção dos sistemas de rega; Opera a máquina de monda térmica; Efetua trabalhos de controlo de infestantes com recurso a motorroçadora.

Operador de estação elevatória (nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Faz a verificação do estado das bombas das centrais elevatórias; Mantém em boas condições de limpeza e conservação as centrais elevatórias; Inspecciona e faz a manutenção da rede de saneamento; Opera a máquina de alta pressão; Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Atualiza e organiza os registos da atividade diária.

Servente (nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Seleciona os materiais, os equipamentos, as ferramentas e os meios auxiliares a utilizar em função dos trabalhos a realizar; Escava, remove e transporta terras utilizando meios manuais ou mecânicos; Auxilia os trabalhadores qualificados; Recolhe e transporta os resíduos sólidos e equiparados; Assegura a limpeza das vias e espaços públicos, sargetas e sumidouros; Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Atualiza e organiza os registos da atividade diária.

Auxiliar de limpeza (nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Realiza a gestão do stock de todos os consumíveis e produtos de limpeza; assegura a limpeza, desinfecção e conservação das instalações; Realiza tarefas de arrumação e distribuição; Zela pela conservação do material à sua guarda; Participa avarias.

ANEXO II

	
Tabela Remuneratória Única - TRU-IL	
Cargos e Carreiras	Níveis Remuneratórios e respetivos Valores

Administrador executivo	3.420,80 €
Diretor Geral	3.249,76 €
Diretor Departamento Unidade Orgânica Nuclear (1)	3.078,72 €
Diretor Serviço Orgânica (2)	2.736,64 €

Obs.:

- Os valores são atualizados, anualmente, de acordo com regime remuneratório do Estatuto do Gestor Público.
- O vencimento dos Diretores está associado ao do Administrador Executivo. Desta forma o Diretor Geral recebe menos 5%, o Diretor de Departamento menos 10% e o Diretor de Serviço menos 20% que o Administrador Executivo.
- Todos os trabalhadores que integrem, por mobilidade, os quadros da empresa e que auferam de um vencimento superior à TRU mantêm esse valor sem qualquer progressão.
- Os Técnicos Superiores contratados a termo, iniciam no nível 16 da tabela da Administração Pública.

Técnico Superior	18	20	22	24	26	28	30	33	36	39	42	44	46	48	50	a)
	1.604,41 €	1.709,67 €	1.814,94 €	1.920,21 €	2.028,62 €	2.137,05 €	2.245,47 €	2.408,11 €	2.570,74 €	2.734,35 €	2.904,17 €	3.019,58 €	3.134,97 €	3.250,37 €	3.365,77 €	
Assistente Técnico	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	26	
	1.183,35 €	1.235,98 €	1.288,62 €	1.341,25 €	1.393,88 €	1.446,51 €	1.499,14 €	1.551,78 €	1.604,41 €	1.657,04 €	1.709,67 €	1.762,30 €	1.814,94 €	1.866,00 €	2.028,62 €	
Assistente Operacional	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	22	
	1.035,62 €	1.074,56 €	1.130,72 €	1.183,35 €	1.235,98 €	1.288,62 €	1.341,25 €	1.393,88 €	1.446,51 €	1.499,14 €	1.551,78 €	1.604,41 €	1.657,04 €	1.709,67 €	1.814,94 €	
Coordenador Técnico	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	32	34	36	38	40	
	1.762,30 €	1.814,94 €	1.866,00 €	1.920,21 €	1.974,42 €	2.028,62 €	2.082,84 €	2.137,05 €	2.191,26 €	2.245,47 €	2.353,90 €	2.462,32 €	2.570,74 €	2.678,97 €	2.789,72 €	
Encarregado Operacional	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	22	24	26	28	30	
	1.235,98 €	1.288,62 €	1.341,25 €	1.393,88 €	1.446,51 €	1.499,14 €	1.551,78 €	1.604,41 €	1.657,04 €	1.709,67 €	1.814,94 €	1.920,21 €	2.028,62 €	2.137,05 €	2.245,47 €	

Notas:

- a) A TRU-IL entra em vigor a 01 de janeiro de 2027 e está indexada aos níveis remuneratórios da Administração Pública, sendo atualizada, anualmente, após a publicação do Decreto-Lei que altera o valor da base remuneratória e atualiza os valores das remunerações da Administração Pública.
- b) Com a atualização anual da TRU-IL serão restituídos os valores retroativos ao mês de janeiro.

Depositado a 9 de setembro de 2026, a fl. 153 do livro n.º 13, com o n.º 221/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.