



MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 19-F/2022

Sumário: Acordo coletivo de empregador público celebrado entre o Turismo de Portugal, I. P., e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais.

Acordo Coletivo de Empregador Público celebrado entre o Turismo de Portugal, I. P., e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS)

CAPÍTULO I

Área, Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados nas associações sindicais filiadas na federação sindical outorgante, em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Turismo de Portugal, I. P., doravante também designado por Turismo de Portugal ou por Empregador Público.

2 — O presente Acordo é celebrado ao abrigo da legislação em vigor, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo Empregador Público, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3 — O Acordo aplica-se, ainda, aos trabalhadores que, durante a sua vigência venham a celebrar contrato de trabalho em funções públicas com o Turismo de Portugal e venham a filiar-se nas associações sindicais representadas pela federação sindical outorgante.

4 — Para os devidos efeitos, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 200 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevigência

1 — O Acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República* e vigora pelo prazo de três anos.

2 — Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

3 — A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na legislação em vigor.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período de Funcionamento

Entende-se por período de funcionamento o intervalo de tempo diário durante o qual os órgãos ou serviços podem exercer a sua atividade.



Cláusula 4.ª

Período normal de Trabalho

1 — A duração normal de trabalho é de 35 horas, distribuídas por um período normal de trabalho de 7 horas diário, sem prejuízo da existência de regimes de duração semanal inferior previstos em diploma especial, e no caso de regimes especiais de duração de trabalho.

2 — Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em cada dia de trabalho não podem ser prestadas mais de 9 horas de trabalho, incluindo-se nestas a duração do trabalho suplementar.

3 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeições ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

Cláusula 5.ª

Modalidades de Horário de Trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP, as modalidades de horário de trabalho previstas são:

- a) Horário Flexível
- b) Horário Rígido
- c) Jornada Contínua
- d) Trabalho por Turnos
- e) Meia Jornada

Cláusula 6.ª

Horário Flexível

1 — O Horário Flexível é a modalidade de horário que, permite aos trabalhadores gerirem os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e saída, após a fixação de um período de presença obrigatória no serviço — designadas de plataformas fixas.

2 — As plataformas fixas para todos os grupos de trabalhadores são as seguintes:

Manhã — 10:30h — 12:30h

Tarde — 14:30h — 16:30h

3 — A adoção desta modalidade de horário está sujeita às seguintes regras:

- a) Não pode afetar o normal funcionamento do serviço;
- b) É obrigatório o cumprimento das plataformas fixas no período da manhã e da tarde;
- c) Não podem ser prestadas mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho será aferido mensalmente

4 — A aplicação desta modalidade de horário de trabalho não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 3 da Cláusula 4.ª

5 — O saldo diário dos débitos e créditos individuais é transportado para o dia seguinte, até ao termo de cada período mensal.

6 — O saldo positivo apurado no termo de cada mês, do qual se exclui o trabalho suplementar, será considerado crédito e poderá ser gozado em períodos de um dia ou de meios-dias, durante o mês seguinte.

7 — O saldo negativo apurado no termo de cada mês, implica o registo de uma falta de meio-dia ou de um dia, conforme o período em falta, justificável nos termos da Lei, exceto relativamente a trabalhadores portadores de deficiência, que têm direito a transportar para o mês seguinte um débito de 10 horas.



Cláusula 7.ª

Horário Rígido

O Horário Rígido é aquele que, cumprindo em cada dia e semana respetivamente o período normal de trabalho diário e semanal, se reparte diariamente por dois períodos de trabalho, separados por um intervalo de descanso com duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, em que as horas de início e de termo de cada período são sempre idênticas e não podem ser unilateralmente alteradas.

Cláusula 8.ª

Jornada Contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um intervalo de descanso não superior a trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2 — A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora de trabalho, do período normal de trabalho diário.

3 — A jornada contínua pode ser autorizada pelo dirigente máximo do serviço nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou independentemente da idade com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e de habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 9.ª

Trabalho por Turnos

1 — A modalidade de horário de trabalho por turnos, consiste na organização de trabalho, no qual os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento do órgão ou serviço ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho. A duração de trabalho em cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3 — A prestação de trabalho em regime de turnos, obedecerá às seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;

b) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo. As interrupções quando não superiores a 30 minutos, consideram-se tempo efetivo de trabalho;



- d) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de cinco dias consecutivos de trabalho;
- e) Os horários devem ser organizados de forma a consagrar dois dias consecutivos de descanso semanal, de modo a coincidir com o sábado e o domingo de quatro em quatro semanas;
- f) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal;
- g) Os turnos, devem sempre que possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- h) Os serviços obrigam-se a fixar a(s) escala(as) anuais de trabalho, pelo menos com dois meses de antecedência.

Cláusula 10.ª

Meia jornada

1 — A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

2 — A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida por escrito pelo trabalhador.

3 — A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60 /prct. do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

4 — Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:

- a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;
- b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

5 — A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao dirigente máximo do serviço.

6 — Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o dirigente máximo do serviço fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

Cláusula 11.ª

Isenção de Horário de Trabalho

1 — Para além das situações previstas na Legislação em vigor, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo Empregador Público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior
- b) Coordenador Técnico

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3 — O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.



4 — Ao trabalhador que gozar de isenção de horário de trabalho não podem ser impostas as horas de início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.

5 — As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

Cláusula 12.ª

Trabalho Noturno

1 — Considera-se trabalho noturno, o trabalho realizado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se trabalhador noturno, aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho normal correspondente a pelo menos três horas por dia.

3 — O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

4 — O Empregador Público obriga-se a afixar, com pelo menos um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

5 — Encontram-se dispensados de prestar trabalho noturno:

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhador com doença crónica;
- c) Trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes;
- d) Trabalhadores com descendentes, até aos 12 anos, ou ascendentes com necessidades de acompanhamento devidamente fundamentado.

Cláusula 13.ª

Horários Específicos

1 — A requerimento do trabalhador e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) No âmbito da proteção da parentalidade;
- b) Nas situações de trabalhador com deficiência ou doença crónica;
- c) No âmbito do estatuto de trabalhador-estudante;
- d) No âmbito do trabalho a tempo parcial, nos termos do disposto no artigo 114.º-A da LTFP.

Cláusula 14.ª

Organização do horário de trabalho nas Escolas de Hotelaria e Turismo

1 — Sem prejuízo da prática de outros regimes de horário de trabalho, o horário de trabalho dos trabalhadores das Escolas de Hotelaria e Turismo compreende as modalidades de horário de trabalho rígido e flexível.

2 — Nas situações em que seja adotada a modalidade de horário de trabalho rígido, a escala de horário de trabalho diário é de 7 horas, definida no início de cada ano letivo, pelo Diretor da Escola onde o trabalhador desempenha funções.

Cláusula 15.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado para além do período normal de trabalho diário, nele se incluindo as deslocações entre os locais a prestar serviço, quando as mesmas sejam forçosamente realizadas fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em casos

de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Turismo de Portugal, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

3 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa, dentro dos seguintes limites:

- a) 150 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e no feriado;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar;

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante e trabalhador com filhos ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante;
- e) Trabalhadores com ascendentes a seu cargo.

CAPÍTULO III

Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 16.ª

Princípios gerais e conceitos

1 — O presente Capítulo tem por objetivo a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2 — A normas previstas neste Capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que exercem funções públicas no Turismo de Portugal, em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

3 — Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281.º a 284.º do Código de Trabalho e Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, por força da remissão da alínea g) do n.º 2 do artigo 15.º da LTFP.

Cláusula 17.ª

Deveres do Empregador Público

1 — De acordo com a Legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

- a) Respeitar e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) Assegurar, aos trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de prevenção;

ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;



- iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam riscos para a saúde dos trabalhadores;
- iv) Planificar a prevenção a todos os níveis do EP num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;
- v) Ter em conta na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;
- vi) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
- vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- ix) Estabelecer em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto o perigo persistir, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;
- xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo;
- xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii) Proceder, aquando da aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e saúde no Trabalho, de modo a beneficiar de conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
- xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelo Serviços de Higiene e Segurança no trabalho, bem como prescrições legais as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 18.ª

Deveres dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;



b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela sua segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a segurança própria ou de terceiros;

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto do número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais;

4 — As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações;

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 19.ª

Direito de informação

1 — Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) Medidas de 1.ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática.

2 — Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;

d) Adoção de nova tecnologia;

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.



Cláusula 20.ª

Direito de formação

1 — Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2 — Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3 — O EP, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4 — A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 21.ª

Direito de representação

1 — Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm o direito a eleger e ser eleitos representantes para a segurança e saúde no trabalho.

2 — O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3 — Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) O Empregador Público;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 22.ª

Representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por 20 % dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 23.ª

Processo Eleitoral

1 — O processo eleitoral realiza-se de acordo as normas veiculadas pela Entidade competente na matéria, bem como pela legislação em vigor.



2 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 24.ª

Crédito de horas

1 — Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 5 horas mensais, para o exercício das suas funções.

2 — O crédito de horas é relativo ao período normal de trabalho e conta como trabalho efetivo. Este crédito de horas não pode ser acumulado com outros créditos de horas a que os trabalhadores possam ter direito.

3 — A intenção de gozar do direito de crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito com uma antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível.

4 — As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

Cláusula 25.ª

Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliação de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 26.ª

Comissão Paritária

1 — A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.

2 — Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3 — Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4 — As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5 — A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

6 — A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros representantes de cada parte.

7 — As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

8 — As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

9 — As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Turismo de Portugal, em local designado para o efeito.

10 — Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.



11 — As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.

12 — As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas, por correio eletrónico ou por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 27.ª

Divulgação

As partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo.

Cláusula 28.ª

Participação dos trabalhadores

1 — O Turismo de Portugal compromete-se a reunir sempre que se justifique com as associações sindicais filiadas na federação outorgante ou com esta, para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais têm direito, nos termos da lei, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da Intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Turismo de Portugal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 29.ª

Resolução de conflitos coletivos

1 — As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2 — As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Clausula 30.ª

Norma Revogatória

Em caso de conflito de norma de regulamento interno de horário de trabalho em vigor no Turismo de Portugal com disposição do presente ACEP, prevalece esta última para os trabalhadores abrangidos pelo mesmo.

Lisboa, em 17 de janeiro de 2022.

Pelo Empregador Público:

Rita Marques, Secretária de Estado do Turismo

Luís Araújo, Presidente do Conselho Diretivo do Turismo de Portugal, I. P.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, na qualidade de dirigentes:

Sebastião José Pinto Santana, na qualidade de mandatária da Federação com poderes para o ato.

Maria Helena Graça Freitas Martins, na qualidade de mandatário da Federação com poderes para o ato.



Depositado em 4 de fevereiro de 2022, nos termos do artigo 368.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 3/2022, a fls. 33 do Livro n.º 3

7 de março de 2022. — O Chefe de Divisão, *Sérgio Agraíno*.

315153329