

QUADRO COMPARATIVO CCT AHP

	Novo CCT	Versão Anterior
Adaptabilidade	<ul style="list-style-type: none"> • O PNT em cada dia pode ser superior em 2 horas ao limite máximo consagrado, não podendo ultrapassar 10 horas diárias nem 50 semanais; • Nas semanas com duração inferior a 40 horas poderá ocorrer redução diária não superior a 2 horas ou, mediante acordo entre trabalhador e empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias ou, ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias (sem o correspondente acréscimo do valor do subsídio de férias); • A duração média do trabalho é apurada por um período de referência de 9 meses; • No termo do período de referência, caso existam saldos de horas não regularizados, serão pagos com acréscimo remuneratória idêntico ao do trabalho suplementar (se favoráveis ao trabalhador) ou perdidos a favor deste (quando favoráveis ao empregador); • Não prejudica o direito à prestação da alimentação em espécie ou à atribuição do respectivo subsídio pecuniário mensal substituto, desde que se mostre cumprido o período normal de trabalho diário e semanal a que o trabalhador está obrigado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Embora não qualificando como regime de adaptabilidade, prevê a possibilidade de a duração normal do horário semanal ser definida em termos médios com um período de referência de 4 meses; • O PNT diário pode ser superior em 2 horas, não podendo ultrapassar 10 horas diárias e 48 horas semanais; • Nas semanas com duração inferior a 40 horas poderá ocorrer redução diária não superior a 2 horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios dias ou, ainda, aumento do período de férias (sem aumento do subsídio de férias). • Não pode ser aplicado aos trabalhadores administrativos.
Banco de Horas	<ul style="list-style-type: none"> • O PNT pode ser aumentado até 2 horas diárias; • A prestação de trabalho em acréscimo deve ser comunicada ao trabalhador com um mínimo de 2 dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que a antecedência pode ser reduzida; • A compensação do trabalho prestado em acréscimo é efectuada por redução equivalente do tempo de trabalho, aumento do período de férias sem o correspondente acréscimo do subsídio de férias ou através do respectivo pagamento em dinheiro (podendo ser aplicadas cumulativamente as diversas modalidades); * 	N/A

* A cláusula prevê a possibilidade de compensação de faltas justificadas sem remuneração, hipótese que entendemos não ser válida à luz das normas imperativas do Código do Trabalho.

QUADRO COMPARATIVO CCT AHP

	Novo CCT	Versão Anterior
Banco de Horas	<ul style="list-style-type: none"> O período de redução de trabalho para compensação do trabalho prestado em acréscimo deve ser acordado entre o empregador e o trabalhador e solicitado com pelo menos 2 dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade do trabalhador, caso em que tal antecedência pode ser reduzida, sempre que tal seja possível e não coloque em causa o normal funcionamento do departamento ou secção à qual pertence; Os acréscimos ou as reduções devem ser saldados logo que possível dentro dos 6 meses seguintes àquele a que se reporta a respectiva compensação; As horas prestadas em acréscimo não compensadas até ao termo do prazo previsto são pagas com acréscimo remuneratório idêntico ao do trabalho suplementar; A empresa deve manter e é obrigada a fornecer ao trabalhador a pedido deste uma conta corrente de créditos de tempo de trabalho e recuperações. 	N/A
Majoração do período de férias	<ul style="list-style-type: none"> O período de férias (22 dias úteis) é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos: <ul style="list-style-type: none"> 3 dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias; 2 dias de férias, até 2 faltas ou quatro meios-dias; 1 dia de férias, até 3 faltas ou 6 meios-dias. Por acordo com o trabalhador, os dias aumentados poderão ser substituídos pelo pagamento do valor da respectiva retribuição base que cumula com a retribuição de trabalho prestado nesses dias. 	N/A
Abono para falhas	<ul style="list-style-type: none"> Os controladores-caixa, caixas, tesoureiros e cobradores que movimentem regularmente dinheiro e os trabalhadores que os substitutam nos seus impedimentos prolongados, têm direito a um abono mensal para falhas correspondente a 5% da retribuição base prevista na tabela salarial do CCT para a respectiva categoria. 	<ul style="list-style-type: none"> Os controladores-caixa, caixas, tesoureiros e cobradores que movimentem regularmente dinheiro e os trabalhadores que os substitutam nos seus impedimentos prolongados, têm direito a um abono de €27 por mês.

QUADRO COMPARATIVO CCT AHP

	Novo CCT	Versão Anterior
Prémio de conhecimento de línguas	<ul style="list-style-type: none"> Os profissionais das secções de recepção, restaurante e bar que no exercício das suas funções utilizam conhecimentos dos idiomas francês, inglês ou alemão em contacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio de € 45 por cada uma daquelas línguas (salvo se qualquer desses idiomas for o da sua nacionalidade) até ao valor acumulado dos prémios mensais correspondentes a duas línguas. O prémio não se aplica aos trabalhadores dos níveis XV e XIV. 	<ul style="list-style-type: none"> Os profissionais que no exercício das suas funções utilizam conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio mensal de € 20 por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer desses idiomas for o da sua nacionalidade.
Subsídio de alimentação	<ul style="list-style-type: none"> Nos casos em que a alimentação não seja fornecida em espécie, os trabalhadores têm direito a um subsídio cujo montante não poderá ser inferior a € 107 por mês. 	<ul style="list-style-type: none"> Nos casos em que a alimentação não seja fornecida em espécie, os trabalhadores têm direito a um subsídio cujo montante não poderá ser inferior a: <ul style="list-style-type: none"> € 53 nos estabelecimentos em que não se confeccionem refeições; € 58,68 nos restantes estabelecimentos.

NOVA TABELA SALARIAL

Novo CCT			
Níveis	Categorias de estabelecimentos		
	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XV	2346	2193	1734
XIV	1224	1173	1001
XIII	1055	969	899
XII	918	872	829
XI	856	829	817
X	836	806	765
IX	749	730	720
VIII	731	726	716
VII	727	722	712
VI	724	719	709
V	720	715	705
IV	<i>b)</i>	<i>b)</i>	<i>b)</i>
III	<i>a)</i>	<i>a)</i>	<i>a)</i>

A nova tabela salarial entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2022.

Notas à tabela:

- Retribuição corresponde a 80% do valor da RMMG garantida por lei à generalidade dos trabalhadores, deduzida do valor mensal convencional da alimentação complete em espécie, ou do respectivo subsídio pecuniário mensal substituído quando aquela não for fornecida, previstos nas cláusulas 36.ª e 37.ª do CCT;
- Retribuição correspondente a 80% do valor da retribuição da categoria de ingresso a que respeita o estágio.

Grupo A – Hotéis de 5 estrelas, hotéis rurais de 5 estrelas, hotéis-apartamentos de 5 estrelas, aldeamentos turísticos de 5 estrelas, apartamentos turísticos de 5 estrelas;

Grupo B – Hotéis de 4 estrelas, hotéis rurais de 4 estrelas, hotéis-apartamentos de 4 estrelas, pousadas, aldeamentos turísticos de 4 estrelas, apartamentos turísticos de 4 estrelas;

Grupo C – Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas, hotéis rurais de 3, 2 e 1 estrelas, hotéis-apartamentos de 3 estrelas, aldeamentos turísticos de 3 estrelas, apartamentos turísticos de 3 estrelas, outros estabelecimentos que prestem alojamento temporário a turistas não incluídos nos demais grupos.

NOTA FINAL SOBRE A APLICAÇÃO DO CCT

- O novo CCT AHP apenas será aplicável às empresas associadas da AHP e aos trabalhadores ao seu serviço que sejam sindicalizados no SITESE;
- A aplicação generalizada do novo CCT AHP apenas será possível no caso de o Governo vir a emitir uma Portaria de Extensão que alargue o seu âmbito de aplicação a trabalhadores não sindicalizados.

Para mais informações por favor contacte:

Hugo Martins Braz

hugomartinsbraz@valadascoriel.com

Tiago Lopes Fernandez

tiagolopesfernandez@valadascoriel.com

A presente informação é meramente informativa, não constituindo fonte de aconselhamento jurídico ou uma análise exaustiva de todos os aspectos do regime a que se refere. A informação não deve servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto.