

## PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A AHP E O SITESE

Foi publicada no dia 16 de Maio a Portaria de Extensão (“PE”) do Contrato Colectivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal – AHP - e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo – SITESE – (CCT AHP).

A PE torna o CCT AHP aplicável a todos os empregadores não filiados na AHP que se dediquem à actividade de exploração de estabelecimentos de alojamento classificados como empreendimentos turísticos (estabelecimentos hoteleiros, aldeamentos turísticos, apartamentos turísticos, conjuntos turísticos, empreendimentos de turismo de habitação e empreendimentos de turismo no espaço rural) ou alojamento local e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista no CCT, representados pelo SITESE. É igualmente aplicável às relações de trabalho entre empregadores filiados na AHP e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas no CCT, não representados pelo SITESE.

A extensão não é aplicável a empregadores filiados na AIHSA e na APHORT.

**A TABELA SALARIAL E AS CLÁUSULAS DE NATUREZA PECUNIÁRIA PREVISTAS NO CCT PRODUZEM EFEITOS A PARTIR DE 1 DE ABRIL DE 2022.**

Nas páginas seguintes poderá encontrar um quadro resumo das principais alterações introduzidas pelo novo CCT AHP.

## QUADRO COMPARATIVO CCT AHP

	<b>Novo CCT</b>	<b>Versão Anterior</b>
<b>Adaptabilidade</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O PNT em cada dia pode ser superior em 2 horas ao limite máximo consagrado, não podendo ultrapassar 10 horas diárias nem 50 semanais;</li> <li>• 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);</li> <li>• A duração média do trabalho é apurada por um período de referência de 9 meses;</li> <li>• 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);</li> <li>• 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• O PNT diário pode ser superior em 2 horas, não podendo ultrapassar 10 horas diárias e 48 horas semanais;</li> <li>• 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).</li> <li>• Não pode ser aplicado aos trabalhadores administrativos.</li> </ul>
<b>Banco de Horas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O PNT pode ser aumentado até 2 horas diárias;</li> <li>• 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;</li> </ul>	N/A

## QUADRO COMPARATIVO CCT AHP

	<b>Novo CCT</b>	<b>Versão Anterior</b>
<b>Banco de Horas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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); *</li> <li>• 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;</li> <li>• Os acréscimos ou as reduções devem ser saldados logo que possível dentro dos 6 meses seguintes àquele a que se reporta a respectiva compensação;</li> <li>• As horas prestadas em acréscimo não compensadas até ao termo do prazo previsto são pagas com acréscimo remuneratório idêntico ao do trabalho suplementar;</li> <li>• 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.</li> </ul>	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

	<b>Novo CCT</b>	<b>Versão Anterior</b>
<b>Majoração do período de férias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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"> <li>• 3 dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;</li> <li>• 2 dias de férias, até 2 faltas ou quatro meios-dias;</li> <li>• 1 dia de férias, até 3 faltas ou 6 meios-dias.</li> </ul> </li> <li>• 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.</li> </ul>	N/A
<b>Abono para falhas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>
<b>Prémio de conhecimento de línguas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>

## QUADRO COMPARATIVO CCT AHP

	<b>Novo CCT</b>	<b>Versão Anterior</b>
<b>Subsídio de alimentação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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"> <li>€ 53 nos estabelecimentos em que não se confeccionem refeições;</li> <li>€ 58,68 nos restantes estabelecimentos.</li> </ul> </li> </ul>

## 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. Nos casos em que a aplicação do CCT resulte da PE, a nova tabela salarial é aplicável a partir de 1 de Abril de 2022.

### Notas à tabela:

- a) 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 substituto quando aquela não for fornecida, previstos nas cláusulas 36.<sup>a</sup> e 37.<sup>a</sup> do CCT;
- b) 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.

PARA MAIS INFORMAÇÕES POR FAVOR CONTACTE:

**Hugo Martins Braz**

[hugomartinsbraz@valadascoriel.com](mailto:hugomartinsbraz@valadascoriel.com)

**Tiago Lopes Fernandez**

[tiagolopesfernandez@valadascoriel.com](mailto:tiagolopesfernandez@valadascoriel.com)

O presente documento é meramente informativo, 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.