

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

Revisão parcial do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de setembro de 2024.

CAPÍTULO I

Âmbito, classificação, vigência e revisãoCláusula 1.^a**Âmbito**

1-A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2-Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 18 126 trabalhadores e 411 empresas.

Cláusula 2.^a**Área**

A área de aplicação da presente convenção é definida pelo distrito de Faro.

Cláusula 3.^a**Classificação dos estabelecimentos**

1-Para todos os efeitos desta convenção as empresas ou estabelecimentos são classificados nos grupos seguintes:

Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas; Hotéis-apartamentos de 5 estrelas; Hotéis rurais de 5 estrelas; Casinos; Aldeamentos turísticos de 5 estrelas; Apartamentos turísticos de 5 estrelas; Estalagens de 5 estrelas; Campos de golfe. Hotéis de 4 estrelas; Hotéis-apartamentos de 4 estrelas; Aldeamentos turísticos de 4 estrelas; Apartamentos turísticos de 4 estrelas; Albergarias; Hotéis rurais de 4 estrelas; Pousadas.

Grupo B:

Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas; Hotéis-apartamentos de 3, 2 e 1 estrelas; Hotéis rurais de 3 estrelas; Aldeamentos e apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas; Motéis de 3 e 2 estrelas; Alojamento particular registado; Parques de campismo; Parques temáticos; Marinas.

2-Os trabalhadores que prestem serviço em complexos ou conjuntos turísticos explorados pela mesma empresa terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior, sem prejuízo dos vencimentos mais elevados que já auferiram.

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão da CCT

- 1- (...)
- 2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2025;
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)

CAPÍTULO II

Admissão, aprendizagem, estágio, carteira profissional e contrato de trabalho

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

- 1- Com exceção do referido na cláusula 5.^a-A, a idade mínima de admissão é de 18 anos completos.
- 2- Têm preferência na admissão:
 - a) Os certificados pelas escolas profissionais e já titulares da respetiva carteira profissional, ou do certificado de aptidão profissional;
 - b) Os trabalhadores detentores de títulos profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas.
- 3- Os trabalhadores eletricistas com os cursos da especialidade de uma escola oficial serão admitidos, no mínimo, com a categoria de pré-oficial.

Cláusula 5.^a-A

Contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção letiva

- 1- É também admitido o contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção letiva, nos termos do artigo 89.º-A do Código do Trabalho.
- 2- Em virtude do estabelecido no número 1 da cláusula anterior e no número 1 da presente cláusula, qualquer referência a menores no âmbito da presente convenção coletiva de trabalho refere-se a menores contratados nos termos do artigo 89.º-A do Código do Trabalho.

CAPÍTULO III

Contratos a termo

Cláusula 9.^a

Título profissional

Admissibilidade do contrato a termo

- 1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.
- 2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias as constantes do Código do Trabalho e, ainda:
 - a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço, ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento, ou ainda em situação de licença sem retribuição;
 - b) Acréscimo temporário ou excecional da atividade da empresa;
 - c) Época de maior atividade turística, nos termos previstos na cláusula 11.^a;

d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
e) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

f) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima.

3- A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número 2 importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.

4- A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

5- Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o número 2 desta cláusula, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objetivamente integram esse motivo, devendo a sua redação permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

7- A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos materiais e formais da sua celebração e contará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial.

8- Sem prejuízo do disposto no número 1 só pode ser celebrado contrato a termo incerto existindo os fundamentos legais constantes do Código do Trabalho e, ainda, em situação referida em qualquer das alíneas a) a d) e f) do número 2 da presente cláusula.

CAPÍTULO VII

Duração do trabalho

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) O trabalhador com deficiência ou doença crónica;

b) A trabalhadora grávida, o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, bem como a trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

c) Menor, contratado enquanto estudante em período de férias ou interrupção letiva, exceto se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excepcional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 49.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1- É permitido o trabalho em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal será remunerado nos termos da cláusula 42.^a

Cláusula 56.^a

Retribuição das férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Na retribuição das férias, o trabalhador receberá o suplemento a que se refere a cláusula 44.º sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado noturno.

CAPÍTULO IX

Retribuição

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 69.^a

Abono para falhas

Aos controladores-caixa, caixas, tesoureiros e cobradores que movimentam regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 56,50 €.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 75.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto direto, telefónico ou por escrito com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio constante de 50,00 € por cada uma das línguas francesa, inglesa e alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2- (...)

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 77.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção a quem não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia efetivamente trabalhado, no valor de 6,30 €.

2- Caso o trabalhador, por motivo de falta ou do seu período normal de trabalho, trabalhe menos de 4 horas diárias, o subsídio de alimentação diário será o valor acima referido reduzido proporcionalmente.

Cláusula 82.^a

Fornecimento de alimentação

1- Todos os trabalhadores têm direito à alimentação que será prestada segundo a opção do empregador, com o acordo do trabalhador, em espécie ou através de um subsídio pecuniário mensal, no valor de 138,60 € no caso de estabelecimento que forneça refeições cozinhadas.

2- (...)

3- (...)

CAPÍTULO XI

Igualdade, parentalidade e condições específicas

SECÇÃO III

MenoresCláusula 91.^a**Trabalho de menores**

Aos menores de 18 anos, contratado enquanto estudante em período de férias ou interrupção letiva, ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

ANEXO I

Tabela salarial a vigorar entre 1 de janeiro e 31 dezembro 2025

Níveis	Tabela A	Tabela B
I	2 728,00 €	1 985,00 €
II	1 472,00 €	1 178,00 €
III	1 250,00 €	1 057,00 €
IV	1 105,00 €	976,00 €
V	1 034,00 €	964,00 €
VI	1 025,00 €	925,00 €
VII	925,00 €	888,00 €
VIII	905,00 €	883,00 €
IX	900,00 €	880,00 €
X	895,00 €	874,00 €
XI	890,00 €	870,00 €
XII	***	***
XIII	***	***

Lisboa, 30 de abril de 2025.

Pela Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA):

Hélder Manuel Faria Martins, na qualidade de presidente da direção.

Joel Santos Pais, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado a 6 de junho de 2025, a fl. 106 do livro n.º 13, com o n.º 168/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.