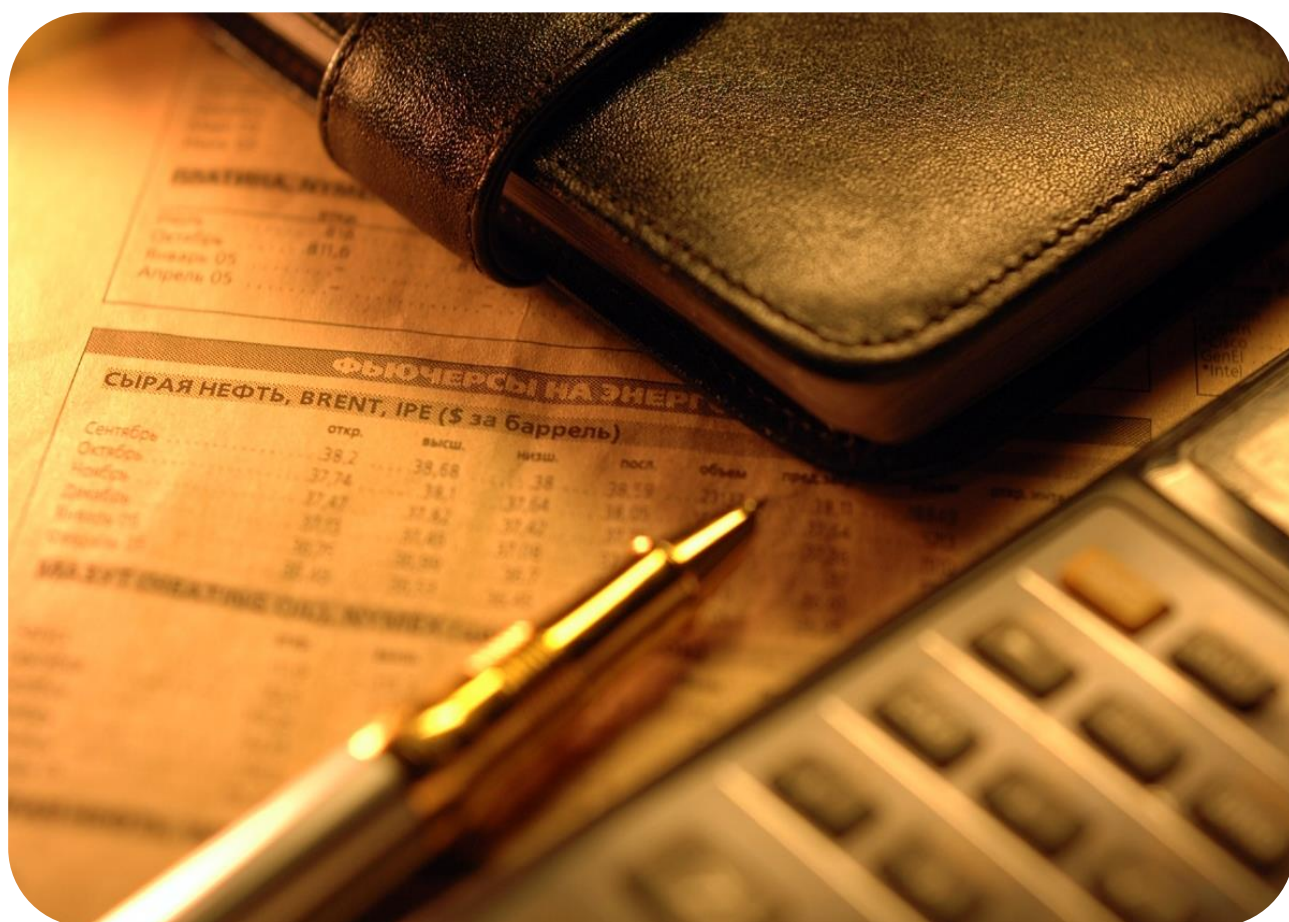


Contratação coletiva publicada na Região Autónoma dos Açores Profissionais de comércio e escritório



DIREÇÃO DE SERVIÇOS DO TRABALHO

novembro 2014

**VICE-PRESIDÊNCIA, EMPREGO E COMPETITIVIDADE EMPRESARIAL
DIREÇÃO REGIONAL DO EMPREGO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**



INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo a análise da contratação coletiva de trabalho, de âmbito geográfico circunscrito à Região Autónoma dos Açores, no que diz respeito aos profissionais do comércio e escritório, no período compreendido entre as últimas revisões globais e 31 de dezembro de 2013. Sendo estruturado de acordo com duas perspetivas, a primeira de caráter sócioeconómico e a segunda pelo prisma da regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.

Assim, na primeira parte procede-se a uma breve análise da estrutura empresarial regional segundo a sua distribuição geográfica e dimensão, assim como do perfil dos respetivos trabalhadores por conta de outrem, caracterizados pelas variáveis sexo, idade, nível de qualificação profissional, nível de habilitação e tipo de contrato de trabalho, e procedeu-se à diferenciação entre remunerações convencionais e efetivas para os profissionais de comércio e de escritório, por sexo e nível de habilitação.

Para além da caracterização das empresas e dos seus trabalhadores, foram analisadas as remunerações praticadas pelas empresas da Região e as remunerações das convenções coletivas regionais, assim como as variações médias nominais e as variações médias deflacionadas.

E, na segunda parte procede-se à análise do conteúdo da contratação coletiva de trabalho regional para os setores em apreciação sobre os seguintes temas: formação profissional, limites, duração e organização do trabalho, polivalência funcional, teletrabalho, trabalho em comissão de serviço, contrato de trabalho a termo, transferência do local de trabalho, cedência ocasional de trabalhador, proteção social complementar, cessação de contrato de trabalho, representantes sindicais e greve.

Na elaboração deste estudo foram utilizados os dados disponibilizados pelas empresas no Anexo A (Quadro de Pessoal)¹ do Relatório Único, entregue no Observatório do Emprego e Formação Profissional, no ano de 2012, e foi analisado o conteúdo das convenções coletivas de trabalho indicadas:

- Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores.
- Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo (STECAH).
- Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta (SEC).

¹ A informação do anexo A (Quadro de Pessoal) tem por referência a situação no mês de outubro. As empresas/entidades empregadoras que devem apresentar Relatório Único são as que se encontram abrangidas pelo Código do Trabalho, excetuando-se as que tenham ao seu serviço trabalhadores domésticos, bem como os trabalhadores rurais ou da pesca que não tenham contabilidade organizada.

A legislação de enquadramento do Relatório Único na Região Autónoma dos Açores é o Decreto Legislativo Regional nº 24/2010/A, de 22 de julho.

PARTE I

METODOLOGIA SÓCIOECONÓMICA

Com vista ao apuramento do universo laboral regional relativo aos profissionais de comércio e escritórios na Região Autónoma dos Açores (RAA), abrangidos pelos 3 instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT's) em análise, foram utilizados os Anexos A (Quadro de Pessoal) de 2012, e selecionados todos os trabalhadores em que as respetivas empresas os declararam como estando abrangidos por aquelas convenções.

Na análise das remunerações, foram apenas abrangidos os trabalhadores que apresentavam categorias profissionais equiparáveis.

No cálculo das variações médias nominais entre tabelas foi feito o comparativo dos valores das remunerações das tabelas publicadas, desde a revisão global de cada convenção e as tabelas publicadas posteriormente.

No cálculo das variações médias entre tabelas deflacionadas, foi utilizado o Índice de Preços ao Consumidor (IPC) dos anos das publicações das tabelas, tendo como “tabelas base” as tabelas publicadas nas revisões globais de cada convenção.

A análise reporta-se, assim, ao período entre a última revisão global e 31 de dezembro de 2013.

CAPÍTULO 1 - CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL

1.1 - CONTEXTO SOCIOECONÓMICO NA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

O total de empresas que na RAA mantêm trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais de comércio e escritórios é de 2 601 empregadores, representando cerca de 50,13% do tecido empresarial regional², e 10 632 trabalhadores, o que representa cerca de 21,62% da população ativa açoriana³.

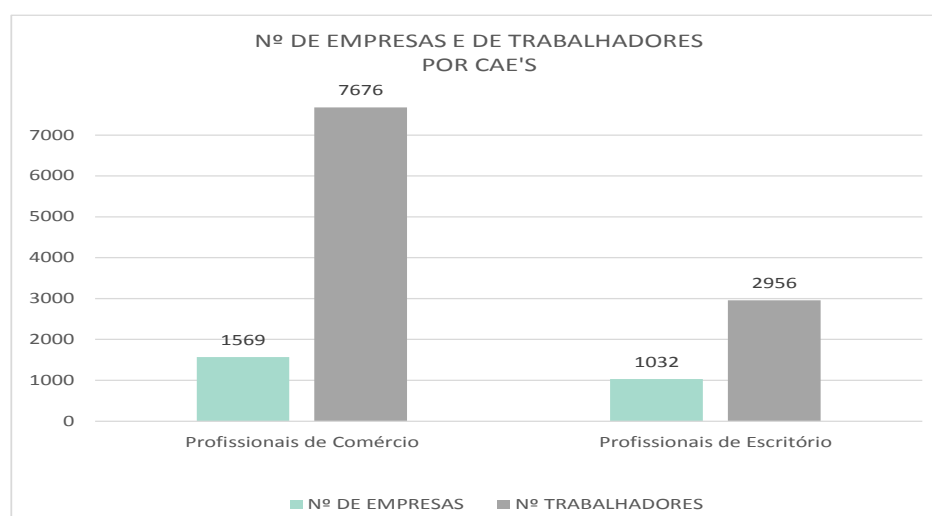
1.2 - NÚMERO DE EMPRESAS E DE TRABALHADORES

Deste universo, analisando os dados apurados, verificamos que em 2012 existiam na RAA 1569 empresas que mantinham profissionais de comércio nos seus quadros, empregando 7676 trabalhadores. Quanto aos profissionais de escritório, foram apurados 2 956 profissionais, distribuídos por 1 032 empresas (vide Tabela 1 e Gráfico 1).

Tabela 1 – Número de empresas e de TCO de comércio e escritório na RAA

	Profissionais de Comércio	Profissionais de Escritório	total
Nº DE EMPRESAS	1569	1032	2601
Nº TRABALHADORES	7676	2956	10632

Gráfico 1 – Número de empresas e de TCO de comércio e escritório na RAA



² O número total de empresas que entregaram relatórios únicos em 2012 é de 5 189.

³ O número total de trabalhadores dos Anexos A, referentes a 2012 é de 49 168.

1.3 - DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA DAS EMPRESAS

Atenta à distribuição das empresas por ilhas verificamos que a maioria delas está sediada na ilha de São Miguel, tanto as com profissionais do comércio como as com profissionais de escritório. (vide Tabela 2 e Gráfico 2).

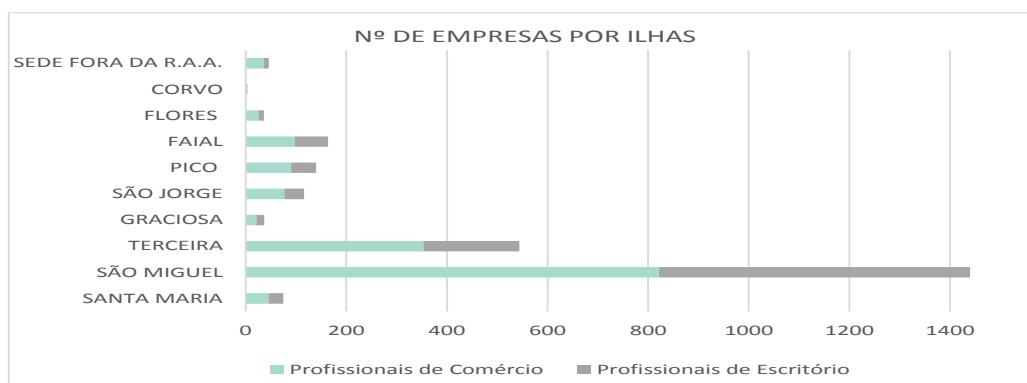
Tabela 2 – Número de empresas por TCO de comércio e escritório, e por ilha

ILHAS	Nº EMPRESAS POR ILHAS			%
	Profissionais de Comércio	Profissionais de Escritório	TOTAL	
SANTA MARIA	45	30	75	2,9
SÃO MIGUEL	822	618	1440	55,4
TERCEIRA	353	191	544	20,9
GRACIOSA	21	16	37	1,4
SÃO JORGE	77	39	116	4,5
PICO	90	50	140	5,4
FAIAL	98	66	164	6,3
FLORES	26	10	36	1,4
CORVO	1	2	3	0,1
SEDE FORA DA R.A.A.	36	10	46	1,8
TOTAL	1569	1032	2601	100,0
%	60,3	39,7	100,0	

Assim, a ilha de São Miguel apresenta um total de 1 440 empresas, seguida da ilha Terceira com 544 empresas e da ilha do Faial com 164 empresas. Com menos empresas sediadas está a ilha do Corvo que apresentou 3 empresas no ano de 2012.

Das 2 601 empresas, 46 têm sede em Portugal continental, com estabelecimentos na Região.

Gráfico 2 – Número de empresas por TCO de comércio e escritório e por ilha



1.4 - A DIMENSÃO DAS EMPRESAS

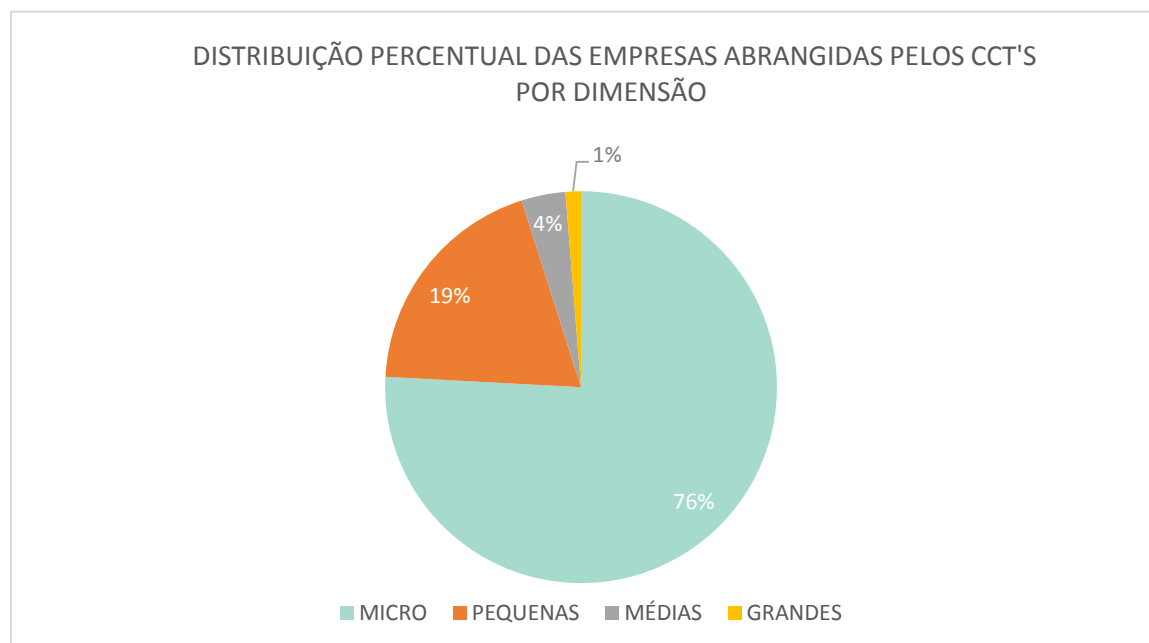
Quanto à dimensão das empresas⁷, verifica-se que a maioria emprega entre 5 a 10 trabalhadores (micro empresas) num total de 1 779 empresas. Deste total 1 190 são empresas com profissionais da área comercial, sendo as restantes 589 empresas com profissionais de escritório (vide Tabela 3).

Tabela 3 – Distribuição das empresas por dimensão segundo os TCO de comércio e escritórios

	DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS DA R.A.A. DIMENSÃO					%
	MICRO	PEQUENAS	MÉDIAS	GRANDES	TOTAL	
Profissionais de Comércio	1190	302	57	20	1569	60,32
Profissionais de Escritório	589	361	74	8	1032	39,68
TOTAL	1779	663	131	28	2601	100,00
VALOR %	68,4	25,5	5,0	1,1	100,0	

Assim, as microempresas representam 68,4% do total das empresas na Região, seguindo-se as pequenas empresas com 25,5%, as médias empresas com 5% e as grandes empresas com 1,1% (vide Gráfico 3).

Gráfico 3 – Distribuição percentual das empresas abrangidas pelos IRCT's por dimensão



⁷ De acordo com o artigo 100º do Código do Trabalho as microempresas empregam menos de 10 trabalhadores, as pequenas empresas empregam de 10 a menos de 50 trabalhadores, as médias empresas empregam de 50 a menos de 250 trabalhadores e as grandes empresas empregam 250 ou mais trabalhadores.

Analisando o universo dos profissionais de comércio e dos profissionais de escritório, verificamos que 75,8% dos primeiros estão afetos a micro empresas, valor um pouco mais baixo (57,1%) no que se refere aos profissionais de escritório (vide Tabela 4 e Gráficos 4 e 5).

Tabela 4 – Distribuição das empresas por dimensão, por ilha, e por TCO de comércio e escritórios

ILHAS	Nº EMPRESAS DA R.A.A. POR ILHAS E DIMENSÃO								TOTAL
	Profissionais de Comércio				Profissionais de Escritório				
	Micro	Pequenas	Médias	Grandes	Micro	Pequenas	Médias	Grandes	
SANTA MARIA	37	7	1		15	14	1		75
SÃO MIGUEL	599	179	38	6	339	220	53	6	1440
TERCEIRA	280	65	8		112	70	9		544
GRACIOSA	18	3			11	5			37
SÃO JORGE	65	10	2		24	13	2		116
PICO	82	7	1		34	13	3		140
FAIAL	83	14	1		45	18	3		164
FLORES	19	7			3	6	1		36
CORVO	1				2				3
SEDE FORA DA R.A.A.	6	10	6	14	4	2	2	2	46
TOTAL	1190	302	57	20	589	361	74	8	2601
%	75,8	19,2	3,6	1,3	57,1	35,0	7,2	0,8	
	1569				1032				

Gráfico 4 – Distribuição das empresas com TCO do comércio, por dimensão e por ilha

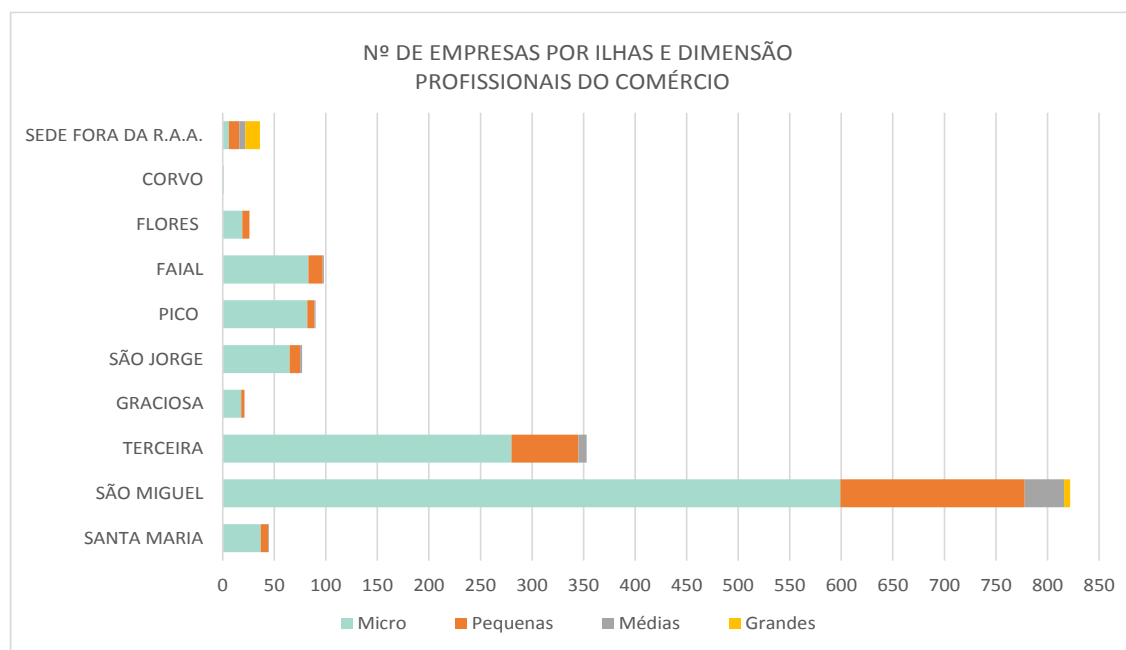
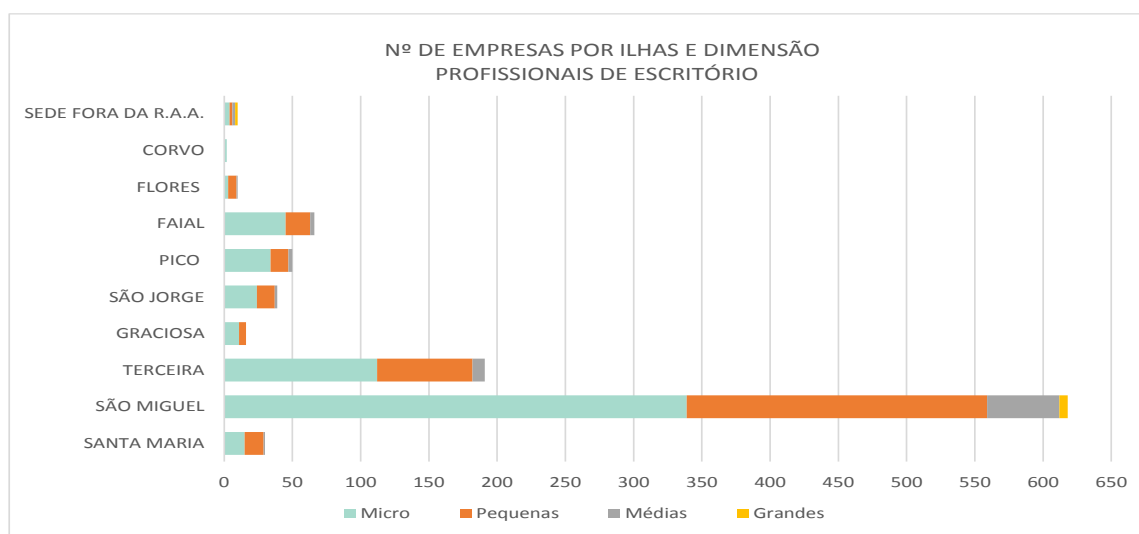


Gráfico 5 – Distribuição das empresas com TCO de escritório, por dimensão e por ilha



CAPÍTULO 2 - CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES⁸

2.1 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR ILHAS DE ESTABELECIMENTO

Quanto ao número de profissionais de comércio e escritórios por ilhas em que a empresa tem estabelecimento o quadro abaixo mostra que cerca de 57% dos trabalhadores de comércio concentram-se em São Miguel, tal como acontece com os profissionais de escritório com 67% (vide Tabela 5).

Tabela 5 – Distribuição dos TCO de comércio e escritório por ilha

ILHAS	DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR ILHAS DE ESTABELECIMENTO				TOTALS
	PROFISSIONAIS DE COMÉRCIO	%	PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO	%	
SANTA MARIA	186	2	49	2	237
SÃO MIGUEL	4382	57	1987	67	6426
TERCEIRA	1803	23	539	18	2365
GRACIOSA	96	1	26	1	123
SÃO JORGE	249	3	88	3	340
PICO	339	4	87	3	430
FAIAL	508	7	155	5	670
FLORES	109	1	23	1	133
CORVO	4	0	2	0	6
TOTAL	7676	100	2956	100	10732

⁸ Neste capítulo, o número de trabalhadores é contabilizado de acordo com o estabelecimento onde trabalham, ao contrário do capítulo anterior, onde a sede da empresa é que serviu de base para a contagem do número de empresas/ trabalhadores. Assim, desaparecem as empresas designadas no capítulo anterior como “sede fora da RAA”, uma vez que apresentam estabelecimentos em diversas ilhas.

2.2 - PERFIL DOS TRABALHADORES

2.2.1 - OS TRABALHADORES POR SEXO

Analisando o perfil dos trabalhadores por conta de outrem (TCO), atendendo ao sexo, verificamos que dos 10 632 trabalhadores, 5 891 são do sexo feminino e 4 741 são do sexo masculino, representando, respetivamente, 55,5% e 44,6% do universo total (vide Tabela 6 e Gráfico 6).

Tabela 6 – Distribuição dos TCO por sexo e por atividade

Nº DE TRABALHADORES POR SEXO				
SEXO	PROFISSIONAIS DE COMÉRCIO	PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO	TOTAL	%
FEMININO	3994	1897	5891	55,4
MASCULINO	3682	1059	4741	44,6
TOTAL	7676	2956	10632	100,0

Gráfico 6 – Distribuição percentual dos TCO por sexo



2.2.2 - OS TRABALHADORES POR FAIXA ETÁRIA

Quanto à faixa etária dos trabalhadores, tendo em conta os dados apresentados nos Anexos A relativos à data de nascimento dos trabalhadores, verifica-se que cerca de 66% apresenta idades compreendidas entre os 21 e os 40 anos. Correspondendo a 68% nos profissionais de comércio, e a 62% nos profissionais de escritório (vide Tabela 7 e Gráficos 7, 8 e 9).

Tabela 7 – Distribuição dos TCO por idade e por atividade

Nº DE TRABALHADORES POR FAIXA ETÁRIA				
FAIXA ETÁRIA	PROFISSIONAIS DE COMÉRCIO	PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO	TOTAL	%
<=20 ANOS	146	17	163	1,5
21-30 ANOS	2502	711	3213	30,2
31-40 ANOS	2668	1133	3801	35,8
41-50 ANOS	1475	690	2165	20,4
51-60 ANOS	696	334	1030	9,7
>=61 ANOS	189	71	260	2,4
TOTAL	7676	2956	10632	100,0

Gráfico 7 – Distribuição percentual dos TCO por idade

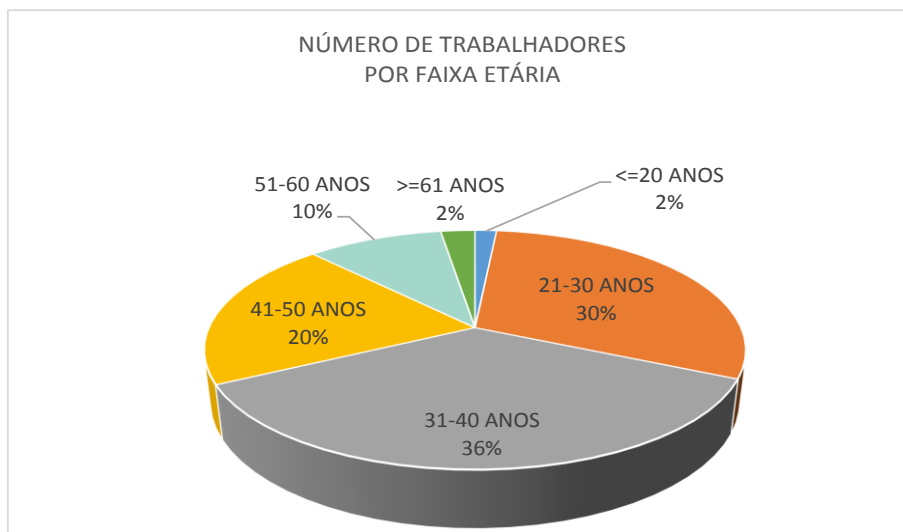
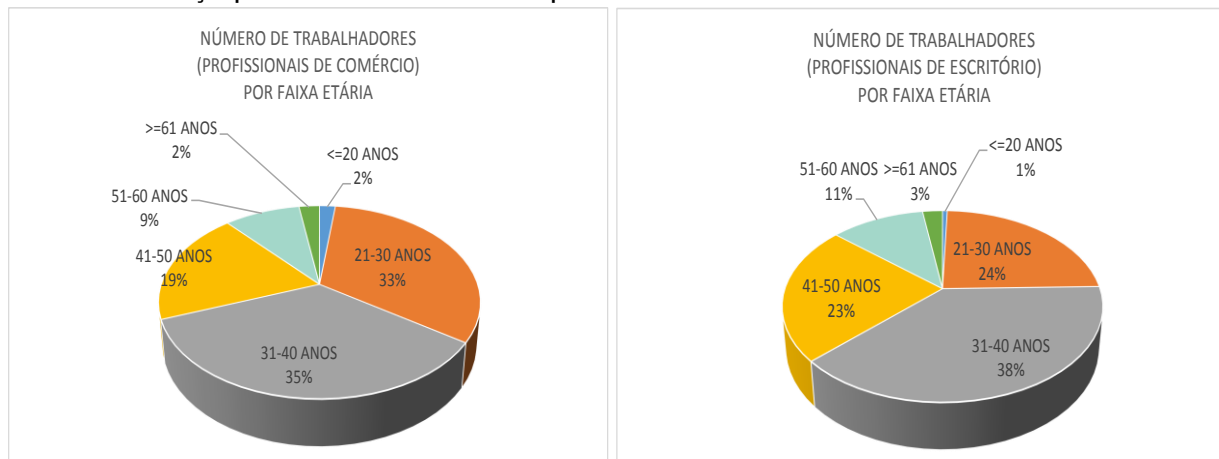


Gráfico 8 – Distribuição percentual dos TCO do comércio por idade

Gráfico 9 – Distribuição percentual dos TCO de escritório por idade



2.2.3 - OS TRABALHADORES POR NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Em relação ao nível de qualificação profissional de cada trabalhador, verificamos que quase metade do universo laboral, se encontra no nível 5, ou seja 3 287 (48,2%) são profissionais qualificados, seguindo-se o nível 6, profissionais semiquualificados com 1 945 (19,1%) trabalhadores. A percentagem de trabalhadores no nível 5 aumenta entre os TCO de escritórios, correspondendo a 62%.

Classificados como quadros superiores apenas existem 529 (7,1%) trabalhadores (vide Tabela 8 e Gráficos 10, 11 e 12).

Tabela 8 – Distribuição dos TCO por nível de qualificação profissional

Nº DE TRABALHADORES POR NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL				
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	PROFISSIONAIS DE COMÉRCIO	PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO	TOTAL	%
1- Quadros superiores	529	226	755	7,1
2- Quadros médios	419	214	633	6,0
3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipas	111	115	226	2,1
4- Profissionais altamente qualificados	154	70	224	2,1
5- Profissionais qualificados	3287	1840	5127	48,2
6- profissionais semiquualificados (especializados)	1945	83	2028	19,1
7- Profissionais não qualificados (indiferenciados)	769	296	1065	10,0
A- Praticantes e Aprendizés	462	112	574	5,4
TOTAL	7676	2956	10632	100,0

Gráfico 10 – Distribuição percentual dos TCO por nível de qualificação profissional

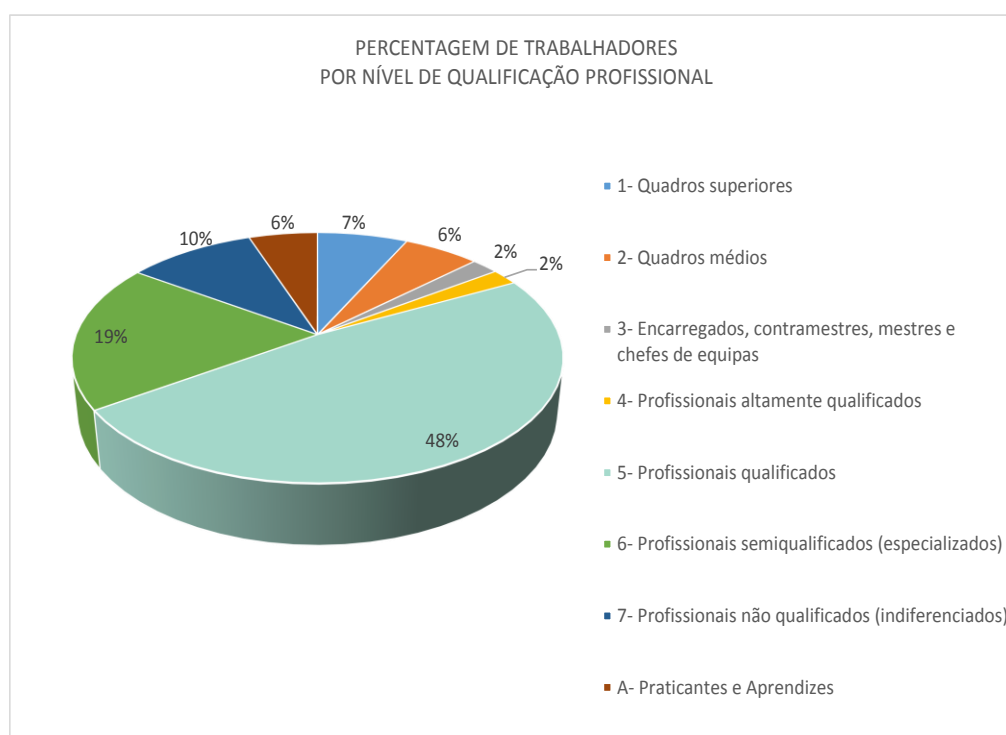


Gráfico 11 – Distribuição percentual dos TCO de comércio por nível de qualificação profissional

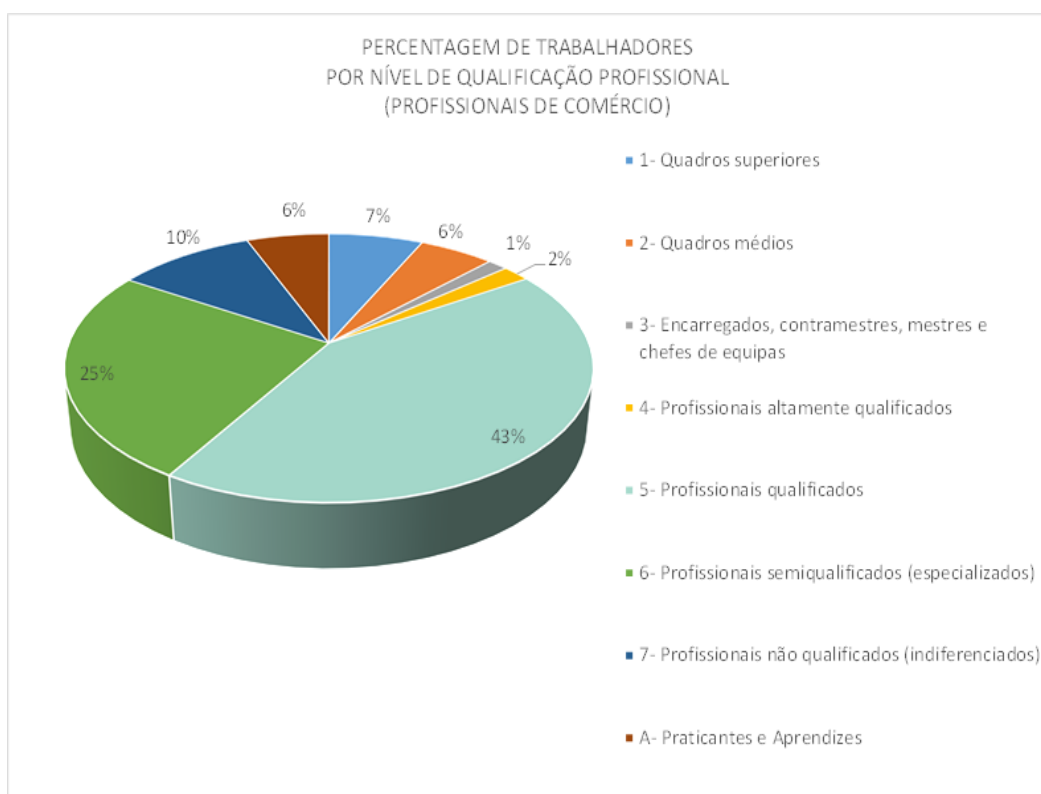
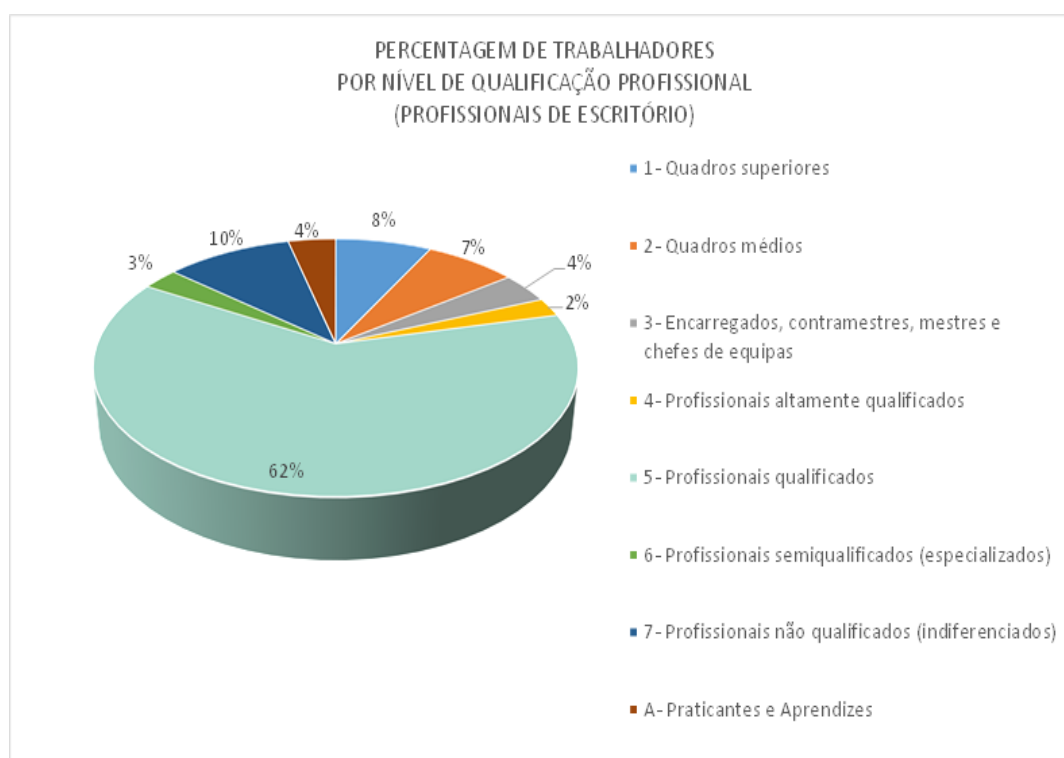


Gráfico 12 – Distribuição percentual dos TCO de escritório por nível de qualificação profissional



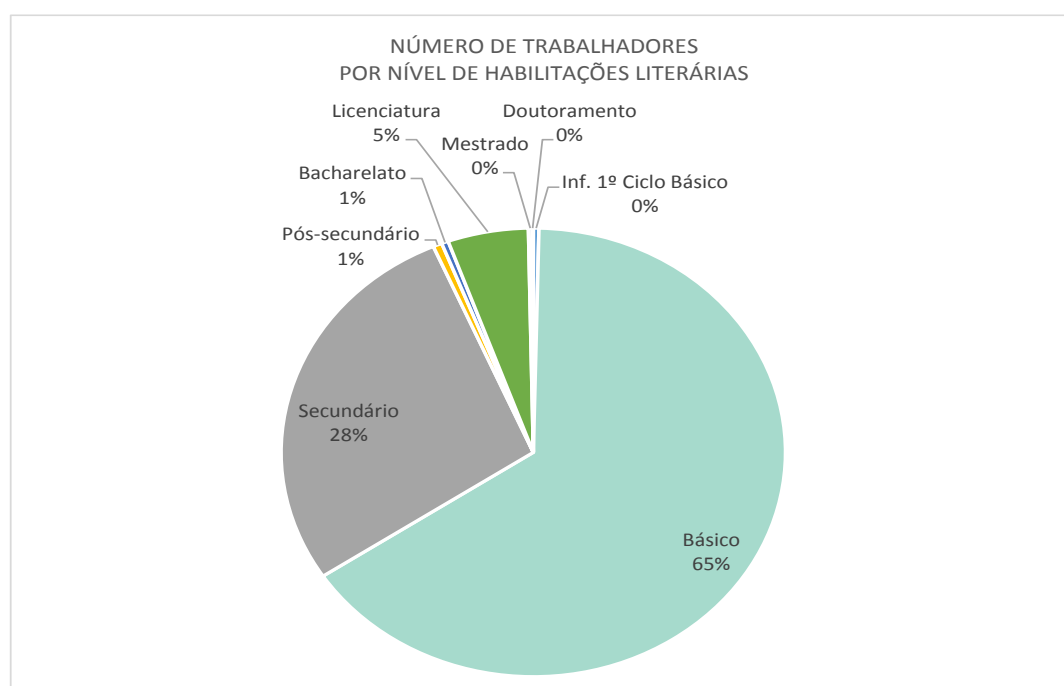
2.2.4 - OS TRABALHADORES POR NÍVEIS DE HABILITAÇÃO

Quanto ao nível de habilitação literária dos trabalhadores, verifica-se que a maioria, cerca de 6947 trabalhadores, têm o ensino básico ou equivalente, o que representa 65,3% do universo laboral. Segue-se o ensino secundário com 2 957 trabalhadores (27,8%) e os licenciados com 550 trabalhadores (5,2%) (vide Tabela 9 e Gráfico 13).

Tabela 9 – Distribuição dos TCO por Nível de Habilitação

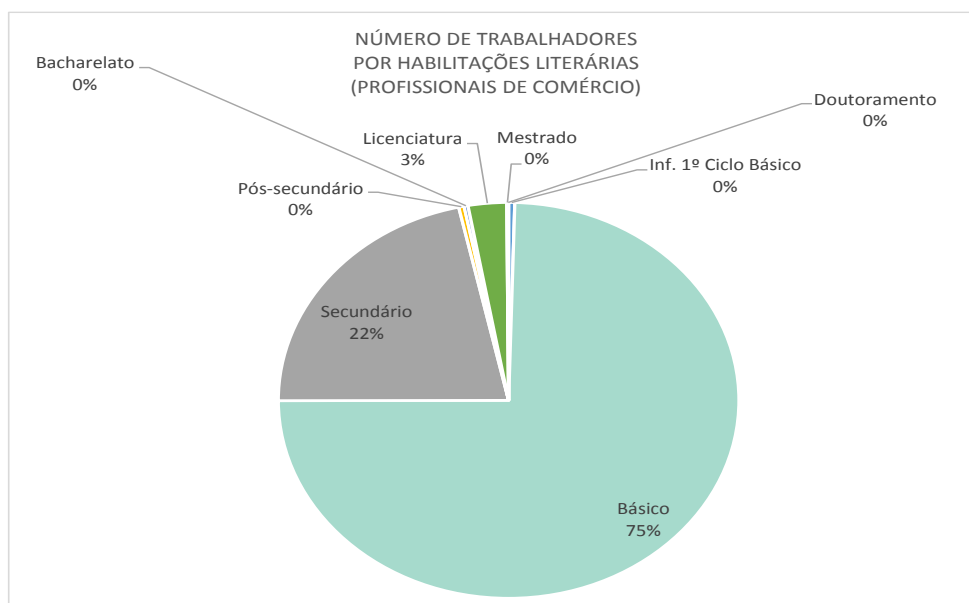
Nº DE TRABALHADORES POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS				
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	PROFISSIONAIS DE COMÉRCIO	PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO	TOTAL	%
Inf. 1º Ciclo Básico	33	5	38	0,4
Básico	5722	1225	6947	65,3
Secundário	1654	1303	2957	27,8
Pós-secundário	29	32	61	0,6
Bacharelato	21	25	46	0,4
Licenciatura	207	343	550	5,2
Mestrado	6	19	25	0,2
Doutoramento	4	4	8	0,1
TOTAL	7676	2956	10632	100,0

Gráfico 13 – Distribuição percentual dos TCO por nível de habilitação



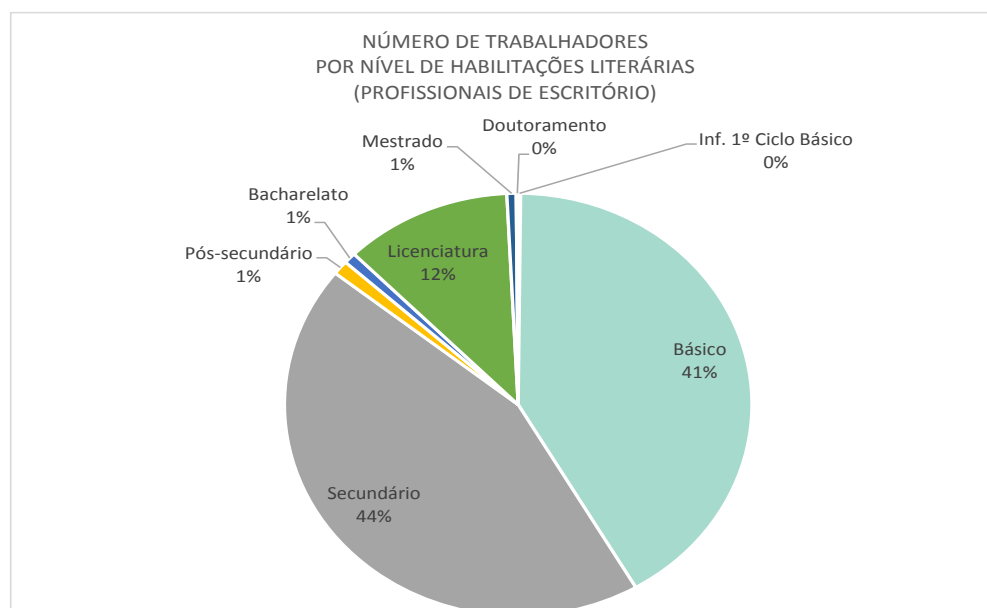
Ao analisarmos os dados dos profissionais de comércio e escritórios separadamente, verificamos que no primeiro caso, a percentagem de trabalhadores com o ensino básico é ligeiramente superior, passando dos 65% para os 75%, diminuindo, por seu turno, os trabalhadores com o ensino secundário, de 28% para 22%, e os licenciados, de 5% para 3% (vide Gráfico 14).

Gráfico 14 – Distribuição percentual dos TCO de comércio por nível de habilitação



Em contrapartida, a percentagem de trabalhadores com o ensino básico é mais baixa entre os profissionais de escritório, representando 41% dos trabalhadores, aumentando, assim, a percentagem de trabalhadores com o ensino secundário (44%) e com licenciatura (12%) (vide Gráfico 15).

Gráfico 15 – Distribuição percentual dos TCO de escritório por nível de habilitação



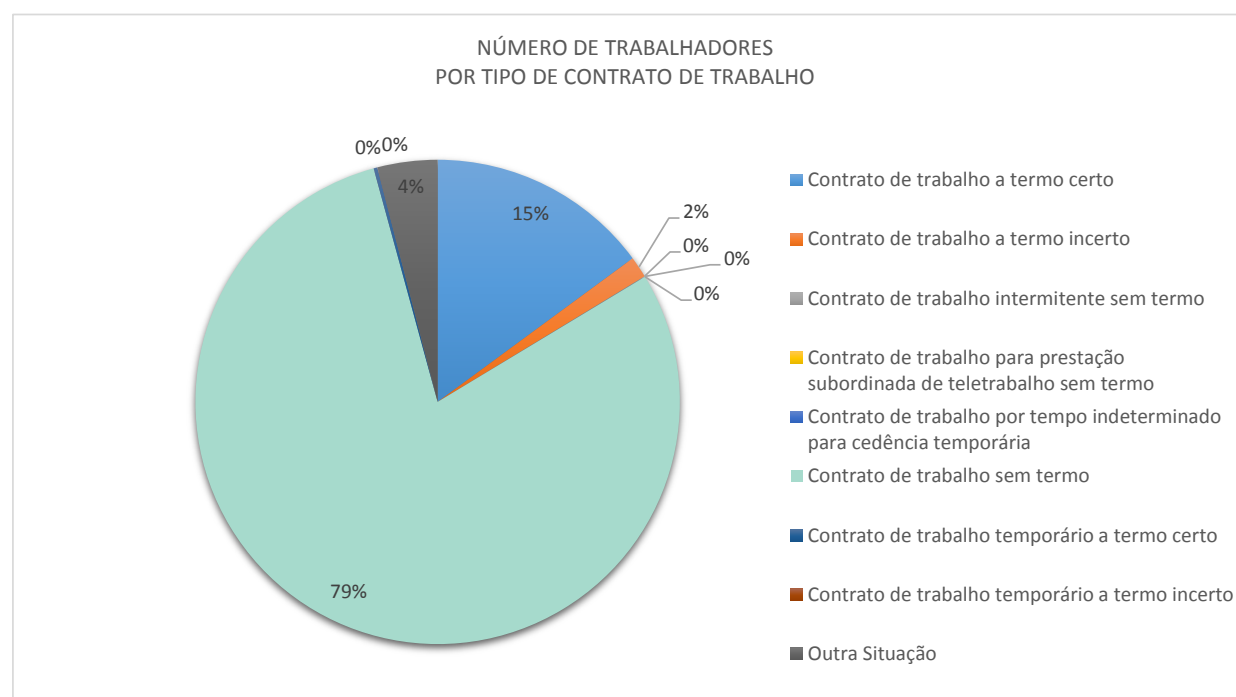
2.2.5 - OS TRABALHADORES POR TIPO DE CONTRATO

Quanto ao tipo de contrato celebrado entre a entidade empregadora e o trabalhador, apuramos que cerca de 79,4% dos contratos celebrados são contratos por tempo indeterminado, *vulgo* “contratos sem termo”, seguidos dos contratos a termo certo representando 14,9% do total dos 10 632 trabalhadores (vide Tabela 10 e Gráfico 16).

Tabela 10 – Distribuição dos TCO por tipo de contrato de trabalho

Nº DE TRABALHADORES POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO				
TIPO DE CONTRATO	PROFISSIONAIS DE COMÉRCIO	PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO	TOTAL	%
Contrato de trabalho a termo certo	1282	302	1584	14,9
Contrato de trabalho a termo incerto	87	64	151	1,4
Contrato de trabalho intermitente sem termo		1	1	0,0
Contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho sem termo		1	1	0,0
Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária	1	1	2	0,0
Contrato de trabalho sem termo	5915	2525	8440	79,4
Contrato de trabalho temporário a termo certo	26	1	27	0,3
Contrato de trabalho temporário a termo incerto		1	1	0,0
Outra Situação	365	60	425	4,0
TOTAL	7676	2956	10632	100

Gráfico 16 – Distribuição percentual dos TCO por tipo de contrato



CAPÍTULO 3 – REMUNERAÇÕES CONVENCIONAIS E EFETIVAS

Na análise das remunerações dos profissionais de comércio e escritório, houve a necessidade excluir trabalhadores que, por não apresentarem dados equiparáveis nos Anexos A, não seriam possíveis de equiparar às remunerações das convenções coletivas de trabalho aplicáveis na Região àqueles setores. Por esse motivo, o número total dos trabalhadores neste capítulo é de 10 540, o que representa menos 92 trabalhadores do que o universo laboral efetivo.

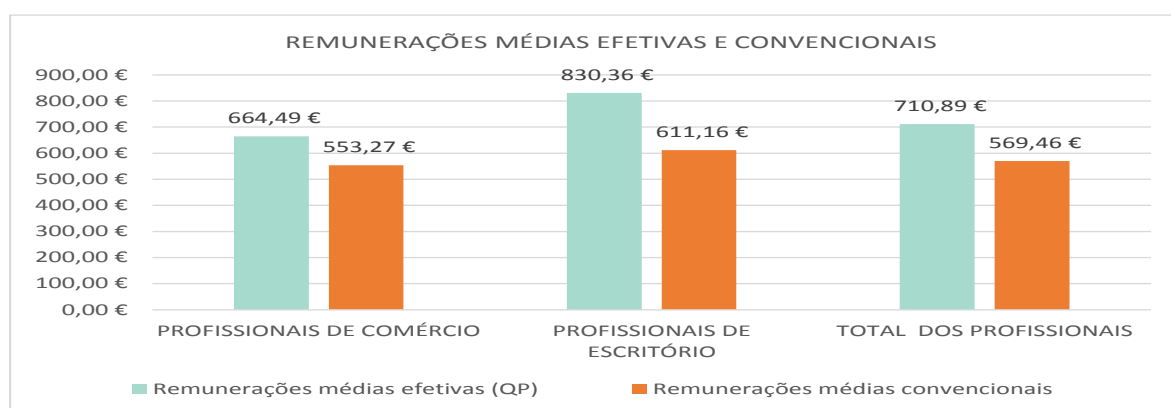
As remunerações efetivas reportam-se a 2012, enquanto as remunerações convencionais reportam-se à última tabela salarial das 3 convenções coletivas em análise, sendo que as últimas alterações ao CCT 1⁹ foram publicadas em 2011, as do CCT 2¹⁰ foram publicadas em 2010, e as últimas ao CCT 3¹¹ em 2009.

Para a análise das remunerações, foram atualizadas todas as remunerações com valores abaixo da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) para a Região Autónoma dos Açores em vigor à data, no valor de 509,25€, quer as das tabelas convencionais, quer as dos Anexos A (quadros de pessoal).

3.1- REMUNERAÇÕES MÉDIAS BASE CONVENCIONAIS E EFETIVAS

O valor médio das remunerações efetivamente auferidas para os profissionais de comércio é de 664,49€, e para os profissionais de escritório é ligeiramente superior, no valor de 830,36€ (vide Gráfico 17).

Gráfico 17 – Valor médio das remunerações efetivas e convencionais do total dos TCO e dos TCO de comércio e escritórios



⁹ CCT1 - CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM - Sindicato Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, publicado no J.O., II Série, nº23, de 2 de fevereiro de 2011.

¹⁰ CCT2 - CCT entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo, publicado no J.O., II Série, nº166, de 30 de agosto de 2010.

¹¹ CCT3 - CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta, publicado no J.O., II Série, nº121, de 29 de junho de 2009.

3.2- REMUNERAÇÕES MÉDIAS BASE EFETIVAS POR NÍVEL DE HABILITAÇÕES E SEXO

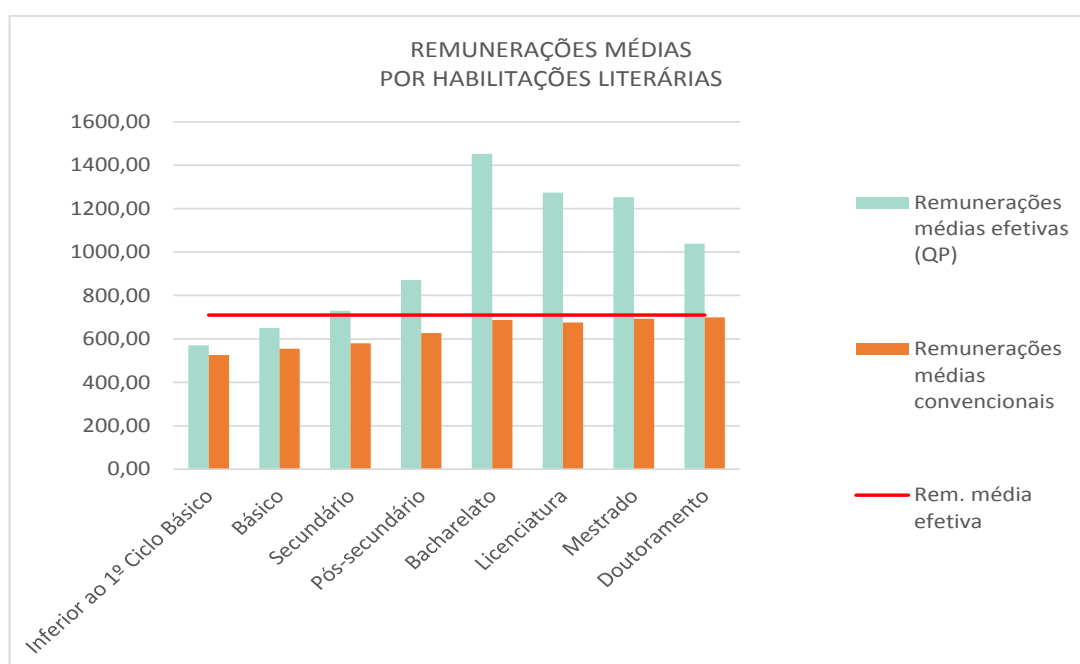
Comparando as remunerações efetivas e as convencionais aplicadas a cada trabalhador verificamos que os trabalhadores com mais habilitações auferem remunerações superiores. No entanto, a tendência de aumentar o valor das remunerações médias efetivas só se verifica até ao nível do bacharelato, passando a ser tendencialmente a descer a partir desse nível.

Os trabalhadores com bacharelato destacam-se, assim, dos restantes, na medida em que a diferença entre as remunerações médias auferidas e as convencionais é muito superior relativamente aos outros trabalhadores, chegando a diferenças percentuais acima dos 100% (vide Tabela 11 e Gráfico 18).

Tabela 11 – Distribuição dos TCO por nível de habilitação, remuneração média efetiva, média convencional e diferença entre as médias.

REMUNERAÇÕES MÉDIAS POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS				
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Nº TRAB.	Remunerações médias efetivas (QP)	Remunerações médias convencionais	Dif. % entre as médias
Inferior ao 1º Ciclo Básico	38	570,73	526,06	8,5
Básico	6885	650,97	555,16	17,3
Secundário	2939	729,39	579,68	25,8
Pós-secundário	59	871,48	627,10	39,0
Bacharelato	45	1452,27	687,91	111,1
Licenciatura	541	1273,71	675,16	88,7
Mestrado	25	1252,57	692,50	80,9
Doutoramento	8	1038,78	699,95	48,4
TOTAL	10540	710,89	569,46	24,84

Gráfico 18 – Valor médio das remunerações efetivas e convencionais por nível de habilitação

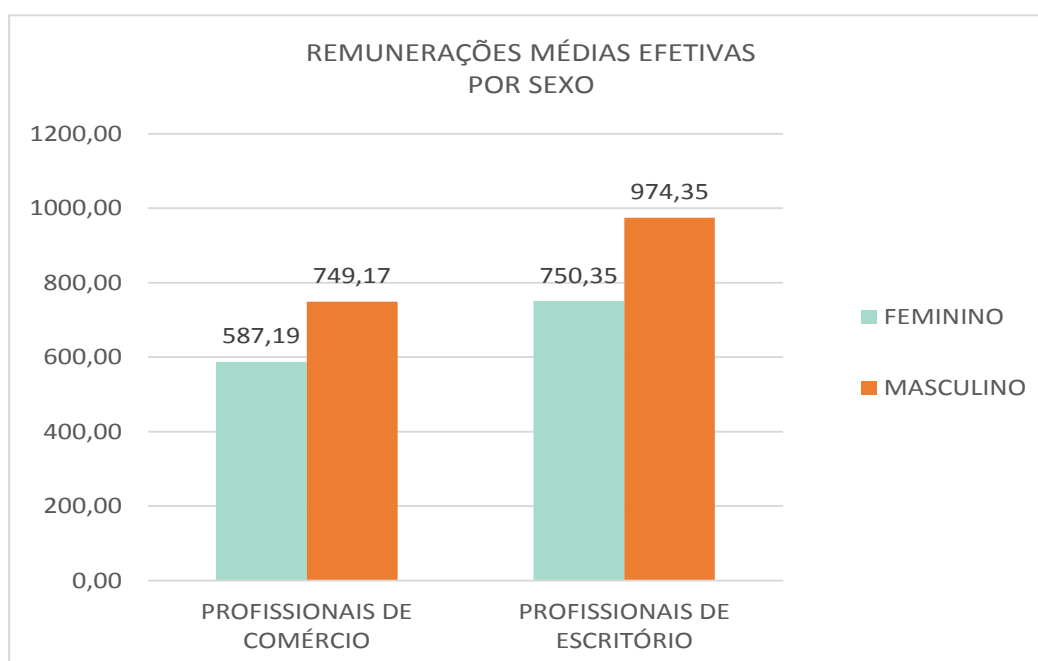


Ao introduzirmos a variável “sexo”, verificamos que a remuneração média auferida é superior em cerca de 20% para o sexo masculino, tanto nos profissionais de comércio como nos profissionais de escritório. Em termos globais os TCO do sexo masculino auferem remunerações médias superiores de 10% em relação às do sexo feminino (vide Tabela 12 e Gráfico 19).

Tabela 12 – Valor médio das remunerações efetivas dos TCO de comércio e de escritório por sexo.

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS POR SEXO			
SEXO	FEMININO	MASCULINO	Dif. %
PROFISSIONAIS DE COMÉRCIO	587,19	749,17	-21,62
PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO	750,35	974,35	-22,99
MÉDIAS TOTAL	639,92	710,89	-9,98

Gráfico 19 – Valor médio das remunerações efetivas dos TCO de comércio e de escritório por sexo.

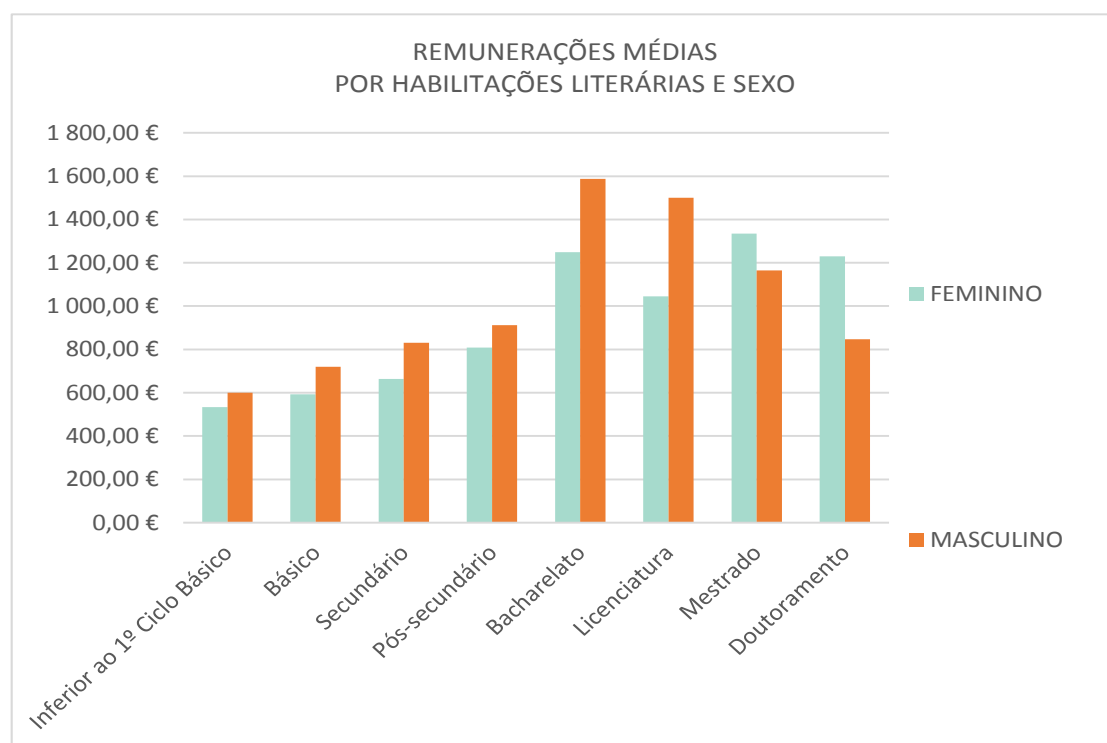


Ao acrescentarmos a variável das habilitações literárias, verificamos uma tendência dos salários dos homens serem superiores aos salários das mulheres, no entanto, para os trabalhadores com mestrado e doutoramento a situação inverte-se e, nestes dois casos, são os do sexo feminino que auferem remunerações superiores às do sexo masculino (vide Tabela 13 e Gráfico 20).

Tabela 13 – Valor médio das remunerações efetivas por sexo e nível de habilitação

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS (QP'S)			
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	FEMININO	MASCULINO	Dif. %
Inferior ao 1º Ciclo Básico	533,74 €	600,67 €	-11,14
Básico	593,37 €	719,77 €	-17,56
Secundário	663,15 €	829,97 €	-20,10
Pós-secundário	808,55 €	911,69 €	-11,31
Bacharelato	1 249,29 €	1 587,59 €	-21,31
Licenciatura	1 044,59 €	1 500,31 €	-30,38
Mestrado	1 334,19 €	1 164,16 €	14,61
Doutoramento	1 230,14 €	847,42 €	45,16
TOTAL	639,92 €	799,88 €	-20,00

Gráfico 20 – Valor médio das remunerações efetivas, por sexo e por nível de habilitação



CAPÍTULO 4 – VARIAÇÃO ENTRE TABELAS

No cálculo das variações médias entre tabelas, foi feito o comparativo dos valores das remunerações das tabelas salariais publicadas para cada um dos 3 IRCT's¹².

Analisados os aumentos verificados nas tabelas da contratação coletiva para os setores de comércio e escritórios, constatou-se que entre a publicação da última revisão global e as últimas alterações salariais e outras, duas das convenções sofreram 2 alterações salariais e outras, e uma convenção sofreu apenas 1 alteração naquele período de tempo.

No entanto, e uma vez que as publicações daquelas convenções foram feitas em anos diferentes, calculou-se as variações entre as tabelas, tendo como tabela base a tabela publicada nas revisões globais de cada convenção, calculando-se assim a variação nominal para cada IRCT.

No cálculo das variações deflacionadas, foi tido em conta o IPC do ano das publicações das alterações às tabelas salariais negociadas para cada convenção.

4.1 - VARIAÇÕES MÉDIAS NOMINAIS E DEFLACIONADAS

No cálculo das variações entre tabelas deflacionadas, foi utilizado o IPC dos anos das tabelas referentes às alterações salariais e outras, posteriores às revisões globais respetivas.

Verificou-se que os aumentos médios nominais, entre as tabelas das revisões globais e as posteriores alterações, variaram entre os 2,9% (CCT 2) e os 5% (CCT 3).

Os CCT 2 e CCT3 foram objeto de 2 alterações salariais posteriores às respetivas revisões globais, publicadas respetivamente em 2009 e 2010, e em 2008 e 2009, enquanto que o CCT 1, após a sua revisão global de 2009, apenas alterou a sua tabela salarial uma vez em 2011.

Ao introduzirmos o IPC anual referente aos anos das alterações salariais dos CCT's, os aumentos salariais baixam para valores negativos, sendo o CCT 3 o que apresenta valores deflacionados mais baixos, chegando aos -8%, cf. consta da tabela 14 e gráfico 21.

12

CCT 1 – CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM - Sindicato Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores.

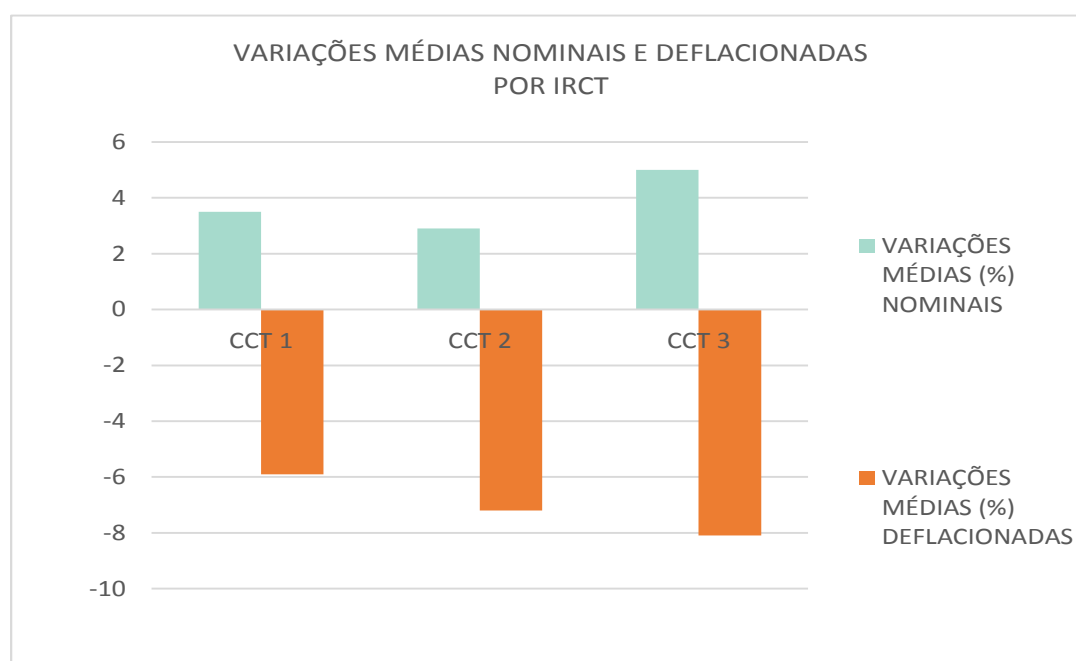
CCT 2 – CCT entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo.

CCT 3 – CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta

Tabela 14 – Variações médias nominais deflacionadas por IRCT

ANO	IRCT'S	VARIAÇÕES MÉDIAS (%)	
		NOMINAIS	DEFLACIONADAS
DESDE A REVISÃO GLOBAL ATÉ 2013	CCT 1	3,5	-5,9
	CCT 2	2,9	-7,2
	CCT 3	5	-8,1

Gráfico 21 – Variações médias nominais deflacionadas IRCT



4.2 - VARIAÇÕES MÉDIAS NOMINAIS E DEFLACIONADAS POR ANOS

Analisando as variações médias deflacionadas por anos, de 2008 a 2013, verifica-se que o ano de 2009 foi o único que apresentou variações deflacionadas positivas, uma vez que foi o ano em que foram publicados aumentos salariais em 2 dos 3 CCT's, e em que os aumentos salariais foram superiores ao índice de preços no consumidor.

Em contrapartida, nos anos restantes os valores da variação deflacionada foi sempre negativo, uma vez que durante o período em análise não foram publicados aumentos salariais para as 3 convenções nos anos de 2012 e 2013, cf. tabela 15.

Tabela 15 – Variações médias por ano e IRCT

ANO	IRCT'S	VARIACÕES MÉDIAS ENTRE TABELAS (%)		IPC
		NOMINAL	DEFLACIONADA	
2008	CCT 1	-	-	-
	CCT 2	-	-	-
	CCT 3	2,5	-0,6	3,1
2009	CCT 1	-	-	-
	CCT 2	1,66	0,86	0,8
	CCT 3	2,5	1,7	0,8
2010	CCT 1	0	-1,3	1,3
	CCT 2	1,2	-0,1	1,3
	CCT 3	0	-1,3	1,3
2011	CCT 1	3,47	0,12	3,35
	CCT 2	0	-3,35	3,35
	CCT 3	0	-3,35	3,35
2012	CCT 1	0	-2,85	2,85
	CCT 2	0	-2,85	2,85
	CCT 3	0	-2,85	2,85
2013	CCT 1	0	-1,86	1,86
	CCT 2	0	-1,86	1,86
	CCT 3	0	-1,86	1,86

PARTE II

A análise da contratação coletiva de trabalho referente aos setores de comércio e escritórios, publicados na Região Autónoma dos Açores teve por base a totalidade dos instrumentos de regulamentação coletiva negociados enunciados e constantes do Quadro 1, desde as últimas publicações do texto integral e 31 de dezembro de 2013:

- Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, cuja última revisão global foi publicada no Jornal Oficial (JO), II série, nº 111, de 15.06.2009, e a alteração salarial e outras subseqüente foi publicada no JO, II série, nº 23, de 02.02.2011¹³, doravante designado por CCT CCIPD/SINDESCOM;
- Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo, cuja última revisão global foi publicada no JO, II série, nº 102, de 02.06.2008, e as alterações salariais e outras subseqüentes foram publicadas no JO, II série, nº 161, de 24.08.2009, e no JO, II série, n.º166, de 30.08.2010, doravante designado por CCT CCAH/STECALH;
- Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta, cuja última revisão global foi publicada no JO, IV série, nº 6, de 01.03.2007, e as alterações salariais e outras subseqüentes foram publicadas no JO, II série, nº 102, de 02.06.2008, e no JO, II série, n.º121, de 26.06.2009, doravante designado por CCT CCH/SEC.

No que se refere ao âmbito pessoal e geográfico, há a referir as extensões operadas pelas seguintes portarias de extensão:

- Portarias de extensão do CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM nas ilhas de São Miguel e Santa Maria:

Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam as atividades abrangidas pela convenção, nomeadamente, no âmbito do comércio por grosso e comércio a retalho, mediação e avaliação imobiliária, atividades de contabilidade, auditoria e consultadoria fiscal

¹³ Este CCT foi objeto de duas retificações publicadas no JO, II Série, n.º121, de 26.06.2009 e no JO, II Série, n.º141, de 27.07.2009.

e publicidade na área da convenção, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção.

Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades referidas no parágrafo anterior e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados no sindicato outorgante.

- Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo (Setor de Escritório e Comércio), na área geográfica correspondente às ilhas Terceira, S. Jorge e Graciosa:

Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nesta previstas;

Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades referidas na alínea anterior e os trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais, não representados pelo sindicato outorgante.

- Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta, nas ilhas do Faial, Pico, Flores e Corvo:

Às relações de trabalho entre empregadores que, não estando inscritas na associação de empregadores outorgante, exerçam na área da convenção a atividade económica por esta abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nesta previstas;

Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades referida na alínea anterior e os trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais, não representados pelo sindicato outorgante.

Quadro I: Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT)

IRCT	ÂMBITO GEOGRÁFICO	PUBLICAÇÃO			
		REVISÃO GLOBAL	EXTENSÃO	ALTERAÇÃO	EXTENSÃO
CCT CCIPD / SINDESCOM	São Miguel e Santa Maria	JO, II série, nº 111, de 15.06.2009	JO, II série, nº 191, de 06.10.2009	JO, II série, nº 23, de 02.02.2011	JO, II série, nº 80, de 26.04.2011
CCT CCAH / STECAH	Terceira, Graciosa e São Jorge	JO, II série, nº 102, de 02.06.2008	JO, II série, nº 121, de 30.06.2008	JO, II série, nº 161, de 24.08.2009	JO, II série, nº 236, de 10.12.2009
				JO, II série, nº 166, de 30.08.2010	JO, II série, nº 229, de 29.11.2010
CCT CCIH / SEC	Faial, Pico, Flores e Corvo	JO, IV série, nº 6, de 01.03.2007	JO, IV série, nº 9, de 29.03.2007	JO, II série, nº 102, de 02.06.2008	JO, II série, nº 121, de 30.06.2008
				JO, II série, nº 121, de 29.06.2009	JO, II série, nº 200, de 19.10.2009

CAPÍTULO 5 – ANÁLISE DOS CONTEÚDOS DOS IRCT DOS SETORES

A análise efetuada ao conteúdo dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho em causa tem por objeto os temas a seguir enumerados¹⁶:

- 5.1 – Formação Profissional
- 5.2 – Limites, duração e organização do trabalho
- 5.3 – Polivalência funcional
- 5.4 – Teletrabalho
- 5.5 – Trabalho em comissão de serviço
- 5.6 – Contrato de trabalho a termo
- 5.7 – Transferência do local de trabalho
- 5.8 – Cedência ocasional de trabalhador
- 5.9 – Proteção social complementar
- 5.10 – Cessação de contrato de trabalho
- 5.11 – Representantes sindicais
- 5.12 - Greve

5.1 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A matéria da formação profissional encontra-se regulada **no CCT CCIPD / SINDESCOM** e no **CCT CCIH / SEC**.

No CCT CCAH / STECAH apenas é feita uma alusão, que surge integrada no elenco dos deveres da entidade empregadora, referente ao dever de promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspetos da segurança e higiene no trabalho.

No **CCT CCIPD / SINDESCOM** é estabelecido o seguinte regime:

- A formação profissional é um direito dos trabalhadores e simultaneamente um dever de ambas as partes, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação;

¹⁶ Adotou-se como metodologia de que não é regulada a matéria quando o IRCT é omissivo ou faz mera remissão para o regime constante do Código do Trabalho.

- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados;
- Para o exercício do direito a formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um Plano de Formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10% do total dos trabalhadores com contratos sem termo;
- O empregador reconhece a formação profissional de 35 horas anuais a, pelo menos, 10% dos trabalhadores;
- No caso de não fornecer a formação certificada, com a duração mínima anteriormente referida, o trabalhador tem direito ao crédito das mesmas horas, devendo a formação ter correspondência com a atividade desenvolvidas ou respeitar as qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras;
- Prevê-se a acumulação dos créditos anuais de formação até ao máximo de três anos e o direito do trabalhador receber, em caso de cessação de contrato de trabalho, a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não tenha utilizado nos últimos três anos;
- O crédito de horas para a formação é referido ao período normal de trabalho, confere o direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

A matéria aparece ainda, genericamente, referida no elenco dos deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores, estabelecendo-se o dever da entidade empregadora proporcionar formação profissional aos trabalhadores e o dever dos trabalhadores de frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie e o de manter e aperfeiçoar permanentemente as suas aptidões profissionais e em especial de cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

O **CCT CCIH / SEC** estabelece sobre a matéria os seguintes princípios gerais:

- A empresa deve facilitar a formação e aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores bem como, quando se justifique, promover ações de reconversão e de reciclagem;
- Os trabalhadores não podem ser privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias por força da formação profissional promovida pela empresa ou com interesse por esta reconhecida;
- A empresa deve fomentar, sempre que possível, cursos de formação internos, que permitam a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efetuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores, podendo tornar obrigatória a frequência destes cursos com bom aproveitamento para o efeito de promoção;

- A empresa deverá emitir certificado de formação que ateste a frequência, duração e aproveitamento dos cursos por si ministrados e que visem a formação contínua dos seus trabalhadores.

5.1.1 – TRABALHADOR ESTUDANTE

No que se refere aos direitos dos trabalhadores estudantes, o CCT CCIPD / SINDESCOM em causa limita-se a remeter para o regime previsto, ou a prever, na lei.

O **CCT CCIH / SEC** define-o como todo aquele que presta a sua atividade sob autoridade e direção da empresa e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós graduação, em estabelecimentos de ensino.

Prevê-se que o trabalhador estudante beneficie dos seguintes direitos especiais:

- Horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas;
- Dispensa diária de uma hora e trinta minutos antes do início das aulas, para a frequência das mesmas e durante o seu funcionamento, sem prejuízo da retribuição;
- Gozar férias interpoladas, ou não, em época à sua escolha;
- Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda até seis dias, consecutivos ou não, para a preparação das mesmas.

As referidas regalias cessam logo que o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediato.

O benefício das regalias previstas depende da apresentação de prova da condição de estudante e, sempre que possível, de prova trimestral de frequência.

5.2 – LIMITES, DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Neste âmbito de análise da contratação coletiva de trabalho pretende-se verificar a existência e normas relativas aos seguintes aspetos:

- 5.2.1 – Limites diário e semanal do período normal de trabalho
- 5.2.2 – Horários de trabalho com adaptabilidade
- 5.2.3 – Banco de horas
- 5.2.4 – Horário concentrado

5.2.5 – Isenção de horário de trabalho

5.2.6 – Trabalho a tempo parcial

5.2.7 – Trabalho noturno

5.2.8 – Trabalho por turnos

5.2.9 – Trabalho suplementar

5.2.1 LIMITE DIÁRIO E SEMANAL DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

Os três instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho fixam limites diários e/ou semanais do período normal de trabalho (PNT), os quais não excedem as quarenta horas semanais, nem as oito horas diárias (vide Quadro II).

No caso do **CCT CCIPD / SINDESCOM**, o período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos é de 39 horas semanais distribuídas de 2ª a 6ª feira, e para os trabalhadores de comércio é de 40 horas semanais, distribuídas de 2ª a sábado, não podendo exceder oito horas por dia.

O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais do que seis horas de trabalho consecutivo.

Nos casos estabelecidos na lei ou no contrato, poderá haver um único período normal de trabalho diário, cuja duração terá os limites iguais aos dos subperíodos acima referidos.

Mediante prévio acordo escrito entre a empresa, os trabalhadores e o sindicato e nos casos devidamente justificados, a duração normal do trabalho pode ser definida em termos médios apurada por referência a períodos de 3 meses.

O **CCT CCAH / STECAH** estabelece que o período normal de trabalho não pode exceder 40 horas semanais e que o período normal de trabalho diário terá o limite máximo estabelecido pela lei.

O período de trabalho diário subdivide-se em dois únicos períodos, nenhum dos quais de duração superior a 5 horas nem inferior a três, com um só intervalo de descanso, sem prejuízo de poder ser estabelecido, por contrato, um único período diário cuja duração terá limites iguais aos dos subperíodos atrás referidos.

O **CCT CCIH / SEC** estabelece que o período de trabalho semanal não pode ser superior a 40 horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração que anteriormente estivessem a ser praticados.

O período normal de trabalho diário terá o limite máximo de duração estabelecida por lei e divide-se em dois períodos, nenhum dos quais de duração superior a 6 horas, com um só intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

Nos casos estabelecidos na lei ou no contrato poderá haver um único período normal de trabalho diário cuja duração terá os limites iguais aos dos subperíodos acima referidos.

Nos termos da legislação em vigor pode vir a ser autorizada a redução ou dispensa dos intervalos de descanso, quando tal se justifique pelas particulares condições de trabalho de certas empresas.

Mediante acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores pode vir a ser praticado sectorialmente um horário de tipo diferente, incluindo encerramento ao sábado.

Quadro II Limite diário e semanal do período normal de trabalho

IRCT	Limite Diário (horas)	Limite Semanal (horas)	
		Trabalhadores de Comércio	Trabalhadores de Escritório
CCT CCIPD / SINDESCOM	8	40	39
CCT CCAH / STECAH	O definido na lei	40	40
CCT CCIH / SEC	O definido na lei	40	40

5.2.2 HORÁRIOS DE TRABALHO COM ADAPTABILIDADE

O CCT CCIH / SEC não prevê nem regula a adaptabilidade do período de trabalho.

O **CCT CCIPD / SINDESCOM** prevê que mediante prévio acordo escrito entre a empresa, os trabalhadores e o sindicato e nos casos devidamente justificados, a duração normal do trabalho pode ser definida em termos médios apurada por referência a períodos de 3 meses.

O **CCT CCAH / STECAH** prevê que, caso haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores, pode ser estabelecido um regime de adaptabilidade, fixando-se o período normal de trabalho em termos médios pelo período de referência de 12 meses, observando-se os seguintes termos:

- O período normal de trabalho pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, tendo por limite semanal as cinquenta horas, só não contando para esse limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior;

- Nas semanas em que a duração de trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, sem prejuízo de se acordar também na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias.

5.2.3 BANCO DE HORAS

A matéria apenas se encontra regulamentada no **CCT CCIPD / SINDESCOM**, o qual estabelece o seguinte regime:

- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas e trinta minutos diárias, de 2ª feira ao Sábado, podendo atingir cinquenta horas semanais e cem horas por ano;
- A entidade empregadora deverá comunicar ao trabalhador com oito dias de antecedência a data e hora em que deverá ter o acréscimo da prestação de trabalho;
- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante redução equivalente de trabalho e de pagamento em dinheiro, sendo a escolha do modo da compensação efetuado por acordo prévio, por escrito, entre a entidade empregadora e o trabalhador antes de se iniciar o trabalho por acréscimo;
- O cômputo de trabalho prestado em acréscimo é feito de 12 em 12 semanas, devendo a compensação ter lugar nas doze semanas seguintes;
- Se a compensação não for feita em descanso compensatório, a entidade empregadora deverá pagar o tempo de trabalho a mais pelo valor do salário hora normal;
- Se a compensação não for feita nas doze semanas seguintes, a entidade empregadora pagará o tempo de trabalho a mais com o acréscimo de 50%;
- Quando a compensação for feita com a redução do horário de trabalho as partes deverão acordar e registar a data ou datas em que ocorrerá a compensação;
- Quando a alteração do horário envolver para o trabalhador acréscimo de despesas, a entidade empregadora suportará as mesmas quando devidamente justificadas e comprovadas;
- São isentas do regime do banco de horas as trabalhadoras grávidas, puérperas e latentes.

5.2.4 HORÁRIO CONCENTRADO

O horário concentrado não se encontra previsto em nenhum dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho em análise.

5.2.5 ISENÇÃO DE HORÁRIO

Os três instrumentos de regulamentação coletiva preveem o regime de isenção de horário.

Qualquer um deles estabelece que os trabalhadores isentos de horário têm direito a uma retribuição especial, igual a 30% da remuneração mensal auferida, independentemente da duração efetiva do trabalho prestado.

Podem ser isentos do horário de trabalho, sem que pelo facto afirmam a retribuição especial, os parentes da entidade empregadora, em qualquer grau da linha reta ou até ao 2º grau da linha colateral e os que vivam em comunhão de mesa ou habitação, devendo o requerente juntar prova do parentesco ao requerimento de isenção.

O **CCT CCAH / STECAH** prevê que possam também ser isentos de horário, sem acréscimo de retribuição, os trabalhadores das categorias enumeradas nos Grupos I e II do mesmo CCT, os quais podem renunciar à retribuição por isenção de horário, desde que o façam por escrito.

5.2.6 TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não contemplam a matéria.

5.2.7 TRABALHO NOTURNO

O CCT CCAH / STECAH não contém qualquer referência ao trabalho noturno.

O **CCT CCIH / SEC** definem o trabalho noturno com sendo o que é prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

No que respeita à retribuição, o **CCT CCIH / SEC** estabelecem que a retribuição do trabalho noturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

5.2.8 TRABALHO POR TURNOS

O **CCT CCIPD / SINDESCOM** dispõe que os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua, integrados em turnos rotativos, têm direito a uma retribuição especial que será igual a 10% da retribuição base, durante o período em que estejam nesta rotação e quando o turno for prestado no período noturno o acréscimo da retribuição é de 25%.

O **CCT CCIH / SEC** considera trabalho por turnos qualquer modo de organização de trabalho em equipa, em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

Para efeitos de organização do trabalho por turnos, o CCT prevê o seguinte regime:

- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal;
- O período de trabalho diário não pode exceder oito horas e deverá ser interrompido por um intervalo de uma hora para alimentação, que será contada como tempo de serviço efetivo, não podendo os trabalhadores prestar mais do que cinco horas seguidas de trabalho;
- A escala de turno é fixada pela entidade empregadora, com uma antecedência mínima de noventa dias;
- O trabalhador passa para o regime de horário fixo quando comprove, mediante apresentação de atestado médico, a impossibilidade de prestar trabalho em regime de turnos;
- O empregador deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

O CCT CCAH / STECAH não contém qualquer cláusula referente ao trabalho por turnos.

5.2.9 TRABALHO SUPLEMENTAR

O trabalho suplementar é regulado nos três instrumentos em análise (vide Quadro III), sendo definido em todos eles como todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

O **CCT CCIPD / SINDESCOM**, no que respeita às condições de admissibilidade, determina que o trabalho suplementar só pode ser prestado em casos devidamente justificados.

Em termos de limites estabelece-se que nenhum trabalhador pode prestar mais do que 175 horas de trabalho suplementar por ano, nas microempresas e 150 horas em médias e grandes empresas.

A remuneração do trabalho suplementar encontra-se previsto nos seguintes termos:

- O trabalho suplementar é remunerado com um acréscimo de 50% sobre a retribuição normal, se o trabalho for diurno e prestado das 8 às 20 horas, de 75% se for prestado das 20 às 24 horas, e de 100% se for prestado entre as 0 e as 8 horas;
- O trabalho prestado no dia de descanso semanal é remunerado com um acréscimo de 200% sobre a retribuição normal;
- O trabalho prestado em dia feriado é remunerado com acréscimo de 100% sobre a retribuição normal;
- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou em feriado dá direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias seguintes;
- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar no dia de descanso semanal ou em feriado não podem, seja qual for o nº de horas prestadas, receber menos do que o correspondente a 4 horas.

O **CCT CCAH / STECAH** nada refere quanto às condições de admissibilidade da prestação de trabalho suplementar.

O limite estabelecido para a prestação de trabalho suplementar é de 200 horas por ano.

A retribuição devida pelo trabalho suplementar é igual à retribuição normal, acrescida das percentagens legalmente estipuladas.

De igual forma, o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado é remunerado de acordo com o previsto na lei e dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes, qualquer que seja o período de trabalho prestado no dia de descanso ou feriado.

O **CCT CCIH / SEC** no que respeita às condições de admissibilidade, determina que o trabalho suplementar só pode ser prestado nas seguintes condições:

- Quando se verifique acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
- Em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves ou eminentes para a empresa;
- Quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa.

Em termos de limites estabelece-se que o trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, ao limite de 120 horas por ano e de duas horas por dia normal de trabalho.

A duração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados não pode exceder o período normal de trabalho diário, salvo na ocorrência de circunstâncias excepcionais.

A remuneração do trabalho suplementar encontra-se prevista nos seguintes termos:

- O trabalho suplementar prestado em dia normal é remunerado com um acréscimo de 50% sobre a retribuição normal de 50% na 1ª hora e de 75% nas horas ou frações subsequentes;
- O trabalho prestado no dia de descanso semanal ou em feriado é remunerado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal;
- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou em feriado dá direito ao trabalhador a 1 dia de descanso remunerado, a gozar no prazo máximo de sete dias, exceto se o trabalho for prestado em continuidade do trabalho do dia anterior e não exceder duas horas do dia de descanso ou feriado.

Quadro III Trabalho suplementar

IRCT	Condições		Limites			Acréscimos de pagamento		
	Lei	Outras	Ano	Dia	Descanso/Feriado	Dia útil	Descanso /Feriado	Descanso compensatório (Trabalho em dia descanso semanal/feriado)
CCT CCIPD / SINDESCOM	X	-	175H Micro empresas	-	-	50% (das 8h às 20h)	100% (feriados) 200% (dia descanso semanal)	1 dia de descanso compensatório remunerado
			150H Médias e grandes empresas			75% (das 20h às 24h)		
CCT CCAH / SETECAH	X	-	200H	-	-	Nos termos da lei	Nos termos da lei	1 dia de descanso compensatório remunerado
CCT CCIH / SEC	X	-	120H	2H	Igual ao PNT-	50% (1. ^a hora) 75% (horas ou frações subsequentes)	100%	1 dia de descanso compensatório remunerado

5.3 – POLIVALÊNCIA FUNCIONAL

A matéria não é regulada autonomamente em nenhum dos CCT em referência.

Apenas surge abordada no CCT CCAH / STECAH no âmbito dos deveres dos trabalhadores, estabelecendo-se que a entidade empregadora, em princípio, apenas pode exigir do trabalhador atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

5.3.1 – MOBILIDADE FUNCIONAL

O **CCT CCAH / STECAH** estabelece quando o interesse da empresa o exija a entidade empregadora pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que isso não implique diminuição de retribuição nem modificação da posição do trabalhador, que beneficiará de tratamento mais favorável quando tal corresponder aos serviços a prestar.

O **CCT CCIPD / SINDESCOM** e o **CCT CCIH / SEC** ao regularem a substituição temporária determinam sempre que o trabalhador substitua, ainda que parcialmente, outro de categoria, escalão, grau, classe ou retribuição superior, passará a receber a retribuição efetivamente auferida pelo substituído. E, se a substituição durar mais de seis meses seguidos ou interpolados, adquirirá o direito ao escalão, grau, categoria ou classe do substituído, com as ressalvas estabelecidas nos CCT's.

5.4 – TELETRABALHO

Os IRCT em análise são omissos na matéria.

5.5 – TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO

Os IRCT em análise são omissos na matéria.

5.6 – CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO

O CCT CCAH / STECAH e o CCT CCIPD / SINDESCOM são omissos na matéria.

O CCT CCIH / SEC remete a contratação a termo para os termos e as condições definidas na legislação vigente.

5.7 – TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO

O **CCT CCIPD / SINDESCOM** refere a matéria no âmbito do elenco das garantias dos trabalhadores, estabelecendo que é proibido ao empregador transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT ou quando haja acordo do trabalhador.

Havendo acordo do trabalhador na sua transferência a entidade empregadora suporta todas as despesas de transporte do trabalhador e do seu agregado familiar e suporta os prejuízos que o trabalhador tenha com a transferência, nomeadamente, os que resultarem do tempo que gastar a mais com a deslocação para o novo local de trabalho.

O **CCT CCIH / SEC** estabelece o regime da transferência nos seguintes termos:

- A empresa pode, por razões de serviço devidamente justificadas, transferir o trabalhador do local de trabalho fixo ou área de serviço para outro dentro da mesma zona de influência desse local ou área de serviço;
- Quando o interesse da empresa assim o exija, o trabalhador pode ser transferido para outro local de trabalho, se essa transferência não lhe causar prejuízo sério;
- A empresa pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço, podendo o trabalhador nesta situação resolver o contrato se houver prejuízo sério, com direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, mas nunca inferior a três meses;
- A transferência realizada com acordo do trabalhador deverá constar de documento escrito;
- Havendo acordo do trabalhador na sua transferência a entidade empregadora suporta todas as despesas de transporte do trabalhador e do seu agregado familiar e suporta os prejuízos que o trabalhador tenha com a transferência, nomeadamente os que resultarem do tempo que gastar a mais com a deslocação para o novo local de trabalho.

A matéria não é regulada no CCT CCAH / STECAH.

5.8 – CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADORES

Os instrumentos de regulamentação coletiva em estudo não contemplam o regime da cedência ocasional de trabalhador.

5.9 – PROTEÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR

O **CCT CCIPD / SINDESCOM** regula a matéria, prevendo um complemento de reforma e um complemento do subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho.

Complemento de reforma:

- Atingindo o trabalhador 65 anos podem as partes acordar na reforma, desde que a entidade empregadora garanta um total de 80% do último vencimento auferido como pensão;
- A diferença entre o montante da pensão efetivamente paga pela Caixa Nacional de Pensões e os 80% do último vencimento é suportado pela entidade empregadora.

Complemento do subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho:

- Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho proveniente de doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão do trabalhador afetado para a função compatível com as diminuições verificadas;
- No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade empregadora pagará durante um período de 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a diferença entre a retribuição líquida e a comparticipação da Companhia de Seguradora a que o trabalhador tenha direito;
- A prestação complementar é paga na data do vencimento da retribuição e cessa quando o trabalhador passar à situação de incapacidade permanente ou retomar o serviço.

O **CCT CCAH / STECAH** quanto a esta matéria apenas fixa como dever da entidade empregadora segurar todos os trabalhadores por forma a estes receberem quantitativo não inferior ao ordenado normal, durante os primeiros 90 dias de incapacidade, sob pena de, não o fazendo, a entidade empregadora pagar a diferença entre a pensão atribuída pelo seguro e o ordenado normal, durante aquele período.

5.10 – CESSAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO

O Código de Trabalho consagra o princípio da imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, estabelecendo que o regime legal só pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por contrato de trabalho nos critérios de definição das indemnizações, nos prazos de procedimento e nos de aviso prévio¹⁷.

Por outro lado, consideram-se nulas as disposições dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da Lei nº 69/2013, de 30 de agosto¹⁸, que prevejam montantes superiores aos resultantes do Código de Trabalho, relativamente ao seguinte:

- Ao disposto no nº 2 do artigo 344º (caducidade dos contratos de trabalho a termo por declaração do empregador), no nº 4 do artigo 345º (caducidade do contrato de trabalho a termo incerto) e no artigo 366º (compensação por despedimento coletivo), ou sempre que esta disposição resulte aplicável;
- Aos valores e critérios de definição de compensação por cessação do contrato de trabalho estabelecidos na referida lei.

Não obstante, de seguida referem-se as matérias referentes à cessação do contrato de trabalho reguladas nos instrumentos de regulamentação coletiva em análise.

O **CCT CCIPD / SINDESCOM** regulamenta as seguintes causas de cessação do contrato de trabalho:

- Caducidade;
- Revogação;
- Resolução;
- Denúncia.

Nos termos do CCT o contrato caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- Verificando-se o seu termo;
- Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o seu trabalho ou do empregador o receber;
- Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

O regime estabelecido para a cessação por mútuo acordo idêntico ao estabelecido na lei.

Assim, estabelece-se que a cessação por mútuo acordo deve constar de documento assinado por ambas as partes, que mencione expressamente a data da celebração do acordo e a data de produção de efeitos.

¹⁸ A Lei nº 69/2013, de 30 de agosto, procede à quinta alteração do Código de Trabalho, ajustando o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho. Nos termos do disposto no artigo 10º, entrou em vigor no dia 1 de outubro de 2013.

Os efeitos do acordo de revogação podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7º dia seguinte à data da respetiva celebração, mediante comunicação escrita.

A cessação do acordo só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação, eventualmente, paga por efeito da cessação.

No caso de despedimento promovido pela entidade empregadora por justa causa, o CCT define e enumera os comportamentos que constituem justa causa, nos mesmos termos estabelecidos na lei geral.

O regime estabelecido para a rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com justa causa é idêntico ao consagrado legalmente.

Em termos indemnizatórios prevê-se que o trabalhador tenha direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos devendo esta corresponder a um montante equivalente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou fração, sendo que nunca pode ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades.

No caso de contrato a termo a referida indemnização não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Em caso de despedimento do trabalhador promovido pela entidade empregadora que venha a ser declarado ilícito é consagrado o seguinte regime:

- O trabalhador tem direito a ser reintegrado com todos os direitos e obrigações, caso não opte por uma indemnização substitutiva equivalente a 30 dias de retribuição por cada ano de antiguidade ou fração, sem prejuízo de outras consequências previstas no Código de Trabalho;
- O valor mínimo da indemnização substitutiva é o equivalente a 3 meses de retribuição;
- Caso o despedimento ocorra por aplicação de sanção declarada abusiva, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e a uma indemnização correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade.

O regime de rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio previsto no CCT é idêntico ao estabelecido na lei geral.

O **CCT CCAH / STECAH**, no que respeita à cessação do contrato de trabalho, remete para a lei, dispondo que, o contrato de trabalho cessa nos termos e moldes legalmente previstos.

O **CCT CCIH / SEC** prevê as seguintes causas de cessação do contrato de trabalho:

- Caducidade;
- Mutuo acordo das partes;
- Revogação;
- Resolução;

- Denúncia.

As causas de caducidade do contrato de trabalho enumeradas são idênticas às estabelecidas no Código de Trabalho.

O regime de cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo é, igualmente, idêntico ao estabelecido na lei geral, bem como o da denúncia do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

No que respeita à rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com justa causa, o CCT prevê que o trabalhador possa rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio nas seguintes situações:

- Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- Falta culposa do pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- Aplicação de sanção abusiva;
- Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho.

A resolução do contrato com fundamento nos mencionados factos confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

É consagrado o princípio de que é proibido à entidade empregadora despedir o trabalhador sem justa causa.

Caso tal situação ocorra, fica a entidade empregadora obrigada a readmitir o trabalhador despedido e a indemnizá-lo de todos os prejuízos sofridos.

Caso o trabalhador não opte pela readmissão, a entidade empregadora pagará como indemnização um mês de vencimento por cada ano de serviço, a qual nunca pode ser inferior a três meses de vencimento, sendo que qualquer fração do 1º ano é contada como um ano completo.

No caso de cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade empregadora com justa causa, a enumeração feita no CCT dos comportamentos do trabalhador que constituem justa causa de despedimento é idêntica à constante do Código de Trabalho.

No que se refere às consequências do despedimento declarado nulo, o CCT estabelece que a inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ou a inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

Em caso de declaração de nulidade do despedimento, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo e posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indenização equivalente a um mês de vencimento por cada ano de serviço, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Por último o CCT faz uma referência ao despedimento coletivo, remetendo o respetivo regime para os termos previstos na lei.

5.11 – REPRESENTANTES SINDICAIS

O CCT CCAH / STECAH contém apenas uma norma relativa à liberdade de exercício do direito sindical, mas sem referência específica aos representantes sindicais.

O **CCT CCIPD / SINDESCOM** contém algumas normas que estabelecem garantias aos trabalhadores com funções sindicais e de proteção especial dos representantes dos trabalhadores.

Assim:

- Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito mínimo mensal para o exercício das suas funções de cinco dias de trabalho;
- Para o exercício das suas funções os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de cinco horas;
- As referidas faltas não determinam perda de remuneração ou de qualquer outra regalia e contam para todos os efeitos como tempo de serviço;
- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço;
- A transferência carece ainda de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem;
- Em caso de despedimento, e não havendo justa causa, o trabalhador despedido tem o direito de optar ente a reintegração na empresa e uma indemnização correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fração e nunca inferior a seis meses.

O **CCT CCIH / SEC**, para além de várias normas relativas ao exercício da atividade sindical na empresa, contém várias normas específicas sobre representantes sindicais.

Assim:

- Os delegados sindicais têm o direito de afixar e de distribuir no interior da empresa textos, comunicações e informações relativa à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, sem prejuízo da laboração normal da empresa;

- Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos que não trabalhem a empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação verbal dirigida à empresa com antecedência mínima de seis horas;
- Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da empresa que estejam afetas aos trabalhadores inscritos no sindicato;
- Em todas as empresas existirão delegados sindicais;
- Nas empresas ou unidades de produção em que haja mais do que um delegado podem constituir-se comissões sindicais ou intersindicais de delegados;
- O número máximo de trabalhadores que integram as comissões sindicais é determinada pelo número de trabalhadores sindicalizados na empresa;
- O total de delegados é atribuído a cada sindicato na proporção do número de trabalhadores sindicalizados, com arredondamento para a unidade superior;
- Não pode haver lugar a cumulação de créditos pelo facto do trabalhador pertencer a mais do que uma estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
- É estabelecido um crédito de horas para os delegados sindicais de cinco horas mensais;
- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo;
- Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos dispõem de um crédito mínimo mensal de cinco dias de trabalho, que conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

5.12 – GREVE

Nenhum dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho em análise consagra ou regulamenta o direito à greve.

Quadro IV Síntese conclusiva

TEMAS	CCT CCIPD / SINDESCOM	CCT CCAH / STECAH	CCT CCIH / SEC
Formação profissional	X	–	X
Limite diário e semanal do PNT	X	X	X
Horário com adaptabilidade	X	X	–
Banco de horas	X	–	–
Horário concentrado	–	–	–
Isenção de horário	X	X	X
Trabalho a tempo parcial	–	–	–
Trabalho noturno	X	–	X
Trabalho por turnos	X	–	X
Trabalho suplementar	X	X	X
Polivalência funcional	–	–	–
Teletrabalho	–	–	–
Trabalho em comissão de serviço	–	–	–
Contratos de trabalho a termo	–	–	–
Transferência do local de trabalho	X	–	X
Cedência ocasional de trabalhador	–	–	–
Proteção social complementar	X	X	–
Cessação de contrato de trabalho	X	X	X
Representantes sindicais	X	–	X
Greve	–	–	–

CONCLUSÕES

O presente estudo permite evidenciar algumas características sócioeconómicas dos setores do comércio e escritórios na Região Autónoma dos Açores, com destaque para a caracterização do universo laboral potencialmente abrangido no período de 2012 e das suas remunerações médias, assim como obter dados sobre a negociação coletiva de algumas temáticas do foro laboral no âmbito da regulamentação aplicável aos setores em causa, no período compreendido entre a publicação da última revisão global e 31 de dezembro de 2013.

Assim, tendo em conta o universo laboral dos profissionais de comércio e escritório, apurou-se que aqueles profissionais, abrangidos pelos respetivos contratos coletivos de trabalho, representam cerca de 21,62% dos ativos açorianos e as suas entidades empregadoras representam cerca de 50,13% do tecido empresarial regional.

As empresas que os empregam caracterizam-se maioritariamente como micro empresas (68,4%), estando pouco mais de metade (55,4%) sediada na ilha de São Miguel. Destas empresas cerca de 60,32% empregam profissionais do comércio, cabendo às restantes os profissionais de escritório, num total de 10 632 trabalhadores por conta de outrem, dos quais a maioria é do sexo feminino (55,4%), com idades compreendidas entre os 21 e os 40 anos (66%). Deste 10 632 trabalhadores, 48,2% são profissionais qualificados e 65,3% possuem o ensino básico.

Os contratos de trabalho celebrados entre as entidades empregadoras e os trabalhadores são em 79,4% dos casos contratos por tempo indeterminado, e as remunerações médias mensais auferidas são no valor de 664,49€ para os profissionais de comércio, e de 830,36€ para os profissionais de escritório. O valor da média global das remunerações efetivas é de 710,89€.

As variações médias das remunerações convencionais deflacionadas apresentaram valores negativos que variam entre os -5,9%, relativo ao CCT celebrado entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM e os -8,1%, relativo ao CCT celebrado entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta. No entanto, ao analisarmos as variações deflacionadas por anos verificamos que, excecionalmente, em 2009 os valores foram positivos.

Quanto ao conteúdo dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho referentes aos setores de comércio e escritórios, e em relação às vinte temáticas selecionadas, constata-se que oito temáticas não foram negociadas em nenhuma das convenções coletivas, a saber: horário concentrado, trabalho a tempo parcial, polivalência funcional, teletrabalho, comissão de serviço, contrato de trabalho a termo, cedência ocasional de trabalhadores e greve.

Para além do referido, verifica-se em relação a cada um dos instrumentos de regulamentação coletiva o seguinte:

Temáticas não abordadas no CCT CCAH / STECAH

- Formação profissional;
- Banco de horas;
- Trabalho noturno;
- Trabalho por turnos;
- Transferência do local de trabalho;
- Contrato de trabalho a termo;
- Representantes sindicais.

Temáticas não abordadas no CCT CCIH / SEC

- Horários de trabalho com adaptabilidade;
- Banco de horas;
- Proteção social complementar.

Por outro lado, verifica-se a existência de um conjunto de temas cuja abordagem, com maior ou menor regulação, é comum a todas as convenções do setor, a saber:

Temáticas abordadas em todas as convenções coletivas

- Limite diário e semanal do período normal de trabalho;
- Trabalho suplementar;
- Isenção do horário de trabalho;
- Cessaçãõ do contrato de trabalho.

Em relação às temáticas abordadas, uma última referência para matérias constantes dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, cujo regime se encontra atualmente afastado por força de normas imperativas legais, a saber:

Cessaçãõ do contrato de trabalho

Por força do disposto no artigo 8º da Lei nº 69/2013, de 30 de agosto, consideram-se nulas as disposições dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho,

celebrados antes da entrada em vigor da mesma lei, que prevejam montantes superiores aos resultantes do Código de Trabalho, relativamente ao seguinte¹⁹:

- Ao disposto no nº 2 do artigo 344º (caducidade dos contratos de trabalho a termo por declaração do empregador), no nº 4 do artigo 345º (caducidade do contrato de trabalho a termo incerto) e no artigo 366º (compensação por despedimento coletivo), ou sempre que esta disposição resulte aplicável, do Código de Trabalho, na redação conferida pela lei;
- Aos valores e critérios de definição de compensação por cessação do contrato de trabalho estabelecidos na referida lei.

Trabalho Suplementar

Por força do disposto no nº 4 do artigo 7º²⁰ da Lei nº 23/2012, de 25 de junho²¹, ficam suspensas durante dois anos, a contar da entrada em vigor da mesma lei, as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as cláusulas de contratos de trabalho que disponham sobre:

- Acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superiores ao estabelecido pelo Código de Trabalho;
- Retribuição do trabalho normal prestado em dia feriado, ou descanso compensatório por essa mesma prestação em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia.

Pelo exposto, é previsível que a matéria do trabalho suplementar e outras que passaram a estabelecer um regime mais favorável aos trabalhadores do que o legalmente estabelecido, por força das últimas alterações ao Código de Trabalho, sejam motivadoras de próximas negociações coletivas no setor em análise.

Novembro 2014

¹⁹ Lei nº 69/2013, de 30 de agosto, procede à quinta alteração do Código de Trabalho, ajustando o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho. Nos termos do disposto no artigo 10º, entrou em vigor no dia 1 de outubro de 2013.

²⁰ Artigo alterado pela Lei n.º48-A/2014, de 31 de julho, que prorroga até 31 de dezembro de 2014 o prazo de suspensão das disposições de IRCT e das cláusulas de contrato de trabalho estabelecidos no n.º4 do artigo 7.º da Lei n.º23/2012, de 25 de junho.

²¹ Lei n.º23/2012, de 25 de junho procede à Terceira alteração ao Código de Trabalho.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	2
PARTE I	3
METODOLOGIA SÓCIOECONÓMICA	3
CAPÍTULO 1 - CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL	4
1.1 - CONTEXTO SOCIOECONÓMICO NA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES	4
1.2 - NÚMERO DE EMPRESAS E DE TRABALHADORES	4
1.3 - DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA DAS EMPRESAS	5
1.4 - A DIMENSÃO DAS EMPRESAS	6
CAPÍTULO 2 - CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES	8
2.1 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR ILHAS DE ESTABELECIMENTO	8
2.2 - PERFIL DOS TRABALHADORES	9
2.2.1 - OS TRABALHADORES POR SEXO	9
2.2.2 - OS TRABALHADORES POR FAIXA ETÁRIA	9
2.2.3 - OS TRABALHADORES POR NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	11
2.2.4 - OS TRABALHADORES POR NÍVEIS DE HABILITAÇÃO	13
2.2.5 - OS TRABALHADORES POR TIPO DE CONTRATO	15
CAPÍTULO 3 – REMUNERAÇÕES CONVENCIONAIS E EFETIVAS	16
3.1- REMUNERAÇÕES MÉDIAS BASE CONVENCIONAIS E EFETIVAS	16
3.2- REMUNERAÇÕES MÉDIAS BASE EFETIVAS POR NÍVEL DE HABILITAÇÕES E SEXO	17
CAPÍTULO 4 – VARIAÇÃO ENTRE TABELAS	20
4.1 - VARIAÇÕES MÉDIAS NOMINAIS E DEFLACIONADAS	20
4.2 - VARIAÇÕES MÉDIAS NOMINAIS E DEFLACIONADAS POR ANOS	21
PARTE II	23
CAPÍTULO 5 – ANÁLISE DOS CONTEÚDOS DOS IRCT DOS SETORES	26
5.1 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL	26
5.1.1 – TRABALHADOR ESTUDANTE	28
5.2 – LIMITES, DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO	28
5.2.1 LIMITE DIÁRIO E SEMANAL DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO	29
5.2.2 HORÁRIOS DE TRABALHO COM ADAPTABILIDADE	30
5.2.3 BANCO DE HORAS	31
5.2.4 HORÁRIO CONCENTRADO	32
5.2.5 ISENÇÃO DE HORÁRIO	32
5.2.6 TRABALHO A TEMPO PARCIAL	32
5.2.7 TRABALHO NOTURNO	32
5.2.8 TRABALHO POR TURNOS	33
5.2.9 TRABALHO SUPLEMENTAR	34
5.3 – POLIVALÊNCIA FUNCIONAL	37
5.3.1 – MOBILIDADE FUNCIONAL	37
5.4 – TELETRABALHO	37
5.5 – TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO	37
5.6 – CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO	37
5.7 – TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO	38
5.8 – CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADORES	38

5.9 – PROTEÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR	39
5.10 – CESSAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO	39
5.11 – REPRESENTANTES SINDICAIS.....	43
5.12 – GREVE.....	44
CONCLUSÕES	46
ÍNDICE.....	49
ÍNDICE DE TABELAS, GRÁFICOS E QUADROS.....	50

ÍNDICE DE TABELAS, GRÁFICOS E QUADROS

PARTE I

Tabela 1 – Número de empresas e de TCO de comércio e escritórios na RAA	4
Tabela 2 – Número de empresas e de TCO de comércio e escritório por ilha	5
Tabela 3 – Distribuição das empresas por dimensão segundo os TCO de comércio e escritório	6
Tabela 4 – Distribuição das empresas por profissionais de comércio e escritório por dimensão e ilha.....	7
Tabela 5 – Distribuição dos TCO por ilha e por atividade.....	8
Tabela 6 – Distribuição dos TCO por sexo e por atividade.....	9
Tabela 7 – Distribuição dos TCO por idade e por atividade.....	10
Tabela 8 – Distribuição dos TCO por nível de qualificação profissional	11
Tabela 9 – Distribuição dos TCO por nível de habilitação	13
Tabela 10 – Distribuição dos TCO por tipo de contrato de trabalho	15
Tabela 11 – Distribuição dos TCO por nível de habilitação, remuneração média efetiva e convencional e diferença entre as médias	17
Tabela 12 – Valor médio das remunerações efetivas dos TCO por sexo	18
Tabela 13 – Valor médio das remunerações efetivas por sexo e nível de habilitação.....	19
Tabela 14 – Variações médias nominais deflacionadas por IRCT.....	21
Tabela 15 – Variações médias por ano e IRCT	22
Gráfico 1 – Número de empresas e de TCO na RAA.....	4
Gráfico 2 – Número de empresas por TCO e por ilha.....	5
Gráfico 3 – Distribuição percentual das empresas por dimensão e TCO	6

Gráfico 4 – Distribuição das empresas por TCO de comércio, por dimensão e por ilha.....	7
Gráfico 5 – Distribuição das empresas com TCO de escritório, por dimensão, por ilha	8
Gráfico 6 – Distribuição percentual dos TCO por sexo e atividade.....	9
Gráfico 7 – Distribuição percentual dos TCO por idade.....	10
Gráfico 8 – Distribuição percentual dos TCO de comércio por idade	10
Gráfico 9 – Distribuição percentual dos TCO de escritórios por idade.....	10
Gráfico 10 – Distribuição percentual dos TCO por nível de qualificação	11
Gráfico 11 – Distribuição percentual dos TCO de comércio por nível de qualificação	12
Gráfico 12 – Distribuição percentual dos TCO de escritório por nível de qualificação	12
Gráfico 13 – Distribuição percentual dos TCO por nível habilitação.....	13
Gráfico 14 – Distribuição percentual dos TCO de comércio por nível habilitação	14
Gráfico 15 – Distribuição percentual dos TCO de comércio por nível habilitação	14
Gráfico 16 – Distribuição percentual dos TCO por tipo de contrato.....	15
Gráfico 17 – Valor médio das remunerações efetivas e convencionais do total dos TCO, por TCO de comércio e de escritório	16
Gráfico 18 – Valor médio das remunerações efetivas e convencionais por nível de qualificação	17
Gráfico 19 – Valor médio das remunerações efetivas dos TCO de comércio e escritório por sexo	18
Gráfico 20 – Valor médio das remunerações efetivas por sexo e nível de habilitação	19
Gráfico 21 – Variações médias nominais deflacionadas por IRCT	21

PARTE II

Quadro I: Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.....	25
Quadro II: limite diário e semanal do período normal de trabalho	31
Quadro III: Trabalho suplementar	37
Quadro IV: Síntese conclusiva.....	45