

Contratação Coletiva de Trabalho

Publicada na Região Autónoma dos Açores

**Sector dos Transportes, Oficinas, Estações de Serviços,
Escolas de Condução e Aluguer de Automóveis Sem Condutor**



DIREÇÃO DE SERVIÇOS DO TRABALHO

Junho 2015

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



INTRODUÇÃO

O presente estudo resulta de um trabalho efetuado pela Direção de Serviços do Trabalho nos termos das competências atribuídas pelo Decreto Legislativo Regional n.º13/2014/A, de 7 de agosto.

Este estudo tem como objetivo proceder à análise da contratação coletiva de trabalho de âmbito geográfico circunscrito à Região Autónoma dos Açores, relativa aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) que abrangem o setor económico dos transportes, assim como outros setores conexos, nomeadamente oficinas, estações de serviços, postos de abastecimento de combustíveis, escolas de condução e aluguer de automóveis sem condutor, estando também incluídos nos IRCT objeto deste estudo profissionais categorizados como metalúrgicos, metalomecânicos e administrativos, no período compreendido entre a última publicação do texto integral dos IRCT's e 31 de dezembro de 2014.

O estudo é apresentado de acordo com duas perspetivas, uma de caráter socioeconómico e outra jurídico-laboral.

A primeira perspetiva socioeconómica debruçasse sobre a estrutura empresarial regional, procedendo à sua caracterização segundo a distribuição geográfica por ilha e dimensão da empresa de acordo com o número de trabalhadores que emprega. Procedeu-se também à análise do perfil dos respetivos trabalhadores por conta de outrem (TCO) de acordo com as variáveis distribuição por setores e ilhas do estabelecimento comercial, género, idade, nível de qualificação profissional², nível de habilitação literária e tipo de contrato de trabalho. Procedeu-se também à análise da diferenciação entre remunerações convencionais e remunerações efetivas auferidas pelos TCO daqueles setores de atividade, atendendo ao género e à habilitação literária, em que foram ponderadas as variações médias convencionais e as variações médias deflacionadas relativas às remunerações acordadas nas tabelas salariais das convenções.

Na segunda perspetiva jurídico-laboral procedeu-se à análise do conteúdo da contratação coletiva de trabalho regional para os mesmos setores, atento ao disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro com as sucessivas alterações, com vista a apurar da existência e modo de regulamentação convencional sobre um conjunto de 23 grandes temas predefinidos, a saber: vigência e denúncia, trabalho de menores, trabalhador estudante, formação profissional, limites à duração e organização do trabalho, polivalência funcional, mobilidade funcional, teletrabalho, trabalho em comissão de serviço, contrato de trabalho a termo, transferência do local de trabalho, deslocação do local de trabalho, cedência ocasional de trabalhador, férias, feriados, proteção social complementar, retribuição do trabalho suplementar, remunerações complementares, cessação do contrato de trabalho, prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, segurança e saúde no trabalho, representantes sindicais, greve e comissão paritária.

Para a elaboração deste estudo foram utilizados os dados disponibilizados pelas empresas no Anexo A (Quadro de Pessoal)³ do Relatório Único, entregue no Observatório do Emprego e Formação Profissional

² Conforme Tabela 21 das tabelas auxiliares do Relatório único disponíveis em <http://oefp.azores.gov.pt>.

Não tem correspondência com o atual Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) regulado pela Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho que define os descritores para a caracterização dos níveis de qualificação nacionais, também fixados em 8, neste o nível 1 corresponde aos conhecimentos gerais básicos e o nível 8 aos conhecimentos de ponta na vanguarda de uma área ou de trabalho e na interligação entre áreas.

³ A informação do anexo A (Quadro de Pessoal) tem por referência a situação ao dia 31 outubro do ano de referência do Relatório Único.

até maio de 2014, e analisado o conteúdo das 5 convenções coletivas de trabalho de âmbito regional de seguida enumeradas:

- 1 - Acordo de Empresa entre a Empresa Farias, Lda. e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.
- 2 - Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta (Setor de Transportes, Oficinas, Garagens e Estações de Serviços).
- 3 - Acordo de Empresa entre a EVT – Empresa de Viação Terceirense, Lda. e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.
- 4 - Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo^{4,5} e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo (Setores de Motoristas, Metalúrgicos e Metalomecânicos).
- 5 - Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria (Setor de Transportes, Oficinas de Reparação e Pintura, Estações de Serviços e Postos de Abastecimento de Combustíveis, Escolas de Condução e Aluguer de Automóveis sem Condutor).

O Relatório Único na Região Autónoma dos Açores é regulado pelo Decreto Legislativo Regional nº 24/2010/A, de 22 de julho. 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.

⁴ O Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo (Setores de Motoristas, Metalúrgicos e Metalomecânicos), abrange, para além dos motoristas, os metalúrgicos, metalomecânicos, eletricitas-auto e motoristas do setor da construção civil, setores que ficam abrangidos apenas nas ilhas Terceira, Graciosa e S. Jorge.

⁵ De acordo com os seus estatutos, publicados no Jornal Oficial, II Série, nº62, de 30 de março de 2014, aquela entidade passa a denominar-se Câmara do Comércio e Indústria de Angra do Heroísmo.

PARTE I

METODOLOGIA SÓCIOECONÓMICA

Para o apuramento do universo laboral da Região relativo às empresas e aos profissionais dos setores económicos abrangidos pelos cinco instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) em análise, foram utilizados os Anexos A (Quadros de Pessoal) referentes a 31 outubro de 2013, que serviram de base à informação do presente estudo. Tendo sido selecionadas todas as empresas com atividade económica abrangida pelos IRCT's objeto deste estudo, incluindo as empresas que têm sede fora da Região mas que têm trabalhadores cujos postos de trabalho se situam nos Açores. Assim como todos os trabalhadores por conta de outrem (TCO) em que as respetivas empresas os declararam como estando abrangidos por aquelas convenções, inclusive foram incluídos no universo laboral alguns trabalhadores que apresentavam profissões previstas nestes IRCT's, mas com categorias profissionais classificadas de "residuais" por terem sido declarados como estando em "zona branca" administrativa.

Na análise das remunerações mensais declaradas, do universo laboral apurado, atendeu-se apenas aos trabalhadores com categorias profissionais equiparáveis às previstas nos IRCT's.

No cálculo das variações médias nominais entre tabelas foi feito o comparativo dos valores das remunerações das tabelas publicadas, tendo como "tabela base" a tabela publicada aquando da última revisão global ou texto consolidado de cada uma das cinco convenções analisadas.

No cálculo das variações médias deflacionadas entre tabelas foi utilizado o Índice de Preços ao Consumidor (IPC) dos anos das publicações das tabelas, tendo como referência as tabelas publicadas aquando das últimas revisões globais ou texto consolidado de cada IRCT.

Esta análise reporta-se ao período entre a publicação da última revisão global ou exto consolidado de cada convenção a 31 de dezembro de 2014.

CAPÍTULO 1 - CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL

1.1 - CONTEXTO SOCIOECONÓMICO NA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

De acordo com os dados analisados, em 2013 o número total de empresas que na Região mantinham trabalhadores ao seu serviço categorizados com categorias profissionais previstas nos IRCT objeto deste estudo foi de 379, representando cerca de 7,37% do tecido empresarial regional⁶, sendo o número total de TCO (trabalhadores por conta de outrem) 2104, o que representa cerca de 4,37% da população ativa açoriana⁷.

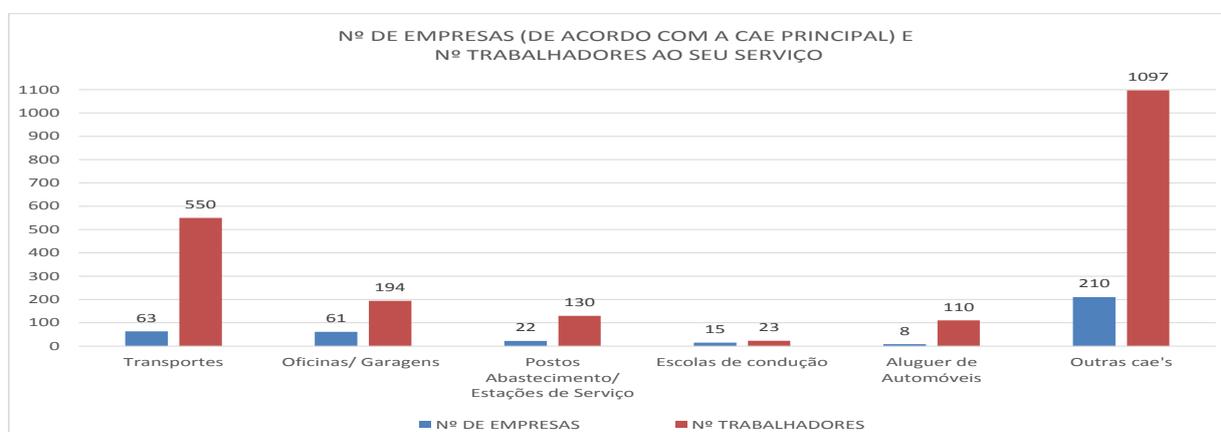
1.2 - NÚMERO DE EMPRESAS E DE TRABALHADORES

Deste universo, analisados os dados apurados verificamos que em 2013 existiam na Região 379 empresas, das quais 63 com atividade económica principal no setor dos transportes, 61 com atividade ligada às oficinas e garagens, 22 relativas a postos de abastecimento de combustíveis ou estações de serviços, 15 com atividade principal ligada ao ensino automóvel e, finalmente, 210 empresas com atividades principais diversas, mas que empregam trabalhadores com categorias profissionais abrangidos pelas convenções em análise. Estas empresas empregam um total de 2104 trabalhadores, dos quais 550 no setor dos transportes, 194 no das oficinas/garagens, 130 nos postos de abastecimento/estações de serviços, 110 no aluguer de automóveis, 23 nas escolas de condução e 1097 em empresas que apresentam outras atividades económicas principais (outras cae's principais).

Tabela 1 – Número de empresas e de TCO na RAA, por atividades principais.

	Transportes	Oficinas/ Garagens	Postos Abastecimento/ Estações de Serviço	Escolas de condução	Aluguer de Automóveis	Outras cae's principais	TOTAL
Nº DE EMPRESAS	63	61	22	15	8	210	379
Nº TRABALHADORES	550	194	130	23	110	1097	2104

Gráfico 1 – Número de empresas e de TCO na RAA, por atividades principais.



⁶ O número total de empresas que entregaram os quadros de pessoal (Anexo A), referentes a 2013, é de 5142.

⁷ O número total de trabalhadores dos quadros de pessoal (Anexo A), referentes em 2013, é de 48111.

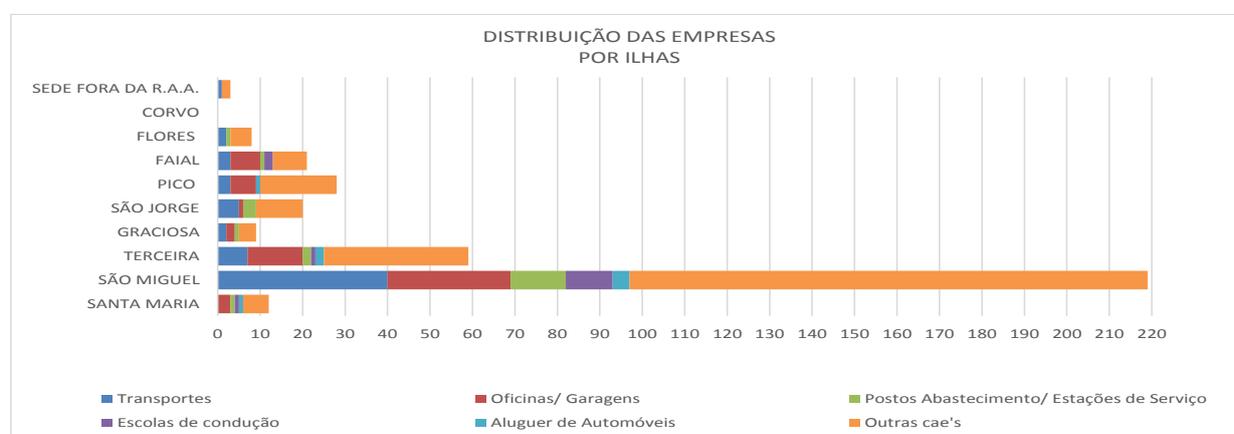
1.3 - DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA DAS EMPRESAS

Atenta à distribuição das empresas pelo arquipélago verificamos que a maioria está sediada na ilha de São Miguel, apresentando um total de 219 (57,8%) empresas, seguindo-se a ilha Terceira com 59 (15,6%) empresas e em terceiro lugar a ilha do Pico com 28 (7,4%) empresas. Em 2013 na ilha do Corvo não foram encontradas empresas dos setores económicos em estudo. Destas 379 empresas, 3 (0,8%) têm sede em Portugal continental, com estabelecimentos na Região. Quanto à sua atividade económica, considerando tão só os setores em análise verifica-se que na ilha de São Miguel predominam os transportes e nas ilhas Terceira e Pico as oficinas/garagens.

Tabela 2 – Distribuição das empresas por atividades principais e por ilhas.

ILHAS	DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS POR ILHAS						total	%
	Transportes	Oficinas/ Garagens	Postos Abastecimento / Estações de Serviço	Escolas de condução	Aluguer de Automóveis	Outras cae's		
SANTA MARIA		3	1	1	1	6	12	3,2
SÃO MIGUEL	40	29	13	11	4	122	219	57,8
TERCEIRA	7	13	2	1	2	34	59	15,6
GRACIOSA	2	2	1			4	9	2,4
SÃO JORGE	5	1	3			11	20	5,3
PICO	3	6			1	18	28	7,4
FAIAL	3	7	1	2		8	21	5,5
FLORES	2		1			5	8	2,1
CORVO						0	0	0,0
SEDE FORA DA R.A.A.	1					2	3	0,8
TOTAL	63	61	22	15	8	210	379	100,0
%	16,6	16,1	5,8	4,0	2,1	55,4	100,0	

Gráfico 2 – Distribuição das empresas por atividades principais e por ilhas.



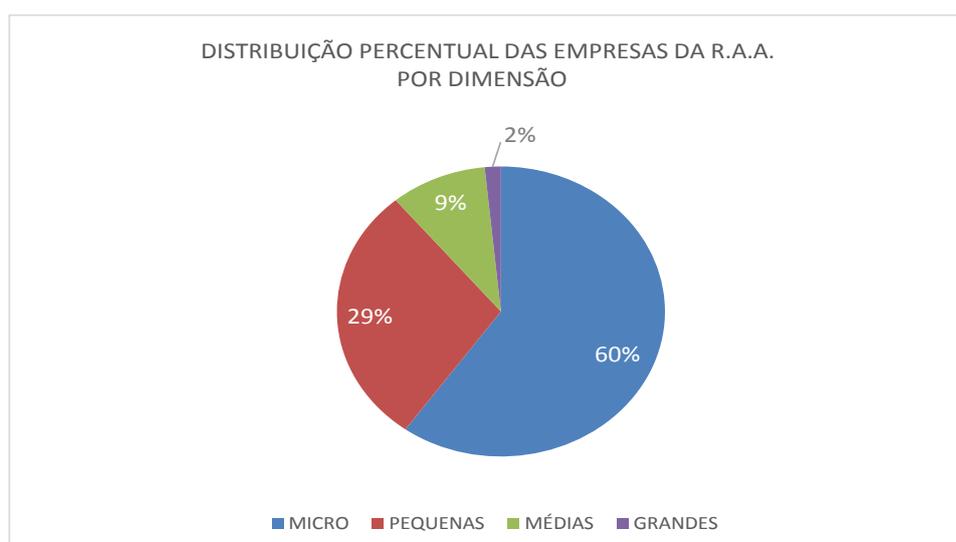
1.4- A DIMENSÃO DAS EMPRESAS

No que diz respeito à dimensão das empresas⁸, considerando o número de TCO que emprega, verifica-se que a maioria declara que emprega entre 5 a 10 trabalhadores (microempresas), num total de 227 empresas (59,9%) seguindo-se as pequenas empresas (10 a menos de 50 trabalhadores) com 29%, as médias empresas (50 a menos de 250 trabalhadores) com 9,5% e finalmente as grandes empresas (com mais de 250 trabalhadores) com 1,6%.

Tabela 3 – Distribuição das empresas por atividades principais e dimensão.

	DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS DA R.A.A. POR DIMENSÃO E SETORES					
	MICRO	PEQUENAS	MÉDIAS	GRANDES	TOTAL	%
Transportes	44	15	4		63	16,62
Oficinas/ Garagens	55	6			61	16,09
Postos Abastecimento/ Estações de Serviço	17	4	1		22	5,80
Escolas de condução	15				15	3,96
Aluguer de Automóveis	5	2	1		8	2,11
Outras cae's	91	83	30	6	210	55,41
TOTAL	227	110	36	6	379	100,0
VALOR %	59,9	29,0	9,5	1,6	100,0	

Gráfico 3 – Distribuição percentual das empresas por dimensão.



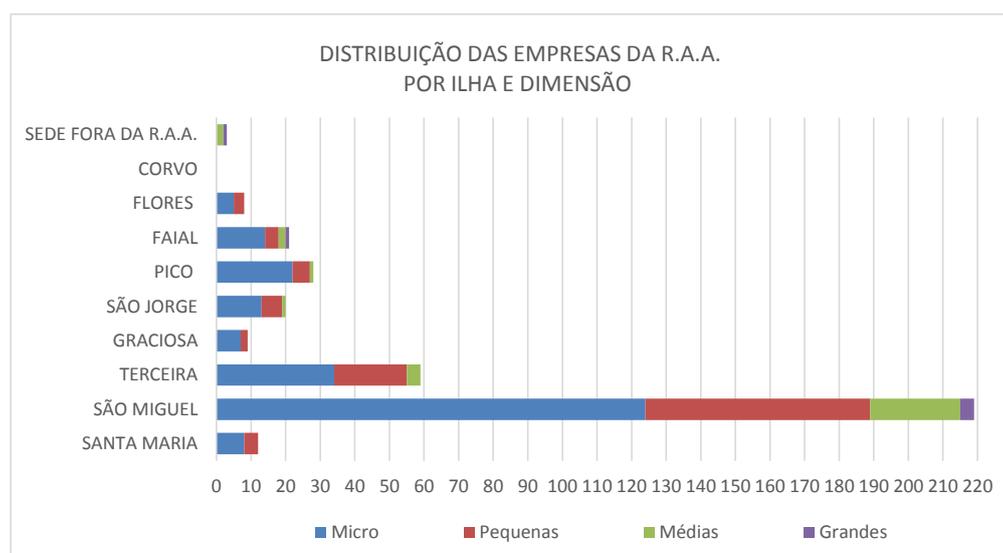
Analisando a dimensão das empresas por ilha, verificamos que as microempresas representam a maioria das empresas em todas as ilhas. E, que apenas nas ilhas de São Miguel e do Faial estão sediadas grandes empresas, enquanto as ilha de Santa Maria, Graciosa e Flores estão sediadas micro e pequenas empresas.

As 3 empresas com sede no Continente e estabelecimentos na Região são de média dimensão e de grande dimensão.

Tabela 4 – Distribuição das empresas por ilha e dimensão.

ILHAS	DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS DA R.A.A. POR DIMENSÃO E ILHA				
	Micro	Pequenas	Médias	Grandes	TOTAL
SANTA MARIA	8	4			12
SÃO MIGUEL	124	65	26	4	219
TERCEIRA	34	21	4		59
GRACIOSA	7	2			9
SÃO JORGE	13	6	1		20
PICO	22	5	1		28
FAIAL	14	4	2	1	21
FLORES	5	3			8
CORVO					0
SEDE FORA DA R.A.A.			2	1	3
TOTAL	227	110	36	6	379
%	59,9	29,0	9,5	1,6	100,0

Gráfico 4 – Distribuição das empresas por ilha e dimensão.



CAPÍTULO 2 - CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES

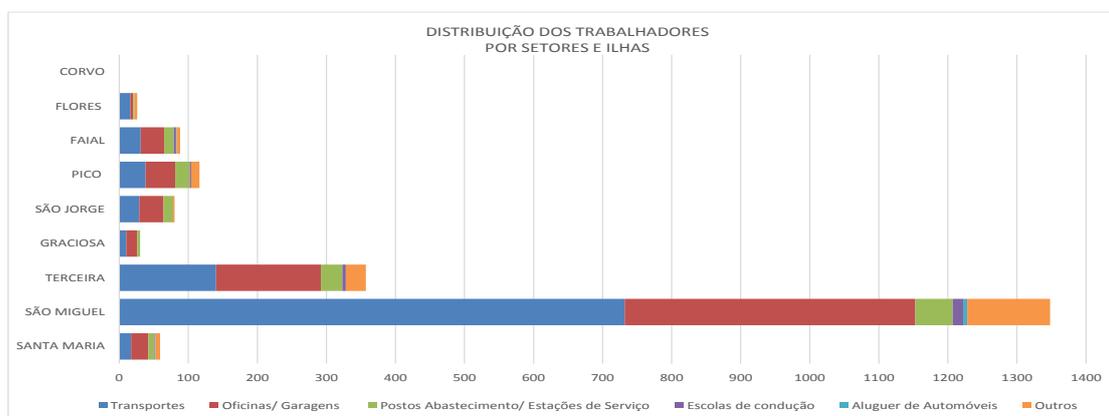
2.1- DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR SETORES E ILHAS DE ESTABELECIMENTO

Os 2104 trabalhadores apurados foram distribuídos pelos setores económicos onde exercem a sua profissão, verificando-se que 48% do total exerce a sua profissão no setor dos transportes, seguindo-se 34,7% no setor das oficinas/garagens, 8,5% com atividades em setores não especificados⁹, 7% nos postos de abastecimento/estações de serviços; 1,2% nas escolas de condução e finalmente 0,4% no aluguer de automóveis sem condutor. Quanto ao número de TCO por ilhas de estabelecimento, o quadro abaixo mostra que cerca de 69,7% dos trabalhadores exercem funções em São Miguel, seguindo-se a Terceira com 14,9%, e os remanescente 15,4% distribuem-se pelas ilhas Pico, Faial, São Jorge, Santa Maria, Graciosa e Flores.

Tabela 5 – Distribuição dos TCO por ilha e por setor.

ILHAS	DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR SETORES E ILHAS						total	%
	Transportes	Oficinas/ Garagens	Postos Abastecimento/ Estações de Serviço	Escolas de condução	Aluguer de Automóveis	Outros		
SANTA MARIA	17	25	8	1	1	7	59	2,8
SÃO MIGUEL	732	421	54	15	6	120	1348	64,1
TERCEIRA	140	152	31	5		29	357	17,0
GRACIOSA	10	16	4				30	1,4
SÃO JORGE	29	35	14			2	80	3,8
PICO	38	43	21	2		12	116	5,5
FAIAL	31	34	14	3	1	5	88	4,2
FLORES	16	4	2			4	26	1,2
CORVO							0	0,0
TOTAL	1013	730	148	26	8	179	2104	100,0
%	48,1	34,7	7,0	1,2	0,4	8,5	100,0	

Gráfico 5 – Distribuição dos TCO por ilha e setor.



⁹ Classificados como “Outros”, aqui estão incluídos TCO com categorias profissionais sem especificação do setor a que pertencem, nomeadamente alguns “rececionistas”, “encarregados”, entre outros, mas que nos Anexos A foi indicado como estando abrangidos pelos IRCT objeto deste estudo.

2.2- PERFIL DOS TRABALHADORES

2.2.1- OS TRABALHADORES POR GÉNERO

Analisado o perfil dos trabalhadores por conta de outrem de acordo com o género verificamos que, dos 2104 trabalhadores, 1967 são do sexo masculino e 137 são do sexo feminino, representando respetivamente 93,5% e 6,5% do universo total. Os trabalhadores do sexo masculino estão afetos predominantemente ao setor dos transportes e os do sexo feminino predominantemente a outros setores económicos.

Tabela 6 – Distribuição dos TCO por setor e género.

DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR SETORES E SEXO								
SEXO	Transportes	Oficinas/ Garagens	Postos Abastecimento / Estações de Serviço	Escolas de condução	Aluguer de Automóveis	Outros	total	%
FEMININO	23	7	35	4		68	137	6,5
MASCULINO	990	723	113	22	8	111	1967	93,5
TOTAL	1013	730	148	26	8	179	2104	100,0
%	48,1	34,7	7,0	1,2	0,4	8,5	100,0	

Gráfico 6 – Distribuição percentual dos TCO por género.



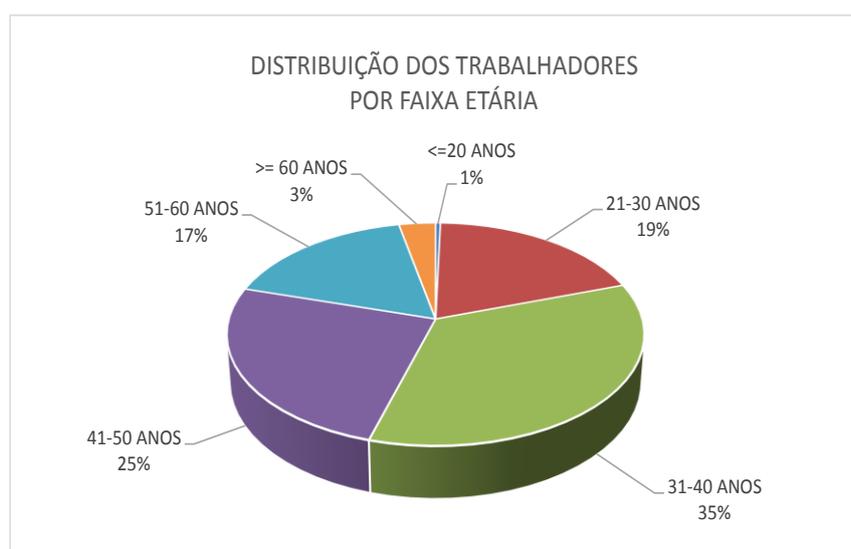
2.2.2- OS TRABALHADORES POR FAIXA ETÁRIA

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 a maioria (59,8%) dos trabalhadores pertence às faixas etárias entre os 31-40 anos (34,7%) e os 41-50 anos (25,1%).

Tabela 7 – Distribuição dos TCO por faixa etária e por setor.

DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR SETORES E FAIXA ETÁRIA								
FAIXA ETÁRIA	Transportes	Oficinas/ Garagens	Postos Abastecimento/ Estações de Serviço	Escolas de condução	Aluguer de Automóveis	Outros	total	%
<=20 ANOS	3	4				2	9	0,4
21-30 ANOS	97	185	62	1	4	58	407	19,3
31-40 ANOS	368	229	46	10	3	75	731	34,7
41-50 ANOS	280	198	22	7		21	528	25,1
51-60 ANOS	221	102	15	6		17	361	17,2
>= 60 ANOS	44	12	3	2	1	6	68	3,2
TOTAL	1013	730	148	26	8	179	2104	100,0
%	48,1	34,7	7,0	1,2	0,4	8,5	100,0	

Gráfico 7 – Distribuição percentual dos TCO por faixa etária.



2.2.3- OS TRABALHADORES POR NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

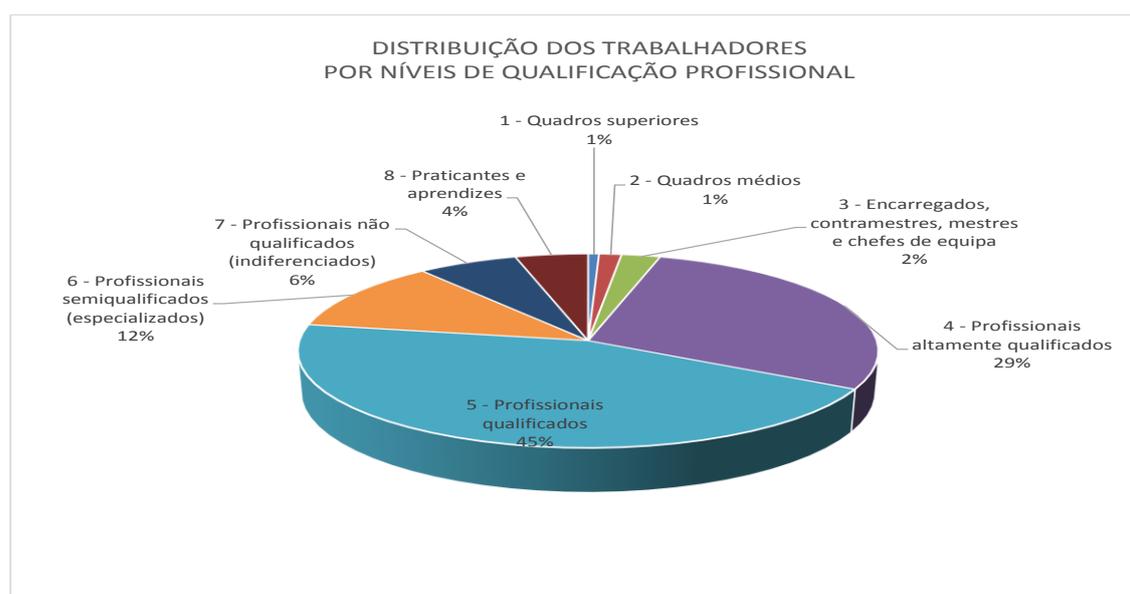
Na análise do nível de qualificação profissional de cada trabalhador, teve-se por referência a integração em níveis de qualificação das profissões previstas nas convenções coletivas de trabalho estruturado em oito níveis de qualificação, verificando-se que quase metade do universo laboral apurado se encontra no nível 5, isto é, 941 (44,7%) são profissionais qualificados, seguindo-se o nível 4 com 601 (28,6%) profissionais altamente qualificados.

No fim da tabela estão os quadros superiores com 14 (0,7%) trabalhadores.

Tabela 8 – Distribuição dos TCO por nível de qualificação profissional e setor.

DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR SETORES E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL								
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	Transportes	Oficinas / garagens	Postos de abastecimento / estações de serviço	Escolas de condução	Aluguer de automóveis	Outros	total	%
1 - Quadros superiores	13	1					14	0,7
2 - Quadros médios	21	2				6	29	1,4
3 - Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	19	5	2	5		19	50	2,4
4 - Profissionais altamente qualificados	548	29		15		9	601	28,6
5 - Profissionais qualificados	346	484		3		108	941	44,7
6 - Profissionais semiquualificados (especializados)	35	65	136	1	8		245	11,6
7 - Profissionais não qualificados (indiferenciados)	30	78	9	2		11	130	6,2
8 - Praticantes e aprendizes	1	66	1			26	94	4,5
TOTAL	1013	730	148	26	8	179	2104	100,0
%	48,1	34,7	7,0	1,2	0,4	8,5	100,0	

Gráfico 8 – Distribuição percentual dos TCO por nível de qualificação profissional.



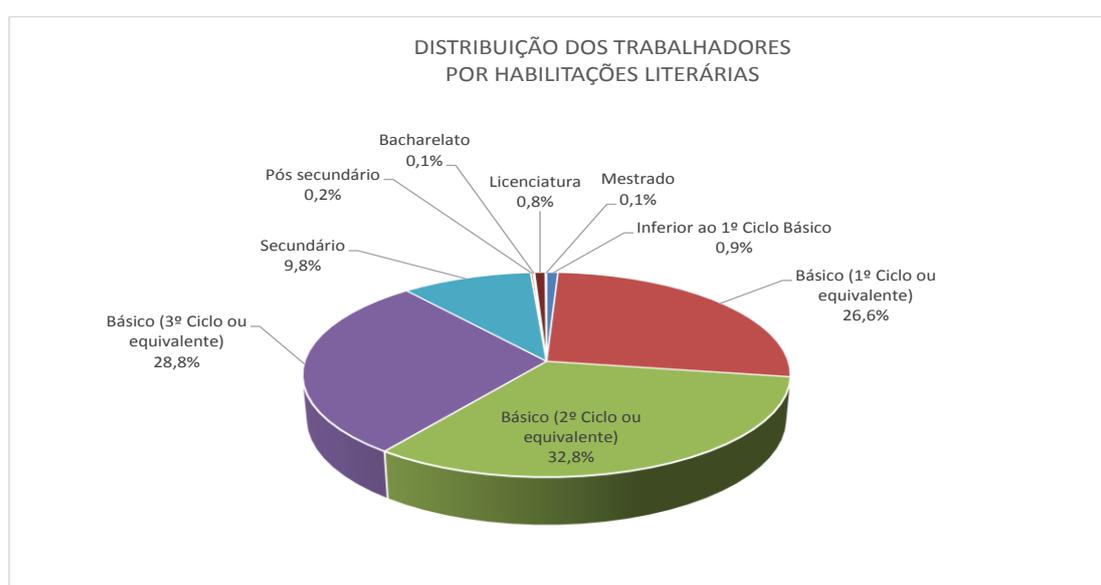
2.2.4- OS TRABALHADORES POR NÍVEIS DE HABILITAÇÃO LITERÁRIA

Quanto ao nível de habilitação literária, do universo laboral apurado verifica-se que a maior parte dos trabalhadores apresenta habilitações inferiores ao ensino secundário, ou seja 1873 (89%) do total de 2104 trabalhadores. Com o ensino secundário existem 206 trabalhadores (9,8%), com ensino pós secundário 4 (0,2%), com bacharelato 2 (0,1%), com licenciatura 17 (0,8%) e com mestrado 2 (0,1%), com doutoramento não foi encontrado nenhum trabalhador.

Tabela 9 – Distribuição dos TCO por nível de habilitação literária e por setor.

DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR SETORES E HABILITAÇÕES LITERÁRIAS								
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Transportes	Oficinas/ garagens	Postos de abastecimento / estações de serviço	Escolas de condução	Aluguer de automóveis	Outros	total	%
Inferior ao 1º Ciclo Básico	5	10	3				18	0,9
Básico (1º Ciclo ou equivalente)	321	207	23	1	1	6	559	26,6
Básico (2º Ciclo ou equivalente)	395	225	40	2	1	27	690	32,8
Básico (3º Ciclo ou equivalente)	233	245	62	10	2	54	606	28,8
Secundário	52	39	19	11	4	81	206	9,8
Pós secundário	1	2				1	4	0,2
Bacharelato	2						2	0,1
Licenciatura	4	2	1	2		8	17	0,8
Mestrado						2	2	0,1
TOTAL	1013	730	148	26	8	179	2104	100,0
%	48,1	34,7	7,0	1,2	0,4	8,5	100,0	

Gráfico 9 – Distribuição percentual dos TCO por nível de habilitação literária.



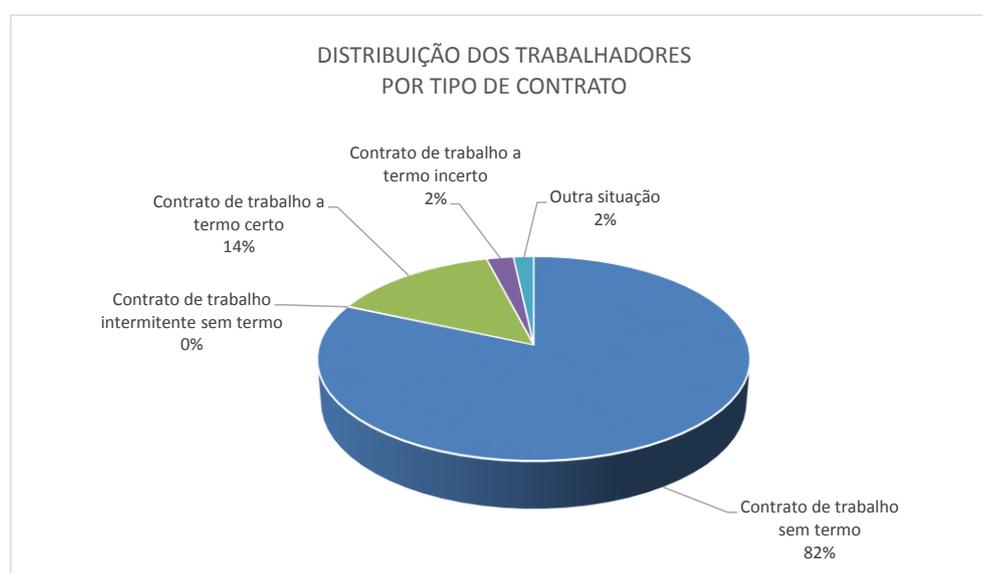
2.2.5- OS TRABALHADORES POR TIPO DE CONTRATO

Quanto ao tipo de contrato celebrado entre a entidade empregadora e o trabalhador, apuramos que cerca de 81,6% dos contratos de trabalho celebrados são contratos por tempo indeterminado (sem termo), seguido do contrato a termo certo que representa 14,4% do total dos 2104 trabalhadores.¹¹

Tabela 10 – Distribuição dos TCO por tipo de contrato de trabalho e por setor.

TIPO DE CONTRATO	DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR SETORES E TIPO DE CONTRATO							total	%
	Transportes	Oficinas/ garagens	Postos de abastecimento / estações de serviço	Escolas de condução	Aluguer de automóveis	Outros			
Contrato de trabalho sem termo	818	633	127	21	3	114	1716	81,6	
Contrato de trabalho intermitente sem termo	1	1					2	0,1	
Contrato de trabalho a termo certo	134	84	18	3	5	58	302	14,4	
Contrato de trabalho a termo incerto	37	8	3				48	2,3	
Outra situação	23	4		2		7	36	1,7	
TOTAL	1013	730	148	26	8	179	2104	100,0	
%	48,1	34,7	7,0	1,2	0,4	8,5	100,0		

Gráfico 10 – Distribuição percentual dos TCO por tipo de contrato de trabalho.



¹¹Os contratos de trabalho identificados no Anexo A como sendo do tipo “outra situação”, a não ser no caso de lapsos de preenchimento correspondem em regra aos empregadores que exercem funções na empresa e que auferem remunerações e por isso constam dos Anexos A.

CAPÍTULO 3 – REMUNERAÇÕES CONVENCIONAIS E EFETIVAS

Na análise das remunerações dos profissionais de transportes, oficinas, estações de serviços, postos de abastecimento de combustíveis, escolas de condução e aluguer de automóveis sem condutor, houve a necessidade de excluir os trabalhadores que não apresentaram nos Anexos A dados equiparáveis aos IRCT. Por esse motivo, o número total dos trabalhadores neste capítulo é de 1961, o que representa menos 143 trabalhadores do que o universo laboral efetivo.

As remunerações efetivas reportam-se a 31 de outubro de 2013, enquanto as remunerações convencionais reportam-se à última tabela salarial publicada das cinco convenções coletivas em análise, tendo as últimas alterações salariais do IRCT 1¹² sido publicadas em 2010, as últimas alterações do IRCT 2¹³ foram publicadas em 2009, as últimas alterações do IRCT 3¹⁴ em 2012, as últimas alterações do IRCT 4¹⁵ em 2010 e as últimas alterações do IRCT 5¹⁶ em 2014.

Para a análise das remunerações, todas as remunerações com valores abaixo da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) para a Região Autónoma dos Açores em vigor em 2013, quer as das remunerações referentes às tabelas convencionais, quer as remunerações apresentadas nos Anexos A (quadros de pessoal), foram atualizadas para o valor da RMMG fixado em 509,25€.

3.1- REMUNERAÇÕES MÉDIAS BASE CONVENCIONAIS E EFETIVAS

Analisadas as remunerações médias auferidas verifica-se que os profissionais com remunerações médias efetivas mais altas pertencem aos profissionais ligados às escolas de condução, com uma média de 758,53€, em contrapartida as remunerações médias efetivas mais baixas pertencem aos trabalhadores ligados aos postos de abastecimento/estações de serviços, com uma remuneração média de 526,72€.

O mesmo se passa relativamente às remunerações médias convencionais, em que os profissionais ligados às escolas de condução apresentam uma remuneração média convencional de 702,33€, sendo a remuneração média convencional mais baixa no valor de 510,89€ pertencente aos profissionais relativos postos de abastecimento/estações de serviços.

Quanto aos profissionais que trabalham diretamente no setor dos transportes, a remuneração média efetiva auferida é de 700,32€ e a remuneração média convencional é de 643,67€.

¹² IRCT 1 – Acordo de Empresa entre a Empresa Farias, Lda. e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta - Alteração salarial e outras, publicadas no *Jornal Oficial (J.O.)*, II Série, nº242, de 20 de dezembro de 2010.

¹³ IRCT 2 – Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta (Setor de Transportes, Oficinas, Garagens e Estações de Serviço) - Alteração salarial e outras, publicadas no *J.O.*, II Série, nº121, de 29 de junho de 2009.

¹⁴ IRCT 3 – Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo (Motoristas, Metalúrgicos e Metalomecânicos) - Alteração salarial e outras, publicadas no *J.O.*, II Série, nº174, de 7 de setembro de 2012.

¹⁵ IRCT 4 – Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria (Setor de Transportes, Oficinas de Reparação e Pintura, Estações de Serviços e Postos de Abastecimento de Combustíveis, Escolas de Condução e Aluguer de Automóveis sem condutor) – Revisão Global, publicada no *J.O.*, II Série, nº212, de 4 de novembro de 2010.

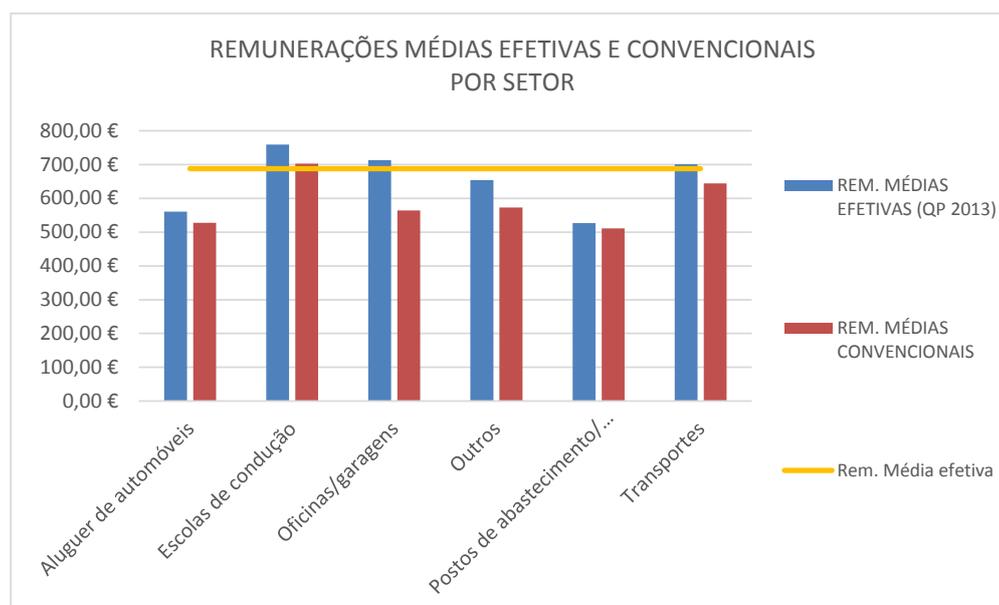
¹⁶ IRCT 5 – Acordo de Empresa entre a EVT – Empresa de Viação Terceirense, Lda. e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo - Alteração salarial e outras, publicadas no *J.O.*, II Série, nº117, de 20 de junho de 2014.

Tabela 11 – Remunerações médias efetivas e convencionais por setores.

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS E CONVENCIONAIS		
SETORES	REM. MÉDIAS EFETIVAS (QP 2013)	REM. MÉDIAS CONVENCIONAIS
Aluguer de automóveis	560,46 €	527,50 €
Escolas de condução	758,53 €	702,33 €
Oficinas/garagens	712,67 €	564,06 €
Outros	653,46 €	572,74 €
Postos de abastecimento/ estações de serviço	526,72 €	510,89 €
Transportes	700,32 €	643,67 €
Médias globais	687,22 €	600,38 €

Comparando os valores médios das remunerações convencionais e efetivas, verifica-se que as remunerações efetivas são em todos os setores superiores às convencionais. Sendo essa diferença mais acentuada nos setores de oficinas/ garagens, com uma diferença de 148,61€, ficando os postos de abastecimento/estações de serviços com os valores mais próximos, com uma diferença de 15,54€.

Gráfico 11 – Remunerações médias efetivas e convencionais por setores, e remuneração média efetiva total.



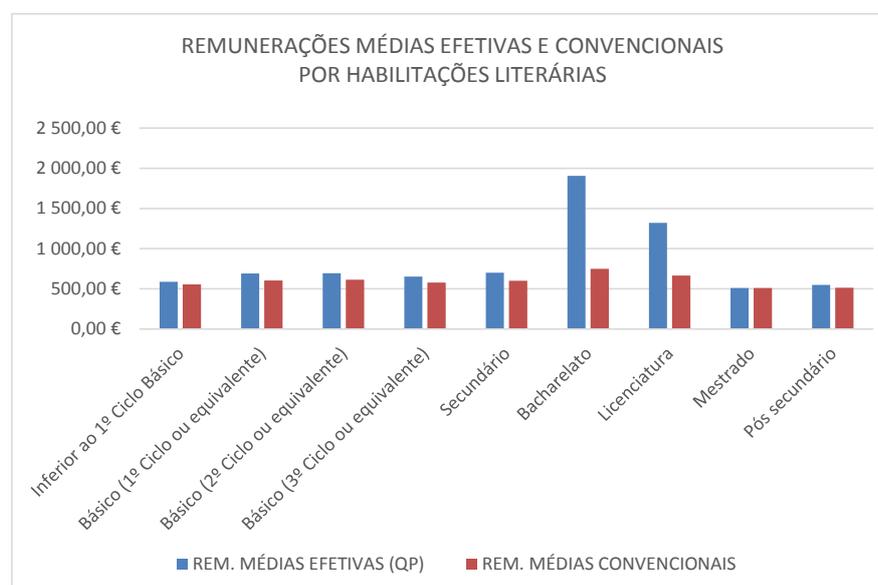
3.2- REMUNERAÇÕES MÉDIAS BASE EFETIVAS POR NÍVEL DE HABILITAÇÕES E SEXO

Analisando as remunerações efetivas tendo em conta as habilitações dos trabalhadores, verificamos que não existe uma relação direta muito acentuada entre as remunerações auferidas e as habilitações literárias, uma vez que não há um aumento gradual das remunerações médias efetivas para todos os níveis de habilitações literárias, caso disso é o valor da remuneração média efetiva para o 3º ciclo que é inferior às dos 1º e 2º ciclo, assim como os valores das remunerações médias para os níveis de pós secundário e mestrado. No entanto, continuam a ser superiores as remunerações médias efetivas para níveis superiores como o caso do bacharelato e licenciatura.

Tabela 12 – Número de TCO por habilitações literárias e respetivas remunerações médias efetivas e convencionais.

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS E CONVENCIONAIS			
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Nº TCO'S	REM. MÉDIAS EFETIVAS (QP)	REM. MÉDIAS CONVENCIONAIS
Inferior ao 1º Ciclo Básico	18	586,61 €	555,61 €
Básico (1º Ciclo ou equivalente)	528	692,33 €	604,70 €
Básico (2º Ciclo ou equivalente)	647	693,74 €	614,39 €
Básico (3º Ciclo ou equivalente)	556	653,43 €	579,55 €
Secundário	190	700,26 €	601,46 €
Pós secundário	3	550,00 €	513,92 €
Bacharelato	2	1 906,75 €	750,50 €
Licenciatura	15	1 322,46 €	665,95 €
Mestrado	2	509,25 €	509,25 €
TOTAIS	1961	687,22 €	600,38 €

Gráfico 12 – Remunerações efetivas e convencionais por habilitações literárias.

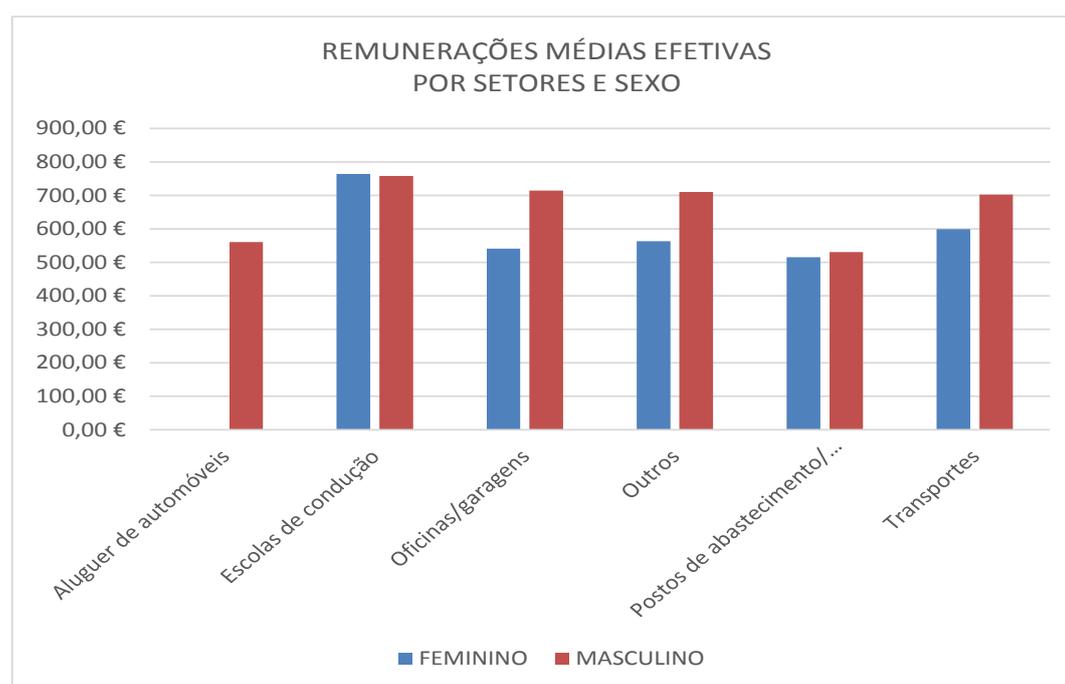


Ao introduzirmos a variável género (sexo), verificamos que a remuneração média efetiva auferida pelas mulheres é no valor de 558,98€ e os homens auferem em média 696,40€, o que significa que os homens auferem em média mais 137,42€, o que representa mais 19,73% em relação às remunerações auferidas pelas mulheres. Analisando estas médias por setores económicos verifica-se a mesma tendência, com uma exceção para as escolas de condução onde as mulheres têm uma remuneração média efetiva superior à dos homens em 0,79%, valor que representa uma diferença de 6,01€. A diferença mais acentuada encontra-se nos profissionais do setor das oficinas / garagens, em que as mulheres recebem menos 173,85€ (24,33%) face às remunerações auferidas pelos homens.

Tabela 13 – Remunerações médias efetivas por setor e sexo.

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS			
SETORES	FEMININO	MASCULINO	dif. %
Aluguer de automóveis	-	560,46 €	-
Escolas de condução	763,54 €	757,53 €	0,79
Oficinas/garagens	540,65 €	714,50 €	-24,33
Outros	563,43 €	709,84 €	-20,63
Postos de abastecimento/ estações de serviço	514,94 €	530,37 €	-2,91
Transportes	598,84 €	702,40 €	-14,74
Médias totais	558,98 €	696,40 €	-19,73

Gráfico 13 – Remunerações médias efetivas por setor e sexo.

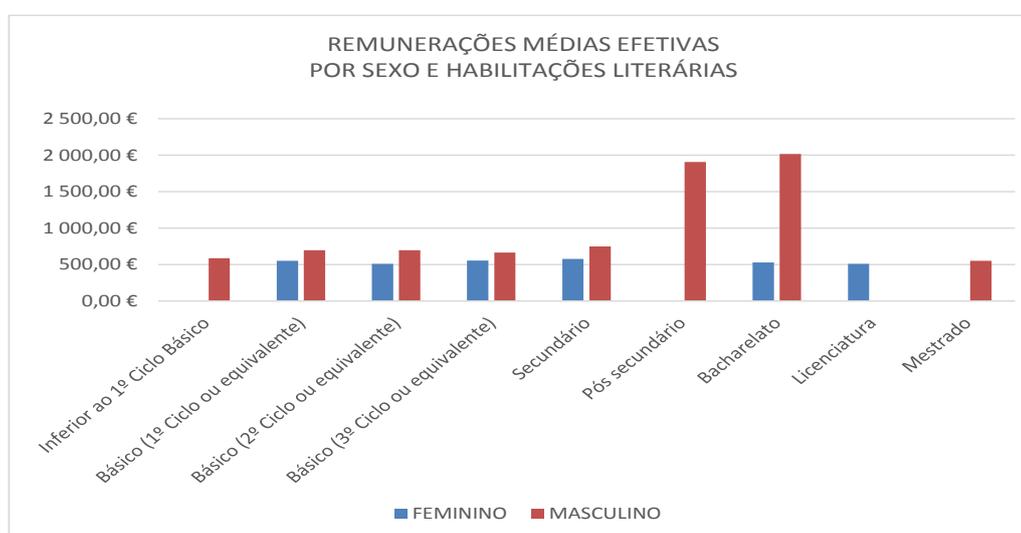


Ao acrescentarmos a variável das habilitações literárias, verificamos o mesmo resultado, ou seja, as mulheres ganham menos do que os homens, independentemente das habilitações literárias que possuem. A diferença mais baixa encontra-se entre os profissionais que possuem o 3º ciclo ou equivalente, em que as mulheres ganham, em média, menos 16,41%. A diferença maior surge nos profissionais com grau de licenciatura, em que as mulheres ganham, em média, menos 73,73% face aos homens, diferença esta que resulta das funções que cada profissional ocupa na empresa, verificando-se, na maioria dos homens o desempenho de cargos de chefia, elevando assim as remunerações relativamente às funções de “rececionista”, no caso das mulheres, o que marca uma maior disparidade de salários.

Tabela 14 – Remunerações médias efetivas por habilitações literárias e sexo.

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS			
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	FEMININO	MASCULINO	dif. %
Inferior ao 1º Ciclo Básico	-	586,61 €	-
Básico (1º Ciclo ou equivalente)	551,43 €	695,33 €	-20,69
Básico (2º Ciclo ou equivalente)	509,63 €	696,05 €	-26,78
Básico (3º Ciclo ou equivalente)	554,39 €	663,21 €	-16,41
Secundário	578,07 €	747,53 €	-22,67
Bacharelato	-	1 906,75 €	-
Licenciatura	529,69 €	2 016,13 €	-73,73
Mestrado	509,25 €	-	-
Pós secundário	-	550,00 €	-
Médias totais	558,98 €	696,40 €	-19,73

Gráfico 14 – Remunerações médias efetivas por habilitações literárias e sexo.



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 cinco IRCT's¹⁸.

No período em análise (desde a publicação das últimas revisões globais ou textos consolidados até 31 de dezembro de 2014) verificou-se que o IRCT 1 apresentou duas alterações salariais (em 2009 e 2010), o IRCT 2 apresentou uma alteração salarial (em 2009), o IRCT 3 e o IRCT4 não apresentaram nenhuma alteração às suas tabelas salariais publicadas em 2010, quanto ao IRCT 5 apesar das suas tabelas terem sido publicadas em 2012, 2013 e 2014 estas apenas registaram aumentos no ano de 2012.

Atento a que as publicações destas convenções foram feitas em anos diferentes, calculou-se as variações entre as tabelas, tendo como tabela base a tabela publicada nas revisões globais/textos consolidados 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 médias deflacionadas, foi utilizado o IPC dos anos em que as tabelas salariais foram objeto de atualizações, após as revisões globais/ textos consolidados respetivos.

Tabela 15 – Variações médias nominais e deflacionadas por IRCT desde a última publicação integral até 31/12/2014.

	IRCT	VARIAÇÕES MÉDIAS ENTRE TABELAS (%)	
		NOMINAL	DEFLACIONADA
DESDE A ÚLTIMA REVISÃO GLOBAL ATÉ 31/12/2014	IRCT 1	2,22	-8,2
	IRCT 2	2,5	-7,92
	IRCT 3	0	-8,32
	IRCT 4	0	-8,32
	IRCT 5	1,03	-3,94

¹⁸ IRCT 1- Acordo de Empresa entre a Empresa Farias, Lda. E o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta – Texto Consolidado publicado no *Jornal Oficial (J.O.)*, II Série, nº72, de 14 de abril de 2008.

IRCT 2- Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta (Setor de Transportes, Oficinas, Garagens e Estações de Serviço) - Texto Consolidado publicado no *J.O.*, II Série, nº116, de 23 de junho de 2008.

IRCT 3- Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo (Motoristas, Metalúrgicos e Metalomecânicos) – Revisão Global publicada no *J.O.*, II Série, nº159, de 19 de agosto de 2010.

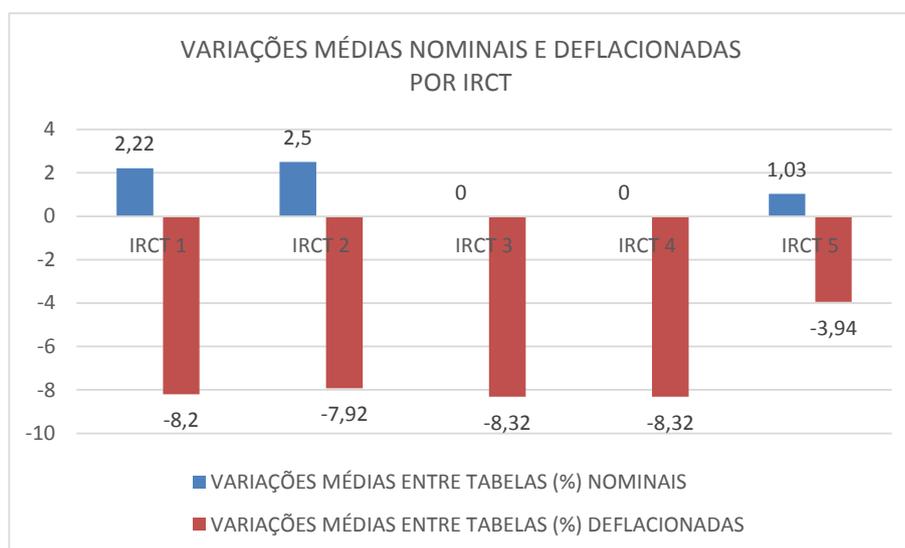
IRCT 4- Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria (Setor de Transportes, Oficinas de Reparação e Pintura, Estações de Serviços e Postos de Abastecimento de Combustíveis, Escolas de Condução e Aluguer de Automóveis sem condutor) – Revisão Global publicada no *J.O.*, II Série, nº212, de 4 de novembro de 2010.

IRCT 5- Acordo de Empresa entre a EVT – Empresa de Viação Terceirense, Lda. e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo - Texto Consolidado publicado no *J.O.*, II Série, nº88, de 6 de maio de 2011.

De acordo com os valores obtidos, verificou-se que os aumentos médios nominais desde a publicação dos textos integrais (revisão global/texto consolidado) variaram entre os 0% (IRCT's 3 e 4) e os 2,5% (IRCT 2).

Ao introduzirmos o IPC anual, referente aos anos das alterações salariais dos IRCT, os aumentos salariais baixam para valores negativos, sendo os IRCT's 3 e 4 os que apresentam valores deflacionados mais significativos, chegando aos -8,32%, uma vez que estes IRCT após a publicação das suas revisões globais em 2010 foram objeto de nenhuma atualização salarial até 31 de dezembro de 2014.

Gráfico 15 – Variações médias nominais deflacionadas por IRCT.



4.2- VARIAÇÕES MÉDIAS NOMINAIS E DEFLACIONADAS POR ANOS

Analisando as variações médias deflacionadas por anos, de 2009 a 2014, 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 alterações às tabelas com aumentos salariais em 2 (IRCT's 1 e 2), dos 5 IRCT, e em que os aumentos salariais foram superiores ao índice de preços no consumidor.

Em contrapartida, nos anos restantes os valores das variações deflacionadas foram sempre negativos, uma vez que durante o período em análise não foram publicados aumentos salariais para as 5 convenções nos anos de 2011, 2013 e 2014, a apenas aumentos para o IRCT 1 (em 2010) e o IRCT 5 (em 2012).

Tabela 16 – Variações médias nominais e deflacionadas por ano e IRCT.

ANO	IRCT'S	VARIações MÉDIAS ENTRE TABELAS (%)		IPC
		NOMINAL	DEFLACIONADA	
2009	IRCT 1	1,3	0,5	0,8
	IRCT 2	2,5	1,7	
	IRCT 3	-	-	
	IRCT 4	-	-	
	IRCT 5	-	-	
2010	IRCT 1	0,97	-0,3	1,3
	IRCT 2	0	-1,3	
	IRCT 3	-	-	
	IRCT 4	-	-	
	IRCT 5	-	-	
2011	IRCT 1	0	-3,35	3,35
	IRCT 2	0	-3,35	
	IRCT 3	0	-3,35	
	IRCT 4	0	-3,35	
	IRCT 5	0	-3,35	
2012	IRCT 1	0	-2,85	2,85
	IRCT 2	0	-2,85	
	IRCT 3	0	-2,85	
	IRCT 4	0	-2,85	
	IRCT 5	1,03	1,82	
2013	IRCT 1	0	-1,86	1,86
	IRCT 2	0	-1,86	
	IRCT 3	0	-1,86	
	IRCT 4	0	-1,86	
	IRCT 5	0	-1,86	
2014	IRCT 1	0	-0,26	0,26
	IRCT 2	0	-0,26	
	IRCT 3	0	-0,26	
	IRCT 4	0	-0,26	
	IRCT 5	0	-0,26	

PARTE II

PERSPECTIVA JURIDICO-LABORAL DA CONTRATAÇÃO COLETIVA REGIONAL EM ANÁLISE

A análise da contratação coletiva de trabalho vigente para os setores de Transportes, Oficinas, Estações de Serviços, Escolas de Condução e Aluguer de automóveis sem condutor e Outros, publicada na Região Autónoma dos Açores, tem por base a totalidade dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) negociados enunciados, e constantes do quadro 1, desde as últimas publicações do texto integral até 31 de dezembro de 2014:

- IRCT 1** - *Acordo de Empresa entre a Empresa Farias, Lda. e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta*, cujo texto consolidado foi publicado no *Jornal Oficial (JO)*, II Série, nº 72, de 14 de abril de 2008, tendo sofrido alterações posteriores, publicadas no *JO*, II Série, nº 89, de 11 de maio de 2009 e no *JO*, II Série, nº 242, de 20 de dezembro de 2010, doravante designado por **AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH**;
- IRCT 2** - *Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta* (setor dos transportes, oficinas, garagens e estações de serviço), cujo texto consolidado foi publicado no *JO*, II Série, nº 116, de 23 de junho de 2008, tendo sofrido alterações posteriores, publicadas no *JO*, II Série, nº 121, de 29 de junho de 2009; doravante designado por **CCT CCIH/SPTTOSH**;
- IRCT 3** - *Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo*¹⁹ e o *Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo* (motoristas, metalúrgicos e metalomecânicos)²⁰, cuja revisão global foi publicada no *JO*, II Série, nº 159, de 19 de agosto de 2010, tendo sofrido alterações publicadas no *JO*, II Série, nº 174, de 07 de setembro de 2012, doravante designado por **CCT CCAH/SPTTOSAH**;

¹⁹ A entidade Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo passou a ser designada por Câmara do Comércio e Indústria de Angra do Heroísmo (CCIAH), conforme alterações aos seus estatutos publicadas no *Jornal Oficial*, II Série, nº 62, em 30 de março de 2015.

²⁰ Ao abrigo da cláusula 1.ª nº 2 do CCT com a nova redação introduzida pelas alterações publicadas no *JO*, II Série, nº 174, de 7 de setembro «O presente contrato também é aplicável à categoria profissional de motorista do setor de construção civil». Aquando da Revisão Global publicada no *JO*, II Série, nº 159, de 19 de agosto, a cláusula 1.ª nº 2 dispunha em sentido oposto “O presente contrato não se aplica aos motoristas das empresas de construção civil, em virtude de estes estarem abrangidos pelo contrato coletivo daquele setor, celebrado entre a Câmara do Comércio [e Indústria] de Angra do Heroísmo e os Sindicatos dos Profissionais das Indústrias Transformadoras e dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços, ambos de Angra do Heroísmo».

IRCT 4 - *Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria* (setor de transportes, oficinas de reparação e pintura, estações de serviços e postos de abastecimento de combustíveis, escolas de condução e aluguer de automóveis sem condutor)²¹, cuja revisão global foi publicada no JO, II Série, nº 212, de 04 de novembro de 2010, doravante designado por **CCT CCIPD/SPTTOSSMSM**;

IRCT 5 - *Acordo de Empresa entre a Empresa de Viação Terceirense, Lda. e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo*, cujo texto consolidado foi publicado no JO, II Série, nº 88, de 06 de maio de 2011, tendo sofrido alterações posteriores, publicadas no JO, II Série, nº 29, de 09 de fevereiro de 2012; no JO, II Série, nº 138, de 19 de julho 2013 e no JO, II Série, nº 117, de 20 de junho de 2014, doravante designado por **AE EVT, Lda./SPTTOSAH**.

No que se refere ao âmbito pessoal e geográfico dos três CCT indicados, há que ater-se às extensões admirativas operadas pelos seguintes regulamentos / portarias de extensão:

IRCT 2 - Regulamento de Extensão nº 73/2008, de 21 de julho de 2008, publicada no JO, II Série, nº 136, que no seu artigo 1º se determina que «*As alterações do CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta (setor de transportes, oficinas, garagens e estações de serviço), publicadas no Jornal Oficial, II Série, nº 116, de 23 de junho de 2008 são tornadas extensivas, nas ilhas do Faial, Pico, Flores e Corvo:*

a) *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;*

b) *Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais, não representados pelo Sindicato outorgante»;*

²¹ Ao abrigo da cláusula 1ª nº 2 do CCT «*Não ficam integradas no âmbito referido no número anterior as entidades empregadoras que exerçam atividades de construção civil e obras públicas, fabricação de materiais e atividades afins ou conexas, mas apenas em relação aos profissionais com as categorias de apontador, entregador de ferramentas de outros produtos, tratorista e operador-manobrador de máquinas industriais*».

- Portaria de Extensão nº 13/2009 de 19 de outubro de 2009, publicada no *JO*, II Série, nº 200, fixa no artigo 1º que «As alterações do CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta, publicadas no *Jornal Oficial*, II Série, nº 121, de 29 de junho de 2009, são tornadas extensivas nas ilhas do **Faial, Pico, Flores e Corvo**:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades abrangidas pela convenção, nomeadamente, aos transportes rodoviários de passageiros ou de mercadorias, à manutenção e reparação de veículos automóveis ou de motociclos, no comércio a retalho de combustível para veículos a motor, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nesta previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais, não filiados no Sindicato outorgante»;

IRCT 3 - Portaria de Extensão nº 81/2010 de 14 de outubro de 2010, publicada no *JO*, II Série, nº 198, no artigo 1º determina-se que «O contrato coletivo de trabalho entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo (setor de motoristas, metalúrgicos e metalomecânicos), publicado no *Jornal Oficial*, II Série, nº 159, de 19 de agosto de 2010, é tornado extensivo nas ilhas da **Terceira, São Jorge e Graciosa**:

a) À relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam atividade nos setores industriais ou comerciais de transportes, em veículos automóveis, de mercadorias ou passageiros, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados no Sindicato outorgante»;

IRCT 4 - Portaria de Extensão nº 1/2011 de 20 de janeiro de 2011, publicada no *JO*, II Série, nº 14, no artigo 1º nº 1 determina que «O contrato coletivo de trabalho entre a Câmara do Comércio

e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria (setores de transportes, oficinas de reparação e pintura, estações de serviço e postos de abastecimento de combustíveis, escolas de condução e aluguer de automóveis sem condutor), publicado no Jornal Oficial, II Série, nº 212, de 4 de novembro de 2010, é tornado extensivo nas ilhas de **São Miguel e Santa Maria**:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam atividade nos setores de transportes, oficinas de reparação e pintura, estações de serviço e postos de abastecimento de combustíveis, escolas de condução e aluguer de automóveis sem condutor, e trabalhadores não filiados ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no contrato;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam atividade nos setores referidos na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais, não filiados no Sindicato outorgante»

nº 2, «O contrato coletivo de trabalho referido no número anterior é tornado extensivo na área geográfica correspondente às **ilhas da Terceira, da Graciosa, de São Jorge, do Pico, do Faial, das Flores e do Corvo**, às relações de trabalho entre empregadores que prossigam as atividades de **escola de condução automóvel e de aluguer de automóveis sem condutor**, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, sejam ou não filiados nas associações signatárias».

Quadro I: Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT)

IRCT	ÂMBITO GEOGRÁFICO	PUBLICAÇÃO					
		Texto integral	Extensão	Alteração	Extensão	Alteração	Alteração
AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH	Faial	JO, II Série, nº 72, de 14/04/2008 (texto consolidado)	-	JO, II Série, nº 89, de 11/05/2009	-	JO, II Série, nº 242, de 20/12/2010	-
CCT CCIH/SPTTOSH	<u>Faial, Pico, Flores e Corvo (1)</u> (1) - PE de 21/07/2008 e 19/10/2009	JO, II Série, nº 116, de 23/06/2008 (texto consolidado)	JO, II Série, nº 136, de 21/07/2008	JO, II Série, nº 121, de 29/06/2009	JO, II Série, nº 200, de 19/10/2009	-	-
CCT CCAH/SPTTOS AH	<u>Terceira, São Jorge (2) e Graciosa (2)</u> (2) - PE de 14/10/2010	JO, II Série, nº 159, de 19/08/2010 (revisão global)	JO, II Série, nº 198, de 14/10/2010	JO, II Série, nº 174, de 07/09/2012	-	-	-
AE EVT, Lda./SPTTOSA H	Terceira	JO, II Série, nº 88, de 06/05/2011 (texto consolidado)	-	JO, II Série, nº 29, de 09/02/2012	-	JO, II Série, nº 138, de 19/07/2013	JO, II Série, nº 117, de 20/06/2014
CCT CCIPD/SPTTOS SMSM	<u>São Miguel e Santa Maria, Terceira (3), Graciosa (3), S. Jorge (3), Pico (3), Faial (3), Flores (3) e Corvo (3)</u> (3) - PE de 20/01/2011	JO, II Série, nº 212, de 04/11/2010 (revisão global)	JO, II Série, nº 14, de 20/01/2011	-	-	-	-

CAPÍTULO 5 - ANÁLISE DO CONTEÚDO DOS IRCTS

Na análise ao conteúdo dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho objeto deste estudo, que teve por referência o disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro de 2009²³, adotou-se como entendimento não ser regulada a omissão da matéria, assim como o clausulado que seja a transcrição do disposto no código do trabalho ou que faça mera remissão para o regime legal aplicável. Esta análise teve por objeto os 23 temas seguidamente enumerados, que serão objeto de análise individual e de um quadro síntese (Quadro II):

- 1- Vigência e denúncia
- 2- Trabalho de menores
- 3- Trabalhador estudante
- 4- Formação profissional
- 5- Limites à duração e organização do trabalho:
 - 5.1 - Limite diário e semanal do período normal de trabalho;
 - 5.2 - Horário de trabalho com adaptabilidade;
 - 5.3 - Banco de horas;
 - 5.4 - Horário concentrado;
 - 5.5 - Isenção de horário de trabalho;
 - 5.6 - Trabalho a tempo parcial;
 - 5.7 - Trabalho noturno;
 - 5.8 - Trabalho por turnos;
 - 5.9 - Trabalho suplementar.
- 6- Polivalência funcional;
- 7- Mobilidade funcional;
- 8- Teletrabalho;
- 9- Trabalho em comissão de serviço;
- 10- Contrato de trabalho a termo;
- 11- Transferência do local de trabalho;
- 12- Deslocação do local de trabalho;
- 13- Cedência ocasional de trabalhador;
- 14- Férias;

- 15- Feriados;
- 16- Proteção social complementar;
- 17- Retribuição trabalho suplementar;
- 18- Remunerações complementares;
- 19- Cessação de contrato de trabalho;
- 20- Prevenção e reparação de acidentes de trabalho (AT) e doenças profissionais, segurança e saúde no trabalho (SST);
- 21- Representantes sindicais;
- 22- Greve;
- 23- Comissão Paritária.

1 - VIGÊNCIA E DENÚNCIA

Todos os IRCT regulam a sua vigência.

Em nenhuma destas convenções consta cláusula que faça depender a cessação da vigência da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2 - TRABALHO DE MENORES

Esta matéria de acordo com o artigo 3º nº 3 alínea c), só pode ser afastada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sem oposição da lei, no caso de neste se dispor em sentido mais favorável aos trabalhadores.

O **AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH** e o **AE EVT, Lda./SPTTOSAH** são omissos nesta matéria.

O **CCT CCIH/SPTTOSH** refere que a idade mínima para admissão de aprendizes é a prevista na lei.

O **CCT CCAH/SPTTOSAH** refere alguns dos direitos dos menores em termos idênticos ao da lei, em cláusula específica para o efeito.

O **CCT CCIPD/SPTTOSSMSM** estabelece as condições de admissão dos menores, em termos idênticos aos previstos na lei. Quanto ao período de trabalho determina que os menores não podem trabalhar depois das 19 horas e antes das 8 horas. Para além disso, estabelece ainda que «*As profissões de vendedores de carburantes e montadores de pneus só podem ser exercidas por trabalhadores com mais de 18 anos*». Para além destas disposições, o CCT acrescenta que «*A aprendizagem existirá apenas no setor de oficinas*», sendo «*admitidos como aprendizes os jovens dos dezasseis aos dezanove anos*», que «*Apenas existirão*

praticantes nos setores de oficinas, estações de serviços e postos de abastecimento de combustíveis» e que «Só poderão ser admitidos como praticantes os trabalhadores com mais de 17 anos de idade».

3 - TRABALHADOR ESTUDANTE

Esta matéria de acordo com o artigo 3º nº 3 alínea e), só pode ser afastada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sem oposição da lei, no caso de neste se dispor em sentido mais favorável aos trabalhadores.

Nenhum dos IRCT regula especificamente esta matéria.

Contudo, o CCT CCIH/SPTTOSH, o CCT CCAH/SPTTOSAH e o CCT CCIPD/SPTTOSSMSM referem que o empregador deve facilitar horários aos trabalhadores estudantes e que se consideram justificadas as faltas motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino. No CCT CCIH/SPTTOSH acrescenta-se ainda que se consideram igualmente justificadas as faltas dadas, até ao máximo de dois dias, para preparação das referidas provas.

4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Com exceção do AE EVT, Lda./SPTTOSAH, que fixa o dever da entidade patronal *«Facilitar, sempre que possível, a todos os trabalhadores que o solicitem, o tempo necessário à frequência de cursos de aperfeiçoamento profissional, sem perda de vencimento»*, nenhum dos outros IRCT regula esta matéria.

O CCT CCIH/SPTTOSH, o CCT CCAH/SPTTOSAH, e o CCT CCIPD/SPTTOSSMSM fazem uma alusão ao dever que incumbe ao empregador de proporcionar formação aos trabalhadores.

5 - LIMITES À DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

5.1- Limite diário e semanal do período normal de trabalho (PNT)

Esta matéria de acordo com o artigo 3º nº 3 alínea g), só pode ser afastada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sem oposição da lei, no caso de neste se dispor em sentido mais favorável aos trabalhadores.

Todos os IRCT regulam esta matéria, havendo as seguintes observações relativamente a cada um deles:

- O AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH estabelece o limite de 40 horas semanais para *«todas as categorias previstas neste AE»*, distribuídas por cinco ou cinco dias e meio e de 35 horas

semanais para a categoria de escriturário, distribuídas por cinco dias, sendo, no entanto, omissas quanto ao limite do período normal de trabalho diário;

- O CCT CCIH/SPTTOSH estabelece o limite de 40 horas semanais e que «*O período normal de condução não poderá ser superior a nove horas diárias [sem prejuízo das 40 horas semanais referidas] (...)*»²⁴;
- O CCT CCAH/SPTTOSAH determina os limites máximos de 40 horas semanais e de 8 horas diárias;
- O CCT CCIPD/SPTTOSSMSM determina o limite de 40 horas semanais (distribuídas por cinco ou cinco dias e meio) e de 8 horas diárias;
- O AE EVT, Lda./SPTTOSAH estabelece que «*a duração máxima de trabalho normal em cada semana será de 40 horas divididas por cinco dias*», sendo omissa quanto ao limite diário.

5.2- Horário de trabalho com adaptabilidade

O AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH, o CCT CCIH/SPTTOSH e o CCT CCIPD/SPTTOSSMSM são omissos quanto a esta modalidade de horário de trabalho.

O CCT CCAH/SPTTOSAH dispõe, a este propósito, que «*(...) o período normal de trabalho poderá ser definido em termos médios, por acordo entre a entidade patronal e trabalhador, sendo nesses casos aumentado o limite de trabalho diário até ao máximo de duas horas e o limite semanal até às cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, tendo por referência um período de seis meses*» e «*Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas a entidade patronal e o trabalhador podem acordar também na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição*».

O AE EVT, Lda./SPTTOSAH estabelece que «*Para os trabalhadores do setor de transportes a duração do período normal de trabalho é fixada em termos médios por referência a um período de 12 meses tendo, por limite diário, 12 horas e semanal o determinado por lei, não contando para este último o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior*»; «*A duração máxima de trabalho normal em cada dia dos trabalhadores que prestam trabalho, exclusivamente, nos dias de descanso semanal ou folgas dos restantes trabalhadores do setor da empresa é de 12 horas*» e «*Nas semanas com duração inferior a 40 horas, poderá ocorrer a redução diária não superior a 2 horas ou, mediante o acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias*».

ou meios- dias ou, ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sem aumento do subsídio de férias».

5.3- Banco de horas

O AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH, o CCT CCIH/SPTTOSH, o CCT CCIPD/SPTTOSSMSM e o AE EVT, Lda./SPTTOSAH são omissos nesta matéria.

O CCT CCAH/SPTTOSAH regula o regime do banco de horas, determinando que a entidade patronal e os trabalhadores podem optar por instituir um banco de horas, em que *«O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano».* Para além disso, este CCT regula as formas pelas quais pode ser compensado o trabalho prestado em acréscimo (que pode ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho ou em pagamento em dinheiro), a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho (2 dias úteis de antecedência) e, ainda, o período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar (nos 12 meses seguintes) bem como a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador da utilização dessa redução (5 dias úteis). Acrescenta-se também a hipótese de o limite das 200 horas por ano poder ser afastado caso *«a entidade empregadora necessite de utilizar o banco de horas de forma a evitar a redução do número de trabalhadores, durante um período até 12 meses».*

5.4- Horário concentrado

Todos os IRCT são omissos nesta matéria.

5.5- Isenção de horário de trabalho

Todos os IRCT são omissos nesta matéria.

5.6- Trabalho a tempo parcial

Todos os IRCT são omissos quanto a esta modalidade de contrato de trabalho.

5.7- Trabalho noturno

Esta matéria de acordo com o artigo 3º nº 3 alínea i), só pode ser afastada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sem oposição da lei, no caso de neste se dispor em sentido mais favorável aos trabalhadores. Nos termos do artigo 223º nº 1 *«Considera-se trabalho noturno o prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas».*

O CCT CCIH/SPTTOSH é omissos.

Todos os outros IRCT determinam qual o período de tempo durante o qual o trabalho prestado deve ser considerado noturno; assim:

- O AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH, o CCT CCAH/SPTTOSAH e o CCT CCIPD/SPTTOSSMSM determinam que o trabalho noturno é o prestado no período que decorre entre as 20 horas e as 7 horas;
- O AE EVT, Lda./SPTTOSAH considera trabalho noturno o prestado entre as 0 horas e as 5 horas²⁵,

5.8- Trabalho por turnos

O AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH, o CCT CCIH/SPTTOSH, o CCT CCAH/SPTTOSAH e o CCT CCIPD/SPTTOSSMSM são omissos.

O AE EVT, Lda./SPTTOSAH determina quanto ao regime de turnos que «*Sendo o trabalho prestado em regime de turnos ou horários móveis, devem estes ser organizados de modo a que os trabalhadores tenham folgas rotativas na medida em que for possível*» e «*Os horários supra referidos serão, em média, cumpridos em cinco dias e meio por semana, sendo as folgas ao fim do quarto dia de trabalho*».

5.9- Trabalho suplementar

Todos os IRCT regulam o regime do trabalho suplementar.

O AE EVT, Lda./SPTTOSAH remete a definição do trabalho suplementar para os termos da lei, e fixa como limite ao trabalho suplementar a prestar por trabalhador as 200 horas no período de um ano.

O AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH define o trabalho extraordinário em termos semelhantes ao da lei, regula em que casos pode ser prestado, estabelece o limite máximo de horas extra (2 horas por dia e 160 horas por ano) e à semelhança da lei prevê a necessidade de o mesmo ser registado.

O CCT CCIH/SPTTOSH estabelece que «*O trabalho suplementar rege-se pela lei vigente, e todo aquele que seja prestado por motorista deve constar da respetiva caderneta*»; aí estabelece-se também a duração do trabalho suplementar dos motoristas: «*O trabalho suplementar não poderá ter duração superior a três horas nem a quinze semanais, só podendo ser realizado em casos*

excepcionais», «Exceccionalmente, o período normal de trabalho suplementar poderá ir até ao máximo de cinco horas, no caso de demoras provocadas pelo embarque ou desembarque de passageiros ou mercadorias»²⁶;

O CCT CCAH/SPTTOSAH determina que todo o trabalho suplementar realizado por motoristas deva constar da caderneta ou registo respetivo; no que respeita à duração do trabalho suplementar dos motoristas *«O trabalho suplementar não poderá ter duração superior a duas horas diárias nem a oito horas semanais, só podendo ser realizado nos casos previstos na lei»* e *«Exceccionalmente, o período diário de trabalho extraordinário poderá ir até ao máximo de cinco horas, no caso de demoras provocadas pelo embarque ou desembarque de passageiros, mercadorias ou doentes»²⁷;*

O CCT CCIPD/SPTTOSSMSM define o trabalho suplementar em termos semelhantes ao da lei, prevê as situações em que pode ser prestado, a possibilidade de dispensa de prestação de trabalho suplementar, o limite máximo de horas (200 horas por ano e 2 horas por dia normal de trabalho), o direito a descanso compensatório remunerado e, por fim, a necessidade do registo da prestação de trabalho suplementar.

6- POLIVALÊNCIA FUNCIONAL

Quanto a esta matéria todos os IRCT fazem menção a esta matéria em termos semelhantes ao da lei.

O CCT CCIH/SPTTOSH e o CCT CCAH/SPTTOSAH indicam o dever das entidades patronais de *«Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei ou no presente contrato».*

O AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH e o CCT CCIPD/SPTTOSSMSM determinam que quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para estas categorias.

O AE EVT, Lda./SPTTOSAH determinado que *«O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado», «A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na*

²⁶⁻²⁶ O artigo 228º n.º 1 d) estabelece que o trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, ao limite de duas horas em dia normal de trabalho.

definição da categoria respetiva» e «No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta».

7- MOBILIDADE FUNCIONAL

O AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH e o CCT CCAH/SPTTOSAH são omissos.

O CCT CCIH/SPTTOSH e o AE EVT, Lda./SPTTOSAH nesta matéria reproduzem os termos da lei.

O CCT CCIPD/SPTTOSSMSM, para além de reproduzir os termos da lei, estabelece que quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponda um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento, sendo que este período não pode exceder 60 dias em cada ano civil, salvo acordo escrito do trabalhador.

8- TELETRABALHO

Nenhum dos IRCT regula esta modalidade de prestação de trabalho.

9- TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO

Todos os IRCT são omissos nesta matéria.

10- CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

Com exceção do CCT CCAH/SPTTOSAH, que remete a contratação de trabalhadores a prazo, certo ou incerto para o disposto na lei, todos os IRCT são omissos nesta matéria.

11- TRANSFERÊNCIA DO LOCAL DE TRABALHO

O AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH e o CCT CCAH/SPTTOSAH são omissos.

O AE EVT, Lda./SPTTOSAH reproduz os termos da lei «*É proibido à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora dos casos previstos na lei*».

O CCT CCIH/SPTTOSH e o CCT CCIPD/SPTTOSSMSM reproduzem o que se encontra previsto nos termos da lei, e regulam em moldes idênticos aos da lei as situações em que pode haver transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

12- DESLOCAÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO

O AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH e o AE EVT, Lda./SPTTOSAH não regulam esta matéria.

O CCT CCAH/SPTTOSAH regula quanto a esta matéria da seguinte forma *«Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do profissional e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao retorno da sua residência, o trabalhador tem direito à custa da entidade patronal e [em] conformidade com as instruções que desta recebe».*

O CCT CCIH/SPTTOSH prevê que o trabalhador não se possa recusar a prestar trabalho fora do local habitual, sempre que se verifiquem em conjunto as seguintes circunstâncias: lhe seja fornecido ou pago meio de transporte de ida e regresso para além do percurso habitual para o seu local de trabalho; o trabalho consinta regresso diário à sua residência; o tempo de trabalho de ida e regresso não seja superior em mais de duas horas ao despendido no trabalho e deslocação habitual e, por último, tenha sido avisado na véspera, no caso de o tempo consumido no trabalho e deslocações de ida e regresso ser superior ao habitual em mais de uma hora.

O CCT CCIPD/SPTTOSSMSM distingue as pequenas das grandes deslocações, prevendo os direitos dos trabalhadores em cada uma destas situações.

13- CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADOR

Todos os IRCT são omissos, com exceção do CCT CCIPD/SPTTOSSMSM, que faz uma referência ao assunto, estabelecendo que *«É proibido ao empregador ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos».*

14- FÉRIAS

Esta matéria de acordo com o artigo 3º nº 3 alínea h), só pode ser afastada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sem oposição da lei, no caso de neste se dispor em sentido mais favorável aos trabalhadores.

Todos os IRCT regulam o regime de férias:

- O AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH estabelece que *«Os trabalhadores têm direito a vinte e dois dias úteis de férias remuneradas em cada ano civil»*, sendo que *«A duração do período de férias é aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos: a) três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias; b) dois dias de férias até ao máximo de duas faltas e quatro meios-dias; c) um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-*

dias»; «No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis»;

- O CCT CCIH/SPTTOSH estabelece que «Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a trinta dias de férias consecutivas em cada ano civil»; «As férias poderão ser gozadas seguidas ou interpoladas, desde que, neste último caso, haja acordo escrito entre ambas as partes»; «O período de férias deverá ser gozado entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo se por acordo entre as partes se estabelecer outro prazo»;
- O CCT CCAH/SPTTOSAH determina que «Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, com menos de dois anos ao serviço da entidade patronal, terão direito a vinte e dois dias úteis de férias», «A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos: a) três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios- dias; b) dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou de quatro meios- dias; c) um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios- dias»; «As férias poderão ser gozadas seguida ou interpoladamente, desde que, neste último caso, haja acordo escrito entre ambas as partes»; «O período de férias deverá ser gozado entre 1 de janeiro e 31 de dezembro»; prevê-se também, entre outras coisas, a hipótese de interrupção das férias em caso de doença que coincida com o período de férias;
- O CCT CCIPD/SPTTOSSMSM estabelece, entre outros aspetos, que «Os trabalhadores têm direito a vinte e dois dias úteis de férias remuneradas em cada ano civil»; «A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos: a) três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios- dias; b) dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios- dias; c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios- dias»; «No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis»; estabelece-se que, por regra, as férias devem ser gozadas sem interrupção; prevê-se o regime de férias dos trabalhadores em situação de impedimento prolongado, bem como em situação de doença que se verifique no período de férias e, ainda, os efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias. Também se encontra regulada a retribuição e o subsídio de férias;
- O AE EVT, Lda./SPTTOSAH determina que «Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito em cada ano civil a vinte e dois dias úteis de férias; no entanto, pode o trabalhador

renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias»; «A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos: a) três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios- dias; b) dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou de quatro meios- dias; c) um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios- dias»; prevê-se ainda que a marcação do período de férias deve ser feita entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, que o trabalhador não pode exercer outra atividade remunerada durante as férias, a não ser que já a exercesse e, por fim, que «Antes do início das férias os trabalhadores abrangidos por este acordo receberão da entidade patronal um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho».

15- FERIADOS

O artigo 236º n.º 2 determina que «O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou o contrato de trabalho não pode estabelecer feriados diferentes dos indicados nos artigos anteriores».^{28 29}

O CCT CCIH/SPTTOSH é omissivo, e o **AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH** remete para os termos da lei geral.

O CCT CCAH/SPTTOSAH estipula como sendo dias feriados o Corpo de Deus, o 5 de outubro, o 1 de novembro, o 1 de dezembro e o 24 de dezembro, que não têm previsão nos termos atuais da lei.

O CCT CCIPD/SPTTOSSMSM estipula como sendo dias feriados o Corpo de Deus, o 5 de outubro, o 1 de novembro e o 1 de dezembro, que não têm previsão nos termos atuais da lei. O mesmo acontece com o **AE EVT, Lda./SPTTOSAH**, relativamente aos dias: Corpo de Deus, 5 de outubro, 1 de novembro e 1 de dezembro convencionados como sendo feriado.

16- PROTEÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR

Esta matéria não encontra previsão específica em nenhum dos IRCT.

²⁸ Tenha-se em consideração que, nos termos do n.º 1 do artigo 10º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho (que procedeu à terceira alteração ao Código do Trabalho), se refere que «A eliminação dos feriados de Corpo de Deus, de 5 de Outubro, de 1 de novembro e de 1 de dezembro, resultante da alteração efetuada pela presente lei ao n.º 1 do artigo 234º do Código do Trabalho, produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013 e será obrigatoriamente objeto de reavaliação num período não superior a cinco anos».

²⁹ A segunda-feira do Espírito Santo dia feriado previsto nestes IRCT é feriado regional conforme Decreto Regional n.º 13/80/A, da Assembleia Regional dos Açores de 21 de agosto de 1980, conjugado com o n.º 4 do artigo 8.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

No entanto, o **CCT CCIPD/SPTTOSSMSM** quanto aos direitos dos trabalhadores nas grandes deslocções convencionou o direito a um seguro de viagem, cobrindo despesas hospitalares no valor de 15 000,00€ nos casos de deslocções para fora das ilhas de S. Miguel e de Santa Maria, e a assistência médica e medicamentosa por conta de entidade empregadora se o trabalhador deixar de ficar abrangido por aqueles benefícios da segurança social.

17- RETRIBUIÇÃO TRABALHO SUPLEMENTAR

O artigo 268º nº 1 estabelece que «*O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: a) 25% pela primeira hora ou fração desta e 37.5% por hora ou fração subsequente, em dia útil; b) 50% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado*», nos termos do nº 3 do mesmo artigo prevê-se que «*O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho*».

Verifica-se que apenas o **AE EVT, Lda./SPTTOSAH** é omissivo quanto à regulamentação desta matéria.

O **AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH** estipula que:

- O trabalho extraordinário deverá ser remunerado com um acréscimo de 75% sobre a retribuição normal;
- O trabalho prestado em dias feriados, que será pago através de um suplemento que acrescerá à retribuição mensal e que é igual a 100% do valor do salário diário;
- O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago através de um suplemento que acrescerá à retribuição mensal e que é igual a 200% do valor do salário diário.

O **CCT CCIH/SPTTOSH** estabelece que:

- O trabalho suplementar confere o direito a retribuição especial, calculada da seguinte forma: acréscimo de 50% sobre a retribuição normal;
- Se o trabalho for prestado entre as 22 horas e as 7 horas, haverá ainda outro acréscimo de 25%;
- E confere ainda um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal e a um dia de descanso num dos três dias seguintes, no caso de o trabalho ser realizado em domingo, feriado ou dia de folga.

O **CCT CCAH/SPTTOSAH** determina que:

- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, calculada da seguinte forma: acréscimo de 50% da retribuição normal na primeira hora, se for diurno, e de 75% da retribuição normal, se

for noturna; acréscimo de 75% da retribuição normal nas horas seguintes, se forem diurnas, ou 100%, se forem noturnas;

- Há lugar a um acréscimo de 100% da retribuição normal no caso de trabalho extraordinário prestado em dia de descanso ou feriados, conferindo também direito a um dia de descanso num dos três dias seguintes.

Por seu turno, o CCT CCIPD/SPTTOSSMSM determina que:

- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito, além da remuneração, a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado; determina, também, que o trabalho prestado em dia útil deve ser remunerado com o acréscimo de 75% da retribuição normal;
- O mesmo trabalho, quando prestado em dias feriados, deve ser pago através de um suplemento que acrescerá à retribuição mensal e que é igual a 100% do valor da retribuição diária; O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e complementar deverá ser pago através de um suplemento que acrescerá à retribuição mensal e que é igual a 200% do valor do salário diário.

A este propósito atente-se que, de acordo com o previsto no artigo 7º nº 4 da Lei nº 23/2012, de 25 de junho (alterada pela Lei nº 69/2013 de 30 de agosto e pela Lei nº 48- A/2014 de 31 de julho) estiveram *«suspensas até 31 de dezembro de 2014 as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (...) que tenham entrado em vigor antes de 1 de agosto de 2012 e que disponham sobre: a) Acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho.»*.

18- REMUNERAÇÕES COMPLEMENTARES

Os cinco IRCT regulam a presente matéria, tendo cada um deles convencionado o pagamento das seguintes remunerações monetárias, ou regalias.

No AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH:

- Subsídio de refeição no valor mensal de 38€ (de acordo com a alteração de 20/12/2010);
- Diuturnidades no montante de 14,99€ (catorze euros e noventa e nove cêntimos) por cada cinco anos na empresa, contados desde a data da admissão, até ao limite de cinco diuturnidades (de acordo com a alteração de 20/12/2010);

- Remuneração pelo trabalho noturno superior em 35% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia;
- Direito à utilização gratuita de todas as carreiras de transportes coletivos de passageiros utilizadas pela empresa pelos trabalhadores, cônjuges sobre vivos e aos trabalhadores inválidos ou reformados da empresa.
- Direito dos filhos menores dos trabalhadores, e dos órfãos de trabalhadores falecidos enquanto ao serviço da empresa que frequentem os estabelecimentos oficiais de ensino a bilhetes de assinatura gratuitos mensais ou semanais das carreiras que sirvam exclusivamente para o transporte das suas residências para os respetivos estabelecimentos de ensino e vice-versa.

No CCT CCIH/SPTTOSH:

- Subsídio de refeição no valor de 3,78€ por cada dia de trabalho efetivo prestado pelo trabalhador (de acordo com a alteração de 29/06/2009);
- Diuturnidades no valor de 12,46€ por cada três anos de serviço na mesma entidade patronal, com um limite de cinco diuturnidades (de acordo com a alteração de 29/06/2009);
- Deslocações externas temporárias, sem regresso diário à residência habitual dá direito à retribuição especial com acréscimo de 50% sobre a retribuição, ficando a entidade empregadora obrigada ao pagamento das despesas de alojamento, alimentação e transportes, dentro de um limite considerado normal acrescido de 25€ por cada dia fora da ilha.

No CCT CCAH/SPTTOSAH:

- Diuturnidades no valor de 17,50€ por cada cinco anos de antiguidade até ao limite de cinco diuturnidades;
- Subsídio de risco atribuído aos motoristas profissionais de transportes de combustíveis em carros cisterna ou tanques no valor de 45,90€;
- Pelo trabalho noturno prestado entre as 20 horas e as 7 horas os trabalhadores têm direito a um acréscimo de 25% sobre a retribuição normal.

No CCT CCIPD/SPTTOSSMSM:

- Subsídio de refeição no valor de 38€. Este valor é pago proporcionalmente nas situações de falta do trabalhador;
- Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações:
 - Pagamento das despesas de transporte;
 - Pagamento das refeições a que houver lugar, no valor de 6,81€ por cada refeição (almoço ou jantar) ou no caso do motorista de pesados de passageiros se encontrar em serviço de turismo poderá toma-la no mesmo local da excursão respetiva, sendo a entidade patronal responsável pela respetiva refeição.
- Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações:
 - Subsídio diário de 4,55€ (fora de S. Miguel e de Santa Maria)
 - Pagamento das despesas de transporte;
 - Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, mediante a apresentação das respetivas faturas;
- Diuturnidades no valor de 14,99€ por cada cinco anos de permanência na mesma empresa, até ao limite de cinco, não sendo contado o tempo de aprendizagem nem o de prática. Acrescenta-se ainda que *«A partir de 1 de dezembro de 1978 todos os trabalhadores com pelo menos cinco anos de serviço na mesma empresa terão direito à primeira diuturnidade. Os que na mesma data tiverem dez ou mais anos de serviço na empresa terão direito à segunda diuturnidade. A terceira, quarta e quinta diuturnidade vencer-se-ão cinco, dez ou quinze anos, contados a partir do dia 1 de dezembro de 1978»*;
- Retribuição por trabalho noturno será superior em 35% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

No AE EVT, Lda./SPTTOSAH:

- Subsídio de alimentação no valor de 2.25€ por cada dia de trabalho efetivo;
- Diuturnidades, *cada trabalhador tem direito a uma diuturnidade no valor de 22,50€ euros por cada cinco anos de trabalho efetivo na empresa em categoria sem acesso obrigatório ou cujo acesso tenha sido legitimamente vedado, até ao limite de cinco diuturnidades»*;
- Trabalho noturno prevê-se que este será pago com um acréscimo de 25% sobre a retribuição normal.

19- CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O regime de cessação do contrato de trabalho é regulado imperativamente pela lei, com exceção dos critérios de definição de indemnizações e dos prazos de procedimento e de aviso prévio, bem como dos valores das indemnizações, de acordo com o disposto no artigo 339º.

O **AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH** é omissivo quanto a esta matéria omissivo.

O **CCT CCIH/SPTTOSH** dedica um capítulo à cessação do contrato de trabalho, onde refere quatro das formas de cessação do contrato de trabalho previstas na lei e prevê aquilo que se entende por «*justa causa para a entidade patronal*» e «*justa causa para o trabalhador*», em termos idênticos aos previstos na lei.

O **CCT CCAH/SPTTOSAH** refere que o contrato de trabalho pode cessar nos termos da lei. E, acrescenta a violação dos deveres de não concorrência e confidencialidade como fundamentos a cessação do contrato por justa causa.

O **CCT CCIPD/SPTTOSSMSM** contém um capítulo dedicado à regulamentação desta matéria, regulando algumas das formas de cessação do contrato de trabalho com algumas especificidades quanto aos direitos do trabalhador e relação a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

O **AE EVT, Lda./SPTTOSAH** faz menção à «*justa causa de despedimento*» e à «*justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador*», remetendo em ambos os casos para os termos da lei.

20- PREVENÇÃO E REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Esta matéria de acordo com o artigo 3º nº 3 alínea I), só pode ser afastada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sem oposição da lei, no caso de neste se dispor em sentido mais favorável aos trabalhadores.

Dos IRCT em estudo quatro fazem menção ao dever da entidade empregadora proporcionar boas condições de trabalho.

O **AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH** nesta matéria determina que a empresa assegurará inspeção médica aos seus trabalhadores pelo menos uma vez por ano.

O **CCT CCIH/SPTTOSH** menciona o dever das entidades patronais de proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral e o dever do trabalhador participar por escrito os acidentes ocorridos em serviço.

O CCT CCAH/SPTTOSAH e o CCT CCIPD/SPTTOSSMSM estabelecem princípios gerais análogos aos previstos no Código do Trabalho e na Lei dos Acidentes de Trabalho (Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro), tais como: o dever que incumbe aos empregadores de proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral; a necessidade dos empregadores aplicarem e efetivarem as medidas de segurança, saúde e higiene recomendadas; prevê-se também a situação dos trabalhadores com incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional; para além disto, estabelece-se ainda um conjunto de medidas que têm em vista a prevenção e o controle de alcoolemia e estupefacientes (de acordo com a alteração de 07/09/2012, no primeiro CCT mencionado). O CCT CCIPD/SPTTOSSMSM prevê também o dever da empresa de por à disposição dos trabalhadores um local onde possam tomar as suas refeições, e a obrigatoriedade dos trabalhadores cumprirem todas as prescrições em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

O AE EVT, Lda./SPTTOSAH faz uma alusão ao dever que os trabalhadores têm de cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho, cabendo à entidade patronal instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, e determina que *«Antes da admissão, deverá a empresa submeter o trabalhador a exame médico, a fim de verificar a sua aptidão para o exercício da atividade, designadamente no que respeita à saúde e robustez para o desempenho das funções a atribuir-lhe»*, preceito este idêntico ao previsto na lei.

21- REPRESENTANTES SINDICAIS

Esta matéria de acordo com o artigo 3º nº 3 alínea m), só pode ser afastada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sem oposição da lei, no caso de neste se dispor em sentido mais favorável aos trabalhadores.

O AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH não faz referência a esta questão.

O CCT CCIH/SPTTOSH prevê princípios análogos aos da lei, tais como o dever que incumbe às entidades patronais de *«facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte de comissões de trabalhadores ou sindicais, que sejam delegados ou dirigentes sindicais (...)»* e de *«dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais e funções em organismos de previdência, quando legalmente requisitados»*, regulando de modo idêntico ao da lei o *«direito à atividade sindical»*. Determina como justificada sem perda de quaisquer direitos conferidos por lei ou pelo IRCT, as ausências do serviço por todo o tempo necessário para o cumprimento do mandato que lhes for confiado através da eleição pelos

trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais (4 dias por mês) e delegados sindicais membros das comissões de trabalhadores (5 horas por mês).

O CCT CCAH/SPTTOSAH e o CCT CCIPD/SPTTOSSMSM em moldes semelhantes ao da lei preveem que a entidade empregadora deve possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores e dispensar os trabalhadores quando para isso seja necessário, prevendo também que se consideram justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva. O CCT CCAH/SPTTOSAH, acrescentando ainda que «*As entidades patronais obrigam-se a cumprir as orientações emanadas dos dirigentes sindicais em matéria da sua competência*».

O AE EVT, Lda./SPTTOSAH reproduz o princípio geral do direito conferido por lei aos trabalhadores a desenvolverem a atividade sindical no interior da empresa.

22- GREVE

Nenhum dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva regula a greve.

23- COMISSÃO PARITÁRIA

Com exceção do AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH , todos os outros instrumentos de regulamentação coletiva em análise regulam esta matéria, nomeadamente a composição da comissão paritária, as competências da comissão paritária e seu funcionamento, bem como os termos em que se fazem as deliberações da mesma.

Quadro II: Síntese Conclusiva

	TEMAS EM ANÁLISE	AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH	CCT CCIH/SP TTOSH	CCT CCAH/SPT TOSAH	AE EVT, Lda./SPTTO SAH	CCT CCIPD/SPTT OSSMSM
1	Vigência e denúncia	X	X	X	X	X
2	Trabalho de menores	-	-	-	-	X
3	Trabalhador estudante	-	-	-	-	-
4	Formação profissional	-	-	-	X	-
5.1	Limite diário e semanal do PNT	X	X	X	X	X
5.2	Horário de trabalho com adaptabilidade	-	-	X	X	-
5.3	Banco de horas	-	-	X	-	-
5.4	Horário concentrado	-	-	-	-	-
5.5	Isenção de horário de trabalho	-	-	-	-	-
5.6	Trabalho a tempo parcial	-	-	-	-	-
5.7	Trabalho noturno	X	-	X	X	X
5.8	Trabalho por turnos	-	-	-	X	-
5.9	Trabalho suplementar	X	X	X	X	X
6	Polivalência funcional	-	-	-	-	-
7	Mobilidade funcional	-	-	-	-	X
8	Teletrabalho	-	-	-	-	-
9	Trabalho em comissão de serviço	-	-	-	-	-
10	Contrato de trabalho a termo	-	-	-	-	-
11	Transferência do local de trabalho	-	X	-	-	X
12	Deslocação do local de trabalho	-	X	X	-	X
13	Cedência ocasional de trabalhador	-	-	-	-	-
14	Férias	X	X	X	X	X
15	Feriados	-	-	X	X	X
16	Proteção social complementar	-	-	-	-	-
17	Retribuição trabalho suplementar	X	X	X	-	X
18	Remunerações complementares	X	X	X	X	X
19	Cessação do contrato de trabalho	-	-	X	-	X
20	Prevenção e reparação de AT e SST	X	-	X	-	X
21	Representantes sindicais	-	X	X	-	-
22	Greve	-	-	-	-	-
23	Comissão paritária	-	X	X	X	X

CONCLUSÕES FINAIS

Na perspetiva socioeconómica atendendo ao universo laboral apurado dos profissionais dos transportes, oficinas, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis, escolas de condução e aluguer de automóveis sem condutor, assim como alguns profissionais metalúrgicos, metalomecânicos e administrativos, todos eles abrangidos por IRCT regionais, conclui-se que estes representam cerca de 4,37% dos ativos açorianos e as suas entidades empregadoras representam cerca de 7,37% do tecido empresarial regional.

As empresas apuradas atendendo à sua dimensão, de acordo com o número de trabalhadores que empregam, caracterizam-se maioritariamente como sendo do tipo microempresas (59,9%), estando a maioria (57,8%) sediada na ilha de São Miguel, e empregam maioritariamente profissionais dos transportes (48,1%) e profissionais das oficinas/garagens (34,7%), sendo estes na sua maioria do sexo masculino (93%) e com idades compreendidas entre os 31 e os 50 anos (59,8%). Quanto ao seu nível de qualificação 44,7% são profissionais qualificados e 88,2% possuem o ensino básico ou equivalente.

Os contratos de trabalho celebrados entre as entidades empregadoras e os trabalhadores são na grande maioria, 81,6%, por tempo indeterminado (sem termo). Variando as remunerações médias mensais entre os 526,72€ (para os profissionais dos postos de abastecimento/estações de serviço) e os 758,53€ (escolas de condução). Sendo o valor da média global das remunerações efetivas apurado de 687,22€.

As variações médias das remunerações convencionais deflacionadas apresentaram, para o período em análise, entre a data da publicação do último texto integral dos IRCT's objeto deste estudo e 31 de dezembro de 2014, valores negativos que variam entre os -3,94% e os -8,32%. No entanto, ao analisarmos as variações deflacionadas por anos, verificamos que, excecionalmente em 2009, os valores foram positivos.

No que respeita à análise do conteúdo dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho em causa atendendo às 23 temáticas pré-selecionadas, constata-se que em todos os IRCT's as temáticas de seguida enunciadas não foram negociadas, ou quando constam do clausulado trata-se de mera transcrição ou de remissão para a lei que de acordo com o critério adotado entende-se por isso como não negociadas: trabalhador estudante, horário concentrado, isenção de horário de trabalho, trabalho a tempo parcial, polivalência funcional, teletrabalho, trabalho em comissão de serviço, contrato de trabalho a termo, cedência ocasional de trabalhador, proteção social complementar e greve.

Das 23 temáticas pré-selecionadas, de acordo com os critérios de análise adotados verifica-se em relação a cada um dos IRCT's que foram negociadas as seguintes:

- IRCT 1 -** AE Empresa Farias, Lda./SPTTOSH: vigência e denúncia, limite diário e semanal do PNT, trabalho noturno, trabalho suplementar, férias, retribuição trabalho suplementar, remunerações complementares e prevenção e reparação de AT e SST.
- IRCT 2 -** CCT CCIH/SPTTOSH: vigência e denúncia, limite diário e semanal do PNT, trabalho suplementar, transferência do local de trabalho, deslocação do local de trabalho, férias, retribuição

trabalho suplementar, remunerações complementares, representantes sindicais e comissão paritária.

IRCT 3 - CCT CCAH/SPTTOSAH: vigência e denúncia, limite diário e semanal do PNT, horário de trabalho com adaptabilidade, banco de horas, trabalho noturno, trabalho suplementar, deslocação do local de trabalho, férias, feriados, retribuição trabalho suplementar, remunerações complementares, cessação contrato de trabalho, prevenção e reparação de AT e SST, representantes sindicais e comissão paritária.

IRCT 4 - No CCT CCIPD/SPTTOSSMSM: vigência e denúncia, trabalho de menores, limite diário e semanal do PNT, trabalho noturno, trabalho suplementar, mobilidade funcional, transferência do local de trabalho, deslocação do local de trabalho, férias, feriados, retribuição trabalho suplementar, remunerações complementares, cessação contrato de trabalho, prevenção e reparação de AT e SST e comissão paritária.

IRCT 5 - No AE EVT, Lda./SPTTOSAH: vigência e denúncia, formação profissional, limite diário e semanal do PNT, horário de trabalho com adaptabilidade, trabalho noturno, trabalho por turnos, trabalho suplementar, férias, feriados, remunerações complementares e comissão paritária.

Assim 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: vigência e denúncia, limite semanal do período normal de trabalho, trabalho suplementar, férias e remunerações complementares.

Acrescente-se, por fim, que no que respeita às cláusulas que contrariam normas legais imperativas, nomeadamente as que dispõem de modo contrario sobre trabalho suplementar e limite diário do período normal de trabalho, dispõe o nº 2 do artigo 7º da Lei Preambular do atual Código do Trabalho que «*As disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra no prazo de 12 meses após a entrada em vigor desta lei, sob pena de nulidade*».

Junho 2015

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
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 SETORES E ILHAS DE ESTABELECIMENTO	8
2.2- PERFIL DOS TRABALHADORES.....	9
CAPÍTULO 3 – REMUNERAÇÕES CONVENCIONAIS E EFETIVAS	14
3.1- REMUNERAÇÕES MÉDIAS BASE CONVENCIONAIS E EFETIVAS.....	14
3.2- REMUNERAÇÕES MÉDIAS BASE EFETIVAS POR NÍVEL DE HABILITAÇÕES E SEXO	16
CAPÍTULO 4 – VARIAÇÃO ENTRE TABELAS	19
4.1- VARIAÇÕES MÉDIAS NOMINAIS E DEFLACIONADAS	19
4.2- VARIAÇÕES MÉDIAS NOMINAIS E DEFLACIONADAS POR ANOS	20
PARTE II	22
PERSPECTIVA JURIDICO-LABORAL DA CONTRATAÇÃO COLETIVA REGIONAL EM ANÁLISE	22
CAPÍTULO 5 - ANÁLISE DO CONTEÚDO DOS IRCTS.....	27
1 - VIGÊNCIA E DENÚNCIA.....	28
2 - TRABALHO DE MENORES	28
3 - TRABALHADOR ESTUDANTE.....	29
4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	29
5 - LIMITES À DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	29
6- POLIVALÊNCIA FUNCIONAL	33
7- MOBILIDADE FUNCIONAL	34
8- TELETRABALHO.....	34
9- TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO	34
10- CONTRATO DE TRABALHO A TERMO	34
11- TRANSFERÊNCIA DO LOCAL DE TRABALHO	34
12- DESLOCAÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO.....	34
13- CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADOR.....	35
14- FÉRIAS.....	35
15- FERIADOS.....	37
16- PROTEÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR	37
17- RETRIBUIÇÃO TRABALHO SUPLEMENTAR.....	38
18- REMUNERAÇÕES COMPLEMENTARES.....	39
19- CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	42
20- PREVENÇÃO E REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO.....	42

21- REPRESENTANTES SINDICAIS	43
22- GREVE.....	44
23- COMISSÃO PARITÁRIA	44
CONCLUSÕES FINAIS.....	46
ÍNDICE	48
ÍNDICE DE TABELAS, GRÁFICOS E QUADROS.....	50

ÍNDICE DE TABELAS, GRÁFICOS E QUADROS

PARTE I

Tabela 1 – Número de empresas e de TCO na RAA, por atividades principais	4
Tabela 2 – Distribuição das empresas, por atividades principais e por ilhas	5
Tabela 3 – Distribuição das empresas por atividades principais e por dimensão	6
Tabela 4 – Distribuição das empresas por ilha e dimensão	7
Tabela 5 – Distribuição dos TCO por ilha e por setor	8
Tabela 6 – Distribuição dos TCO por sexo e por setor	9
Tabela 7 – Distribuição dos TCO por faixa etária e por setor	10
Tabela 8 – Distribuição dos TCO por nível de qualificação profissional e por setor	11
Tabela 9 – Distribuição dos TCO por Nível de habilitação literária e por setor	12
Tabela 10 – Distribuição dos TCO por tipo de contrato de trabalho e por setor	13
Tabela 11 – Remunerações médias efetivas e convencionais por setores	15
Tabela 12 – Número de TCO por habilitações literárias e respectivas remunerações médias efetivas e convencionais	16
Tabela 13 – Remunerações médias efetivas por setor e sexo	17
Tabela 14 – Remunerações médias efetivas por habilitações literárias e sexo	18
Tabela 15 – Variações médias nominais e deflacionadas por IRCT	19
Tabela 16 – Variações médias nominais e deflacionadas por ano e IRCT	21
Gráfico 1 – Número de empresas e de trabalhadores por CAE	4
Gráfico 2 – Distribuição das empresas por atividades principais e por ilhas	5
Gráfico 3 – Distribuição percentual das empresas por dimensão	6
Gráfico 4 – Distribuição das empresas por ilha e dimensão	7
Gráfico 5 – Distribuição dos TCO ilha e setor	8
Gráfico 6 – Distribuição percentual dos TCO por sexo	9
Gráfico 7 – Distribuição dos TCO por faixa etária e setor	10
Gráfico 8 – Distribuição percentual dos TCO por nível de qualificação profissional	11
Gráfico 9 – Distribuição percentual dos TCO por nível de habilitação literária	12

Gráfico 10 – Distribuição percentual dos TCO por tipo de contrato de trabalho	13
Gráfico 11 – Remuneração média efetiva e remunerações médias efetivas e convencionais por setores	15
Gráfico 12 – Número de TCO por habilitações literárias e respectivas remunerações médias efetivas e convencionais.....	16
Gráfico 13 – Remunerações médias efetivas por setor e sexo.....	17
Gráfico 14 – Remunerações médias efetivas por habilitações literárias e sexo	18
Gráfico 15 – Variações médias nominais e deflacionadas por IRCT	20
PARTE II	
Quadro I: Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho	21
Quadro II: Síntese conclusiva.....	45