

CONTRATAÇÃO COLETIVA

**PUBLICADA
NOS AÇORES**

(Até 2019)

**PROFISSIONAIS DE
ESCRITÓRIO E
COMÉRCIO**

18 JANEIRO 2020

DIREÇÃO DE SERVIÇOS DO TRABALHO



**GOVERNO
DOS AÇORES**



ÍNDICE

FICHA TÉCNICA.....	6
INTRODUÇÃO	7
METODOLOGIA	8
CAPÍTULO 1 - CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL.....	9
1.1- NÚMERO DE EMPRESAS E DE TRABALHADORES	9
1.2- DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA DAS EMPRESAS	10
1.3- A DIMENSÃO DAS EMPRESAS	11
CAPÍTULO 2 - CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES.....	14
2.1- DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR ILHAS DE ESTABELECIMENTO	14
2.2- PERFIL DOS TRABALHADORES.....	14
CAPÍTULO 3 – REMUNERAÇÕES CONVENCIONAIS E EFETIVAS.....	23
3.1- REMUNERAÇÕES MÉDIAS BASE CONVENCIONAIS E EFETIVAS.....	23
3.2- REMUNERAÇÕES MÉDIAS BASE EFETIVAS POR NÍVEL DE HABILITAÇÕES E SEXO	24
CAPÍTULO 4 – VARIAÇÃO ENTRE TABELAS	27
4.1- VARIAÇÕES MÉDIAS NOMINAIS E DEFLACIONADAS.....	27
4.2- VARIAÇÕES MÉDIAS NOMINAIS E DEFLACIONADAS POR ANOS	28
CAPÍTULO 5 - ANÁLISE JURÍDICA DO CONTEÚDO DOS IRCT.....	30
5.1 TEMAS OBJETO DE ANÁLISE NOS CONTEÚDOS DOS IRCTS.....	34
5.2 ANÁLISE DO CONTEÚDO DO CLÁUSULADO	36
1. VIGÊNCIA.....	36
2. DENÚNCIA.....	37
3. TRABALHO DE MENORES.....	38
4. TRABALHADOR ESTUDANTE	38
5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	39
6. PERIODO NORMAL DE TRABALHO	41
6.1 LIMITES, DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO	41
6.2 HORÁRIOS DE TRABALHO COM ADAPTABILIDADE	43
6.3 BANCO DE HORAS	44
6.4 HORÁRIO CENTRADO	44

6.5 ISENÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO	45
6.6 TRABALHO A TEMPO PARCIAL	45
6.7 TRABALHO NOTURNO	45
6.8 TRABALHO POR TURNOS	46
6.9 TRABALHO SUPLEMENTAR	47
7. POLIVALÊNCIA FUNCIONAL	50
7.1 MOBILIDADE FUNCIONAL	50
8 – TELETRABALHO	50
9 – TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO	50
10 – CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO	50
11 - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO.....	50
12 – CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADORES.....	51
13 - FÉRIAS.....	51
14 - FERIADOS	53
15 - PROTEÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR.....	54
16 - RETRIBUIÇÃO TRABALHO SUPLEMENTAR.....	55
17 - REMUNERAÇÕES COMPLEMETARES	56
17.1 – DIUTURNIDADES	56
17.2 – ABONO PARA FALHAS.....	56
18 – CESSAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO.....	57
19 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	60
20 – REPRESENTANTES SINDICAIS.....	61
21 – GREVE	63
22 – COMISSÃO PARITÁRIA	63
CONCLUSÕES	67

ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES

TABELAS

TABELA 1 - NÚMERO DE EMPRESAS E DE TCO DE COMÉRCIO E ESCRITÓRIO NA R.A.A.....	9
TABELA 2 - NÚMERO DE EMPRESAS POR TCO DE COMÉRCIO E ESCRITÓRIO E POR ILHA	10
TABELA 3 - NÚMERO DE EMPRESAS POR DIMENSÃO SEGUNDO OS TCO DE COMÉRCIO E ESCRITÓRIO.	11
TABELA 4 - DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS POR DIMENSÃO, POR ILHA E POR TCO DE COMÉRCIO E ESCRITÓRIO	12
TABELA 5 - DISTRIBUIÇÃO DOS TCO DE COMÉRCIO E ESCRITÓRIO POR ILHA.....	14
TABELA 6 - DISTRIBUIÇÃO DOS TCO DE COMÉRCIO E ESCRITÓRIO POR SEXO.....	15
TABELA 7 - DISTRIBUIÇÃO DOS TCO DE COMÉRCIO E ESCRITÓRIO POR FAIXA ETÁRIA.....	16
TABELA 8 - DISTRIBUIÇÃO DOS TCO DE COMÉRCIO E ESCRITÓRIO POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	18
TABELA 9 - DISTRIBUIÇÃO DOS TCO DE COMÉRCIO E ESCRITÓRIO POR HABILITAÇÃO LITERÁRIA.....	20
TABELA 10 - DISTRIBUIÇÃO DOS TCO POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO	22
TABELA 11 - DISTRIBUIÇÃO DOS TCO POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS, REMUNERAÇÃO MÉDIA EFETIVA, REMUNERAÇÃO MÉDIA CONVENCIONAL E DIFERENÇA ENTRE MÉDIAS.....	24
TABELA 12 - VALOR MÉDIO DAS REMUNERAÇÕES EFETIVAS DOS TCO DE COMÉRCIO E DE ESCRITÓRIO, POR SEXO.....	25
TABELA 13 - VALOR MÉDIO DAS REMUNERAÇÕES EFETIVAS POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	26
TABELA 14 - VARIAÇÕES MÉDIAS NOMINAIS E DEFLACIONADAS POR IRCT	27
TABELA 15 - VARIAÇÕES MÉDIAS NOMINAIS E DEFLACIONADAS POR ANO	29
TABELA 16 - VARIAÇÕES MÉDIAS NOMINAIS E DEFLACIONADAS POR IRCT E POR ANO	29

GRÁFICOS

Gráfico 1- Número de empresas e de TCO de comércio e escritório na R.A.A.	9
Gráfico 2- Número de empresas por TCO de comércio e escritório e por ilha	11
Gráfico 3 - Distribuição percentual das empresas por dimensão	12
Gráfico 4 - Distribuição das empresas com TCO de comércio, por dimensão e ilha	13
Gráfico 11 - Distribuição percentual dos TCO do comércio por nível de qualificação profissional	19

Gráfico 12 - Distribuição percentual dos TCO de escritório por nível de qualificação profissional	19
Gráfico 13 - Distribuição percentual dos TCO por habilitação literária	20
Gráfico 14 - Distribuição percentual dos TCO de comércio por habilitação literária.....	21
Gráfico 15 - Distribuição percentual dos TCO de escritório por habilitação literária	21
Gráfico 16 - Distribuição percentual dos TCO por tipo de contrato de trabalho	22
Gráfico 17 - Valor médio das remunerações efetivas e convencionais do total dos TCO e dos TCO de comércio e escritório	23
Gráfico 18 - Valor médio das remunerações efetivas dos TCO por habilitação literária	24
Gráfico 19 - Valor médio das remunerações efetivas dos TCO por sexo.....	25
Gráfico 21 - Variações médias nominais e deflacionadas por IRCT	28

QUADROS

QUADRO 1 - INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (IRCT).....	33
QUADRO 2 - LIMITE DIÁRIO E SEMANAL DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO	43
QUADRO 3 - TRABALHO SUPLEMENTAR	49
QUADRO 4 - REMUNERAÇÃO – PRESTAÇÕES COMPLEMENTARES (RPC)	56
QUADRO 5 - SÍNTESE CONCLUSIVA.....	65

FICHA TÉCNICA

Título: Estudo sobre a contratação coletiva de trabalho publicada na Região Autónoma dos Açores para os Profissionais de Escritório e Comércio

Data: dezembro de 2020

Elaborado com informação disponível até ao dia 31 de dezembro de 2019

Secretaria Regional da Juventude, Qualificação Profissional e Emprego

Direção Regional da Qualificação Profissional e Emprego

Direção de Serviços do Trabalho

Rua Dr. José Tavares Carreiro, S/n

9500-119 Ponta Delgada

Telefone: 296308000 Fax: 296 30 81 92 E-mail: info.dst@azores.gov.pt

A reprodução destes dados só é permitida com indicação da fonte

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo a análise da contratação coletiva de trabalho da Região Autónoma dos Açores (R.A.A.), de caráter horizontal, no que diz respeito aos profissionais do comércio e escritório, no período compreendido entre as últimas revisões globais e 31 de dezembro de 2019.

Na primeira parte visou-se apurar alguns dados pertinentes sobre os profissionais e as empresas abrangidas pela contratação coletiva em análise, sob o ponto de vista da realidade empresarial regional, caracterizando as suas empresas e desenhando o perfil dos trabalhadores.

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

Na segunda parte de cariz jurídico divulgam-se os resultados da análise ao conteúdo da contratação coletiva regional que se aplica às relações profissionais em apreciação, atendendo às últimas publicações dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho (IRCT) analisados até 31 de dezembro de 2019, e ao disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro na sua atual redação¹, referentes aos seguintes temas: Vigência, Denúncia, Trabalho de menores, Trabalhador estudante, Formação profissional, Limite, duração e organização de Trabalho, Horário com adaptabilidade, Banco de horas, Horário centrado, Isenção de horário, Trabalho a tempo parcial, Trabalho noturno, Trabalho por turnos, Trabalho suplementar, Polivalência funcional, Teletrabalho, Trabalho em comissão de serviço, Contratos de trabalho a termo, Transferência do local de trabalho, Cedência ocasional de trabalhadores, Férias, Feriados, Proteção Social Complementar, Retribuição de Trabalho Suplementar, Diuturnidades, Abono para Falhas, Proteção social complementar, Retribuição trabalho suplementar, Remunerações complementares – Diuturnidades e Abono para falhas, Cessação do contrato de trabalho, Segurança e Saúde no Trabalho, Representantes sindicais, Greve e Comissão paritária.

Tendo sido analisados os conteúdos das três convenções coletivas de trabalho (CCT) abaixo indicadas, que correspondem aos CCT negociados pela Câmara do Comercio e Industria de Ponta Delgada, pela Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e pela Câmara do Comércio e Industria da Horta, cujos âmbitos geográficos correspondem respetivamente às ilhas de São Miguel e Santa Maria, às ilhas Terceira, Graciosa, e São Jorge, e às ilhas do Fail, Pico, Flores e Corvo:

¹ Código do Trabalho alterado pelas: Lei n.º 93/2019, de 04/09, Lei n.º 90/2019, de 04/09, Lei n.º 14/2018, de 19/03, Retificação n.º 28/2017, de 02/10, Lei n.º 73/2017, de 16/08, Lei n.º 28/2016, de 23/08, Lei n.º 8/2016, de 01/04, Lei n.º 120/2015, de 01/09, Lei n.º 28/2015, de 14/04, Lei n.º 55/2014, de 25/08, Lei n.º 27/2014, de 08/05, Lei n.º 69/2013, de 30/08, Lei n.º 47/2012, de 29/08, Retificação n.º 38/2012, de 23/07, Lei n.º 23/2012, de 25/06, Lei n.º 53/2011, de 14/10, Lei n.º 105/2009, de 14/09 e Rect. n.º 21/2009, de 18/03.

1. CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores² – CCT CCIPDL/SINDESCOM;
2. CCT entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo³ – CCT CCI AH/STEC AH;
3. CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta⁴ – CCT CCIH/SEC.

METODOLOGIA

Na primeira parte deste estudo, com vista ao apuramento do universo laboral regional relativo aos profissionais de comércio e escritórios, abrangidos pelos 3 IRCT em análise, foram utilizados os anexos A (Quadros de Pessoal) dos Relatórios Únicos apresentados pelas empresas junto do Observatório do Emprego e Formação Profissional, referentes a outubro de 2018, tendo sido selecionados todos os trabalhadores por conta de outrem (TCO) em que as respetivas empresas os declararam como estando abrangidos por aquelas convenções.

Na análise das remunerações, foram apenas abrangidos os trabalhadores que apresentavam categorias profissionais equiparáveis às previstas nos respetivos IRCT's.

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

No cálculo das variações médias entre tabelas deflacionadas, foi utilizado o índice de preços ao consumidos (IPC) dos anos das publicações das tabelas, tendo como “tabelas base” as tabelas publicadas nas revisões globais de cada convenção. A análise reporta-se, assim, ao período entre a última revisão global de cada convenção e 31 de dezembro de 2019.

² Última Revisão Global publicado no Jornal Oficial, II Série, nº158, de 24 de agosto de 2017, com alterações salariais e outras publicadas respetivamente, no Jornal Oficial, II Série, n.º 137, de 18 de julho de 2018 e JO, II Série, n.º 73, de 12 de abril de 2019.

³ Última Revisão Global foi publicada no publicada no JO, II série, nº 102, de 02.06.2008, com alterações salariais e outras subsequentes foram publicadas no JO, II série, nº 161, de 24.08.2009, e no JO, II série, n.º 166, de 30.08.2010

⁴ Última revisão global publicada no JO, IV série, nº 6, de 01.03.2007, e as alterações salariais e outras subsequentes foram publicadas no JO, II série, nº 102, de 02.06.2008, e no JO, II série, n.º 121, de 26.06.2009

CAPÍTULO 1 - CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL

Para o estudo sobre os profissionais de escritório e de comércio na Região Autónoma dos Açores, foi feito o apuramento do universo empresarial da Região com base nos quadros de pessoal de 2018 (QP).

1.1- NÚMERO DE EMPRESAS E DE TRABALHADORES

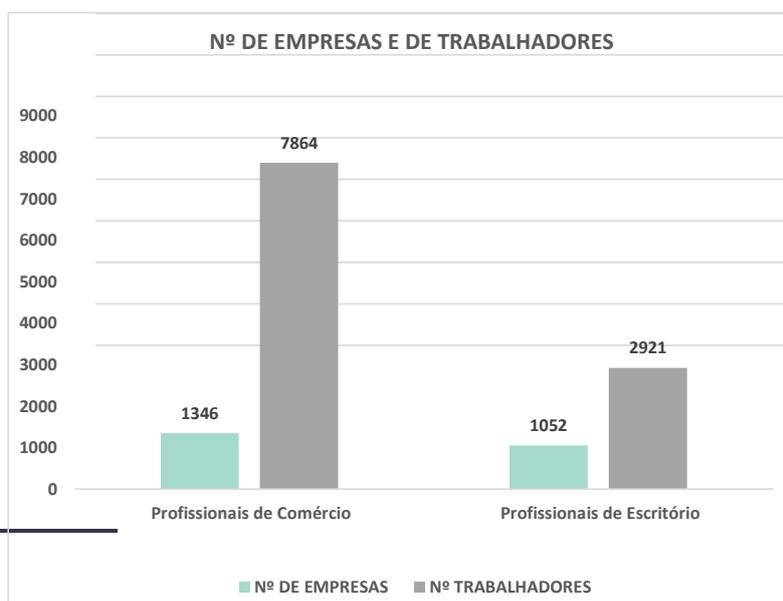
Analisando os dados apurados, verificamos que em 2018 existiam na Região 1346 empresas com profissionais de comércio ao seu serviço, empregando assim 7864 trabalhadores por conta de outrem (TCO). Quanto aos profissionais de escritório, foram apurados 2921 profissionais, distribuídos por 1052 empresas.

Tabela 1 - Número de empresas e de TCO de comércio e escritório na R.A.A.

	Profissionais de Comércio	Profissionais de Escritório	total
Nº DE EMPRESAS	1346	1052	2398
Nº TRABALHADORES	7864	2921	10785

No total são 2398 entidades regionais, representando cerca de 48,94% do tecido empresarial regional⁵, e 50862 trabalhadores, o que representa cerca de 21,20% do total de trabalhadores açorianos⁶.

Gráfico 1- Número de empresas e de TCO de comércio e escritório na R.A.A.



⁵ O número total de empresas que entregaram quadros de pessoal em 2018 é de 4900.

⁶ O número total de trabalhadores dos quadros de pessoal, referentes a 2018 é de 50862.

1.2- DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA DAS EMPRESAS

Se tivermos em conta a distribuição das empresas por ilhas verificamos que a maioria delas está sediada na ilha de São Miguel, tanto os profissionais do comércio como os de escritório.

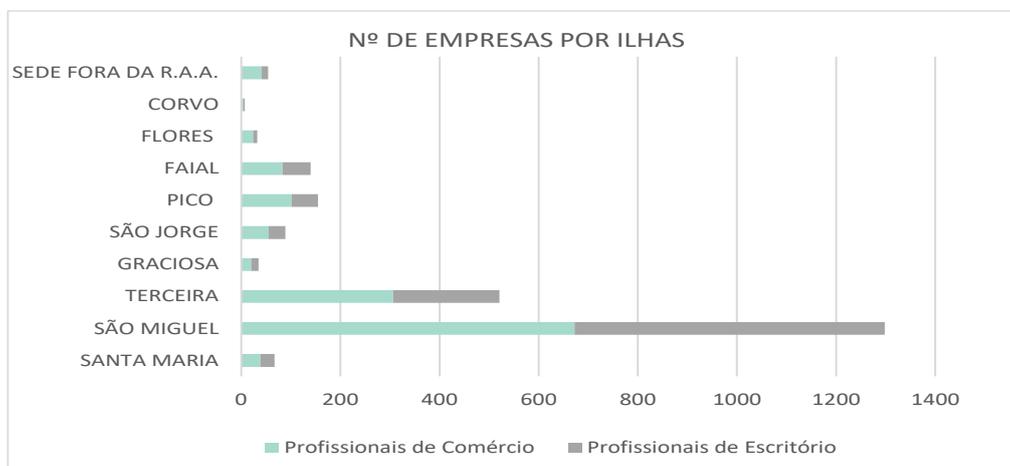
Tabela 2 - Número de empresas por TCO de comércio e escritório e por ilha

ILHAS	Nº EMPRESAS POR ILHAS			%
	Profissionais de Comércio	Profissionais de Escritório	TOTAL	
SANTA MARIA	39	28	67	2,8
SÃO MIGUEL	672	626	1298	54,1
TERCEIRA	306	215	521	21,7
GRACIOSA	20	15	35	1,5
SÃO JORGE	55	34	89	3,7
PICO	102	53	155	6,5
FAIAL	83	57	140	5,8
FLORES	24	8	32	1,3
CORVO	4	3	7	0,3
SEDE FORA DA R.A.A.	41	13	54	2,3
TOTAL	1346	1052	2398	100,0
%	56,1	43,9	100,0	

Assim, a ilha de São Miguel apresenta um total de 1298 empresas, seguida da Terceira com 521 empresas e em terceiro lugar a Ilha do Pico com 155 empresas. A ilha do Corvo apenas apresentou 3 empresas no ano de 2019.

Das 2398 empresas, 54 têm sede em Portugal continental e Arquipélago da Madeira, com estabelecimentos na Região.

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



1.3- A DIMENSÃO DAS EMPRESAS⁷

No que diz respeito à dimensão das empresas, verifica-se que a maioria emprega entre 5 e 10 trabalhadores (micro empresas), num total de 1605 empresas (66,9%). Deste total, 983 são empresas com profissionais do comércio e as 622 empresas restantes são empresas com profissionais de escritório.

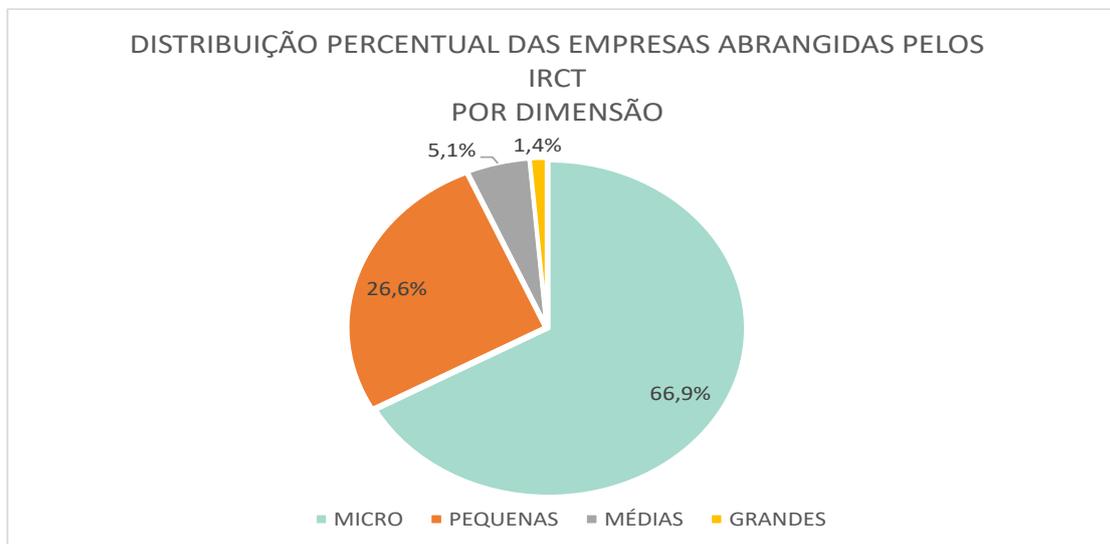
Tabela 3 - Número de empresas por dimensão segundo os TCO de comércio e escritório

DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS DA R.A.A. POR DIMENSÃO						
	MICRO	PEQUENAS	MÉDIAS	GRANDES	TOTAL	%
Profissionais de Comércio	983	287	53	23	1346	56,1
Profissionais de Escritório	622	350	70	10	1052	43,9
TOTAL	1605	637	123	33	2398	100,0
VALOR %	66,9	26,6	5,1	1,4	100,0	

Assim, as microempresas representam 66,9% do total das empresas, seguindo-se as pequenas empresas com 26,6%, as médias empresas com 5,1% e as grandes empresas apenas com 1,4%.

⁷ Utilizou-se o tipo de empresas, previsto no artigo 100.º do Código do Trabalho, segundo o qual são microempresas as que empregam menos de 10 trabalhadores; pequenas empresas as que empregam de 10 a menos de 50 trabalhadores; médias empresas as que empregam de 50 a menos de 250 trabalhadores e grandes empresas as que empregam 250 ou mais trabalhadores.

Gráfico 3 - Distribuição percentual das empresas por dimensão



Analisando separadamente os profissionais de comércio e os profissionais de escritório, verificamos que 73% dos primeiros pertencem a micro empresas, um pouco mais baixo (59,1%) no que se refere aos profissionais de escritório.

Tabela 4 - Distribuição das empresas por dimensão, por ilha e por TCO de comércio e escritório

ILHAS	Nº EMPRESAS DA R.A.A. POR ILHAS E DIMENSÃO								TOTAL
	Profissionais de Comércio				Profissionais de Escritório				
	Micro	Pequenas	Médias	Grandes	Micro	Pequenas	Médias	Grandes	
SANTA MARIA	31	7	1		17	10	1		67
SÃO MIGUEL	472	161	33	6	361	204	54	7	1298
TERCEIRA	235	63	7	1	136	70	8	1	521
GRACIOSA	15	5			10	5			35
SÃO JORGE	45	9	1		20	12	2		89
PICO	89	12	1		36	16	1		155
FAIAL	66	16	1		34	22	1		140
FLORES	18	6			2	6			32
CORVO	4				3				7
SEDE FORA DA R.A.A.	8	8	9	16	3	5	3	2	54
TOTAL	983	287	53	23	622	350	70	10	2398
%	73,0	21,3	3,9	1,7	59,1	33,3	6,7	1,0	
	1346				1052				

Gráfico 4 - Distribuição das empresas com TCO de comércio, por dimensão e ilha

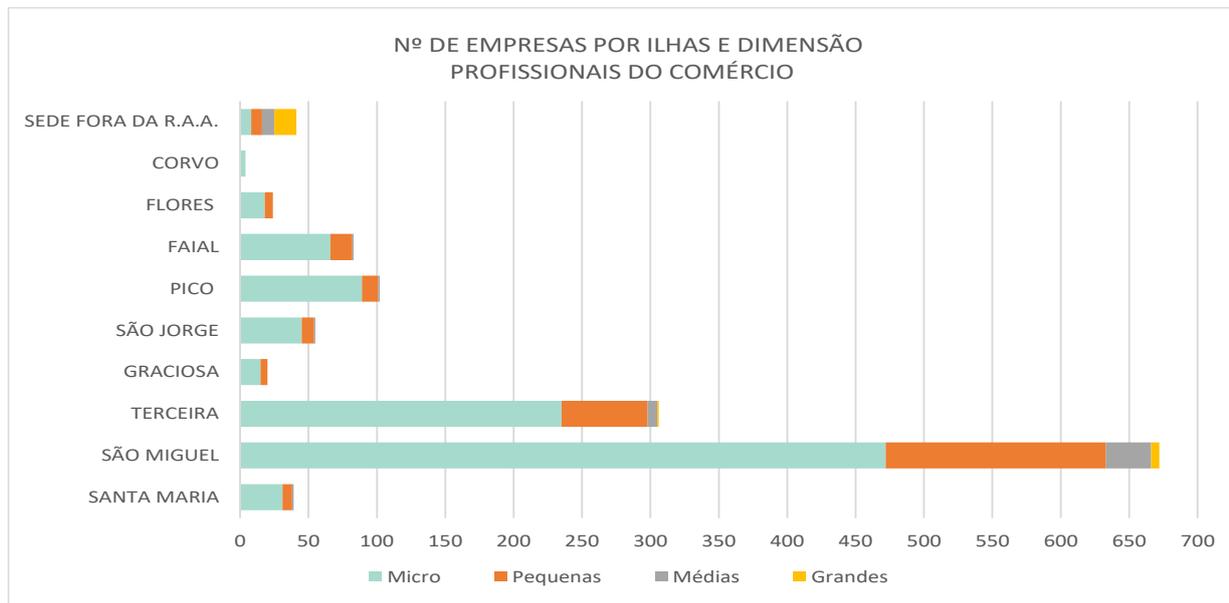
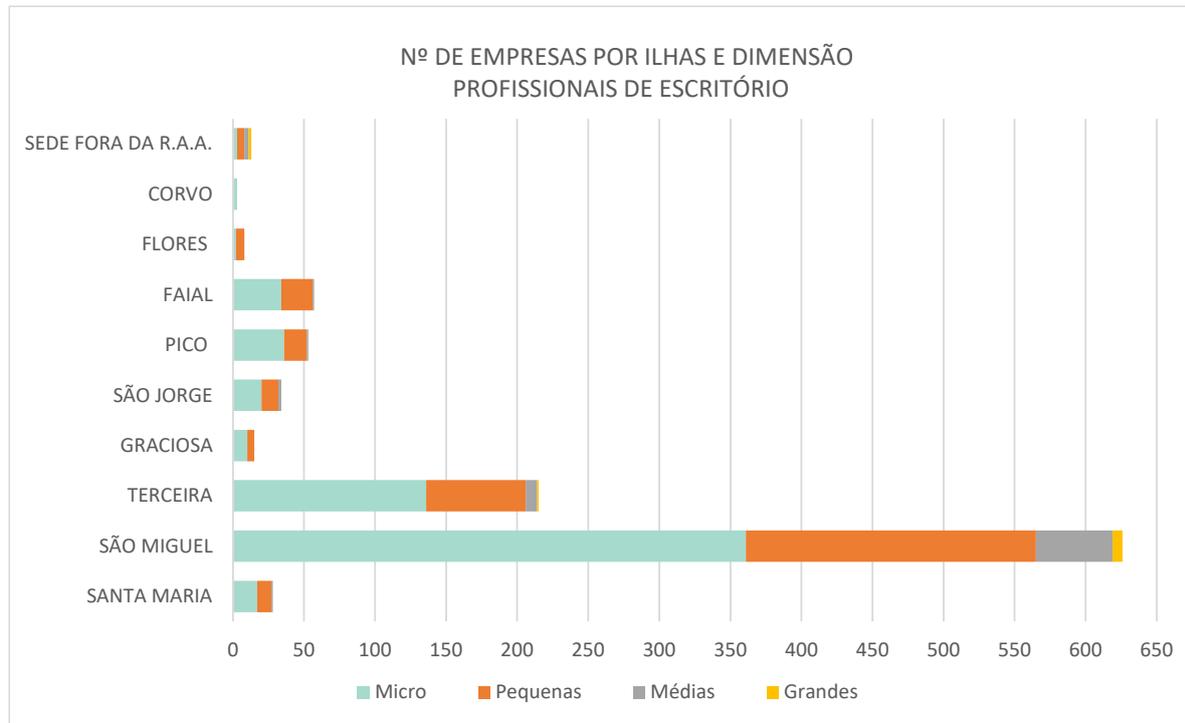


Gráfico 5- Distribuição das empresas com TCO de escritório, por dimensão e ilha



CAPÍTULO 2 - CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES⁸

2.1- DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR ILHAS DE ESTABELECIMENTO

Quanto ao número de profissionais de comércio e escritórios por ilhas de estabelecimento o quadro abaixo mostra que cerca de 56% dos trabalhadores comércio concentram-se na ilha de São Miguel, tal como acontece com os profissionais de escritório (67%).

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

ILHAS	DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR ILHAS DE ESTABELECIMENTO				
	PROFISSIONAIS DE COMÉRCIO	%	PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO	%	TOTAIS
SANTA MARIA	181	2	49	2	230
SÃO MIGUEL	4380	56	1953	67	6333
TERCEIRA	1911	24	548	19	2459
GRACIOSA	107	1	22	1	129
SÃO JORGE	251	3	66	2	317
PICO	411	5	108	4	519
FAIAL	513	7	155	5	668
FLORES	104	1	18	1	122
CORVO	6	0	2	0	8
TOTAL	7864	100	2921	100	10785

2.2- PERFIL DOS TRABALHADORES

2.2.1- OS TRABALHADORES POR SEXO

Analisando o perfil dos trabalhadores, tendo em conta o sexo, verificamos que dos 10785 trabalhadores, 6080 são do sexo feminino e 4705 são do sexo masculino, representando respetivamente 56,4% e 43,6% do total.

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

Tabela 6 - Distribuição dos TCO de comércio e escritório por sexo

Nº DE TRABALHADORES POR SEXO				
SEXO	PROFISSIONAIS DE COMÉRCIO	PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO	TOTAL	%
FEMININO	4159	1921	6080	56,4
MASCULINO	3705	1000	4705	43,6
TOTAL	7864	2921	10785	100,0

Gráfico 6 - Distribuição dos TCO de comércio e escritório por sexo



2.2.2- OS TRABALHADORES POR FAIXA ETÁRIA

Quanto à faixa etária dos trabalhadores, tendo em conta os dados apresentados nos quadros de pessoal relativos à data de nascimento dos trabalhadores, verifica-se que 34,4% apresenta idades compreendidas entre os 31 e os 40 anos.

Tabela 7 - Distribuição dos TCO de comércio e escritório por faixa etária

Nº DE TRABALHADORES POR FAIXA ETÁRIA				
FAIXA ETÁRIA	PROFISSIONAIS DE COMÉRCIO	PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO	TOTAL	%
<=20 ANOS	81	8	89	0,8
21-30 ANOS	2117	513	2630	24,4
31-40 ANOS	2748	964	3712	34,4
41-50 ANOS	1926	882	2808	26,0
51-60 ANOS	842	439	1281	11,9
>=61 ANOS	150	115	265	2,5
TOTAL	7864	2921	10785	100,0

Gráfico 7 - Distribuição dos TCO por faixa etária



Gráfico 8 - Distribuição dos TCO de comércio por faixa etária

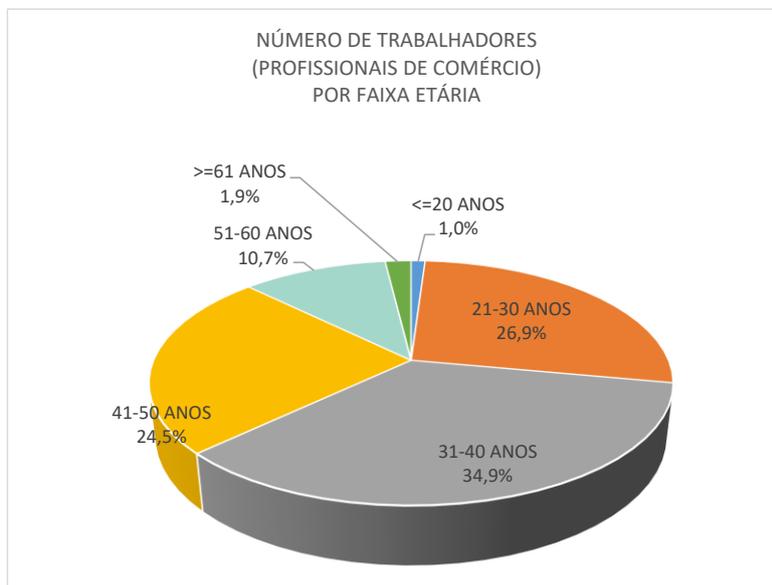
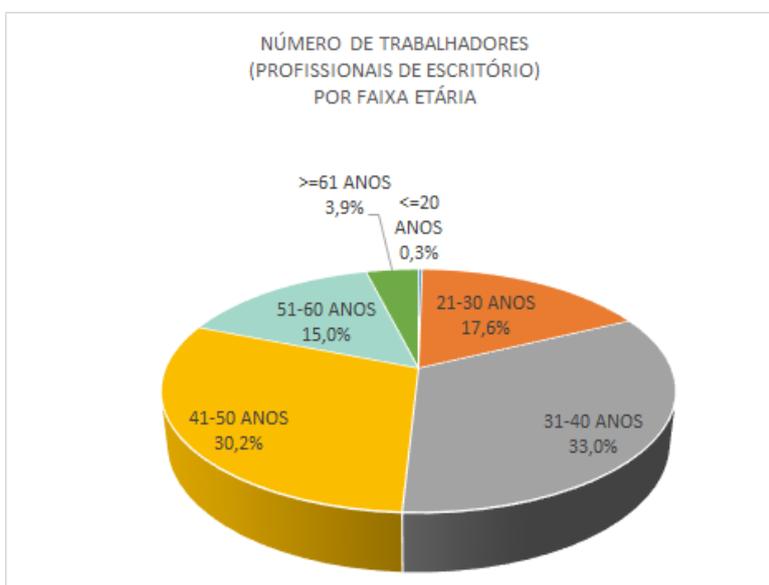


Gráfico 9 - Distribuição dos TCO de escritório por faixa etária



2.2.3- OS TRABALHADORES POR NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Analisando o nível de qualificação profissional de cada trabalhador, verificamos que quase metade do universo laboral se encontra no nível 5, isto é, 4425 (41,0%) são profissionais qualificados, seguindo-se o nível 6, profissionais semiquualificados com 2250 (20,9%) trabalhadores. Classificados como quadros superiores apenas existem 510 (4,7%) trabalhadores.

Tabela 8 - Distribuição dos TCO de comércio e escritório por nível de qualificação profissional

Nº DE TRABALHADORES POR NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL				
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	PROFISSIONAIS DE COMÉRCIO	PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO	TOTAL	%
1- Quadros superiores	190	320	510	4,7
2- Quadros médios	245	164	409	3,8
3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipas	100	92	192	1,8
4- Profissionais altamente qualificados	917	208	1125	10,4
5- Profissionais qualificados	2814	1611	4425	41,0
6- Profissionais semiquualificados (especializados)	2107	143	2250	20,9
7- Profissionais não qualificados (indiferenciados)	887	264	1151	10,7
A- Praticantes e Aprendizes	604	119	723	6,7
TOTAL	7864	2921	10785	100,0

Gráfico 10 - Distribuição dos TCO por nível de qualificação profissional

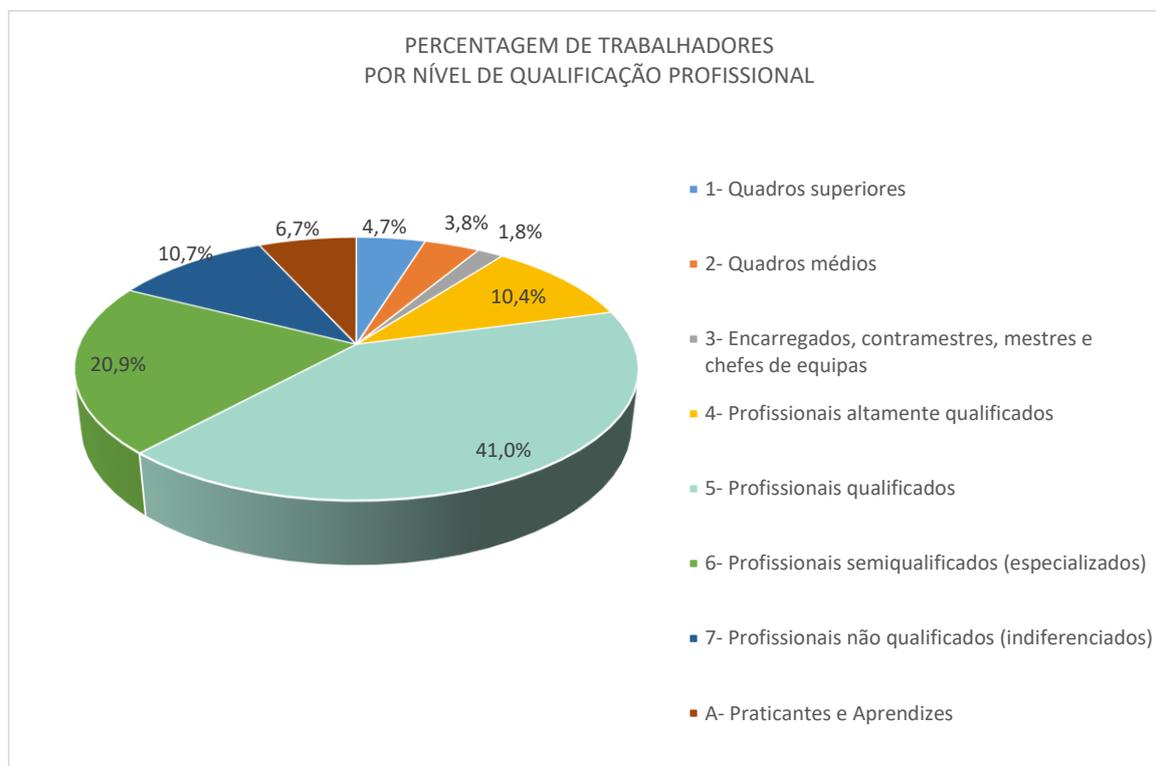


Gráfico 5 - Distribuição percentual dos TCO do comércio por nível de qualificação profissional

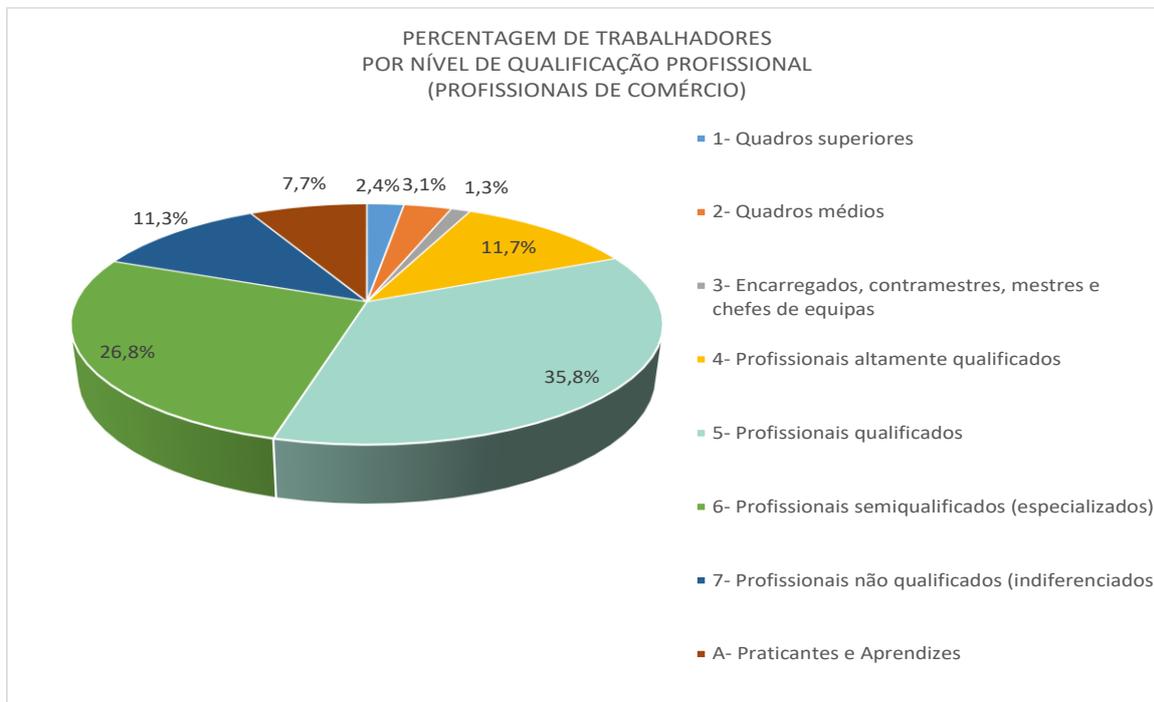
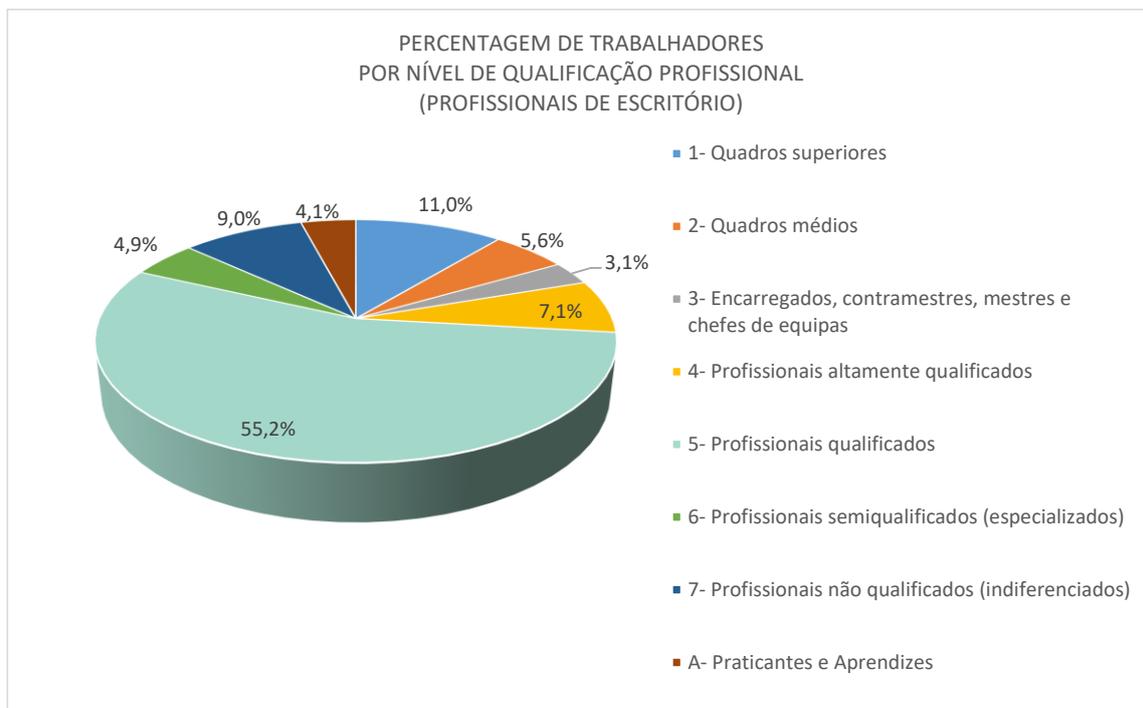


Gráfico 6 - Distribuição percentual dos TCO de escritório por nível de qualificação profissional



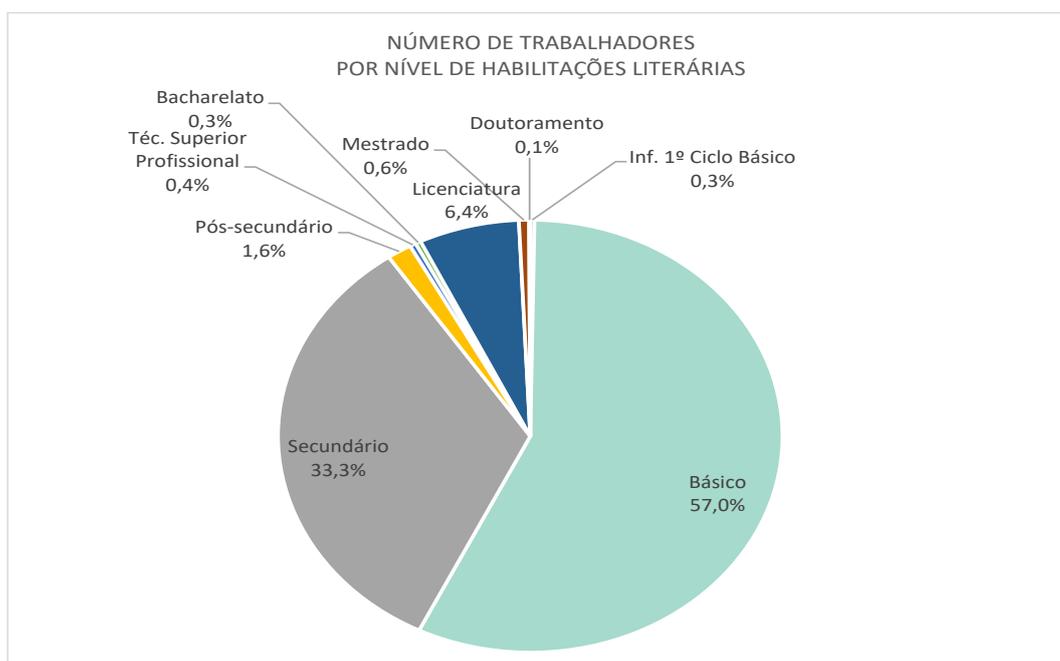
2.2.4- OS TRABALHADORES POR NÍVEIS DE HABILITAÇÃO

Quanto ao nível de habilitação literária dos trabalhadores, verifica-se que a maioria, cerca de 6147 trabalhadores, têm o ensino básico ou equivalente, o que representa 57,0% do universo laboral. Seguido do ensino secundário com 3587 trabalhadores (33,3%), e dos licenciados com 694 trabalhadores (6,4%).

Tabela 9 - Distribuição dos TCO de comércio e escritório por habilitação literária

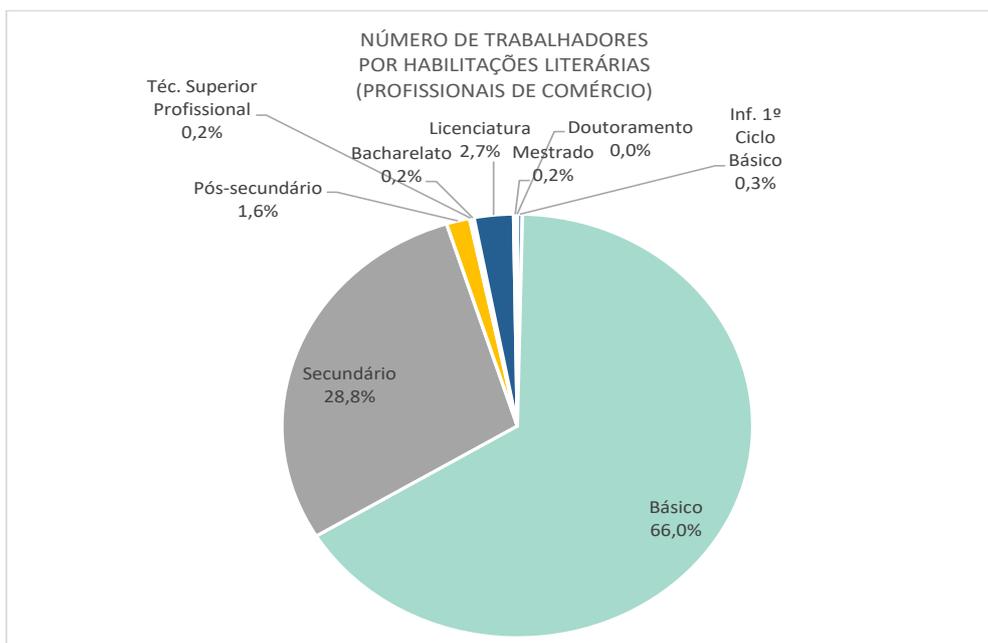
Nº DE TRABALHADORES POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS				
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	PROFISSIONAIS DE COMÉRCIO	PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO	TOTAL	%
Inf. 1º Ciclo Básico	27	2	29	0,3
Básico	5187	960	6147	57,0
Secundário	2268	1319	3587	33,3
Pós-secundário	126	44	170	1,6
Téc. Superior Profissional	12	31	43	0,4
Bacharelato	12	25	37	0,3
Licenciatura	212	482	694	6,4
Mestrado	18	52	70	0,6
Doutoramento	2	6	8	0,1
TOTAL	7864	2921	10785	100,0

Gráfico 7 - Distribuição percentual dos TCO por habilitação literária



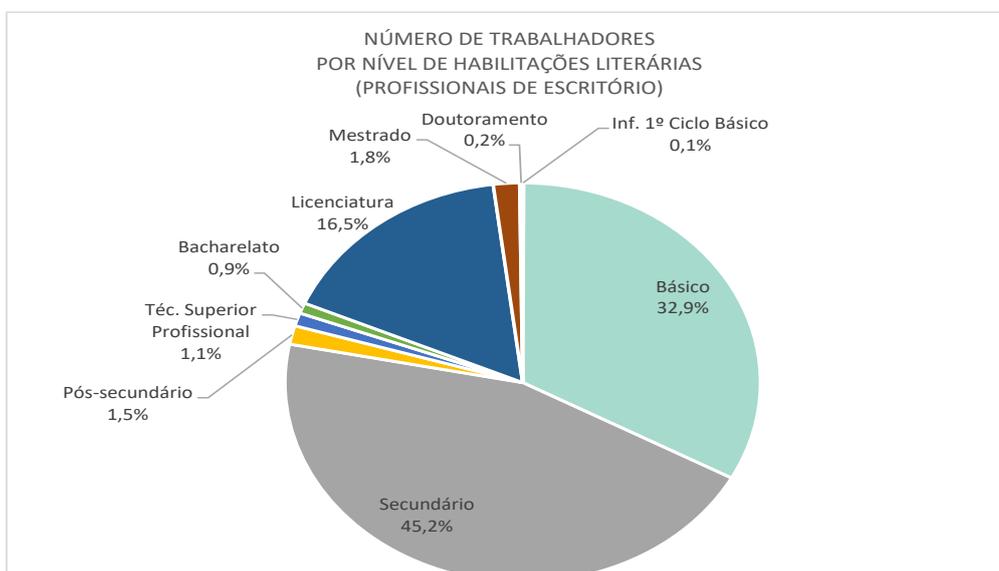
Analisados os profissionais de comércio e os de escritório separadamente, verificamos que no primeiro caso, a percentagem de trabalhadores com o ensino básico é superior, abrangendo 66% do total daqueles profissionais. Por seu turno, os trabalhadores com o ensino secundário e com grau de licenciatura são menos, com de 28,8% e 2,7%, respetivamente.

Gráfico 8 - Distribuição percentual dos TCO de comércio por habilitação literária



Em contrapartida, a percentagem de trabalhadores com o ensino básico é mais baixa entre os profissionais de escritório, representando 32,9% dos trabalhadores, aumentando, assim, a percentagem de trabalhadores com o ensino secundário (42,2%) e com licenciatura (16,5%).

Gráfico 9 - Distribuição percentual dos TCO de escritório por habilitação literária



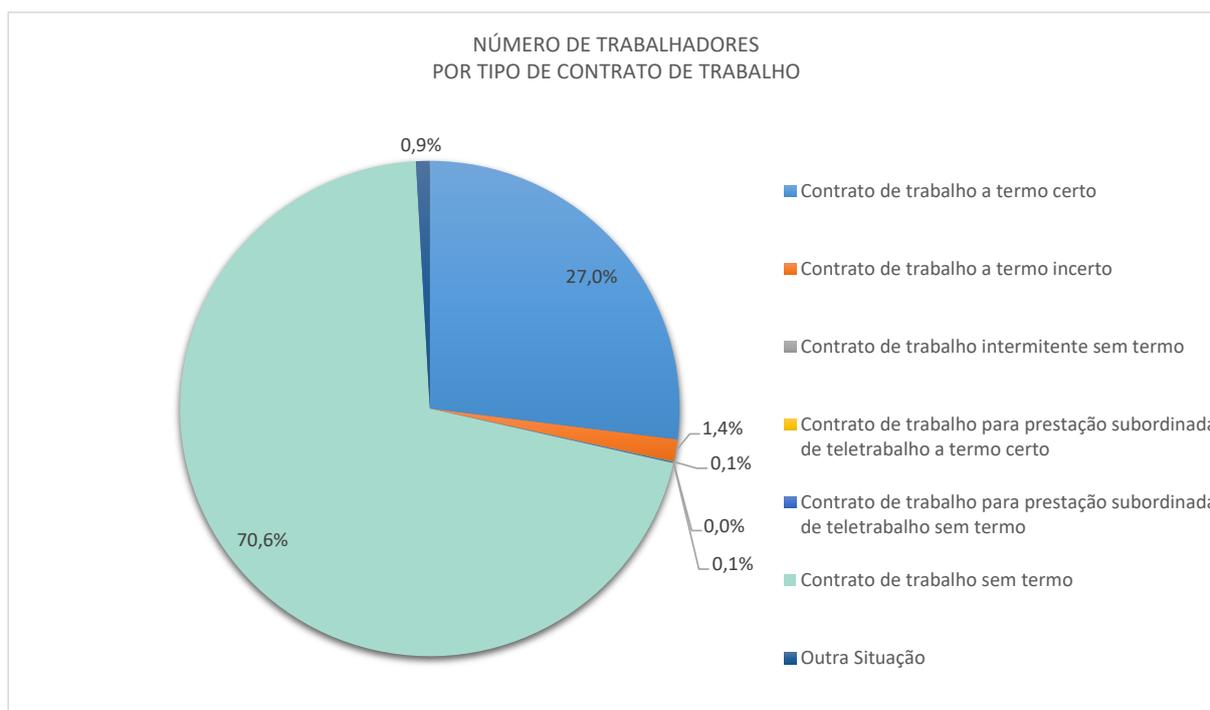
2.2.5- OS TRABALHADORES POR TIPO DE CONTRATO

Quanto ao tipo de contrato de trabalho celebrados entre a entidade empregadora e o trabalhador, apuramos que cerca de 70,6% dos contratos de trabalho são contratos por tempo indeterminado – “contratos sem termo”, seguidos dos “contratos a termo certo”, representando 27,0% do total dos 10785 trabalhadores.

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

Nº DE TRABALHADORES POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO				
TIPO DE CONTRATO	PROFISSIONAIS DE COMÉRCIO	PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO	TOTAL	%
Contrato de trabalho a termo certo	2365	547	2912	27,0
Contrato de trabalho a termo incerto	111	42	153	1,4
Contrato de trabalho intermitente sem termo	3	3	6	0,1
Contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho a termo certo	1		1	0,0
Contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho sem termo	3	3	6	0,1
Contrato de trabalho sem termo	5330	2281	7611	70,6
Outra Situação	51	45	96	0,9
TOTAL	7864	2921	10785	100

Gráfico 10 - Distribuição percentual dos TCO por tipo de contrato de trabalho



CAPÍTULO 3 – REMUNERAÇÕES CONVENCIONAIS E EFETIVAS

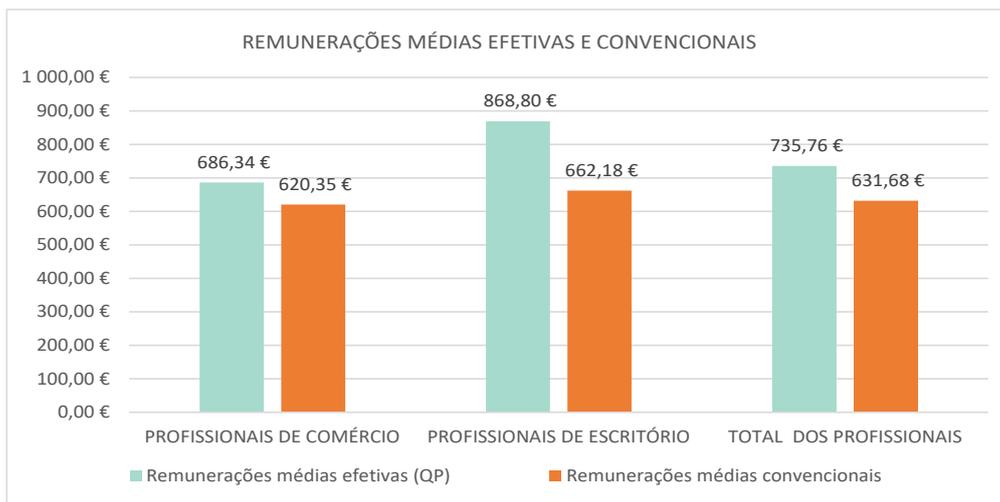
No presente capítulo, foram analisadas as remunerações efetivas, que se reportam aos dados do Anexo A (QP) do Relatório Único de 2018 e as remunerações das últimas tabelas salariais das três convenções em análise, sendo que as últimas alterações ao CCT 1 – CCIPD / SINDESCOM⁹ foram publicadas em 2019, as últimas alterações ao CCT 2 – CCAH / STECAH¹⁰ foram publicadas em 2010, e as últimas alterações ao CCT 3 – CCIH / SEECSH¹¹, em 2009.

Para a análise das remunerações, foram atualizadas todas as remunerações com valores abaixo da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) para a Região Autónoma dos Açores em vigor à data dos últimos QP (2018), no valor de 609,00€, quer as remunerações efetivas, quer as remunerações convencionais.

3.1- REMUNERAÇÕES MÉDIAS BASE CONVENCIONAIS E EFETIVAS

Da análise efetuada, apuramos que o valor médio das remunerações efetivamente auferidas pelos 10785 trabalhadores é de 735,76€, sendo a remuneração média convencional de 631,68€. Se compararmos as remunerações para os profissionais de comércio, o valor médio para as remunerações efetivas é de 686,34€, e para os profissionais de escritório um pouco superior, ou seja, 868,80€.

Gráfico 11 - Valor médio das remunerações efetivas e convencionais do total dos TCO e dos TCO de comércio e escritório



⁹ CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM- Sindicato Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, publicado no J.O., II Série, nº73, de 12 de abril de 2019 (Última Revisão Global publicada no J.O., II Série, nº158 de 24/8/2017).

¹⁰ CCT entre a Câmara do Comércio de Angra do heroísmo e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo, publicado no J.O., II Série nº166, de 30 de agosto de 2010 (Última Revisão Global publicada no J.O., II Série, nº102 de 2/6/2008).

¹¹ CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta, publicado no J.O., II Série, nº121, de 29 de junho de 2009 (Última Revisão Global publicada no J.O., IV Série, nº6 de 1/3/2007).

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

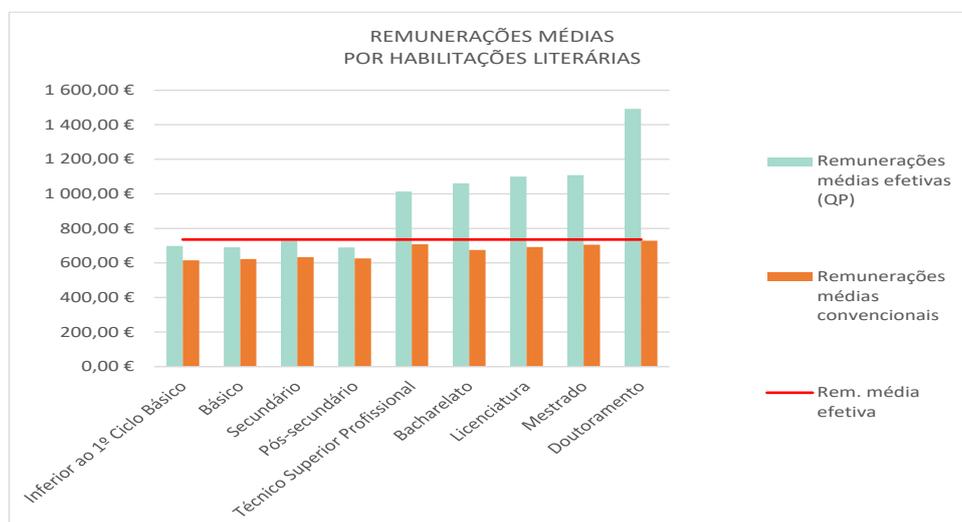
Comparando as remunerações efetivas e as convencionais aplicadas a cada trabalhador verificamos que os trabalhadores com mais habilitações auferem remunerações também superiores, situação esperada. No entanto, nas remunerações médias efetivas nota-se uma pequena diferença ao nível do secundário, que apresenta uma média ligeiramente superior relativamente ao nível imediatamente acima, o nível pós-secundário, o mesmo se passando com a remuneração média convencional.

Quanto à diferença entre as remunerações médias auferidas e as convencionais, verifica-se a que à medida que as habilitações literárias aumentam, também aquela diferença aumenta, verificando-se uma diferença de 104,8% nos trabalhadores com o nível mais elevado, ou seja, com o doutoramento.

Tabela 11 - Distribuição dos TCO por habilitações literárias, remuneração média efetiva, remuneração média convencional e diferença entre médias

REMUNERAÇÕES MÉDIAS POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS				
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Nº TRAB.	Remunerações médias efetivas (QP)	Remunerações médias convencionais	Dif. % entre as médias
Inferior ao 1º Ciclo Básico	29	697,64 €	615,26 €	13,4
Básico	6147	690,77 €	622,33 €	11,0
Secundário	3587	729,15 €	633,40 €	15,1
Pós-secundário	170	689,93 €	626,05 €	10,2
Técnico Superior Profissional	43	1 013,18 €	708,58 €	43,0
Bacharelato	37	1 060,71 €	675,09 €	57,1
Licenciatura	694	1 100,38 €	692,02 €	59,0
Mestrado	70	1 108,98 €	705,44 €	57,2
Doutoramento	8	1 491,80 €	728,25 €	104,8
TOTAL	10785	735,76 €	631,68 €	16,48

Gráfico 12 - Valor médio das remunerações efetivas dos TCO por habilitação literária

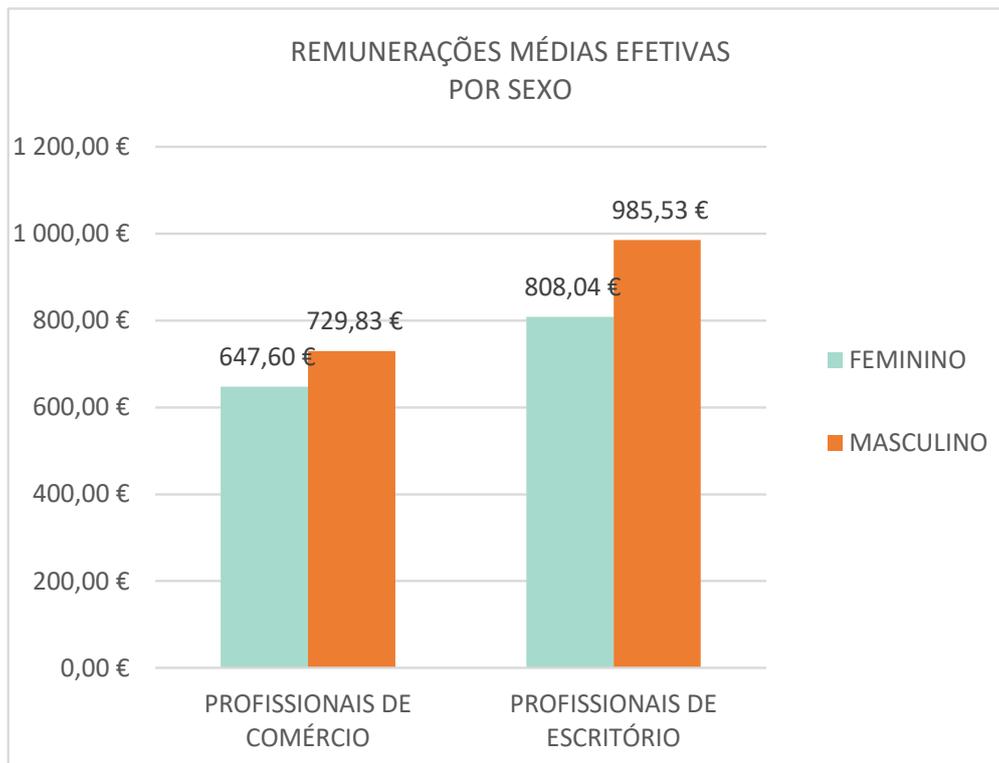


Ao introduzirmos a variável “sexo”, reparamos que a remuneração média auferida é superior no sexo masculino, tanto nos profissionais de comércio como nos profissionais de escritório.

Tabela 12 - Valor médio das remunerações efetivas dos TCO de comércio e de escritório, por sexo

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS POR SEXO			
SEXO	FEMININO	MASCULINO	Dif. %
PROFISSIONAIS DE COMÉRCIO	647,60 €	729,83 €	-11,3
PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO	808,04 €	985,53 €	-18,0
MÉDIAS TOTAIS	698,29 €	784,18 €	-11,0

Gráfico 13 - Valor médio das remunerações efetivas dos TCO por sexo

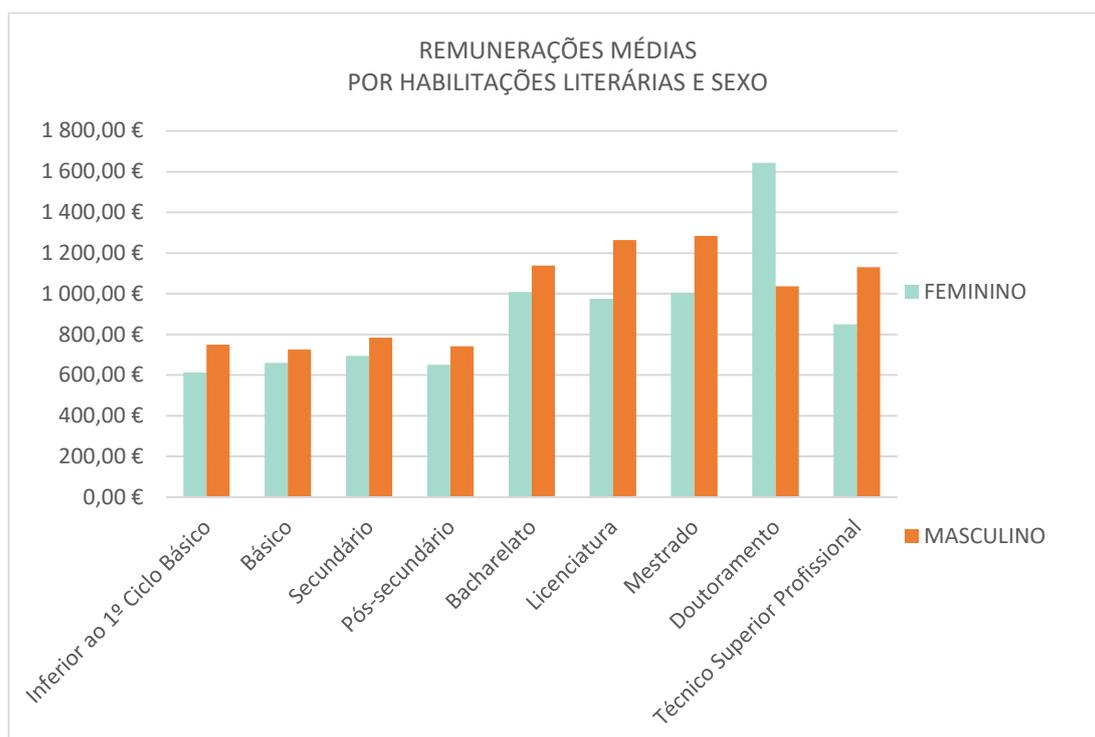


Ao acrescentarmos a variável das habilitações literárias, verificamos a tendência dos salários dos homens serem superiores aos salários das mulheres, no entanto, para os trabalhadores com doutoramento a situação inverte-se e, neste caso, são as mulheres que recebem mais do que os homens, em cerca de 58,61%.

Tabela 13 - Valor médio das remunerações efetivas por habilitações literárias

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS (QP'S)			
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	FEMININO	MASCULINO	Dif. %
Inferior ao 1º Ciclo Básico	613,36 €	749,15 €	-18,12
Básico	660,25 €	725,57 €	-9,00
Secundário	694,98 €	784,32 €	-11,39
Pós-secundário	649,80 €	741,99 €	-12,42
Bacharelato	1 008,33 €	1 137,54 €	-11,36
Licenciatura	975,13 €	1 263,92 €	-22,85
Mestrado	1 005,18 €	1 284,64 €	-21,75
Doutoramento	1 643,64 €	1 036,28 €	58,61
Técnico Superior Profissional	849,89 €	1 130,74 €	-24,84
TOTAL	639,92 €	799,88 €	-20,00

Gráfico 20 - Valor médio das remunerações efetivas por sexo e por habilitações literárias



CAPÍTULO 4 – VARIAÇÃO ENTRE TABELAS

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

Analizados os aumentos verificados nas tabelas da contratação coletiva para os setores de comércio e escritórios, constatou-se que entre a publicação da última revisão global e as últimas alterações salariais e outras, as três convenções sofreram duas alterações salariais e outra. No entanto, as últimas revisões globais de dois dos três CCT remontam a 2007 CCT 3 – CCIH/SEC, e 2008 CCT 2 – CCIAH/STECIAH (CCT 2), enquanto que o CCT 1 - CCIPD/SINDESCOM apresenta uma revisão global mais recente, ou seja, publicada em 2017.

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

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

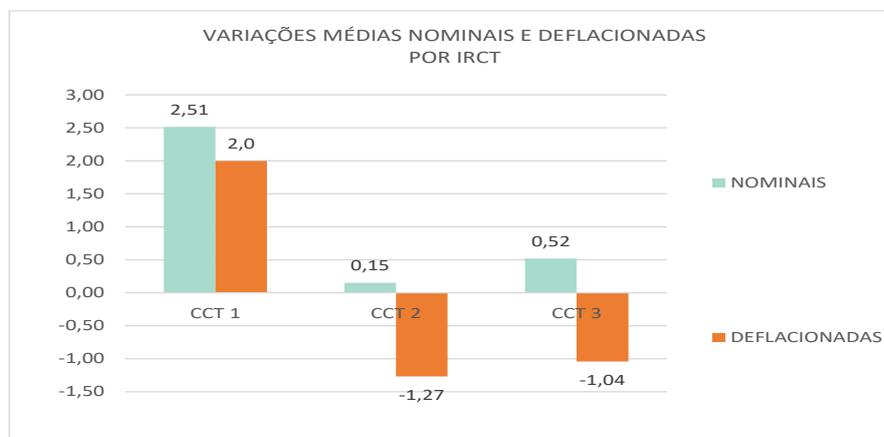
4.1- VARIAÇÕES MÉDIAS NOMINAIS E DEFLACIONADAS

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

Tabela 14 - Variações médias nominais e deflacionadas por IRCT

ANO	IRCT'S	VARIAÇÕES MÉDIAS (%)	
		NOMINAIS	DEFLACIONADAS
DESDE A ÚLTIMA REVISÃO GLOBAL ATÉ 31/12/2019	CCT 1	2,51	2,0
	CCT 2	0,15	-1,27
	CCT 3	0,52	-1,04

Gráfico 14 - Variações médias nominais e deflacionadas por IRCT



Assim, verificou-se que os aumentos médios nominais entre as tabelas das revisões globais e as posteriores alterações variaram entre os 0,15% (CCT 2) e os 2,5% (CCT 1).

Se introduzirmos o IPC anual referente aos anos das alterações salariais dos CCT, os aumentos salariais baixam para valores negativos em dois deles, sendo o CCT 2 o que apresenta valores deflacionados mais baixos, chegando aos -1,27%.

4.2- VARIAÇÕES MÉDIAS NOMINAIS E DEFLACIONADAS POR ANOS

Analisando as variações médias deflacionadas por anos, verifica-se que os anos de 2009, 2018 e 2019 foram os anos que apresentaram variações deflacionadas positivas, uma vez que foram anos em que foram publicados aumentos salariais e em que os aumentos salariais foram superiores ao índice de preços no consumidor. No entanto, para o CCT 3 os aumentos nominais não superaram o IPC em 2008 e em 2010, apresentando variações médias deflacionadas negativas.

Tabela 15 - Variações médias nominais e deflacionadas por ano

ANOS	VARIÇÕES MÉDIAS ENTRE TABELAS POR ANOS(%)	
	NOMINAIS	DEFLACIONADAS
2008	2,50	-0,60
2009	2,08	1,28
2010	0,60	-0,70
2011	0,00	-3,35
2012	0,00	-2,85
2013	0,00	-1,86
2014	0,00	-0,26
2015	0,00	-1,00
2016	0,00	-1,23
2017	0,00	-1,94
2018	0,78	0,22
2019	0,89	0,42

Tabela 16 - Variações médias nominais e deflacionadas por IRCT e por ano

ANOS	IPC	IRCT 1		IRCT 2		IRCT 3	
		VARIÇÕES ENTRE TABELAS (%)		VARIÇÕES ENTRE TABELAS (%)		VARIÇÕES ENTRE TABELAS (%)	
		NOMINAIS	DEFLACIONADAS	NOMINAIS	DEFLACIONADAS	NOMINAIS	DEFLACIONADAS
2007	3,50					<i>Última Revisão Global</i>	
2008	3,10			<i>Última Revisão Global</i>		2,50	-0,60
2009	0,80			1,66	0,86	2,50	1,70
2010	1,30			0,00	-1,30	1,20	-0,10
2011	3,35			0,00	-3,35	0,00	-3,35
2012	2,85			0,00	-2,85	0,00	-2,85
2013	1,86			0,00	-1,86	0,00	-1,86
2014	0,26			0,00	-0,26	0,00	-0,26
2015	1,00			0,00	-1,00	0,00	-1,00
2016	1,23			0,00	-1,23	0,00	-1,23
2017	1,94	<i>Última Revisão Global</i>		0,00	-1,94	0,00	-1,94
2018	0,56	2,35	1,79	0,00	-0,56	0,00	-0,56
2019	0,47	2,67	2,20	0,00	-0,47	0,00	-0,47
		5,02	3,99	1,66	-13,96	6,20	-12,52

CAPÍTULO 5 - ANÁLISE JURÍDICA DO CONTEÚDO DOS IRCT

A análise da contratação coletiva de trabalho aplicável aos profissionais de escritório e de comércio (setores de comércio e escritórios) quer por via do princípio da filiação quer por força de portarias de extensão, publicados na Região Autónoma dos Açores teve por base a totalidade dos instrumentos de regulamentação coletiva negociados – enunciados e constantes no Quadro 1 – , desde a última publicação do respetivo texto integral e subsequentes alterações publicadas até 31 de dezembro de 2019.

Contratos coletivos que foram negociados entre os sindicatos representativos dos trabalhadores das profissões de escritório, e/ou comércio com as Câmaras do Comércio e Indústria da Região, cujo âmbito geográfico, corresponde aos ex-distritos administrativos, a saber:

- Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) entre a Câmara de Comércio e Indústria de Ponta Delgada¹² e o SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo e Correlativos da Região Autónoma dos Açores¹³ (Setor de Escritório e Comércio), cuja última revisão global foi publicada em Jornal Oficial (JO), II Série, n.º 158, de 24.08.2017.

Com alterações salariais e outras publicadas respetivamente no JO, II Série, n.º 137, de 18.07.20114 e JO, II Série, n.º 73, de 12.04.20115 doravante designado por **CCT CCIPDL/SINDESCOM**;

- Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara de Comércio e Indústria de Angra do Heroísmo¹⁶ e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo¹⁷, cuja última revisão global foi publicada no publicada no JO, II série, nº 102, de 02.06.2008, com alterações

¹² Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada (Associação Empresarial das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria) - Estatutos publicados no JO, II Série, n.º 126, de 02.07.2012, com alterações publicada no JO, II Série, n.º53, de 17.03.2014

O âmbito territorial da Câmara corresponde às ilhas de S. Miguel e de Santa Maria. Poderão ser associados da Câmara as entidades empresariais, seja qual for a sua natureza jurídica, que exerçam no território mencionado uma atividade comercial, industrial ou de prestação de serviços, através do seu estabelecimento principal (sede) ou de estabelecimento estável, a partir do qual a atividade seja prestada.

¹³ O SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, é a Associação Sindical constituída pelos trabalhadores que exerçam a sua atividade nas áreas de Escritório, Comércio, Indústrias, Turismo, abrangendo restauração e similares, Serviços incluindo serviços sociais nas empresas privadas, Instituições Hospitalares, Estabelecimentos de Ensino Particular, Instituições Particulares de Solidariedade Social, Associações Sindicais, Associações Desportivas e Recreativas, Escritórios e Consultórios de Profissionais, incluindo o dos profissionais liberais e outros - Estatutos publicados no JO, II Série, n.º 80, de 03.05.2017

¹⁴ Este CCT foi objeto de duas retificações publicadas em JO, II Série, n.º 121, de 26.06.2009 e no JO, II Série, n.º 141, de 27.07.2009.

¹⁶ Câmara do Comércio e Indústria de Angra do Heroísmo – Estatutos publicados no JO, II Série, n.º 62, de 30.03.2015 – A Câmara abrange a área das ilhas Terceira, Graciosa e São Jorge e tem a sua sede em Angra do Heroísmo.

¹⁷ O Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo reconhecido pela sigla STECAH – Estatutos publicados no JO, II Série, n.º 245 de 19.12.2012. O STECAH tem por objeto social a representação sindical dos seus associados, todos os trabalhadores que exercem a sua atividade para entidades patronais nacionais ou estrangeiras em escritório e comércio.

salariais e outras subsequentes foram publicadas no JO, II série, nº 161, de 24.08.2009, e no JO, II série, n.º 166, de 30.08.2010, doravante designado por **CCT CCIAH/STECAH**;

Publicação do aviso de cessação do Contrato Coletivo de trabalho, no JO, II Série, n.º 150, de 5 de agosto de 2020. Este CCT cessou a sua vigência no dia 17 de janeiro de 2020, por caducidade, no âmbito da representação da Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo, nos termos do n.º 6 do artigo 501.º do Código do Trabalho.

- Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta¹⁸ e o Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta¹⁹, cuja última revisão global foi publicada no JO, IV série, nº 6, de 01.03.2007, e as alterações salariais e outras subsequentes foram publicadas no JO, II série, nº 102, de 02.06.2008, e no JO, II série, n.º 121, de 26.06.2009, doravante designado por **CCT CCIH/SEC**.

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

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

Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam as atividades abrangidas pela convenção, nomeadamente, no âmbito do comércio por grosso e comércio a retalho, mediação e avaliação imobiliária, atividades de contabilidade, auditoria e consultadoria fiscal e publicidade na área da convenção, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção.

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

¹⁸ Câmara do Comércio e Indústria da Horta (Associação Empresarial das Ilhas do Faial, Pico, Flores e Corvo) - Estatutos publicados no JO, II Série, n.º 175, de 12.09.2016

¹⁹ O Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta utiliza a sigla SEC. - Estatutos publicados no JO, II Série, n.º 68, de 07.04.2014
O Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exercem a sua atividade nas ilhas do Faial, Pico, Flores e Corvo.

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

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

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

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

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

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

QUADRO 1 - INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (IRCT)

IRCT	Âmbito Geográfico	Publicação			
		Texto Integral	Extensão	Alteração	Extensão
CCT CCIPDL/SINDESCOM	São Miguel e Santa Maria	JO II série, n.º 158 de 24.08.2017	JO II série, n.º 40 de 26.02.2018	JO II série, n.º 137 de 18.07.2018	JO II série, n.º 201 de 18.10.2018
			JO II série, n.º 81 de 26.04.2018 (Retificação)	JO II série, n.º 73 de 12.04.2019	JO II série, n.º 220 de 14.11.2019
CCT CCIAH/STECAH* (caducada)	Terceira, Graciosa, e São Jorge	JO II série, n.º 102, de 02.06.2008	JO II série, n.º 121, de 30.06.2008	JO II série, n.º 161, de 24.08.2009	JO II série, n.º 236, de 10.12.2009
				JO II série, n.º 166, de 30.08.2010	JO II série, n.º 229, de 29.11.2010
				JO II Série, n.º 150, de 05.08.2020 (Aviso de Cessação)	
CCT CCIH/SEC	Faial, Pico, Flores e Corvo	JO IV série, n.º 6, de 01.03.2007	JO IV série, n.º 9, de 29.03.2007	JO II série, n.º 102, de 02.06.2008	JO II série, n.º 121, de 30.06.2008
				JO II série, n.º 121, de 29.06.2009	JO II série, n.º 200, de 19.10.2009

5.1 TEMAS OBJETO DE ANÁLISE NOS CONTEÚDOS DOS IRCTS

A análise efetuada ao conteúdo dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho em causa tem por objeto os temas a seguir enumerados:²⁰

1. Vigência;
2. Denúncia;
3. Trabalho de Menores;
4. Trabalhador Estudante;
5. Formação Profissional;
6. Período Normal de Trabalho
 - 6.1 Limites, duração e organização de Trabalho;
 - 6.2 Horário de trabalho com adaptabilidade;
 - 6.3 Banco de horas;
 - 6.4 Horário centrado;
 - 6.5 Isenção do horário de trabalho;
 - 6.6 Trabalho a tempo parcial;
 - 6.7 Trabalho noturno;
 - 6.8 Trabalho por turnos;
 - 6.9 Trabalho suplementar;
7. Polivalência funcional;
 - 7.1 Mobilidade funcional;
8. Teletrabalho;
9. Trabalho em comissão de serviço;
10. Contrato trabalho a termo;
11. Transferência do local de trabalho;
12. Cedência ocasional de trabalhadores;
13. Férias;
14. Feriados;
15. Proteção Social Complementar;
16. Retribuição Trabalho Suplementar;
17. Remunerações complementares;
 - 17.1 Diuturnidades;
 - 17.2 Abono para falhas;
18. Cessação de contratos de trabalho;

²⁰ Adotou-se como metodologia de que se entende como não sendo regulada a matéria quando o IRCT é omissivo ou faz mera remissão para o regime constante no Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro na sua atual redação.

-
19. Segurança e Saúde no Trabalho;
 20. Representantes Sindicais;
 21. Greve;
 22. Comissão Paritária.

5.2 ANÁLISE DO CONTEÚDO DO CLÁUSULADO

1. VIGÊNCIA

Esta matéria encontra-se regulada no CCT CCIPDL/SINDESCOM, no CCT CCIH/SEC, CCT CCAH/STECAH.

No CCT CCIPDL/SINDESCOM é estabelecido o seguinte regime:

- *O presente contrato entra em vigor a partir da data da sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores.*
- *O contrato incluindo as tabelas salariais vigoram pelo período de um ano.*
- *No caso de não existir denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.*
- *No caso da não conclusão da negociação no período referido anteriormente, mantém-se em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em qualquer parte por outra convenção.*

No CCT CCAH/STECAH, é estabelecido o seguinte regime:

- *O presente Contrato Coletivo (CCT), entra em vigor, para todos os efeitos, a partir de 1 de janeiro de 2008, e terá uma vigência de 36 meses.*
- *As cláusulas de natureza pecuniária, são revistas em janeiro de cada ano.*

No CCT CCIH/SEC, é estabelecido o seguinte regime:

- *O presente Contrato Coletivo de Trabalho (CCT), entra em vigor na data da sua publicação no Jornal Oficial, e é válido pelo prazo mínimo de 24 meses.*
- *As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, vigoram pelo período de 12 meses, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2007.*

2. DENÚNCIA

Esta matéria encontra-se regulada no CCT CCIPDL/SINDESCOM, no CCT CCIH/SEC, CCT CCAH/ STECAH.

No CCT CCIPDL/SINDESCOM é estabelecido o seguinte regime:

- *A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência e, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência e deve ser acompanhada de proposta de alteração.*
- *O processo negocial inicia-se com a apresentação da proposta fundamentada devendo a entidade destinatária, responder até quarenta e cinco dias após a data da sua receção.*
- *A falta de resposta à contraproposta, nos termos da sua vigência e denúncia, legitima a entidade proponente a requerer conciliação.*

No CCT CCAH/STECAH, é estabelecido o seguinte regime:

- *O presente CCT, mantém-se em vigor até ser substituído por novo CCT.*

No CCT CCIH/SEC, é estabelecido o seguinte regime:

- *O CCT pode ser denunciado por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, decorridos os prazos de 10 ou 21 meses, conforme se trata de uma revisão salarial ou geral, desde que seja acompanhado das respetivas propostas.*
- *A resposta à proposta deve ser dada no prazo de 30 dias, exprimindo uma posição relativa todas as suas cláusulas, aceitando, recusando ou contrapondo, sob pena de ser requerida conciliação pela parte proponente.*
- *Decorrendo o prazo mínimo de vigência de um ano, o presente CCT pode ser revogado mediante acordo das partes.*

3. TRABALHO DE MENORES

O CCT CCIPDL/SINDESCOM, não regula a matéria em questão, remetendo a mesma, para está definido, previsto ou a prever na Lei.

O CCT CCIH/STECAL, não regula a matéria em questão.

No CCT CCIH/SEC, é estabelecido o seguinte regime:

- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade.

- A entidade patronal é obrigada, na medida das suas responsabilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma ação constante de educação e de formação profissional.

- Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

- É válido o contrato celebrado com menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo se houver oposição do seu representante legal.

- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico e pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço.

- É vedado às entidades patronais encarregar menores de dezoito anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e normal desenvolvimento do jovem.

- Os menores de 18 anos não poderão ser obrigados à prestação de trabalho antes das oito horas e nem depois das vinte ou das dezoito horas se frequentarem aulas noturnas.

4. TRABALHADOR ESTUDANTE

O CCT CCIPDL/SINDESCOM, não regula a matéria em questão, remetendo a mesma, para está definido, previsto ou a prever na Lei.

O CCT CCIH/STECAL, não contempla, nem regula a matéria em questão.

No CCT CCIH/SEC, é estabelecido o seguinte regime:

- Trabalhador-estudante todo aquele que presta a sua catividade sob autoridade e direção da empresa e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em estabelecimento de ensino.

- O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência de aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

-Os trabalhadores estudantes que frequentam, em quaisquer estabelecimentos de ensino oficial ou particular, cursos de formação ou valorização profissional, terão os seguintes direitos especiais:

a) Dispensa diária de uma hora e trinta minutos antes do início das aulas, para a frequência das mesmas e durante o seu funcionamento, sem prejuízo da retribuição;

b) gozar férias interpoladas ou não, em época à sua escolha;

c) faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda até seis dias consecutivos ou não, para preparação das mesmas.

- Para poderem beneficiar das regalias previstas anteriormente, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como sempre que possível, prova trimestral da frequência.

- As regalias anteriormente previstas cessarão automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediato.

5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A matéria a formação profissional encontra-se regulada no CCT CCIPDL/SINDESCOM e no CCT CCIH/SEC.

No CCT CCIH/STECAL, apenas é feita uma pequena referência, que se encontra inserida na cláusula referente aos deveres da entidade, onde é referido, que a entidade tem o dever de promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança e higiene no local de trabalho.

No CCT CCIPDL/SINDESCOM é estabelecido o seguinte regime:

-
- *A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.*
 - *Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.*
 - *O empregador reconhece a formação profissional de 35 horas anuais de pelo menos 10% dos trabalhadores.*
 - *O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador, para utilizar em cursos ou ações de formação, mediante comunicação prévia de dez dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão ao Curso, quando o período entre este conhecimento e a data da frequência seja menor.*
 - *O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.*
 - *Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado nos últimos três anos.*

O mesmo ainda refere na cláusula referente aos deveres da entidade patronal, que a mês, deve proporcionar formação profissional aos trabalhadores e o dever dos trabalhadores e frequentar ações de formação profissional, que a entidade patronal promova ou subsidie e o de manter e aperfeiçoar permanentemente as suas aptidões profissionais e em especial de cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

No CCT CCIH/SEC, é estabelecido o seguinte regime:

- *A empresa deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como, quando se justifique, promover ações de reconversão e reciclagem.*
- *Na realização de ações de formação e aperfeiçoamento profissional, tendo em conta o número mínimo anual de horas certificadas legalmente estabelecido, deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da empresa.*
- *Por efeito de formação profissional promovida pela empresa ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.*

-A empresa é responsável pela formação e aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, devendo

a) fomentar a frequência de cursos internos de interesse para a empresa, facilitando, sempre que as condições de serviço o permitam, a frequência das aulas e a preparação para exames;

b) criar, sempre que possível, cursos de formação profissional, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efetuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores, podendo tornar obrigatória a frequência destes cursos com bom aproveitamento para o efeito de promoção.

- A empresa emitirá um certificado de formação que ateste a frequência, duração e aproveitamento nos cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional por si ministrados e que visem a formação contínua dos seus trabalhadores.

Por sua vez os trabalhadores devem:

a) procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

b) aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à disposição para a sua valorização.

6. PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

6.1 Limites, duração e organização de trabalho;

6.2 Horários de trabalho com adaptabilidade;

6.3 Banco de horas;

6.4 Horário centrado;

6.5 Isenção de horário;

6.6 Trabalho a tempo parcial;

6.7 Trabalho noturno;

6.8 Trabalho por turnos;

6.9 Trabalho suplementar.

6.1 LIMITES, DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO

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

No CCT CCIPDL/SINDESCOM, é estabelecido o seguinte regime:

- O período normal de trabalho para os trabalhadores Administrativos será de 39 horas semanais, distribuídas de 2.ª a 6.ª feira, não podendo exceder 8 horas por dia.

- O período normal de trabalho para os trabalhadores do comércio será de 40 horas semanais, distribuídas de 2.ª feira a Sábado, não podendo exceder 8 horas por dia.

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

- Nos casos estabelecidos na lei ou no contrato poderá, todavia, haver um único período normal de trabalho diário, cuja duração terá limites iguais ao dos subperíodos aludidos anteriormente referidos.

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

No CCT CCIAH/STCAH, é estabelecido o seguinte regime:

- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder quarenta horas em cada semana.

- O período normal de trabalho diário terá sempre o limite máximo de duração estabelecido pela lei, subdividindo-se em dois únicos períodos, nenhum dos quais de duração superior a cinco horas nem inferior a três, e entre estes subperíodos haverá um só intervalo, de descanso.

- Nos casos estabelecidos na lei ou no contrato poderá, todavia, haver um único período normal de trabalho diário, cuja duração terá limites iguais aos dos subperíodos aludidos anteriormente.

No CCT CCIH/SEC, é estabelecido o seguinte regime:

- O período de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, de segunda-feira a sábado, às 13 horas, para os trabalhadores do comércio e a trinta e sete horas e meia para os trabalhadores de escritório, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

- O período normal de trabalho diário terá sempre o limite máximo de duração estabelecida por lei, subdividindo-se em dois únicos subperíodos, nenhum dos quais de duração superior a seis

horas e entre estes subperíodos haverá um intervalo de descanso, cuja duração não será inferior a uma hora nem superior a duas horas.

- Nos casos estabelecidos na lei ou no contrato poderá, todavia, haver um único período normal de trabalho diário, cuja duração terá limites iguais aos dos sub - períodos aludidos no número anterior.

- Caso se verifique acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, poderá vir a ser praticado sectorialmente horário de tipo diferente, incluindo encerramento ao sábado.

QUADRO 2 - LIMITE DIÁRIO E SEMANAL DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

IRCT	Limite Diário (horas)	Limite Semanal (horas)	
		Trabalhadores de Comércio	Trabalhadores de Escritório
CCT CCIPDL/SINDESCOM	8	40	39
CCT CCIAH/STECAH	Definido na lei	40	40
CCT CCIH/SEC	Definido na lei	40	37,30 minutos

6.2 HORÁRIOS DE TRABALHO COM ADAPTABILIDADE

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

No CCT CCIPDL/SINDESCOM, é estabelecido, que mediante acordo prévio escrito entre a empresa, os trabalhadores e o sindicato, e nos casos devidamente justificados, a duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, apurada por referência a período de 3 meses.

No CCT CCIAH/STECAH, prevê que, caso haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, pode ser estabelecido um regime de adaptabilidade, fixando-se o período normal de trabalho em termos médios pelo período de referência de doze meses observando-se os seguintes termos:

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

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

6.3 BANCO DE HORAS

O CCT CCIPDL/SINDESCOM, estabelece o seguinte regime:

- *O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas e trinta minutos diários, de 2.ª feira ao Sábado, podendo atingir cinquenta horas semanais, e cem por ano civil.*
- *A entidade patronal deverá comunicar ao trabalhador com oito dias de antecedência, a data e hora em que deverá ter o acréscimo da prestação do trabalho.*
- *A compensação do trabalho prestado em acréscimo, poderá ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho e de pagamento em dinheiro, sendo a escolha do modo de compensação efetuado por acordo prévio, por escrito, entre a entidade empregadora e o trabalhador, antes de se iniciar o trabalho por acréscimo.*
- *O cômputo de trabalho prestado em acréscimo é feito de 12 em 12 semanas, devendo a compensação ter lugar nas doze semanas seguintes.*
- *Se a compensação não for feita, em descanso compensatório, a entidade empregadora deverá pagar o tempo de trabalho a mais pelo valor do salário hora normal.*
- *Se a compensação não for feita dentro do prazo indicado no número 4, a entidade patronal pagará o tempo de trabalho a mais com o acréscimo de 50%.*
- *Quando a compensação for feita com a redução do horário de trabalho as partes deverão acordar e registar a data ou as datas em que ocorrerá a compensação.*
- *Quando a alteração do horário envolver para o trabalhador acréscimo de despesas, a entidade patronal suportará as mesmas quando devidamente justificadas e comprovadas.*
- *São isentas do regime de Banco de Horas as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.*

O CCT CCIAH/STECAH e o CCT CCIH/SEC, não regulam a matéria em questão.

6.4 HORÁRIO CENTRADO

Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho são omissos na matéria.

6.5 ISENÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

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

Ambos estabelecem que os trabalhadores isentos de horário têm o direito a uma retribuição especial, igual a 30% da remuneração mensal auferida, independentemente da duração efetiva do trabalho prestado.

Podem ser isentos do horário de trabalho, sem que afirmem a retribuição mencionada nos números antecedentes, os indivíduos empregados em estabelecimentos de pequena categoria que vivam em comunhão de mesa e habitação com a respetiva entidade patronal e que com esta tenham parentescos por afinidade ou de consanguinidade em qualquer grau de linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, devendo o requerente juntar prova documental do parentesco ao requerimento de isenção.

O CCT CCIH/STECAH, estabelece que podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 desde que o façam por escrito, os trabalhadores que exerçam alguma das categorias enumeradas nos grupos I e II dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 5.ª.²¹

6.6 TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, são omissos na matéria.

6.7 TRABALHO NOTURNO

O CCT CCIH/STECAH não regula a matéria em questão.

O CCT CCIPD/SINDESCOM e o CCT CCIH/SEC definem o trabalho noturno com sendo o que é prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, estabelecendo que a retribuição do trabalho noturno será superior em 25%, à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

²¹ Chefe de Escritório ou Diretor de Serviços, Chefe de Serviços, Departamento ou Divisão, Secretário Geral, Inspetor Administrativo, Técnico Oficial de Contas, Contabilista, Tesoureiro, Diretor de Sistemas Informáticos, Chefe de Secção, - Guarda Livros, Gerente Comercial, - Encarregado Geral, Chefe/Responsável de Vendas, Chefe/Responsável de Compras, Encarregado de Loja ou Supermercado, Chefe de Controlo da Qualidade.

6.8 TRABALHO POR TURNOS

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

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

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

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

O CCT CCIH/STECAH não regula a matéria em questão.

6.9 TRABALHO SUPLEMENTAR

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

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

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

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

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

O **CCT CCI AH/STEC AH** nada refere quanto às condições de admissibilidade da prestação de trabalho suplementar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

QUADRO 3 - TRABALHO SUPLEMENTAR

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

7. POLIVALÊNCIA FUNCIONAL

A matéria não é regulada autonomamente em nenhum dos CCT.

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

7.1 MOBILIDADE FUNCIONAL

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

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

8 – TELETRABALHO

Os IRCT não abordam nem regulam a matéria em causa.

9 – TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO

Os IRCT não abordam nem regulam a matéria em causa.

10 – CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO

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

O CCT CCIH/SEC remete a contratação a termo para o que se encontra estipulado na legislação vigente.

11 - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO

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

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

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

- A empresa pode, por razões de serviço devidamente justificadas, transferir o trabalhador do local de trabalho fixo ou área de serviço para outro dentro da mesma zona de influência desse local ou área de serviço;

- Quando o interesse da empresa assim o exija, o trabalhador pode ser transferido para outro local de trabalho, se essa transferência não lhe causar prejuízo sério;

- A empresa pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço, podendo o trabalhador nesta situação resolver o contrato se houver prejuízo sério, com direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, mas nunca inferior a três meses;

- A transferência realizada com acordo do trabalhador deverá constar de documento escrito;

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

A matéria não é abordada ou regulada no CCT CCAH/STCAH.

12 – CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADORES

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

13 - FÉRIAS

O CCT CCPD/SINDESCOM regula a aquisição do direito a férias, duração do período de férias, sendo que o período de férias pode ser aumentado, no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em 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.*

O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Relativamente à Proibição de cumulação de férias, as mesmas *“devem ser gozadas no decorrer do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo”*:

- d) *“os trabalhadores que exerçam a sua atividade em São Miguel ou Santa Maria, quando pretendam gozá-las em outras ilhas, no continente ou no estrangeiro”;*
- e) *“os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro”.*

Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

O CCT CCIAH/STECAH estabelece que:

- *“O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil”.*
- *“O direito a férias é irrenunciável”.*
- *“Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal, deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias em simultâneo”.*
- *“As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido, exceto em caso de acordo com a entidade patronal, cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos”.*

O CCT CCIH/SEC estabelece a aquisição do direito a férias, duração do período de férias, sendo que o período de férias pode ser aumentado, no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em 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.*

O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

14 - FERIADOS

O artigo 236, n.º 2 do Código do Trabalho determina que “o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou contrato de trabalho não pode estabelecer feriados diferentes dos indicados nos números anteriores.”

O CCT CCIPDL/SINDESCOM estabelece que os feriados obrigatórios são:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1, 8 e 25 de dezembro.

O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

São também considerados feriados em toda a área de aplicação do contrato, o feriado regional e o feriado Municipal da área de cada Concelho.

O CCT CCIAH/STECAH estabelece que:

São considerados feriados, todos os feriados obrigatórios bem como os feriados camarários.

- Em toda a área de aplicação do contrato, os feriados obrigatórios como tais decretados e a segunda feira das festas do Espírito Santo;

- Também em toda a área de aplicação do contrato os que se seguem; - Terça-Feira de carnaval; - Sexta feira santa; - Primeira oitava do natal (dia 26 de dezembro).

- Apenas na área de cada concelho, o respetivo feriado municipal.

O CCT CCIH/SEC estabelece que os feriados obrigatórios são:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;

-
- Sexta-Feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;
 - 25 de Abril;
 - 1 de maio;
 - Corpo de Deus (festa móvel);
 - 10 de Junho;
 - 15 de agosto;
 - 5 de outubro;
 - 1 de novembro;
 - 1, 8 e 25 de dezembro.

Além dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados com feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade em que se preste o serviço.

15 - PROTEÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR

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

Complemento de reforma:

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

Complemento do subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho:

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

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

O CCT CCIH/SEC não contempla nem regula a matéria em questão.

16 - RETRIBUIÇÃO TRABALHO SUPLEMENTAR

O artigo n.º 268 do Código de Trabalho estabelece que “ 1 — 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) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

O CCT CCIPDL/SINDESCOM fixa a remuneração de trabalho suplementar nos seguintes moldes:

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, dá direito a uma retribuição, que será igual à retribuição normal acrescida dos seguintes valores:

- 50%, se o trabalho for diurno e prestado das 8 até às 20 horas;
- 75%, se o trabalho for prestado das 20 às 24 horas;
- 100%, se o trabalho for prestado entre às 0 e às 8 horas.

O CCT CCAH/STECAH estabelece que:

A prestação de trabalho suplementar confere o direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição, normal, acrescida das percentagens legalmente estipuladas.

O CCT CCIH/SEC estabelece que:

O trabalho suplementar dá direito ao pagamento de uma remuneração especial igual à remuneração horária normal correspondente às horas efetivamente prestadas.

- 50% da retribuição na primeira hora;
- 75% da retribuição nas horas ou frações subsequentes;
- 100% da retribuição por cada hora de trabalho efetuado, em dia de descanso semanal ou feriado.

17 - REMUNERAÇÕES COMPLEMENTARES

17.1 – DIUTURNIDADES

O CCT CCIPDL/SINDESCOM, estabelece o seguinte regime:

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT deverá ser paga uma diuturnidade de € 13,95, por cada três anos de permanência na empresa até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

O CCT CCIAH/STECAH estabelece que:

Os profissionais abrangidos pelo presente contrato têm direito a uma diuturnidade de 4% por cada ano de permanência ao serviço da mesma entidade patronal em categoria sem promoção obrigatória, até ao limite de oito diuturnidades.

O CCT CCIH/SEC estabelece que:

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, deverá ser paga uma diuturnidade no valor de € 12.10, por cada três anos de permanência na empresa, até ao limite máximo de 5 diuturnidades.

17.2 – ABONO PARA FALHAS

O CCT CCIPDL/SINDESCOM e o CCT CCIH/SEC, não contemplam nem regulam a matéria em questão.

O CCT CCIAH/STECAH estabelece que:

Os profissionais que exerçam exclusivamente as funções de Caixa e de Cobrador terão direito a um abono mensal para falhas, no valor de € 32,00.

QUADRO 4 - REMUNERAÇÃO – PRESTAÇÕES COMPLEMENTARES (RPC)

IRCT	Diuturnidades	Abono para Falhas
CCT CCIPDL/SINDESCOM	€ 13.95 (treze euros e noventa e cinco cêntimos)	-
O CCT CCAH/Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo	4%	€ 32 (trinta e dois euros)
CCT CCAH/ Sindicato dos Empregados de Escritório Comércio e Serviços da Horta	€ 12.10 (doze euros e dez cêntimos)	-

18 – CESSAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO

O Código de Trabalho consagra o princípio da imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, estabelecendo que o regime legal só pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por contrato de trabalho nos critérios de definição das indemnizações, nos prazos de procedimento e nos de aviso prévio²².

Por outro lado, consideram-se nulas as disposições dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da Lei nº 69/2013, de 30 de agosto²³, que prevejam montantes superiores aos resultantes do Código de Trabalho, relativamente ao seguinte:

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

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

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

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

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

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

²² Artigo 339.º do Código do Trabalho.

²³ A Lei nº 69/2013, de 30 de agosto, procede à quinta alteração do Código de Trabalho, ajustando o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho. Nos termos do disposto no artigo 10º, entrou em vigor no dia 1 de outubro de 2013.

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

O regime estabelecido para a cessação por mútuo acordo idêntico ao estabelecido na lei. Assim, estabelece-se que a cessação por mútuo acordo deve constar de documento assinado por ambas as partes, que mencione expressamente a data da celebração do acordo e a data de produção de efeitos. Os efeitos do acordo de revogação podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7º dia seguinte à data da respetiva celebração, mediante comunicação escrita.

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

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

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

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

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

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

- *O trabalhador tem direito a ser reintegrado com todos os direitos e obrigações, caso não opte por uma indemnização substitutiva equivalente a 30 dias de retribuição por cada ano de antiguidade ou fração, sem prejuízo de outras consequências previstas no Código de Trabalho;*
- *O valor mínimo da indemnização substitutiva é o equivalente a 3 meses de retribuição;*

-
- *Caso o despedimento ocorra por aplicação de sanção declarada abusiva, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e a uma indemnização correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade.*

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

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

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

- Caducidade;
- Mútuo acordo das partes;
- Revogação;
- Resolução;
- Denúncia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

O CCT CCIPDL/SINDESCOM estabelece que:

Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celerado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as atividades de

segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Para efeitos do número anterior, o empregador aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

O CCT CCIAH/STECAH, não regula a matéria em questão, embora se verifique que o CCT aborda a matéria, na rubrica dos deveres da entidade patronal que deve:

- *Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;*
- *Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança e higiene no trabalho*

O CCT CCIH/SEC estabelece que:

A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

Vi a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica dos trabalhadores.

20 – REPRESENTANTES SINDICAIS

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

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

Assim:

- *Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito mínimo mensal para o exercício das suas funções de cinco dias de trabalho;*

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

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

Assim:

- Os delegados sindicais têm o direito de afixar e de distribuir no interior da empresa textos, comunicações e informações relativa à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, sem prejuízo da laboração normal da empresa;
- Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos que não trabalhem a empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação verbal dirigida à empresa com antecedência mínima de seis horas;
- Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da empresa que estejam afetas aos trabalhadores inscritos no sindicato;
- Em todas as empresas existirão delegados sindicais;
- Nas empresas ou unidades de produção em que haja mais do que um delegado, podem constituir-se comissões sindicais ou intersindicais de delegados;
- O número máximo de trabalhadores que integram as comissões sindicais é determinado pelo número de trabalhadores sindicalizados na empresa;
- O total de delegados é atribuído a cada sindicato na proporção do número de trabalhadores sindicalizados, com arredondamento para a unidade superior;
- Não pode haver lugar a cumulação de créditos pelo fato do trabalhador pertencer a mais do que uma estrutura de representação coletiva de trabalhadores;

-
- *É estabelecido um crédito de horas para os delegados sindicais de cinco horas mensais;*
 - *O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo;*
 - *Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos dispõem de um crédito mínimo mensal de cinco dias de trabalho, que conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.*

21 – GREVE

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

22 – COMISSÃO PARITÁRIA

O CCT CCIPD/SINDESCOM estabelece que:

- *Até Trinta dias da entrada em vigor deste contrato coletivo de trabalho é constituída uma Comissão Paritária composta por dois elementos representando os trabalhadores e outros dois representando as entidades patronais;*
- *Haverá por cada membro efetivo um suplente, que substituirá o efetivo nos seus impedimentos;*
- *Os membros da Comissão Paritária são eleitos ou designados pelas Associações que os representam;*
- *A Comissão Paritária tem por funções a interpretação e integração das lacunas verificadas neste contrato;*
- *A Comissão Paritária reunirá sempre que for convocada por qualquer das partes outorgantes neste contrato;*
- *Compete às partes assegurar o funcionamento e o expediente e ordenar as diligências necessárias para a obtenção dos fins a atingir;*
- *A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros efetivos representantes de cada parte;*
- *As deliberações tomadas por unanimidade pela Comissão Paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato e são aplicáveis automaticamente às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de alargamento do âmbito do contrato sendo depositadas e publicadas nos mesmos termos do contrato;*

O CCT CCIAH/STECAH estabelece que:

- *comissão paritária, composta por três elementos, representando os trabalhadores e outros três representando as entidades patronais.*
- *Haverá por cada membro efetivo um suplente que o substituirá nos seus impedimentos.*
- *Os membros da comissão paritária são eleitos ou designados pelas associações que os representam.*
- *A comissão paritária tem por função a interpretação e integração de lacunas verificadas neste contrato.*
- *Os representantes das entidades patronais e dos trabalhadores poderão fazer-se assistir por técnicos, que poderão participar apenas na qualidade de assessores.*

O CCT CCIH/SEC, estabelece que a comissão paritária é composta por quatro membros, sendo dois em representação do sindicato e dois em representação da associação patronal.

Compete à comissão paritária:

- *Interpretar o disposto no CCT e integrar as suas lacunas;*
- *Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação do CCT;*
- *Deliberar sobre a alteração da sua posição, sempre com respeito ao princípio da paridade.*

QUADRO 5 - SÍNTESE CONCLUSIVA

TEMAS	CCT CCIPD / SINDESCOM	CCT CCAH / STECAH*caducado	CCT CCIH / SEC
Vigência	X	X	X
Denúncia	X	X	X
Trabalho de Menores	-	-	X
Trabalhador estudante	-	-	X
Formação profissional	X	-	X
Limite, duração e organização de trabalho	X	X	X
Horário com adaptabilidade	X	X	-
Banco de horas	X	-	-
Horário concentrado	-	-	-
Isenção de horário	X	X	X
Trabalho a tempo parcial	-	-	-
Trabalho noturno	X	-	X
Trabalho por turnos	X	-	X
Trabalho suplementar	X	X	X
Polivalência funcional	-	-	-
Teletrabalho	-	-	-
Trabalho em comissão de serviço	-	-	-
Contratos de trabalho a termo	-	-	-
Transferência do local de trabalho	X	-	X
Cedência ocasional de trabalhadores	-	-	-

Férias	X	X	X
Feriados	X	X	x
Proteção social complementar	X	X	-
Retribuição Trabalho suplementar	X	X	X
Diuturnidades	X	X	X
Abono para falhas	-	x	-
Cessaçãõ de contrato de trabalho	X	X	X
Segurança e Saúde no Trabalho	X	X	X
Representantes sindicais	X	-	X
Greve	-	-	-
Comissão Paritária	X	X	X

CONCLUSÕES

Apurado o universo laboral dos profissionais de comércio e escritório com base nos dados disponíveis nos Anexos A (Quadros de Pessoal) dos Relatórios Únicos, apresentados pelas empresas junto do observatório do Emprego e Formação Profissional, correspondentes ao período de 2018, concluímos que aqueles profissionais, abrangidos pelos respetivos contratos coletivos de trabalho, representam cerca de 21,20% da população empregada da Região Autónoma dos Açores, e as suas entidades empregadoras representam cerca de 48,94% do tecido empresarial regional.

Estas empresas quanto à sua dimensão caracterizam-se maioritariamente por serem micro empresas (66,9%), tendo um pouco mais de metade (54,1%) a sua sede na ilha de São Miguel, destas 56,1% empregam profissionais do comércio, cabendo às restantes empresas os profissionais de escritório, num total de 10 785 trabalhadores por conta de outrem. A maioria destes TCO é do sexo feminino (56,4%), e tem idades compreendidas entre os 31 e os 40 anos (34,4%). Destes 10785 trabalhadores, 41,0% são profissionais qualificados e 57,0% possuem o ensino básico.

Os contratos estabelecidos entre as entidades empregadoras e os trabalhadores são em 70,6% dos casos contratos por tempo indeterminado, “contratos sem termo”, e as remunerações médias auferidas pelos os profissionais de comércio rondam os 686,34€, e para os profissionais de escritório rondam os 868,80€, sendo que a média global das remunerações efetivas é de 735,76€.

As variações médias das remunerações convencionais deflacionadas apresentaram valores negativos para dois dos três contratos coletivos de trabalho (CCT) analisados, o CCT celebrado entre a Câmara de Comércio e Indústria de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo (STECAH) com -1,27%, e o CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta (SEC) com -1,04%, atente-se que este CCT não é negociado desde 2009. Apenas o CCT negociado entre a Câmara de Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo e Correlativos da Região Autónoma dos Açores apresentou um valor médio positivo de 2,0%, foi o único contrato que desde a publicação do seu último texto integral em 2017, foi também negociado nos anos de 2018 e 2019.

Ao analisarmos as variações deflacionadas por anos, verificamos que, excecionalmente em 2009, 2018 e em 2019 os valores foram positivos.

No Capítulo V, procedeu-se à análise do conteúdo dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho em causa, atendendo às 21 temáticas pré-selecionadas constata-se que 9 delas não foram objeto de negociação, ou quando constam no clausulado trata-se de mera transcrição ou de remissão para os termos do Código do Trabalho, assim de acordo com o critério adotado entendem-se como não tendo sido negociadas as seguintes matérias: Horário concentrado, Trabalho a tempo parcial, Polivalência funcional, Teletrabalho, Trabalho em comissão de serviço, Contratos de trabalho a termo, Cedência ocasional de trabalhadores e Greve. Para além destas temáticas que não foram de todo negociadas, verifica-se em relação a cada um dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho analisados que não foram reguladas outras matérias conforme se indica:

- Temáticas que não são abordadas no CCT CCIPDL/SINDESCOM: Trabalho de menores, Trabalhador estudantes, e Abono para Falhas.
- Temáticas não foram abordadas no CCT CCIH/STECAL: Trabalho de menores, Trabalhador estudantes, Formação profissional; Banco de horas, Trabalho noturno; Trabalho por turnos; Transferência do local de trabalho; e Representantes sindicais.
- Temáticas que não são abordadas no CCT CCIH/SEC: Horário com adaptabilidade, Banco de horas, Trabalho em comissão de serviço, Proteção social complementar, e Abono para Falhas.

As partes devem, sempre que possível atribuir prioridade à negociação da retribuição e da duração do tempo de trabalho, tendo em vista o ajuste do acréscimo global de encargos daí resultante, bem como à segurança e saúde no trabalho, cf. determina o n.º1 do artigo 488.º do Código do Trabalho.

Da análise efetuada, verifica-se a existência ainda de espaço negocial nas matérias da organização do trabalho, e das condições de prestação de trabalho relativas à segurança e saúde – especificamente sobre trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, e prevenção e reparação de acidentes de trabalho. Estando por regular os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, relativamente aos trabalhadores abrangidos por aquela, até à entrada de outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Atente-se ainda às cláusulas que dispõem de modo contrário a normas legais imperativas (quer absolutas, quer relativas) do Código do Trabalho, devem ser alteradas na primeira revisão, que ocorra no prazo de 12 meses após entrada em vigor do diploma, sob pena de nulidade.²⁴ Devendo-se, ainda atender-se à disposição do artigo 8.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, que determina:

“são nulas as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente lei que prevejam montantes superiores às resultantes do Código do Trabalho, relativas:

- a) Ao disposto no n.º 2 do artigo 344.º, no n.º 4 do artigo 345.º e no artigo 366.º, ou sempre que esta disposição resulte aplicável, do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei;*
- b) A valores e critérios de definição de compensação por cessação de contrato de trabalho estabelecidos no artigo anterior.”*

Por fim, ainda que caia fora do âmbito temporal deste estudo, uma especial chamada de atenção para a publicação do aviso de cessação do Contrato Coletivo de Trabalho entre a CCAH/ STECAH, publicado em *Jornal Oficial*, II Série, n.º 150, de 5 de agosto de 2020, que se reproduz:

“O contrato coletivo de trabalho entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo, publicado no Jornal Oficial, II Série, n.º 102, de 2 de junho de 2008, com alterações publicadas no Jornal Oficial, II Série, n.º 161, de 24 de agosto de 2009, e no Jornal Oficial, II Série, n.º 166, de 30 de agosto de 2010, cessou a sua vigência no dia 17 de janeiro de 2020, por caducidade, no âmbito da representação da Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo, nos termos do número 6 do artigo 501.º do Código do Trabalho.”

Verificando-se a caducidade da convenção, esta deixa de produzir os seus efeitos, a partir de então e até celebração de nova convenção, a relação de trabalho passa a reger-se pelo acordado pelas partes, não havendo esse acordo, o que aconteceu neste caso, mantêm-se os efeitos produzidos pela convenção no que respeita a determinadas matérias, concretamente quanto *“à retribuição do trabalhador, categoria*

²⁴ Artigo 7.º, n.º 2, da Lei Preambular do Código do Trabalho.

e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde, de Parentalidade e de segurança e saúde no trabalho”, cf. previsto no n.º 8 do artigo 501.º do Código do Trabalho, na redação introduzida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro. Passando estas relações a reger-se quanto ao restante pelo contrato individual de trabalho e pela lei geral.