
**CONTRATAÇÃO COLETIVA
NEGOCIADA NA
REGIÃO AUTÓNOMA
DOS AÇORES**

**SETORES DE
HOTELARIA,
RESTAURAÇÃO E
SIMILARES**



29 MARÇO 2020

DIREÇÃO REGIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGO
DIREÇÃO DE SERVIÇOS DO TRABALHO



**GOVERNO
DOS AÇORES**

ÍNDICE

FICHA TÉCNICA.....	6
INTRODUÇÃO	7
METODOLOGIA UTILIZADA.....	9
PARTE I.....	10
CAPÍTULO 1 - CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL DOS SETORES	10
1.1 Contexto socioeconómico na Região Autónoma dos Açores.....	10
1.2 Número de empresas e de trabalhadores por CAE	10
1.3 Distribuição geográfica das empresas.....	11
1.4 Dimensão das empresas	12
CAPÍTULO 2 - CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DOS SETORES	15
2.1 Distribuição dos trabalhadores por CAE e ilhas de estabelecimento.....	15
2.2 Perfil dos trabalhadores.....	15
2.2.1 Trabalhadores por sexo.....	15
2.2.2 Trabalhadores por idades.....	16
2.2.3 Trabalhadores por níveis de qualificação profissional	18
2.2.4 Trabalhadores por nível de habilitação.....	20
2.2.5 Trabalhadores por tipo de contrato de trabalho	23
CAPÍTULO 3 – REMUNERAÇÕES CONVENCIONAIS E EFETIVAS	24
3.1- Remunerações médias base convencionais e efetivas por CAE.....	25
3.2- Remunerações médias base efetivas por nível de habilitação e sexo.....	26
CAPÍTULO 4 – VARIAÇÃO INTERTABELAS.....	29
4.1- Variações médias nominais e deflacionadas	29
4.2- Variações médias nominais e deflacionadas por ano e IRCT	30
PARTE II.....	31
CAPÍTULO 5 – CONTEÚDO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS.....	31
5.1 MATÉRIAS OBJETO DE ANÁLISE	33
5.2 – ANÁLISE COMPARATIVA	34
1. VIGÊNCIA.....	34
2. DENÚNCIA	35
3. TRABALHO DE MENORES	35
4. TRABALHADOR ESTUDANTE.....	36

5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	36
6. DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO	36
6.1 LIMITES, DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO	37
6.2 ADAPTABILIDADE.....	38
6.3 BANCO DE HORAS.....	39
6.4 HORÁRIO CENTRADO	40
6.5 ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO	40
6.6 TRABALHO A TEMPO PARCIAL	41
6.7 TRABALHO NOTURNO.....	41
6.8 TRABALHO POR TURNOS	41
6.9 TRABALHO SUPLEMENTAR.....	43
7. POLIVALÊNCIA FUNCIONAL.....	46
7.1 MOBILIDADE FUNCIONAL	46
8. TELETRABALHO.....	47
9. TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO	47
10. CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO.....	47
11. TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO	48
12. CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADORES	48
13.- FÉRIAS	48
14. FERIADOS.....	49
15. PROTEÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR.....	50
16. PRESTAÇÕES COMPLEMENTARES	51
16.1 DIUTURNIDADES.....	51
16.2 SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO.....	51
16.3 PRÉMIO POR CONHECIMENTO DE LÍNGUAS	53
17. CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	54
18. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	55
19. DELEGADOS SINDICAIS.....	55
20. GREVE.....	55
21. COMISSÃO PARITÁRIA.....	55
CONCLUSÕES	61

INDÍCE DE ILUSTRAÇÕES

Tabelas

<i>Tabela 1 - Número de empresas e de trabalhadores por CAE</i>	<i>10</i>
<i>Tabela 2 - Número de empresas por CAE e por ilha</i>	<i>11</i>
<i>Tabela 3 - Distribuição das empresas por dimensão e por CAE</i>	<i>12</i>
<i>Tabela 4 - Distribuição das empresas por dimensão, por ilha e por CAE</i>	<i>13</i>
<i>Tabela 5 - Distribuição dos TCO por ilha e por CAE</i>	<i>15</i>
<i>Tabela 6 - Distribuição dos TCO por sexo e por CAE</i>	<i>16</i>
<i>Tabela 7 - Distribuição dos TCO por idade e por CAE</i>	<i>17</i>
<i>Tabela 8 - Distribuição dos TCO por nível de qualificação profissional e por CAE</i>	<i>18</i>
<i>Tabela 9 - Distribuição dos TCO por Nível de Habilitação e por CAE</i>	<i>21</i>
<i>Tabela 10 - Distribuição dos TCO por tipo de contrato de trabalho e por CAE</i>	<i>23</i>
<i>Tabela 11 - Valor médio das remunerações convencionais e efetivas por CAE</i>	<i>25</i>
<i>Tabela 12 - Distribuição dos TCO por nível de habilitação, remuneração média efetiva, remuneração média convencional e diferença entre as médias</i>	<i>26</i>
<i>Tabela 13 - Valor médio das remunerações efetivas por sexo, nível de habilitação.</i>	<i>27</i>
<i>Tabela 14 - Valor médio das remunerações efetivas por sexo e CAE</i>	<i>28</i>
<i>Tabela 15 - Variações médias nominais e deflacionadas entre tabelas, por IRCT.</i>	<i>29</i>
<i>Tabela 16 - Variações médias nominais e deflacionadas entre tabelas, por ano e IRCT.</i>	<i>30</i>

Gráficos

<i>Gráfico 1 - Número de empresas e de trabalhadores por CAE</i>	<i>10</i>
<i>Gráfico 2 - Número de empresas por CAE e por ilha</i>	<i>11</i>
<i>Gráfico 3 - Distribuição percentual das empresas por dimensão</i>	<i>12</i>
<i>Gráfico 4 - Distribuição das empresas da CAE 55 (alojamento) por dimensão, por ilha</i>	<i>13</i>
<i>Gráfico 5 - Distribuição das empresas da CAE 56 (restauração) por dimensão, por ilha</i>	<i>14</i>
<i>Gráfico 6 - Distribuição das empresas da CAE p931 (golfe) por dimensão, por ilha</i>	<i>14</i>
<i>Gráfico 7 - Gráfico 6 – Distribuição das empresas da CAE p931 (golfe) por dimensão, por ilha</i>	<i>14</i>
<i>Gráfico 8 - Distribuição percentual dos TCO por sexo</i>	<i>16</i>
<i>Gráfico 9 – Distribuição percentual dos TCO por idade</i>	<i>17</i>
<i>Gráfico 10 - Distribuição percentual dos TCO por idade e por CAE 55 (alojamento)</i>	<i>17</i>
<i>Gráfico 11 - Distribuição percentual dos TCO por idade e por CAE 56 (restauração)</i>	<i>18</i>
<i>Gráfico 12 - Distribuição percentual dos TCO por nível de qualificação profissional</i>	<i>19</i>
<i>Gráfico 13 – Distribuição percentual dos TCO por nível de qualificação profissional e por CAE 55 (alojamento)</i>	<i>19</i>
<i>Gráfico 14 - Distribuição percentual dos TCO por nível de qualificação profissional e por CAE 56 (restauração)</i>	<i>20</i>
<i>Gráfico 15 - Distribuição percentual dos TCO por nível de habilitação</i>	<i>21</i>

<i>Gráfico 16 - Distribuição percentual dos TCO por nível de habilitação e por CAE 55 (alojamento)</i>	<i>22</i>
<i>Gráfico 17 - Distribuição percentual dos TCO por nível de habilitação e por CAE 55 (alojamento)</i>	<i>22</i>
<i>Gráfico 18 - Distribuição percentual dos TCO por tipo de contrato de trabalho</i>	<i>23</i>
<i>Gráfico 19 - Valor médio das remunerações convencionais e efetivas por CAE</i>	<i>25</i>
<i>Gráfico 20 - Valor médio das remunerações efetivas e convencionais por nível de habilitação</i>	<i>26</i>
<i>Gráfico 21 - Valor médio das remunerações efetivas, por sexo e por nível de habilitação</i>	<i>27</i>
<i>Gráfico 22 - Valor médio das remunerações efetivas, por sexo e por CAE</i>	<i>28</i>
<i>Gráfico 23 - Variações médias nominais deflacionadas IRCT</i>	<i>29</i>

Quadros

<i>Quadro 1 -INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (IRCT)</i>	<i>32</i>
<i>Quadro 2 - LIMITE DIÁRIO E SEMANAL DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO</i>	<i>37</i>
<i>Quadro 3 - TRABALHO SUPLEMENTAR.....</i>	<i>45</i>
<i>Quadro 4 - REMUNERAÇÃO - PRESTAÇÕES COMPLEMENTARES (RPC)</i>	<i>53</i>
<i>Quadro 5 - SÍNTESE MATÉRIAS.....</i>	<i>59</i>

FICHA TÉCNICA

Título: “Contratação coletiva negociada na Região Autónoma dos Açores - Setores de Hotelaria, Restauração e Similares.”

Data: dezembro de 2020

Secretaria Regional da Juventude, Qualificação Profissional e Emprego

Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego

Direção de Serviços do Trabalho

Rua Dr. José Tavares Carreiro, S/n

9500-119 Ponta Delgada

Telefone: 296308000

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 comparativa da contratação coletiva de trabalho negocial, de âmbito geográfico circunscrito à Região Autónoma dos Açores, no setor da hotelaria, restauração e similares. No período compreendido entre a última publicação integral das convenções e 31 de dezembro de 2019, de acordo com duas perspetivas, a primeira de caráter sócio económico, e a segunda de acordo com os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais aplicáveis.

A primeira perspetiva incide sobre a estrutura empresarial regional, segundo a sua distribuição geográfica e dimensão, e sobre o perfil dos respetivos trabalhadores por conta de outrem, caracterizados pelas variáveis sexo, idade, nível de qualificação profissional, nível de habilitação, tipo de contrato de trabalho. Analisa, ainda, a diferenciação entre remunerações convencionais e efetivas para cada um dos setores, por sexo e nível de habilitação, assim como as variações salariais médias nominais deflacionadas. Estudo que tem por base os dados disponibilizados pelas empresas no Anexo A (Quadro de Pessoal)¹ do Relatório Único, referente ao ano de 2018, entregues no Observatório do Emprego e Formação Profissional.

Na segunda parte deste estudo, de cariz jurídico-laboral divulgam-se os resultados de análise comparativa ao conteúdo da contratação coletiva regional negociada que se aplica às relações profissionais em apreciação, atendendo às últimas publicações dos instrumentos de regulamentação coletiva de 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 redação², pretendendo-se aferir se do seu contido constam as matérias que devem ser reguladas, conforme previsto no n.º 2 do artigo 492.º do Código, assim como da eventual regulação/negociação das seguintes matérias: Vigência, Denúncia, Trabalho de menores, Trabalhador estudante, Formação profissional, Limite, duração e organização do trabalho e dentro deste tema averiguar da existência de regulação sobre: Adaptabilidade, Banco de horas, Horário concentrado, Isenção de horário, Trabalho a tempo parcial, Trabalho noturno, Trabalho por turnos, e Trabalho suplementar. Verificou-se, ainda, da regulação das matérias sobre: 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, Remunerações Complementares – Diuturnidades, Subsídio de Alimentação e Prémio de Conhecimento de Línguas. E também da eventual negociação sobre as matérias de Cessação do contrato de trabalho, Segurança e Saúde no Trabalho, Representantes sindicais, Greve e previsão da Comissão paritária.

Para este estudo foram analisados os conteúdos das seis convenções coletivas de trabalho em vigor, que correspondem aos contratos coletivos de trabalho (CCT) negociados pela Câmara de Comércio e Indústria de Ponta Delgada, pela Câmara de Comércio e Indústria de Angra do Heroísmo, e aos Acordos de Empresa negociados entre a Azoris Hotéis, SA e a Açortur, SA, cujos âmbitos geográficos correspondem respetivamente às ilhas de São Miguel, Santa Maria, Terceira, São Jorge, Graciosa, e Faial.

¹ A informação do anexo A (Quadro de Pessoal) tem por referência a situação no mês de outubro.

A legislação de enquadramento do Relatório Único na Região Autónoma dos Açores é o Decreto Legislativo Regional nº 24/2010/A, de 22 de julho. As empresas/entidades empregadoras que devem apresentar Relatório Único são as que se encontram abrangidas pelo Código do Trabalho, excetuando-se as que tenham ao seu serviço trabalhadores domésticos, bem como os trabalhadores rurais ou da pesca que não tenham contabilidade organizada

² 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.

O conteúdo do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria, publicado no *Jornal Oficial*, II Série n.º 51, de 16 de março de 2009, não foi objeto de análise em virtude da caducidade³ do mesmo em 18 de fevereiro de 2019, cujo aviso foi publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 89, de 9 de maio de 2019.

Assim, foram objeto de análise as seguintes convenções coletivas de trabalho:

1. Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores (Setor de Hotelaria, Similares e Golfe)⁴.
2. Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio e Indústria de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo (Setor de Hotelaria e Similares)⁵.
3. Acordo de empresa entre a AÇORTUR – Investimentos Turísticos dos Açores, S.A.⁶, e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta⁷.
4. AE entre a AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores - Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores - São Miguel⁸
5. Acordo de empresa entre AZORIS ANGRA GARDEN, SA e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo⁹
6. Acordo de empresa entre AZORIS FAIAL GARDEN, SA e o SINTABA/Açores - Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores¹⁰- Faial.

³ Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita à retribuição do trabalhador, categoria 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. n.º8 do artigo 501.º do Código do Trabalho.

⁴ Publicado no JO, II Série n.º 21 de 30/01/2019.

⁵ Publicado no JO, II Série, n.º 144, de 29/07/2019.

⁶ A empresa AÇORTUR – Investimentos Turísticos dos Açores, S.A., em 2018 foi incorporada por fusão na AZORIS FAIAL GARDEN, SA

⁷ Publicado no JO, II Série, n.º 62, de 31/3/2008, com alteração salarial e outra publicada no JO, II Série, n.º111, de 15/6/2009.

⁸ Publicado no JO, II Série, n.º 46, de 6/3/2019.

⁹ Publicado no JO, II Série, n.º 110, de 16/06/2017, com alterações salariais e outras, publicadas em 9/4/2018 e 24/4/2019.

¹⁰ Publicado no JO, II Série, n.º 46, de 6/3/2019.

METODOLOGIA UTILIZADA

Com vista ao apuramento do universo laboral regional relativo aos setores de atividade da hotelaria, restauração e similares, assim como as atividades de golfe, abrangidos pelas 6 convenções coletivas de trabalho em análise, foram utilizados os Relatórios Únicos – Anexos A (Quadros de Pessoal) de 2018, e selecionados todos os trabalhadores em que as respetivas empresas os declararam como estando abrangidos por aquelas convenções, assim como as empresas classificadas de acordo com a classificação das atividades económicas (CAE¹¹) com as CAE 55 - Alojamento, 56 - Restauração e Similares¹² e p931- Atividades Desportivas, em particular as empresas ligadas à prática de golfe.

Também foram selecionadas as empresas que, embora não tenham estas atividades principais, têm ao seu serviço trabalhadores com categorias relativas às atividades de alojamento e restauração, que foram designadas como “CAE’s” Diversas”.

Desse universo global, foram excluídas as empresas que estão abrangidas por outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), sejam eles regionais ou nacionais com aplicação à Região.

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

No cálculo das variações salariais médias, foi feito o comparativo dos valores das remunerações das tabelas publicadas para cada um dos IRCT potencialmente aplicável, ou seja, a tabela referente ao texto inicial/texto consolidado de cada convenção e a tabela publicada posteriormente com as alterações salariais de cada convenção.

No cálculo das variações médias entre tabelas deflacionadas, foi utilizado o índice de preços ao consumidor (IPC) dos anos das publicações das tabelas, tendo como “tabelas base” as tabelas publicadas nos textos inicial/textos consolidados de cada convenção.

Esta análise reporta-se, assim, ao período entre a publicação do último texto integral de cada convenção e 31 de dezembro de 2019.

¹¹ CAE REV-3, 2007- Instituto Nacional de Estatística.

¹² Ao longo do estudo, ao referirmos a CAE 56, estaremos sempre a excluir a CAE 562- *Fornecimento de Refeições para Eventos e Outras Atividades de Serviço de Refeições*, por apresentar contratação coletiva própria.

CAPÍTULO 1 - CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL DOS SETORES

1.1 Contexto socioeconómico na Região Autónoma dos Açores

Tendo em conta os dados dos quadros de pessoal de 2018, apuraram-se 708 empresas e 5530 trabalhadores que desempenham funções nos setores da hotelaria, restauração, e similares e golfe. As 708 empresas representam 14,4% do tecido empresarial nos Açores¹³ e os 5530 trabalhadores representam 10,9% do total dos trabalhadores da região (total de 50862¹⁴ trabalhadores na RAA).

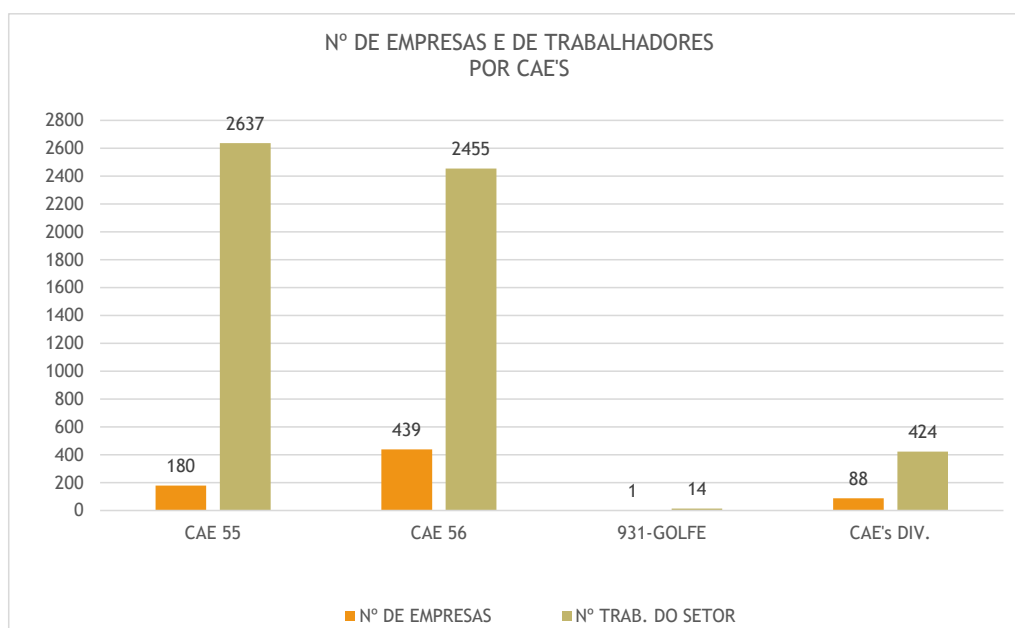
1.2 Número de empresas e de trabalhadores por CAE

Analisando os dados apurados, verificamos que em 2018 existiam na RAA 180 empresas que declararam deter como atividade principal o alojamento (CAE 55), empregando 2637 trabalhadores do setor, e 439 empresas na área da restauração e similares (CAE 56) com 2455 trabalhadores de restauração, 1 empresas de golfe com 14 trabalhadores e 88 empresas de CAE's diversas com 424 trabalhadores de profissões de hotelaria e restauração.

Tabela 1 -Número de empresas e de trabalhadores por CAE

	CAE 55	CAE 56	931-GOLFE	CAE's DIV.	total
Nº DE EMPRESAS	180	439	1	88	708
Nº TRAB. DO SETOR	2637	2455	14	424	5530

Gráfico 1 - Número de empresas e de trabalhadores por CAE



¹³ Número total de empresas que entregaram Quadros de Pessoal em 2018 é de 4900.

¹⁴ Número total de trabalhadores dos Quadros de Pessoal, referentes a 2018 é de 50862.

1.3 Distribuição geográfica das empresas

Atendendo à distribuição das empresas por ilhas verificamos que a maioria delas está sediada na ilha de São Miguel, tanto as da atividade 55 (alojamento) como as da atividade 56 (restauração). No entanto, em relação ao golfe, apenas a ilha Terceira apresenta 1 empresa.

Assim, a ilha de São Miguel apresenta um total de 377 empresas, seguida da ilha Terceira com 136 empresas e em terceiro lugar a ilha do Pico com 53 empresas.

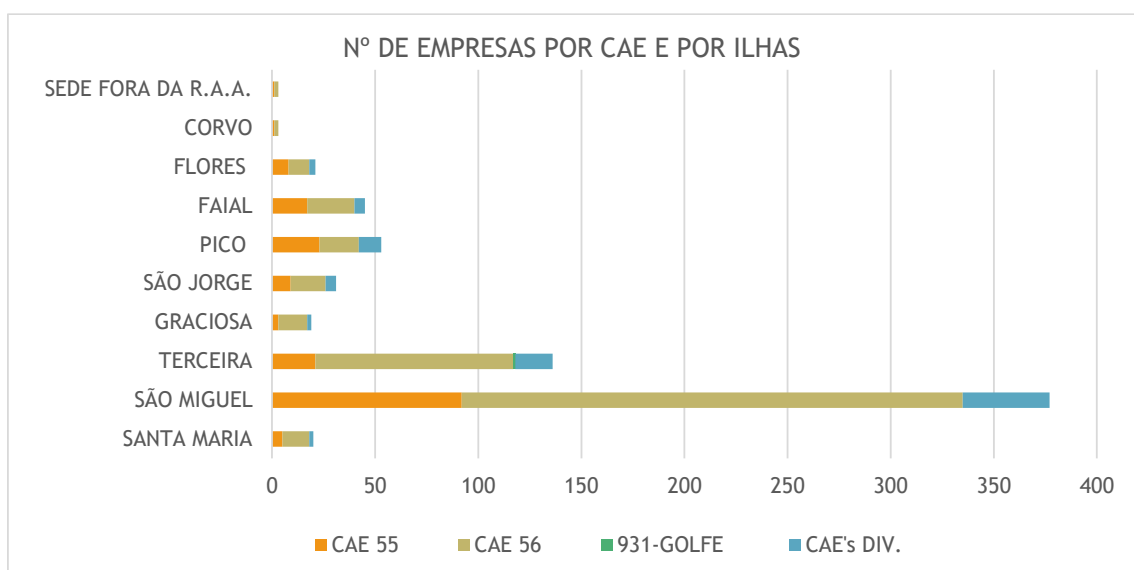
A ilha do Corvo apenas apresentou 3 empresas no ano de 2018.

Das 708 empresas com estabelecimentos na Região, 3 têm sede em fora da Região Autónoma dos Açores.

Tabela 2 - Número de empresas por CAE e por ilha

ILHAS	Nº EMPRESAS POR CAE E POR ILHAS				TOTAL	%
	CAE 55	CAE 56	931-GOLFE	CAE's DIV.		
SANTA MARIA	5	13		2	20	2,8
SÃO MIGUEL	92	243		42	377	53,2
TERCEIRA	21	96	1	18	136	19,2
GRACIOSA	3	14		2	19	2,7
SÃO JORGE	9	17		5	31	4,4
PICO	23	19		11	53	7,5
FAIAL	17	23		5	45	6,4
FLORES	8	10		3	21	3,0
CORVO	1	2			3	0,4
SEDE FORA DA R.A.A.	1	2			3	0,4
TOTAL	180	439	1	88	708	100,0
%	25,4	62,0	0,1	12,4	100,0	

Gráfico 2 - Número de empresas por CAE e por ilha



1.4 Dimensão das empresas¹⁵

No que diz respeito à dimensão das empresas, verifica-se que a maioria emprega entre 5 e 10 trabalhadores (micro empresas), com 132 empresas na CAE 55 (alojamento), 374 na CAE 56 (restauração), e 57 empresas com outras atividades principais diversas, totalizando 563 microempresas.

As micro empresas representam, assim, 79,5% do total.

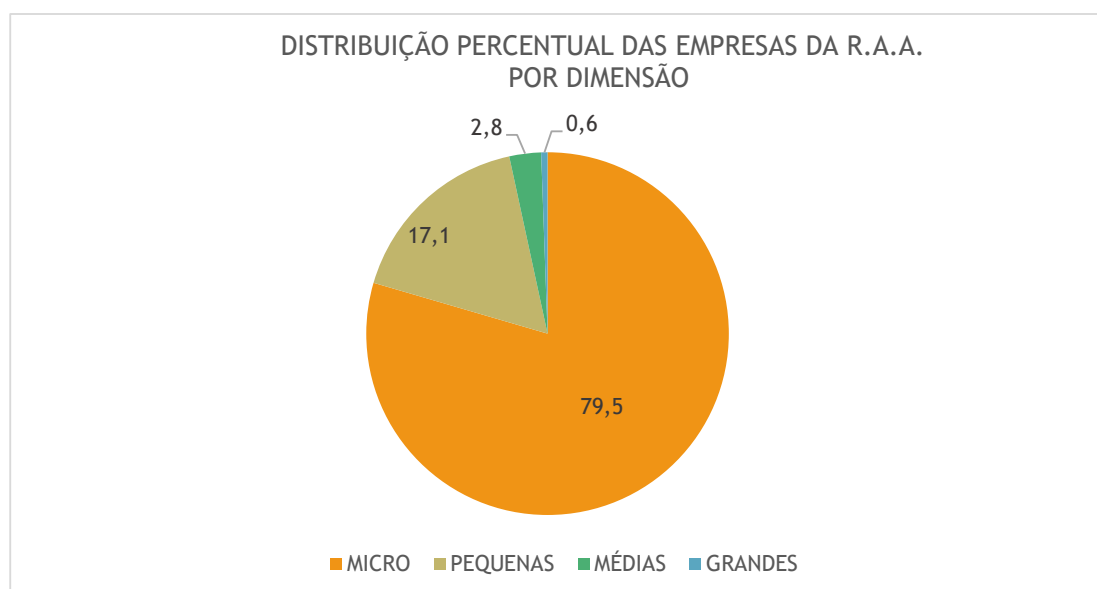
Em segundo lugar surgem as pequenas empresas, com 121 (17,1%) e logo de seguida as médias empresas com 20 (2,8%).

Como grandes empresas, foram apuradas apenas 4 (0,6%).

Tabela 3 - Distribuição das empresas por dimensão e por CAE

	DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS DA R.A.A. POR CAE E DIMENSÃO				
	MICRO	PEQUENAS	MÉDIAS	GRANDES	TOTAL
CAE 55	132	34	14		180
CAE 56	374	62	2	1	439
CAE 931 (GOLFE)		1			1
CAE'S DIV.	57	24	4	3	88
TOTAL	563	121	20	4	708
VALOR %	79,5	17,1	2,8	0,6	100,0

Gráfico 3 - Distribuição percentual das empresas por dimensão



¹⁵ De acordo com o artigo 100º do Código do Trabalho as microempresas empregam menos de 10 trabalhadores, as pequenas empresas empregam de 10 a menos de 50 trabalhadores, as médias empresas empregam de 50 a menos de 250 trabalhadores e as grandes empresas empregam 250 ou mais trabalhadores.

Tabela 4 - Distribuição das empresas por dimensão, por ilha e por CAE

ILHAS	Nº EMPRESAS DA R.A.A. POR CAE'S, ILHAS E DIMENSÃO																TOTAL
	CAE 55				CAE 56				CAE 931 (GOLFE)				CAE'S DIVERSAS				
	Micro	Peq.	Méd.	Gran.	Micro	Peq.	Méd.	Gran.	Micro	Peq.	Méd.	Gran.	Micro	Peq.	Méd.	Gran.	
SANTA MARIA	2	2	1		11	2							1	1			20
SÃO MIGUEL	63	17	12		201	40	2						28	9	3	2	377
TERCEIRA	12	8	1		79	17				1			14	3		1	136
GRACIOSA	2	1			14								2				19
SÃO JORGE	8	1			16	1								4	1		31
PICO	21	2			18	1							7	4			53
FAIAL	16	1			22	1							4	1			45
FLORES	7	1			10								1	2			21
CORVO	1				2												3
SEDE FORA DA R.A.A.		1			1			1									3
TOTAL	132	34	14	0	374	62	2	1	0	1	0	0	57	24	4	3	708
%	73,3	18,9	7,8	0,0	85,2	14,1	0,5	0,2	0,0	100,0	0,0	0,0	64,8	27,3	4,5	3,4	
	180				439				1				88				

Analisando as empresas tendo em conta a sua dimensão e a ilha de sede, verificamos que é em São Miguel que se concentra a maior parte das empresas e que estas são maioritariamente microempresas. São Miguel é também a ilha que apresenta o maior número de empresas de pequena e média dimensão.

Quanto às grandes empresas, encontramos 2 em São Miguel, 1 na ilha Terceira e 1 fora da Região.

Gráfico 4 - Distribuição das empresas da CAE 55 (alojamento) por dimensão, por ilha

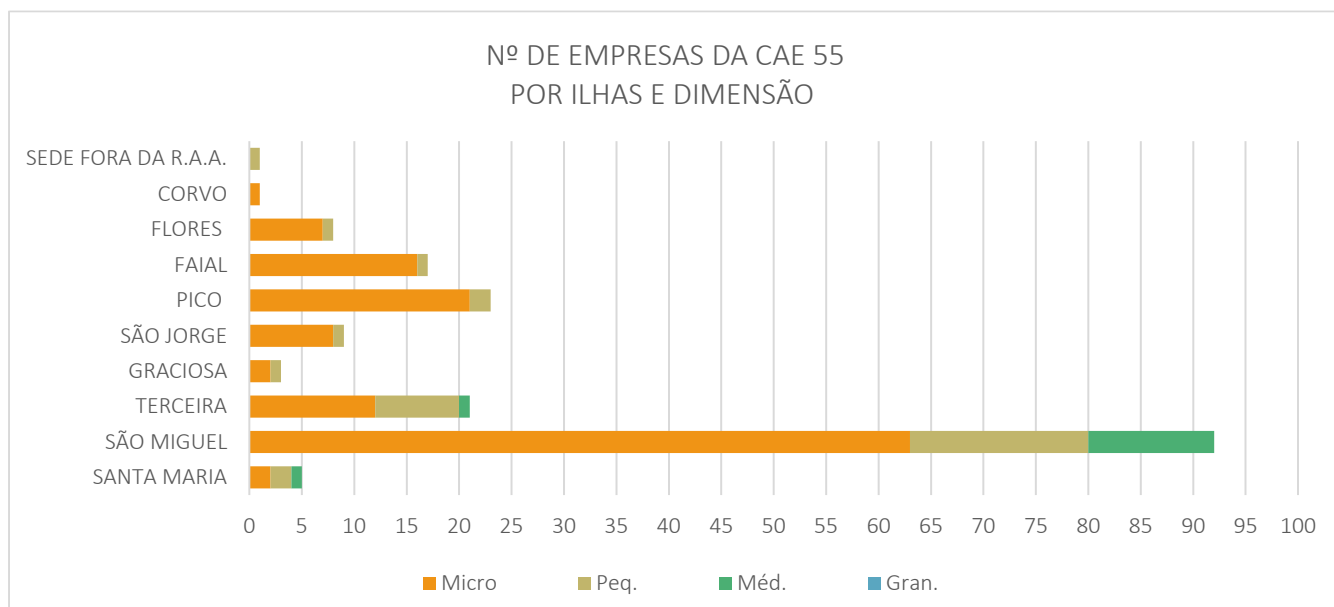
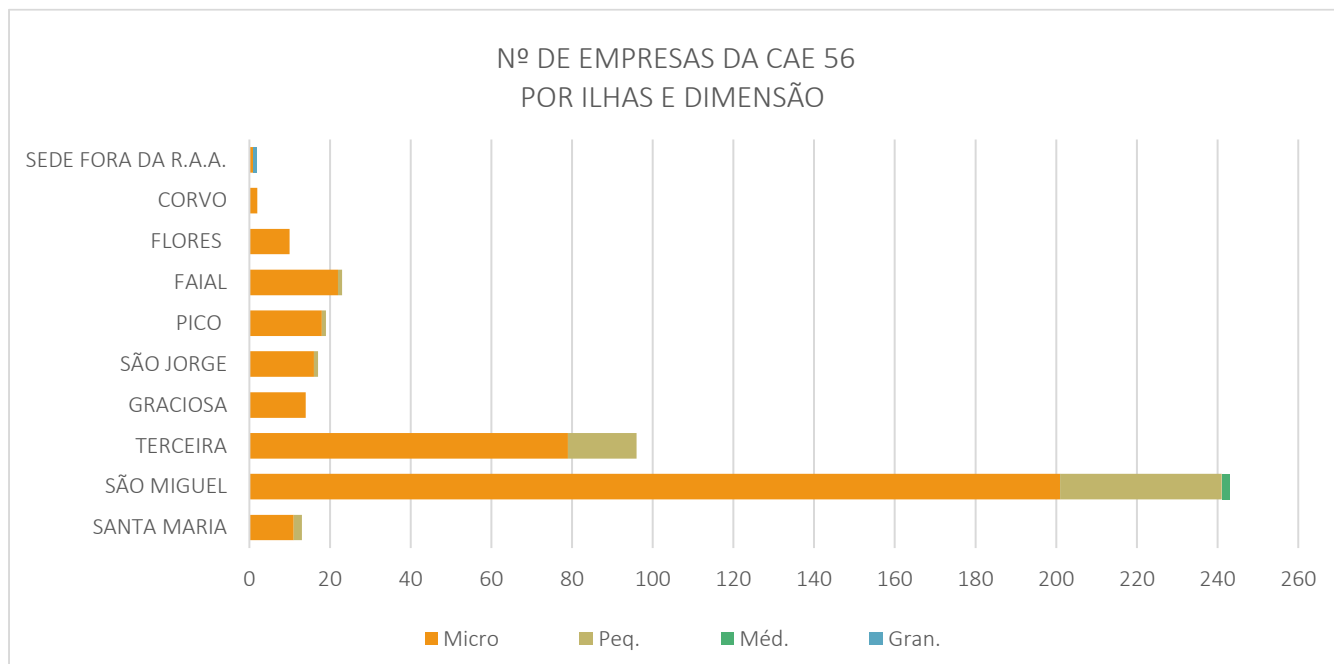


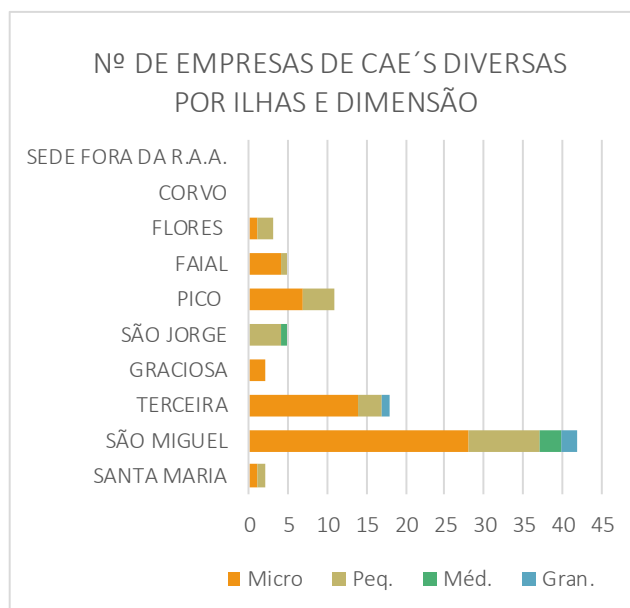
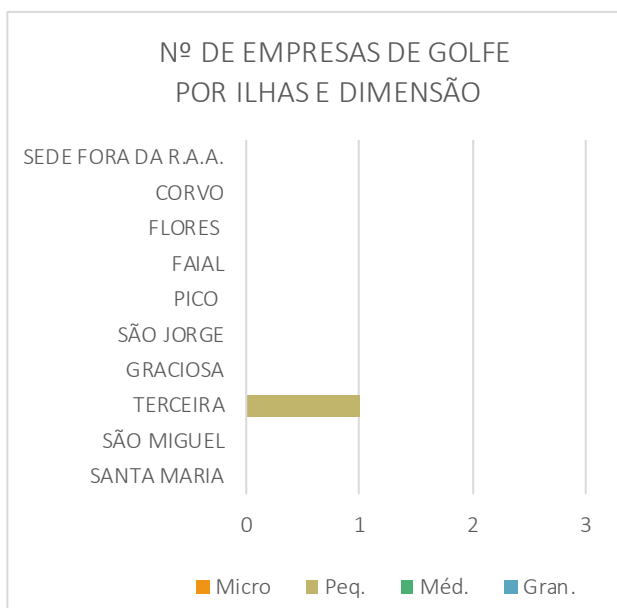
Gráfico 5 - Distribuição das empresas da CAE 56 (restauração) por dimensão, por ilha



Analisando a dimensão das empresas tendo em conta as CAE, verificamos que existe maior diversidade na dimensão das empresas no que diz respeito às empresas com a CAE 55 e as empresas com CAE's diversas. No setor do golfe, existe apenas 1 empresa na Região, sendo uma pequena empresa.

Gráfico 6 - Distribuição das empresas da CAE p931 (golfe) por dimensão, por ilha

Gráfico 7 - Gráfico 6 – Distribuição das empresas da CAE p931 (golfe) por dimensão, por ilha



CAPÍTULO 2 - CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DOS SETORES¹⁶

2.1 Distribuição dos trabalhadores por CAE e ilhas de estabelecimento

Quanto ao número de trabalhadores por conta de outrem (TCO) ao serviço das empresas dos setores de alojamento, restauração, similares e golfe, o quadro abaixo mostra que cerca de 68,8% dos trabalhadores do setor do alojamento (CAE 55) concentram-se na ilha de São Miguel, tal como acontece com os trabalhadores do setor da restauração e similares (CAE 56), representando 63,5% dos trabalhadores. Quanto ao golfe, a ilha Terceira emprega 100% dos trabalhadores daquela atividade, tendo em conta os QP de 2018.

Tabela 5 - Distribuição dos TCO por ilha e por CAE

	DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR CAE'S E POR ILHAS DE ESTABELECIMENTO								
	CAE 55		CAE 56		CAE 931-GOLFE		CAE'S DIV.		TOTAIS VALOR ABS.
	valor absoluto	%	valor absoluto	%	valor absoluto	%	valor absoluto	%	
SANTA MARIA	44	1,7	54	2,2		0,0	10	2,4	108
SÃO MIGUEL	1813	68,8	1560	63,5		0,0	239	56,4	3612
TERCEIRA	366	13,9	524	21,3	14	100,0	74	17,5	978
GRACIOSA	22	0,8	34	1,4		0,0	14	3,3	70
SÃO JORGE	43	1,6	69	2,8		0,0	13	3,1	125
PICO	126	4,8	75	3,1		0,0	51	12,0	252
FAIAL	185	7,0	106	4,3		0,0	19	4,5	310
FLORES	36	1,4	30	1,2		0,0	4	0,9	70
CORVO	2	0,1	3	0,1		0,0		0,0	5
TOTAIS	2637	100	2455	100	14	100	424	100	5530

2.2 Perfil dos trabalhadores

2.2.1 Trabalhadores por sexo

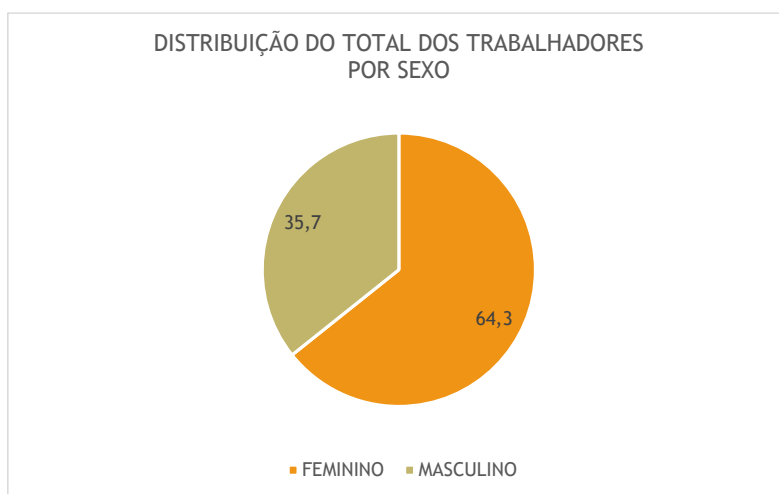
Analisado o perfil dos trabalhadores por conta de outrem (TCO), tendo em conta o sexo, verificamos que, dos 5530 trabalhadores, 3555 são do sexo feminino e 1975 são do sexo masculino, representando, respetivamente, 64,3% e 35,7% do total.

¹⁶ 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, não foram contabilizados os trabalhadores afetos às empresas designadas no capítulo anterior como "sede fora da RAA", uma vez que apresentam estabelecimentos em diversas ilhas.

Tabela 6 - Distribuição dos TCO por sexo e por CAE

Nº TRAB. POR SEXO						
SEXO	CAE 55	CAE 56	CAE 931- GOLFE	CAE'S DIV.	TOTAL	%
FEMININO	1763	1493	7	292	3555	64,3
MASCULINO	874	962	7	132	1975	35,7
TOTAL	2637	2455	14	424	5530	100,0

Gráfico 8 - Distribuição percentual dos TCO por sexo



2.2.2 Trabalhadores por idades

Quanto à faixa etária dos trabalhadores, tendo em conta os dados apresentados nos anexos A (quadros de pessoal) relativos à data de nascimento dos trabalhadores, verifica-se que cerca de 32,8% apresenta idades compreendidas entre os 21 e os 30 anos, seguindo-se a faixa etária dos 31 aos 40 anos, com 1639 TCO (29,6%).

Tabela 7 - Distribuição dos TCO por idade e por CAE

IDADE	Nº TRAB. POR IDADE				TOTAL	%
	CAE 55	CAE 56	CAE 931- GOLFE	CAE'S DIV.		
<=20	41	53		4	98	1,8
21-30	769	891	3	150	1813	32,8
31-40	804	703	7	125	1639	29,6
41-50	627	501	2	90	1220	22,1
51-60	343	253	2	47	645	11,7
>=61	53	54		8	115	2,1
TOTAL	2637	2455	14	424	5530	100,0

Gráfico 9 – Distribuição percentual dos TCO por idade

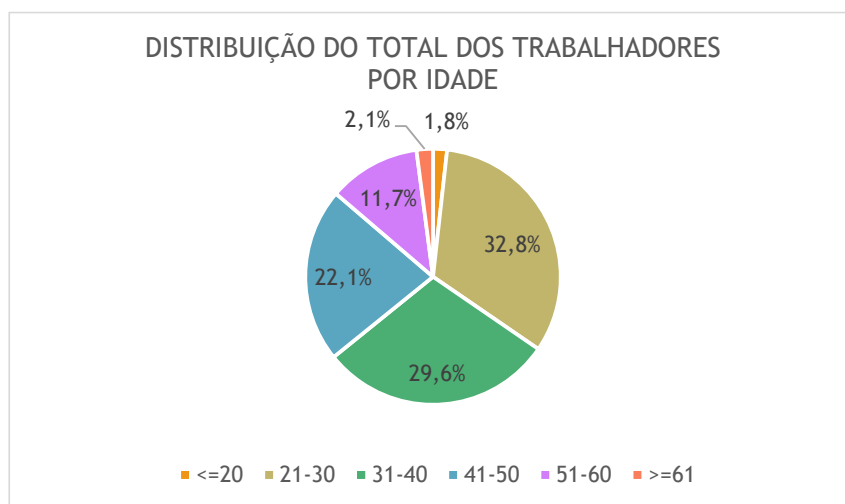


Gráfico 10 - Distribuição percentual dos TCO por idade e por CAE 55 (alojamento)

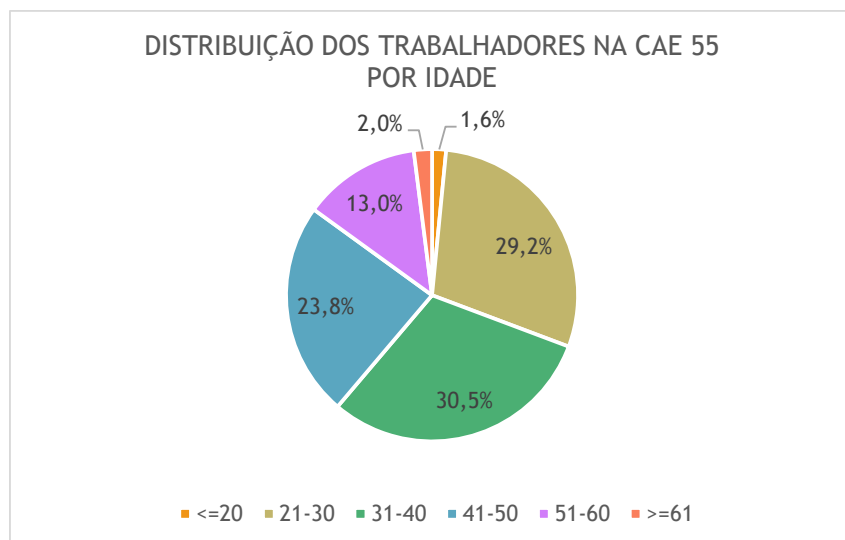
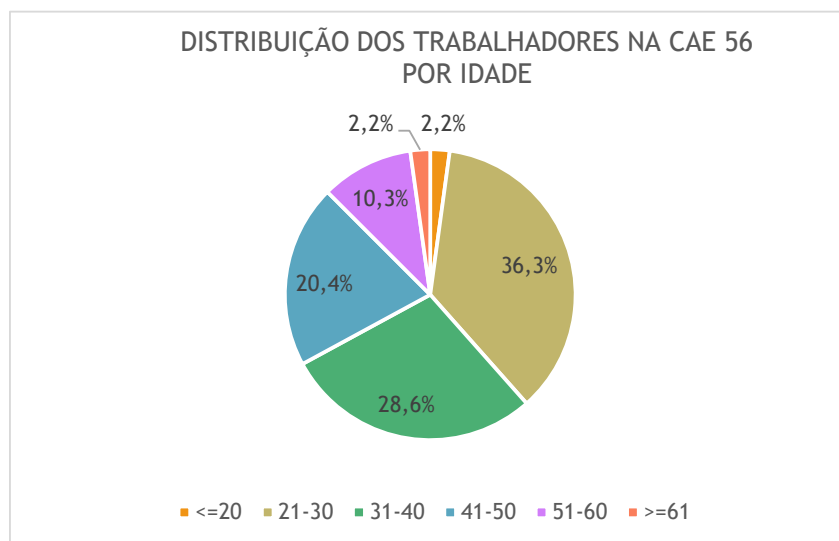


Gráfico 11 - Distribuição percentual dos TCO por idade e por CAE 56 (restauração)



2.2.3 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 6, isto é, 2380 (43%) são profissionais semiquualificados (especializados), seguindo-se o nível 5, profissionais qualificados com 963 (17,4%) trabalhadores.

Classificados como quadros superiores apenas existem 101, representando 1,8% dos TCO.

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

Nível de qualificação	Nº TRAB. POR NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL				TOTAL	%
	CAE 55	CAE 56	CAE 931- GOLFE	CAE'S DIV.		
1- Quadros superiores	74	22		5	101	1,8
2- Quadros médios	78	16		6	100	1,8
3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipas	134	83	1	8	226	4,1
4- Profissionais altamente qualificados	289	21	2	10	322	5,8
5- Profissionais qualificados	503	376	5	79	963	17,4
6- Profissionais semiquualificados (especializados)	934	1220	2	224	2380	43,0
7- Profissionais não qualificados (indiferenciados)	412	358	2	46	818	14,8
A- Praticantes e Aprendizizes	213	359	2	46	620	11,2
TOTAL	2637	2455	14	424	5530	100,0

Gráfico 12 - Distribuição percentual dos TCO por nível de qualificação profissional

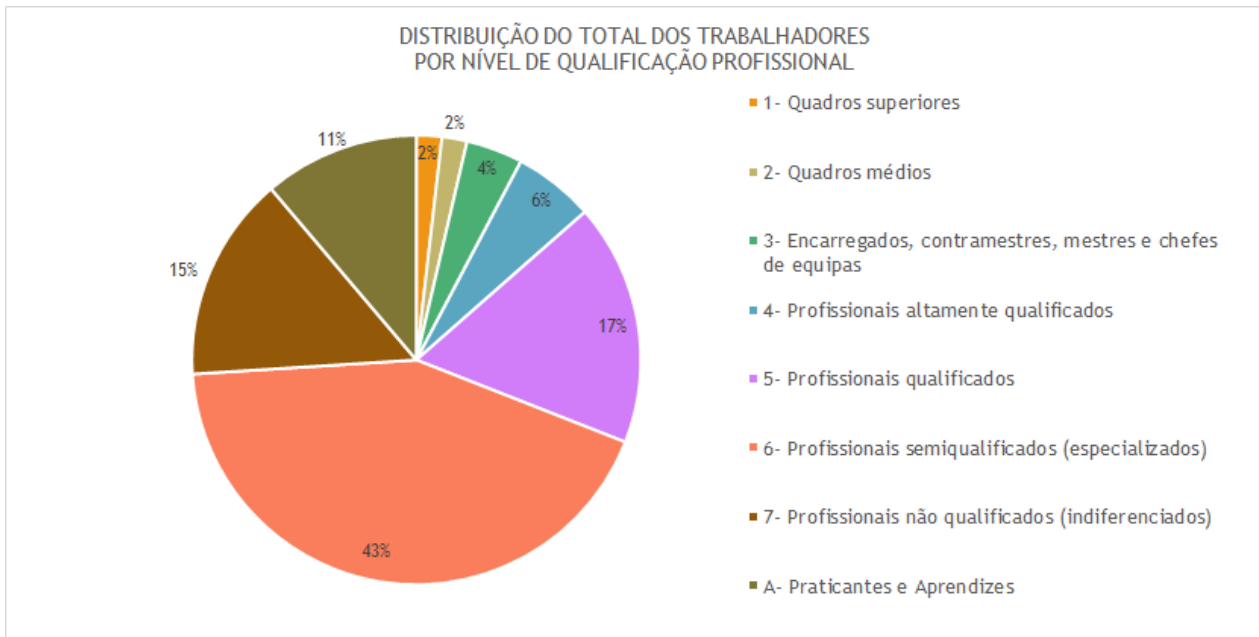


Gráfico 13 – Distribuição percentual dos TCO por nível de qualificação profissional e por CAE 55 (alojamento)

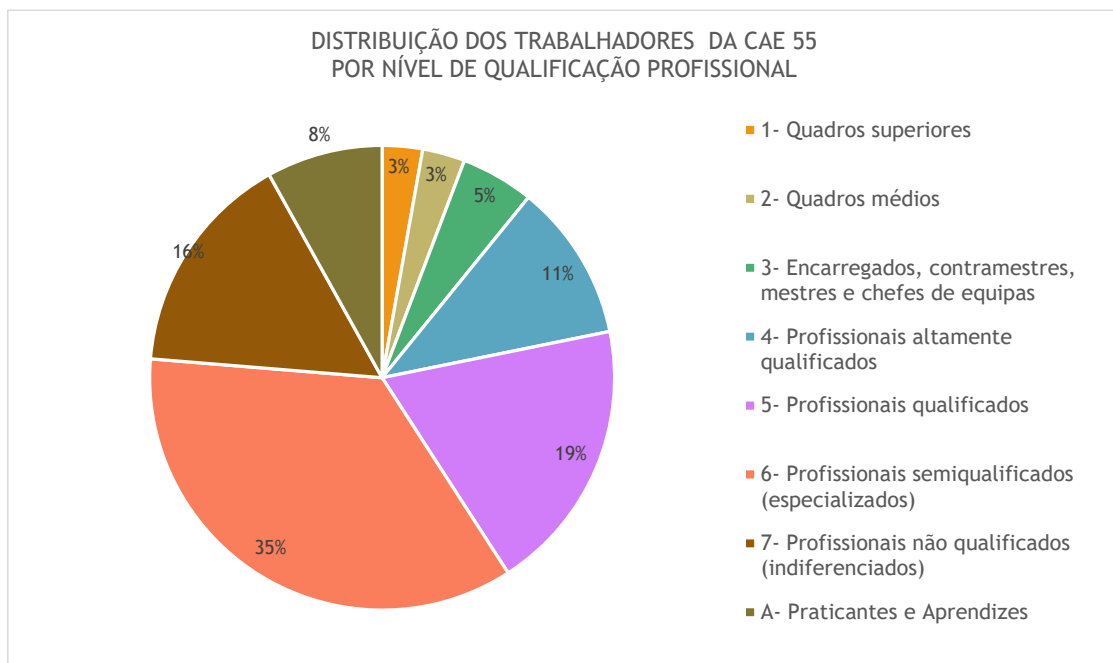
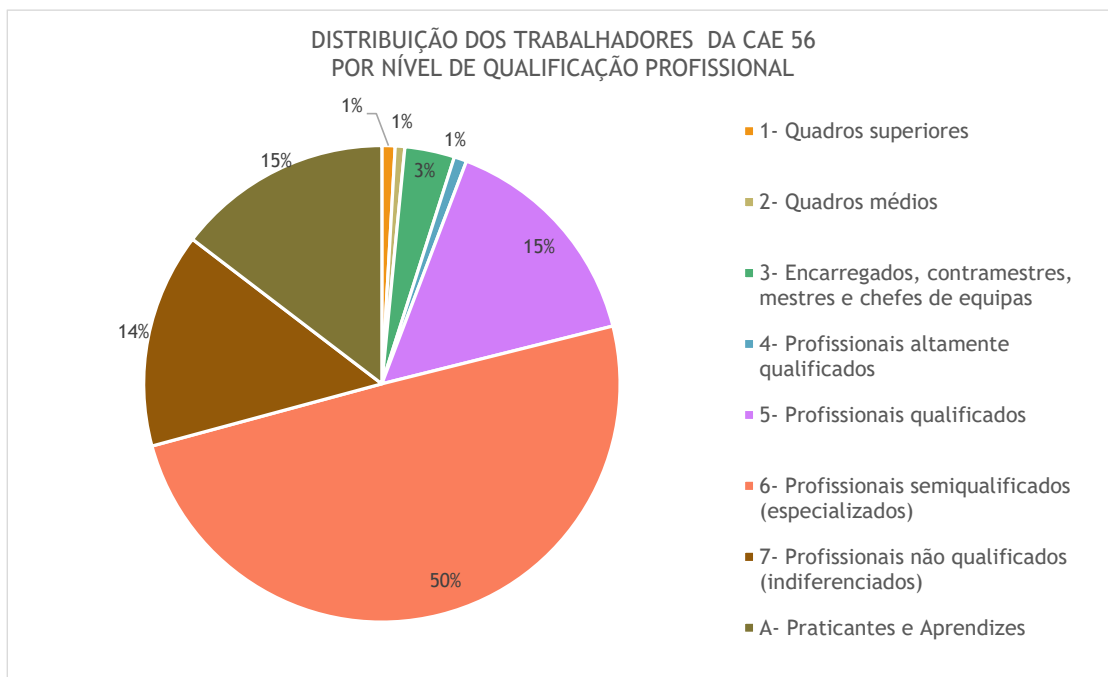


Gráfico 14 - Distribuição percentual dos TCO por nível de qualificação profissional e por CAE 56 (restauração)



2.2.4 Trabalhadores por nível de habilitação

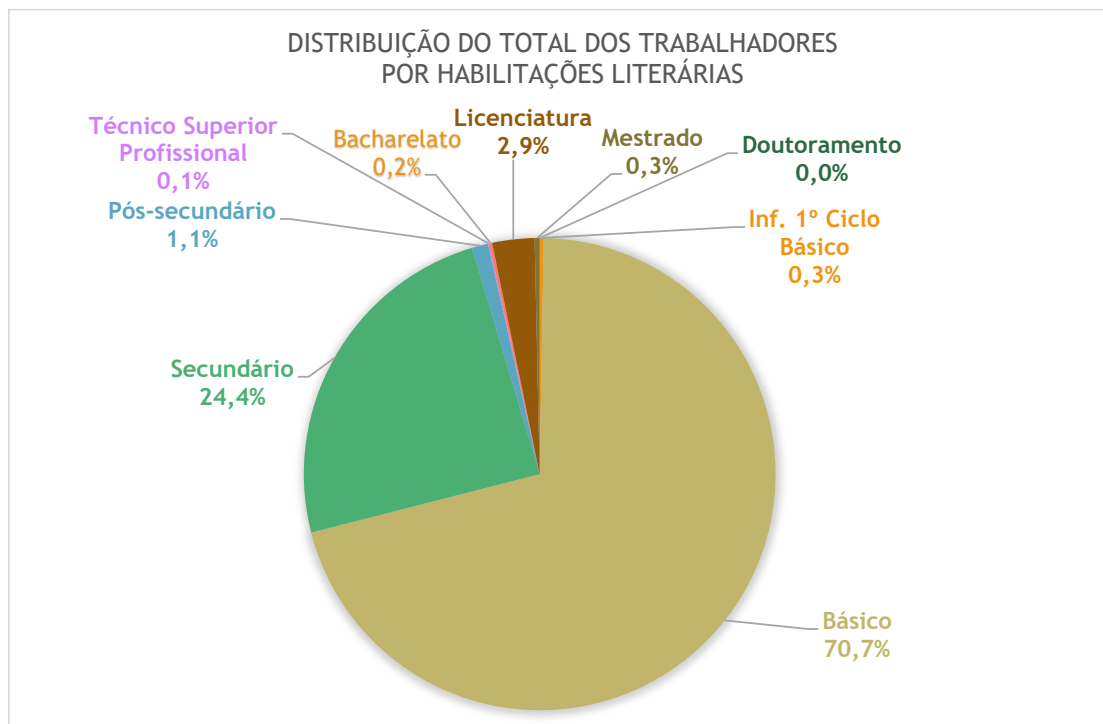
Quanto ao nível de habilitação dos trabalhadores, verifica-se que a maioria, cerca de 3912 TCO, têm o ensino básico ou equivalente, o que representa 70,7% do universo laboral. Segue-se o ensino secundário com 1347 TCO (24,4%).

No fim da tabela, está o grau de doutoramento, com apenas 1 TCO.

Tabela 9 - Distribuição dos TCO por Nível de Habilitação e por CAE

Habilitações Literárias	Nº TRAB. POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS				TOTAL	%
	CAE 55	CAE 56	CAE 931- GOLFE	CAE'S DIV.		
Inf. 1º Ciclo Básico	8	6		1	15	0,3
Básico	1673	1924	6	309	3912	70,7
Secundário	746	492	6	103	1347	24,4
Pós-secundário	55	2	1	3	61	1,1
Técnico Superior Profissional	1	1	1	2	5	0,1
Bacharelato	8	2		1	11	0,2
Licenciatura	131	25		4	160	2,9
Mestrado	14	3		1	18	0,3
Doutoramento	1				1	0,0
TOTAL	2637	2455	14	424	5530	100,0

Gráfico 15 - Distribuição percentual dos TCO por nível de habilitação



Ao analisarmos separadamente as CAE 55 e 56, verificamos que na CAE 55 as habilitações literárias são ligeiramente superiores, apresentando uma maior percentagem de TCO com o secundário (28,3% comparativamente aos 20% da CAE 56), com a licenciatura (5% comparativamente aos 1% da CAE 56), com o mestrado (0,5% comparativamente aos 0,1% da CAE 56). Por outro lado, os TCO com o ensino básico são superiores na CAE 56, com 78,4% comparativamente aos 63,4% do TCO na CAE 55.

Gráfico 16 - Distribuição percentual dos TCO por nível de habilitação e por CAE 55 (alojamento)

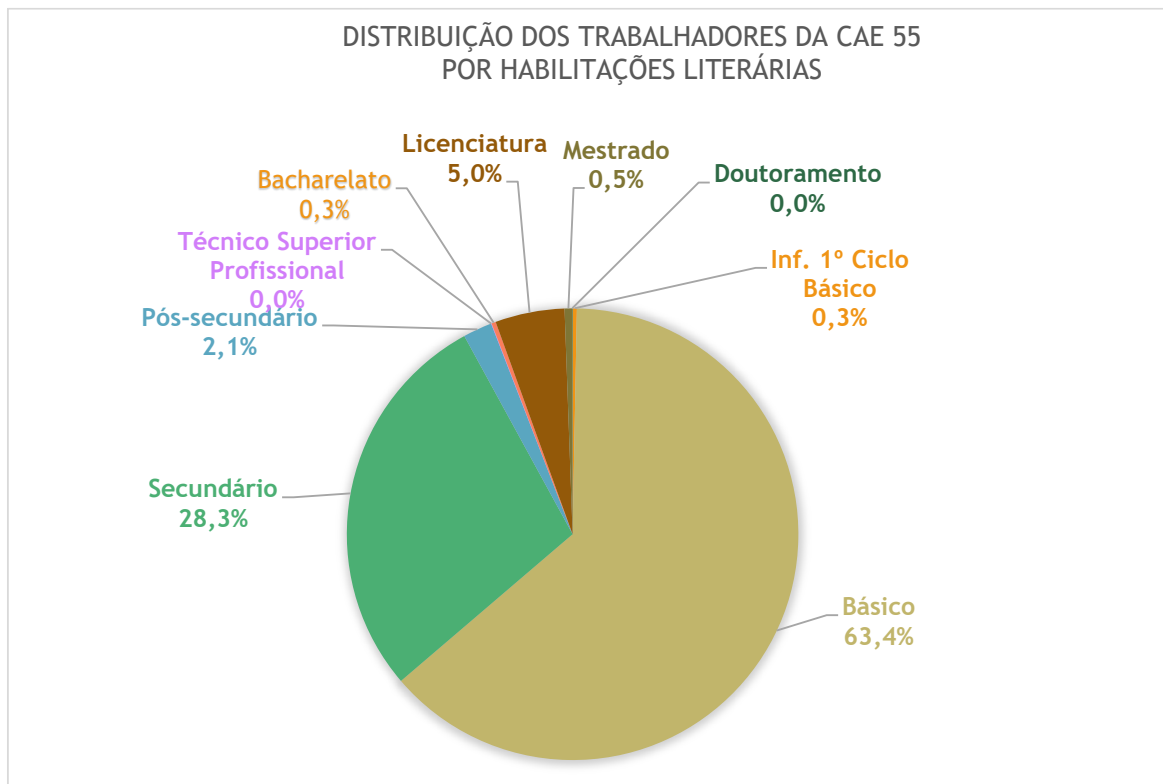
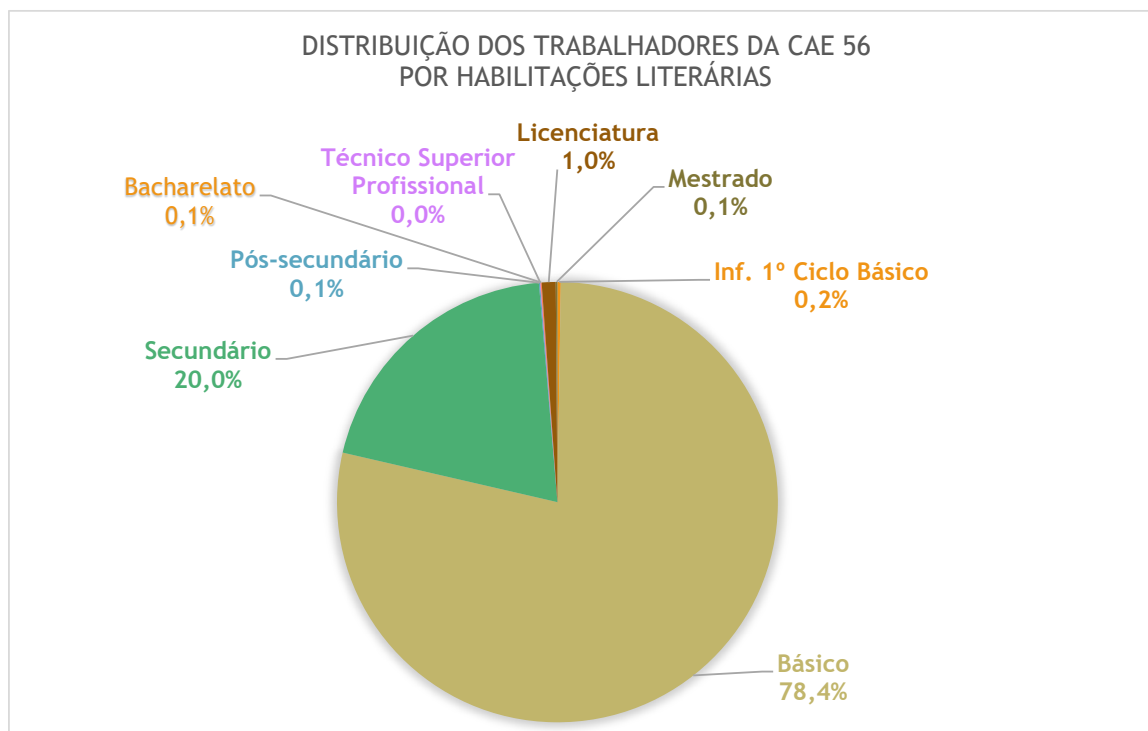


Gráfico 17 - Distribuição percentual dos TCO por nível de habilitação e por CAE 55 (alojamento)



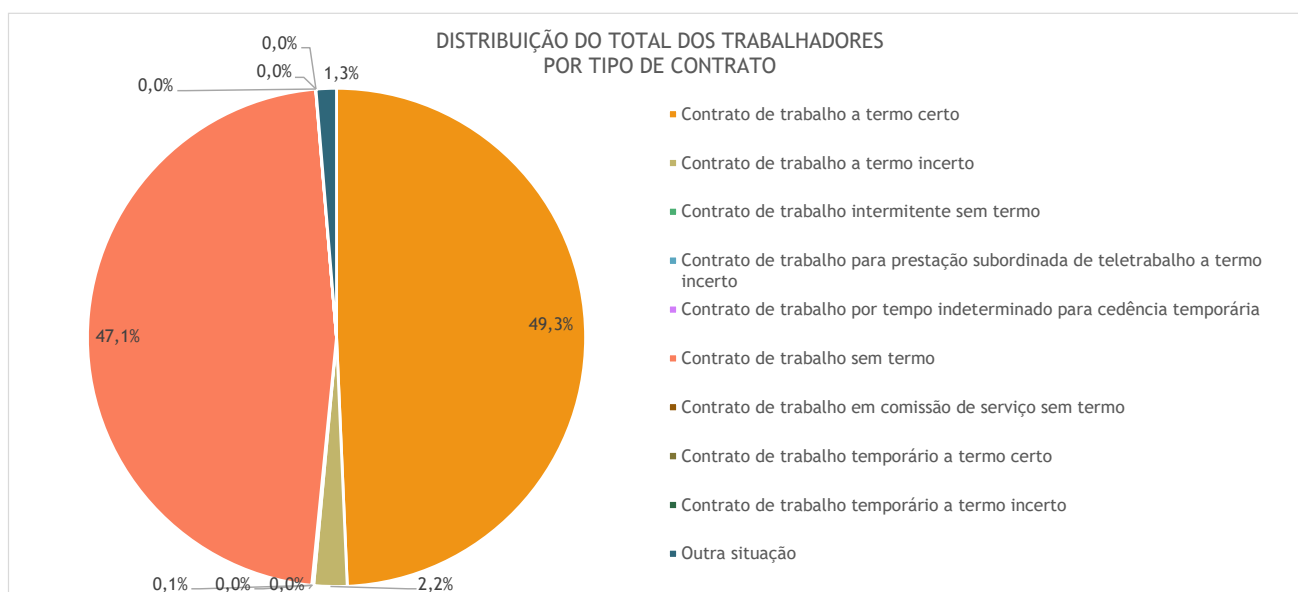
2.2.5 Trabalhadores por tipo de contrato de trabalho

Quanto ao tipo de contrato celebrado entre a entidade empregadora e o trabalhador, apuramos que cerca de 49,3% dos contratos celebrados são contratos de trabalho a termo certo, e 47,1 % são contratos de trabalho sem termo.

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

TIPO CONTRATO	Nº TRAB. POR TIPO DE CONTRATO					TOTAL	%
	CAE 55	CAE 56	CAE 931- GOLFE	CAE'S DIV.			
Contrato de trabalho a termo certo	1182	1354	6	185	2727	49,3	
Contrato de trabalho a termo incerto	80	33		6	119	2,2	
Contrato de trabalho intermitente sem termo	1	6			7	0,1	
Contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho a termo incerto					0	0,0	
Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária					0	0,0	
Contrato de trabalho sem termo	1360	1011	8	224	2603	47,1	
Contrato de trabalho em comissão de serviço sem termo	1				1	0,0	
Contrato de trabalho temporário a termo certo					0	0,0	
Contrato de trabalho temporário a termo incerto					0	0,0	
Outra situação	13	51		9	73	1,3	
TOTAL	2637	2455	14	424	5530	100,0	

Gráfico 18 - Distribuição percentual dos TCO por tipo de contrato de trabalho



CAPÍTULO 3 – REMUNERAÇÕES CONVENCIONAIS E EFETIVAS

Para analisarmos as remunerações dos trabalhadores dos setores de hotelaria, restauração, similares e golfe, houve a necessidade de excluir trabalhadores que, por não apresentarem dados equiparáveis nos Anexo A (quadros de pessoal), não seriam possíveis de equiparar às remunerações das convenções coletivas da Região para aqueles setores. Por esse motivo, o número total de TCO neste capítulo é de 5336, o que representa menos 194 TCO do que o universo laboral efetivo.

As remunerações efetivas reportam-se a 2018 enquanto que as remunerações convencionais se reportam à última tabela salarial publicada nas 6 convenções em análise.

No entanto, foi incluído neste capítulo a análise das remunerações previstas no CCT celebrado entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria¹⁷, por se ter verificado que a maioria dos TCO (4052 TCO, o que representa 75,9% do total) estavam, em 2018, abrangidos por ele, quer por via direta, quer por via de portaria de extensão.

Quanto às publicações das 6 convenções coletivas em análise podemos referir que:

- O IRCT 1 - Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e SINDESCOM, (Setor de Hotelaria, Similares e Golfe), teve a sua publicação inicial em 2019¹⁸, sem alterações posteriores.
- O IRCT 2 - Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo (Setor de Hotelaria e Similares), publicou o texto consolidado em 2019¹⁹, sem alterações posteriores.
- O IRCT 3 - Acordo de empresa (AE) entre a AÇORTUR – Investimentos Turísticos dos Açores, SA, e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta, foi publicado em 2008 com alterações em 2009²⁰.
- O IRCT 4 - AE entre a AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores - Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores - São Miguel foi publicado em 2019, sem alterações posteriores²¹
- O IRCT 5 - AE entre AZORIS ANGRA GARDEN, SA e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo foi publicado em 2017²², com alterações em 2018 e 2019.
- O IRCT 6 - AE entre AZORIS FAIAL GARDEN, SA e o SINTABA/Açores - Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores- Faial foi publicado em 2019²³, sem alterações posteriores.

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 Quadros de Pessoal (2018), no valor de 609,00€, tanto as remunerações efetivas (dos quadros de pessoal) como as convencionais.

¹⁷ Publicado no Jornal Oficial, II Série, nº133, de 26 de dezembro de 2007, com aviso de cessação publicado no Jornal Oficial, II Série, nº89 de 9 de maio de 2019.

¹⁸ Publicado no JO, II Série n.º21 de 30/01/2019.

¹⁹ Publicado no JO, II Série, n.º144, de 29/07/2019.

²⁰ Publicado no JO, II Série, n.º62, de 31/3/2008, com alteração salarial e outra publicada no JO, II Série, nº111, de 15/6/2009.

²¹ Publicado no JO, II Série, nº 46, de 6/3/2019.

²² Publicado no JO, II Série, nº 110, de 16/06/2017, com alterações salariais e outras, publicadas em 9/4/2018 e 24/4/2019.

²³ Publicado no JO, II Série, nº 46, de 6/3/2019.

3.1- Remunerações médias base convencionais e efetivas por CAE

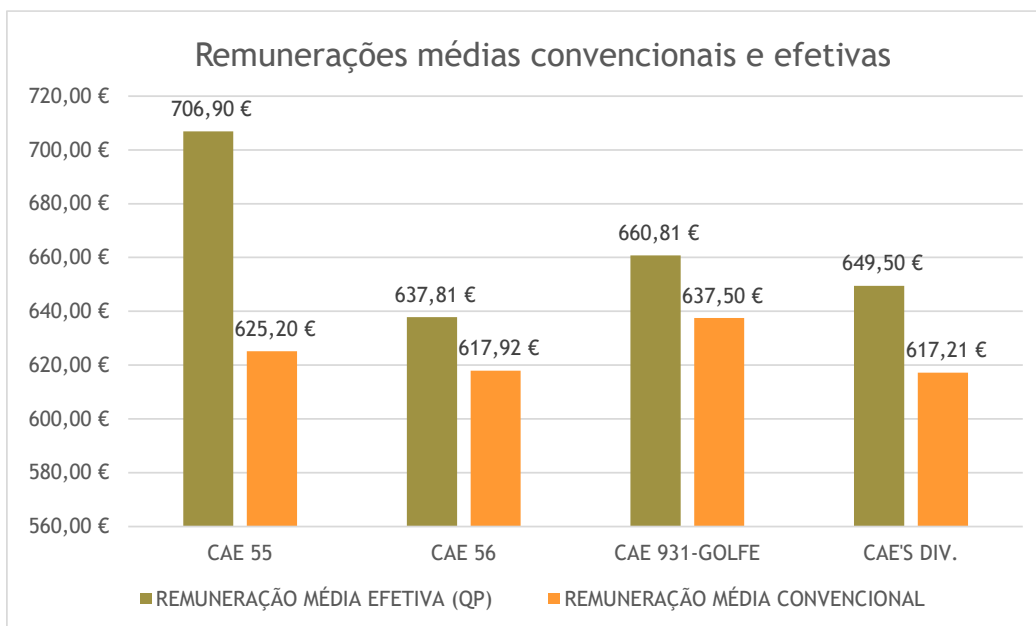
Observando os valores das médias das remunerações efetivamente auferidas e das convencionais, verifica-se que os valores das remunerações efetivas são ligeiramente superiores, sendo o setor da restauração o que apresenta uma diferença mais pequena (3,22%) e o setor da hotelaria o que apresenta o valor mais alto, com uma diferença de 13,07%. Os valores das remunerações médias efetivas não ultrapassam os 706,90€ no setor da hotelaria, e o valor médio mais baixo pertence ao setor da restauração, com 637,81€.

O valor médio das remunerações convencionais situa-se nos 621,33€, sendo o valor médio mais baixo de 617,21€ pertencente aos TCO de empresas com CAE diversas e o valor médio mais alto, com 637,50€ pertencente à empresa com atividade relacionada com a prática de golfe.

Tabela 11 - Valor médio das remunerações convencionais e efetivas por CAE

CAE	REMUNERAÇÃO MÉDIA CONVENCIONAL	REMUNERAÇÃO MÉDIA EFETIVA (QP)	DIF. % REM. CONVENCIONAL/ REM. EFETIVA
CAE 55	625,20 €	706,90 €	13,07
CAE 56	617,92 €	637,81 €	3,22
CAE 931-GOLFE	637,50 €	660,81 €	3,66
CAE'S DIV.	617,21 €	649,50 €	5,23
MÉDIAS GLOBAIS	621,33 €	671,81 €	8,12

Gráfico 19 - Valor médio das remunerações convencionais e efetivas por CAE



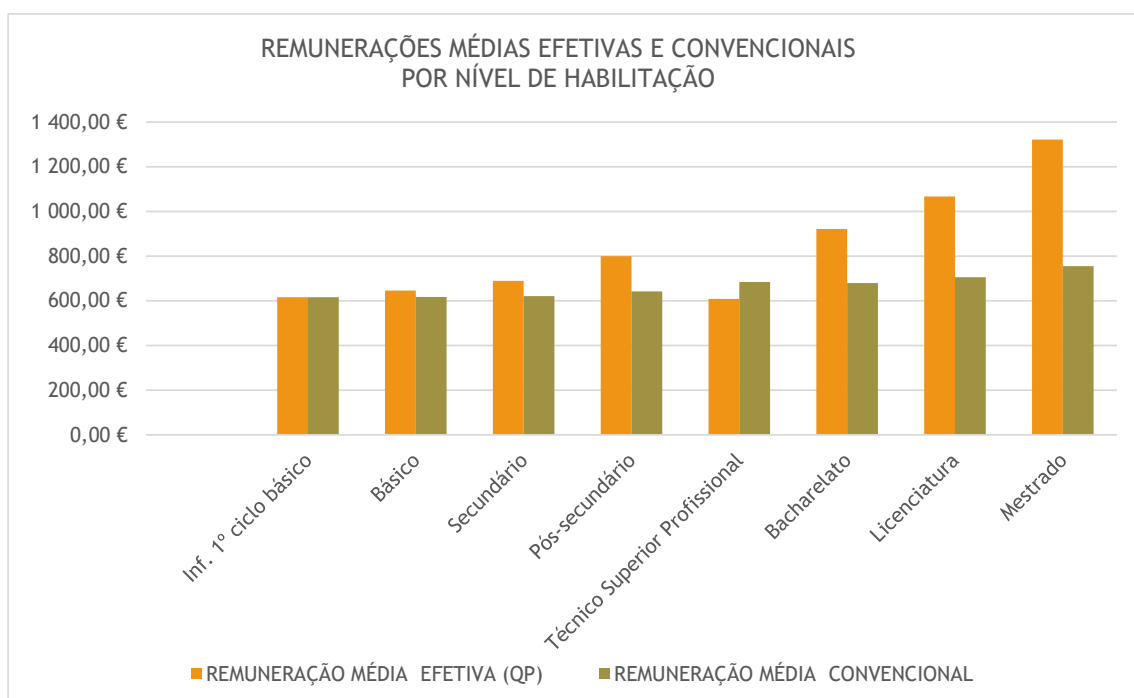
3.2- Remunerações médias base efetivas por nível de habilitação e sexo

Comparando as remunerações efetivas e as convencionais (aplicadas a cada trabalhador) verificamos que os trabalhadores com mais habilitações auferem remunerações também superiores, situação esperada, com exceção para os TCO com o grau de Técnico Superior Profissional, que apresentam uma média inferior aos restantes TCO, e também inferiores à remuneração média convencional.

Tabela 12 - Distribuição dos TCO por nível de habilitação, remuneração média efetiva, remuneração média convencional e diferença entre as médias

NÍVEL DE HABILITAÇÃO	Nº TRABALHADORES	REMUNERAÇÃO MÉDIA CONVENCIONAL	REMUNERAÇÃO MÉDIA EFETIVA (QP)	DIF. % entre as médias
Inf. 1º ciclo básico	14	616,43 €	616,50 €	0,01
Básico	3812	617,18 €	646,09 €	4,68
Secundário	1293	621,86 €	689,81 €	10,93
Pós-secundário	54	642,83 €	799,74 €	24,41
Técnico Superior Profissional	2	685,00 €	609,00 €	-11,09
Bacharelato	9	680,00 €	922,44 €	35,65
Licenciatura	139	705,36 €	1 067,11 €	51,29
Mestrado	13	755,54 €	1 321,74 €	74,94
Doutoramento	-	-	-	-
Total	5336	621,33 €	671,22 €	8,03

Gráfico 20 - Valor médio das remunerações efetivas e convencionais por nível de habilitação



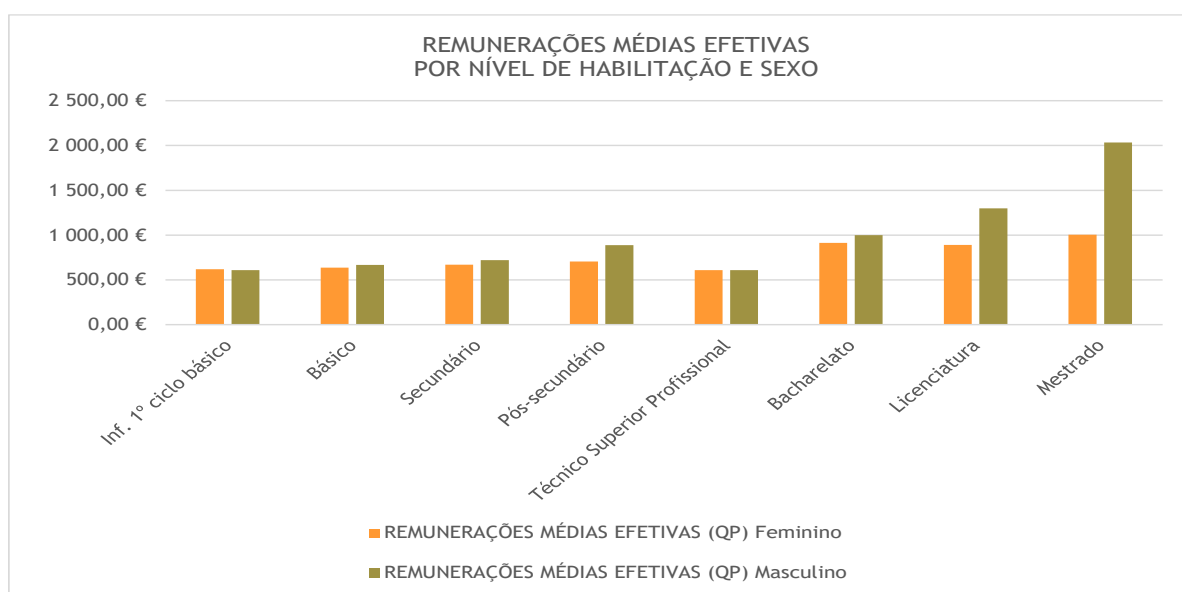
Na análise às remunerações médias efetivas, tendo em conta as variáveis “sexo” e “habilitações literárias”, obtivemos valores diferentes consoante o sexo do trabalhador, sendo o sexo masculino o que auferiu remunerações médias efetivas mais altas no que diz respeito ao salário mensal. Em quase todos os níveis de habilitação as mulheres recebem menos do que os homens, exceto para os TCO com habilitações inferiores ao 1º ciclo do ensino básico, com as mulheres a ganhar mais 1,87% do que os homens. Com a mesma remuneração média, estão os *Técnicos Superiores Profissionais*.

Tabela 13 - Valor médio das remunerações efetivas por sexo, nível de habilitação.

NÍVEL DE HABILITAÇÃO	REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS (QP)		DIF. %
	Feminino	Masculino	
Inf. 1º ciclo básico	620,38 €	609,00 €	1,87
Básico	635,96 €	666,62 €	-4,60
Secundário	670,43 €	720,44 €	-6,94
Pós-secundário	705,98 €	886,80 €	-20,39
Técnico Superior Profissional	609,00 €	609,00 €	0,00
Bacharelato	912,75 €	1 000,00 €	-8,72
Licenciatura	891,34 €	1 298,54 €	-31,36
Mestrado	1 005,37 €	2 033,47 €	-50,56
Doutoramento	-	-	-
Total	651,69	707,7	-7,91

A diferença mais acentuada recai nos TCO com o mestrado, em que as mulheres recebem menos 50,56% do que os homens. A nível global, o valor da remuneração média efetiva para as mulheres situa-se nos 651,69€ e para os homens é de 707,7€, o que representa uma diferença de 56,01€, menos 7,91%.

Gráfico 21 - Valor médio das remunerações efetivas, por sexo e por nível de habilitação

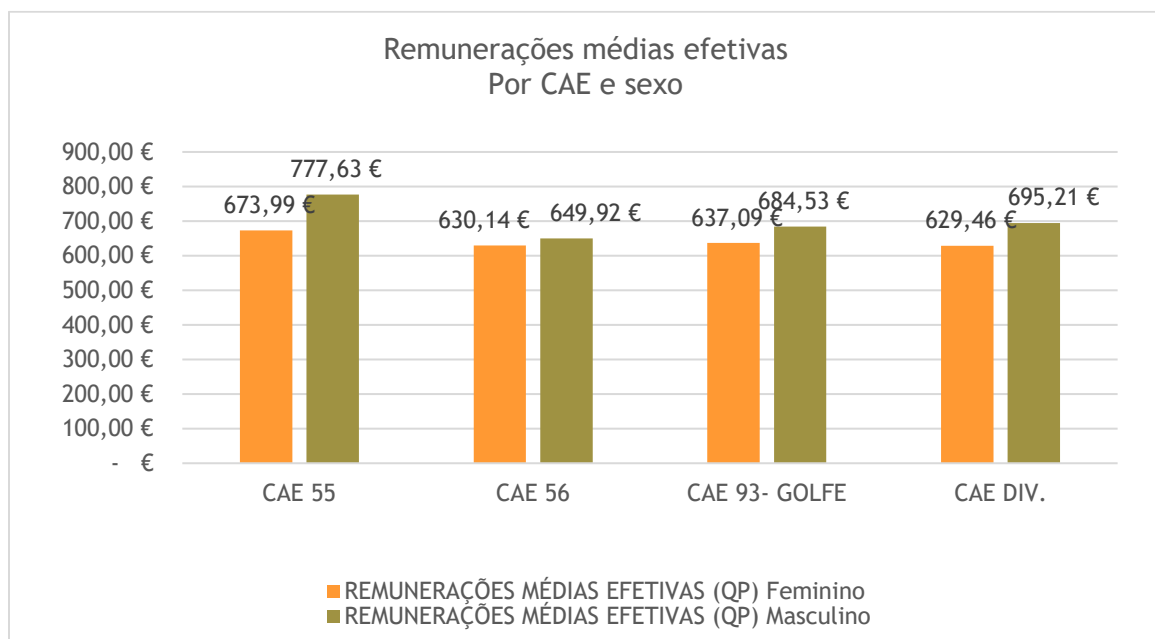


Se analisarmos aquelas remunerações tendo em conta as CAE das empresas, verificamos que a tendência é a mesma, as mulheres apresentam remunerações médias efetivas mais baixas do que as dos homens, verificando-se uma diferença mais acentuada na CAE 55 (alojamento), com uma diferença de 13,33%.

Tabela 14 - Valor médio das remunerações efetivas por sexo e CAE

CAE'S	REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS (QP)		DIF. %
	Feminino	Masculino	
CAE 55	673,99 €	777,63 €	-13,33
CAE 56	630,14 €	649,92 €	-3,04
CAE 93- GOLFE	637,09 €	684,53 €	-6,93
CAE DIV.	629,46 €	695,21 €	-9,46

Gráfico 22 - Valor médio das remunerações efetivas, por sexo e por CAE



CAPÍTULO 4 – VARIAÇÃO INTERTABELAS

No cálculo das variações médias entre tabelas, foi feito o comparativo dos valores das remunerações das tabelas publicadas para cada um dos 6 IRCT's. Destes 4 tiveram as suas publicações iniciais em 2019, pelo que não apresentam aumentos salariais no período aqui analisado. Apenas 2 IRCT (IRCT 3 e 5) apresentam alterações, e, como tal, são os únicos que apresentam aumentos percentuais entre as suas tabelas. 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 no texto consolidado/ texto integral 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 das convenções.

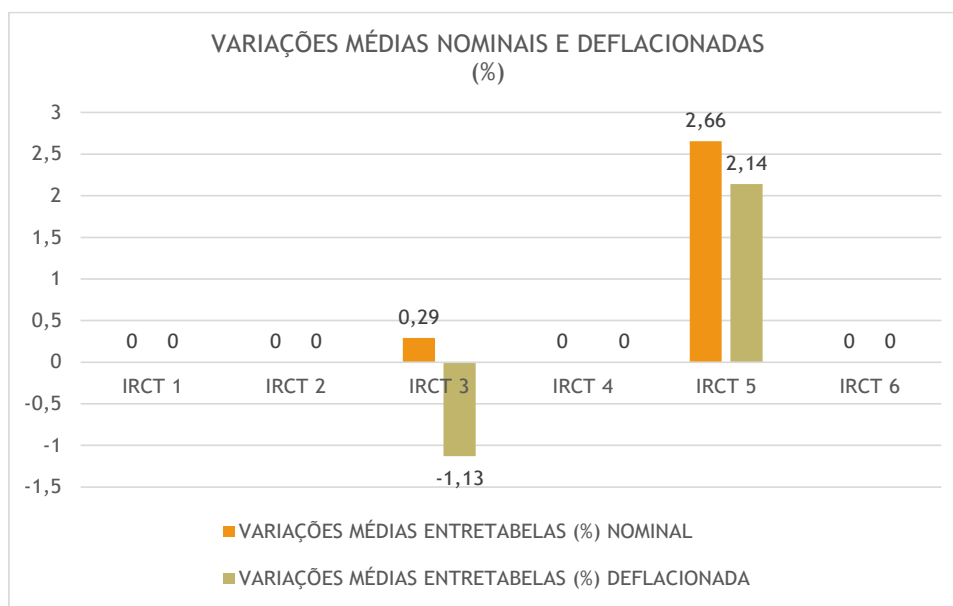
4.1- Variações médias nominais e deflacionadas

No cálculo médio das variações nominais e deflacionadas entre tabelas, foi utilizado os IPC dos anos das tabelas referentes às alterações salariais e outras, posteriores aos textos iniciais/ textos consolidados respetivos.

Tabela 15 - Variações médias nominais e deflacionadas entre tabelas, por IRCT.

IRCT	VARIAÇÕES MÉDIAS ENTRETABELAS (%)	
	NOMINAL	DEFLACIONADA
IRCT 1	-	-
IRCT 2	-	-
IRCT 3	0,29	-1,13
IRCT 4	-	-
IRCT 5	2,66	2,14
IRCT 6	-	-

Gráfico 23 - Variações médias nominais deflacionadas IRCT



Assim, verificou-se que os aumentos médios nominais entre as tabelas dos textos integrais e as posteriores alterações variaram entre os 2,66% (IRCT 5) e os 0,29% (IRCT3).

No entanto, se tivermos em conta o IPC para o período em análise, os valores alteram-se, passando o IRCT 3 a valor negativo, com uma variação de -1,13%. Já o IRCT 5 apresenta um valor mais baixo que o valor da média nominal, apresentando 2,14% de aumento.

4.2- Variações médias nominais e deflacionadas por ano e IRCT

Tendo em conta que 4 dos 6 IRCT publicados tiveram os seus textos iniciais publicado em 2019, os mesmos não apresentam variações nominais e, conseqüentemente, não foram calculadas as variações deflacionadas. No entanto, para os restantes dois IRCT apuramos as suas variações, sendo que o IRCT 3, que teve o seu texto consolidado em 2008, sofreu apenas uma alteração em 2009, apresentando variações deflacionadas negativas desde então.

Já o IRCT 5, apresentou duas alterações salariais, uma em 2018 e a outra em 2019, apresentando variações deflacionadas positivas naqueles dois anos.

Tabela 16 - Variações médias nominais e deflacionadas entre tabelas, por ano e IRCT.

ANOS	IPC	IRCT 1		IRCT 2		IRCT 3		IRCT 4		IRCT 5		IRCT 6	
		VARIACÕES ENTRE TABELAS (%)		VARIACÕES ENTRE TABELAS (%)		VARIACÕES ENTRE TABELAS (%)		VARIACÕES ENTRE TABELAS (%)		VARIACÕES ENTRE TABELAS (%)		VARIACÕES ENTRE TABELAS (%)	
		NOMINAIS	DEFLAC.	NOMINAIS	DEFLAC.	NOMINAIS	DEFLAC.	NOMINAIS	DEFLAC.	NOMINAIS	DEFLAC.	NOMINAIS	DEFLAC.
2008	3,10					<i>TEXTO CONSOLIDADO</i>							
2009	0,80					3,21	2,41						
2010	1,30					0,00	-1,30						
2011	3,35					0,00	-3,35						
2012	2,85					0,00	-2,85						
2013	1,86					0,00	-1,86						
2014	0,26					0,00	-0,26						
2015	1,00					0,00	-1,00						
2016	1,23					0,00	-1,23						
2017	1,94					0,00	-1,94						
2018	0,56					0,00	-0,56				2,61	2,05	
2019	0,47					0,00	-0,47				2,70	2,23	
		<i>IRCT Inicial</i>		<i>IRCT Inicial</i>		0,00		<i>IRCT Inicial</i>		<i>IRCT Inicial</i>		<i>IRCT Inicial</i>	

CAPÍTULO 5 – CONTEÚDO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS

A análise da contratação coletiva de trabalho vigente para o setor da hotelaria, restauração e similares teve por base a totalidade dos instrumentos de regulamentação coletiva negociados enunciados e constantes do Quadro 1, desde a última publicação do respetivo texto integral e subseqüentes alterações publicadas até 31 de dezembro de 2019. Visando apurar quais as matérias reguladas, e dentro destas quais as que dispõem de modo diverso ao do Código do Trabalho, sejam elas em sentido mais favorável, ou menos favorável quando tal não seja proibido pela lei.

- Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara de Comércio e Indústria de Ponta Delgada²⁴ e o SINDESCOM²⁵ - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores (Setores de Hotelaria, Restauração e Golfe), publicado em *Jornal Oficial (JO)*, II Série, n.º 21, de 30.01.2019, doravante designado por **CCT CCIPDL/SINDESCOM**;
- Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio e Indústria de Angra do Heroísmo²⁶ e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo²⁷ (Setor de Hotelaria e Similares), cuja alteração e texto consolidado foi publicado no *JO*, II série, n.º 144, de 29.07.2019, doravante designado por **CCT CCAH/SPTTAH**;
- Acordo de Empresa entre a AÇORTUR – Investimentos Turísticos dos Açores, SA, e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta²⁸, cuja alteração salarial e outras e texto consolidado foi publicado no *JO*, II série, n.º 62, de 31.03.2008.
Com alterações salariais e outras publicadas respetivamente no *Jornal Oficial (JO)*, II série, n.º 111, de 15.06.2009, doravante designado por **AE AÇORTUR/SPTTAH**;
- Acordo de Empresa entre a AZORIS HOTÉIS, S.A., e o SINTABA/Açores²⁹ – Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores, publicado em *Jornal Oficial (JO)*, II Série,

²⁴ 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.º 53, 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.

²⁵ 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

²⁶ 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.

²⁷ Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo – Estatutos publicados em *JO*, II Série, n.º 4, de 07.01.2014.

²⁸ Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta - Estatutos publicados no *JO*, II Série, n.º 68, de 07.04.2014

²⁹ O Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores abrange todas as ilhas do Arquipélago dos Açores, tem a sua sede em Ponta Delgada podendo criar Delegações Regionais e 9 Secções onde condições do meio o aconselhem – Estatutos publicados no *JO*, II Série, n. 11, de 16.01.2017.

n.º 46, de 06.03.2019, doravante designado por **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – S. Miguel;**

- Acordo de Empresa entre a AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A., e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo (ex. AZORIS ANGRA GARDEN, S.A.), publicado em Jornal Oficial (JO), II Série, n.º 110, de 16.06.2017. Com alterações salariais e outras publicadas respetivamente no *Jornal Oficial* (JO), II Série, n.º 69, de 09.04.2018 e JO, II Série, n.º 80, de 24.04.2019, doravante designado por **AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH;**
- Acordo de Empresa entre a AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores - Sindicato dos Trabalhadores AgroAlimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores – Faial, publicado em Jornal Oficial (JO), II Série, n.º 46, de 06.03.2019, doravante designado por **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – Faial.**

No que se refere ao âmbito pessoal e geográfico, há a referir que não operam extensões dos contratos coletivos de trabalho por portarias de extensão:

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

IRCT	Âmbito Geográfico	Publicação	
		Texto Integral	Alteração
CCT CCIPDL/SINDESCOM	São Miguel e Santa Maria	JO, II série, nº 21, de 30.01.2019	-
CCT CCAH/SPTTAH	Terceira, Graciosa São Jorge	JO, II série, nº 144, de 29.07.2019	-
AE AÇORTUR/SPTTAH	Faial	JO, II série, nº 62, de 31.03.2008	JO, II série, nº 111, de 15.06.2009
AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – S. Miguel	S. Miguel	JO, II série, nº 46, de 06.03.2019	JO, II série, nº 193, de 06.10.2020 ³⁰
AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH	Terceira	JO, II série, nº 110, de 16.06.2017	JO, II série, nº 69, de 09.04.2018
			JO, II série, nº 80, de 24.04.2019
AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – Faial	Faial	JO, II série, nº 46, de 06.03.2019	JO, II série, nº 193, de 06.10.2020 ³¹

³⁰ Ainda que, caia fora do âmbito temporal do estudo, é de alguma relevância, indicar as alterações salariais e outras das convenções, publicadas no decorrer do ano 2020.

³¹ Ainda que, caia fora do âmbito temporal do estudo, é de alguma relevância, indicar as alterações salariais e outras das convenções, publicadas no decorrer do ano 2020.

5.1 MATÉRIAS OBJETO DE ANÁLISE

A análise comparativa efetuada ao conteúdo dos seis instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho indicados teve por objeto aferir sobre a eventual previsão das matérias infra enumeradas, considerando o conteúdo que a convenção coletiva deve regular, e as normas que no Código do Trabalho são suscetíveis de negociação, designadamente as previstas no seu artigo 492.º:³²

1. Vigência;
2. Denúncia;
3. Trabalho de Menores;
4. Trabalhador Estudante;
5. Formação Profissional;
6. Duração e organização do tempo de trabalho:
 - 6.1 Limites, duração e organização de Trabalho;
 - 6.2 Adaptabilidade;
 - 6.3 Banco de horas;
 - 6.4 Horário concentrado;
 - 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. Remunerações complementares;
 - 16.1 Diuturnidades;
 - 16.2 Subsídio de Alimentação;
 - 16.3 Prémio por Conhecimento de Línguas
17. Cessação de contratos de trabalho;
18. Segurança e Saúde no Trabalho;
19. Representantes Sindicais;
20. Greve;
21. Comissão Paritária.

³² 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.

5.2 – ANÁLISE COMPARATIVA

1. VIGÊNCIA

Esta matéria encontra-se regulada em todos os IRCT, contemplados pelo presente estudo, conforme se transcreve:

No CCT CCIPDL/SINDESCOM é estabelecido o seguinte regime:

- *“Este Contrato Coletivo de Trabalho entra em vigor a partir da data da sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores e será válida por um período de 24 meses, considerando-se sucessivamente renovada por igual período de tempo desde que não seja denunciada por qualquer das partes com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao tempo do respetivo período de vigência”.*

No CCT CCAH/SPTTAH é estabelecido o seguinte regime:

- *“Contrato coletivo de trabalho entra em vigor a partir da sua publicação no Jornal Oficial e vigorará pelo período de um ano, sucessivamente renovável, se não for denunciado por qualquer das partes contratantes”.*

No AE AÇORTUR/SPTTAH é estabelecido o seguinte regime:

- *“Este acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação, com exceção da tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária que entrarão em vigor no primeiro dia do ano civil corrente”.*
- *“Este AE é válido por dois anos, sucessivamente renovável, sendo a tabela salarial revista anualmente.”*

No AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – S. Miguel é estabelecido o seguinte regime:

- *“Convenção entra em vigor a partir da data da sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores e será válida por um período de 36 meses, considerando-se sucessivamente renovado por igual período de tempo desde que não seja denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao tempo do respetivo período de vigência”.*

No AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH, é estabelecido o seguinte regime:

- *“Convenção entra em vigor a partir da data da sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores e será válida por um período de 12 meses, considerando-se sucessivamente renovado por igual período de tempo desde que não seja denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao tempo do respetivo período de vigência”.*

No AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – Faial é estabelecido o seguinte regime:

- *“Convenção entra em vigor a partir da data da sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores e será válida por um período de 36 meses, considerando-se sucessivamente renovado por igual período de tempo desde que não seja denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao tempo do respetivo período de vigência”.*

2. DENÚNCIA

Esta matéria encontra-se regulada em quase os IRCT, contemplados pelo presente estudo, com exceção do AE AÇORTUR/SPTTAH que não regula esta matéria. Sendo, no entanto, todos eles, omissos quanto aos efeitos da eventual caducidade do CCCT.

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

- *“(…) denunciada por qualquer das partes com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao tempo do respetivo período de vigência”.*

No **CCT CCAH/SPTTAH** é estabelecido o seguinte regime:

- *“A denúncia tem por fim a renegociação de todo ou parte do contrato com vista a adequá-lo às condições sociais que vigorarem no momento”.*
- *“A denúncia será feita com um pré-aviso mínimo de 60 dias, mediante o envio a uma das partes contratantes, com carta registada com aviso de receção, da proposta de revisão”.*

No **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – S. Miguel** é estabelecido o seguinte regime:

- *“(…) denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao tempo do respetivo período de vigência”.*

No **AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH** é estabelecido o seguinte regime:

- *“(…) denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao tempo do respetivo período de vigência”.*

No **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – Faial** é estabelecido o seguinte regime:

- *“(…) denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao tempo do respetivo período de vigência”.*

3. TRABALHO DE MENORES

O princípio geral encontra-se previsto no n.º 1 do artigo 66.º *“O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação, prevenindo em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais.”*

Apenas no **AE AÇORTUR/SPTTAH** é estabelecido conforme se transcreve:

-
- *“Aos menores de dezoito anos ficam proibidos os trabalhos impróprios para a sua idade, que possam apresentar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou de saúde”.*

Os restantes IRCT³³ não regulam o trabalho de menores.

4. TRABALHADOR ESTUDANTE

A alínea e) do Artigo 3.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, prevê, relativamente às normas sobre trabalhadores-estudantes, que estas só possam ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, sem oposição dessas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores.

Apenas no **AE AÇORTUR/SPTTAH** é estabelecido o seguinte regime, sendo os demais IRCT's omissos quanto à regulação desta matéria:

- *“Aos trabalhadores em regime de estudo em estabelecimento oficial ou oficializado aplicar-se-á o estabelecido na Lei n.º 116/97, de 4 de novembro com as alterações introduzidas pela Lei n.º 118/99, de 11 de agosto”.*

5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Determina a linha b) do n.º 2 do artigo 492.º que a convenção coletiva de trabalho deve regular “As ações de formação profissional, tendo presentes as necessidades do trabalhador e do empregador.”

Nenhum dos instrumentos analisados regula expressamente a matéria da formação profissional.

O **CCT CCIPDL/SINDESCOM** apenas refere o dever da entidade empregadora de proporcionar formação profissional adequada ao trabalhador, para contribuir para a elevação do nível de produtividade e prevenir os riscos profissionais.

Não obstante, os direitos do trabalhador estudante encontram-se previstos no AE AÇORTUR/SPTTH, por remissão para o regime legal do trabalhador estudante em vigor em 2008.

O CCT CCAH/SPTTAH, o AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – S. Miguel, o AE AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH e o AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – Faial, não regulam a matéria em questão.

6. DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Nesta matéria procurou-se determinar a existência de regulação sobre as seguintes formas de prestação de trabalho:

6.1 Limites, duração e organização de trabalho;

³³ CCT CCIPDL/SINDESCOM, CCT CCAH/SPTTAH, AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – S. Miguel, AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH e o AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – Faial.

- 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

Todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho analisados estabelecem que o período normal de trabalho semanal é quarenta horas (vide Quadro II), sem prejuízo da adoção da adaptabilidade ou do banco de horas.

No **CCT CCAH/SPTTAH** estabelece-se que o período normal de trabalho (PNT) é de 40 horas semanais.

No **AE AÇORTUR/SPTTH** encontra-se previsto que o horário de 40 horas semanais é dividido por 6 dias, sendo que na véspera da folga, ou no dia seguinte a esta, os trabalhadores prestam apenas 4 horas normais de serviço.

O **CCT CCIPDL/SINDESCOM** é estabelecido que o período normal de trabalho de 40 horas semanais, dividido em 5 dias, sendo de 8 horas de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor ou maior duração que vigorem na empresa e do trabalho prestado em regime de turnos.

O **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SPTTOSAH**, o **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – Faial** e o **AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH**, estabelecem que o período normal de trabalho de 40 horas semanais, dividido em 5 dias, sendo de 8 horas de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor ou maior duração que vigorem na empresa e do trabalho prestado em regime de turnos.

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

IRCT	Limite Diário (horas)	Limite Semanal (horas)
CCT CCIPDL/SINDESCOM	8	40
CCT CCAH/SPTTAH	-	40
AE AÇORTUR/SPTTAH	-	40
AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – S. Miguel	8	40
AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH	8	40
AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – Faial	8	40

6.2 ADAPTABILIDADE

O **CCT CCIPDL/SINDESCOM** estabelece que o “*período normal de trabalho é definido, em termos médios, com um período de referência de 6 meses, não podendo, no entanto, ultrapassar as 50 horas semanais, nem as 10 horas diárias*”;

- *“Durante o aludido período de referência, o período normal de trabalho não pode, em média exceder as 40 horas semanais, distribuídas por cinco, cinco e meio e seis dias”*
- *“Entidade empregadora remeterá a todos os seus trabalhadores uma proposta de aceitação do período normal de trabalho aí referido, presumindo-se a sua aceitação pelos trabalhadores que, no prazo de 21 dias contados do seu recebimento, não comuniquem, por escrito, e com justificação atendível, os motivos da sua não aceitação”.*
- *“Os trabalhadores que fiquem excluídos do regime previsto anteriormente, ficarão sujeitos ao período normal de trabalho de 40 horas semanais, dividido em 5 dias, sendo de 8 horas de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor ou maior duração que vigorem na Empresa e do trabalho prestado em regime de turnos”.*

No **CCT CCAH/SPTTAH** é estabelecido o seguinte regime:

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

No **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – S. Miguel**, no **AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH** e no **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – Faial** é estabelecido o seguinte regime:

- *“Período normal de trabalho é definido, em termos médios, com um período de referência de 6 meses, não podendo, no entanto, ultrapassar as 50 horas semanais, nem as 10 horas diárias”;*
- *“Durante o aludido período de referência, o período normal de trabalho não pode, em média exceder as 40 horas semanais, distribuídas por cinco, cinco e meio e seis dias”*
- *“Entidade empregadora remeterá a todos os seus trabalhadores uma proposta de aceitação do período normal de trabalho aí referido, presumindo-se a sua aceitação pelos trabalhadores que, no prazo de 21*

-
- *dias contados do seu recebimento, não comuniquem, por escrito, e com justificção atendível, os motivos da sua não aceitação”.*
 - *“Os trabalhadores que fiquem excluídos do regime previsto anteriormente, ficarão sujeitos ao período normal de trabalho de 40 horas semanais, dividido em 5 dias, sendo de 8 horas de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor ou maior duração que vigorem na Empresa e do trabalho prestado em regime de turnos”.*

No **AE AÇORTUR/SPTTH** não prevê nem regula a adaptabilidade do período de trabalho.

6.3 BANCO DE HORAS

No **CCT CCIPDL/SINDESCOM** prevê e regula o banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao seguinte:

- *“O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir cinquenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano”;*
- *“A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho ou pagamento em dinheiro conforme opção da entidade empregadora”;*
- *“A entidade empregadora deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho com a máxima antecedência possível, no mínimo 24 (vinte e quatro) horas, exceto em casos excepcionais devidamente justificados”;*
- *“A redução do tempo de trabalho, a gozar num prazo máximo de 4 (quatro) meses, e na falta de acordo, a redução é fixada pela entidade empregadora”.*

No **CCT CCAH/SPTTAH** prevê e regula o banco de horas, dispondo que a entidade empregadora e os trabalhadores podem optar por instituir um banco de horas em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao seguinte:

- *“O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo o limite de duzentas horas por ano”;*
- *“O referido limite pode ser afastado caso a entidade empregadora necessite de utilizar o banco de horas para evitar a redução do número de trabalhadores, durante um período até doze meses”;*
- *“A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho ou pagamento em dinheiro”;*
- *“A entidade empregadora deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação do trabalho nestes moldes com dois dias úteis de antecedência”;*

-
- *“A redução do tempo de trabalho deve ter lugar nos doze meses seguintes para compensar o trabalho prestado em acréscimo e a entidade empregadora deve informar o trabalhador da utilização dessa redução no prazo de cinco dias”.*

No **AE AÇORTUR/SPTTAH** não regula nem contempla a matéria em apresso.

No **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – S. Miguel**, no **AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH** e no **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – Faial** é estabelecido o seguinte regime:

- *“O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir cinquenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano”;*
- *“A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho ou pagamento em dinheiro conforme opção da entidade empregadora”;*
- *“A entidade empregadora deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho com a máxima antecedência possível, no mínimo 24 (vinte e quatro) horas, exceto em casos excecionais devidamente justificados”;*
- *“A redução do tempo de trabalho, a gozar num prazo máximo de 4 (quatro) meses, e na falta de acordo, a redução é fixada pela entidade empregadora”.*

6.4 HORÁRIO CENTRADO

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

6.5 ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

No **CCT CCIPDL/SINDESCOM** prevê que possam se isentos de horário, o trabalhador que para tal dê o seu acordo por escrito, aplicando-se a observância dos períodos normais de trabalho, salvo acordo individual de trabalhadores.

O trabalhador isento tem direito à retribuição específica correspondente a 25% de retribuição auferida, independentemente da duração efetiva do trabalho prestado.

No **CCT CCAH/SPTTAH** é omissos na matéria.

No **AE AÇORTUR/SPTTAH** prevê que possam ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização, bem como aqueles cujas funções não permitam, temporariamente ou permanentemente, a sujeição ao horário normal previsto no acordo de empresa.

A isenção não abrange nunca os dias de descanso semanal ou feriados.

Aos trabalhadores isentos é devida uma retribuição adicional mensal de 1,6 horas por dia de trabalho prestado.

No **AE AZORIS HOTÉIS, S.A.** e o **SINTABA/Açores – S. Miguel**, no **AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A.** e o **SPTTOSAH** e no **AE AZORIS HOTÉIS, S.A.** e o **SINTABA/Açores – Faial**, é estabelecido o seguinte regime:

- *“O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica correspondente a 20% da retribuição base auferida, independentemente da duração efetiva do trabalho prestado”;*
- *“O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar à retribuição referida no número anterior”.*

6.6 TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Apenas o **AE AÇORTUR/SPTTH** consigna a possibilidade de trabalho a tempo parcial, sendo a remuneração estabelecida sem base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores a tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado.

6.7 TRABALHO NOTURNO

Todos os IRCT regulam o trabalho noturno, definindo, porém, de forma diferente a duração do período de trabalho noturno, e o acréscimo remuneratório.

Assim, o **CCT CCAH/SPTTAH**, o **CCT CCIPDL/SINDESCOM**, o **AE AZORIS HOTÉIS, S.A.** e o **SINTABA/Açores – S. Miguel**, o **AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A.** e o **SPTTOSAH** e o **AE AZORIS HOTÉIS, S.A.** e o **SINTABA/Açores – Faial** consideram o período de trabalho noturno o compreendido entre as 0 horas de um dia e as 7 horas do mesmo dia.

Já o **AE AÇORTUR/SPTTH** considera noturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

No que respeita à retribuição o **AE AÇORTUR/SPTTH**, o **CCT CCIPDL/SINDESCOM**, o **AE AZORIS HOTÉIS, S.A.** e o **SINTABA/Açores – S. Miguel**, o **AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A.** e o **SPTTOSAH** e o **AE AZORIS HOTÉIS, S.A.** e o **SINTABA/Açores – Faial** estabelecem um acréscimo de 30% pela prestação do trabalho noturno.

O **CCT CCAH/SPTTAH** prevê o pagamento do trabalho noturno com um acréscimo de 27.5%.

6.8 TRABALHO POR TURNOS

Todos os IRCT regulam a prestação de trabalho por turnos, ainda que de modo diverso.

O **CCT CCAH/SPTTAH** e o **AE AÇORTUR/SPTTH** apenas preveem que, quando o período de trabalho seja organizado por turnos, estes poderão ser rotativos.

O **CCT CCIPDL/SINDESCOM** estabelece o seguinte regime:

-
- *“Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos”;*
 - *“O horário de trabalho para os trabalhadores em regime de turnos rotativos é definido em termos médios, com um período de referência de 6 (seis) meses, não podendo ser superior a 50 (cinquenta) horas semanais, dividido por 6 (seis) dias”;*
 - *“Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores”*
 - *“O período normal de trabalho diário dos trabalhadores de turno não pode exceder 10 (dez) horas”;*
 - *“O pessoal só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal”;*
 - *“São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início da prestação do trabalho”.*

No **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – S. Miguel**, no **AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH** e no **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – Faial**, é estabelecido o seguinte regime:

- *“Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos”;*
- *“O horário de trabalho para os trabalhadores em regime de turnos rotativos é definido em termos médios, com um período de referência de 6 (seis) meses, não podendo ser superior a 50 (cinquenta) horas semanais, dividido por 6 (seis) dias”;*
- *“Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores”*
- *“O período normal de trabalho diário dos trabalhadores de turno não pode exceder 10 (dez) horas”;*
- *“O pessoal só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal”;*
- *“São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início da prestação do trabalho”.*

Nenhum dos instrumentos prevê uma compensação diferenciada para este tipo de organização de trabalho.

6.9 TRABALHO SUPLEMENTAR

Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho, só podendo ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador, conforme artigos 266.º e 227.º do Código do Trabalho

O trabalho suplementar, e a sua duração, é regulado nos instrumentos em análise (vide Quadro III).

O **AE AÇORTUR/SPTTH**, no que respeita às condições de admissibilidade, estabelece que só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá ser o trabalhador obrigado a fazer trabalho suplementar, os quais encontram-se enumerados.

No que respeita à retribuição do trabalho suplementar, o acordo de empresa remete para a legislação aplicável, sendo que o trabalho em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um dia de descanso num dos três dias seguintes e é remunerado nos termos da lei geral.

O **CCT CCAH/SPTTAH** determina que a prestação de trabalho suplementar pode ser exigida nos termos da lei, designadamente quando a empresa tenha que fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

A retribuição devida pelo trabalho suplementar, bem como o descanso compensatório remunerado, é regulada nos seguintes termos:

- 25% na primeira hora ou fração desta;
- 37,5% por hora ou fração subsequentes.

O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50% da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado, e ao gozo de um dia de descanso compensatório remunerado.

O **CCT CCIPDL/SINDESCOM** considera trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, só podendo ser prestado:

- *“Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo”;*
- *“Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves”;*
- *“Em caso de força maior”;*
- *“Quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa, considerando-se para este efeito as circunstâncias inerentes à sua situação económica ou especiais características da sua atividade”.*

O trabalho suplementar fica sujeito aos seguintes limites:

- *“Duzentas horas de trabalho por ano”;*

-
- *“Quatro horas por dia normal de trabalho, desde que não ultrapasse as 12 horas por dia”;*
 - *“Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados”.*

O trabalho suplementar é pago nos seguintes moldes:

- 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 trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

No **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – S. Miguel**, no **AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH** e no **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – Faial**, é estabelecido o seguinte regime:

- *“Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo”;*
- *“Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves”;*
- *“Em caso de força maior”;*
- *“Quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa, considerando-se para este efeito as circunstâncias inerentes à sua situação económica ou especiais características da sua atividade”.*

O trabalho suplementar fica sujeito aos seguintes limites:

- *“Duzentas horas de trabalho por ano”;*
- *“Quatro horas por dia normal de trabalho, desde que não ultrapasse as 12 horas por dia”;*
- *“Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados”.*

O trabalho suplementar é pago nos seguintes moldes:

- 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 trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Quadro 3 - TRABALHO SUPLEMENTAR

IRCT	Limites				Acréscimos de pagamento ³⁴		
	Lei	Ano	Dia	Descanso /Feriado	Dia útil	Descanso /Feriado	Descanso compensatório (Trabalho em dia descanso semanal/feriado)
CCT CCAH/SPTTAH	X	-	-	Nos termos da lei	25% (1.ª hora) 37.5% (horas ou frações subsequentes)	50%	1 dia de descanso compensatório remunerado
AE AÇORTUR/ SPTT/H	X	-	-	-	Nos termos da lei	Nos termos da lei	1 dia de descanso compensatório remunerado
CCT CCIIDL/SINDESCOM	X	200 H	4H ³⁵	Nos termos da lei	25% (1.ª hora) 37.5% (horas ou frações subsequentes)	50%	1 dia de descanso compensatório remunerado
AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – S. Miguel	X	200 H	4H ³⁶	Nos termos da lei	25% (1.ª hora) 37.5% (horas ou frações subsequentes)	50%	1 dia de descanso compensatório remunerado
AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH	X	200 H	4H ³⁷	Nos termos da lei	25% (1.ª hora) 37.5% (horas ou frações subsequentes)	50%	1 dia de descanso compensatório remunerado
AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – Faial	X	200 H	4H ³⁸	Nos termos da lei	25% (1.ª hora) 37.5% (horas ou frações subsequentes)	50%	1 dia de descanso compensatório remunerado

³⁴ Os pagamentos devidos pelo trabalho suplementar prestado previstos são os mesmos que decorrem do artigo 268.º do Código do Trabalho.

³⁵ Desde que não ultrapasse as 12 horas por dia.

³⁶ Desde que não ultrapasse as 12 horas por dia.

³⁷ Desde que não ultrapasse as 12 horas por dia.

³⁸ Desde que não ultrapasse as 12 horas por dia.

7. POLIVALÊNCIA FUNCIONAL

A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para a categoria profissional constante de instrumento de regulamentação coletivo de trabalho ou regulamento interno da empresa compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

Nessa matéria o **CCT CCAH/SPTTAH** estabelece a regra de que o trabalhador deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à categoria para que foi contratado.

O **CCT CCIPDL/SINDESCOM** estabelece que “atendendo às especificidades do setor, sazonalidade da atividade e dimensão variável dos estabelecimentos, os trabalhadores deverão ainda, acessoriamente, exercer quaisquer outras tarefas que se mostrem necessárias à manutenção da qualidade de serviço ao cliente e/ou lhe sejam indicadas pelas entidades empregadoras, para as quais tenha qualificação ou capacidade bastantes e que sejam afins ou funcionalmente ligadas à atividade contratada, não implicando a sua desvalorização profissional”.

O **AE AÇORTUR/SPTTH** estabelece igualmente a regra de que o trabalhador deve exercer uma atividade correspondente às suas aptidões e categoria profissional.

No que se refere à retribuição prevê-se o seguinte:

- Sempre que, em cumprimento de ordem legítima e continuada, o trabalhador execute serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esses serviços;
- Quando algum trabalhador exerça com regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Os restantes IRCT, não regulam a matéria em questão.

7.1 MOBILIDADE FUNCIONAL

A categoria profissional corresponde à atividade para a qual o trabalhador foi contratado (categoria-função); as tarefas correspondentes à categoria profissional constante de irct ou regulamento interno da empresa (categoria formal); as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, conforme o n.º 3 do Art. 118.º.

Podendo por IRCT ser concretizado concretizar ou alargar o âmbito da “atividade contratada”, de forma adaptada às especificidades de cada sector

No **CCT CCAH/SPTTAH** foi prevista a mobilidade funcional, não indo para além do estipulado no código do trabalho, ao determinar que quando o interesse da empresa o exija, o empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade profissional.

No **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – S. Miguel**, no **AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH** e no **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – Faial**, estabelecem que “atendendo às especificidades do setor, sazonalidade da atividade e dimensão variável dos estabelecimentos, os trabalhadores deverão ainda, acessoriamente, exercer quaisquer outras tarefas que se mostrem necessárias à manutenção da qualidade de serviço ao cliente e/ou lhe sejam indicadas pelas entidades empregadoras, para as quais tenha qualificação ou capacidade bastantes e que sejam afins ou funcionalmente ligadas à atividade contratada, não implicando a sua desvalorização profissional”.

Os restantes IRCT, não regulam a matéria em questão.

8. TELETRABALHO

Determina a *línea i)* do n.º 2 do artigo 492.º que a convenção coletiva de trabalho deve regular “*As condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho.*”³⁹

Estes IRCT são omissos quanto a esta matéria.

9. TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO

O regime de contrato de trabalho em comissão de serviço encontra-se prevista no **CCT CCAH/SPTTAH**.

O **CCT CCAH/SPTTAH** prevê apenas que os cargos que pressuponham chefia envolvendo relação de confiança poderão ser exercidos em comissão de serviço.

Os restantes IRCT são omissos na matéria.

10. CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO

O regime jurídico-laboral relativo aos contratos a termo certo encontra-se regulado nos artigos 139.º e seguintes. Apenas o elenco dos motivos para a contratação a termo pode ser alargado por IRCT desde que respeitado o princípio geral de apenas poder ser celebrado para “para satisfazer necessidades temporárias de trabalho na empresa pelo tempo estritamente necessário à satisfação dessas necessidades”, conforme previsto no n.º 2 do artigo 140.º.

O **AE AÇORTUR/SPTTH** prevê a admissibilidade de contratação a termo sempre que se verifiquem necessidades imprevistas ou quando, dada a natureza sazonal da atividade hoteleira, a ocupação o justifique.

Os restantes IRCT não regulam a matéria em apresso.

³⁹ Alínea introduzida com a alteração ao Código do Trabalho pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro.

11. TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO

O CCT CCAH/SPTTAH, AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – S. Miguel, no AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH e no AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – Faial são omissos na matéria.

O AE AÇORTUR/SPTTH determina a obrigação dos trabalhadores da AÇORTUR prestarem o serviço em qualquer estabelecimento hoteleiro ou similar que a sociedade explore na cidade da Horta e nos locais em que se efetuam serviços ocasionais contratados àqueles estabelecimentos e exteriores a eles.

Assim a transferência só é admitida para local que se situe na cidade da Horta.

O CCIPDL/SINDESCOM a apenas admite a transferência nos casos previstos na lei, no contrato coletivo de trabalho ou quando haja acordo.

12. CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADORES

Os instrumentos de regulamentação coletiva em estudo não contemplam especificamente a matéria.

Apenas o CCIPDL/SINDESCOM, no âmbito do elenco das garantias dos trabalhadores, estabelecem a proibição do empregador ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre estes trabalhadores exerçam poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos.

13.- FÉRIAS

No CCT CCIPDL/SINDESCOM é estabelecido o seguinte regime:

- “O período anual de férias tem a duração mínima de 22 (vinte e dois) dias úteis”
- “Os trabalhadores que gozarem férias entre os dias 1 (um) de outubro a 31 (trinta) de março, consideradas férias frias, têm direito a mais 6 (seis) dias de férias consecutivos”

Caso o trabalhador goze apenas parte das férias no período referido anteriormente, terá direito a um acréscimo de férias proporcional com o arredondamento para mais ou para menos consoante a fração atinja ou não 50% da unidade respetivamente.

No CCT CCAH/SPTTAH é estabelecido o seguinte regime:

- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito em cada ano civil a vinte e dois dias úteis de férias, no entanto pode o trabalhador renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.
- Caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente, no entanto da aplicação desse regime não pode resultar para o trabalhador, no mesmo ano civil, do gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis.

O período de férias é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou a eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias reportam, nos seguintes termos:

- a) *Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;*
- b) *Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;*
- c) *Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.*

No **AE AÇORTUR/SPTTAH** é estabelecido o seguinte regime:

- “Aos trabalhadores abrangidos por este instrumento de regulamento de trabalho, serão concedidos, em cada ano civil, 30 dias de férias”.

No **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – S. Miguel** é estabelecido o seguinte regime:

- “Os trabalhadores que gozarem férias entre os dias 1 (um) de outubro a 31 (trinta) de março, consideradas férias frias, têm direito a mais 6 (seis) dias de férias consecutivos”

Caso o trabalhador goze apenas parte das férias no período referido anteriormente, terá direito a um acréscimo de férias proporcional com o arredondamento para mais ou para menos consoante a fração atinja ou não 50% da unidade respetivamente.

No **AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH** é estabelecido o seguinte regime:

- “Os trabalhadores que gozarem férias entre os dias 1 (um) de outubro a 31 (trinta) de março, consideradas férias frias, têm direito a mais 6 (seis) dias de férias consecutivos”

Caso o trabalhador goze apenas parte das férias no período referido anteriormente, terá direito a um acréscimo de férias proporcional com o arredondamento para mais ou para menos consoante a fração atinja ou não 50% da unidade respetivamente.

No **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – Faial** é estabelecido o seguinte regime:

- “Os trabalhadores que gozarem férias entre os dias 1 (um) de outubro a 31 (trinta) de março, consideradas férias frias, têm direito a mais 6 (seis) dias de férias consecutivos”

Caso o trabalhador goze apenas parte das férias no período referido anteriormente, terá direito a um acréscimo de férias proporcional com o arredondamento para mais ou para menos consoante a fração atinja ou não 50% da unidade respetivamente.

14. FERIADOS

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

- “São considerados como feriados obrigatórios, para todos os efeitos, os resultantes da lei geral, bem como o feriado municipal de cada concelho do local de trabalho”;

-
- *“Os trabalhadores abrangidos por este Contrato Coletivo de Trabalho que trabalhem na terça-feira de Carnaval terão direito a um dia de descanso a gozar logo que possível, num período máximo de 90 (noventa) dias, por referência à data em causa”;*

No **CCT CCAH/SPTTAH** é omissa na matéria.

No **AE AÇORTUR/SPTTAH** é estabelecido o seguinte regime:

- *“Todos os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito aos feriados obrigatórios previstos na lei, feriado municipal do local de trabalho e terça-feira de Carnaval”;*

Nos dias considerados feriados obrigatórios poderá a entidade optar por:

- d) Abertura do estabelecimento com a colaboração de todo o pessoal sendo os trabalhadores pagos pelo dobro da retribuição normal”;*
- e) Abertura do estabelecimento com a colaboração de parte do pessoal, sendo pagos pelo dobro da retribuição normal, sendo o descanso compensatório seguirá o regulado pelo regime do estabelecido na Lei”.*

No **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – S. Miguel**, no **AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH** e no **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – Faial** é estabelecido o seguinte regime:

- São considerados como feriados obrigatórios, para todos os efeitos, as resultantes da lei.
- Além dos feriados obrigatórios, consideram-se feriados facultativos a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

15. PROTEÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR

No **CCT CCIPDL/SINDESCOM** estabelece que em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária até 180 dias, a Empresa pagará a diferença entre o pagamento efetuado pelo seguro e o ordenado líquido auferido pelo trabalhador na data do acidente.

O **CCT CCAH/SPTTAH** e no **AE AÇORTUR/SPTTAH** são omissos na matéria.

No **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – S. Miguel**, no **AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH** e no **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – Faial** estabelece que quando o trabalhador se veja impedido de prestar trabalho, por motivo de doença, no período de 90 dias seguidos ou interpolados, a empresa pagará a diferença entre o pagamento efetuado pela Segurança Social o ordenado líquido auferido pelo trabalhador na data da Baixa Médica ou do acidente, respetivamente.

Em caso de acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária até 180 dias, a Empresa pagará a diferença entre o pagamento efetuado pelo seguro e o ordenado líquido auferido pelo trabalhador na data do acidente.

16. PRESTAÇÕES COMPLEMENTARES

16.1 DIUTURNIDADES

No **CCT CCIPDL/SINDESCOM** é estabelecido que os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 12.10 (doze euros e dez cêntimos) por cada cinco anos de serviço, até ao limite de 5 diuturnidades. Vencer-se-ão anualmente. Os aumentos voluntariamente feitos pela entidade substituirão as diuturnidades, se forem iguais ou superiores a esta, sendo inferiores far-se-á apenas a diferença para a correção.

No **CCT CCAH/SPTTAH** é estabelecido que os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 11.42 (onze euros e quarenta e dois cêntimos) por cada cinco anos de serviço, até ao limite de 5 diuturnidades. Os valores das diuturnidades acrescem as remunerações mínimas estabelecidas.

No **AE AÇORTUR/SPTTAH** é estabelecido que os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante de 35,00 € (trinta e cinco euros e seis cêntimos) por cada cinco anos de serviço permanente na mesma entidade patronal até ao limite de cinco diuturnidades. Os valores das diuturnidades acrescem as remunerações mínimas estabelecidas. Os aumentos voluntariamente feitos pela entidade substituirão as diuturnidades, se forem iguais ou superiores a esta, sendo inferiores far-se-á apenas a diferença para a correção.

No **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – S. Miguel** é estabelecido que trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 12.45 (doze euros e quarenta e cinco cêntimos) por cada cinco anos de serviço, até ao limite de 5 diuturnidades. Os aumentos voluntariamente feitos pela entidade substituirão as diuturnidades, se forem iguais ou superiores a esta, sendo inferiores far-se-á apenas a diferença para a correção.

No **AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH** é estabelecido que trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 12.45 (doze euros e quarenta e cinco cêntimos) por cada cinco anos de serviço, até ao limite de 5 diuturnidades. Os aumentos voluntariamente feitos pela entidade substituirão as diuturnidades, se forem iguais ou superiores a esta, sendo inferiores far-se-á apenas a diferença para a correção.

No **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – Faial** é estabelecido que trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 12.45 (doze euros e quarenta e cinco cêntimos) por cada cinco anos de serviço, até ao limite de 5 diuturnidades. Os aumentos voluntariamente feitos pela entidade substituirão as diuturnidades, se forem iguais ou superiores a esta, sendo inferiores far-se-á apenas a diferença para a correção.

16.2 SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO

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

- A remuneração em espécie é constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar; ou almoço, jantar e ceia, conforme o horário da efetiva prestação de trabalho.
- Na impossibilidade de ser facultada a alimentação prevista no número anterior, ou por opção da entidade empregadora, é devido o pagamento de um subsídio de alimentação no valor mensal de € 45,32 (quarenta e cinco euros trinta e dois cêntimos).

No **CCT CCAH/SPTTAH** é estabelecido o seguinte regime:

Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro a substituição far-se-á pelos seguintes valores:

- Valor a aplicar em hotéis e similares:
 - a) Refeições completas (mês): € 41.41 (quarenta e um euros e quarenta e um cêntimo);
 - b) Avulso pequeno almoço: € 1.55 (um euro e cinquenta e cinco cêntimos);
 - c) Almoço e jantar ou ceia completa: € 3.31 (três euros e trinta e um cêntimo);
 - d) Ceia simples: € 2.22 (dois euros e vinte e dois cêntimos).

- Valor a aplicar em restaurantes e similares:
 - a) Refeições completas (mês): € 38.80 (trinta e oito euros e oitenta cêntimos);
 - b) Avulso pequeno almoço: € 1.55 (um euro e cinquenta e cinco cêntimos);
 - c) Almoço e jantar ou ceia completa: € 2.48 (dois euros e quarenta e oito cêntimos);
 - d) Ceia simples: € 2.07 (dois euros e sete cêntimos).

No **AE AÇORTUR/SPTTAH** não é regulamentada a matéria.

No **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – S. Miguel** é estabelecido o seguinte regime:

O subsídio de alimentação poderá ser atribuído em dinheiro ou em espécie, caso exista cantina com capacidade para servir refeições aos trabalhadores condições necessárias e a mesma se encontre em funcionamento, cabendo a escolha ao trabalhador.

O subsídio de alimentação atribuído em espécie corresponde a uma refeição principal diária, constituída por sopa, prato principal, pão, sobremesa e uma bebida não alcoólica, nos seguintes termos:

- a) Generalidade dos trabalhadores - almoço;
- b) Trabalhadores em regime de turno noturno - jantar.

O subsídio de alimentação atribuído em dinheiro tem o valor diário de € 2,25 (dois euros e vinte e cinco cêntimos).

No **AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH** é estabelecido o seguinte regime:

O subsídio de alimentação poderá ser atribuído em dinheiro ou em espécie, caso exista cantina com capacidade para servir refeições aos trabalhadores condições necessárias e a mesma se encontre em funcionamento, cabendo a escolha ao trabalhador.

O subsídio de alimentação atribuído em espécie corresponde a uma refeição principal diária, constituída por sopa, prato principal, pão, sobremesa e uma bebida não alcoólica, nos seguintes termos:

- a) Generalidade dos trabalhadores - almoço;
- b) Trabalhadores em regime de turno noturno - jantar.

O subsídio de alimentação atribuído em dinheiro tem o valor diário de € 2.25 (dois euros e vinte e cinco cêntimos)

No **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – Faial** é estabelecido o seguinte regime:

O subsídio de alimentação poderá ser atribuído em dinheiro ou em espécie, caso exista cantina com capacidade para servir refeições aos trabalhadores condições necessárias e a mesma se encontre em funcionamento, cabendo a escolha ao trabalhador.

O subsídio de alimentação atribuído em espécie corresponde a uma refeição principal diária, constituída por sopa, prato principal, pão, sobremesa e uma bebida não alcoólica, nos seguintes termos:

- a) Generalidade dos trabalhadores - almoço;
- b) Trabalhadores em regime de turno noturno - jantar.

O subsídio de alimentação atribuído em dinheiro tem o valor diário de € 2,25 (dois euros e vinte e cinco cêntimos).

16.3 PRÉMIO POR CONHECIMENTO DE LÍNGUAS

Apenas o **AE AÇORTUR/SPTTAH** dispõe de uma norma sobre a matéria referente ao prémio por conhecimento de línguas.

Os profissionais que faltem fluentemente idiomas estrangeiros e que desempenham as funções em contacto direto com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio equivalente à remuneração de € 30,00 (trinta euros) mensais por cada uma das línguas: francesa, inglesa e alemã, salvo se, qualquer delas for a sua nacionalidade.

A prova de conhecimento de línguas para o efeito do número anterior será feita por um júri e composto por três elementos sendo um designado pela entidade patronal outro pelo trabalhador e um terceiro escolhido por aqueles dois de entre pessoas de reconhecido mérito.

Quadro 4 - REMUNERAÇÃO - PRESTAÇÕES COMPLEMENTARES (RPC)

IRCT	Diuturnidades	Subsídio de Alimentação		Prémio por conhecimento de línguas
CCT CCIPDL/SINDESCOM	€ 12.10	€ 45.32		-
CCT CCAH/SPTTAH	€11.42	Hotéis e Similares	Restaurantes e Similares	-
Refeições completas (mês)		€ 41.41	€ 38.80	
Avulsas				
Pequeno-Almoço		€ 1.55	€ 1.55	
Almoço, Jantar ou Ceia Completa		€ 3.31	€ 2.48	
Ceia Simples		€ 2.22	€ 2.07	
AE AÇORTUR/SPTTAH	€ 35.06	-		€30.00 (trinta euros)
AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – S. Miguel	€12.55	€ 2.35		-
AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH	€12.45	€ 2.25		-
AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – Faial	€ 12.55	€ 2.35		-

17. CESSAÇÃO DO CONTRATO 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 prévio⁴⁰.

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 agosto⁴¹, 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 CCAH/SPTTAH** apenas dispõe de uma norma referente à matéria relativa à justa causa de despedimento, determinando que, para além dos casos de justa causa previstos no Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento a violação dos deveres de não concorrência e de confidencialidade⁴².

O **AE AÇORTUR/SPTTH**, no que respeita à cessação do contrato de trabalho remete para a lei, dispondo que, nesta matéria, a empresa e os trabalhadores obrigam-se à observância das disposições que a lei geral estabelece.

Apenas é regulamentado o despedimento no período de gravidez e pós-parto, determinando-se que é expressamente proibido o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhadora durante a gravidez e no período de um ano após o parto, sendo que a infração implica o pagamento das remunerações vincendas até ao termo daquele período, sem prejuízo da indemnização que couber nos termos da lei geral.

Os restantes IRCT não regulam a matéria.

⁴⁰ Artigo 339.º do Código do Trabalho.

⁴¹ 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.

⁴² O dever de não concorrência implica que durante a execução do contrato o trabalhador obriga-se a não desenvolver, direta ou indiretamente, por conta própria ou alheia, qualquer atividade desenvolvida pela entidade empregadora
O dever de confidencialidade implica que o trabalhador, durante e após a vigência do contrato, mantenha total confidencialidade e não tire partido, direta ou indiretamente, dos conhecimentos e informações a que tenha acesso no exercício das suas funções, relativos à entidade empregadora ou aos respetivos clientes.

18. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Determina a linha c) do n.º 2 do artigo 492.º que a convenção coletiva de trabalho deve regular “ c) As condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde.”

No entanto todos os instrumentos de regulamentação coletiva são omissos quanto a esta matéria.

19. DELEGADOS SINDICAIS

O **CCT CCAH/SPTTAH** faz uma referência à matéria, estabelecendo que são reconhecidos como delegados sindicais os trabalhadores eleitos e credenciados pelo respetivo sindicato e que àqueles são reconhecidas as regalias constantes da lei das associações sindicais.

Os restantes instrumentos em análise são omissos nesta matéria.

Não obstante, o **AE AÇORTUR/SPTTH** impõe como dever à entidade empregadora de não opor obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de atos no âmbito sindical que sejam definidos por lei e nos exatos termos desta, e facilitar sempre que possível, uma sala para reunião dos trabalhadores da empresa entre si ou com delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos.

20. GREVE

Determina a linha g) do n.º 2 do artigo 492.º que a convenção coletiva de trabalho deve regular “A definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, caso a atividade dos empregadores abrangidos satisfaça necessidades sociais impreteríveis, bem como dos meios necessários para os assegurar em situação de greve.”

Nenhum dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho em análise regula a definição dos serviços mínimos a serem satisfeitos em caso de greve. Presume-se por entenderem que se tratam de empresas ou estabelecimentos que não se integram em setores que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis

21. COMISSÃO PARITÁRIA

Determina o n.º 3 do artigo 492.º que “A convenção coletiva deve prever a constituição e regular o funcionamento de comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.”

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

- “As partes contratantes criarão uma Comissão Paritária (CP) formada por três representantes da associação patronal e três representantes do Sindicato, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de 30 dias após a publicação”;
- “A CP terá competência para interpretar e integrar as lacunas deste CCT”;

-
- “As partes comunicarão uma à outra e à direção regional dos assuntos laborais, dentro de 30 dias a contar da publicação deste CCT, a identificação dos seus representantes. A substituição dos representantes é lícita a todo o tempo, mas produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior”;
 - “A CP só pode deliberar estando presentes metade dos membros efetivos representantes de cada parte”;
 - A pedido da CP poderá participar das reuniões, sem direito a voto, o delegado da direção de serviços de trabalho”;

No **CCT CCAH/SPTTAH** é estabelecido o seguinte regime:

- “As partes contratantes obrigam-se a criar e manter em funcionamento permanente uma comissão paritária cuja competência e fins são a interpretação e integração das dúvidas e lacunas que na aplicação do presente contrato coletivo se suscitem”;
- “A comissão será composta por cinco elementos, sendo dois nomeados pelos Sindicatos, dois pela Câmara do Comércio e um representante da Inspeção Regional do Trabalho”;
- “Esta comissão será constituída no prazo de trinta dias após o início de vigência deste contrato e entrará imediatamente em funcionamento”;
- “A comissão, logo que constituída, elaborará os seus próprios estatutos”.

No **AE AÇORTUR/SPTTAH** é estabelecido o seguinte regime:

- “As partes contratantes criarão uma CP formada por três representantes da empresa e três representantes do sindicato a qual será de estar constituída no prazo máximo de 30 dias após a publicação interpretar as disposições convencionais e integrar as lacunas”;
- “A CP funcionará mediante convocação de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda, local, dia e hora da reunião”;
- “Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar na delegação regional dos assuntos laborais para efeitos de publicação, considerando-se a partir desta parte integrante deste AE”;
- “As partes comunicarão uma à outra e à DRAL, dentro de 30 dias a contar da publicação deste AE, a identificação dos seus representantes”;
- “A substituição dos representantes é lícita a todo o tempo, mas produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior”;
- “A CP só pode deliberar estando presentes metade dos membros efetivos representantes de cada parte”;
- “A pedida da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, o delegado da direção de serviços de trabalho da Horta”.

No **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – S. Miguel** é estabelecido o seguinte regime:

- “As partes contratantes criarão uma Comissão Paritária (CP) formada por três representantes da Empresa e três representantes do Sindicato, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de 30 dias após a publicação”;
- “A CP terá competência para interpretar e integrar as lacunas deste AE”;
- “A CP funcionará mediante convocação de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com 8 (oito) dias de antecedência mínima, com indicação da agenda, local, dia e hora da reunião”;
- “Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar na delegação regional dos assuntos laborais para efeitos de publicação, considerando-se a partir desta parte integrante deste AE”;
- “As partes comunicarão uma à outra e à delegação regional dos assuntos laborais, dentro de 30 dias a contar da publicação deste AE, a identificação dos seus representantes”;
- “A substituição dos representantes é lícita a todo o tempo, mas produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas anteriormente”.

No **AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH** é estabelecido o seguinte regime:

- “As partes contratantes criarão uma Comissão Paritária (CP) formada por três representantes da Empresa e três representantes do Sindicato, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de 30 dias após a publicação.
- A CP terá competência para interpretar e integrar as lacunas deste AE”;
- “A CP funcionará mediante convocação de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com 8 (oito) dias de antecedência mínima, com indicação da agenda, local, dia e hora da reunião”;
- “Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar na delegação regional dos assuntos laborais para efeitos de publicação, considerando-se a partir desta parte integrante deste AE”;
- “As partes comunicarão uma à outra e à delegação regional dos assuntos laborais, dentro de 30 dias a contar da publicação deste AE, a identificação dos seus representantes”;
- “A substituição dos representantes é lícita a todo o tempo, mas produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior”;
- “A CP só pode deliberar estando presentes metade dos membros efetivos representantes de cada parte”;
- “A pedido da CP poderá participar das reuniões, sem direito a voto, o delegado da Direção de Serviços de Trabalho”.

No **AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/Açores – Faial** é estabelecido o seguinte regime:

-
- “As partes contratantes criarão uma Comissão Paritária (CP) formada por três representantes da Empresa, dois efetivos e um suplente, e três representantes do Sindicato, dois efetivos e um suplente, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de 30 dias após a publicação”;
 - “A CP terá competência para interpretar e integrar as lacunas deste AE”;
 - “A CP funcionará mediante convocação de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com 8 (oito) dias de antecedência mínima, com indicação da agenda, local, dia e hora da reunião”;
 - “Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar na delegação regional dos assuntos laborais para efeitos de publicação, considerando-se a partir desta parte integrante deste AE”;
 - “As partes comunicarão uma à outra e à delegação regional dos assuntos laborais, dentro de 30 dias a contar da publicação deste AE, a identificação dos seus representantes”;
 - “A substituição dos representantes é lícita a todo o tempo, mas produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas anteriormente”;
 - “CP só pode deliberar estando presentes metade dos membros efetivos representantes de cada parte”;
 - “A pedido da CP poderá participar das reuniões, sem direito a voto, o delegado da direção de serviços de trabalho”;

Quadro 5 - SÍNTESE MATÉRIAS

Matérias	CCT CCIPDL/SINDESCOM	CCT CCAH/SPTTAH	AE AÇORTUR/SPTTAH	AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/ Açores – S. Miguel	AE AZORIS ANGRA GARDEN HOTEL, S.A. e o SPTTOSAH	AE AZORIS HOTÉIS, S.A. e o SINTABA/ Açores – Faial
Vigência	X	X	X	X	X	X
Denúncia	X	X	-	X	X	X
Trabalho de Menores	-	-	X	-	-	-
Trabalhador estudante	-	-	X	-	-	-
Formação profissional	X	-	-	-	-	-
Duração e Organização do tempo de trabalho	X	X	X	X	X	X
Adaptabilidade	X	X	-	X	X	X
Banco de horas	X	X	-	X	X	X
Horário concentrado	-	-	-	-	-	-
Isenção de horário	X	-	X	X	X	X
Trabalho a tempo parcial	-	-	X	-	-	-
Trabalho noturno	X	X	X	X	X	X
Trabalho por turnos	X	X	X	X	X	X
Trabalho suplementar	X	X	X	X	X	X
Polivalência funcional	X	X	X	-	-	-
Mobilidade funcional	X	X	-	X	X	X
Teletrabalho	-	-	-	-	-	-
Trabalho em comissão de serviço	-	X	-	-	-	-
Contratos de trabalho a termo	-	-	X	-	-	-
Transferência do local de trabalho	X	-	X	-	-	-

Cedência ocasional de trabalhadores	X	-	-	-	-	-
Férias	X	X	X	X	X	X
Feriados	X	X	X	X	X	X
Proteção social complementar	X	-	-	X	X	X
Diuturnidades	X	X	X	X	X	X
Subsídio de Alimentação	X	X	-	X	X	X
Prémio de conhecimento de Línguas	-	-	X	-	-	-
Cessaçãõ do contrato de trabalho	-	X	X	-	-	-
Segurança e Saúde no Trabalho	-	-	-	-	-	-
Delegados sindicais	-	x	-	-	-	-
Greve	-	-	-	-	-	-
Comissão Paritária	X	X	X	X	X	X

CONCLUSÕES

Conforme se principiou por referir, com o presente estudo “Contratação coletiva publicada na Região Autónoma dos Açores nos setores de hotelaria e restauração até 2019” pretendeu-se, com base nos dados disponíveis no Relatório Único entregue no Observatório do Emprego e do Trabalho em outubro de 2018, e nas convenções coletivas de trabalho negociais publicadas até 31 de dezembro de 2019, apurar o universo das relações de trabalho que na Região são abrangidas por esses instrumentos de regulamentação coletiva, verificar da evolução salarial das remunerações base negociadas. E determinar que matérias é que são negociadas entre as associações de trabalhadores e as de empregadores ou diretamente com as empresas, e que são aplicadas a essas relações de trabalho.

De acordo como os dados disponíveis, foi possível apurar que no ano de 2018 os setores de hotelaria, restauração, similares e golfe, representavam cerca de 14,4% do tecido empresarial regional, e empregavam cerca de 10,9% do total dos trabalhadores açorianos por conta de outrem. Sendo este tecido empresarial maioritariamente constituído por empresas com menos de 10 trabalhadores, as chamadas microempresas (79,5%), das quais mais de metade (53,2%) encontram-se sediadas na ilha de São Miguel. E de entre os setores da hotelaria e da restauração, o setor com um maior número de empresas é o setor da restauração, com cerca de 439 empresas (62%) na Região, das quais apenas 4 são de grande dimensão (empregando mais de 250 TCO) e 3 têm sede fora da Região.

Estas empresas empregam cerca de 5530 trabalhadores, que de acordo com a caracterização efetuada, apurou-se que a maioria é do sexo feminino (64,3%), com idades compreendidas entre os 21 e os 30 anos (32,8%), sendo que 43% são profissionais semiqualeificados (especializados) e 70% possuem o ensino básico.

Verificou-se, ainda, que os contratos de trabalho celebrados entre as entidades empregadoras e os trabalhadores são em 49,3% dos casos “contratos a termo certo”, com uma remuneração média mensal baixa, ficando-se pelos 671,22€, próximo do valor da remuneração mínima mensal garantida na Região fixado nos 609,00€, desde o dia 1 de janeiro de 2018, considerando que na Região Autónoma dos Açores o valor da RMMG está indexado ao valor praticado no continente acrescido de 5%.

Na análise às remunerações médias efetivas, tendo em conta as variáveis “sexo” e “habilitações literárias”, apurou-se valores diferentes consoante o sexo do trabalhador, verificando-se que os trabalhadores do sexo masculino auferem remunerações médias efetivas mais altas no que diz respeito ao salário mensal. Constatando-se que na maioria dos níveis de habilitação as mulheres recebem menos do que os homens, exceto para os TCO com habilitações inferiores ao 1º ciclo do ensino básico, onde os trabalhadores do sexo feminino auferem mais 1,87% comparativamente com os trabalhadores do sexo masculino.

Na Segunda Parte deste estudo, considerando que o Código do Trabalho admite que as normas legais reguladoras do contrato de trabalho possam ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, “salvo quando delas resultar o contrário”, ou seja por IRCT as associações sindicais, associações de empregadores e empresas podem acordar em sentido diferente do disposto no Código do Trabalho, seja em sentido mais favorável ou não ao trabalhador, desde que não disponham de modo contrário a normas imperativas. Devendo o conteúdo das convenções coletivas obedecer ao mínimo previsto no artigo 492.º do Código do Trabalho, e tendo toda a amplitude negocial conferida por este diploma.

Assim procedeu-se à análise comparativa do conteúdo dos seis instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociados para estes setores, por forma a averiguar da negociação/regulação sobre as vinte e uma matérias selecionadas. Destas matérias verifica-se que sete não foram de todo objeto de negociação, ou verifica-se uma mera remissão ou transcrição da disposição legal do Código do Trabalho. Verifica-se assim que as partes não regulamentaram as matérias de Trabalho de menores, Trabalhador estudante e Formação profissional. Quanto às formas de duração e organização do tempo de trabalho regulamentação de tempos de trabalho, não regulam o Horário concentrado, nem o Teletrabalho. São ainda omissos quanto à regulação das condições de prestação de trabalho relativas à segurança e saúde.

Por outro lado, verifica-se que em todos os IRCT's as partes cuidaram na regulação da vigência e denuncia da convenção coletiva. Cuidado na regulação dos limites, duração e organização do trabalho, regulando a duração do período normal de trabalho diário e a duração dos descansos intercales, e, designadamente, prevendo a prestação do trabalho quer em regime de adaptabilidade, quer em regime de banco de horas, regulando o trabalho noturno, trabalho por turnos e ainda a duração do trabalho suplementar cujo limite anual foi ampliando para as 200 horas, e na maioria dos IRCT's ainda da possibilidade de prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho. Ainda dentro dos limites do trabalho, verifica-se a regulação das férias e feriados. Quanto à retribuição e outras prestações patrimoniais são previstas as prestações referentes às diuturnidades e subsídio de alimentação, assim como os acréscimos devidos pela prestação de trabalho em regime de trabalho noturno, isenção de horário, ou por trabalho suplementar. E em todos os AE e numo dos CCT's são ainda previstas condições de proteção social complementar que se traduzem na garantia que é dada ao trabalhador que será assegurado o pagamento do diferencial entre o valor do seu ordenado líquido e a prestação paga pela Segurança Social em caso de incapacidade temporário por doença ou acidente de trabalho.

Verifica-se, assim, a existência de espaço negocial sobre um conjunto de matérias que a serem reguladas podem vir a estimular a apetência dos trabalhadores por prestarem trabalho num setor em franco crescimento na Região, designadamente a nível da formação profissional, onde pode ser previsto o dever do trabalhador de frequentar a formação profissional proporcionada pelo empregador. Assim como ao nível da duração e organização do tempo de trabalho onde se verifica que existiu a preocupação de dotar as empresas dos mecanismos de gestão do tempo do trabalho que permitam corresponder às suas necessidades para dar resposta aos seus clientes,

sugerindo-se que seja tida também em consideração o dever de aquando da definição do horário de trabalho, ter-se em conta a conciliação com a vida familiar e pessoal do trabalhador. Sugerindo-se a regulação de outras medidas ou boas práticas que permitam essa conciliação como a flexibilidade no período normal de trabalho diário, a troca de horários, a redução do período de descanso intercalar com a possibilidade de terminar o PNT mais cedo, a possibilidade de trabalhar remotamente (teletrabalho), caso a função o permita e a necessidade o justifique, ou a possibilidade de quando os trabalhadores pertençam ao mesmo agregado familiar, e sempre que possível, o empregador deva proporcionar-lhes o descanso semanal no mesmo dia, assim como a marcação de férias no mesmo período, apenas para enumerar algumas sugestões.

Para além destas matérias verifica-se ainda espaço para a negociação de matérias como condições de prestação de trabalho relativas à segurança e saúde – especificamente sobre trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida. Podendo ainda, 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.º 1 do artigo 488.º do Código do Trabalho.