

Contratação Coletiva de Trabalho

Publicada na Região Autónoma dos Açores

**SETORES DE INDÚSTRIA
E
COMÉRCIO
DE CARNES E AVES**

DIREÇÃO DE SERVIÇOS DO TRABALHO

Novembro 2019

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



Certificado n.º 2011/CEP3975

Ficha Técnica

Título: Estudo sobre a contratação coletiva de trabalho publicada na Região Autónoma dos Açores nos Setores de Indústria e Comércio de Carnes

Data: novembro de 2019

Elaborado com informação disponível até ao dia 31 de dezembro de 2018

Vice-Presidência do Governo, Emprego e Competitividade Empresarial

Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional

Direção de Serviços do Trabalho

Rua Dr. José Bruno Tavares Carreiro, S/n

9500-119 Ponta Delgada

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

A reprodução destes dados só é permitida com indicação da fonte

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo a análise da contratação coletiva de trabalho, de âmbito geográfico circunscrito à Região Autónoma dos Açores, relativa aos IRCT (instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho) que abrangem as empresas relacionadas com a indústria de transformação de carnes, explorações avícolas, comércio de carnes verdes e salsicharias.

O estudo é apresentado de acordo com duas perspetivas sobre a contratação coletiva de trabalho, sendo apresentado em duas partes.

A primeira parte, seguindo uma metodologia socioeconómica, que se ateu ao período temporal entre a publicação do último texto integral do IRCT até 31 de dezembro de 2018, versa sobre a estrutura das empresas regionais, enquanto entidades empregadoras, segundo a sua atividade económica principal, distribuição geográfica e dimensão¹. Neste é feita também a caracterização do perfil dos trabalhadores por conta de outrem (TCO), de acordo com as variáveis sexo, idade, nível de qualificação profissional, nível de habilitação, e tipo de contrato de trabalho. Sendo ainda abordada a diferenciação entre remunerações convencionais e remunerações efetivas para os profissionais daquelas áreas de atividade, analisando-as pelas variáveis sexo e habilitação literária. Por fim, foram analisadas as variações convencionais e as variações deflacionadas relativas às remunerações das tabelas salariais das convenções, assim como as variações médias, convencionais e deflacionadas, por anos.

Para a elaboração do presente estudo foram utilizados os dados que as empresas disponibilizaram no Anexo A (Quadro de Pessoal)² do Relatório Único de 2017, entregue no Observatório do Emprego e Formação Profissional (O.E.F.P.).

Na segunda parte de cariz jurídico divulgam-se os resultados da análise ao conteúdo da contratação coletiva de trabalho regional para o setor em apreciação, atendo às últimas publicações dos IRCT analisados até 7 de outubro de 2019 e ao disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro na sua atual redação³, referentes aos seguintes temas: Vigência e denúncia, Parentalidade, Trabalho de menores, Trabalhador estudante, Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, Informação sobre aspetos relevantes na prestação do trabalho, Período experimental, Atividade do trabalhador, Direitos, deveres e garantias das partes, Formação profissional, Cláusulas acessórias, Local de

¹ A dimensão de uma empresa é aferida através no número total de trabalhadores por conta de outrem (TCO) que emprega.

² A informação do anexo A (Quadro de Pessoal) tem por referência a situação a 31 de outubro do ano de referência do Relatório Único.

A legislação de enquadramento do Relatório Único na Região Autónoma dos Açores é o Decreto Legislativo Regional n.º 24/2010/A, de 22 de julho. As 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

³ 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.

trabalho, Duração e organização do tempo de trabalho, Retribuições e outras prestações complementares, Feriados, Férias, Faltas, Licença sem retribuição, Poder disciplinar, Cessação de contrato de trabalho, Proteção social complementar, Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, Atividade sindical na empresa, Greve e Comissão paritária.

Foram analisados os conteúdos das quatro convenções coletivas de trabalho abaixo indicadas:

- 1- Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM- Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores- Setor de Comércio e Indústria de Transformação de Carnes e Explorações Avícolas⁴ - IRCT 1.
- 2- Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo- Setor de Indústria de Carne de Aves⁵ - IRCT 2.
- 3- Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo- Setor de Indústria e Comércio de Carnes⁶ - IRCT 3.
- 4- Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o SINDESCOM- Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores - Setor de Indústria de Transformação de Carnes, Explorações Avícolas, Comércio de Carnes Verdes e Salsicharias⁷ - IRCT 4.

⁴ Última Revisão Global publicada no Jornal Oficial, II Série, n.º 193, de 7 de outubro de 2019.

⁵ Último Texto Consolidado publicado no Jornal Oficial, II Série, nº174, de 7 de setembro de 2012, com alteração salarial e outra publicado no Jornal Oficial, II Série, n.º 60, de 26 de março de 2015.

⁶ Último Texto Consolidado publicado no Jornal Oficial, II Série, nº174, de 7 de setembro de 2012, com alteração salarial e outra publicado no Jornal Oficial, II Série, n.º 60, de 26 de março de 2015.

⁷ CCT inicial publicado no Jornal Oficial, IV Série, nº3, de 8 de abril de 2004, com alteração salarial e outras publicadas no Jornal Oficial, IV Série, n.º 21, de 17 de agosto de 2006, e no Jornal Oficial, II Série, n.º 84, de 5 de maio de 2008.

PARTE I

METODOLOGIA SOCIOECONÓMICA

Para a elaboração do presente estudo teve-se como ponto de partida o âmbito de aplicação das convenções em análise, para que se procedesse ao apuramento do universo laboral através do Anexo A (Quadros de Pessoal) do Relatório Único de 2017.

Os âmbitos de aplicação dos 4 instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT) são os seguintes:

IRCT 1- *“O presente Contrato Coletivo de Trabalho vincula, por um lado, todas as **indústrias de transformação de carnes, explorações avícolas, comércio de carnes verdes e salsicharias** qualquer que seja o seu regime de gestão ou forma jurídica, representadas pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e que se dediquem nas ilhas de São Miguel e Santa Maria à **atividade de comércio e indústria de carnes e**, por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço daquelas mesmas entidades que representados pelo SINDESCOM- Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, exerçam atividade profissional correspondente a cada uma das categorias previstas neste Contrato”.*

IRCT 2- *“O presente contrato obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à **atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização** representadas pela Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, das categorias abrangidas pelo presente CCT, representados pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo”.*

IRCT 3- *“O presente contrato coletivo de trabalho obriga, por um lado, as pessoas singulares ou coletivas que exerçam a **indústria e comércio de carnes**, representadas pela Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, das categorias abrangidas pelo presente CCT, representados pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo”.*

IRCT 4- *“O presente Contrato Coletivo de Trabalho vincula, por um lado, todas as **indústrias de transformação de carnes, explorações avícolas, comércio de carnes verdes e salsicharias** qualquer que seja o seu regime de gestão ou forma jurídica, representadas pela Câmara do Comércio e Indústria da Horta e que se dediquem à **atividade de comércio e indústria de carnes e**, por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço daquelas mesmas entidades que representados pelo SINDESCOM- Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, exerçam atividade profissional correspondente a cada uma das categorias previstas neste contrato”.*

Assim, tendo em conta os âmbitos de aplicação das convenções, foram pesquisadas e selecionadas, no Relatório Único de 2017⁸, as empresas que apresentavam as atividades económicas enquadráveis naqueles âmbitos.

Na análise das empresas e dos trabalhadores, optou-se por agrupá-los em três setores, nomeadamente em “Comércio”, “Produção animal” e “Indústria”.

Na caracterização dos trabalhadores, segundo os níveis de qualificação profissionais, utilizou-se os níveis definidos pelo Decreto-Lei nº 121/78, de 2 de junho, a saber:

Nível 1 - Quadros superiores;

Nível 2 - Quadros médios;

Nível 3 - Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa;

Nível 4 - Profissionais altamente qualificados;

Nível 5 - Profissionais qualificados;

Nível 6 - Profissionais semiqualeificados (especializados);

Nível 7 - profissionais não qualificados (indiferenciados);

Nível A - Praticantes e aprendizes.

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

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

No cálculo das variações médias deflacionadas entre as tabelas foi utilizado o Índice de Preços ao Consumidor (IPC) dos anos das publicações das tabelas, tendo como “tabelas base” as tabelas publicadas nas revisões globais/ texto consolidado de cada convenção. Reportando-se esta análise ao período compreendido entre a última revisão global de cada convenção até 31 de dezembro de 2018.

⁸ Os dados dos Quadros de Pessoal utilizados no presente estudo são os dados oficialmente tratados pelo O.E.F.P. (Observatório do Emprego e Formação Profissional) e que são entregues pelas entidades empregadoras dentro dos prazos exigidos para o efeito, ou seja, entre 15 de fevereiro e 15 de maio de acordo com o fixado na Resolução do Conselho do Governo nº 157/2011, de 23 de dezembro de 2011. Isto significa que todos os dados enviados pelas entidades empregadoras fora daquele prazo não são oficialmente contabilizados e tratados pelo O.E.F.P. Assim, o universo laboral encontrado pode não corresponder ao universo laboral efetivo.

1.1 - CONTEXTO SOCIOECONÓMICO NA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

O total de entidades empregadoras que na R.A.A. (Região Autónoma dos Açores) empregam trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais dos IRCT em estudo é de 69, representando cerca de 1,4% do tecido empresarial regional⁹, sendo o número total de TCO (trabalhadores por conta de outrem) 727, o que representa cerca de 1,5% da população empregada açoriana¹⁰.

1.2 - NÚMERO DE ENTIDADES EMPREGADORAS E DE TRABALHADORES

Deste universo, analisando os dados apurados, verificamos que em 2017 existiam na R.A.A. 69 entidades empregadoras, das quais 48 (69,6%) com atividade ligadas ao comércio, 6 (8,7 %) com atividade ligada à produção animal e 15 (21,7%) com atividade ligada à indústria.

Essas entidades empregam um total de 727 trabalhadores, sendo que 279 (38,4%) encontram-se nas empresas com a atividade relacionada com o comércio, 51 (7,0%) nas empresas com atividade de produção animal e os restantes 397 (54,6%) nas empresas que se dedicam à indústria.

Tabela 1 – Número de empresas e de TCO na R.A.A., por setores.

Nº EMPRESAS E DE TRABALHADORES POR SETORES				
	Comércio	Produção animal	Indústria	TOTAIS
Nº DE EMPRESAS	48	6	15	69
Nº DE TRABALHADORES	279	51	397	727

Gráfico 1.1 – Número de empresas por setores.

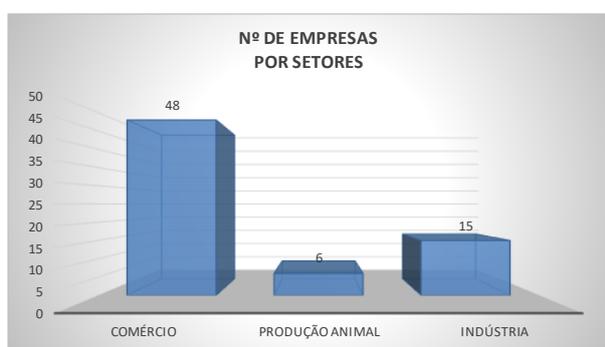
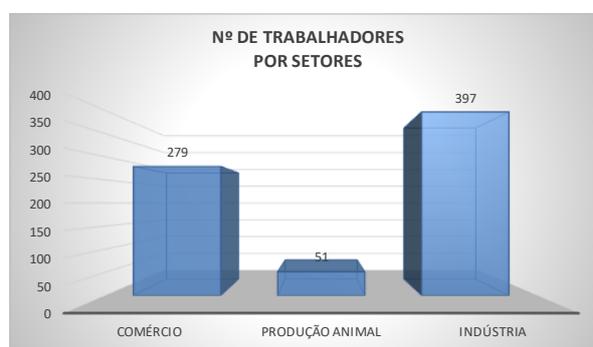


Gráfico 1.2 – Número de TCO por setores.



⁹ Tendo em conta o número total de entidades empregadoras que entregaram o Anexo A (quadros de pessoal) do Relatório Único de 2017, que é de 4819.

¹⁰ Tendo em conta o número total de trabalhadores dos quadros de pessoal (Anexo A) do Relatório Único de 2015, referentes em 2017, que é de 48869.

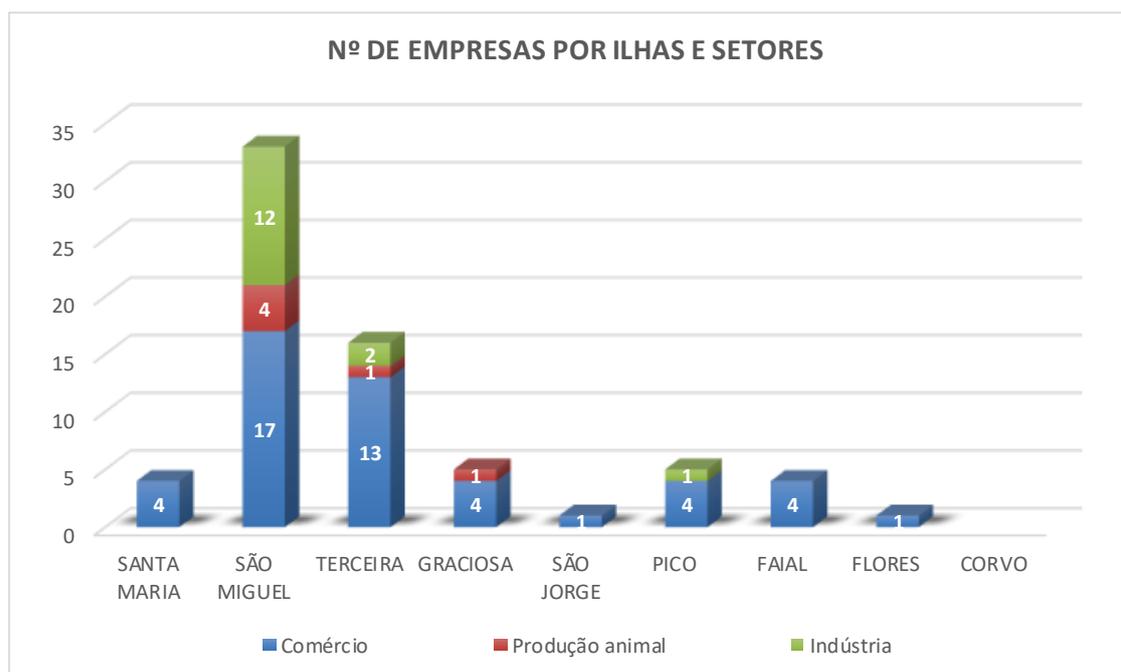
1.3 - DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA DAS EMPRESAS

Se tivermos em conta a distribuição das empresas por ilhas, verificamos que a maioria está sediada na ilha de São Miguel, apresentando um total de 33 empresas (41,3%), seguindo-se as ilhas Terceira, com 16 empresas (20,0%), Graciosa e Pico ambas com 5 empresas (6,3% cada), Faial e Santa Maria ambas com 4 (5% cada), São Jorge e Flores ambas com 1 empresa (1,3% cada). Na ilha do Corvo não foi apurada nenhuma empresa.

Tabela 2 – Distribuição das empresas por ilhas e por setores.

ILHAS	Nº EMPRESAS POR ILHAS E POR SETORES				TOTALS	%
	Comércio	Produção animal	Indústria			
SANTA MARIA	4				4	5,0
SÃO MIGUEL	17	4	12		33	41,3
TERCEIRA	13	1	2		16	20,0
GRACIOSA	4	1			5	6,3
SÃO JORGE	1				1	1,3
PICO	4		1		5	6,3
FAIAL	4				4	5,0
FLORES	1				1	1,3
CORVO					0	0,0
TOTAL	48	6	15		69	86,3

Gráfico 2 – Distribuição das empresas por ilhas e por setores.



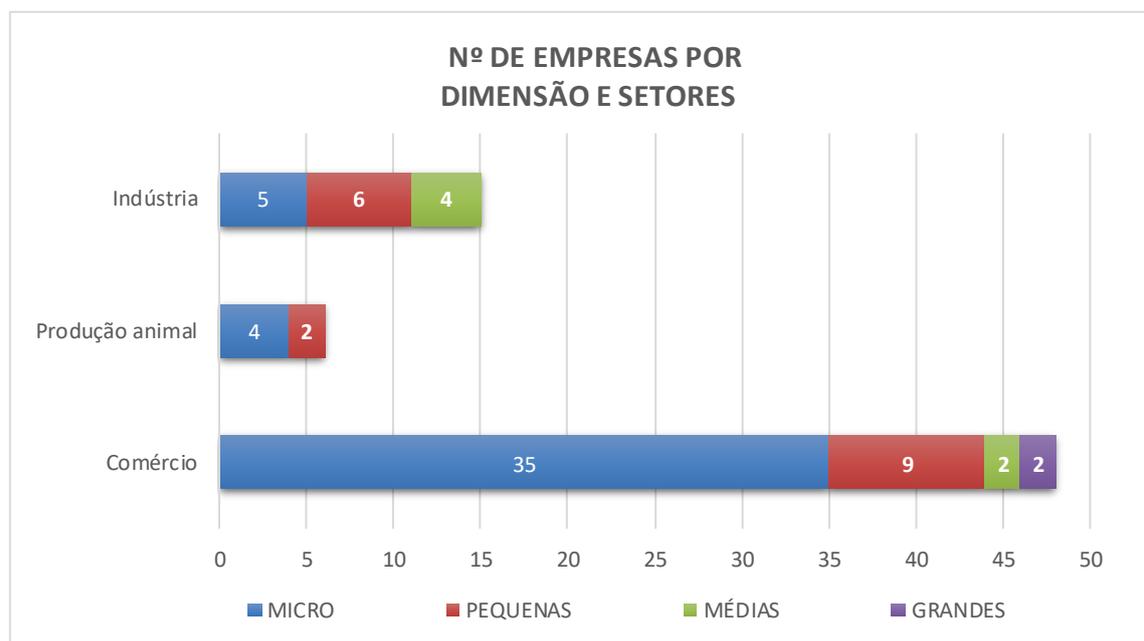
1.4- A DIMENSÃO DAS ENTIDADES EMPREGADORAS

No que diz respeito à dimensão das entidades empregadoras¹¹, verifica-se que 44 (63,8%) são “micro empresas”, i.e., empregam entre 5 a 10 trabalhadores, seguindo-se as “pequenas empresas”, com 24,6%, as “médias empresas”, com 8,7% e as “grandes empresas”, com 2,9%.

Tabela 3 – Distribuição das empresas por dimensão e setores.

DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS DA R.A.A. POR DIMENSÃO						
	MICRO	PEQUENAS	MÉDIAS	GRANDES	TOTAL	%
Comércio	35	9	2	2	48	69,57
Produção animal	4	2			6	8,70
Indústria	5	6	4		15	21,74
TOTAL	44	17	6	2	69	100,0
%	63,8	24,6	8,7	2,9	100,0	

Gráfico 3 – Distribuição das empresas por dimensão e setores.



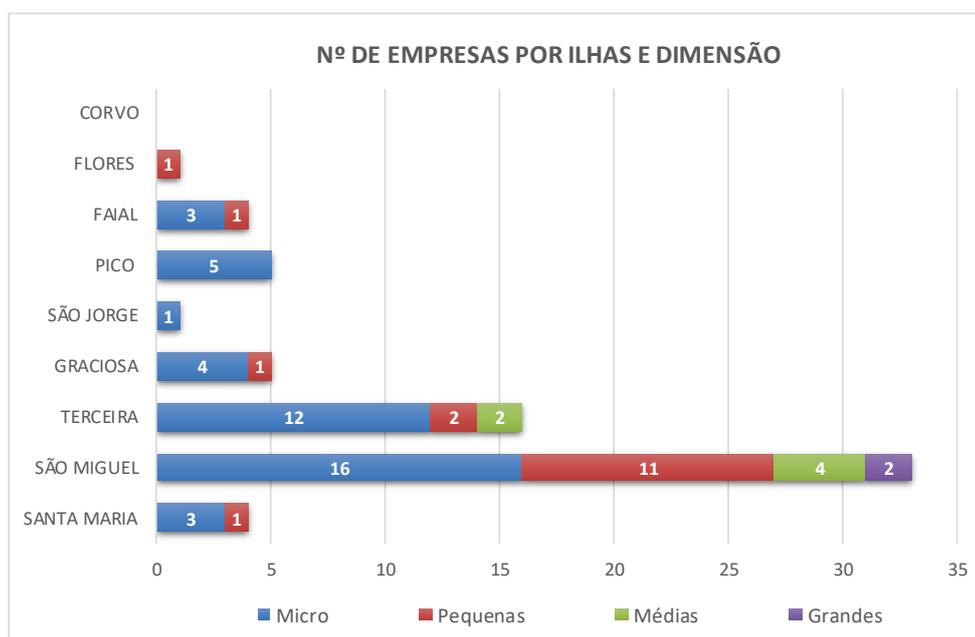
¹¹ De acordo com o artigo 100º do Código do Trabalho as micro empresas empregam menos de 10 trabalhadores, as pequenas empresas empregam de 10 a menos de 50 trabalhadores, as médias empresas empregam de 50 a menos de 250 trabalhadores e as grandes empresas empregam 250 ou mais trabalhadores.

Analisando a dimensão das entidades por ilha, verificamos que as 2 empresas de grande dimensão se encontram na ilha de São Miguel e as 6 empresas de média dimensão tem sede em São Miguel ou na Terceira.

Tabela 4 – Distribuição das empresas por ilha e dimensão.

ILHAS	Nº EMPRESAS DA R.A.A. POR ILHAS E DIMENSÃO				TOTAL
	Micro	Pequenas	Médias	Grandes	
SANTA MARIA	3	1			4
SÃO MIGUEL	16	11	4	2	33
TERCEIRA	12	2	2		16
GRACIOSA	4	1			5
SÃO JORGE	1				1
PICO	5				5
FAIAL	3	1			4
FLORES		1			1
CORVO					0
TOTAL	44	17	6	2	69
%	63,8	24,6	8,7	2,9	

Gráfico 4 – Distribuição das empresas por ilha e dimensão.



CAPÍTULO 2 - CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES

2.1- DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR SETOR E POR ILHA DE ESTABELECIMENTO

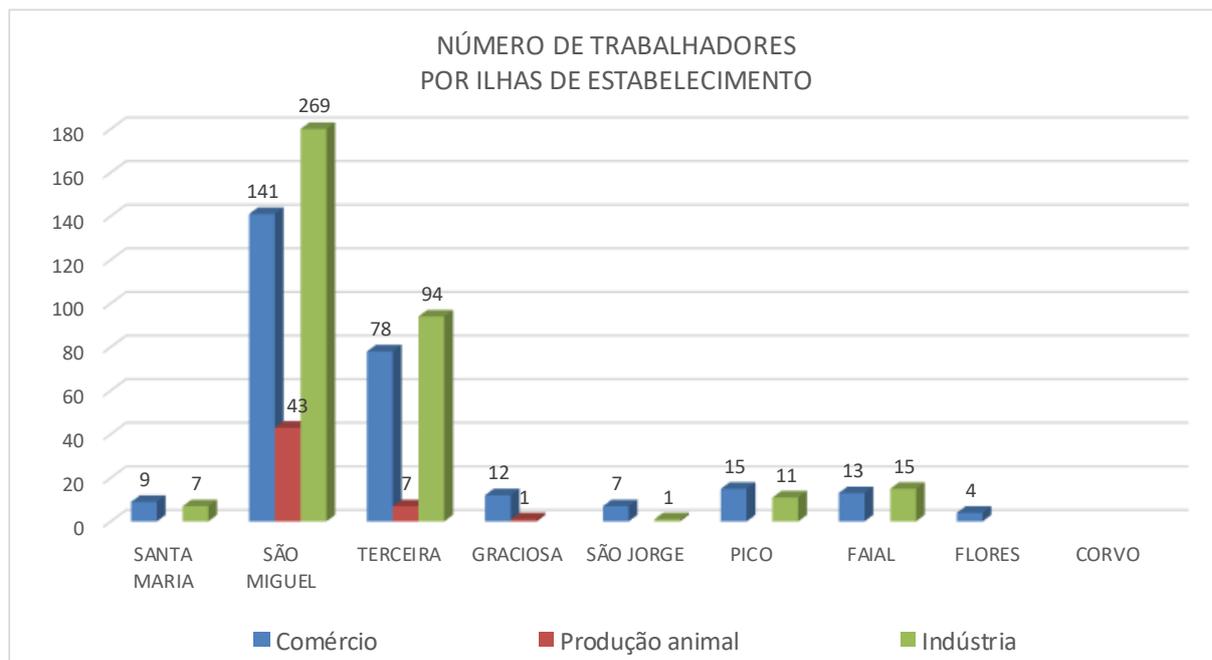
Dos 727 trabalhadores apurados, 279 (38,4%), exercem a sua profissão em empresas cuja atividade económica principal se integra no setor comercial, 51 (7,0%) em empresas cuja atividade económica principal está relacionada com a produção animal e os restantes 397 (54,6%) em empresas cuja atividade principal é industrial.

Relativamente à sua distribuição por ilhas, tendo em conta o distrito do estabelecimento e não da sede da empresa, verificamos que mais de metade dos trabalhadores se encontram na ilha de São Miguel, totalizando os 453 trabalhadores (62,3%), seguindo-se a ilha Terceira, com 179 trabalhadores (24,6%), a Ilha do Faial, com 28 (3,9%) trabalhadores, a ilha do Pico, com 26 (3,6%) trabalhadores, a ilha de Santa Maria, com 16 (2,2%) trabalhadores, a ilha da Graciosa, com 13 (1,8%) trabalhadores, a ilha de São Jorge com 8 (1,1%) e, finalmente, a ilha das Flores com 4 (0,6%) trabalhadores. O Corvo não apresenta nenhuma empresa nem nenhum trabalhador no universo laboral pesquisado.

Tabela 5 – Distribuição dos TCO por ilha de estabelecimento e por setores.

ILHAS	DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR ILHAS DE ESTABELECIMENTO			TOTALS	%
	Comércio	Produção animal	Indústria		
SANTA MARIA	9		7	16	2,2
SÃO MIGUEL	141	43	269	453	62,3
TERCEIRA	78	7	94	179	24,6
GRACIOSA	12	1		13	1,8
SÃO JORGE	7		1	8	1,1
PICO	15		11	26	3,6
FAIAL	13		15	28	3,9
FLORES	4			4	0,6
CORVO				0	0,0
TOTAL	279	51	397	727	100,0
	38,4	7,0	54,6	100,0	

Gráfico 5 – Distribuição dos TCO por ilha de estabelecimento e por setores.



2.2- PERFIL DOS TRABALHADORES

2.2.1- OS TRABALHADORES POR SEXO

Analisando o perfil dos trabalhadores por conta de outrem, tendo em conta o sexo, verificamos que, dos 727 trabalhadores, a maioria são homens. concretamente 451 TCO são do sexo masculino e 276 TCO são do sexo feminino, representando respetivamente 62% e 38% do total.

Tabela 6 – Distribuição dos TCO por sexo e por setores.

Nº DE TRABALHADORES POR SEXO					
SEXO	Comércio	Produção animal	Indústria	TOTAL	%
FEMININO	103	11	162	276	38,0
MASCULINO	176	40	235	451	62,0
TOTAL	279	51	397	727	100,0

Gráfico 6 – Distribuição percentual dos TCO por sexo.



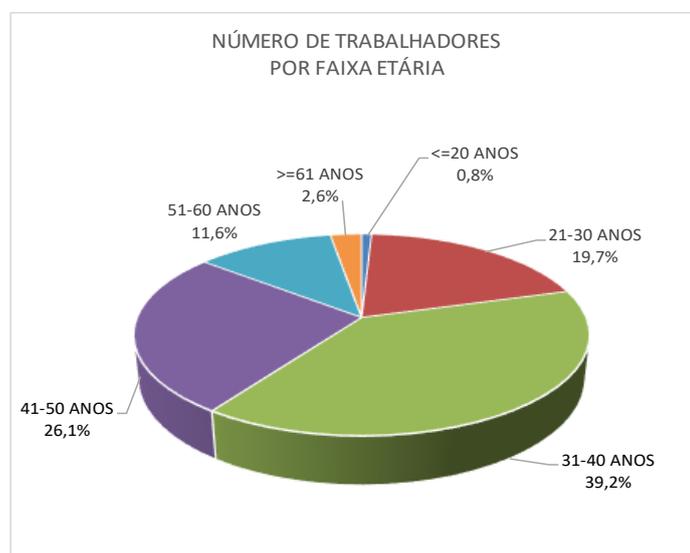
2.2.2- OS TRABALHADORES POR FAIXA ETÁRIA

Quanto à faixa etária dos trabalhadores, verifica-se que a maioria dos trabalhadores se encontra na faixa etária entre 31-40 anos (39,2%), seguindo-se a faixa etária dos 41-50 anos (26,1%), ambas totalizando 65,3%.

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

Nº DE TRABALHADORES POR FAIXA ETÁRIA					
FAIXA ETÁRIA	Comércio	Produção animal	Indústria	TOTAL	%
<=20 ANOS	4		2	6	0,8
21-30 ANOS	68	7	68	143	19,7
31-40 ANOS	101	13	171	285	39,2
41-50 ANOS	66	18	106	190	26,1
51-60 ANOS	28	11	45	84	11,6
>=61 ANOS	12	2	5	19	2,6
TOTAL	279	51	397	727	100,0

Gráfico 7– Distribuição percentual dos TCO por faixa etária.



2.2.3- OS TRABALHADORES POR NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

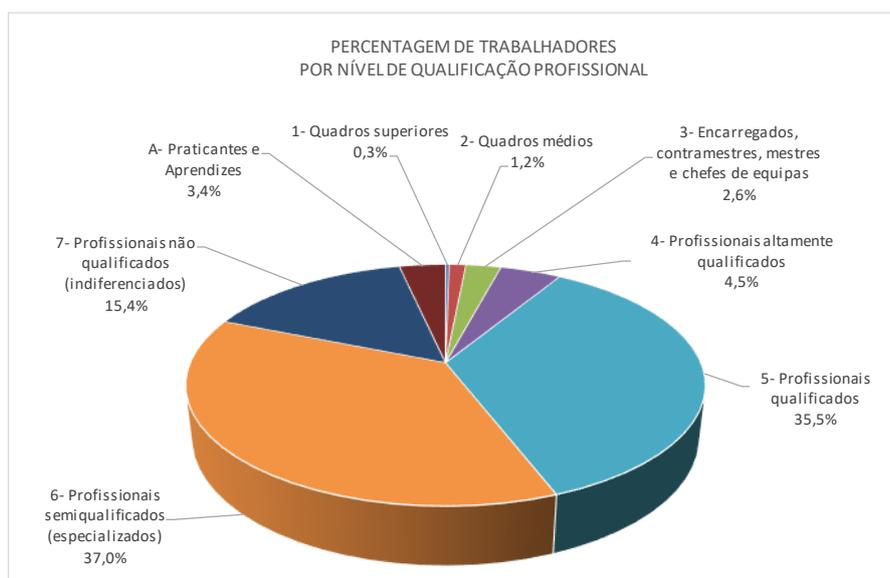
Analisando o nível de qualificação profissional de cada trabalhador, verificamos que 37% dos trabalhadores se encontra no nível 6¹², isto é, 269 trabalhadores são profissionais semiquualificados (especializados). Logo a seguir estão os profissionais qualificados (nível 5¹³) com 258 trabalhadores (35,5%), seguindo-se o nível 7¹⁴- profissionais não qualificados (indiferenciados), com 112 trabalhadores, o que representa 15,4% do total.

No fim da tabela estão os quadros superiores com apenas 2 (0,3%) trabalhadores.

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

Nº DE TRABALHADORES POR NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL					
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	Comércio	Produção animal	Indústria	TOTAL	%
1- Quadros superiores			2	2	0,3
2- Quadros médios	6		3	9	1,2
3- Encarregados, contra mestres, mestres e chefes de equipas	4		15	19	2,6
4- Profissionais altamente qualificados	33			33	4,5
5- Profissionais qualificados	100		158	258	35,5
6- Profissionais semiquualificados (especializados)	67	46	156	269	37,0
7- Profissionais não qualificados (indiferenciados)	60	4	48	112	15,4
A- Praticantes e Aprendizizes	9	1	15	25	3,4
TOTAL	279	51	397	727	100,0

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



¹² Nível 6 – Profissionais semiquualificados (especializados): desempenham funções de execução totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

¹³ Nível 5 – profissionais qualificados: desempenham funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

¹⁴ Nível 7 - Profissionais não qualificados (indiferenciados): desempenham tarefas simples, diversas e normalmente não especificadas, totalmente determinadas.

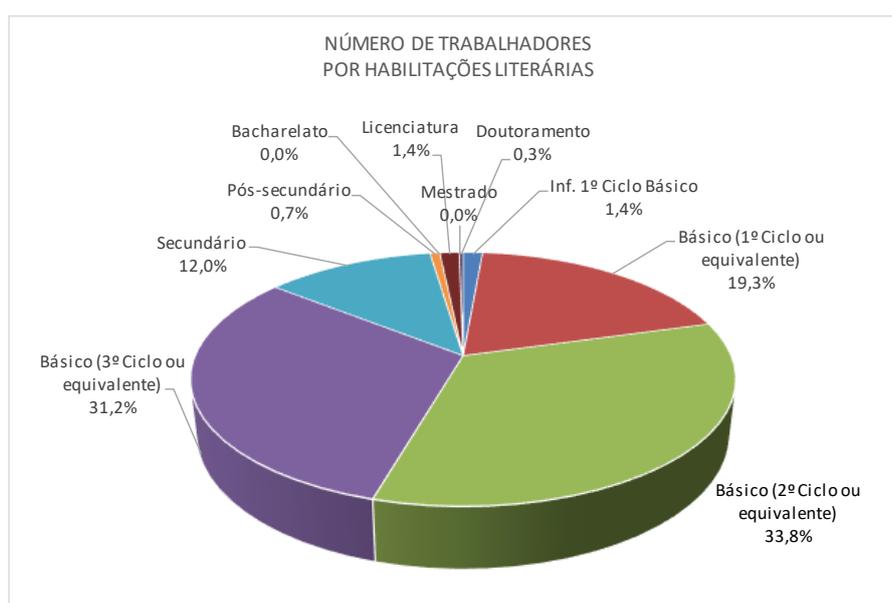
2.2.4- OS TRABALHADORES POR NÍVEIS DE HABILITAÇÃO LITERÁRIA

Quanto ao nível de habilitação literária, verifica-se que a maioria dos trabalhadores, ou seja, 623 (85,7%), apresentam habilitações inferiores ao ensino secundário, verificando-se a existência de TCO com habilitações inferiores ao 1.º Ciclo Básico. Com o ensino secundário existem 87 (12%) trabalhadores (11,8%), com ensino pós-secundário 5 (0,7%), com licenciatura 10 (1,4%) e com doutoramento apenas 2 (0,3%). Não foi encontrado nenhum trabalhador com bacharelato ou com mestrado.

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

Nº DE TRABALHADORES POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS					
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Comércio	Produção animal	Indústria	TOTAL	%
Inf. 1º Ciclo Básico	3	4	3	10	1,4
Básico (1º Ciclo ou equivalente)	52	21	67	140	19,3
Básico (2º Ciclo ou equivalente)	79	11	156	246	33,8
Básico (3º Ciclo ou equivalente)	100	9	118	227	31,2
Secundário	33	6	48	87	12,0
Pós-secundário	4		1	5	0,7
Bacharelato				0	0,0
Licenciatura	6		4	10	1,4
Mestrado				0	0,0
Doutoramento	2			2	0,3
TOTAL	279	51	397	727	100,0

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



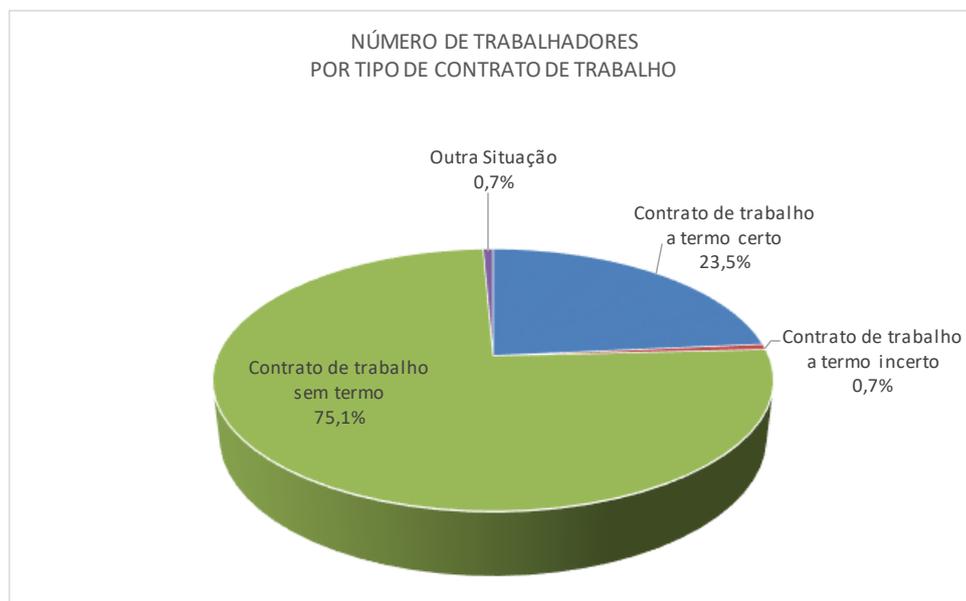
2.2.5- OS TRABALHADORES POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO

Quanto ao tipo de contrato celebrado entre a entidade empregadora e o trabalhador, apuramos 546 trabalhadores com contratos por tempo indeterminado (“efetivos”) o que representa 75,1% dos contratos celebrados, seguindo-se os contratos a termo certo ou incerto, com 176 (24,2%) trabalhadores.

Tabela 10 – Distribuição dos TCO por tipo de contrato de trabalho e por setores¹⁵.

Nº DE TRABALHADORES POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO					
TIPO DE CONTRATO	Comércio	Produção animal	Indústria	TOTAL	%
Contrato de trabalho a termo certo	79	14	78	171	23,5
Contrato de trabalho a termo incerto	2		3	5	0,7
Contrato de trabalho sem termo	197	37	312	546	75,1
Outra Situação	1		4	5	0,7
TOTAL	279	51	397	727	100

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



¹⁵ Os contratos de trabalho identificados no Anexo A como sendo do tipo “outra situação”, a não ser no caso de lapsos de preenchimento, correspondem, em regra, aos empregadores que exercem funções na empresa e que auferem remunerações e por isso constam dos Anexos A.

Para analisarmos as remunerações dos profissionais dos setores em análise, houve a necessidade de excluir os trabalhadores que não apresentavam, nos quadros de pessoal, dados equiparáveis aos dos IRCT. Por esse motivo, o número total dos trabalhadores neste capítulo é de 596, o que representa menos 131 trabalhadores do que o universo laboral.

Atendendo ao período em análise, as remunerações efetivas reportam-se a 2017, enquanto as remunerações convencionais reportam-se à última tabela salarial publicada até 31 de dezembro de 2018, relativa às 4 convenções coletivas em análise, atendendo-se às alterações salariais ao IRCT 1¹⁶ publicadas em 2010, aos IRCT 2¹⁷ e IRCT 3¹⁸ 3 à última publicadas em 2015, e às últimas alterações salariais ao IRCT 4¹⁹ publicadas em 2008.

Na análise, foram atualizadas, para 584,85€, todas as remunerações com valores abaixo da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) para a Região Autónoma dos Açores em vigor à data²⁰, quer as remunerações referentes às tabelas convencionais, quer as remunerações apresentadas nos Anexos A (quadros de pessoal).

3.1- REMUNERAÇÕES MÉDIAS CONVENCIONAIS E EFETIVAS

Analisando as remunerações médias auferidas verificamos que os profissionais com remunerações médias efetivas mais altas pertencem aos profissionais ligados à indústria, com uma média de 641,20€, sendo que as remunerações médias efetivas para a atividade de comércio na ordem dos 633,00€ e para a atividade de produção animal na ordem dos 614,92€.

Já as remunerações médias convencionais apresentam valores médios muito aproximados, em que a média mais alta refere-se aos profissionais do comércio com 587,70€, logo seguida dos profissionais da indústria, com 584,55€ e por fim os profissionais ligados à produção animal, com uma média de 581,51€.

Tabela 11 – Remunerações médias efetivas e convencionais por setores.

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS E CONVENCIONAIS		
CAE DAS EMPRESAS	Remunerações médias efetivas (QP 2017)	Remunerações médias convencionais
Comércio	633,00 €	587,70 €
Produção animal	614,92 €	581,51 €
Indústria	641,20 €	584,55 €
MÉDIAS GLOBAIS	636,46 €	585,60 €

¹⁶ Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM- Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores.

¹⁷ Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo.

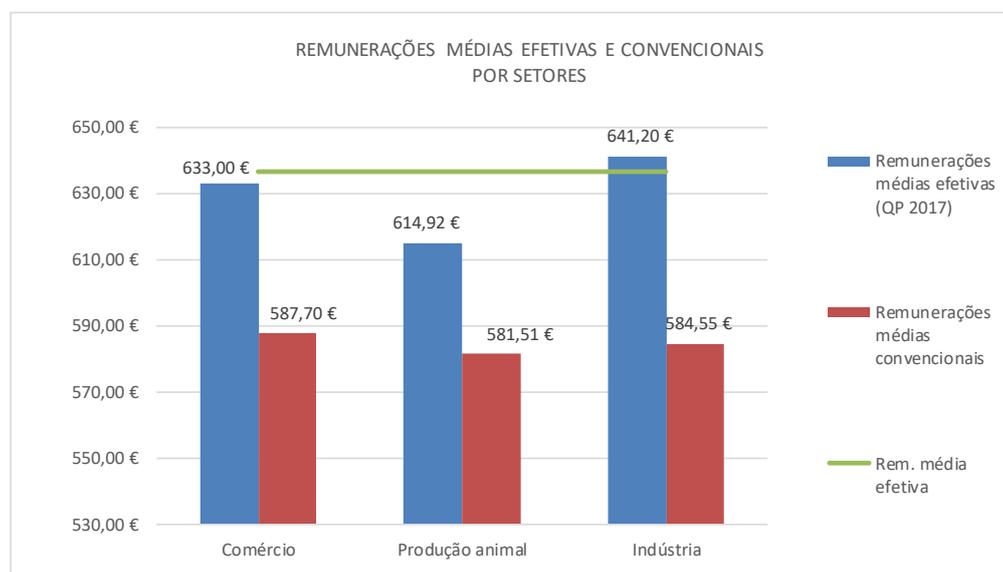
¹⁸ Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo.

¹⁹ Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o SINDESCOM- Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores.

²⁰ Ano de 2017, que corresponde ao período dos Anexos A analisados.

Comparando os valores médios de ambas as remunerações, convencionais e efetivas, verifica-se que as efetivas são superiores às convencionais, com diferenças que variam entre os 33,41€, para os profissionais ligados à atividade de produção animal e os 56,65€ para os profissionais ligados à indústria.

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



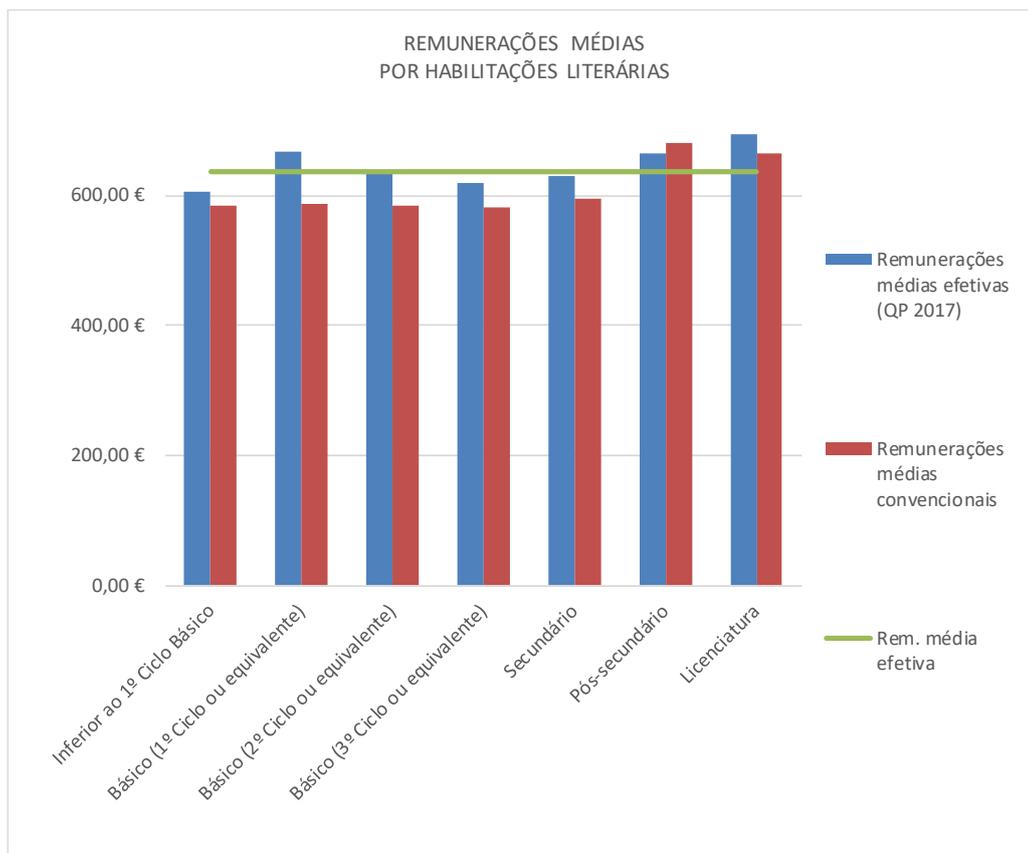
3.2- REMUNERAÇÕES MÉDIAS BASE EFETIVAS POR NÍVEL DE HABILITAÇÕES E SEXO

Analisando as remunerações médias efetivas, tendo em conta as habilitações dos trabalhadores, verificamos que não existe uma diferença acentuada das remunerações efetivas de acordo com os níveis de habilitações escolares, apesar de haver uma ligeira tendência gradual de crescimento do valor das remunerações efetivas em função do nível de habilitações escolares, no entanto, o mesmo não acontece para o nível do 1º e 2º ciclo do ensino básico, que apresentam remunerações efetivas ligeiramente superiores aos níveis imediatamente superiores.

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

REMUNERAÇÕES MÉDIAS POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS				
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Nº TRAB.	Remunerações médias efetivas (QP 2017)	Remunerações médias convencionais	Dif. % entre as médias
Inferior ao 1º Ciclo Básico	7	605,09 €	584,85 €	3,5
Básico (1º Ciclo ou equivalente)	116	667,74 €	586,61 €	13,8
Básico (2º Ciclo ou equivalente)	204	635,94 €	583,01 €	9,1
Básico (3º Ciclo ou equivalente)	195	619,42 €	580,21 €	6,8
Secundário	63	628,98 €	593,73 €	5,9
Pós-secundário	5	664,48 €	681,05 €	-2,4
Licenciatura	6	695,21 €	665,02 €	4,5
TOTAL	596	636,46 €	585,60 €	8,7

Gráfico 12 – Remunerações efetivas e convencionais por habilitações literárias.

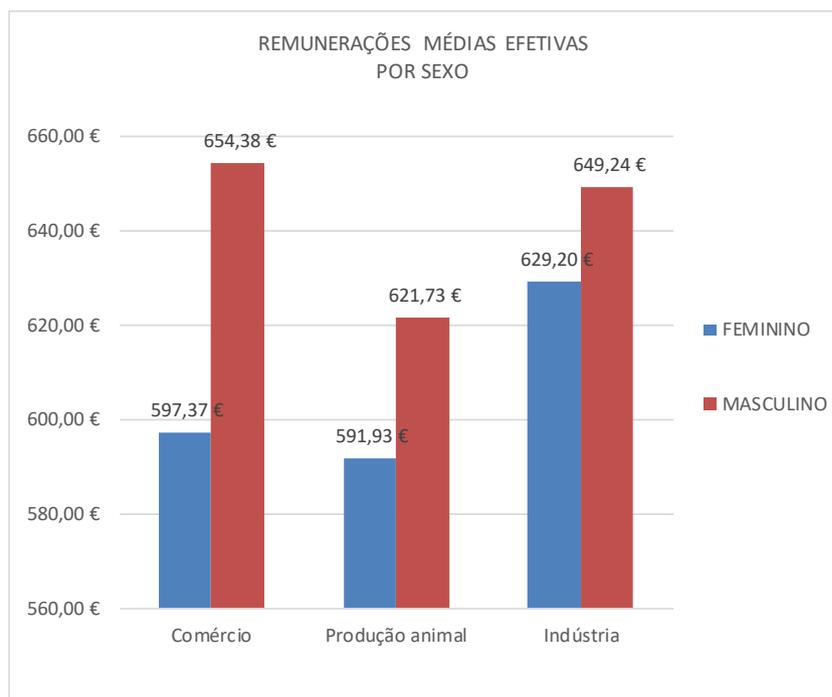


Ao introduzirmos a variável “sexo”, verificamos que a remuneração média auferida pelos profissionais do sexo masculino é de 649,25€, e pelos profissionais do sexo do feminino é de 615,69€, o que representa uma diferença de -5,17% face às remunerações dos homens, sendo aquela diferença mais acentuada no setor do comércio, com -8,71% o que representa uma diferença de 57,01€.

Tabela 13 – Remunerações médias efetivas por setores e sexo.

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS POR SEXO			
SETOR	FEMININO	MASCULINO	Dif. %
Comércio	597,37 €	654,38 €	-8,71
Produção animal	591,93 €	621,73 €	-4,79
Indústria	629,20 €	649,24 €	-3,09
MÉDIAS GLOBAIS	615,69 €	649,25 €	-5,17

Gráfico 13 – Remunerações médias efetivas por setores e sexo.

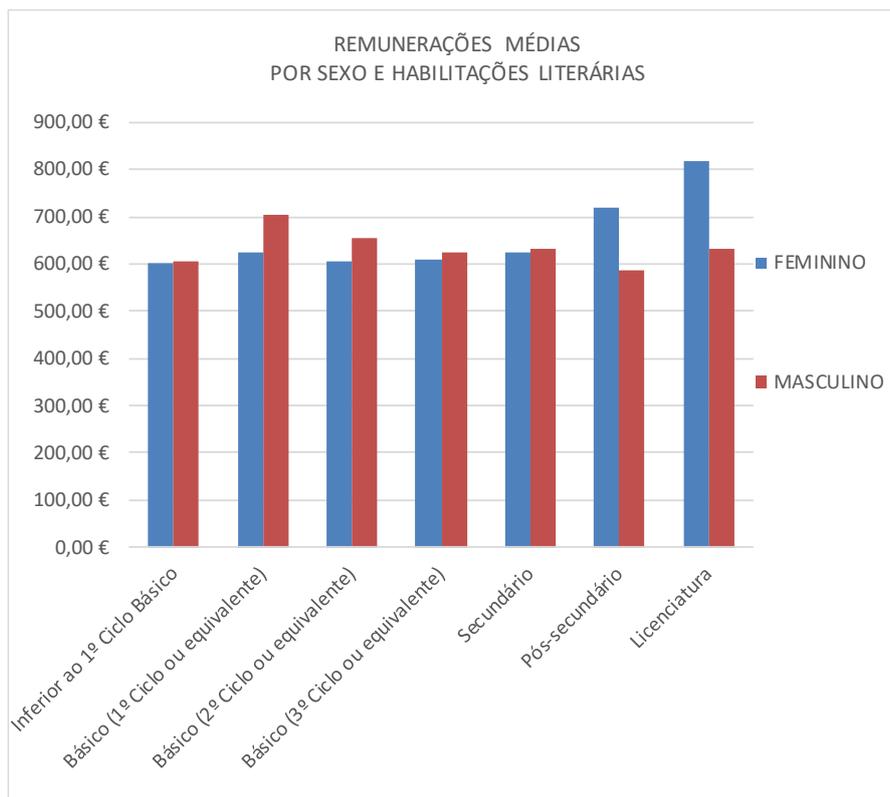


Ao acrescentarmos a variável das habilitações literárias, verificamos que existem algumas flutuações entre as remunerações pagas a ambos os sexos, em funções das habilitações literárias, sendo que nos níveis de habilitações literárias mais baixos, as mulheres ganham menos que os homens, no entanto, nos dois níveis de habilitações mais altos que nos surgem neste universo laboral, as mulheres ganham acima dos homens, nomeadamente as que possuem o nível de pós secundário e a licenciatura, ambos os níveis com diferenças acima dos 20%. No entanto, a média global diz-nos que as mulheres ganham menos 5,17% face aos homens.

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

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS POR SEXO			
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	FEMININO	MASCULINO	Dif. %
Inferior ao 1º Ciclo Básico	602,60 €	606,93 €	-0,71
Básico (1º Ciclo ou equivalente)	625,90 €	702,94 €	-10,96
Básico (2º Ciclo ou equivalente)	603,70 €	655,49 €	-7,90
Básico (3º Ciclo ou equivalente)	608,37 €	624,94 €	-2,65
Secundário	623,36 €	632,44 €	-1,44
Pós-secundário	717,57 €	584,85 €	22,69
Licenciatura	818,98 €	633,33 €	29,31
MÉDIAS GLOBAIS	615,69 €	649,25 €	-5,17

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



CAPÍTULO 4 – VARIAÇÃO ENTRE TABELAS

No cálculo das variações entre tabelas, foi feito o comparativo dos valores das remunerações das tabelas salariais de cada um dos 4 IRCT, publicados em Jornal Oficial.

Uma vez que as publicações daquelas convenções foram feitas em anos diferentes, calculou-se as variações entre as tabelas tendo como tabela base a tabela publicada nas revisões globais/texto consolidado de cada uma das quatro convenções, calculando-se assim a variação nominal para cada IRCT.

No cálculo das variações deflacionadas, foi tido em conta o Índice de Preços ao Consumidor (IPC) dos anos subsequentes à publicação de cada uma das revisões globais/texto consolidado.

4.1- VARIAÇÕES NOMINAIS E DEFLACIONADAS

No período em análise (desde as últimas revisões globais/textos consolidados até 31 de dezembro de 2018) verificou-se que o IRCT 1, com revisão global em 2008, sofreu duas alterações salariais consecutivas, em 2009 e 2010. Quanto aos IRCT 2 e 3, ambos com texto consolidado em 2012, sofreram apenas, em 2015, uma alteração salarial. Finalmente o IRCT 4, com texto inicial em 2004, foi objeto de alterações salariais por duas vezes, uma no ano de 2006 e a outra no ano de 2008.

Tabela 15 – Variações nominais e deflacionadas por ano e por IRCT.

Anos	IPC	IRCT 1		IRCT 2		IRCT 3		IRCT 4	
		VARIAÇÕES ENTRE TABELAS (%)		VARIAÇÕES ENTRE TABELAS (%)		VARIAÇÕES ENTRE TABELAS (%)		VARIAÇÕES ENTRE TABELAS (%)	
		NOMINAIS	DEFLACIONADAS	NOMINAIS	DEFLACIONADAS	NOMINAIS	DEFLACIONADAS	NOMINAIS	DEFLACIONADAS
2004	2,7							<i>Texto inicial</i>	
2005	2,5							0,00	-2,50
2006	3,6							4,15	0,55
2007	3,5							0,00	-3,50
2008	3,1	<i>Revisão global</i>						7,59	4,49
2009	0,8	3,71	2,91					0,00	-0,80
2010	1,3	2,84	1,54					0,00	-1,30
2011	3,35	0,00	-3,35					0,00	-3,35
2012	2,85	0,00	-2,85	<i>Texto consolidado</i>		<i>Texto consolidado</i>		0,00	-2,85
2013	1,86	0,00	-1,86	0,00	-1,86	0,00	-1,86	0,00	-1,86
2014	0,26	0,00	-0,26	0,00	-0,26	0,00	-0,26	0,00	-0,26
2015	1,0	0,00	-1,00	2,82	1,82	3,49	2,49	0,00	-1,00
2016	1,23	0,00	-1,23	0,00	-1,23	0,00	-1,23	0,00	-1,23
2017	1,94	0,00	-1,94	0,00	-1,94	0,00	-1,94	0,00	-1,94
2018	0,56	0,00	-0,56	0,00	-0,56	0,00	-0,56	0,00	-0,56

4.2- VARIAÇÕES MÉDIAS NOMINAIS E DEFLACIONADAS

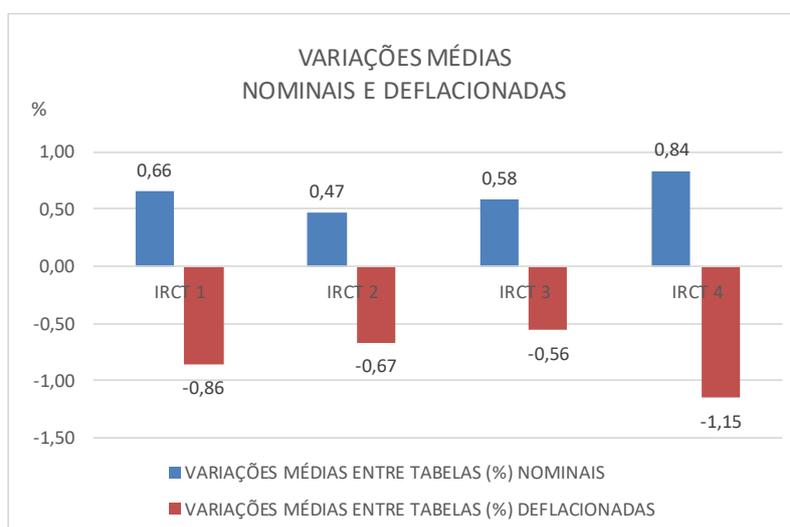
De acordo com os valores obtidos, verificou-se que os aumentos médios nominais desde as revisões globais/textos consolidados variaram entre os 0,47% (IRCT 2) e os 0,84% (IRCT 4).

Ao introduzirmos o IPC anual, referente aos anos das alterações salariais dos IRCT, os aumentos salariais baixam para valores negativos, sendo o IRCT 4 o que apresenta um valor deflacionado mais acentuado, chegando aos -1,15%, fruto de inúmeros anos sem alterações salariais. Segue-se o IRCT 1 e 2, com variações médias de -0,86% e -0,68%, respetivamente, em virtude de ambos não terem sido objeto de nenhuma atualização salarial desde o ano de 2010. Por último, o IRCT 3, por ter atualizado as suas remunerações em 2014, apresenta uma variação mais baixa, com -0,56%.

Tabela 16 – Variações médias nominais e deflacionadas por IRCT.

	IRCT	VARIAÇÕES MÉDIAS ENTRE TABELAS (%)	
		NOMINAIS	DEFLACIONADAS
DESDE A ÚLTIMA REVISÃO GLOBAL ATÉ 31/12/2018	IRCT 1	0,66	-0,86
	IRCT 2	0,47	-0,68
	IRCT 3	0,58	-0,56
	IRCT 4	0,84	-1,15

Gráfico 15 – Variações médias nominais e deflacionadas por IRCT.



4.2- VARIAÇÕES MÉDIAS NOMINAIS E DEFLACIONADAS POR ANOS

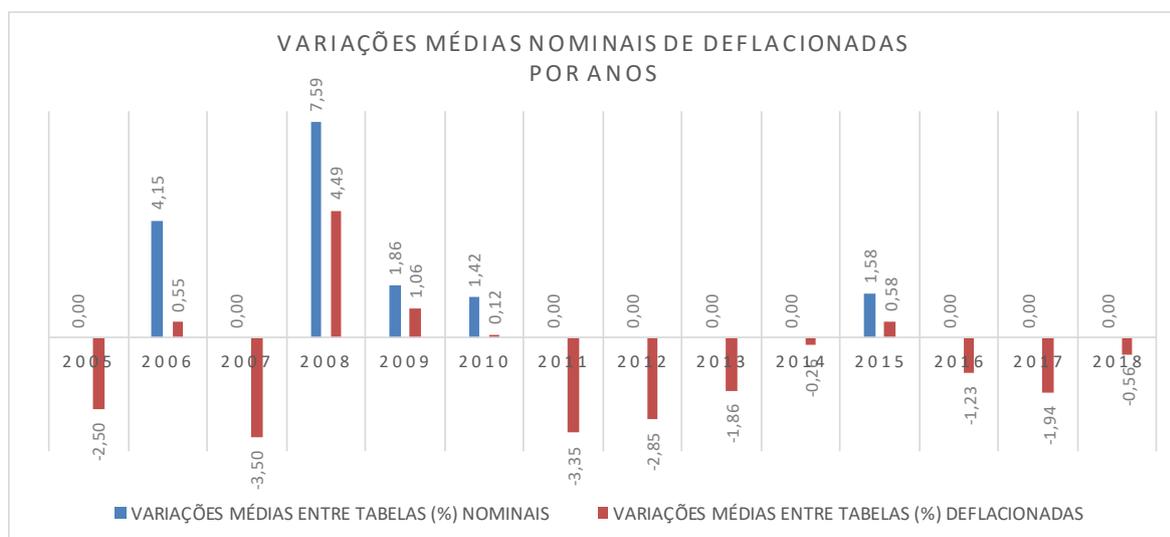
Analisando as variações médias deflacionadas por anos, de 2005 a 2018, podemos apenas referir que as variações foram quase sempre negativas ao longo dos 13 anos, com exceção para os 5 anos em que houve alterações salariais das 4 convenções, nomeadamente, em 2006, 2008, 2009, 2010 e 2015.

Nesses anos a variação média deflacionada apresentou valores entre os 0,12% (2010) e os 4,49% (2008) valor mais elevado naquele período de tempo.

Tabela 17 – Variações médias nominais e deflacionadas por ano.

ANO	VARIAÇÕES MÉDIAS ENTRE TABELAS (%)	
	NOMINAIS	DEFLACIONADAS
2005	0,00	-2,50
2006	4,15	0,55
2007	0,00	-3,50
2008	7,59	4,49
2009	1,86	1,06
2010	1,42	0,12
2011	0,00	-3,35
2012	0,00	-2,85
2013	0,00	-1,86
2014	0,00	-0,26
2015	1,58	0,58
2016	0,00	-1,23
2017	0,00	-1,94
2018	0,00	-0,56

Gráfico 16 – Variações médias nominais e deflacionadas por ano.



PARTE II

ANÁLISE JURÍDICA DO CONTEÚDO DOS IRCT

A análise da contratação coletiva de trabalho referente aos setores do Comércio e Indústria da Transformação da carne e aves, e explorações avícolas, publicados da Região Autónoma dos Açores teve por base a totalidade de instrumentos de regulamentação coletiva negociados, enunciados e constantes no quadro 1, desde as últimas publicações do texto integral até 7 de outubro de 2019.

- Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) entre a Câmara de Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo e Correlativos da Região Autónoma dos Açores (Setor de Comércio e Indústria de Transformação de Carnes e Explorações Avícolas), cuja última revisão global foi publicada em Jornal Oficial (JO), II série, n.º 193, de 07.10.2019.

Revogando o CCT publicado no JO, II série, n.º 200, de 20-10-2008, com alterações salariais e outras publicadas no JO, II série, n.º 151, de 10-08-2009 e no JO, II série, n.º 161, de 23-08-2010, doravante designado por CCT CCIPDL/SINDESCOM;

- Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Setor de Comércio e Indústria de Carnes de Aves – Texto consolidado), publicado em JO, II série, n.º 174, de 7-09-2012, e alteração salarial publicada em JO, II série, n.º 60, de 26-03-2015, doravante designado como CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves).
- Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara de Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Setor do Indústria e Comércio de Carnes- texto consolidado), publicado em JO, II série, n.º 174, de 07-09-2012, e alteração salarial publicada em JO, II série, n.º 60, de 26-03-2015, doravante designado como CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes);
- Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara de Comércio da Horta e o Sindicato dos Profissionais Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores – (Sector de Transformação de carnes, explorações avícolas, comércio de carnes verdes e salsicharias- Texto consolidado), publicado em JO, IV série, n.º 3, de 8-04-2004²¹, e as alterações salariais e outras subsequentes foram publicadas no JO, IV série, n.º 21, de 17-08-2006, e no JO, II série, n.º 84, de 05-05-2008, doravante designado por CCT CCIH/SINDESCOM;

²¹ Este CCT foi objeto de uma retificação publicada no JO, IV série, n.º 5, de 20-05-2004.

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

Portarias de extensão do CCT entre a Câmara de Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo e Correlativos da Região Autónoma dos Açores nas ilhas de São Miguel e Santa Maria (Setor de Comércio e Indústria de Transformação de Carnes e Explorações Avícolas):

- Às relações de entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem às atividades económicas abrangidas pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nestas previstas na convenção.

- Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais, não representadas pela associação sindical outorgante.

Portarias de extensão do CCT entre a Câmara de Comércio da Horta e o Sindicato dos Profissionais Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, aplicado nas ilhas do Faial, Pico, Corvo e Flores.

- O contrato coletivo de Trabalho entre a Câmara de Comércio da Horta e o Sindicato dos Profissionais Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, é tornado extensível a todas as entidades empregadoras que, não estando, inscritas na associação de empregadores outorgante, exerçam na área da convenção a atividade económica por esta abrangida e aos trabalhadores a seu serviço das profissões e categorias profissionais nestas previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelo sindicato outorgante, das mesmas profissões e categorias profissionais, que se encontrem ao serviço de entidades empregadoras inscritas na associação de empregadores signatária.

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

IRCT	Âmbito Geográfico	Publicação			
		Texto Integral	Extensão	Alteração	Extensão
CCT CCIPDL/SINDESCOM	SÃO MIGUEL E SANTA MARIA	JO II série, n.º 200 de 20.10.2008	JO II série, n.º 220 de 17.11.2008	JO II série, n.º 151 de 10.08.2009	JO II série, n.º 222 de 18.11.2008
				JO II série, n.º 161 de 23.08.2009	JO II série, n.º 229 de 29.11.2009
		JO II série, n.º 193, de 07.10.2019			
CCT CCIH/SINDESCOM	FAIAL, PICO, FLORES E CORVO	JO IV série, n.º 3, de 08.04.2004	JO IV série, n.º 5, de 20.05.2004	JO IV série, n.º 21, de 17.08.2006	JO IV série, n.º 26, de 06.10.2006
				JO II série, n.º 84, de 05.05.2008	JO II série, n.º 102, de 02.06.2008
CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes)	TERCEIRA, GRACIOSA, E SÃO JORGE	JO II série, n.º 174, de 07.09.12		JO II série, n.º 60, de 26.03.2015	
CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves)	TERCEIRA	JO II série, n.º 174, de 07.09.12		JO II série, n.º 60, de 26.03.2015	

A análise efetuada ao conteúdo dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho em causa tem por objeto os temas a seguir enumerados.²²

1. Vigência;
2. Denúncia;
3. Trabalho de Menores;
4. Trabalhador Estudante;
5. Formação Profissional;
6. Período Normal de Trabalho
 - 6.1 Limite diário e semanal do período normal de trabalho;
 - 6.2 Horário de trabalho com adaptabilidade;
 - 6.3 Banco de horas;
 - 6.4 Horário centrado;
 - 6.5 Isenção do horário de trabalho;
 - 6.6 Trabalho a tempo parcial;
 - 6.7 Trabalho noturno;
 - 6.8 Trabalho por turnos;
 - 6.9 Trabalho suplementar;
7. Polivalência funcional;
 - 7.1 Mobilidade funcional;
8. Teletrabalho;
9. Trabalho em comissão de serviço;
10. Contrato trabalho a termo;
11. Transferência do local de trabalho;
12. Deslocação do local de trabalho;
13. Cedência ocasional de trabalhadores;
14. Férias;
15. Feriados;
16. Proteção Social Complementar;
17. Retribuição do trabalho suplementar;
18. Remuneração complementar;
19. Cessação de contratos de trabalho;
20. Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, Segurança e Saúde no trabalho;
21. Representantes Sindicais;
22. Greve;
23. Comissão Paritária;

²² 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.

ANÁLISE DO CONTEÚDO DO CLÁUSULADO

1. VIGÊNCIA

Esta matéria encontra-se regulada no CCT CCIPDL/SINDESCOM, no CCT CCIH/SINDESCOM, CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes) e no CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves).

No CCT CCIPDL/SINDESCOM é estabelecido o seguinte regime:

- *O presente contrato entra em vigor a partir da data da sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores.*
- *O contrato incluindo as tabelas salariais serão revistas de acordo com a legislação em vigor.*
- *A tabela Salarial vigorará por um período de efetivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 janeiro de 2019.*
- *A revisão total ou parcial, do contrato, quer suscitada por denúncia, quer por acordo das partes, tem por fim exclusivo a substituição do contrato de trabalho e significa o propósito de atualizar o seu texto, inspirando-se nas finalidades essenciais de progresso sócio – económico e de justiça social estabelecido na constituição da República Portuguesa, e na Organização Internacional do Trabalho.*
- *A validade do contrato persistirá enquanto e na medida em que não entrar em vigor uma sua revisão, total ou parcial, sempre ressalvadas as normas que, por hierarquia legal, sobre ele devam prevalecer.*

No CCT CCIH/SINDESCOM é estabelecido o seguinte regime:

- *O presente contrato entra em vigor a partir da data da sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores.*
- *O contrato incluindo as tabelas salariais serão revistas de acordo com a legislação em vigor.*
- *A revisão total ou parcial, do contrato, quer suscitada por denúncia, quer por acordo das partes, tem por fim exclusivo a substituição do contrato de trabalho e significa o propósito de atualizar o seu texto, inspirando-se nas finalidades essenciais de progresso sócio – económico e de justiça social estabelecido na constituição da República Portuguesa, e na Organização Internacional do Trabalho.*

- A validade do contrato persistirá enquanto e na medida em que não entrar em vigor uma sua revisão, total ou parcial, sempre ressalvadas as normas que, por hierarquia legal, sobre ele devam prevalecer.

No CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes), é estabelecido o seguinte:

- O presente contrato produzirá efeitos a partir da sua publicação no Jornal Oficial e vigorará pelo período de 12 meses, considerando-se renovado automaticamente por igual período de tempo, enquanto não for substituído por outro, nos termos da legislação em vigor.

No CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves):

- O presente contrato produzirá efeitos a partir da sua publicação no Jornal Oficial e vigorará pelo período de 12 meses, considerando-se renovado automaticamente por igual período de tempo, enquanto não for substituído por outro, nos termos da legislação em vigor.

2. DENÚNCIA

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

3. TRABALHO DE MENORES

O CCT CCIPDL/SINDESCOM e o CCT CCIH/SINDESCOM, contemplam a matéria, remetendo a sua regulamentação para o Regime do Código do Trabalho.

- Só poderão ser admitidos trabalhadores menores os que reunirem as condições previstas na Lei em vigor.

O CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes) e o CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves) são omissos na matéria.

4. TRABALHADOR ESTUDANTE

O CCT CCIPDL/SINDESCOM e o CCT CCIH/SINDESCOM, contemplam a matéria, remetendo a sua regulamentação para o regime do Código do Trabalho.

-Os trabalhadores estudantes que frequentam, em quaisquer estabelecimentos de ensino oficial ou particular, terão os direitos previstos na Lei em vigor.

O CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes) e o CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves) são omissos na matéria.

5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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

6. LIMITES À DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

6.1 Limite diário e semanal do período normal de trabalho;

6.2 Horários de trabalho com adaptabilidade;

6.3 Banco de horas;

6.4 Horário centrado;

6.5 Isenção de horário;

6.6 Trabalho a tempo parcial;

6.7 Trabalho noturno;

6.8 Trabalho por turnos;

6.9 Trabalho suplementar.

6.1 LIMITES, DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO

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

No **CCT CCIPDL/SINDESCOM** o período normal de trabalho para os profissionais abrangidos será de 40 horas semanais, distribuídas de 2.ª feira a sábado, sem prejuízo de qualquer outro tipo de horário que esteja a vigorar na empresa.

O período normal de trabalho diário terá sempre o limite máximo de duração estabelecida por lei, subdividindo-se em dois únicos subperíodos, nenhum dos quais de duração superior a cinco horas, e entre estes subperíodos haverá um intervalo de descanso cuja duração não será inferior a meia hora nem superior a duas horas.

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

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

No **CCT CCIH/SINDESCOM**, o período normal de trabalho para os profissionais abrangidos será de 40 horas semanais, distribuídas de 2.ª feira a sábado, sem prejuízo de qualquer outro tipo de horário que esteja a vigorar na empresa.

O período normal de trabalho diário terá sempre o limite máximo de duração estabelecida por lei, subdividindo-se em dois únicos subperíodos, nenhum dos quais de duração superior a cinco horas, e entre estes subperíodos haverá um intervalo de descanso cuja duração não será inferior a meia hora nem superior a duas horas.

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

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

No **CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo** (Indústria e comércio de carnes), o período normal de trabalho é de 40 horas.

No **CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo** (Indústria e comércio de carnes de aves), o período normal de trabalho é de 40 horas.

Quadro II: Limite diário e semanal do período normal de trabalho

IRCT	Limite Diário (horas)	Limite Semanal (horas)
CCT CCIPDL/SINDESCOM	O definido na lei	40
CCT CCIH/SINDESCOM	O definido na lei	40
CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes)	O definido na lei	40
No CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves)	O definido na lei	40

6.2 HORÁRIOS DE TRABALHO COM ADAPTABILIDADE

Os CCT CCIPDL/SINDESCOM e CCT CCIH/SINDESCOM, são omissos na matéria.

O CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes), prevê que o período normal de trabalho poderá ser definido em termos médios, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador sendo nesses casos aumentado o limite de trabalho diário até ao máximo de duas horas e o limite semanal até as 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 CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves), prevê que o período normal de trabalho poderá ser definido em termos médios, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador sendo nesses casos aumentado o limite de trabalho diário até ao máximo de duas horas e o limite semanal até as 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.

6.3 BANCO DE HORAS

O CCT CCIPDL/SINDESCOM, estabelece o seguinte regime:

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

O CCT CCIH/SINDESCOM não prevê nem regula o banco de horas.

O CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes), estabelece o seguinte regime:

A entidade patronal e os trabalhadores podem optar por instituir um banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto cf. se transcreve:

- *O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano;*
- *A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho ou em pagamento em dinheiro;*
- *A entidade patronal deve comunicar ao trabalhador a necessidade da prestação de trabalho nestes moldes com 2 dias úteis de antecedência;*
- *A redução do tempo de trabalho deve ter lugar nos 12 meses seguintes para compensar o trabalho prestado em acréscimo, e a entidade patronal deve informar o trabalhador da utilização dessa redução no prazo de cinco dias úteis.*
- *O limite de duzentas horas por anos referido na alínea a) do preceito anterior pode ser afastado caso a entidade empregadora necessite de utilizar o banco de horas de forma a evitar a redução do número de trabalhadores, durante um período até 12 meses.*

No CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves):

A entidade patronal e os trabalhadores podem optar por instituir um banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça cf. se transcreve:

- *O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano;*
- *A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho ou em pagamento em dinheiro;*
- *A entidade patronal deve comunicar ao trabalhador a necessidade da prestação de trabalho nestes moldes com 2 dias úteis de antecedência;*
- *A redução do tempo de trabalho deve ter lugar nos 12 meses seguintes para compensar o trabalho prestado em acréscimo, e a entidade patronal deve informar o trabalhador da utilização dessa redução no prazo de cinco dias úteis.*

- O limite de duzentas horas por anos referido na alínea a) do preceito anterior pode ser afastado caso a entidade empregadora necessite de utilizar o banco de horas de forma a evitar a redução do número de trabalhadores, durante um período até 12 meses.

6.4 HORÁRIO CENTRADO

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

6.5 ISENÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

O CCT CCIPDL/SINDESCOM e o CCT CCIH/SINDESCOM, estabelecem o seguinte:

- Os trabalhadores que exerçam cargos de Direção, de confiança ou de fiscalização, podem ter isenção de horário de trabalho, desde que requerida por ambas as partes ou pela entidade patronal, com acordo escrito e expresso do trabalhador.

- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial igual a 30% da remuneração mensal auferida, independentemente da duração efetiva do trabalho prestado.

O CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes) e no CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves), são omissos na matéria.

6.6 TRABALHO A TEMPO PARCIAL

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

6.7 TRABALHO NOTURNO

O CCT CCIPDL/SINDESCOM e o CCT CCIH/SINDESCOM, estabelecem o seguinte:

- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do outro.

- Quando o trabalho for noturno, a retribuição será superior em 25%, à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

O CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes) e o CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves), são omissos na matéria.

6.8 TRABALHO POR TURNOS

O CCT CCIPDL/SINDESCOM e o CCT CCIH/SINDESCOM, estabelecem o seguinte:

- O descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos, será o dia ou dias que, por escala lhes couber.
- O descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos deverá coincidir com o domingo pelo menos uma vez em cada 8 semanas.
- Em caso de laboração contínua, os trabalhadores integrados em turnos rotativos, terão direito a um subsídio de turno de valor igual a 10% da remuneração base, durante o período em que estejam sujeitos a essa rotação sem prejuízo da remuneração por trabalho noturno a que haja lugar.

O CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes) e o CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves), são omissos na matéria.

6.9 TRABALHO SUPLEMENTAR

O trabalho suplementar é regulado no CCT CCIPDL/SINDESCOM e o CCT CCIH/SINDESCOM, em análise (vide Quadro III), sendo definido em todos eles como todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

O CCT CCIPDL/SINDESCOM, no que respeita às condições de admissibilidade, determina que o trabalho suplementar só pode ser prestado em casos devidamente justificados, sempre a título facultativo para os trabalhadores, em caso de força maior ou na iminência de prejuízos graves, não é lícito ao trabalhador recusar-se à prestação de trabalho suplementar, salvo se o não puder prestar, indicando motivos devidamente fundamentados.

Em relação aos limites do trabalho suplementar o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho nada refere.

O CCT CCIH/SINDESCOM, no que respeita às condições de admissibilidade, determina que o trabalho suplementar só pode ser prestado em casos devidamente justificados, sempre a título facultativo para os trabalhadores, em caso de força maior ou na iminência de prejuízos graves, não é lícito ao trabalhador recusar-se à prestação de trabalho suplementar, salvo se o não puder prestar, indicando motivos devidamente fundamentados.

O CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes) e o CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves), no que respeita às condições de admissibilidade, determina que o trabalho suplementar só pode ser prestado em casos devidamente

justificados, requerido pelas entidades, designadamente quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador. Remetendo a restante regulamentação para o regime do Código do Trabalho.

Em relação aos limites do trabalho suplementar o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho nada refere.

QUADRO III TRABALHO SUPLEMENTAR

IRCT	CONDIÇÕES		LIMITES			ACRÉSCIMOS DE PAGAMENTO		
	Lei	Outras	Ano	Dia	Descanso/feriado	Dia útil	Descanso obrigatório	Descanso compensatório (Trabalho em dia de descanso ou feriado)
CCT CCIPDL/SINDECOM	X	-	-	-	-	50% para a 1.ª hora (08h e as 20H) 75% para as restantes horas (08h às 20h)	150% (trabalhadores avícolas) 200% (restantes)	100%
CCT CCIH/SINDECOM	X	-	-	-	-	50% para a 1.ª hora (08h e as 20H) 75% para as restantes horas (08h às 20h)	150% (trabalhadores avícolas) 200% (restantes)	100%
○ CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes)	X	-	-	-	-	Nos termos da Lei	Nos termos da Lei	Nos termos da Lei
CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves)	X	-	-	-	-	Nos termos da Lei	Nos termos da Lei	Nos termos da Lei

7. POLIVALÊNCIA FUNCIONAL

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

Apenas referem no âmbito dos deveres dos trabalhadores, estabelecendo-se que a entidade empregadora, em princípio, apenas pode exigir do trabalhador atividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

7.1 MOBILIDADE FUNCIONAL

O CCT CCIPDL/SINDESCOM e o CCT CCIH/SINDESCOM ao regularem a substituição temporária determinam sempre que o trabalhador substitua outro de categoria superior passará a receber a retribuição correspondente ao exercício dessa categoria, após trinta dias de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efetiva prestação de trabalho, só poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente. Terminado o impedimento, e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a substituição.

O CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes) e o CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves), são omissos na matéria.

8. TELETRABALHO

Os instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho são omissos na matéria.

9. TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO

Os instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho são omissos na matéria.

10. CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

O CCT CCIPDL/SINDESCOM e o CCT CCIH/SINDESCOM remetem a contratação a termo para os termos do regime do Código do Trabalho.

O CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes) e o CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves), são omissos na matéria.

11. TRANSFERÊNCIA DO LOCAL DE TRABALHO

Os instrumentos de Regulamentação Coletiva são omissos na matéria.

O CCT CCIPDL/SINDESCOM e o CCT CCIH/SINDESCOM, matéria não se encontra regulada, embora exista a referência na cláusula 11ª, nºs 2 e 3:

- Verificando-se a transferência total ou parcial do estabelecimento, a entidade patronal só poderá transferir o trabalhador desde que essa transferência não lhe cause prejuízo sério, cabendo à entidade patronal provar que da transferência não resulta tal prejuízo para o trabalhador.

- Havendo transferência do trabalhador, a entidade patronal custeará todas as despesas resultantes da mudança.

O CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes) e o CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves), são omissos na matéria.

12. DESLOCAÇÕES DO LOCAL DE TRABALHO

O CCT CCIPDL/SINDESCOM, é estabelecido o seguinte:

- As entidades patronais ficam obrigadas a custear as despesas de transporte, alojamento e alimentação, impostas por deslocação dos profissionais em serviço, sem que o profissional efetue assim quaisquer desembolsos.

- Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o coeficiente de 0,39 sobre o preço litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

O CCT CCIH/SINDESCOM, é estabelecido o seguinte:

- As entidades patronais ficam obrigadas a custear as despesas de transporte, alojamento e alimentação, impostas por deslocação dos profissionais em serviço, sem que o profissional efetue assim quaisquer desembolsos.

- Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o coeficiente de 0,26 sobre o preço litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

O CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes), é estabelecido o seguinte:

- Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar em automóvel próprio ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á um subsídio de transporte correspondente a € 0,60, por cada quilómetro percorrido.

O CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves), é omissos na matéria.

13. CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADORES

Os instrumentos de Regulamentação Coletiva são omissos na matéria.

14. FÉRIAS

O CCT CCIPDL/SINDESCOM regula de modo detalhado esta matéria, nomeadamente quanto ao direito e duração das férias, renúncia parcial do direito a férias, acumulação de férias, marcação do período de férias, retribuição durante as férias, efeitos das faltas nas férias e o não cumprimento da obrigação de conceder férias.

Quanto à duração das férias no CCT estão fixadas nos seguintes termos:

- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis
- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador
- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

- Para efeitos do ponto anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.
- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

O **CCT CCIPDL/SINDESCOM** regula esta matéria, nomeadamente quanto ao direito e duração das férias, renúncia parcial do direito a férias, marcação do período de férias, retribuição durante as férias e o não cumprimento da obrigação de conceder férias.

Quanto à duração das férias no CCT estão fixadas nos seguintes termos:

- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.
- O período anual de férias é de 22 dias úteis, não sendo como tal contados os feriados obrigatórios, os sábados e os domingos.
- Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efetivo.
- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efetivo, a um período de férias de oito dias úteis.
- A época de férias deve ser estabelecida por sistema rotativo e de comum acordo entre o trabalhador e a empresa, e deverão ser gozadas entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo se for outro o interesse expresso pelo trabalhador
- Aos trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalentes a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

O **CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo** (Indústria e comércio de carnes) e o **CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo** (Indústria e comércio de carnes de aves), são omissos na matéria.

15. FERIADOS

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

O **CCT CCIPDL/SINDESCOM** e o **CCT CCIH/SINDESCOM**, fixam como feriados obrigatórios os mesmos que constam do Código do Trabalho, em concordância com as alterações introduzidas pela Lei n.º 8/2016, de

01 de abril, para além se serem previstos o feriado regional, a terça-feira de carnaval e o feriado municipal da localidade²³.

O CCT CCIPDL/SINDESCOM e o CCT CCIH/SINDESCOM, estão fixados nos seguintes termos:

- São considerados feriados obrigatórios os dias seguintes: - 1 de janeiro - 25 de abril - 1 de maio - Terça-Feira de Carnaval - Sexta-Feira Santa - Corpo de Deus - 10 de Junho - 15 de agosto - 5 de outubro - 1 de novembro - 1 de dezembro - 8 de dezembro - 25 de dezembro - O feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado

- O feriado Regional.

O CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes) e o CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves), são omissos na matéria.

16. PROTEÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR

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

17. RETRIBUIÇÃO TRABALHO SUPLEMENTAR

O artigo n.º 268 do Código de Trabalho estabelece que “ 1 — O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado”, nos termos do n.º 3 do mesmo artigo prevê-se que “O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”.

O CCT CCIPDL/SINDESCOM e o CCT CCIH/SINDESCOM fixam a remuneração de trabalho suplementar nos seguintes moldes:

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

- A prestação de trabalho suplementar em dia normal dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida dos seguintes valores:

²³ O feriado regional, a terça-feira de carnaval e o feriado municipal da localidade são feriados conforme o n.º 4 do artigo 8.º da Lei n. 23/2012, de 25 junho.

- 50%, para a 1ª hora, se o trabalho for diurno e prestado entre as 8 e as 20 horas;
- 75%, para as restantes horas compreendidas entre as 8 e as 20 horas;
- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar e dias feriados é remunerado com um acréscimo de 100%;
- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório é remunerado com um acréscimo de 200%;
- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores avícolas é remunerado com um acréscimo de 150%.

O CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes) e o CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves), são omissos na matéria.

18. REMUNERAÇÕES COMPLEMENTARES

18.1 – SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO

O CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves), refere que todos os trabalhadores abrangidos pelo CCT terão um direito a um subsídio de alimentação no valor de € 3.05 (três euros e cinco cêntimos), por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

Os restantes três contratos coletivos de trabalho não contemplam a matéria em referência.

18.2 – DIUTURNIDADES

O CCT CCIPDL/SINDESCOM, estabelece o seguinte regime:

- Aos trabalhadores abrangidos por este CCT deverá ser paga uma diuturnidade de 7,50 €, por cada 4 anos de permanência na empresa até ao limite de 3 diuturnidades.

O CCT CCIH/SINDESCOM, estabelece o seguinte regime:

- Aos trabalhadores abrangidos por este CCT deverá ser paga uma diuturnidade de 6,18 €, por cada 4 anos de permanência na empresa até ao limite de 3 diuturnidades.

O CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes), estabelece o seguinte regime:

- A uma diuturnidade no valor de € 4,60 por cada cinco anos de permanência na respetiva categoria profissional, ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves), estabelece o seguinte regime:

- A uma diuturnidade no valor de € 4,60 por cada cinco anos de permanência na respetiva categoria profissional, ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

18.3 – ABONO PARA FALHAS

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

- Os trabalhadores que exerçam as funções de pagamentos e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor correspondente a € 13,00.

O **CCT CCIH/SINDESCOM**, estabelece o seguinte regime:

- Os trabalhadores que exerçam as funções de pagamentos e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor correspondente a 10,30 €.

O **CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo** (Indústria e comércio de carnes), estabelece o seguinte regime:

- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e/ou recebimento, têm direito a um abono para falhas no valor de € 12,20 enquanto no exercício efetivo daquelas funções.

CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves), é omissa na matéria.

Quadro IV- Remuneração – Prestações Complementares (RPC)

IRCT	Subsídio de Alimentação	Diuturnidades	Abono para Falhas
CCT CCIPDL/SINDESCOM	-	€ 7.50 (sete euros e cinquenta cêntimos)	€ 13.00 (treze euros)
CCT CCIH/SINDESCOM	-	€ 6.18 (seis euros e dezoito cêntimos)	€ 10.30 (dez euros e trinta cêntimos)
O CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes)	-	€ 4.60 (quatro euros e sessenta cêntimos)	€ 12.20 (doze euros e vinte cêntimos)
CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves)	€ 3.05 (três euros e cinco cêntimos)	€ 4.60 (quatro euros e cinco cêntimos)	-

19- CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O Código do Trabalho consagra o princípio da imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, estabelecendo que só 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 e nos pré-avisos. ²⁴

O CCT CCIPDL/SINDESCOM e o CCT CCIH/SINDESCOM, estabelece que:

À cessação do contrato de trabalho, onde refere algumas das formas de cessação do contrato de trabalho, remetendo ainda para o regime do Código do Trabalho. Prevê a proibição do despedimento sem justa causa, rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa e indemnização por despedimento por justa causa.

Causas de cessação do contrato de trabalho

O Contrato de trabalho pode cessar por:

- Mútuo acordo das partes;
- Caducidade;
- Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;

²⁴ Artigo 339.º do Código do Trabalho.

- Despedimento coletivo;
- Rescisão por parte do trabalhador;
- Outros casos previstos na lei;
- É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, ato que será nulo e de nenhum efeito.

- Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal nos termos das cláusulas respetivas.

- Em caso de despedimento promovido pela entidade patronal, deverá ser dado conhecimento por escrito ao Sindicato no prazo de 48 horas a contar da data em que o facto ocorrer, dos trabalhadores sindicalizados.

Proibição de despedimento sem justa causa

- É vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.
- A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar nos termos previsto.
- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.
- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.
- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses de retribuição.

Rescisão do Contrato por parte do trabalhador c/justa causa

Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- Aplicação de sanção abusiva;

- Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora.

Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato de trabalho com alguns fundamentos (Falta culposa de pagamento pontual da retribuição de forma devida, ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador), terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração de antiguidade não podendo ser inferior a três meses. No caso de contrato a termo, a indemnização no número anterior não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Alteração de entidade patronal

- Em caso de transmissão de exploração, fusão, nacionalização, incorporação ou constituição de nova empresa segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associada(s) ou não, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos bem como os direitos alcançados neste contrato coletivo de trabalho, salvo regime mais favorável;
- As novas entidades patronais são solidariamente responsáveis pelo cumprimento dos contratos de trabalho ainda que se trate de trabalhadores cujo contrato haja cessado desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão;
- Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade patronal durante os trinta dias anteriores (à operação) fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos;
- Em qualquer dos casos previstos no número 1 desta cláusula são uniformizadas as condições de prestações de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria no prazo de três meses;

Encerramento definitivo

- Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento e ou dependências, quer seja de exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenado pelas entidades competentes, os contratos de trabalho caducam, exceto se a entidade patronal puder conservar ao seu serviço os trabalhadores noutra ou noutros estabelecimentos;
- No caso de os contratos de trabalho caducarem, os trabalhadores têm, porém, direito à indemnização fixada na cláusula 38.ª.

Falência e insolvência da empresa

- Não é considerado com justa causa o despedimento individual ou coletivo resultante do encerramento parcial ou total do estabelecimento sede ou delegação,
- O encerramento total da empresa, por parte da entidade patronal ou a cessação de atividade em qualquer parcela do território nacional, têm os mesmos efeitos legais que a declaração de falência, devendo ser satisfeitas integralmente as retribuições de trabalho que se forem vencendo até ao estabelecimento ser encerrado definitivamente;
- A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho, sendo o administrador de falência e/ou comissão liquidatária responsáveis pelo cumprimento do referido no número 2 desta cláusula;
- A cessação dos contratos de trabalho, nos casos previstos nesta Cláusula, fica sujeita ao regime geral previsto neste capítulo.

O CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes) e o CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves), são omissos na matéria.

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

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

O CCT CCIPDL/SINDESCOM e o CCT CCIH/SINDESCOM, referem na cláusula dos deveres da entidade patronal segurar os trabalhadores para os riscos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissional, conforme a lei em vigor.

-As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, conforme legislação em vigor.

- A entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores roupa para o exercício da profissão, tal como lenços, ou toucas e bivaques, batas, aventais e ainda calçado apropriado para o mesmo fim.

O CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes) e o CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves), são omissos na matéria.

21. REPRESENTANTES SINDICAIS

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

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

22. GREVE

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

23.COMISSÃO PARITÁRIA

Os quatro instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, preveem a constituição de uma comissão paritária no prazo de 30 dias após a sua entrada em vigor, assim como a sua composição, competências e funcionamento, bem como os termos em que se fazem as deliberações da mesma.

CONCLUSÕES

Na segunda parte procedeu-se à análise do conteúdo dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCTs) em causa, atendendo às 23 temáticas pré-selecionadas constata-se que as 13 temáticas de seguida enunciadas não foram negociadas, ou quando constam no clausulado trata-se de mera transcrição ou de remissão para a lei, que de acordo com o critério adotado entende-se como não negociadas: denúncia, trabalho de menores, trabalhador estudante, formação profissional, horário centrado, trabalho a tempo parcial, polivalência funcional, teletrabalho, trabalho em comissão de serviço, contrato de trabalho a termo, transferência do local de trabalho, cedência ocasional de trabalhadores, representantes sindicais e greve.

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

Temáticas não abordadas no CCT CCIPDL/SINDESCOM:

- Denúncia do CCT;
- Trabalho de menores;
- Trabalhador estudante;
- Formação profissional;
- Horário de trabalho com adaptabilidade;
- Horário centrado;
- Trabalho a tempo parcial;
- Polivalência funcional
- Teletrabalho;
- Trabalho em comissão de serviço;
- Contrato de trabalho a termo;
- Transferência do local de trabalho;
- Cedência ocasional de trabalhadores;
- Proteção social complementar;
- Representantes Sindicais;
- Greve.

Temáticas não abordadas no CCT CCIH/SINDESCOM:

- Denúncia do CCT;
- Trabalho de menores;
- Trabalhador estudante;
- Formação profissional;
- Horário de trabalho com adaptabilidade;
- Banco de Horas;
- Horário centrado;
- Trabalho a tempo parcial;
- Polivalência funcional
- Teletrabalho;
- Trabalho em comissão de serviço;
- Contrato de trabalho a termo;
- Transferência do local de trabalho;
- Cedência ocasional de trabalhadores;
- Proteção social complementar;
- Representantes Sindicais;
- Greve.

Temáticas não abordadas no CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes);

- Denúncia do CCT;
- Trabalho de menores;
- Trabalhador estudante;
- Formação profissional;
- Horário centrado;
- Isenção do horário de trabalho;
- Trabalho a tempo parcial;
- Trabalho noturno;
- Trabalho por turnos;

- Trabalho suplementar;
- Polivalência funcional;
- Mobilidade funcional;
- Teletrabalho;
- Trabalho em comissão de serviço;
- Contrato de trabalho a termo;
- Transferência do local de trabalho;
- Cedência ocasional de trabalhadores;
- Deslocação do local de trabalho;
- Férias;
- Feriados;
- Proteção Social Complementar;
- Retribuição do trabalho suplementar;
- Cessação do contrato de trabalho;
- Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenç as profissionais, Seguranç a e Saúde no Trabalho;
- Representantes sindicais;
- Greve.

Temáticas não abordadas no CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves).

- Denúncia do CCT;
- Trabalho de menores;
- Trabalhador estudante;
- Formação profissional;
- Horário centrado;
- Isenção do horário de trabalho;
- Trabalho a tempo parcial;
- Trabalho noturno;
- Trabalho por turnos;
- Trabalho suplementar;

- Polivalência funcional;
- Mobilidade funcional;
- Teletrabalho;
- Trabalho em comissão de serviço;
- Contrato de trabalho a termo;
- Transferência do local de trabalho;
- Cedência ocasional de trabalhadores;
- Férias;
- Feriados;
- Proteção Social Complementar;
- Retribuição do trabalho suplementar;
- Remuneração complementar;
- Cessação do contrato de trabalho;
- Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, Segurança e Saúde no Trabalho;
- Representantes sindicais;
- Greve.

As temáticas que são consideradas contrárias às normas legais imperativas (quer absolutas, quer relativas) do Código do Trabalho, devem ser alteradas na primeira revisão, que ocorra no prazo de 12 meses após entrada em vigor do diploma, sob pena de nulidade.²⁵

Deve-se considerar, a disposição do artigo 8.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto:

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

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

²⁵ Artigo 7.º, n.º 2, da Lei Preambular do Código do Trabalho.

Quadro IV: Síntese Conclusiva

TEMAS EM ANÁLISE		CCT CCIPDL/SINDESCOM	CCT CCIH/SINDESCOM	CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes);	CCT CCAH/Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Indústria e comércio de carnes de aves).
1	Vigência	X	X	X	X
2	Denúncia	-	-	-	-
3	Trabalho de Menores	-	-	-	-
4	Trabalhador Estudante	-	-	-	-
5	Formação Profissional	-	-	-	-
6	Período Normal de Trabalho				
6.1	Limite Diário e semanal do período normal de trabalho	X	X	X	X
6.2	Horário de trabalho com adaptabilidade	-	-	X	X
6.3	Banco de horas	X	-	X	X
6.4	Horário centrado	-	-	-	-
6.5	Isenção do horário de trabalho	X	X	-	-
6.6	Trabalho a tempo parcial	-	-	-	-
6.7	Trabalho noturno	X	X	-	-
6.8	Trabalho por turnos	X	X	-	-
6.9	Trabalho suplementar	X	X	-	-
7	Polivalência funcional				
7.1	Mobilidade funcional	X	X	-	-
8	Teletrabalho	-	-	-	-
9	Trabalho em comissão de serviço	-	-	-	-
10	Contrato de trabalho a termo	-	-	-	-

11	Transferência do local de trabalho	X	X	-	-
12	Deslocação do local de trabalho	X	X	-	X
13	Cedência ocasional de trabalhadores	-	-	-	-
14	Férias	X	X	-	-
15	Feriados	X	X	-	-
16	Proteção Social Complementar	-	-	-	-
17	Retribuição do trabalho suplementar	X	X	-	-
18	Remuneração complementar	X	X	X	-
19	Cessaçã de contratos de trabalho	X	X	-	-
20	Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, Segurança e Saúde no trabalho	X	X	-	-
21	Representantes Sindicais	-	-	-	-
22	Greve	-	-	-	-
23	Comissão Paritária	X	X	X	X

FICHA TÉCNICA	1
INTRODUÇÃO.....	2
PARTE I.....	4
METODOLOGIA SOCIOECONÓMICA.....	4
CAPÍTULO 1- CARACTERIZAÇÃO DAS ENTIDADES EMPREGADORAS	6
1.1 - CONTEXTO SOCIOECONÓMICO NA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES.....	6
1.2 - NÚMERO DE ENTIDADES EMPREGADORAS E DE TRABALHADORES	6
1.3 - DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA DAS EMPRESAS.....	7
1.4- A DIMENSÃO DAS ENTIDADES EMPREGADORAS	8
CAPÍTULO 2 - CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES.....	10
2.1- DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR SETOR E POR ILHA DE ESTABELECIMENTO	10
2.2- PERFIL DOS TRABALHADORES	11
CAPÍTULO 3 – REMUNERAÇÕES CONVENCIONAIS E EFETIVAS	16
3.1- REMUNERAÇÕES MÉDIAS CONVENCIONAIS E EFETIVAS	16
3.2- REMUNERAÇÕES MÉDIAS BASE EFETIVAS POR NÍVEL DE HABILITAÇÕES E SEXO.....	17
CAPÍTULO 4 – VARIAÇÃO ENTRE TABELAS.....	21
4.1- VARIAÇÕES NOMINAIS E DEFLACIONADAS	21
4.2- VARIAÇÕES MÉDIAS NOMINAIS E DEFLACIONADAS.....	22
4.2- VARIAÇÕES MÉDIAS NOMINAIS E DEFLACIONADAS POR ANOS.....	22
PARTE II.....	24
ANÁLISE JURÍDICA DO CONTEÚDO DOS IRCT.....	24
CAPÍTULO 5- ANÁLISE DOS CONTEÚDOS DOS IRCTS DOS SETORES	27
ANÁLISE DO CONTEÚDO DO CLÁUSULADO	28
1. VIGÊNCIA	28
2. DENÚNCIA.....	29
3. TRABALHO DE MENORES	29
4. TRABALHADOR ESTUDANTE	30
5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	30
6. LIMITES À DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	30
6.1 LIMITES, DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO.....	30
6.2 HORÁRIOS DE TRABALHO COM ADAPTABILIDADE	32
6.3 BANCO DE HORAS	33
6.4 HORÁRIO CENTRADO.....	35
6.5 ISENÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO	35
6.6 TRABALHO A TEMPO PARCIAL	35
6.7 TRABALHO NOTURNO	35
6.8 TRABALHO POR TURNOS.....	36
6.9 TRABALHO SUPLEMENTAR.....	36
7. POLIVALÊNCIA FUNCIONAL	38
7.1 MOBILIDADE FUNCIONAL	38
8. TELETRABALHO.....	38
9. TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO	38
10. CONTRATO DE TRABALHO A TERMO	38

11. TRANSFERÊNCIA DO LOCAL DE TRABALHO	39
12. DESLOCAÇÕES DO LOCAL DE TRABALHO	39
13. CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADORES.....	40
14. FÉRIAS.....	40
15. FERIADOS	41
16. PROTEÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR	42
17. RETRIBUIÇÃO TRABALHO SUPLEMENTAR	42
18. REMUNERAÇÕES COMPLEMETARES	43
18.1 –SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO.....	43
18.2 – DIURNIDADES.....	43
18.3 – ABONO PARA FALHAS.....	44
19- CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	45
20. PREVENÇÃO E REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	48
21. REPRESENTANTES SINDICAIS	49
22. GREVE.....	49
23.COMISSÃO PARITÁRIA	49
CONCLUSÕES	50

ÍNDICE DE TABELAS, GRÁFICOS E QUADROS

TABELAS

Tabela 1 – Número de empresas e de TCO na R.A.A. por setores	6
Tabela 2 – Distribuição das empresas por ilhas e por setores.....	7
Tabela 3 – Distribuição das empresas por dimensão e por setores	8
Tabela 4 – Distribuição das empresas por ilha e por dimensão	9
Tabela 5 – Distribuição dos TCO por ilha de estabelecimento e por setores	10
Tabela 6 – Distribuição dos TCO por sexo e por setores	11
Tabela 7 – Distribuição dos TCO por faixa etária e por setores	12
Tabela 8 – Distribuição dos TCO por nível de qualificação profissional e por setores.....	13
Tabela 9 – Distribuição dos TCO por Nível de habilitação literária e por setores.....	14
Tabela 10 – Distribuição dos TCO por tipo de contrato de trabalho e por setores	15
Tabela 11 – Remunerações médias efetivas e convencionais por setores.....	16
Tabela 12 – Número de TCO por habilitações literárias e respectivas remunerações médias efetivas e convencionais.....	17
Tabela 13 – Remunerações médias efetivas por setores e sexo	18

Tabela 14 – Remunerações médias efetivas por habilitações literárias e sexo	19
Tabela 15- Variações nominais e deflacionadas por ano e por IRCT	21
Tabela 16 – Variações médias nominais e deflacionadas por IRCT	22
Tabela 17- Variações médias nominais e deflacionadas por anos.....	23

GRÁFICOS

Gráfico 1.1 – Número de empresas na R.A.A. por setores	6
Gráfico 1.2 – Número de TCO na R.A.A. por setores	6
Gráfico 2– Distribuição das empresas por ilhas e por setores.....	7
Gráfico 3 – Distribuição das empresas por dimensão e por setores	8
Gráfico 4 – Distribuição das empresas por ilha e por dimensão	9
Gráfico 5 – Distribuição dos TCO por ilha de estabelecimento e por setores	11
Gráfico 6 – Distribuição percentual dos TCO por sexo	12
Gráfico 7 – Distribuição dos TCO por faixa etária	12
Gráfico 8 – Distribuição percentual dos TCO por nível de qualificação profissional.....	13
Gráfico 9 – Distribuição percentual dos TCO por nível de habilitação literária	14
Gráfico 10 – Distribuição percentual dos TCO por tipo de contrato de trabalho	15
Gráfico 11 – Remunerações médias efetivas e convencionais por setores e remuneração média efetiva total	17
Gráfico 12 – Remunerações médias efetivas e convencionais por habilitações literárias.....	18
Gráfico 13 – Remunerações médias efetivas por setores e sexo	19
Gráfico 14 – Remunerações médias efetivas por habilitações literárias e sexo	20
Gráfico 15 – Variações médias nominais e deflacionadas por IRCT	22
Gráfico 16 – Variações médias nominais e deflacionadas por ano.....	23

QUADROS

Quadro I: Contratos coletivos de trabalho	26
Quadro II: Limite diário e semanal do período normal de trabalho	32
Quadro III: Trabalho Suplementar	37
Quadro IV: Remunerações- Prestações Suplementares	45
Quadro V: Síntese	54