

CONTRATAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO PUBLICADA NA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES SETOR DA HOTELARIA, RESTAURAÇÃO e SIMILARES



DIREÇÃO DE SERVIÇOS DO TRABALHO

novembro 2014

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



Certificado n.º 2011/CEP.3975



INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo a análise da contratação coletiva de trabalho de âmbito geográfico circunscrito à Região Autónoma dos Açores, do setor da hotelaria, restauração e similares, no período compreendido entre a última publicação integral das convenções e 31 de dezembro de 2013, de acordo com duas perspetivas, a primeira de caráter sócioeconómico e a segunda de acordo com os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.

A primeira perspetiva versa sobre a estrutura empresarial regional, segundo a sua distribuição geográfica e dimensão, sobre o perfil dos respetivos trabalhadores por conta de outrem, caracterizados pelas variáveis sexo, idade, nível de qualificação profissional, nível de habilitação, tipo de contrato de trabalho, e aborda a diferenciação entre remunerações convencionais e efetivas para cada um dos setores, por sexo e nível de habilitação, assim como as variações salariais médias nominais deflacionadas.

Na segunda vertente divulgam-se os resultados da análise ao conteúdo da contratação coletiva de trabalho regional para os setores em apreciação referentes aos seguintes temas: Formação profissional; limites, duração e organização do trabalho, polivalência funcional, teletrabalho; trabalho em comissão de serviço, contrato de trabalho a termo, transferência do local de trabalho, cedência ocasional de trabalhador, proteção social complementar, cessação de contrato de trabalho, representantes sindicais e greve.

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

- Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes Turismo e Outros Serviços de São Miguel e de Santa Maria (Setor de Hotelaria, Similares e Golfe).
- Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo (Setor de Hotelaria e Similares).
- Acordo de Empresa entre a AÇORTUR – Investimentos Turísticos dos Açores, SA, e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.

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

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

PARTE I

METODOLOGIA SÓCIOECONÓMICA

Com vista ao apuramento do universo laboral regional dos setores da hotelaria, restauração e similares na Região Autónoma dos Açores (RAA), foram utilizados os Anexos A (quadros de pessoal) de 2012, e selecionadas as empresas classificadas de acordo com a classificação das atividades económicas (CAE²) com as CAE's **55** - Alojamento, **56** - Restauração e Similares³ e **p931**- Atividades Desportivas, em particular as empresas ligadas à prática de golfe⁴, as mesmas abrangidas pelo âmbito dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT's) regionais aplicáveis aos setores.

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

Desse universo global, foram excluídas as empresas que estão abrangidas por outros IRCT's, sejam eles regionais ou nacionais com aplicação à Região.

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

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

No cálculo das variações médias entre tabelas deflacionadas, foi utilizado o índice de preços ao consumidor (IPC) dos anos das publicações das tabelas, tendo como "tabelas base" as tabelas publicadas nas revisões globais/textos consolidados de cada convenção. A análise reporta-se, assim, ao período entre a publicação do último texto integral e 31 de dezembro de 2013.

² CAE REV-3, 2007- Instituto Nacional de Estatística.

³ Ao longo do estudo, ao referirmos a CAE 56, estaremos sempre a excluir a CAE 562- *Fornecimento de Refeições para Eventos e Outras Atividades de Serviço de Refeições*, por apresentar contratação coletiva própria.

⁴ O âmbito do contrato coletivo de trabalho (CCT) celebrado entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria (Setores de Hotelaria, Similares e Golfe) abrange as entidades empregadoras cuja atividade se engloba na indústria hoteleira, restaurantes, cafés, cervejarias, bares, discotecas, salões de dança, similares e golfe e os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas, designadamente para o subsetor de golfe (diretor de golfe, chefe de manutenção de golfe, secretário de golfe, capataz de campo, controlador de golfe, rececionista de golfe, trabalhador de rega, cortador de relva e caddie).

CAPÍTULO 1 - CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL DOS SETORES

1.1 Contexto socioeconómico na Região Autónoma dos Açores

O total de trabalhadores que, na RAA, trabalham nos setores de atividade de alojamento, restauração, similares e golfe é de 3 817, o que representava, respetivamente, 12,9% do total do tecido empresarial regional (total de 5189⁵ empresas com sede na RAA), e 7,7% do total de ativos açorianos (total de 49 168⁶ trabalhadores na RAA).

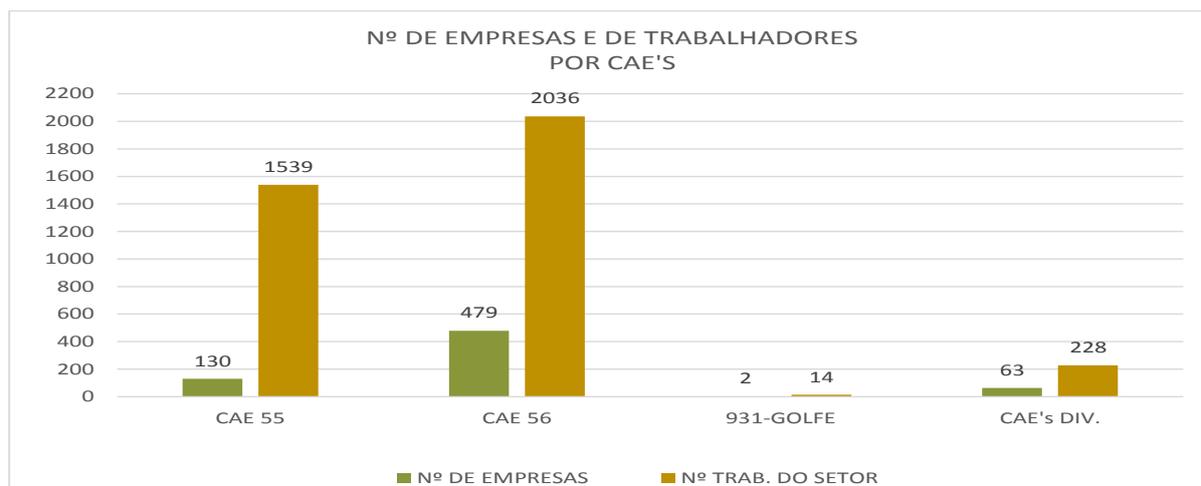
1.2 Número de empresas e de trabalhadores por CAE

Analisando os dados apurados, verificamos que em 2012 existiam na RAA 130 empresas que declararam ter como atividade principal o alojamento (CAE 55), empregando 1 539 trabalhadores do setor, e 479 empresas na área da restauração e similares (CAE 56) com 2036 trabalhadores de restauração, 2 empresas de golfe com 14 trabalhadores e 63 empresas de CAE's diversas com 228 trabalhadores de profissões de hotelaria e restauração.

Tabela 1 – Número de empresas e de trabalhadores por CAE

	CAE 55	CAE 56	931-GOLFE	CAE's DIV.	total
Nº DE EMPRESAS	130	479	2	63	674
Nº TRAB. DO SETOR	1539	2036	14	228	3817

Gráfico 1 – Número de empresas e de trabalhadores por CAE



⁵ Número total de empresas que entregaram Relatórios Únicos em 2012, com sede na RAA.

⁶ Número total de trabalhadores dos anexos A (Quadros de Pessoal), referentes a 2012.

1.3 Distribuição geográfica das empresas

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

Tabela 2 – Número de empresas por CAE e por ilha

ILHAS	Nº EMPRESAS POR CAE E POR ILHAS				TOTAL	%
	CAE 55	CAE 56	931-GOLFE	CAE's DIV.		
SANTA MARIA	5	16		5	26	3,9
SÃO MIGUEL	63	251	1	29	344	51,0
TERCEIRA	15	113	1	13	142	21,1
GRACIOSA	3	7		1	11	1,6
SÃO JORGE	7	18		6	31	4,6
PICO	16	31		5	52	7,7
FAIAL	12	30		1	43	6,4
FLORES	7	8		2	17	2,5
CORVO	1	1			2	0,3
SEDE FORA DA R.A.A.	1	4		1	6	0,9
TOTAL	130	479	2	63	674	100,0
%	19,3	71,1	0,3	9,3	100,0	

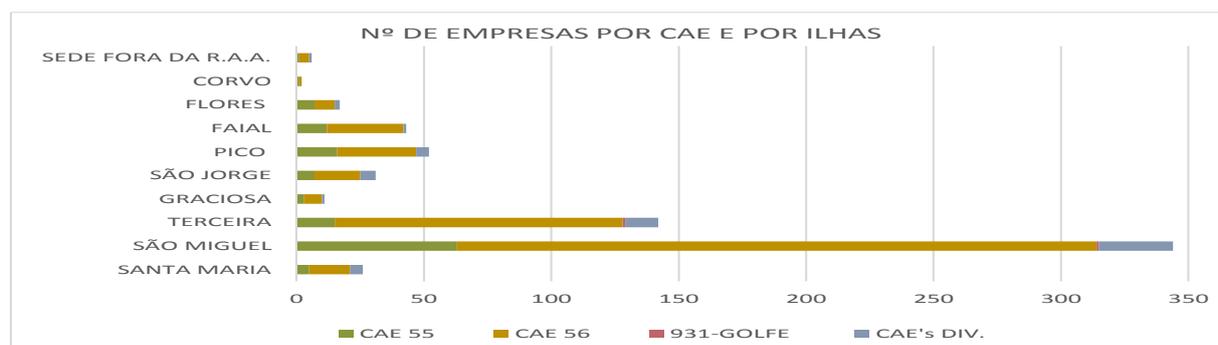
Assim, a ilha de São Miguel apresenta um total de 344 empresas, seguida da ilha Terceira com 142 empresas e da ilha do Pico com 52 empresas.

A ilha do Corvo apenas apresentou 2 empresas no ano de 2012.

Das 674 empresas com estabelecimentos na Região, 6 têm sede em Portugal continental.

Em todas as ilhas verifica-se que o número de empresas da CAE 56 é superior às restantes CAE's, tal como se pode observar no gráfico abaixo.

Gráfico 2 – Número de empresas por CAE e por ilha



1.4 Dimensão das empresas⁷

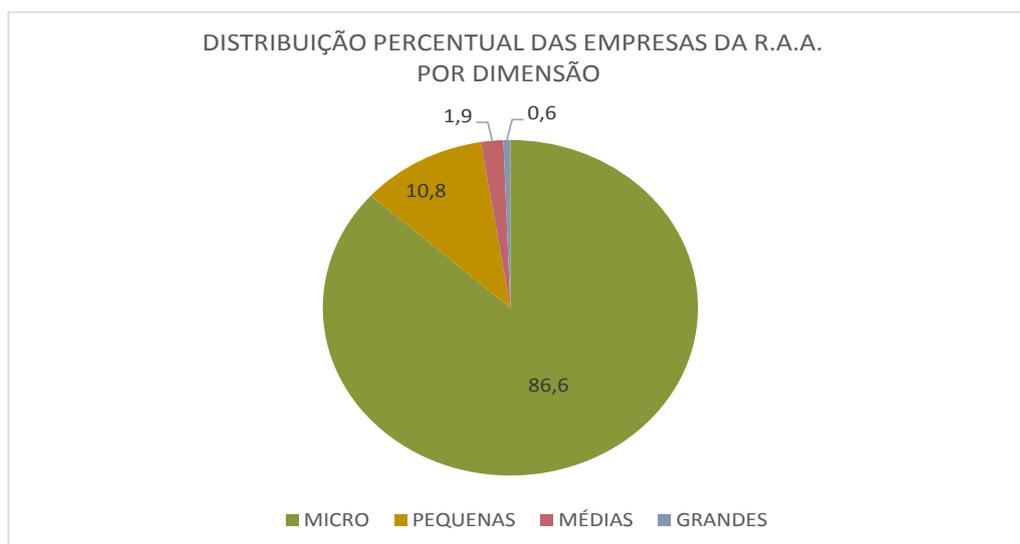
No que diz respeito à dimensão das empresas, verifica-se que a maioria emprega entre 5 a 10 trabalhadores (micro empresas), com 92 empresas na CAE 55 (alojamento), 444 na CAE 56 (restauração), 1 do setor do golfe, e 47 empresas com outras atividades principais diversas, totalizando 584 microempresas, 73 pequenas empresas, 13 médias empresas e 4 grandes empresas

Tabela 3 – Distribuição das empresas por dimensão e por CAE

	DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS DA R.A.A. POR CAE E DIMENSÃO				
	MICRO	PEQUENAS	MÉDIAS	GRANDES	TOTAL
CAE 55	92	29	9		130
CAE 56	444	29	3	3	479
CAE 931 (GOLFE)	1	1			2
CAE'S DIV.	47	14	1	1	63
TOTAL	584	73	13	4	674
VALOR %	86,6	10,8	1,9	0,6	100,0

Assim, as microempresas representam 86,6% do total das empresas, seguindo-se as pequenas empresas com 10,8%.

Gráfico 3 – Distribuição percentual das empresas por dimensão



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

Analisando separadamente as CAE's 55 e 56, verificamos que a dimensão das empresas na CAE 55 (alojamento) variam um pouco entre as microempresas (70,8%) e as pequenas empresas (22,3%), e algumas de dimensão média (6,9%), ao invés das empresas da CAE 56 (restauração) em que na sua grande maioria são microempresas (92,7%).

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

ILHAS	Nº EMPRESAS DA R.A.A. POR CAE'S, ILHAS E DIMENSÃO															
	CAE 55				CAE 56				CAE 931 (GOLFE)				CAE's DIVERSAS			
	Micro	Peq.	Méd.	Gran.	Micro	Peq.	Méd.	Gran.	Micro	Peq.	Méd.	Gran.	Micro	Peq.	Méd.	Gran.
SANTA MARIA	3	1	1		16								3	2		
SÃO MIGUEL	38	17	8		229	20	2		1				22	5	1	1
TERCEIRA	10	5			106	7				1			12	1		
GRACIOSA	2	1			7								1			
SÃO JORGE	6	1			17	1							4	2		
PICO	14	2			31								4	1		
FAIAL	11	1			29	1								1		
FLORES	7				8									2		
CORVO	1				1											
SEDE FORA DA R.A.A.		1					1	3					1			
TOTAL	92	29	9	0	444	29	3	3	1	1	0	0	47	14	1	1
%	70,8	22,3	6,9	0,0	92,7	6,1	0,6	0,6	50,0	50,0	0,0	0,0	74,6	22,2	1,6	1,6

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

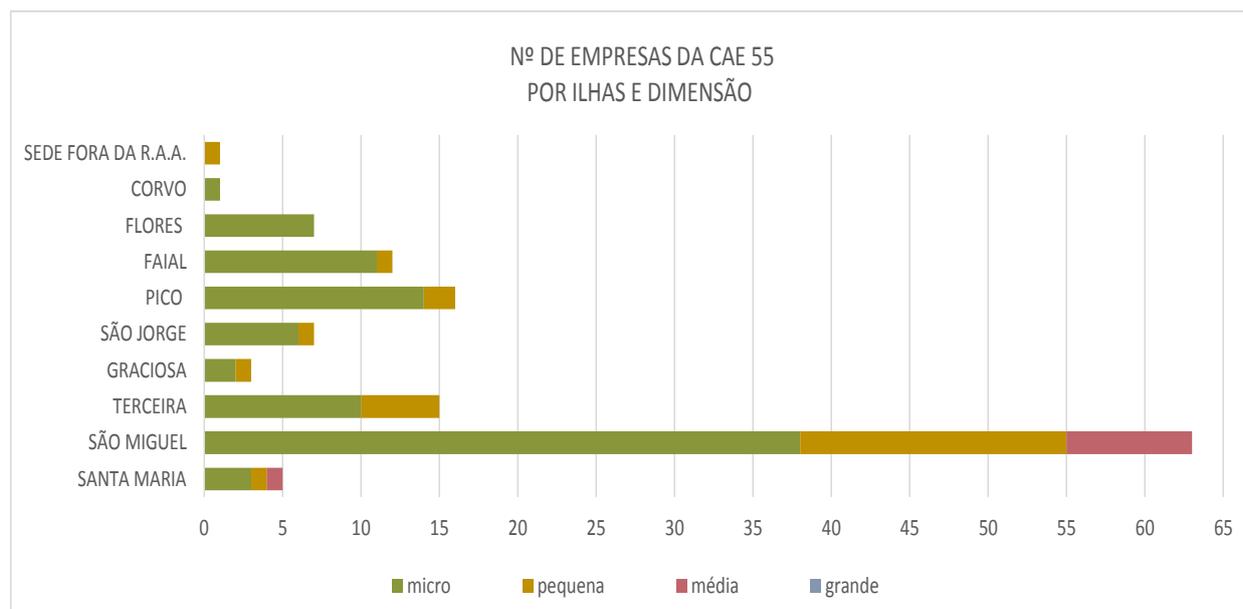
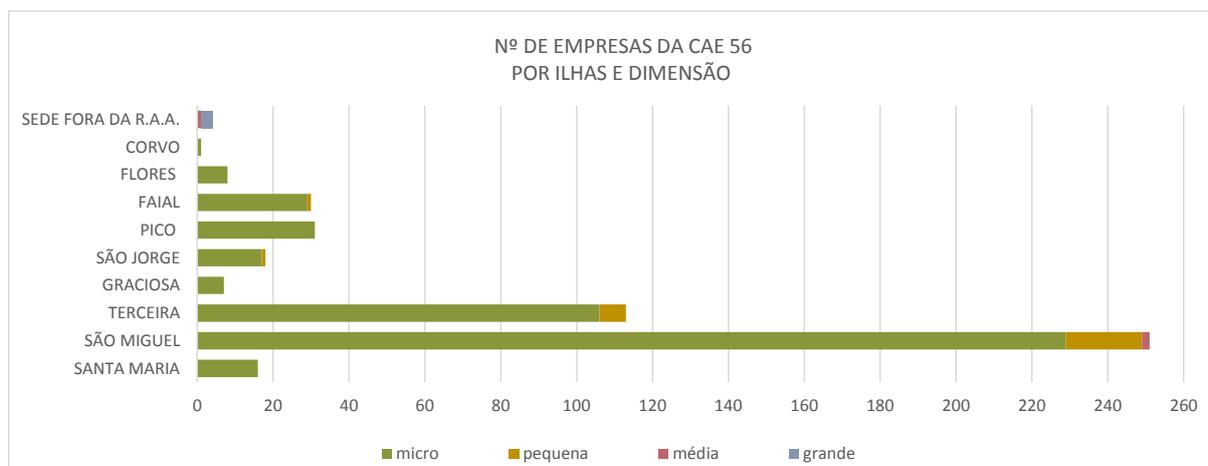


Gráfico 5 – Distribuição das empresas da CAE 56 (restauração) por dimensão, por ilha

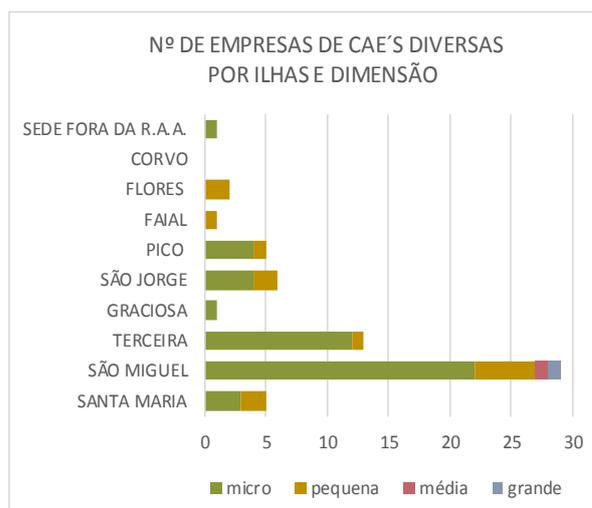
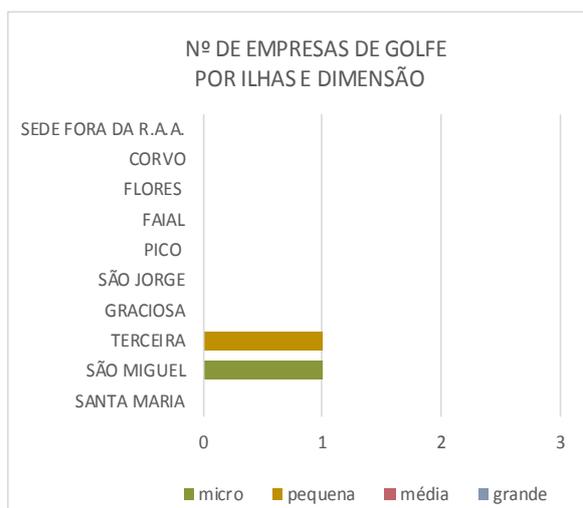


No setor do golfe, existem apenas 2 empresas na Região, sendo uma microempresa e outra uma pequena empresa.

Nas restantes empresas (com CAE's diversas, mas com trabalhadores do setor), são as microempresas que também têm a representação mais expressiva.

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

Gráfico 7 – Distribuição das empresas de CAE's Diversas por dimensão, por ilha



CAPÍTULO 2 - CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DOS SETORES⁸

2.1 Distribuição dos trabalhadores por CAE's e ilhas de estabelecimento

Quanto ao número de trabalhadores por conta de outrem (TCO) ao serviço das empresas dos setores de alojamento, restauração, similares e golfe, o quadro abaixo mostra que cerca de 64,5% dos trabalhadores do setor do alojamento concentram-se na ilha de São Miguel, tal como acontece com os trabalhadores do setor da restauração e similares, representando 58,9% dos trabalhadores. Quanto ao golfe, a ilha Terceira emprega 78,6% dos trabalhadores daquela atividade.

Tabela 5 – Distribuição dos TCO por ilha e por CAE

	DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR CAE'S E POR ILHAS DE ESTABELECIMENTO								
	CAE 55		CAE 56		CAE 931-GOLFE		CAE'S DIV.		TOTAIS VALOR ABS.
	valor absoluto	%	valor absoluto	%	valor absoluto	%	valor absoluto	%	
SANTA MARIA	42	2,7	58	2,8		0,0	21	9,2	121
SÃO MIGUEL	992	64,5	1199	58,9	3	21,4	101	44,3	2295
TERCEIRA	195	12,7	460	22,6	11	78,6	44	19,3	710
GRACIOSA	26	1,7	21	1,0		0,0	7	3,1	54
SÃO JORGE	38	2,5	56	2,8		0,0	13	5,7	107
PICO	82	5,3	88	4,3		0,0	27	11,8	197
FAIAL	141	9,2	128	6,3		0,0	11	4,8	280
FLORES	22	1,4	21	1,0		0,0	4	1,8	47
CORVO	1	0,1	5	0,2		0,0		0,0	6
TOTAIS	1539	100	2036	100	14	100	228	100	3817

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

2.2 Perfil dos trabalhadores

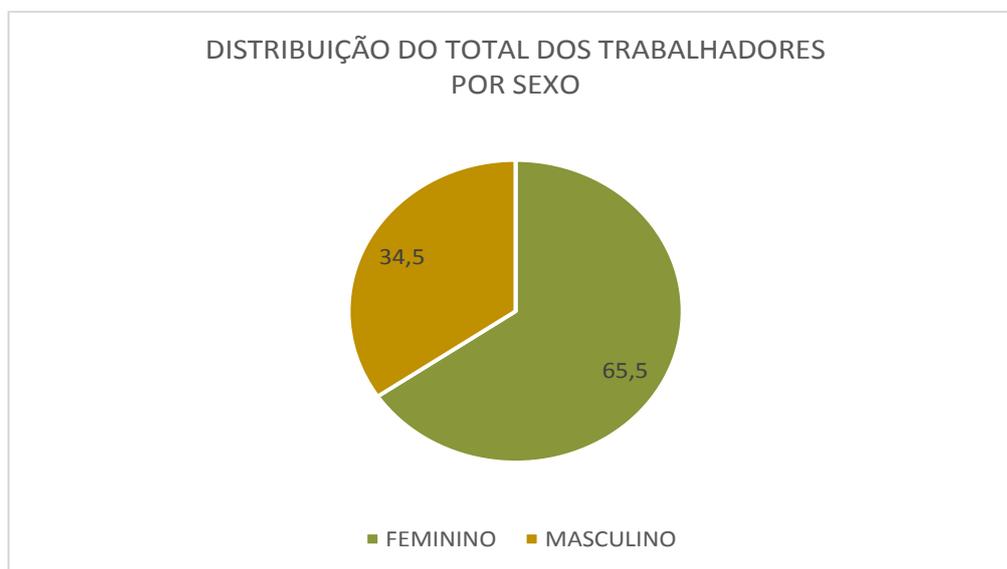
2.2.1 TRABALHADORES POR SEXO

Analisado o perfil dos trabalhadores por conta de outrem (TCO), tendo em conta o sexo, verificamos que, dos 3 817 trabalhadores, 2 499 são do sexo feminino e 1 318 são do sexo masculino, representando, respetivamente, 65,5% e 34,5% do total.

Tabela 6 – Distribuição dos TCO por sexo e por CAE

Nº TRAB. POR SEXO						
SEXO	CAE 55	CAE 56	CAE 931- GOLFE	CAE'S DIV.	TOTAL	%
FEMININO	1046	1283	6	164	2499	65,5
MASCULINO	493	753	8	64	1318	34,5
TOTAL	1539	2036	14	228	3817	100,0

Gráfico 8 – Distribuição percentual dos TCO por sexo



2.2.2 TRABALHADORES POR IDADES

Quanto à faixa etária dos trabalhadores, tendo em conta os dados apresentados nos anexos A (quadros de pessoal) relativos à data de nascimento dos trabalhadores, verifica-se que no total cerca de 64% apresenta idades compreendidas entre os 21 e os 40 anos. Correspondendo a 63% no setor do alojamento, e a 65% no setor da restauração.

Tabela 7 – Distribuição dos TCO por idade e por CAE

IDADE	Nº TRAB. POR IDADE				TOTAL	%
	CAE 55	CAE 56	CAE 931- GOLFE	CAE'S DIV.		
<=20	22	75	0	8	105	2,8
21-30	442	710	3	79	1234	32,3
31-40	516	613	5	75	1209	31,7
41-50	356	405	3	36	800	21,0
51-60	176	202	2	24	404	10,6
>=61	27	31	1	6	65	1,7
TOTAL	1539	2036	14	228	3817	100,0

Gráfico 9 – Distribuição percentual dos TCO por idade

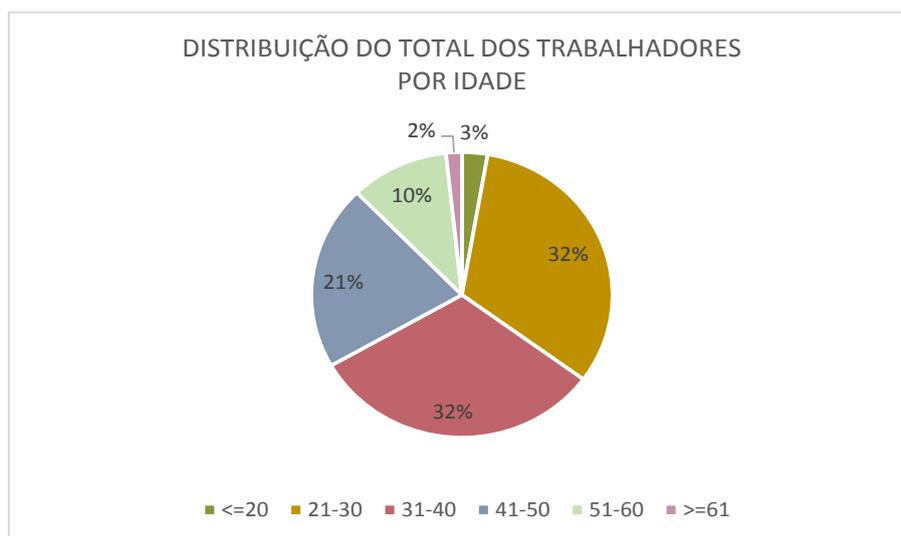


Gráfico 10 – Distribuição percentual dos TCO por idade e por CAE 55 (alojamento)

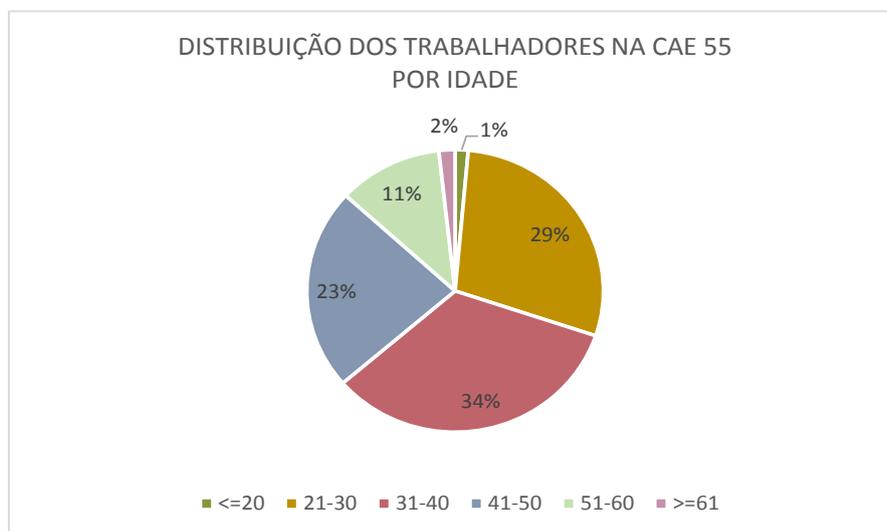
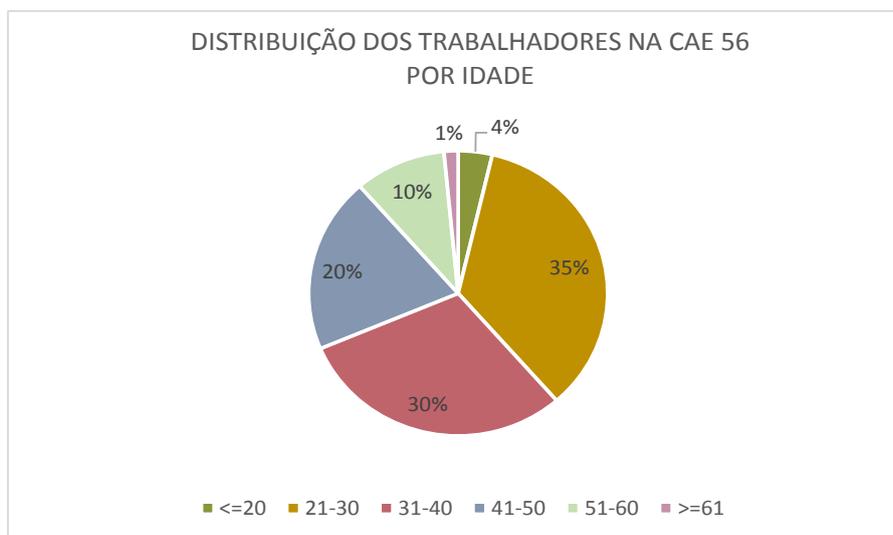


Gráfico 11 – Distribuição percentual dos TCO por idade e por CAE 56 (restauração)



2.2.3 TRABALHADORES POR NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Analisando o nível de qualificação profissional de cada trabalhador, verificamos que quase metade do universo laboral, se encontra no nível 6, isto é, 1 645 (43,1%) são profissionais semiqualeificados (especializados), seguindo-se o nível 5, profissionais qualificados com 827 (21,7%) trabalhadores.

Classificados como quadros superiores apenas existem 197 (5,2%) trabalhadores.

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

Nível de qualificação	Nº TRAB. POR NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL					TOTAL	%
	CAE 55	CAE 56	CAE 931- GOLFE	CAE'S DIV.			
1- Quadros superiores	78	110	3	6		197	5,2
2- Quadros médios	17	40				57	1,5
3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipas	111	99	2	8		220	5,8
4- Profissionais altamente qualificados	56	20	1	2		79	2,1
5- Profissionais qualificados	426	360	5	36		827	21,7
6- Profissionais semiquualificados (especializados)	576	932		137		1645	43,1
7- Profissionais não qualificados (indiferenciados)	224	283	2	20		529	13,9
A- Praticantes e Aprendizizes	51	192	1	19		263	6,9
TOTAL	1539	2036	14	228		3817	100,0

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

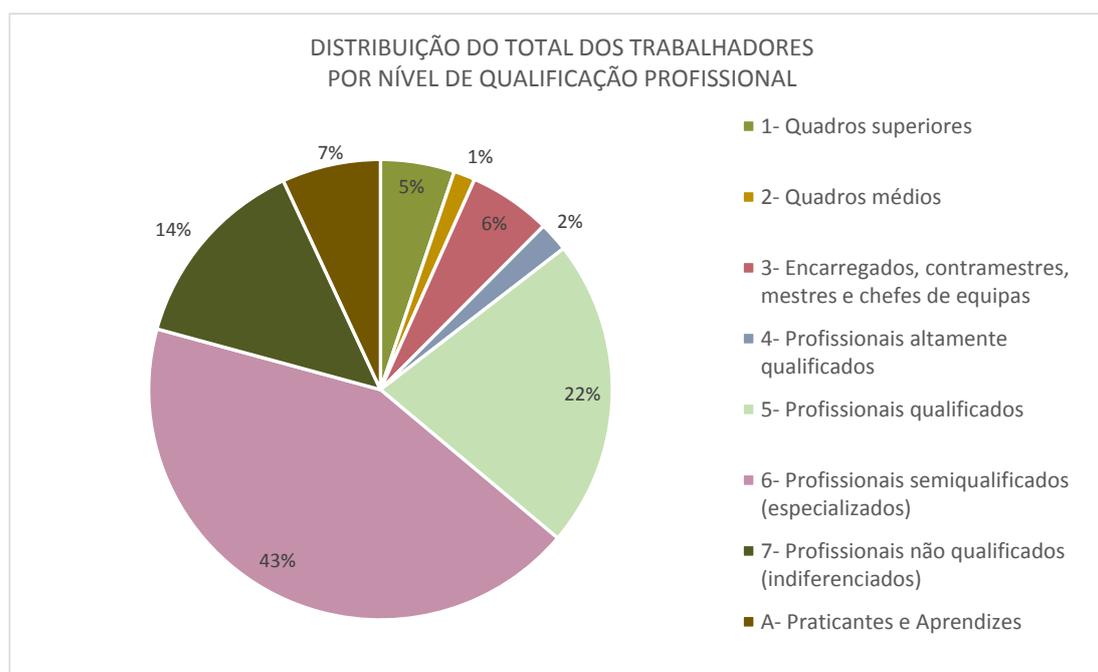


Gráfico 13 – Distribuição percentual dos TCO por nível de qualificação profissional e por CAE 55 (alojamento)

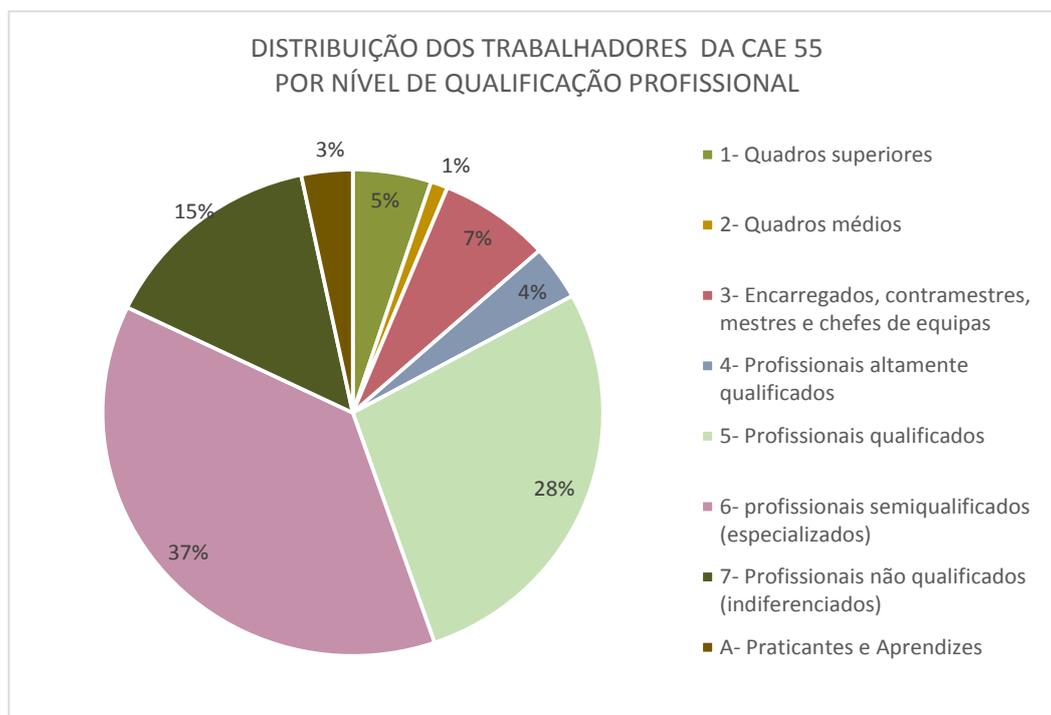
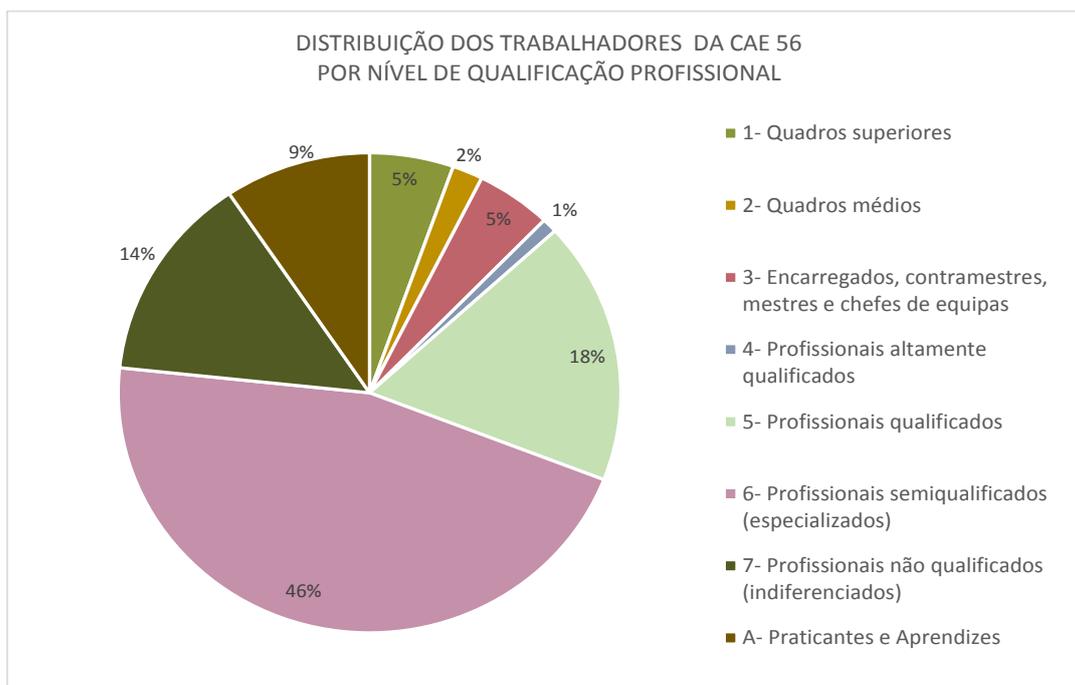


Gráfico 14 – Distribuição percentual dos TCO por nível de qualificação profissional e por CAE 56 (restauração)



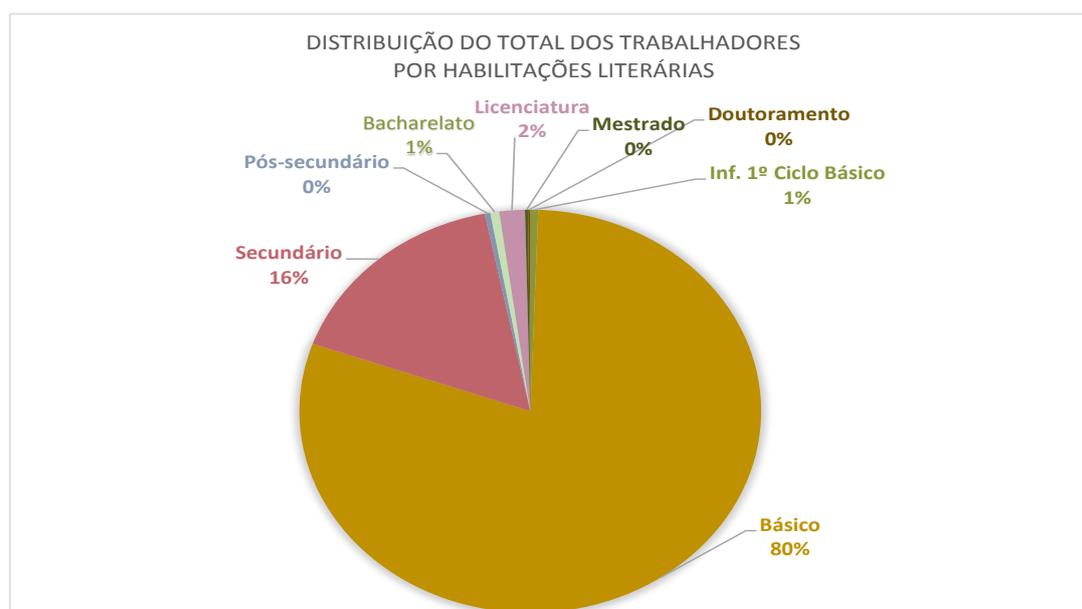
2.2.4 TRABALHADORES POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO

Quanto ao nível de habilitação dos trabalhadores, verifica-se que a maioria, cerca de 3 049 trabalhadores, têm o ensino básico ou equivalente, o que representa 80% do universo laboral. Segue-se o ensino secundário com 626 trabalhadores (16%), e com 2% os trabalhadores licenciados.

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

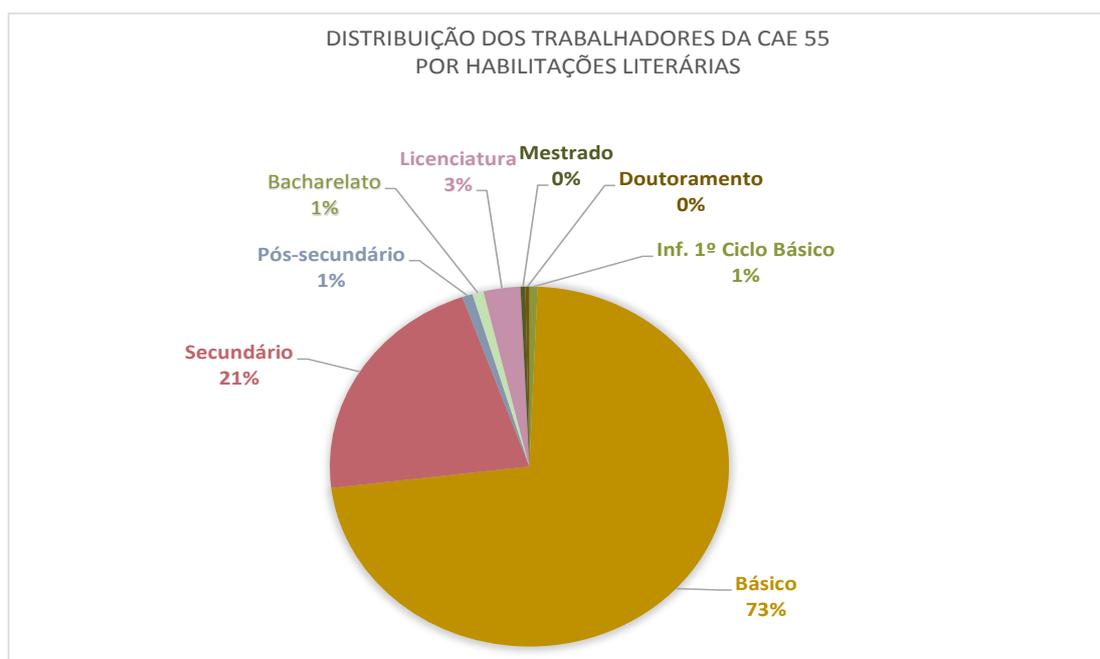
Habilitações Literárias	Nº TRAB. POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS				TOTAL
	CAE 55	CAE 56	CAE 931- GOLFE	CAE'S DIV.	
Inf. 1º Ciclo Básico	10	10		1	21
Básico	1115	1725	9	200	3049
Secundário	330	267	3	26	626
Pós-secundário	13	1	1		15
Bacharelato	14	10			24
Licenciatura	46	20	1	1	68
Mestrado	6	2			8
Doutoramento	5	1			6
TOTAL	1539	2036	14	228	3817

Gráfico 15 – Distribuição percentual dos TCO por nível de habilitação



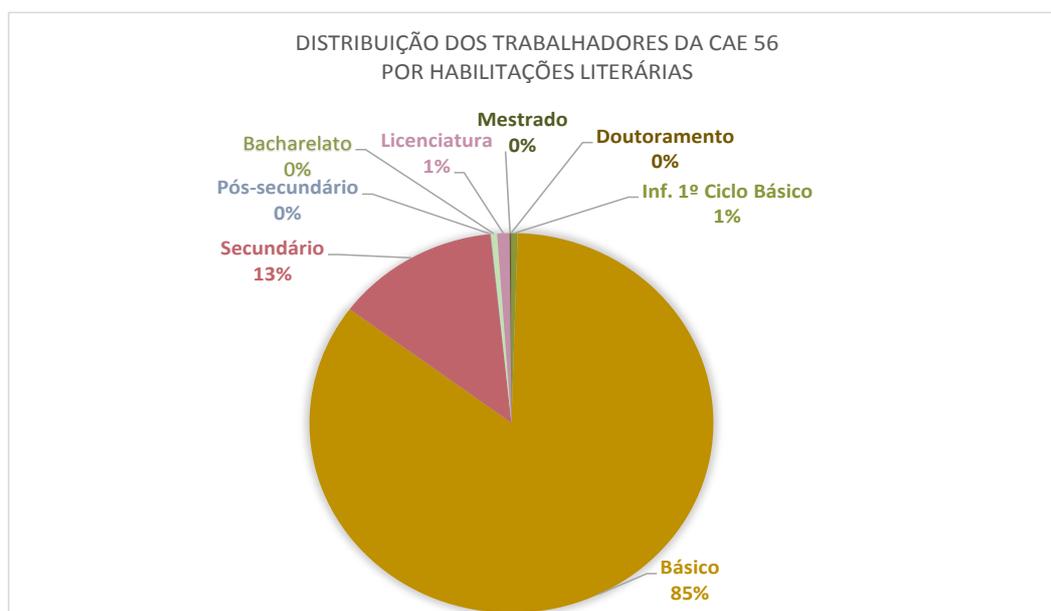
Ao analisarmos separadamente as CAE's 55 e 56, verificamos que no primeiro caso, a percentagem de trabalhadores com o ensino básico diminui ligeiramente, passando dos 80% para os 73%, aumentando, por seu turno, os trabalhadores com o ensino secundário, de 16% para 21%, e os licenciados, de 2% para 3%.

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



Em contrapartida, na CAE 56 a percentagem de trabalhadores com o ensino básico acentua-se mais, representando 85% dos trabalhadores, diminuindo, assim, a percentagem de trabalhadores com o ensino secundário e com licenciatura.

Gráfico 17 – Distribuição percentual dos TCO por nível de habilitação e por CAE 56 (restauração)



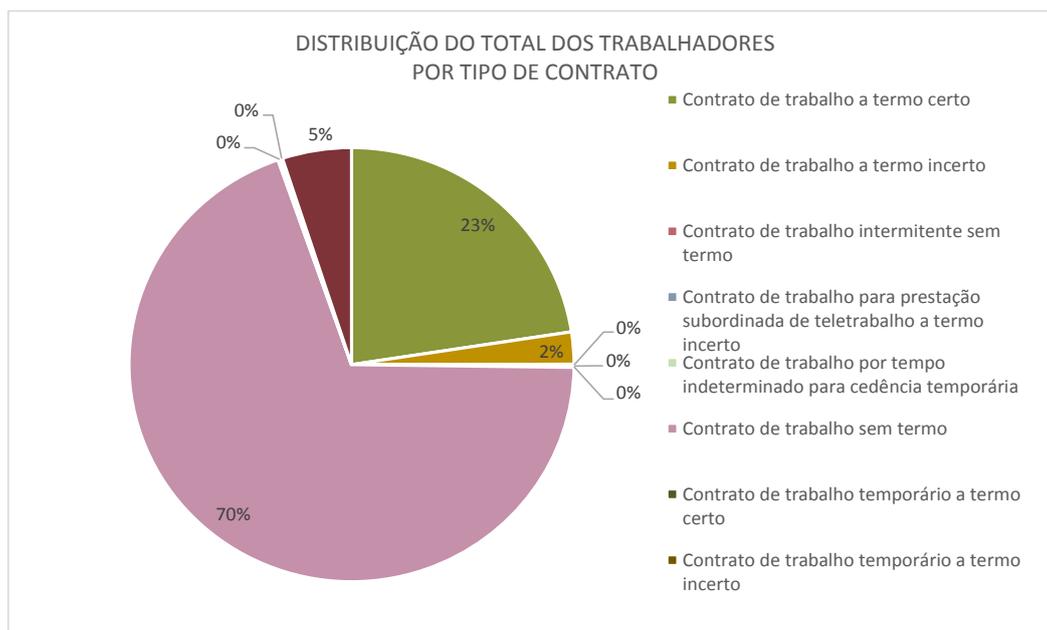
2.2.5 TRABALHADORES POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO

Quanto ao tipo de contrato celebrado entre a entidade empregadora e o trabalhador, apuramos que cerca de 69,4% dos contratos celebrados são contratos por tempo indeterminado, *vulgo* “sem termo”, seguidos dos contratos a termo certo, representando 22,6% do total dos 3 817 trabalhadores.

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

TIPO CONTRATO	Nº TRAB. POR TIPO DE CONTRATO				TOTAL	%
	CAE 55	CAE 56	CAE 931- GOLFE	CAE'S DIV.		
Contrato de trabalho a termo certo	286	496	2	78	862	22,6
Contrato de trabalho a termo incerto	32	45	12	2	91	2,4
Contrato de trabalho intermitente sem termo		5			5	0,1
Contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho a termo incerto		1			1	0,0
Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária		3			3	0,1
Contrato de trabalho sem termo	1189	1319		142	2650	69,4
Contrato de trabalho temporário a termo certo		8		1	9	0,2
Contrato de trabalho temporário a termo incerto	3			1	4	0,1
Outra situação	29	159		4	192	5,0
TOTAL	1539	2036	14	228	3817	100,0

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



CAPÍTULO 3 – REMUNERAÇÕES CONVENCIONAIS E EFETIVAS

Para analisarmos as remunerações dos trabalhadores dos setores de hotelaria, restauração, similares e golfe, houve a necessidade de excluir trabalhadores que, por não apresentarem dados equiparáveis nos Anexo A (quadros de pessoal), não seriam possíveis de equiparar às remunerações das convenções coletivas negociada na Região para aqueles setores. Por esse motivo, o número total dos trabalhadores neste capítulo é de 3 442, o que representa menos 375 trabalhadores do que o universo laboral efetivo.

As remunerações efetivas reportam-se a 2012, enquanto as remunerações convencionais reportam-se à última tabela salarial publicada das três convenções em análise, sendo que as últimas alterações ao acordo de empresa (AE)⁹ foram publicadas em 2009, as últimas alterações ao CCT celebrado com a CCIPD¹⁰ foram publicadas em 2009 (CCT1), e as últimas alterações ao CCT celebrado com a CCAH¹¹ em 2012 (CCT2).

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

3.1- Remunerações médias base convencionais e efetivas por CAE

Observando os valores das médias das remunerações efetivamente auferidas e das convencionais, verifica-se que os valores das remunerações efetivas são ligeiramente superiores, sendo o setor da restauração o que apresenta uma diferença mais pequena. Os valores das remunerações médias efetivas não ultrapassam os 635,12€ no setor da hotelaria, e o valor médio mais baixo pertence ao setor da restauração, com 538,40€.

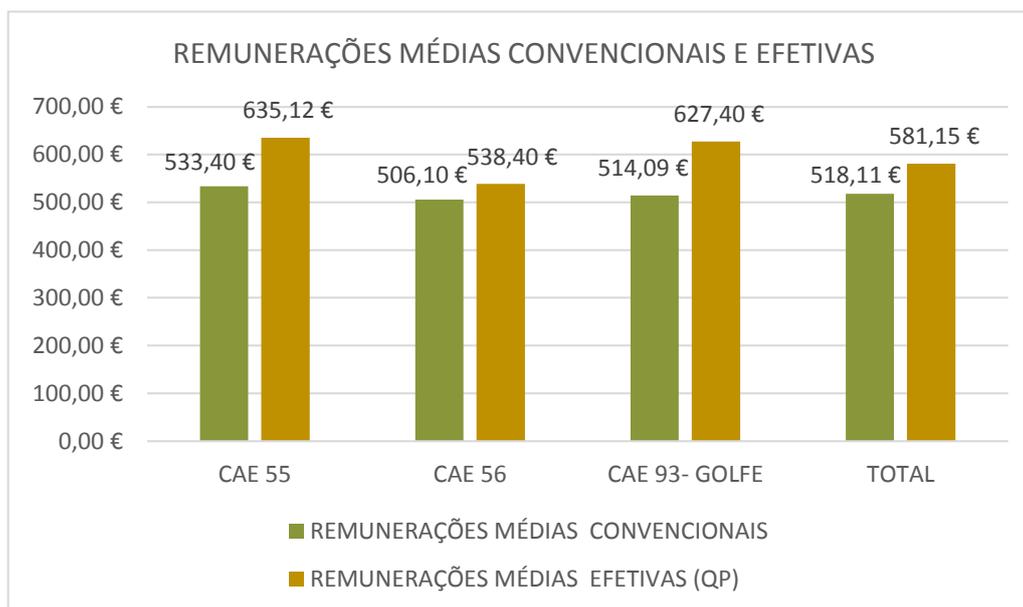
As médias das remunerações convencionais apresentam, como era de se esperar, valores mais baixos, apresentando mesmo uma média inferior à RMMG, devido provavelmente ao peso significativo do número de trabalhadores em situação de estágio/aprendizagem.

⁹ Acordo de Empresa entre a Açortur- Investimentos Turísticos dos Açores, SA e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta, publicado no J.O., II Série, nº111, de 15 de junho de 2009.

¹⁰ CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria (Setores de Hotelaria, Similares e Golfe), publicado no J.O., II Série, nº51, de 16 de Março de 2009. (Com extensão às Ilhas de São Miguel, Santa Maria, Pico, Faial, Flores e Corvo).

¹¹ CCT entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo (setor de Hotelaria e Similares) – alteração salarial e outras, publicado no J.O., II Série, nº174, de 7 de setembro de 2012.

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



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

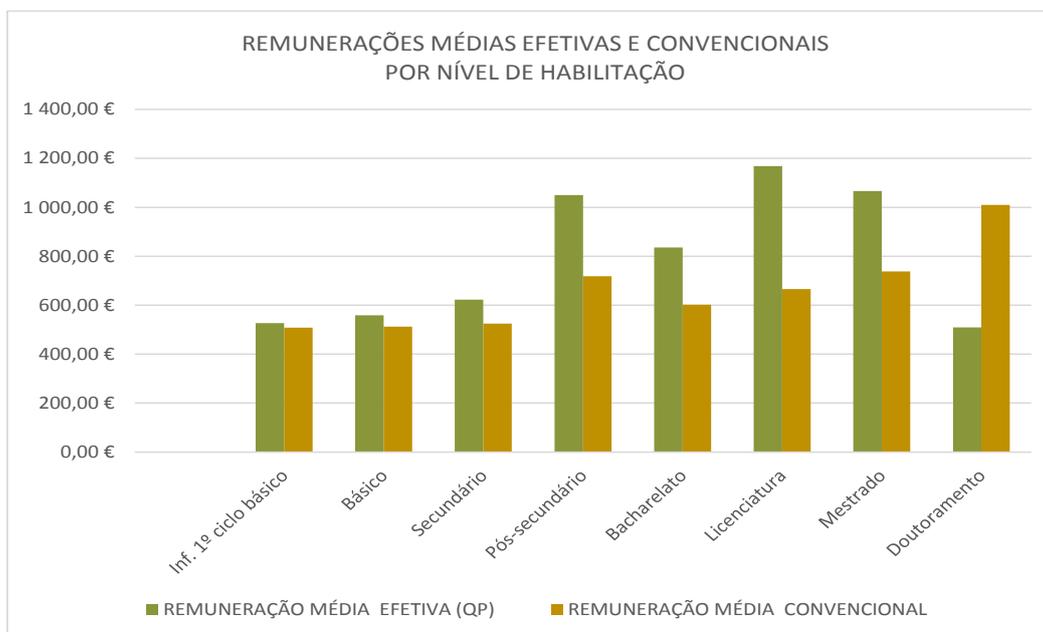
Comparando as remunerações efetivas e as convencionais (aplicadas a cada trabalhador) verificamos que os trabalhadores com mais habilitações auferem remunerações também superiores, situação esperada. Em contrapartida, existem dois trabalhadores, com doutoramento, cujas remunerações se situam abaixo do mínimo previsto na tabela convencional correspondente.

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

NÍVEL DE HABILITAÇÃO	Nº TRABALHADORES	REMUNERAÇÃO MÉDIA EFETIVA (QP)	REMUNERAÇÃO MÉDIA CONVENCIONAL	DIF. % entre as médias
Inf. 1º ciclo básico	19	526,79 €	508,81 €	3,53
Básico	2784	559,12 €	512,21 €	9,16
Secundário	558	622,60 €	525,00 €	18,59
Pós-secundário	13	1 049,76 €	718,00 €	46,21
Bacharelato	15	835,39 €	602,13 €	38,74
Licenciatura	46	1 168,93 €	665,89 €	75,54
Mestrado	5	1 066,05 €	737,85 €	44,48
Doutoramento	2	509,25 €	1 010,00 €	-49,58
Total	3442	581,15 €	518,11	12,17

Fora essa exceção, podemos ainda referenciar que é no caso dos trabalhadores com bacharelato que aquelas diferenças descem ligeiramente, em oposição do aumento gradual simultâneo entre as remunerações e as habilitações.

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



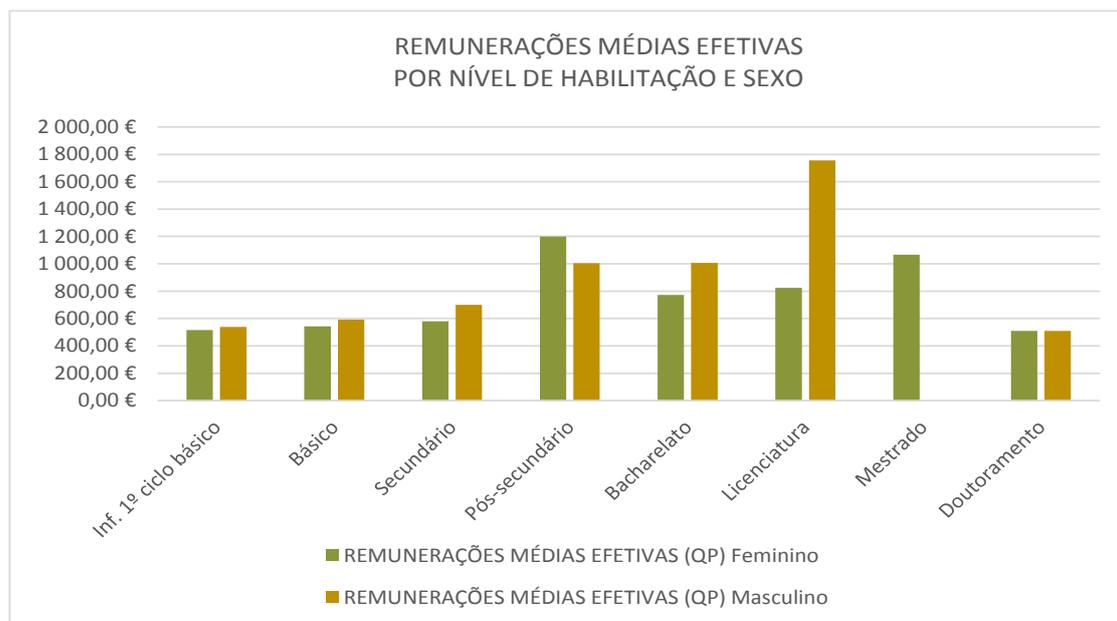
Ao introduzirmos a variável “sexo”, obtivemos valores bem diferentes consoante o sexo do trabalhador, sendo o sexo masculino o que aufer remunerações mais altas no que diz respeito ao salário mensal. Em quase todos os níveis de habilitação as mulheres recebem menos do que os homens, exceto para os trabalhadores que possuem o grau de pós-secundário e no caso dos doutorados, que recebem ambos a RMMG.

Tabela 12 – Valor médio das remunerações efetivas por sexo, nível de habilitação.

NÍVEL DE HABILITAÇÃO	REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS (QP)	
	Feminino	Masculino
Inf. 1º ciclo básico	515,63 €	539,19 €
Básico	543,63 €	593,49 €
Secundário	580,01 €	699,42 €
Pós-secundário	1 198,72 €	1 005,07 €
Bacharelato	772,94 €	1 007,13 €
Licenciatura	825,00 €	1 754,84 €
Mestrado	1 066,05 €	-
Doutoramento	509,25 €	509,25 €
Total		

A diferença mais acentuada encontra-se no grupo dos licenciados, onde as mulheres recebem, em média, menos 929,84€, tal facto poderá ser explicado pelas profissões ocupadas por ambos os sexos, em que as profissões de chefia estão assumidas pelo sexo masculino e no caso do feminino encontramos com certa frequência a profissão de “Rececionista”, implicando, desse modo as remunerações atribuídas, e conseqüentemente o valor das suas médias.

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

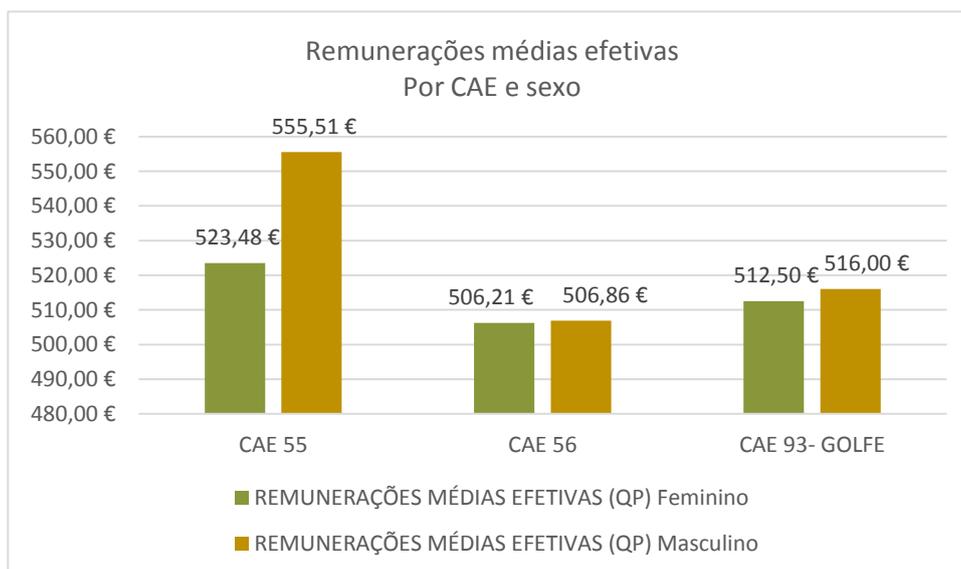


No setor do alojamento (CAE 55) as remunerações médias efetivas são ligeiramente superiores às médias do setor da restauração (CAE 56). Se juntarmos o sexo como variável secundária, verificamos que as médias são aproximadas, mas ligeiramente superiores nos homens, no setor do alojamento.

Tabela 13 – Valor médio das remunerações efetivas por sexo e CAE

CAE'S	REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS (QP)	
	Feminino	Masculino
CAE 55	523,48 €	555,51 €
CAE 56	506,21 €	506,86 €
CAE 93- GOLFE	512,50 €	516,00 €

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



CAPÍTULO 4 – VARIAÇÃO INTERTABELAS

No cálculo das variações médias intertabelas, foi feito o comparativo dos valores das remunerações das tabelas publicadas para cada um dos três IRCT's.

Analisados os aumentos verificados nas tabelas da contratação coletiva para os setores de hotelaria, restauração, similares e golfe, constatou-se que entre a publicação da última revisão global ou texto consolidado e as últimas alterações salariais e outras, cada uma das convenções sofreu apenas uma alteração naquele período de tempo.

No entanto, e uma vez que as publicações daquelas convenções foram feitas em anos diferentes, calculou-se as variações entre as tabelas, tendo como tabela base a tabela publicada nas revisões globais ou texto consolidado de cada convenção, calculando-se assim a variação nominal para cada IRCT aplicável de acordo com o seu tipo e âmbito geográfico¹².

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

¹² CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria (Setores de Hotelaria, Similares e Golfe); CCT2 entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo (setor de Hotelaria e Similares); AE entre a Açortur-Investimentos Turísticos dos Açores, SA e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.

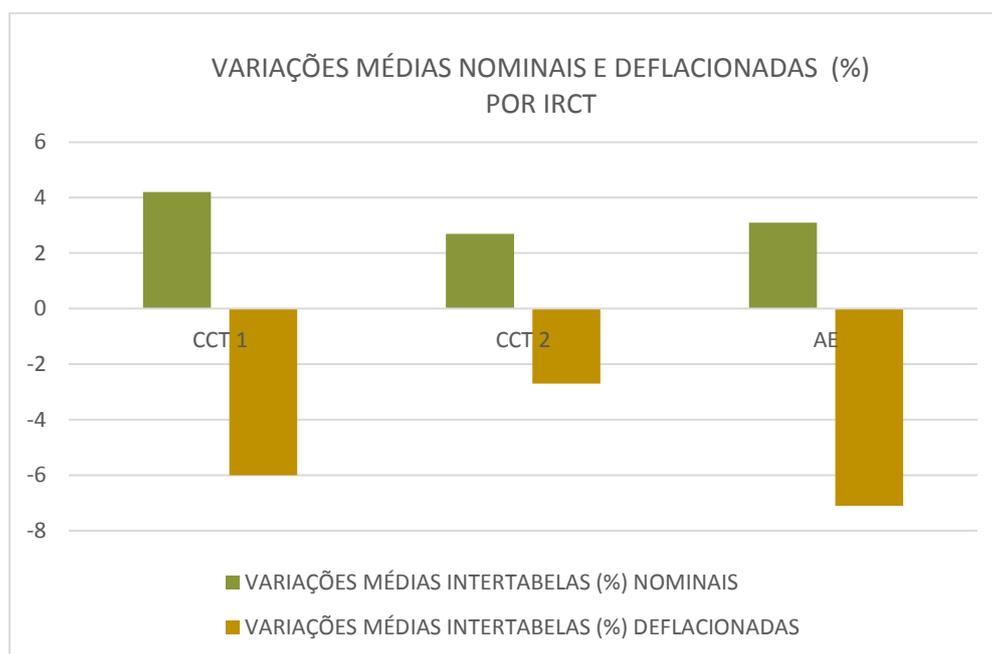
4.1- Variações médias nominais e deflacionadas

No cálculo médio das variações intertabelas deflacionadas, foi utilizado os IPC dos anos das tabelas referentes às alterações salariais e outras, posteriores às revisões globais (ou texto consolidado) respetivas.

Tabela 14 – Variações médias intertabelas por IRCT

	IRCT'S	VARIAÇÕES MÉDIAS INTERTABELAS (%)	
		NOMINAIS	DEFLACIONADAS
DESDE O TEXTO INTEGRAL ATÉ DEZEMBRO DE 2013	CCT 1	4,2	-6
	CCT 2	2,7	-2,7
	AE	3,1	-7,1

Gráfico 23 – Variações médias nominais deflacionadas IRCT



Assim, verificou-se que os aumentos médios nominais entre as tabelas das revisões globais/ texto consolidado e as posteriores alterações variaram entre os 2,7% (CCT 2) e os 4,2% (CCT1).

No entanto, se tivermos em conta o IPC para o período de tempo em análise, os valores passam a negativos, sendo o AE o que apresenta um valor negativo mais alto, com -7,1% e o CCT 2 o que apresenta o valor negativo mais baixo (-2,7%).

4.2- Variações médias nominais e deflacionadas por ano e IRCT

Analisando as variações médias deflacionadas por ano, verifica-se que o ano de 2009 foi o único que apresentou variações deflacionadas positivas, uma vez que foi o ano em que foram efetivados aumentos salariais por via da publicação de alterações da tabela salarial em 2 dos 3 IRCT's. Em contrapartida, nos anos restantes os valores da variação média deflacionada foram sempre negativos, tendo sido publicada apenas uma alteração salarial correspondente ao CCT2 (2012).

Tabela 15 – Variações médias por ano e IRCT

ANO	IRCT'S	VARIACÕES MÉDIAS ENTRE TABELAS (%)		IPC
		NOMINAL	DEFLACIONADA	
2008	CCT 1	-	-	-
	CCT 2	-	-	-
	AE	-	-	-
2009	CCT 1	4,2	3,4	0,8
	CCT 2	-	-	-
	AE	3,09	2,3	0,8
2010	CCT 1	0	-1,3	1,3
	CCT 2	-	-	-
	AE	0	-1,3	1,3
2011	CCT 1	0	-3,35	3,35
	CCT 2	0	-3,35	3,35
	AE	0	-3,35	3,35
2012	CCT 1	0	-2,85	2,85
	CCT 2	2,68	2,5	0,18
	AE	0	-2,85	2,85
2013	CCT 1	0	-1,86	1,86
	CCT 2	0	-1,86	1,86
	AE	0	-1,86	1,86

PARTE II

A análise da contratação coletiva de trabalho vigente para o setor da hotelaria, restauração e similares teve por base a totalidade dos instrumentos de regulamentação coletiva negociados enunciados e constantes do Quadro 1, desde as últimas publicações do texto integral e 31 de dezembro de 2013:

- Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes Turismo e Outros Serviços de São Miguel e de Santa Maria (Setor de Hotelaria, Similares e Golfe), cuja última revisão global foi publicada no *Jornal Oficial* (JO), II série, nº 133, de 26.12.2007, e a alteração salarial e outra subsequentes foram publicadas no JO, II série, nº 51, de 16.03.2009, doravante designado por CCT CCIPD/SPTTSMMSM;
- Contrato Coletivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo (Setor de Hotelaria e Similares), cuja última revisão global foi publicada no JO, II série, nº 169, de 02.09.2010, e a alteração salarial e outras subsequentes foram publicadas no JO, II série, nº 174, de 07.09.2012, doravante designado por CCT CCAH/SPTTAH;
- Acordo de Empresa entre a AÇORTUR – Investimentos Turísticos dos Açores, SA, e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta cuja alteração salarial e outras e texto consolidado foi publicado no JO, II série, nº 62, de 31.03.2008, e a alteração salarial e outras subsequentes foram publicadas no JO, II série, nº 111, de 15.06.2009, doravante designado por AE AÇORTUR/SPTTAH.

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

Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e de Santa Maria (Sector de Hotelaria, Similares e Golfe):

Às entidades empregadoras que, não estando inscritas na associação de empregadores outorgante, exerçam na área da convenção – ilhas de S. Miguel e de Santa Maria - a atividade da indústria hotelaria, restauração e estabelecimentos de bebidas similares, ou à exploração de campos de golfe, bem como aos trabalhadores ao seu serviço não representados pelo sindicato outorgante das mesmas profissões e categorias profissionais;

Na área geográfica correspondente às ilhas do Faial, Pico, Flores e Corvo, às relações de trabalho entre empregadores que prossigam a atividade económica prevista na convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical outorgante.

Portaria de extensão do CCT entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo (Setor de Hotelaria e Similares)¹³, na área geográfica correspondente às ilhas Terceira, S. Jorge e Graciosa:

Às relações de trabalho entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que se dedique a atividade na indústria de hotelaria e similares, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nesta prevista;

Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade referida e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais, não filiados no sindicato outorgante.

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

IRCT	ÂMBITO GEOGRÁFICO	PUBLICAÇÃO			
		TEXTO INTEGRAL	EXTENSÃO	ALTERAÇÃO	EXTENSÃO
CCT CCIPD / SPTTMSM	São Miguel e Santa Maria Pico, Faial, Flores e Corvo ¹⁴	JO, II série, nº 133, de 26.12.2007 (Revisão Global)	JO, II série, nº 14, de 21.01.2008	JO, II série, nº 51, de 16.03.2009	JO, II série, nº 108, de 08.06.2009
CCT CCAH / SPTTAH	Terceira Graciosa São Jorge	JO, II série, nº 169, de 02.09.2010 (Revisão Global)	JO, II série, nº 247, de 27.12.2010	JO, II série, nº 174, de 07.09.2012	–
AE AÇORTUR,SA / SPTTH	Faial	JO, II série, nº 62, de 31.03.2008 (Texto Consolidado)	–	JO, II série, nº 111, de 15.06.2009	–

¹³ Apenas o CCT que procede à Revisão Global, publicado no JO, II série, nº 169, de 02.09.2010, foi objeto de extensão, através de portaria de extensão publicada no JO, II série, nº 247, de 27.12.2010.

A alteração salarial e outras ao CCT, publicada no JO, II série, nº 174, de 07.09.2012, não foi ainda objeto de extensão.

¹⁴ Aplica-se nas ilhas do Pico, Faial, Flores e Corvo por força da portaria de extensão. Na ilha do Faial não se aplica às relações de trabalho reguladas no âmbito do AE entre a AÇORTUR, Investimentos Turísticos dos Açores, SA, e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.

CAPÍTULO 5 – ANÁLISE DOS CONTEÚDOS DOS IRCT DOS SETORES

A análise efetuada ao conteúdo dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho em causa tem por objeto os temas enumerados, adotando-se como metodologia de que não é regulada a matéria quando o IRCT é omissivo ou faz mera remissão para o regime constante do Código do Trabalho:

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

5.1 – Formação Profissional

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

O **CCT CCIPD/SPTTSMMSM** apenas faz uma referência ao dever da entidade empregadora de proporcionar formação profissional adequada ao trabalhador, para contribuir para a elevação do nível de produtividade e prevenir os riscos profissionais.

5.1.1 – TRABALHADOR ESTUDANTE

Não obstante, os direitos do trabalhador estudante encontram-se previstos no **CCT CCIPD/SPTTSMMSM**, no que respeita à dispensa de trabalho para efeitos de frequência das aulas, e no **AE AÇORTUR/SPTTH**, por remissão para o regime legal do trabalhador estudante em vigor em 2008.

O **CCT CCAH/SPTTAH** é omissivo na matéria.

5.2 – Limites, duração e organização do tempo de trabalho

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

5.2.1 – Limites diário e semanal do período normal de trabalho

5.2.2 – Horários de trabalho com adaptabilidade

5.2.3 – Banco de horas

5.2.4 – Horário concentrado

5.2.5 – Isenção de horário de trabalho

5.2.6 – Trabalho a tempo parcial

5.2.7 – Trabalho noturno

5.2.8 – Trabalho por turnos

5.2.9 – Trabalho suplementar

5.2.1 LIMITE DIÁRIO E SEMANAL DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

Os três instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, em termos de regra geral, estabelecem o horário de trabalho semanal de quarenta horas (vide Quadro II).

O **CCT CCAH/SPTTAH** limita-se a estabelecer que o período normal de trabalho (PNT) é de 40 horas semanais.

No caso do **CCT CCIPD/SPTTSMMSM**, o período normal semanal de 40 horas é estabelecido sem prejuízo de horário de duração inferior de regimes mais favoráveis já praticados e é distribuído por cinco, cinco e meio e seis dias.

O período de trabalho diário previsto é de até 8 horas, exceto na véspera de folga para os trabalhadores cujo descanso semanal é de um dia de descanso semanal obrigatório e meio dia de descanso complementar, em que é reduzido para 4 horas, que deverá coincidir com a primeira parte do período diário salvo acordo escrito em contrário entre o trabalhador a entidade empregadora.

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

Quadro II Limite diário e semanal do período normal de trabalho

IRCT	Limite Diário (horas)	Limite Semanal (horas)
CCT CCIPD / SPTTMSM	8	40
CCT CCAH / SPTTAH	—	40
AE AÇORTUR,SA / SPTTH	—	40

5.2.2 HORÁRIOS DE TRABALHO COM ADAPTABILIDADE

O **AE AÇORTUR/SPTTH** não prevê nem regula a adaptabilidade do período de trabalho.

Os dois contratos coletivos preveem o regime de adaptabilidade, no entanto no **CCT CCIPD/SPTTMSM** a admissão do regime especial de adaptabilidade é feita por mera remissão para o regime previsto no Código do Trabalho¹⁷.

No **CCT CCAH/SPTTAH** a adaptabilidade individual encontra-se expressamente regulamentada, prevendo-se que o período normal de trabalho possa ser aumentado em termos médios, mediante acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, até ao limite máximo de duas horas de trabalho diário, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, 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, sem prejuízo de acordo na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias.

5.2.3 BANCO DE HORAS

Dos instrumentos de regulamentação coletiva em análise, apenas o **CCT CCAH/SPTTAH** prevê e regula o banco de horas¹⁸, dispondo que a entidade empregadora e os trabalhadores podem optar por instituir um banco de horas em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao seguinte:

- O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo o limite de duzentas horas por ano;

¹⁷ "É admissível o regime especial de adaptabilidade, nos termos do art. 165.º do Código do Trabalho." À data o Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º99/2003, de 27 de agosto, com correspondência no artigo 205.º (Adaptabilidade individual) do atual Código de Trabalho.

¹⁸ Esta forma de organização de tempo de trabalho apenas foi introduzida aquando do Código de Trabalho de 2009.

- O referido limite pode ser afastado caso a entidade empregadora necessite de utilizar o banco de horas para evitar a redução do número de trabalhadores, durante um período até doze meses;
- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho ou pagamento em dinheiro;
- A entidade empregadora deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação do trabalho nestes moldes com dois dias úteis de antecedência;

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

5.2.4 HORÁRIO CONCENTRADO

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

5.2.5 ISENÇÃO DE HORÁRIO

O **CCT CCIPD/SPTTSMMSM** prevê que possam ser isentos de horário, para além das categorias previstas na lei, os trabalhadores que exerçam cargos de chefia e de confiança e que, por escrito, tenham declarado a sua concordância.

A isenção de horário tem os efeitos expressamente previstos na lei e dá lugar a um acréscimo remuneratório de 25%.

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

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

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

O **CCT CCAH/SPTTAH** é omissivo na matéria.

5.2.6 TRABALHO A TEMPO PARCIAL

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

5.2.7 TRABALHO NOTURNO

Os três IRCT contemplam o trabalho noturno definindo-o, porém, de forma diferente.

Assim, o **CCT CCIPD/SPTTSMMSM** e o **CCT CCAH/SPTTAH**, consideram o período de trabalho noturno o compreendido entre as 0 horas de um dia e as 7 horas do mesmo dia.

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

No que respeita à retribuição o **CCT CCIPD/SPTTSMMSM** e o **AE AÇORTUR/SPTTH** estabelecem um acréscimo de 30% pela prestação do trabalho noturno.

O **CCT CCAH/SPTTAH** prevê o pagamento do trabalho noturno com um acréscimo de 25%.

5.2.8 TRABALHO POR TURNOS

Os dois contratos coletivos de trabalho e o acordo de empresa em análise preveem a admissibilidade do trabalho por turnos.

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

Já o **CCT CCIPD/SPTTSMMSM** regulamenta de forma mais desenvolvida o trabalho por turnos, nos seguintes termos:

- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos;
- Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências demonstradas pelos trabalhadores;
- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos os períodos normais de trabalho;
- O pessoal só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, entendendo-se como um período mínimo de vinte e quatro horas.

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

5.2.9 TRABALHO SUPLEMENTAR

O trabalho suplementar é regulado nos três instrumentos em análise (vide Quadro III).

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

- Quando as entidades empregadoras tenham que fazer face a acréscimo de trabalho;
- Quando as entidades empregadoras estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

Em termos de limites estabelece-se que, em regra, cada trabalhador não pode prestar mais do que duas horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho, até ao máximo de duzentas horas por ano.

Os referidos limites só podem ser ultrapassados nos casos previstos na lei.

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

- O trabalho suplementar é remunerado com um acréscimo de 75% sobre a retribuição normal;
- O trabalho prestado no dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, é remunerado com um acréscimo de 125% sobre a retribuição normal;
- O trabalho em dia feriado é remunerado com acréscimo de 125% sobre a retribuição normal, ou confere ao trabalhador um descanso compensatório de igual duração.

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

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

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

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

- O trabalho suplementar prestado em dia útil confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado;
- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado, e ao gozo de um dia de descanso compensatório remunerado.

Quadro III Trabalho suplementar

IRCT	Condições		Limites			Acréscimos de pagamento		
	Lei	Outras	Ano	Dia	Descanso /Feriado	Dia útil	Descanso /Feriado	Descanso compensatório (Trabalho em dia descanso semanal/feriado)
CCT CCIPD/ SPTTSMMSM	X		200H	2H	Nos termos da lei	75%	125% (Ou descanso compensatório de igual duração no caso de trabalho prestado em dia feriado)	1 dia de descanso compensatório remunerado
CCT CCAH/ SPTTAH	X		-	-	-	100%	100%	1 dia de descanso compensatório remunerado
AE AÇORTUR/ SPTT/H	X		-	-	-	Nos termos da lei	Nos termos da lei	1 dia de descanso compensatório remunerado

5.3 – Polivalência funcional

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

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

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

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

Não obstante prevê que, quando o interesse da empresa o exija e a ocupação de um trabalhador na execução das funções próprias da sua categoria profissional não for possível por inexistência de trabalho durante a totalidade ou parte das horas normais de serviço, poderá o mesmo ser temporariamente ocupado em outras funções não compreendidas no objeto contratado, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

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

O **CCT CCIPD/SPTTSMMSM** dispõe de idêntica disposição no que se refere à retribuição, embora não contenha outras normas referentes ao exercício de funções não compreendidas na categoria profissional do trabalhador.

5.3.1 – MOBILIDADE FUNCIONAL

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

5.4 – Teletrabalho

Os IRCT em análise são omissos na matéria.

5.5 – Trabalho em comissão de serviço

O regime de contrato de trabalho em comissão de serviço encontra-se previsto no **CCT CCIPD/SPTTSMMSM** e no **CCT CCAH/SPTTAH**.

O **CCT CCIPD/SPTTSMMSM** prevê que as categorias de Diretor Geral, Diretor de Serviço ou Financeiro, Subdiretor, Gerente, Chefe de recepção, de mesa ou de bar, Governante e Chefe de cozinha, poderão ser exercidas em comissão de serviço pelo período de um ano, após o qual ou assumem definitivamente a categoria ou regressam à categoria que detinham antes do exercício da atividade em regime de comissão de serviço, recebendo neste caso uma indemnização nos termos legais.

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

O **AE AÇORTUR/SPTTH** é omissos nesta matéria.

5.6 – Contratos de trabalho a termo

O **CCT CCIPD/SPTTSMMSM** remete para a lei as condições para a celebração de contratos de trabalho a termo, dispondo que, para efeito da definição de atividades sazonais¹⁹, considera-se que as atividades relativas a hotelaria e restauração são sazonais e que a época alta ocorre nos meses de maio a outubro inclusive, pelo que os contratos a termo celebrados para essa época, consideram-se automaticamente justificados.

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

No que respeita à cessação, ambos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho remetem para a lei.

A matéria da contratação a termo não é regulamentada no **CCT CCAH/SPTTAH**.

5.7 – Transferência de local de trabalho

O **CCT CCAH/SPTTAH** é omissivo na matéria.

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

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

O **CCT CCIPD/SPTTSMMSM** apenas admite a transferência nos casos previstos na lei, no contrato coletivo de trabalho ou quando haja acordo.

5.8 – Cedência ocasional de trabalhadores

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

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

5.9 – Proteção social complementar

Apenas o **CCT CCIPD/SPTTSMMSM** dispõe de uma norma sobre a matéria referente ao complemento do subsídio de doença ou acidente, nos termos da qual todos os trabalhadores em situação de baixa por doença profissional ou acidente de trabalho, bem como doença ou acidente verificado em evento organizado por iniciativa da entidade empregadora terão direito ao pagamento de um subsídio no valor do complemento de retribuição líquida.

5.10 – Cessação de contratos de trabalho

O Código de Trabalho consagra o princípio da imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, estabelecendo que o regime legal só pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por contrato de trabalho nos critérios de definição das indemnizações, nos prazos de procedimento e nos de aviso prévio²⁰.

Por outro lado, consideram-se nulas as disposições dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da Lei nº 69/2013, de 30 de agosto²¹, que prevejam montantes superiores aos resultantes do Código de Trabalho, relativamente ao seguinte:

Ao disposto no nº 2 do artigo 344º (caducidade dos contratos de trabalho a termo por declaração do empregador), no nº 4 do artigo 345º (caducidade do contrato de trabalho a termo incerto) e no artigo 366º (compensação por despedimento coletivo), ou sempre que esta disposição resulte aplicável;

Aos valores e critérios de definição de compensação por cessação do contrato de trabalho estabelecidos na referida lei.

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

O **CCT CCIPD/SPTTSMMSM** regula as seguintes causas de cessação do contrato de trabalho:

- Mútuo acordo das partes;
- Caducidade;
- Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- Despedimento coletivo;
- Rescisão por parte do trabalhador com aviso prévio ou justa causa.

O regime estabelecido para a cessação por mútuo acordo é na essência o estabelecido no Código de Trabalho.

No caso da cessação do contrato por caducidade o CCT remete para os casos e termos previstos no Código do Trabalho.

No caso de despedimento promovido pela entidade empregadora por justa causa, são regulados os seguintes aspetos:

- É estabelecida a nulidade do despedimento nos casos de inexistência de justa causa, inadequação da sanção e nulidade ou inexistência de processo disciplinar;
- No caso de nulidade do despedimento, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença bem como a reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho com a categoria que lhe pertencia;

²¹ A Lei n.º69/2013, de 30 de agosto, procede à quinta alteração ao Código do Trabalho, ajustando o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho. Nos termos do disposto no artigo 10.º entrou em vigor no dia 1 de outubro de 2013.

- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indenização por antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses;
- Em substituição da reintegração, a pedido do empregador, a indenização é calculada no valor correspondente a um mês e meio de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a quatro meses e meio de retribuição.

Em caso de despedimento coletivo, o CCT prevê que a cessação dos contratos de trabalho opera-se nos termos previstos na lei, procedendo à regulamentação dos seguintes aspetos:

- É estabelecido durante um ano o direito de preferência de admissão na empresa dos trabalhadores, que se mantém nos casos de transmissão ou transformação da empresa ou do estabelecimento que efetuou os despedimentos;
- É estabelecido que cada trabalhador tem direito a uma “indenização” de acordo com a respetiva antiguidade, calculada na base de um mês de retribuição compensação por cada ano ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

No caso de rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador devido a comportamento do empregador, prevê-se que o trabalhador tenha direito a uma Indeminização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

O **CCT CCAH/SPTTAH** apenas dispõe de uma norma referente à matéria relativa à justa causa de despedimento, determinando que, para além dos casos de justa causa previstos no Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento a violação dos deveres de não concorrência e de confidencialidade²².

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

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

²² O dever de não concorrência implica que durante a execução do contrato o trabalhador obriga-se a não desenvolver, direta ou indiretamente, por conta própria ou alheia, qualquer atividade desenvolvida pela entidade empregadora
O dever de confidencialidade implica que o trabalhador, durante e após a vigência do contrato, mantenha total confidencialidade e não tire partido, direta ou indiretamente, dos conhecimentos e informações a que tenha acesso no exercício das suas funções, relativos à entidade empregadora ou aos respetivos clientes.

5.11 – Representantes sindicais

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

Os restantes instrumentos em análise são omissos nesta matéria.

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

5.12 – Greve

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

Quadro IV Síntese conclusiva

TEMAS	CCT CCIPD / SPTTSM SM	CCT CCAH / SPTTAH	AE AÇORTUR / SPTTH
Formação profissional	-	-	-
Limite diário e semanal do PNT	X	X	X
Horário com adaptabilidade	-	X	-
Banco de horas	-	X	-
Horário concentrado	-	-	-
Isenção de horário	X	-	X
Trabalho a tempo parcial	-	-	X
Trabalho noturno	X	X	X
Trabalho por turnos	X	X	X
Trabalho suplementar	X	X	X
Polivalência funcional	X	X	X
Teletrabalho	-	-	-
Trabalho em comissão de serviço	X	X	-
Contratos de trabalho a termo	X	-	X
Transferência do local de trabalho	X	-	X
Cedência ocasional de trabalhador	X	-	-
Proteção social complementar	X	-	-
Cessaçã o de contrato de trabalho	X	X	X
Representantes sindicais	-	X	-
Greve	-	-	-

CONCLUSÕES

O presente estudo permite evidenciar algumas características sócioeconómicas dos setores da hotelaria, restauração e similares na Região Autónoma dos Açores, com destaque para a caracterização do universo laboral potencialmente abrangido no período de 2012 e das suas remunerações médias, assim como da contratação coletiva aplicável aos setores através da análise do conteúdo de todos os instrumentos de regulamentação coletiva negociais publicados no período em análise.

Tendo em conta o universo laboral dos setores de hotelaria, restauração e similares, aqueles setores representam cerca de 12,9% do tecido empresarial regional e cerca de 7,7% dos ativos açorianos.

Em termos de estrutura empresarial, relativamente à dimensão as empresas caracterizam-se maioritariamente como microempresas (86%), em que metade (51%) se encontra sediada na ilha de São Miguel. Pertencendo a maioria delas ao setor da restauração, com cerca de 479 empresas (71,1%) na Região.

Quanto ao perfil dos trabalhadores por conta de outrem ao serviço dessas empresas, a maioria é do sexo feminino (65,5%), na faixa etária entre os 21 e os 40 anos (64%), sendo que 43% são profissionais semiqualeificados e 35% possuem o 3º ciclo do ensino básico, que somando aos 25% dos profissionais com o 2º ciclo do ensino básico, perfazem 63% do total dos trabalhadores.

Os contratos de trabalho celebrados são em 69,4% dos casos “contratos sem termo”, e em média as remunerações auferidas para as CAE’s em análise não ultrapassam os 600,00€ mensais.

As variações médias das remunerações convencionais deflacionadas, não apresentaram valores negativos ao longo do período em análise, com exceção do ano de 2009 que apresenta variações positivas

Quanto ao conteúdo dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho referentes aos setores de hotelaria, restauração e similares, e em relação às temáticas selecionadas, constata-se que as seguintes temáticas não foram negociadas em nenhuma das convenções coletivas: formação profissional, horário concentrado, teletrabalho e greve.

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

Temáticas não abordadas no CCT CCIPD/SPTTSM:

- Horário com adaptabilidade,
- Banco de horas;
- Trabalho a tempo parcial;

- Representantes sindicais.

Temáticas não abordadas no CCT CCAH/SPTTAH:

- Isenção de horário;
- Trabalho a tempo parcial;
- Contratos de trabalho a termo;
- Transferência do local de trabalho;
- Cedência ocasional de trabalhadores;
- Proteção social complementar.

Temáticas não abordadas no AE AÇORTUR/SPTTH:

- Horário com adaptabilidade;
- Banco de horas;
- Trabalho em comissão de serviço;
- Cedência ocasional de trabalhadores;
- Proteção social complementar;
- Representantes sindicais.

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

- Limites e duração do tempo de trabalho;
- Trabalho noturno;
- Trabalho por turnos;
- Trabalho suplementar;
- Polivalência funcional;
- Cessação do contrato de trabalho.

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

Cessação do contrato de trabalho

Por força do disposto no artigo 8º da Lei nº 69/2013, de 30 de agosto, consideram-se nulas as disposições dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, celebrados antes da entrada em vigor da mesma lei, que prevejam montantes superiores aos resultantes do Código de Trabalho, relativamente ao seguinte:

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

Trabalho Suplementar

Por força do disposto no nº 4 do artigo 7º²⁴ da Lei nº 23/2012, de 25 de junho²⁵, ficam suspensas durante dois anos, a contar da entrada em vigor da mesma lei, as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as cláusulas de contratos de trabalho que disponham sobre:

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

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

Novembro 2014

²⁴ Artigo alterado pela Lei n.º48-A/2014, de 31 de julho, que prorroga até 31 de dezembro de 2014 o prazo de suspensão das disposições de IRCT e das cláusulas de contrato de trabalho estabelecidos no n.º4 do artigo 7.º da Lei n.º23/2012, de 25 de junho.

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

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	2
PARTE I	3
METODOLOGIA SÓCIOECONÓMICA	3
CAPÍTULO 1 - CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL DOS SETORES	4
1.1 Contexto socioeconómico na Região Autónoma dos Açores	4
1.2 Número de empresas e de trabalhadores por CAE	4
1.3 Distribuição geográfica das empresas	5
1.4 Dimensão das empresas	6
CAPÍTULO 2 - CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DOS SETORES	9
2.1 Distribuição dos trabalhadores por CAE's e ilhas de estabelecimento	9
2.2 Perfil dos trabalhadores	10
2.2.1 Trabalhadores por sexo	10
2.2.2 Trabalhadores por idades	11
2.2.3 Trabalhadores por níveis de qualificação profissional	12
2.2.4 Trabalhadores por nível de habilitação	15
2.2.5 Trabalhadores por tipo de contrato de trabalho	17
CAPÍTULO 3 – REMUNERAÇÕES CONVENCIONAIS E EFETIVAS	18
3.1- Remunerações médias base convencionais e efetivas por CAE	18
3.2- Remunerações médias base efetivas por nível de habilitação e sexo	19
CAPÍTULO 4 – VARIAÇÃO INTERTABELAS	22
4.1- Variações médias nominais e deflacionadas	23
4.2- Variações médias nominais e deflacionadas por ano e IRCT	24
PARTE II	25
CAPÍTULO 5 – ANÁLISE DOS CONTEÚDOS DOS IRCT DOS SETORES	27
5.1 – Formação Profissional	27
5.1.1 – Trabalhador estudante	27
5.2 – Limites, duração e organização do tempo de trabalho	28
5.2.1 Limite diário e semanal do período normal de trabalho	28
5.2.2 Horários de trabalho com adaptabilidade	29
5.2.3 Banco de horas	29
5.2.4 Horário concentrado	30
5.2.5 Isenção de horário	30
5.2.6 Trabalho a tempo parcial	31
5.2.7 Trabalho noturno	31
5.2.8 Trabalho por turnos	31
5.2.9 Trabalho suplementar	32
5.3 – Polivalência funcional	34
5.3.1 – Mobilidade funcional	34
5.4 – Teletrabalho	35
5.5 – Trabalho em comissão de serviço	35
5.6 – Contratos de trabalho a termo	35

5.7 – Transferência de local de trabalho _____	36
5.8 – Cedência ocasional de trabalhadores _____	36
5.9 – Proteção social complementar _____	36
5.10 – Cessação de contratos de trabalho _____	36
5.11 – Representantes sindicais _____	39
5.12 – Greve _____	39
CONCLUSÕES _____	41
ÍNDICE _____	44
ÍNDICE DE TABELAS, GRÁFICOS E QUADROS _____	46

ÍNDICE DE TABELAS, GRÁFICOS E QUADROS

PARTE I

Tabela 1 – Número de empresas e de trabalhadores por CAE	4
Tabela 2 – Número de empresas por CAE e por ilha	5
Tabela 3 – Distribuição das empresas por dimensão e por CAE	6
Tabela 4 – Distribuição das empresas por dimensão, por ilha e por CAE	7
Tabela 5 – Distribuição dos TCO por ilha e por CAE	9
Tabela 6 – Distribuição dos TCO por sexo e por CAE	10
Tabela 7 – Distribuição dos TCO por idade e por CAE	11
Tabela 8 – Distribuição dos TCO por nível de qualificação profissional e por CAE	13
Tabela 9 – Distribuição dos TCO por Nível de Qualificação e por CAE	15
Tabela 10 – Distribuição dos TCO por tipo de contrato de trabalho e por CAE	17
Tabela 11 – Distribuição dos TCO por nível de habilitação, remuneração média efetiva, remuneração média convencional e diferença entre as médias	19
Tabela 12 – Valor médio das remunerações efetivas por sexo e nível de habilitação	20
Tabela 13 – Valor médio das remunerações efetivas por sexo e CAE	21
Tabela 14 – Variações médias intertabelas por IRCT	23
Tabela 15 – Variações médias por ano e por IRCT	24
Gráfico 1 – Número de empresas e de trabalhadores por CAE	4
Gráfico 2 – Número de empresas por CAE e por ilha	5
Gráfico 3 – Distribuição percentual das empresas por dimensão	6
Gráfico 4 – Distribuição das empresas da CAE 55 (alojamento) por dimensão, por ilha	7
Gráfico 5 – Distribuição das empresas da CAE 56 (restauração) por dimensão, por ilha	8
Gráfico 6 – Distribuição das empresas da CAE p931 (golfe) por dimensão, por ilha	8
Gráfico 7 – Distribuição das empresas de CAE's diversas por dimensão, por ilha	8
Gráfico 8 – Distribuição percentual dos TCO por sexo	10
Gráfico 9 – Distribuição percentual dos TCO por idade	11

Gráfico 10 – Distribuição percentual dos TCO por idade e por CAE 55 (alojamento).....	12
Gráfico 11 – Distribuição percentual dos TCO por idade e por CAE 56 (restauração)	12
Gráfico 12 – Distribuição percentual dos TCO por nível de qualificação profissional	13
Gráfico 13 – Distribuição percentual dos TCO por nível de qualificação profissional e por CAE 55 (alojamento).....	14
Gráfico 14 – Distribuição percentual dos TCO por nível de qualificação profissional e por CAE 56 (restauração)	14
Gráfico 15 – Distribuição percentual dos TCO por nível de qualificação.....	15
Gráfico 16 – Distribuição percentual dos TCO por nível de qualificação e por CAE 55 (alojamento).....	16
Gráfico 17 – Distribuição percentual dos TCO por nível de qualificação e por CAE 56 (restauração).....	16
Gráfico 18 – Distribuição percentual dos TCO por tipo de contrato de trabalho	17
Gráfico 19 – Valor médio das remunerações convencionais e efetivas por CAE.....	19
Gráfico 20 – Valor médio das remunerações efetivas e convencionais por nível de habilitação	20
Gráfico 21 – Valor médio das remunerações efetivas, por sexo e por nível de habilitação	21
Gráfico 22 – Valor médio das remunerações efetivas, por sexo e por CAE.....	22
Gráfico 23 – Variações médias nominais deflacionadas por CAE.....	23
 PARTE II	
Quadro I: Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho	26
Quadro II: limite diário e semanal do período normal de trabalho	29
Quadro III: Trabalho suplementar	33
Quadro IV: Síntese conclusiva.....	40