

Contratação Coletiva de Trabalho
Publicada na Região Autónoma dos Açores

Sector da Metalomecânica



DIREÇÃO DE SERVIÇOS DO TRABALHO

Agosto 2015

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



INTRODUÇÃO

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

Este estudo tem como objetivo proceder à análise da contratação coletiva de trabalho de âmbito geográfico circunscrito às ilhas de São Miguel e de Santa Maria, negociada para as empresas que se dediquem à indústria de metalomecânica – mecânica e fabricação de produtos metálicos, ou que não se dedicando principalmente àquela atividade, tenham ao seu serviços trabalhadores com funções predominantemente correspondentes às definidas para as categorias profissionais¹ previstas no contrato coletivo de trabalho (CCT) negociado para o setor entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria, no período compreendido entre a última publicação do texto integral do CCT e 31 de dezembro de 2014.

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

A primeira perspetiva socioeconómica debruçasse sobre a estrutura empresarial regional, que cai no âmbito geográfico de aplicação do CCT do setor da metalomecânica, ou seja nas ilhas de São Miguel e Santa Maria, procedendo-se à caracterização das empresas segundo a sua distribuição geográfica por ilha e dimensão de acordo com o número de trabalhadores que emprega. Procedem-se também à análise do perfil dos respetivos trabalhadores por conta de outrem (TCO) de acordo com as variáveis distribuição por setores e ilhas do estabelecimento comercial, género, faixa etária, nível de qualificação profissional², nível de habilitação literária e tipo de contrato de trabalho. De seguida analisa-se a diferenciação entre remunerações médias convencionais e remunerações efetivas auferidas pelos TCO do setor da metalomecânica, atendendo ao género e ao nível de habilitação literária, em que são ponderadas as variações médias convencionais e as variações médias deflacionadas relativas às remunerações acordadas nas tabelas salariais das convenções.

Na segunda perspetiva jurídico-laboral procede-se à análise do conteúdo da contratação coletiva de trabalho regional para o mesmo setor, atento ao disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro, com as sucessivas alterações aprovadas até à presente data³, com vista a apurar como foi regulamentado convencionalmente um conjunto de 23 grandes temas predefinidos, a

¹ Algumas das categorias profissionais previstas no CCT celebrado Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria – Setor de metalomecânica, encontram-se também previstas no CCT celebrado entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo – Setores de Motoristas, Metalúrgicos e Metalomecânicos, e no CCT celebrado entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta – Setor de Transportes, Oficinas, Garagens e Estações de Serviço, que foram objeto do “Estudo sobre o Setor dos Transportes – Junho 2015”.

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

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

³ Tendo a nona alteração ao Código do Trabalho sido aprovada pela Lei n.º120/2015, de 1 de setembro (Reforça os direitos de maternidade e paternidade).

saber: vigência e denúncia, trabalho de menores, trabalhador estudante, formação profissional, limites à duração e organização do trabalho, polivalência funcional, mobilidade funcional, teletrabalho, trabalho em comissão de serviço, contrato de trabalho a termo, transferência do local de trabalho, deslocação do local de trabalho, cedência ocasional de trabalhador, férias, feriados, proteção social complementar, retribuição do trabalho suplementar, remunerações complementares, cessação do contrato de trabalho, prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, segurança e saúde no trabalho, representantes sindicais, greve e comissão paritária.

Para a elaboração deste estudo foram utilizados os dados disponibilizados pelas empresas no Anexo A (Quadro de Pessoal)⁴ do Relatório Único, entregue no Observatório do Emprego e Formação Profissional até maio de 2014. E, analisado o conteúdo do único contrato coletivo de trabalho celebrado especificamente para o setor da metalomecânica na Região, que foi celebrado entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria – Setor de metalomecânica, cuja alteração salarial e outro texto consolidado foi publicada no Jornal Oficial, II Série, n.º176, de 14 de setembro de 2009, e as alterações salariais e outras subsequentes foram publicadas no Jornal Oficial, II Série, n.º118, de 23 de junho de 2010, e no Jornal Oficial, II Série, n.º152, de 9 de agosto de 2011.

⁴ A informação do anexo A (Quadro de Pessoal) tem por referência a situação ao dia 31 outubro do ano de referência do Relatório Único. O Relatório Único na Região Autónoma dos Açores é regulado pelo Decreto Legislativo Regional nº 24/2010/A, de 22 de julho. As empresas/entidades empregadoras que devem apresentar Relatório Único são as que se encontram abrangidas pelo Código do Trabalho, excetuando-se as que tenham ao seu serviço trabalhadores domésticos, bem como os trabalhadores rurais ou da pesca que não tenham contabilidade organizada.

PARTE I

METODOLOGIA SOCIOECONÓMICA

Uma vez que na Região só foi negociado um instrumento de regulamentação coletiva (IRCT), específico para as empresas que se dediquem à indústria de metalomecânicas ou que não se dedicando principalmente àquela atividade, tenham ao seu serviços trabalhadores com funções predominantemente correspondentes às definidas para as categorias profissionais previstas no contrato coletivo de trabalho para o setor económico da metalomecânica, o seu âmbito geográfico circunscreve-se às ilhas de S. Miguel e de Santa Maria, quer por via do princípio da dupla filiação, quer por via de extensão administrativa, o universo laboral apresentado no presente estudo, cinge-se apenas aquelas duas ilhas.

Assim, para o apuramento do universo laboral na Região abrangido pelo CCT do setor económico da metalomecânica, foram utilizados os Anexos A (Quadros de Pessoal) referentes a 31 outubro de 2013, que serviram de base à informação do presente estudo. Tendo sido selecionadas todas as empresas com sede ou estabelecimento na área geográfica das ilhas de S. Miguel e Santa Maria, e que indicaram ter como atividade económica a abrangida por este CCT, assim como todos os trabalhadores por conta de outrem (TCO) em que as respetivas empresas os declararam como estando abrangidos por aquela convenção.

O universo laboral apurado foi classificado de acordo com a atividade principal das empresas e dividido em 3 grupos: Um primeiro grupo relativo às empresas que se dedicam principalmente às atividades de mecânica, um segundo grupo relativo às empresas que se dedicam principalmente à fabricação de produtos metálicos e finalmente um terceiro grupo relativo às empresas que, apesar de apresentarem outras atividades económicas principais, empregam trabalhadores classificados com categorias profissionais ligadas à metalomecânica e, como tal, se encontram abrangidos pela convenção em análise.

Na análise das remunerações mensais declaradas atendeu-se apenas aos trabalhadores com categorias profissionais equiparáveis às previstas no CCT.

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 do último texto consolidado.

No cálculo das variações médias deflacionadas entre tabelas foi utilizado o Índice de Preços ao Consumidor (IPC) dos anos das publicações das tabelas, tendo como referência a tabela publicada aquando do texto consolidado, no ano de 2009, a 31 de dezembro de 2014.

CAPÍTULO 1 - CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL

1.1 - CONTEXTO SOCIOECONÓMICO NAS ILHAS DE SÃO MIGUEL E SANTA MARIA

O total de empresas que nas Ilhas de São Miguel e Santa Maria empregam trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais do CCT em estudo é de 73, representando cerca de 1,42% do tecido empresarial regional⁵, sendo o número total de TCO (trabalhadores por conta de outrem) 403, o que representa cerca de 0,84% da população ativa açoriana⁶.

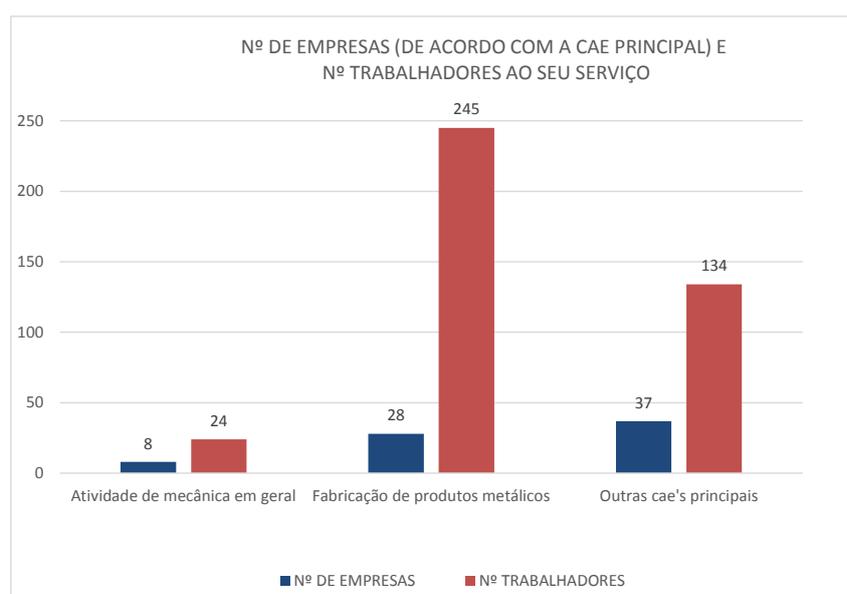
1.2 - NÚMERO DE EMPRESAS E DE TRABALHADORES

Analisando o universo laboral apurado verificamos que em 2013 existiam em São Miguel e Santa Maria 73 empresas, das quais 8 com atividade principal de mecânica, 28 com atividade de fabricação de produtos metálicos e 37 com atividades principais diversas, mas empregando trabalhadores nas categorias profissionais constantes da convenção em análise. Estas empresas empregam um total de 403 trabalhadores do setor, dos quais 24 afetos à atividade de mecânica, 245 à fabricação de produtos metálicos e 134 em empresas que apresentam outras atividades principais.

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

	Atividade de mecânica em geral	Fabricação de produtos metálicos	Outras cae's principais	TOTAL
Nº DE EMPRESAS	8	28	37	73
Nº TRABALHADORES	24	245	134	403

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



⁵ O número total de empresas que entregaram os quadros de pessoal (Anexo A), em 2013 é de 5142.

⁶ O número total de trabalhadores dos quadros de pessoal (Anexo A), referentes em 2013, é de 48111.

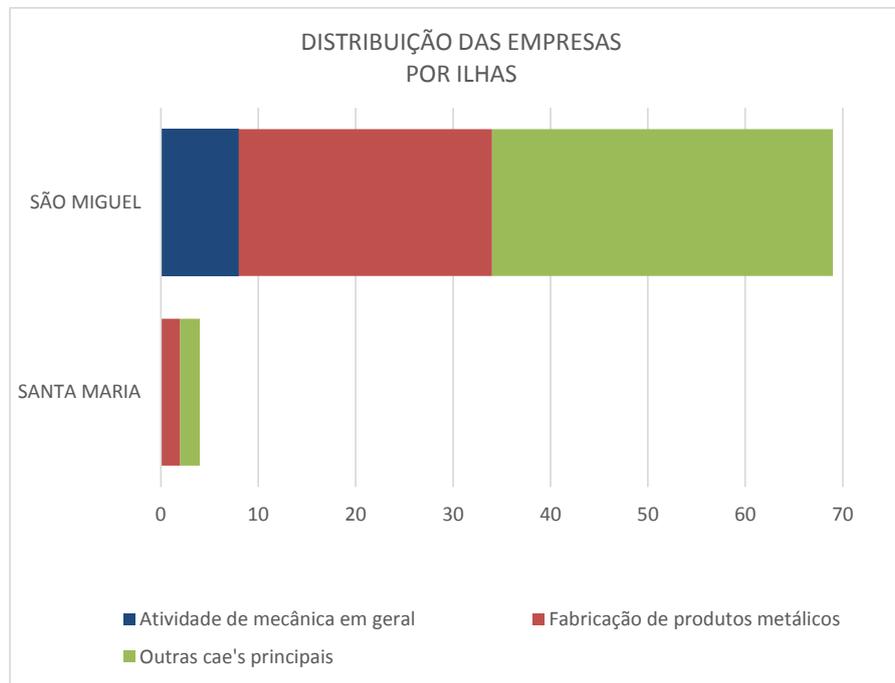
1.3 - DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA DAS EMPRESAS

Atendendo à distribuição geográfica das empresas, necessariamente verifica-se que maioria está sediada na ilha de São Miguel, com um total de 67 empresas (94,4%), das 73 apuradas e em Santa Maria encontramos 4 (5,6%), e destas 4 nenhuma tem como atividade económica principal a mecânica.

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

ILHAS	DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS POR ILHAS				
	Atividade de mecânica em geral	Fabricação de produtos metálicos	Outras cae's principais	total	%
SANTA MARIA		2	2	4	5,5
SÃO MIGUEL	8	26	35	69	94,5
TOTAL	8	28	37	73	100,0
%	11,0	38,4	50,7	100	

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



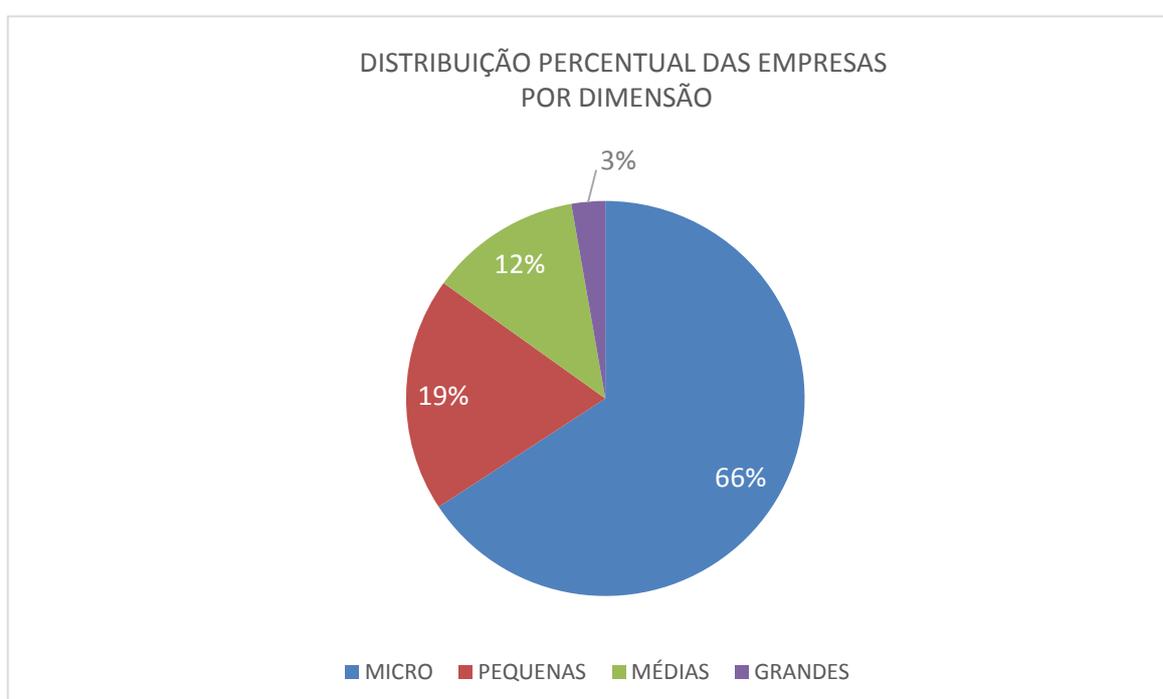
1.4- A DIMENSÃO DAS EMPRESAS

Atendendo à dimensão das empresas⁷, segundo o número de trabalhadores que empregam, verifica-se que do universo apurado a maioria das empresas emprega menos de 10 trabalhadores (micro empresas), num total de 48 empresas (65,8%) seguindo-se as pequenas empresas com 14 (19,2%), as médias empresas com 9 (12,3%), e foram encontradas 2 (2,7%) grandes empresas que empregam mais de 250 trabalhadores.

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

	DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS POR DIMENSÃO E SETORES					%
	MICRO	PEQUENAS	MÉDIAS	GRANDES	TOTAL	
Atividade de mecânica em geral	8				8	11,0
Fabricação de produtos metálicos	21	5	2		28	38,4
Outras cae's	19	9	7	2	37	50,7
TOTAL	48	14	9	2	73	100,0
%	65,8	19,2	12,3	2,7	100,0	137,0

Gráfico 3 – Distribuição percentual das empresas por dimensão.



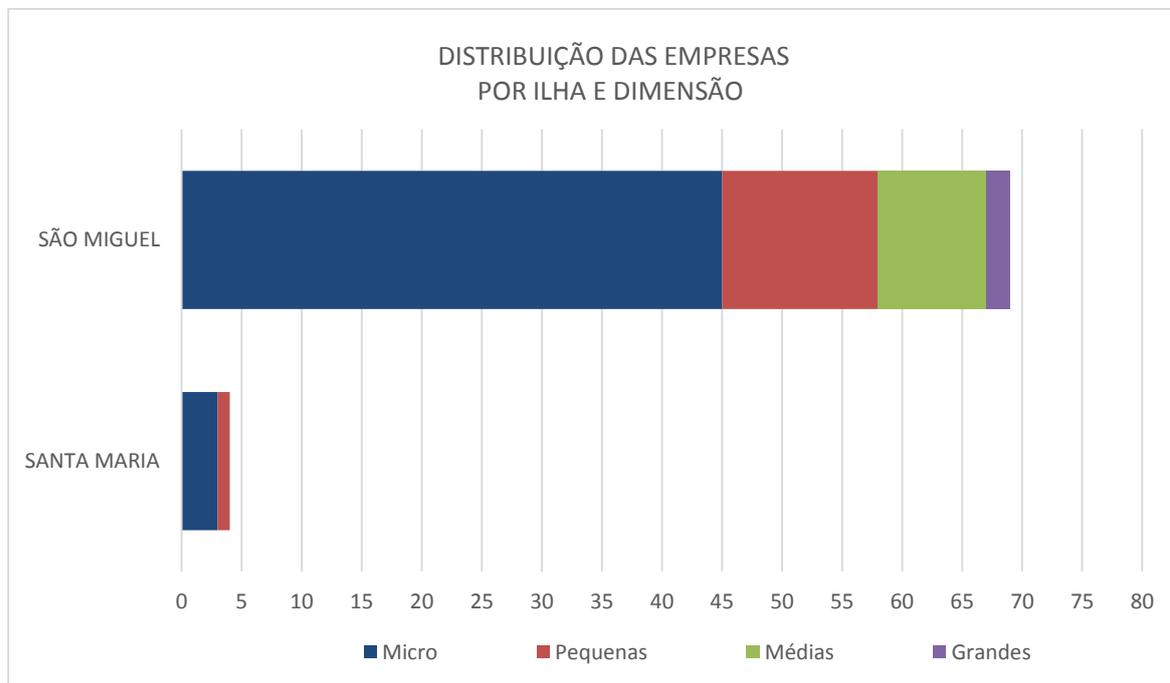
⁷ De acordo com o artigo 100º do Código do Trabalho as microempresas empregam menos de 10 trabalhadores, as pequenas empresas empregam de 10 a menos de 50 trabalhadores, as médias empresas empregam de 50 a menos de 250 trabalhadores e as grandes empresas empregam 250 ou mais trabalhadores.

Analisando a dimensão das empresas por ilha, verificamos que o tecido empresarial se caracteriza maioritariamente por ser de micro empresas em qualquer das duas ilhas, seguindo-se as pequenas empresas. Em S. Miguel encontramos as médias e grandes empresas.

Tabela 4 – Distribuição das empresas por ilha e dimensão.

DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS POR DIMENSÃO E ILHA					
ILHAS	Micro	Pequenas	Médias	Grandes	TOTAL
SANTA MARIA	3	1			4
SÃO MIGUEL	45	13	9	2	69
TOTAL	48	14	9	2	73
%	65,8	19,2	12,3	2,7	100,0

Gráfico 4 – Distribuição das empresas por ilha e dimensão.



CAPÍTULO 2 - CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES

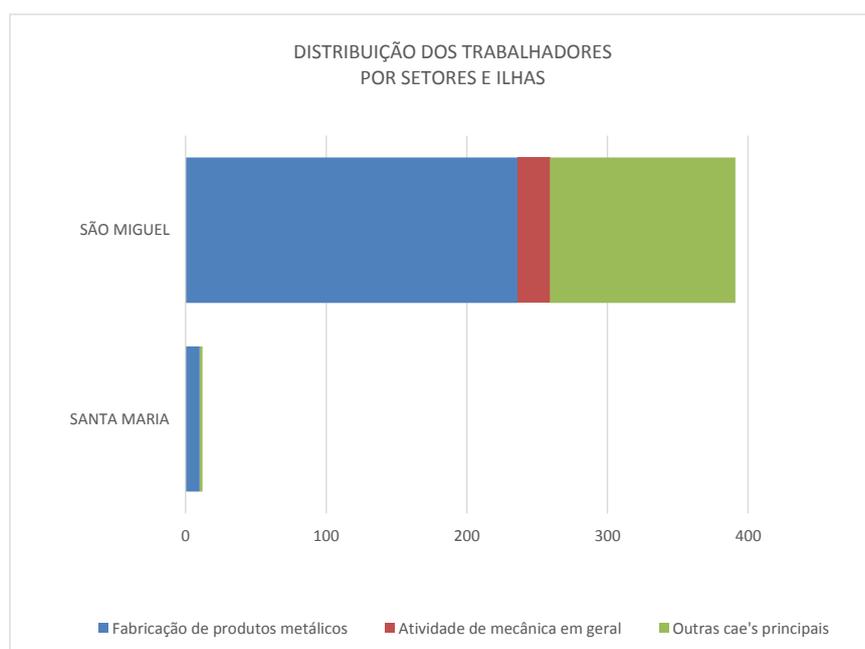
2.1- DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR SETORES E ILHAS DE ESTABELECIMENTO

Dos 403 trabalhadores apurados 246 (61%) desempenham a sua profissão nas empresas com atividade principal de fabricação de produtos metálicos, seguindo-se 134 (33,3%) nas empresas com outras atividades principais e 23 (5,7%) nas empresas que se dedicam à atividade de mecânica em geral. Quanto ao número de profissionais, por ilhas de estabelecimento, o quadro abaixo mostra que cerca de 391 (97%) dos trabalhadores tem o seu local de trabalho em São Miguel, e em Santa Maria, categorizados com as categorias profissionais previstas no CCT exercem a sua atividade 12 (3%) trabalhadores.

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

ILHAS	DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR SETORES E ILHAS				
	Atividade de mecânica em geral	Fabricação de produtos metálicos	Outras cae's principais	total	%
SANTA MARIA		10	2	12	3,0
SÃO MIGUEL	23	236	132	391	97,0
TOTAL	23	246	134	403	100,0
%	5,7	61,0	33,3	100,0	

Gráfico 5 – Distribuição dos TCO por ilha e setor.



2.2- PERFIL DOS TRABALHADORES

2.2.1- OS TRABALHADORES POR GÉNERO

Analisado o perfil dos trabalhadores por conta de outrem de acordo com o género verificamos que, dos 403 trabalhadores, 397 são do sexo masculino e 6 são do sexo feminino, representando respetivamente 98,5% e 1,5% do universo total. Os trabalhadores do sexo masculino estão afetos predominantemente ao setor dos transportes e os do sexo feminino predominantemente a outros setores económicos.

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

DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR SETORES E SEXO					
SEXO	Atividade de mecânica em geral	Fabricação de produtos metálicos	Outras cae's principais	total	%
FEMININO	1	2	3	6	1,5
MASCULINO	23	243	131	397	98,5
TOTAL	24	245	134	403	100,0
%	6,0	60,8	33,3	100,0	

Gráfico 6 – Distribuição percentual dos TCO por sexo.



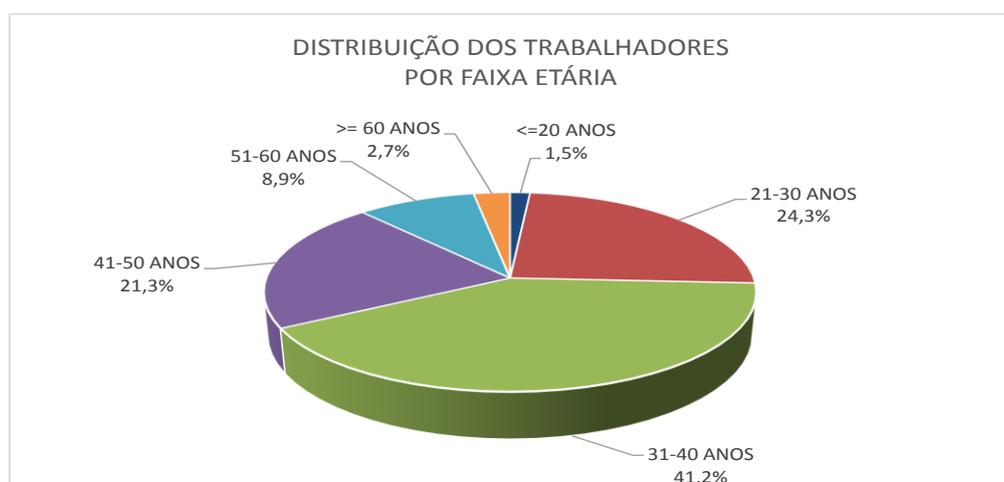
2.2.2- OS TRABALHADORES POR FAIXA ETÁRIA

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 a maioria dos trabalhadores, afeta ao setor económico da fabricação de produtos metálicos, e que em qualquer dos setores da metalomecânica, encontra-se nas faixas etárias entre 31-40 anos (41,2%), seguindo-se a faixa dos 21-30 anos (24,3%), em que ambas totalizam 65,5%. Sendo residual o número de trabalhadores com menos de 20 anos (1,5%).

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

DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR SETORES E FAIXA ETÁRIA					
FAIXA ETÁRIA	Atividade de mecânica em geral	Fabricação de produtos metálicos	Outros	total	%
<=20 ANOS	1	5	0	6	1,5
21-30 ANOS	7	49	42	98	24,3
31-40 ANOS	8	106	52	166	41,2
41-50 ANOS	6	57	23	86	21,3
51-60 ANOS	1	21	14	36	8,9
>= 60 ANOS	1	7	3	11	2,7
TOTAL	24	245	134	403	100,0
%	6,0	60,8	33,3	100,0	

Gráfico 7 – Distribuição percentual dos TCO por faixa etária.



2.2.3- OS TRABALHADORES POR NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

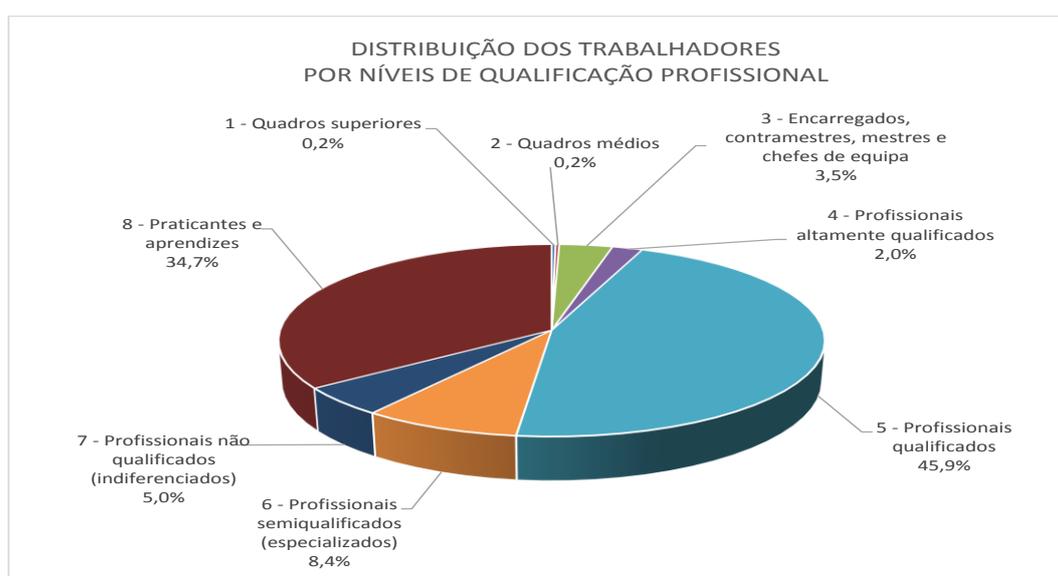
Na análise do nível de qualificação profissional de cada trabalhador, teve-se por referência a integração em níveis de qualificação das profissões previstas na convenção coletiva de trabalho, estruturado em oito níveis desde o nível 1 - quadros superiores ao nível 8 - praticantes e aprendizes. Verificando-se que quase metade do universo laboral apurado encontra-se no nível 5, em 185 (45,9%) trabalhadores são profissionais qualificados., seguindo-se o nível 8 com 14 (34,7%) ajudantes e aprendizes⁸.

No fim da tabela estão os quadros superiores e os quadros médios, ambos com 1 trabalhador (0,2%).

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

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR SETORES E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL				
	Atividade de mecânica em geral	Fabricação de produtos metálicos	Outros	total	%
1 - Quadros superiores		1		1	0,2
2 - Quadros médios			1	1	0,2
3 - Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	2	5	7	14	3,5
4 - Profissionais altamente qualificados		8		8	2,0
5 - Profissionais qualificados	7	106	72	185	45,9
6 - Profissionais semiquualificados (especializados)	7	20	7	34	8,4
7 - Profissionais não qualificados (indiferenciados)	1	18	1	20	5,0
8 - Praticantes e aprendizes	7	87	46	140	34,7
TOTAL	24	245	134	403	100,0
%	6,0	60,8	33,3	100,0	

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



⁸ A aprendizagem de acordo com o IRCT tem a duração de 4 anos, denominando-se aprendizes de 1.º, 2.º e 3.º ano, tomando no 4.º ano o nome de ajudantes. Neste estudo não distingui estudo se os aprendizes são de 1.º, 2.º ou 3.º ano.

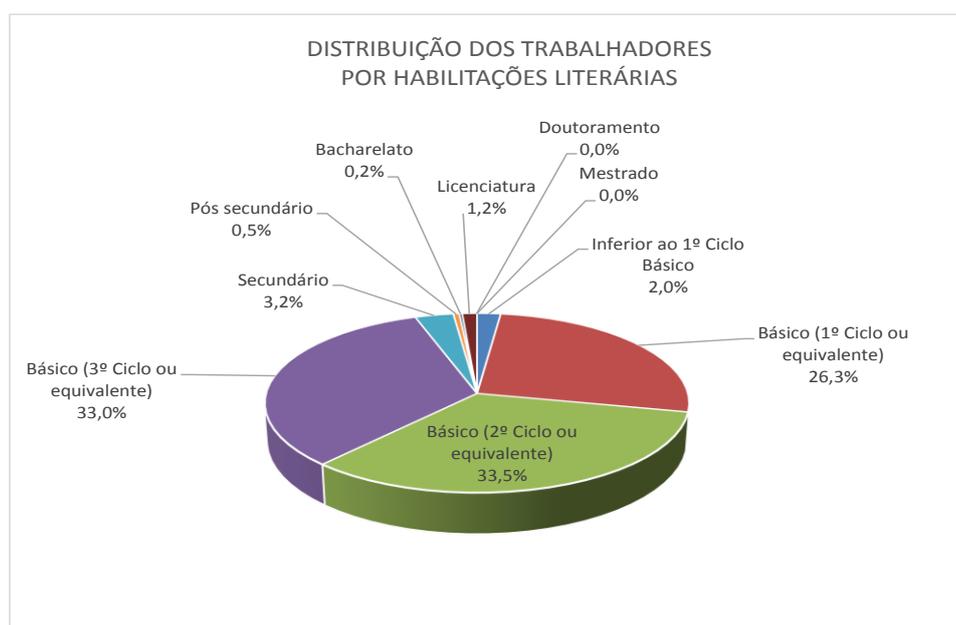
2.2.4- OS TRABALHADORES POR NÍVEIS DE HABILITAÇÃO LITERÁRIA

Quanto ao nível de habilitação literária, do universo laboral apurado verifica-se que a maior parte dos trabalhadores apresenta habilitações inferiores ao ensino secundário, ou seja 382 (94,8%) do total de 403 trabalhadores. Com o ensino secundário encontramos 13 trabalhadores (3,2%), com ensino pós secundário 2 (0,5%), com bacharelato 1 (0,2%), e com licenciatura 5 (1,2%), com mestrado ou doutoramento não foi encontrado nenhum trabalhador.

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

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR SETORES E HABILITAÇÕES LITERÁRIAS				
	Atividade de mecânica em geral	Fabricação de produtos metálicos	Outros	total	%
Inferior ao 1º Ciclo Básico		6	2	8	2,0
Básico (1º Ciclo ou equivalente)	6	73	27	106	26,3
Básico (2º Ciclo ou equivalente)	8	82	45	135	33,5
Básico (3º Ciclo ou equivalente)	9	76	48	133	33,0
Secundário	1	4	8	13	3,2
Pós secundário		2		2	0,5
Bacharelato			1	1	0,2
Licenciatura		2	3	5	1,2
Mestrado				0	0,0
Doutoramento				0	0,0
TOTAL	24	245	134	403	100,0
%	6,0	60,8	33,3	100,0	

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



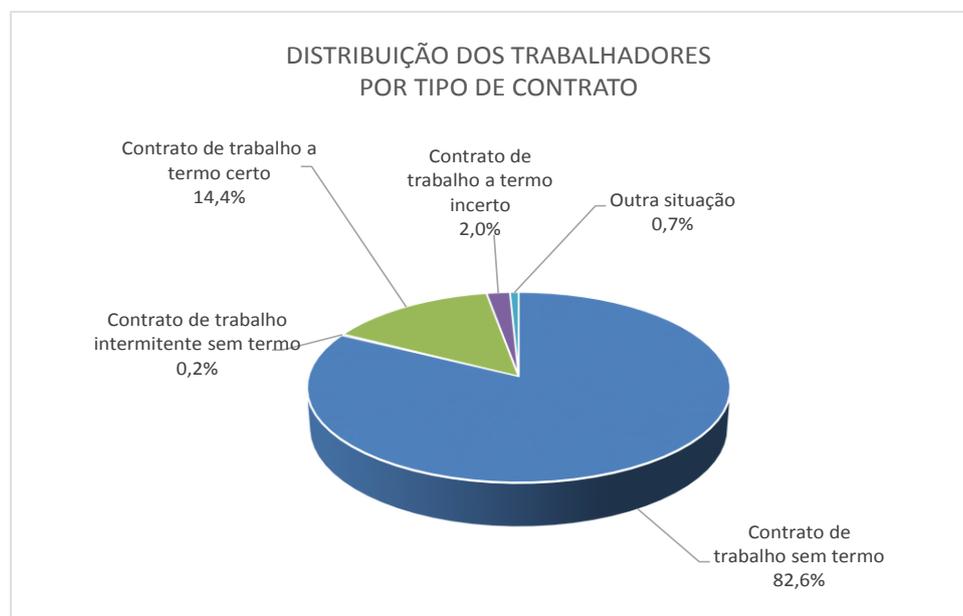
2.2.5- OS TRABALHADORES POR TIPO DE CONTRATO

Quanto ao tipo de contrato celebrado entre a entidade empregadora e o trabalhador, apuramos que 333 (82,6%) dos contratos de trabalho celebrados são contratos por tempo indeterminado (sem termo), seguido de 66 contratos a termo (certo e incerto) que representam 16,4% do total dos 403 trabalhadores.⁹

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

TIPO DE CONTRATO	DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR SETORES E TIPO DE CONTRATO				
	Atividade de mecânica em geral	Fabricação de produtos metálicos	Outros	total	%
Contrato de trabalho sem termo	18	213	102	333	82,6
Contrato de trabalho intermitente sem termo			1	1	0,2
Contrato de trabalho a termo certo	6	32	20	58	14,4
Contrato de trabalho a termo incerto			8	8	2,0
Outra situação			3	3	0,7
TOTAL	24	245	134	403	100,0
%	6,0	60,8	33,3	100,0	

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



⁹Os contratos de trabalho identificados no Anexo A como sendo do tipo "outra situação", a não ser no caso de lapsos de preenchimento correspondem em regra aos empregadores que exercem funções na empresa e que auferem remunerações e por isso constam dos Anexos A.

CAPÍTULO 3 – REMUNERAÇÕES CONVENCIONAIS E EFETIVAS

Para analisarmos as remunerações dos profissionais do setor da metalomecânica, houve a necessidade de excluir os trabalhadores que não apresentaram, nos quadros de pessoal, dados equiparáveis ao CCT. Por esse motivo, o número total dos trabalhadores neste capítulo é de 350, o que representa menos 55 trabalhadores do que o universo laboral efetivo.

As remunerações efetivas reportam-se a 2013, enquanto as remunerações convencionais reportam-se à última tabela salarial publicada do CCT em análise, sendo que as últimas alterações foram publicadas em 2011.

Para a análise das remunerações, foram atualizadas para 509,25€ todas as remunerações com valores abaixo da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) para a Região Autónoma dos Açores em vigor à data¹⁰, quer as das remunerações referentes à tabela convencional, quer as remunerações apresentadas nos Anexos A (quadros de pessoal).

3.1- REMUNERAÇÕES MÉDIAS BASE CONVENCIONAIS E EFETIVAS

Analisando as remunerações médias auferidas verificamos que os profissionais com remunerações médias efetivas mais altas pertencem aos profissionais ligados à fabricação de produtos metálicos, com uma média de 684,61€, em contrapartida, as remunerações médias efetivas mais baixas pertencem aos trabalhadores ligados à atividade de mecânica, com uma remuneração média de 564,45€. Por outro lado, as remunerações médias convencionais mais altas pertencem aos profissionais ligados às empresas com outras atividades principais sendo a remuneração média convencional mais baixa de 523,98€ pertencente aos profissionais relativos às atividades de mecânica.

A remuneração média efetiva é de 670,58€ e a remuneração média convencional é de 541,33€.

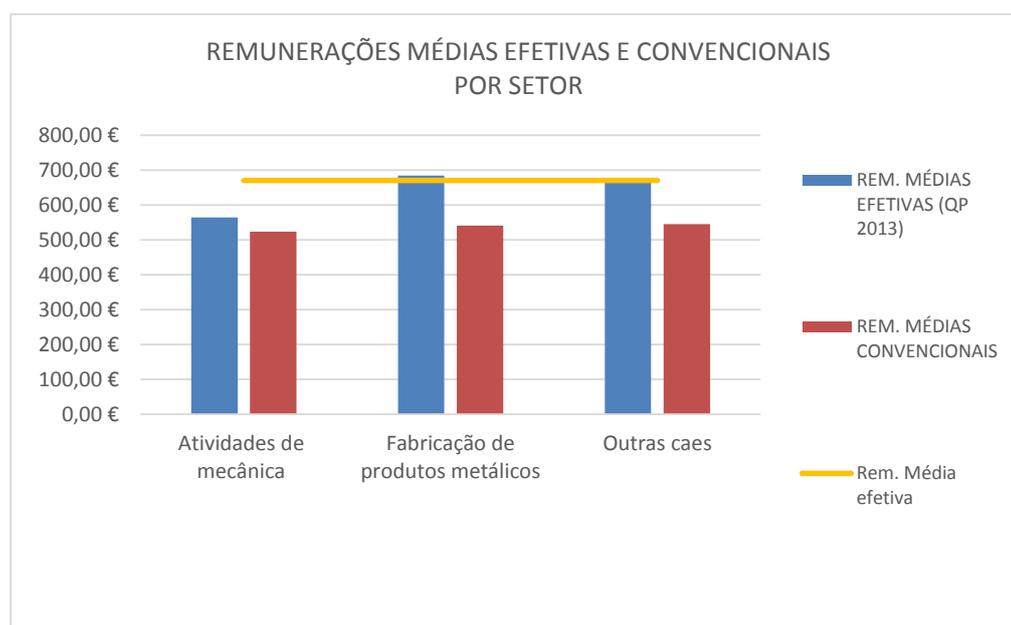
Tabela 11 – Remunerações médias efetivas e convencionais por setores.

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS E CONVENCIONAIS		
SETORES	REM. MÉDIAS EFETIVAS (QP 2013)	REM. MÉDIAS CONVENCIONAIS
Atividades de mecânica	564,45 €	523,98 €
Fabricação de produtos metálicos	684,61 €	540,85 €
Outras caes	664,54 €	544,88 €
Total Geral	670,58 €	541,33 €

¹⁰ Ano de 2013, que corresponde ao período dos Anexos A (quadros de pessoal) analisados.

Comparando os valores médios de ambas as remunerações, convencionais e efetivas, verifica-se que as efetivas são, em todos os setores, superiores às convencionais, no entanto aquela diferença é mais acentuada no que diz respeito à fabricação de produtos metálicos, com uma diferença de 143,76€, ficando a atividade de mecânica com os valores mais próximos, com uma diferença de 40,47€.

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



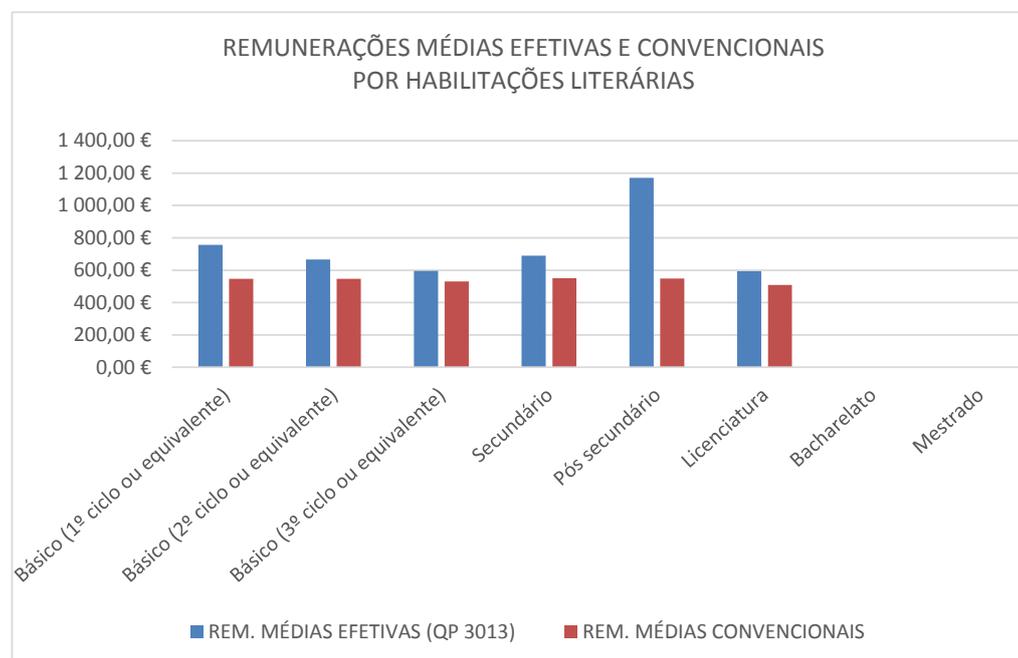
3.2- REMUNERAÇÕES MÉDIAS BASE EFETIVAS POR NÍVEL DE HABILITAÇÕES E SEXO

Analisando as remunerações efetivas tendo em conta as habilitações dos trabalhadores, verificamos que não existe uma relação direta entre as remunerações e as habilitações literárias, uma vez que não há um aumento gradual das remunerações médias efetivas para todos os níveis de habilitações literárias, pelo contrário, nota-se um decréscimo das remunerações médias desde as habilitações inferiores ao 1º ciclo até ao 3º ciclo do ensino básico, no entanto, é preciso ter em conta o número de trabalhadores de cada grupo de habilitações. A remuneração média efetiva mais alta pertence aos trabalhadores com o ensino pós secundário, com uma média de 1170,94€.

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

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS E CONVENCIONAIS			
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Nº TCO'S	REM. MÉDIAS EFETIVAS (QP 3013)	REM. MÉDIAS CONVENCIONAIS
Inferior ao 1º Ciclo Básico	4	847,63 €	555,97 €
Básico (1º ciclo ou equivalente)	89	756,89 €	546,31 €
Básico (2º ciclo ou equivalente)	121	666,75 €	546,56 €
Básico (3º ciclo ou equivalente)	120	594,81 €	531,09 €
Secundário	13	689,14 €	549,96 €
Pós secundário	2	1 170,94 €	547,89 €
Licenciatura	1	593,25 €	509,25 €
Bacharelato	-	-	-
Mestrado	-	-	-
Total Geral	350	670,58 €	541,33 €

Gráfico 12 – Remunerações efetivas e convencionais por habilitações literárias.

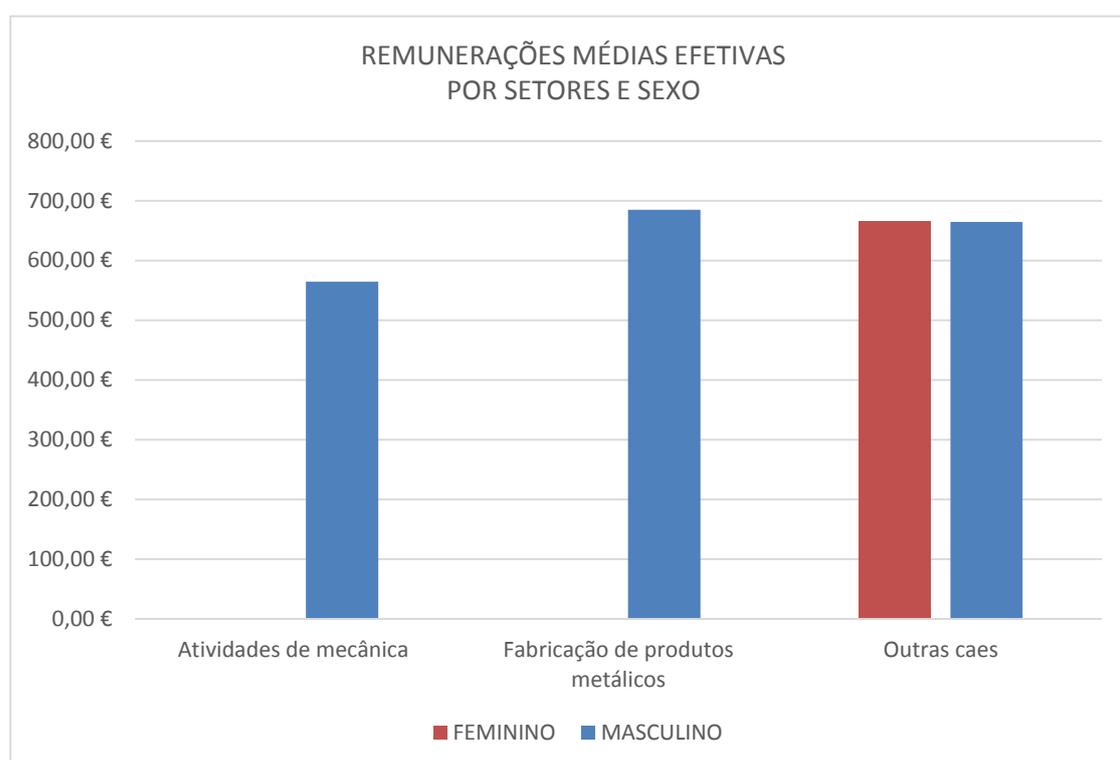


Ao introduzirmos a variável “sexo”, verificamos que, na única situação em que existem profissionais do sexo feminino (nas empresas com outras atividades), o valor da remuneração média não difere da remuneração média apurada para os trabalhadores do sexo masculino, sendo esta última superior em apenas 0,05€, o que representa -0,01%

Tabela 13 – Remunerações médias efetivas por setor e sexo.

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS			
SETORES	FEMININO	MASCULINO	dif. %
Atividades de mecânica	-	564,45 €	-
Fabricação de produtos metálicos	-	684,61 €	-
Outras caes	664,50 €	664,55 €	-0,01
Total Geral	664,50 €	670,63 €	-0,91
Médias totais	664,50 €	670,63 €	-0,91

Gráfico 13 – Remunerações médias efetivas por setor e sexo.

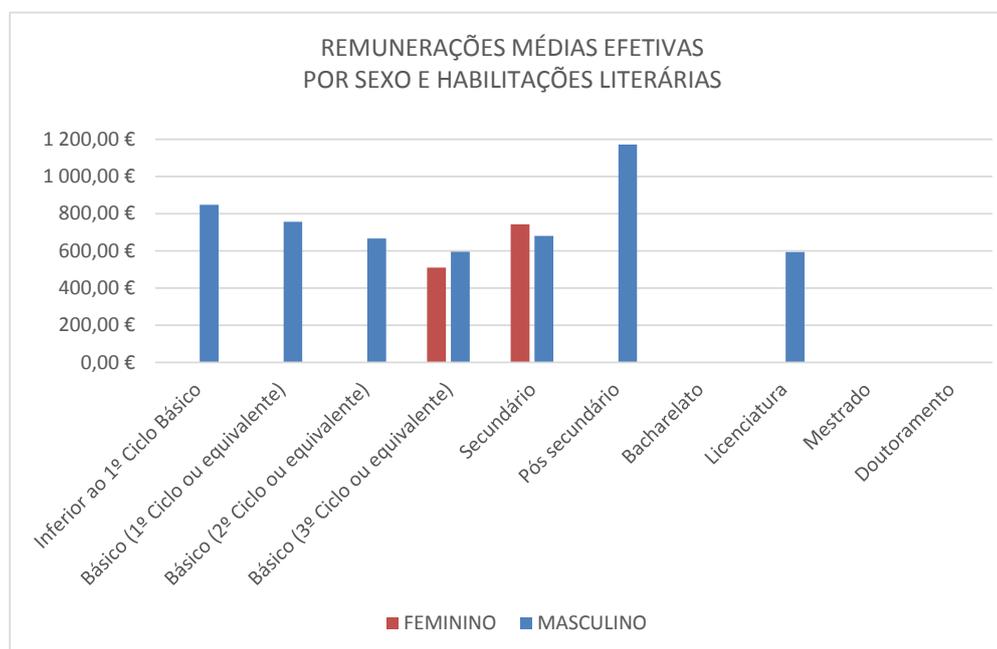


Ao acrescentarmos a variável das habilitações literárias, verificamos que nas duas situações em que nos aparecem ambos os sexos as diferenças das remunerações revelam que as mulheres com o 3º ciclo do ensino básico recebem, em média, menos 14,9% do que os homens, no entanto, as mulheres que possuem o ensino secundário recebem, em média, mais 9,22% do que os homens.

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

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS			
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	FEMININO	MASCULINO	dif. %
Inferior ao 1º Ciclo Básico	-	847,63 €	-
Básico (1º Ciclo ou equivalente)	-	756,89 €	-
Básico (2º Ciclo ou equivalente)	-	666,75 €	-
Básico (3º Ciclo ou equivalente)	509,25 €	595,53 €	-14,49
Secundário	742,13 €	679,51 €	9,22
Pós secundário	-	1 170,94 €	-
Bacharelato	-	-	-
Licenciatura	-	593,25 €	-
Mestrado	-	-	-
Doutoramento	-	-	-
Médias totais	664,50 €	670,63 €	-0,91

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



CAPÍTULO 4 – VARIAÇÃO ENTRE TABELAS

No cálculo das variações médias entre tabelas, foi feito o comparativo dos valores das remunerações das tabelas salariais do CCT, publicadas em Jornal Oficial.

No período em análise, desde o último texto consolidado (alteração salarial e outra), publicado em 2009, até 31 de dezembro de 2014, verificou-se que o CCT foi objeto de 2 alterações salariais (em 2010 e 2011)

Para o cálculo das variações utilizou-se a tabela do texto consolidado como tabela base.

No cálculo das variações deflacionadas, foi tido em conta o IPC (Índice de preços ao consumidor) do ano das publicações das alterações às tabelas salariais do CCT.

4.1- VARIAÇÕES MÉDIAS NOMINAIS E DEFLACIONADAS

No cálculo das variações médias deflacionadas, foi utilizado o IPC dos anos em que as tabelas salariais foram objeto de atualizações, após o último texto consolidado do CCT.

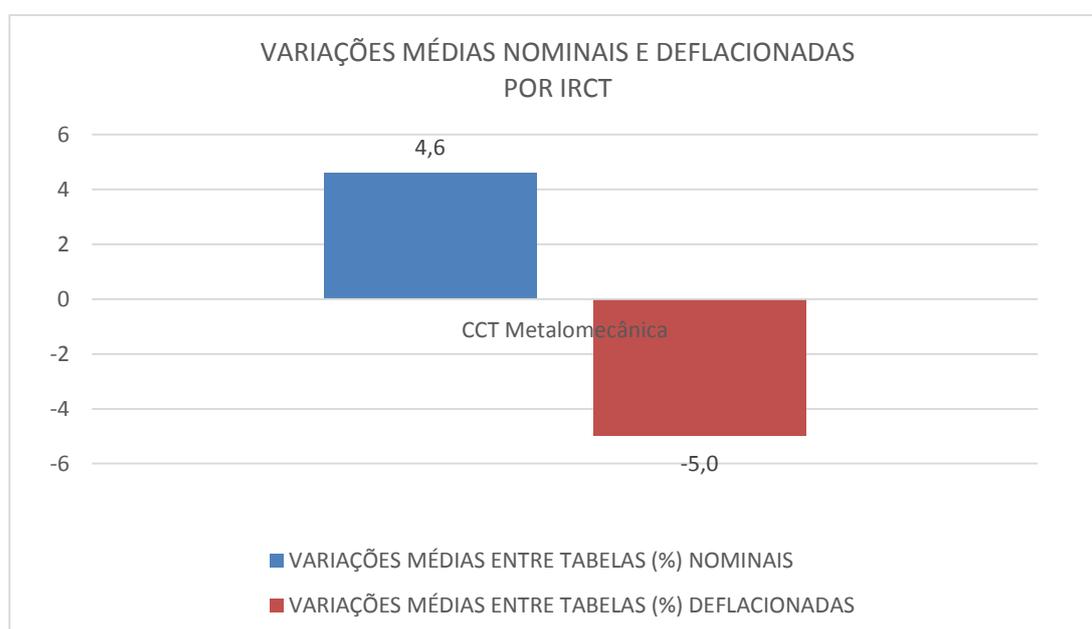
Tabela 15 – Variações médias nominais e deflacionadas por IRCT.

	IRCT	VARIAÇÕES MÉDIAS ENTRE TABELAS (%)	
		NOMINAIS	DEFLACIONADAS
DESDE O ÚLTIMO TEXTO CONSOLIDADO ATÉ 31/12/2014	CCT Metalomecânica	4,6	-5,0

De acordo com os valores obtidos, verificou-se que o aumento médio nominal desde o texto consolidado até 31 de Dezembro de 2014 foi de 4,6%.

Ao introduzirmos o IPC anual, os aumentos salariais baixam para valores negativos, sendo o valor médio deflacionado, naquele período, de -5%.

Gráfico 15 – Variações médias nominais deflacionadas por IRCT.



4.2- VARIAÇÕES MÉDIAS NOMINAIS E DEFLACIONADAS POR ANOS

Analisando as variações médias deflacionadas por anos, apenas em 2010 o valor foi positivo, com 2,13%. Nos anos subsequentes os valores das variações deflacionadas foram sempre negativos, uma vez que durante o período em análise, em 3 dos 5 anos, não foram publicados aumentos salariais.

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

ANO	IRCT'S	VARIAÇÕES MÉDIAS ENTRE TABELAS (%)		IPC
		NOMINAL	DEFLACIONADA	
2010	CCT Metalomecânica	3,43	2,13	1,3
2011	CCT Metalomecânica	1,17	-2,18	3,35
2012	CCT Metalomecânica	0	-2,85	2,85
2013	CCT Metalomecânica	0	-1,86	1,86
2014	CCT Metalomecânica	0	-0,26	0,26

PARTE II

PERSPECTIVA JURIDICO-LABORAL DA CONTRATAÇÃO COLETIVA REGIONAL EM ANÁLISE

Conforme dito na introdução deste estudo, este visa a análise da contratação coletiva de trabalho regional vigente especificamente para as empresas que exercem a atividade económica da metalomecânica, em que se verifica a existência apenas do contrato coletivo de trabalho (CCT) celebrado entre Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

As alterações salariais e outra (texto consolidado) deste CCT publicado no *Jornal Oficial*, II Série, nº 176, de 14 de setembro de 2009, e posteriores alterações publicadas no *Jornal Oficial*, II Série, nº 118, de 23 de Junho de 2010 e no *Jornal Oficial*, II Série, nº 152, em 09 de agosto de 2011, foram objeto da análise que se segue.

O âmbito pessoal e geográfico deste CCT circunscreve-se às ilhas de São Miguel e de Santa Maria, com alargamento por via administrativa nas mesmas ilhas às *“relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a atividade de metalomecânica, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais naquele previstas; e às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante [que] exerçam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados no Sindicato outorgante”*, operdo através das portarias de extensão indicadas: Portaria de Extensão nº 33/2009 de 10 de dezembro de 2009, publicada no *JO*, II Série n.º236, Portaria de Extensão nº 70/2010 de 23 de setembro de 2010, publicada no *JO*, II Série n.º184 e Portaria de Extensão nº 36/2011 de 25 de outubro de 2011, publicada no *JO*, II Série n.º205, conforme quadro síntese I.

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

IRCT	Âmbito geográfico	Publicação			
		Texto consolidado	Extensão	Alteração	Extensão
CCT <i>CCIPDL e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria</i>	São Miguel e Santa Maria	JO, II Série, nº 176, de 14/09/2009	JO, II Série, nº 236, de 10/12/2009	JO, II Série, nº 118, de 23/06/2010	JO, II Série, nº 184, de 23/09/2010
				JO, II Série, nº 152, de 09/08/2011	JO, II Série, nº 205, de 25/10/2011

CAPÍTULO 1 - ANÁLISE DO CONTEÚDO DO IRCT

Na análise do conteúdo do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho objeto deste estudo, que teve por referência o disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 97/2009, de 12 de fevereiro de 2009¹¹, e posteriores alterações designadamente as introduzidas pelas Lei n.º 23/2012, de 25 de junho¹², Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, e Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, adotou-se como entendimento não ser regulada, por maioria de razão, a omissão da matéria, assim como o clausulado que seja a transcrição do disposto no código do trabalho ou que faça mera remissão para o regime legal aplicável.

Esta análise teve por objeto os 23 temas seguidamente enumerados, que serão objeto de análise individual e do quadro síntese II:

- 1 - Vigência e denúncia
- 2 - Trabalho de menores
- 3 - Trabalhador estudante
- 4 - Formação profissional
- 5 - Limites à duração e organização do trabalho:

¹¹ Doravante, quando nada seja dito em contrário todas as referências legais entendem-se feitas para o Código do Trabalho.

¹² Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto (altera o artigo 10.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 48-A/2014, de 31 de julho (Prorroga o prazo de suspensão das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva).

- 5.1 - Limite diário e semanal do período normal de trabalho;
 - 5.2 - Horário de trabalho com adaptabilidade;
 - 5.3 - Banco de horas;
 - 5.4 - Horário concentrado;
 - 5.5 - Isenção de horário de trabalho;
 - 5.6 - Trabalho a tempo parcial;
 - 5.7 - Trabalho noturno;
 - 5.8 - Trabalho por turnos;
 - 5.9 - Trabalho suplementar.
- 6 - Polivalência funcional;
 - 7 - Mobilidade funcional;
 - 8 - Teletrabalho;
 - 9 - Trabalho em comissão de serviço;
 - 10 - Contrato de trabalho a termo;
 - 11 - Transferência do local de trabalho;
 - 12 - Deslocação do local de trabalho;
 - 13 - Cedência ocasional de trabalhador;
 - 14 - Férias;
 - 15 - Feriados;
 - 16 - Proteção social complementar;
 - 17 - Retribuição trabalho suplementar;
 - 18 - Remunerações complementares;
 - 19 - Cessação de contrato de trabalho;
 - 20 - Prevenção e reparação de acidentes de trabalho (AT) e doenças profissionais, segurança e saúde no trabalho (SST);
 - 21 - Representantes sindicais;
 - 22 - Greve;
 - 23 - Comissão Paritária.

1 - VIGÊNCIA E DENÚNCIA

Aquando da última publicação integral deste Contrato Coletivo de Trabalho (CCT), como texto consolidado, em 14 de setembro de 2009, as partes mantiveram na cláusula 2.ª (vigência e denúncia) a disposição de que o contrato é válido pelo período acordado, renovando-se por iguais e sucessivos períodos, se naquele ou nestes, não for denunciado, ou se não entrar em vigor uma revisão total ou parcial do mesmo.

Fazendo esta cláusula depender a cessação da vigência da convenção pela substituição desta por outro instrumento de regulamentação coletiva, nos termos do artigo 501º nº 1 alínea a) caducou decorridos cinco anos sobre a última publicação integral da convenção, ou seja em 14 de setembro de 2014.

Verificando-se a caducidade desta cláusula aplica-se subsidiariamente o regime previsto o artigo 499º nº 2, passando o CCT a vigorar pelo prazo de um ano, renovando-se sucessivamente por igual período.

2 - TRABALHO DE MENORES

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

Quanto à idade mínima de admissão do trabalhador no CCT estabelece-se que «*Nenhum trabalhador poderá ser admitido com idade inferior a 14 anos e sem que possua a escolaridade mínima obrigatória*», em contrário ao disposto no artigo 68º, com a redação introduzida pela Lei nº 47/2012, de 29 de agosto, que fixa a idade mínima de admissão nos 16 anos.

No capítulo dedicado às condições particulares de trabalho são reafirmados princípios análogos aos previstos na lei, tais como o dever que recai sobre a entidade empregadora de proporcionar aos menores condições de trabalho adequadas à sua idade, por forma a salvaguardar a sua saúde e o seu normal desenvolvimento físico e moral. E, estabelece os direitos especiais dos menores, nomeadamente quanto ao período normal de trabalho, estabelecendo que os menores não podem ser obrigados a prestar trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas, ou das 18 horas, no caso de frequentarem aulas noturnas.

3 - TRABALHADOR ESTUDANTE

O CCT não regula especificamente esta matéria, dispondo em termos análogos ao da lei ao determinar que “*são consideradas faltas justificadas as motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino*”.

4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O CCT condiciona aquando da admissão do trabalhador o acesso à categoria profissional de ajudante à posse de formação profissional específica. Assim como as promoções dos pré-oficiais e oficiais à aprovação num exame técnico profissional.

5 - LIMITES À DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

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

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

De modo diverso ao fixado no Código do Trabalho, estabelece que o período normal de trabalho semanal terá a duração máxima de 45 horas semanais, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor. Fixando que o período normal de trabalho diário não pode ser superior a 8 ou 9 horas, consoante haja lugar ao gozo de um dia ou a meio dia de descanso complementar. Não podendo iniciar-se antes das 7 horas e nem terminar depois das 20 horas.

O intervalo de descanso diário é regulado em termos análogos ao da lei.

5.2- Horário de trabalho com adaptabilidade

Em articulado próprio nesta matéria o CCT remete para o Código do Trabalho, determinando que o período de referência pode estender-se até ao limite máximo previsto no nº 1 do artigo 207º, isto é, 12 meses, ainda que «*O período de referência inicialmente previsto pode ser alterado a todo o tempo durante o seu decurso*».

5.3- Banco de horas

Ainda que nesta matéria se remeta para o Código do Trabalho, é fixada a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho e, ainda, o período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, bem como a antecedência com que esta informação deve ser dada.

5.4- Horário concentrado

Prevê-se a possibilidade de se recorrer ao regime de horário concentrado nos termos da alínea b) do artigo 209º. Refere-se que a aplicação deste regime não confere direito à alteração da retribuição mensal e que a sua aplicação deve ser comunicada ao trabalhador com 5 dias de antecedência.

5.5- Isenção de horário de trabalho

É condicionada a possibilidade de haver isenção de horário de trabalho apenas para os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização, com os efeitos previstos na lei.

5.6- Trabalho a tempo parcial

Esta matéria não é regulada no CCT.

5.7- Trabalho noturno

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

Fixa o período de tempo durante o qual o trabalho prestado deve ser considerado noturno entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

5.8- Trabalho por turnos

Define o trabalho por turnos como sendo o trabalho prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, com um número de variantes de horário de trabalho, em cada ano, igual ou superior ao número de turnos. Estabelecendo-se que os trabalhadores sujeitos a este regime só podem mudar de turno após o descanso semanal.

5.9- Trabalho suplementar

Define o trabalho suplementar para os termos da lei, e fixa as condições em que pode ser prestado.

6 - POLIVALÊNCIA FUNCIONAL

Em termos semelhantes ao da lei é fixado que o trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado. No entanto, o CCT vai mais longe quanto ao direito que o trabalhador adquire à categoria profissional a que corresponde a retribuição mais elevada: *“Se o trabalhador executar habitual e predominantemente tarefas suscetíveis de enquadramento em mais do que uma categoria profissional, ser-lhe-á atribuída aquela a que corresponde mais elevada retribuição em prejuízo da afetação que vinha tendo.”*

7 - MOBILIDADE FUNCIONAL

Nesta matéria são reproduzidos os termos da lei.

8 - TELETRABALHO

Esta modalidade de prestação de trabalho não é regulada.

9 - TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO

É omissa nesta matéria.

10 - CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

É omissa nesta matéria.

11 - TRANSFERÊNCIA DO LOCAL DE TRABALHO

O CCT regula esta matéria, em termos semelhantes ao da lei. No entanto, caso o trabalhador rescinda o contrato pelo facto de essa transferência lhe causar prejuízo sério este tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

12 - DESLOCAÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO

Num capítulo específico são fixados os princípios gerais, distinguindo entre pequenas e grandes deslocações, a forma de remuneração do período de deslocação e os direitos dos trabalhadores de cada um dos dois tipos de deslocação.

13 - CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADOR

É omissa nesta matéria.

14 - FÉRIAS

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

O CCT regula de modo detalhado esta matéria, nomeadamente quanto ao direito e duração das férias, irrenunciabilidade do direito a férias, violação do direito a férias, acumulação de férias, marcação do período de férias, retribuição durante as férias e efeitos das faltas nas férias.

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

“a) Dez dias consecutivos no ano de admissão, se o trabalhador tiver sido admitido no 1.º semestre do ano civil.

b) Vinte e um dias consecutivos para os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano civil anterior ao do seu vencimento não tenham completado um ano de serviço.

c) Trinta dias consecutivos para os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano civil anterior ao do seu vencimento, tenham um ou mais anos de serviço.”

15 - FERIADOS

O artigo 236º nº 2 determina que *«O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou o contrato de trabalho não pode estabelecer feriados diferentes dos indicados nos artigos anteriores»*.^{13,14}

No CCT são fixados como feriados obrigatórios os mesmos que constavam do Código do Trabalho, antes das alterações introduzidas pela Lei n.º23/2012, de 25 de junho, para além de serem previstos o feriado regional, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade. Do CCT não constam os feriados obrigatório do domingo de Páscoa e do dia 25 de dezembro.

¹³ Tenha-se em consideração que, nos termos do nº 1 do artigo 10º da Lei nº 23/2012, de 25 de junho (que procedeu à terceira alteração ao Código do Trabalho), se refere que *«A eliminação dos feriados de Corpo de Deus, de 5 de Outubro, de 1 de novembro e de 1 de dezembro, resultante da alteração efetuada pela presente lei ao nº 1 do artigo 234º do Código do Trabalho, produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013 e será obrigatoriamente objeto de reavaliação num período não superior a cinco anos»*.

¹⁴ A segunda-feira do Espírito Santo dia feriado previsto nestes IRCT é feriado regional conforme Decreto Regional nº 13/80/A, da Assembleia Regional dos Açores de 21 de agosto de 1980, conjugado com o n.º4 do artigo 8.º da Lei n.23/2012, de 25 de junho.

16 - PROTEÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR

Nesta matéria é omissa. Tendo apenas sido previsto o direito dos trabalhadores nas grandes deslocações para fora da ilha onde se situa o local de trabalho a um seguro de viagem no valor 1000 contos (atualmente 4988€).

17 - RETRIBUIÇÃO TRABALHO SUPLEMENTAR

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

Neste CCT foram fixados os seguintes acréscimos sobre a retribuição horária:

- 150% pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal.
- 100% pelo trabalho prestado em dias ou meio dia de descanso complementar ou em dia feriado.
- 75% pelo trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho.

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

18 - REMUNERAÇÕES COMPLEMENTARES

Neste CCT foi acordado o pagamento de acréscimos remuneratórios para as seguintes situações:

- A retribuição do Trabalho noturno será paga com o acréscimo de 30% sobre o trabalho equivalente prestado durante o dia;
- Os trabalhadores que laborem em regime de turnos têm direito a um acréscimo na retribuição base mensal, que será igual a:

- 10%, se for prestado em 2 turnos, quando apenas um deles for parcialmente noturno.
 - 12,5%, se for prestado em 2 turnos, quando um deles for totalmente noturno.
 - 20%, se for prestado em 2 turnos, em que ambos sejam total ou parcialmente noturnos ou nos casos de 3 ou mais turnos.
- Diuturnidades no montante de 7,58€ por cada cinco anos na empresa, contados desde a data da admissão, até ao limite de cinco diuturnidades (de acordo com a alteração de 09/08/2011);

19 - CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

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

O CCT dedica um capítulo à cessação do contrato de trabalho, onde refere cinco das formas de cessação do contrato de trabalho previstas na lei, e prevê aquilo que se entende por «*justa causa para despedimento por parte da entidade patronal*» e «*rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com justa causa*», em termos idênticos aos previstos na lei. Prevê também, a forma como deve ser calculada a indemnização a que cada trabalhador tem direito em caso de despedimento coletivo, bem como o prazo de aviso prévio que deverá ser respeitado em caso de denúncia do contrato de trabalho, por parte do trabalhador e, ainda, a forma de cálculo da indemnização a que o trabalhador tem direito no caso de se despedir com justa causa.

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

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

O CCT estabelece princípios gerais análogos aos previstos no Código do Trabalho e na Lei dos Acidentes de Trabalho (Lei n.º98/2009, de 4 de setembro), tais como: o dever que incumbe aos empregadores de proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral; a necessidade dos empregadores aplicarem e efetivarem as medidas de segurança, saúde e higiene recomendadas; prevê-se também a prestação de trabalho em condições compatíveis com o seu estado para os trabalhadores com

incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional; para além disto, estabelece-se ainda um conjunto de medidas que têm em vista a prevenção e o controle de alcoolemia e estupefacientes.

Acrescente-se a necessidade de, em determinadas circunstâncias, dever ser constituída uma comissão de prevenção e segurança a quem caberá, em geral, garantir o cumprimento das normas de higiene e segurança.

21 - REPRESENTANTES SINDICAIS

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

É dedicado um capítulo à liberdade do exercício do direito sindical, onde são fixados os princípios gerais, o dever de comunicação às empresas da identidade dos representantes dos trabalhadores, a forma de organização das comissões sindicais e direito de reunião, as condições para o exercício do direito sindical, as garantias dos trabalhadores com funções sindicais.

22 - GREVE

É omissa nesta matéria.

23 - COMISSÃO PARITÁRIA

É prevista 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.

Quadro II: Síntese Conclusiva

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

CONCLUSÕES

Na primeira parte dedicada à perspetiva socioeconómica conclui-se que o universo laboral apurado dos profissionais do setor económico da metalomecânica abrangidos pelo contrato coletivo de trabalho negociado para o setor, cujo âmbito geográfico se cinge às ilhas de São Miguel e Santa Maria, representa cerca de 0,84 % dos ativos açorianos e as empresas que os empregam representam cerca de 1,42% do tecido empresarial regional.

As empresas apuradas atendendo à sua dimensão, de acordo com o número de trabalhadores que empregam, caracterizam-se maioritariamente como sendo do tipo microempresas (65,89%), estando a larga maioria (94,5%) sediada na ilha de São Miguel. Estas empregam maioritariamente profissionais ligados ao setor da fabricação de produtos metálicos (60,7%), a quase totalidade do sexo masculino (98,5%) com idades compreendidas entre os 21 e os 40 anos (65,2%). Quanto ao seu nível de qualificação quase metade (45,9%) são profissionais qualificados, e 94,8% possuem o ensino básico ou equivalente.

Os contratos de trabalho celebrados entre as entidades empregadoras e os trabalhadores são maioritariamente (81,6%) por tempo indeterminado. Variando as remunerações médias mensais entre os 564,45€ (para os profissionais das atividades de mecânica) e os 684,61€ (para os profissionais da fabricação de produtos metálicos). Tendo sido apurado como valor da média global das remunerações efetivas o de 670,58€.

Da análise das variações deflacionadas por anos, verifica-se que, excecionalmente, em 2010 o valor é positivo com 2,13%. No entanto, a variação média das remunerações convencionais deflacionadas para o período em análise, entre 2009 e 2014, é negativo com -5%.

Na segunda parte que se se procedeu à análise do conteúdo do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) em causa, atendendo às 23 temáticas pré-selecionadas constata-se que as 9 temáticas de seguida enunciadas não foram negociadas, ou quando constam do clausulado trata-se de mera transcrição ou de remissão para a lei, que de acordo com o critério adotado entende-se como não negociadas: trabalhador estudante, trabalho a tempo parcial, mobilidade funcional, teletrabalho, trabalho em comissão de serviço, contrato de trabalho a termo, cedência ocasional de trabalhador, proteção social complementar e greve.

Em relação a algumas das temáticas que são reguladas no IRCT de modo contrário a normas legais imperativas (quer absolutas, quer relativas) do Código do Trabalho, nomeadamente as que dispõem sobre a idade mínima de admissão ao trabalho, período normal de trabalho e limite diário do período normal de

trabalho, à que se ater ao disposto no nº 2 do artigo 7º da Lei Preambular do atual Código do Trabalho que determinar «*As disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra no prazo de 12 meses após a entrada em vigor desta lei, sob pena de nulidade*».

Ainda a considerar a disposição do artigo 8º 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 nº 2 do artigo 344º, no nº 4 do artigo 345º e no artigo 366º [compensação por despedimento coletivo], 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*».

Agosto 2015

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
PARTE I	3
METODOLOGIA SOCIOECONÓMICA	3
CAPÍTULO 1 - CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL.....	4
1.1 - CONTEXTO SOCIOECONÓMICO NAS ILHAS DE SÃO MIGUEL E SANTA MARIA	4
1.2 - NÚMERO DE EMPRESAS E DE TRABALHADORES	4
1.3 - DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA DAS EMPRESAS.....	5
1.4- A DIMENSÃO DAS EMPRESAS	6
CAPÍTULO 2 - CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES.....	8
2.1- DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR SETORES E ILHAS DE ESTABELECIMENTO	8
2.2- PERFIL DOS TRABALHADORES.....	9
2.2.1- OS TRABALHADORES POR GÉNERO	9
2.2.2- OS TRABALHADORES POR FAIXA ETÁRIA.....	10
2.2.3- OS TRABALHADORES POR NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.....	11
2.2.4- OS TRABALHADORES POR NÍVEIS DE HABILITAÇÃO LITERÁRIA	12
2.2.5- OS TRABALHADORES POR TIPO DE CONTRATO.....	13
CAPÍTULO 3 – REMUNERAÇÕES CONVENCIONAIS E EFETIVAS	14
3.1- REMUNERAÇÕES MÉDIAS BASE CONVENCIONAIS E EFETIVAS.....	14
3.2- REMUNERAÇÕES MÉDIAS BASE EFETIVAS POR NÍVEL DE HABILITAÇÕES E SEXO	15
CAPÍTULO 4 – VARIAÇÃO ENTRE TABELAS	19
4.1- VARIAÇÕES MÉDIAS NOMINAIS E DEFLACIONADAS	19
4.2- VARIAÇÕES MÉDIAS NOMINAIS E DEFLACIONADAS POR ANOS	20
PARTE II.....	21
PERSPECTIVA JURIDICO-LABORAL DA CONTRATAÇÃO COLETIVA REGIONAL EM ANÁLISE	21
QUADRO I: INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	22
CAPÍTULO 1 - ANÁLISE DO CONTEÚDO DOS IRCTS.....	22
1 - VIGÊNCIA E DENÚNCIA.....	24
2 - TRABALHO DE MENORES	24
3 - TRABALHADOR ESTUDANTE.....	24
4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	25
5 - LIMITES À DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	25
5.1- LIMITE DIÁRIO E SEMANAL DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO (PNT)	25
5.2- HORÁRIO DE TRABALHO COM ADAPTABILIDADE	25
5.3- BANCO DE HORAS	25
5.4- HORÁRIO CONCENTRADO	26
5.5- ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO	26
5.6- TRABALHO A TEMPO PARCIAL	26
5.7- TRABALHO NOTURNO	26
5.8- TRABALHO POR TURNOS.....	26
5.9- TRABALHO SUPLEMENTAR	26
6 - POLIVALÊNCIA FUNCIONAL.....	27

7 - MOBILIDADE FUNCIONAL	27
8 - TELETRABALHO	27
9 - TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO	27
10 - CONTRATO DE TRABALHO A TERMO	27
11 - TRANSFERÊNCIA DO LOCAL DE TRABALHO	27
12 - DESLOCAÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO	27
13 - CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADOR	28
14 - FÉRIAS	28
15 - FERIADOS	28
16 - PROTEÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR	29
17 - RETRIBUIÇÃO TRABALHO SUPLEMENTAR	29
18 - REMUNERAÇÕES COMPLEMENTARES	29
19 - CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	30
20 - PREVENÇÃO E REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	30
21 - REPRESENTANTES SINDICAIS	31
22 - GREVE	31
23 - COMISSÃO PARITÁRIA	31
QUADRO II: SÍNTESE CONCLUSIVA	32
CONCLUSÕES	33
ÍNDICE	35
ÍNDICE DE TABELAS, GRÁFICOS E QUADROS	37

ÍNDICE DE TABELAS, GRÁFICOS E QUADROS

PARTE I

Tabela 1 – Número de empresas e de TCO por atividades principais -----	4
Tabela 2 – Distribuição das empresas por atividades principais e por ilhas -----	5
Tabela 3 – Distribuição das empresas por atividades principais e dimensão -----	6
Tabela 4 – Distribuição das empresas por ilha e dimensão -----	7
Tabela 5 – Distribuição dos TCO por ilha e por setor -----	8
Tabela 6 – Distribuição dos TCO por sexo e por setor -----	9
Tabela 7 – Distribuição dos TCO por faixa etária e por setor -----	10
Tabela 8 – Distribuição dos TCO por nível de qualificação profissional e por setor -----	11
Tabela 9 – Distribuição dos TCO por nível de habilitação literária e por setor -----	12
Tabela 10 – Distribuição dos TCO por tipo de contrato de trabalho e por setor -----	13
Tabela 11 – Remunerações médias efetivas e convencionais por setores -----	14
Tabela 12 – Número de TCO por habilitações literárias e respectivas remunerações médias efetivas e convencionais -----	16
Tabela 13 – Remunerações médias efetivas por setor e sexo -----	17
Tabela 14 – Remunerações médias efetivas por habilitações literárias e sexo -----	18
Tabela 15 – Variações médias nominais e deflacionadas por IRCT -----	19
Tabela 16 – Variações médias nominais e deflacionadas por ano e IRCT -----	20
Gráfico 1 – Número de empresas e de TCO por atividades principais -----	4
Gráfico 2 – Distribuição das empresas por atividades principais e por ilhas -----	5
Gráfico 3 – Distribuição percentual das empresas por dimensão -----	6
Gráfico 4 – Distribuição das empresas por ilha e dimensão -----	7
Gráfico 5 – Distribuição dos TCO ilha e setor -----	8
Gráfico 6 – Distribuição percentual dos TCO por sexo -----	9
Gráfico 7 – Distribuição dos TCO por faixa etária -----	10
Gráfico 8 – Distribuição percentual dos TCO por nível de qualificação profissional -----	11

Gráfico 9 – Distribuição percentual dos TCO por nível de habilitação literária -----	12
Gráfico 10 – Distribuição percentual dos TCO por tipo de contrato de trabalho-----	13
Gráfico 11 – Remunerações médias efetivas e convencionais por setores, e remunerações média efetiva total. -----	15
Gráfico 12 – Remunerações efetivas e convencionais por habilitações literárias -----	16
Gráfico 13 – Remunerações médias efetivas por setores e sexo-----	17
Gráfico 14 – Remunerações médias efetivas por habilitações literárias e sexo-----	18
Gráfico 15 – Variações médias nominais e deflacionadas por IRCT-----	20
PARTE II	
Quadro I: Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho -----	25
Quadro II: Síntese conclusiva -----	39