



**Região Autónoma
da Madeira**
Governo Regional

Secretaria Regional
de Inclusão, Trabalho e Juventude
Direção Regional do Trabalho

ESTATÍSTICAS DO TRABALHO

Síntese de resultados

QUADROS DE PESSOAL 2024

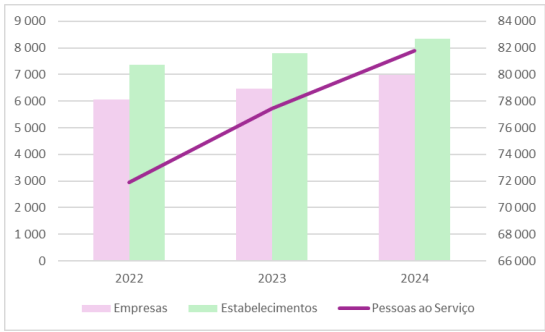
(Relatório Único – Anexo A)

A regulamentação do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, adaptado à Região Autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional nº 21/2009/M de 4 de Agosto, plasmada na Lei nº 105/2009 de 14 de Setembro, criou uma obrigação única, a cargo dos empregadores, de prestação anual de informação sobre a atividade social da empresa, com conteúdo e prazos de apresentação regulados na Portaria nº 55/2010 de 21 de Janeiro, que instituiu o modelo de Relatório Único, constituído por 6 anexos (A a F), correspondendo o Anexo A ao Quadro Pessoal.

Os indicadores apresentados abaixo resultam do tratamento estatístico da informação prestada pelas entidades empregadoras em sede de Anexo A – Quadro de Pessoal, com referência a outubro de 2024 e respeitam à Estrutura Empresarial, Emprego, Remunerações (base e ganho), Duração do Trabalho e Regulamentação Coletiva.

O apuramento estatístico é realizado em colaboração com o Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSSS.

ESTRUTURA EMPRESARIAL



O tecido empresarial da Região caracteriza-se em 2024 pelo predomínio das micro (5 612) e pequenas (1 162) empresas, que em conjunto, representam 97,0% das 6 984 empresas apuradas neste ano na RAM e são responsáveis por 53,2% do emprego regional.

O total de empresas apuradas em 2024 (6 984) aumentou em quinhentos e sete comparativamente a 2023 (6 477).

No ano de 2024 apuraram-se 8 335 unidades locais (estabelecimentos), número que apresenta um acréscimo de 6,7%, a que correspondem mais 525 unidades, face a 2023.

Quadro 1 - Número de empresas por dimensão e anos

Empresas	2022	2023	2024
Total	6 069	6 477	6 984
Até 4 pessoas	3 685	3 970	4 331
5 a 9 pessoas	1 225	1 244	1 281
10 a 49 pessoas	970	1 057	1 162
50 a 99 pessoas	106	122	122
100 a 249 pessoas	59	62	61
250 a 499 pessoas	13	12	16
500 e mais pessoas	11	10	11

Quadro 2 - Número de estabelecimentos por dimensão e anos

Estabelecimentos	2022	2023	2024
Total	7 354	7 810	8 335
Até 4 pessoas	4 386	4 680	5 044
5 a 9 pessoas	1 600	1 636	1 667
10 a 49 pessoas	1 142	1 261	1 379
50 a 99 pessoas	132	139	141
100 a 249 pessoas	80	79	85
250 a 499 pessoas	8	8	12
500 e mais pessoas	6	7	7

Em 2024 estavam ao serviço das unidades locais 81 801 pessoas, mais 5,6% (+4 344 trabalhadores) relativamente ao apurado no ano anterior.

Do total de pessoas ao serviço apuradas (81 801), 94,6% são trabalhadores por conta de outrem.

Quadro 3 - Número de pessoas ao serviço por situação na profissão e sexo

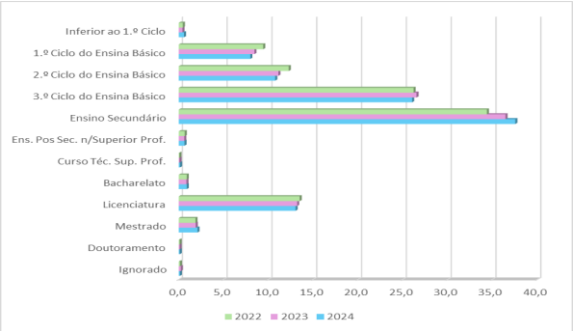
Pessoas ao Serviço	2022	2023	2024
Total	71 890	77 457	81 801
Trabalhador por conta de outrem	67 813	73 038	77 357
Empregador	3 904	4 247	4 293
Outra situação	173	154	153
Pessoas ao Serviço por sexo			
Homens	33 539	42 859	45 799
Mulheres	28 684	34 598	36 002

Ao nível das atividades económicas com maior preponderância no tecido económico regional continua a ser o Comércio (CAE G) que concentra o maior número de empresas, estabelecimentos com uma ligeira diminuição de pessoas ao serviço, 21,2% nas empresas, 24,5% nos estabelecimentos e 17,9% nas pessoas ao serviço. Segue-se o Alojamento e Restauração (CAE I), com 19,6 % nas empresas, 18,5% nos estabelecimentos e 21,0% nas pessoas ao serviço.

Quadro 4 – Atividade Económica

G - Comércio por grosso e a Retalho, Rep. de Veic. Aut. e Motoc.		I - Alojamento, Restauração e Similares
21,2	Empresas	19,6
24,5	Estabelecimentos	18,5
17,9	Pessoas ao Serviço	21,0

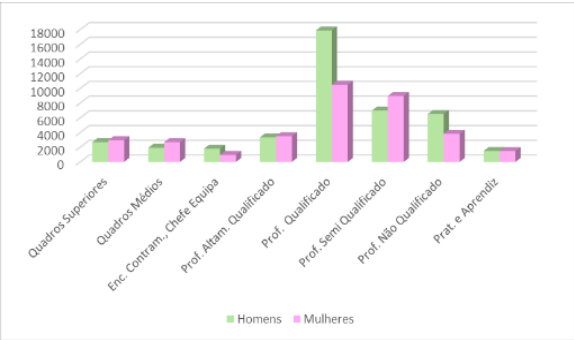
EMPREGO



Em 2024 foram apurados 77 357 trabalhadores por conta de outrem, dos quais 55,0% (42 559) são homens e 45,0% (34 798) mulheres.

Quanto à repartição percentual dos TCO por graus de habilitação literária, os resultados apontam para uma melhoria, face ao ano de 2023, traduzida pelo acréscimo em 54,5 pontos percentuais, dos portadores de grau académico secundário e pós-secundário.

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

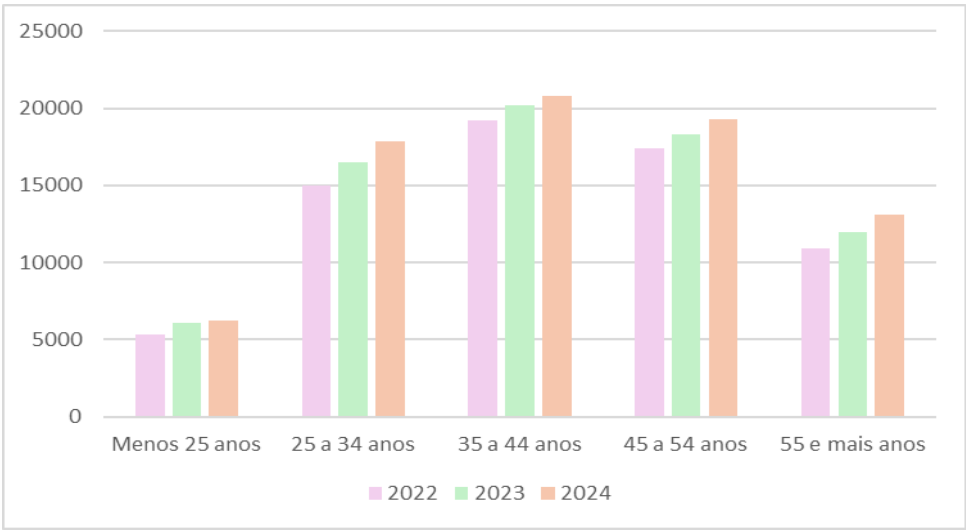


Na distribuição dos TCO por níveis de Qualificação, predominam os Qualificados (36,8%) e semiquualificados (20,6%) que congregam a maioria (57,4%) da mão-de obra.

Em termos evolutivos, destaca-se a apreciável melhoria (e predominância face aos homens) registada pelas mulheres detentoras de qualificações mais elevadas, exceto nos Encarregados e Profissionais qualificados.

Quanto à distribuição dos TCO por grupos etários, constata-se em 2024 um aumento do volume de trabalhadores de idade igual ou superior 55 anos, de +9,3% face a 2023, e um acréscimo do volume e peso dos trabalhadores mais jovens.

DISTRIBUIÇÃO DOS TCO’S POR GRUPOS ETÁRIOS



Em termos de antiguidade na empresa, o número de TCO com menos 1 ano de permanência na mesma entidade aumentou face a 2023.

Os TCO’s de antiguidade igual ou superior a 15 anos tiveram um aumento de 2,9%, os de antiguidade entre 1 a 4 anos registam um acréscimo 9,1%. Verificou-se um acréscimo de 2,9% nos TCO entre 5 a 14 anos de permanência na mesma entidade.

No que respeita ao tipo de vínculo estabelecido entre os TCO e as entidades empregadoras, 62,7% eram permanentes e 34,6% contratados a termo (certo e incerto).

Quadro 5 - Número de Trabalhadores por Conta de Outrem, segundo o tipo de Contrato

TCO por tipo de Contrato	2022	2023	2024
Total	67 813	73 038	77 357
Sem termo	42 513	45 506	48 521
Com termo certo	17 947	19 165	20 152
Com termo incerto	5 200	5 650	6 631
Outra situação	268	287	280

DURAÇÃO DO TRABALHO

Quanto ao regime de duração do trabalho, a grande maioria dos TCO exerce a sua profissão a tempo completo (91,1%).

No que concerne à duração semanal do trabalho, 81,0% dos TCO a tempo completo tinham um PNT situado entre as 39 e as 40 horas. Nos trabalhadores a tempo parcial, 69,6% tiveram um PNT de 20 ou menos horas.

REMUNERAÇÕES

Remunerações Base	2022	2023	2024
Total	1 025,70	1 089,54	1 154,51
Homens	1 071,95	1 129,34	1 191,70
Posição relativa face à média (H+M, %)	104,5	103,7	103,2
Mulheres	969,61	1 041,35	1 107,86
Posição relativa face à média (H+M, %)	94,5	95,6	96,0

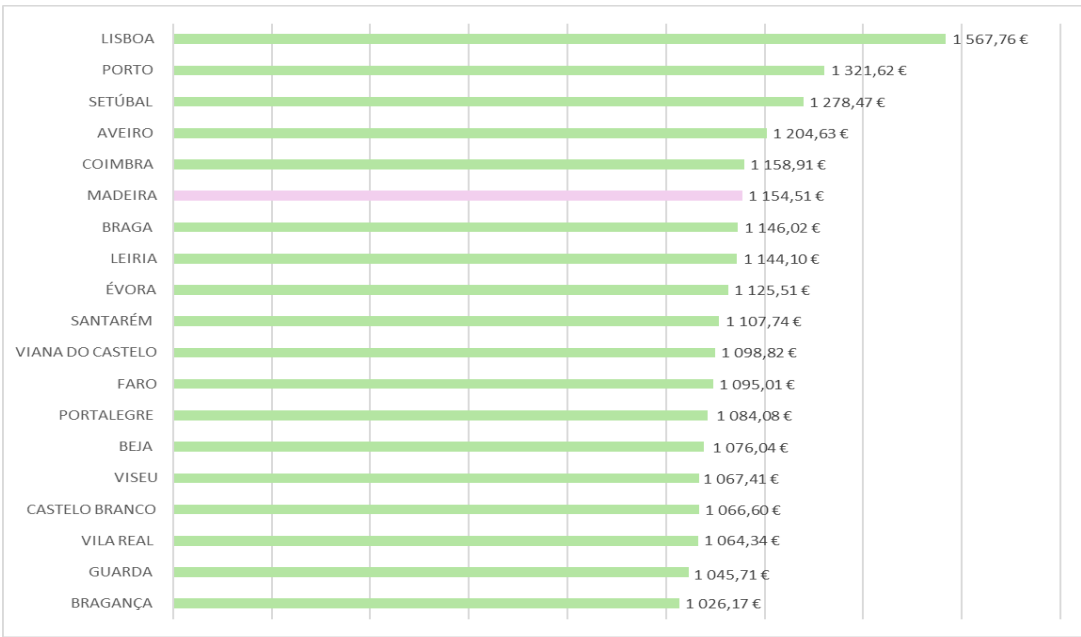
A remuneração média mensal total situou-se, em 2024, nos 1 154,51€, montante superior em 6,0% a que correspondem mais 64,97€, face a 2023. A posição feminina da remuneração relativa à média aproxima-se da remuneração total (96,0%).

Remunerações Ganho	2022	2023	2024
Total	1 244,06	1 323,95	1 406,80
Homens	1 313,13	1 387,25	1 468,13
Posição relativa face à média (H+M, %)	105,6	104,8	104,4
Mulheres	1 160,30	1 247,31	1 329,89
Posição relativa face à média (H+M, %)	93,3	94,2	94,5

O ganho médio mensal total situou-se, em 2024, nos 1 406,80€, montante superior em 6,3% a que correspondem mais 82,85€, face a 2023.

O ganho médio dos trabalhadores da RAM, que representa 88,9% do continental, continua bastante superior ao das restantes regiões do País, em valores que oscilam entre +6,6% face ao Algarve e parcialmente igual ao Norte, sendo apenas ultrapassado pela Área Metropolitana de Lisboa.

Remunerações Base por Distrito



SALÁRIO MÍNIMO REGIONAL

No ano 2024, os trabalhadores a tempo completo abrangidos pelo Salário Mínimo Regional - (SMR), representavam 27,4% do total de trabalhadores por conta de outrem (TCO), a tempo completo, ao serviço dos estabelecimentos. Este valor é inferior aos últimos dois anos, representando uma descida de 2,9 pontos percentuais (p.p.), face a 2022.

Por sexos, a percentagem de mulheres e homens que auferiam em 2024 o SMR 30,4% e 25,0% respetivamente, valores inferiores a 2023.

Quadro 6 – Distribuição Percentual dos TCO`s, a tempo completo da Remuneração Mensal Mínima por sexo

	2022	2023	2024
Total	30,3	27,9	27,4
Homens	26,3	25,6	25,0
Mulheres	35,0	30,8	30,4

REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Em 2024 estavam abrangidos por instrumentos de regulamentação coletiva 86,1% dos TCO ao serviço das empresas com resposta ao Quadro de Pessoal.

A análise da distribuição do universo dos TCO cobertos por contratação coletiva segundo o tipo de instrumento, mostra que são os Contratos Coletivos de Trabalho (CCT) que continuam, à semelhança de anos anteriores, a abranger a grande maioria de trabalhadores (88,7%), a que se seguem os Acordos de Empresa (AE), com 9,8%, os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT), com 0,8% e os Regulamentos de Condições Mínimas (RCM), com 0,5%.

Contratação Coletiva	TCO Abrangidos	Remuneração Base	Remuneração Ganho
Total	70 452	1 129,69	1 371,49
Acordo de empresa (AE)	6 934	1 584,43	2 242,24
Acordo Coletivo da Trabalho (ACT)	585	1 563,76	2 402,68
Contrato Coletivo de Trabalho (CCT)	62 609	1 075,20	1 265,55
Portaria de Condições Mínimas (PCT)	324	1 143,51	1 346,23

Principais Conceitos Utilizados

Empresa: entidade económica que desenvolve uma determinada atividade, sendo constituída por uma sede social e estabelecimentos com localizações diversas.

Estabelecimento: unidade local que, sob um único regime de propriedade ou de controlo, produz exclusiva ou principalmente um grupo homogéneo de bens ou serviços, num único local.

Pessoal ao serviço: pessoas que no período de referência efetuaram qualquer trabalho remunerado de pelo menos uma hora para o estabelecimento, independentemente do vínculo que tinham. Inclui as pessoas temporariamente ausentes, nas datas de referência, por férias, maternidade, conflito de trabalho, formação profissional, assim como por doença e acidente de trabalho de duração igual ou inferior a um mês. Inclui ainda os sócios-gerentes, cooperantes e familiares que trabalham nas datas de referência, tendo recebido por esse trabalho uma remuneração. Exclui os trabalhadores a cumprir serviço militar, em regime de licença sem vencimento, em desempenho de cargos públicos (vereadores, deputados).

Contrato sem termo: contrato de trabalho que vincula o trabalhador e a entidade empregadora, sem determinar o seu período de duração.

Contrato a termo: contrato de trabalho reduzido a escrito com estipulação do seu termo (certo ou incerto) e com menção concretizada do motivo justificativo da sua celebração.

Trabalhador a tempo completo: trabalhador cujo período de trabalho tem uma duração igual ou superior à duração normal de trabalho em vigor no estabelecimento/entidade, para a respetiva categoria profissional ou na respetiva profissão.

Trabalhador a tempo parcial: trabalhador cujo período de trabalho tem uma duração inferior à duração normal de trabalho em vigor no estabelecimento/entidade para a respetiva categoria profissional ou na respetiva profissão.

Horas suplementares: número de horas efetivamente trabalhadas para além do período normal de trabalho, quer tenham sido realizadas em dias de trabalho, quer em dias de descanso ou feriados. Remuneração mensal base: montante líquido em dinheiro e/ ou géneros pagos aos trabalhadores no período de referência e correspondente às horas normais de trabalho, independentemente de terem faltado ou não por férias, maternidade, greves, formação profissional, doença e acidentes de trabalho por tempo igual ou inferior a um mês. Exclui: quaisquer prémios, subsídios (Natal, alimentação, alojamento, de turno, férias, de função e outros), diuturnidades e gratificações, mesmo que estes constem na definição de remuneração base do respetivo instrumento de regulamentação do trabalho.

Prémios e subsídios regulares: montante líquido pago às pessoas ao serviço, com carácter regular mensal, por subsídio de alimentação, de função, de alojamento ou transporte, diuturnidades ou prémios de antiguidade, de produtividade, de assiduidade, subsídios por trabalhos penosos, perigosos ou sujos, subsídios por trabalho de turnos e noturnos. Exclui os montantes relativos a retroativos, indemnizações, subsídios de Natal ou férias.

Remuneração por trabalho suplementar: montante líquido, correspondente ao número de horas suplementares efetuadas no período de referência, quer tenham sido realizadas em dias de trabalho, quer em dias de descanso ou feriados.

Remuneração mensal ganho: remuneração base, prémios e subsídios regulares e remuneração por trabalho suplementar. Período normal de trabalho semanal (PNT): número de horas de trabalho estabelecidas pelo Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável, pelo contrato individual de trabalho ou ainda por normas e usos no estabelecimento, em relação às categorias de trabalhadores considerados e correspondente ao período para além do qual o trabalho é pago como suplementar.

Instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT) - conjunto de normas de natureza convencional, arbitral ou administrativa aplicável às relações profissionais estabelecidas entre os seus destinatários. Os IRCT podem assumir as seguintes formas: Contrato Coletivo de Trabalho (CCT); Acordo Coletivo de Trabalho (ACT); Acordo de Empresa (AE); Portaria de Condições de Trabalho (PCT) [antes Regulamento de condições mínimas (RCM)]; Portaria de Extensão (PE); Acordo de Adesão; Decisão Arbitral.