



**Região Autónoma
da Madeira**
Governo Regional

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

ESTATÍSTICAS DO TRABALHO

Síntese de resultados

QUADROS DE PESSOAL 2022

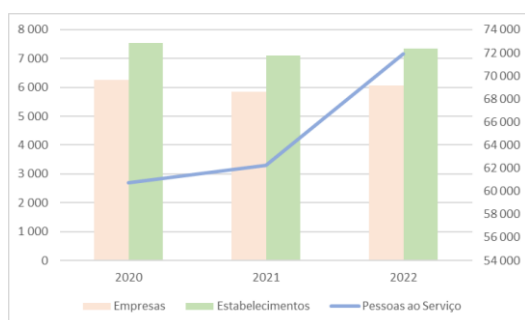
(Relatório Único – Anexo A)

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 2022 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 2022 pelo predomínio das micro (4 910) e pequenas (970) empresas, que em conjunto, representam 96,9% das 6 069 empresas apuradas neste ano na RAM e são responsáveis por 52,8% do emprego regional.

O total de empresas apuradas em 2022 (6 069) aumentou em trezentos e noventa e oito comparativamente a 2021 (5 855).

No ano de 2022 apuraram-se 7 354 unidades locais (estabelecimentos), número que apresenta um acréscimo de 3,7%, a que correspondem mais 261 unidades, face a 2021.

Quadro 1 - Número de empresas por dimensão e anos

Empresas	2020	2021	2022
Total	6 253	5 855	6 069
Até 4 pessoas	4 105	3 821	3 685
5 a 9 pessoas	1 155	1 049	1 225
10 a 49 pessoas	840	836	970
50 a 99 pessoas	87	86	106
100 a 249 pessoas	50	43	59
250 a 499 pessoas	5	9	13
500 e mais pessoas	11	11	11

Quadro 2 - Número de estabelecimentos por dimensão e anos

Estabelecimentos	2020	2021	2022
Total	7 536	7 093	7 354
Até 4 pessoas	4 888	4 543	4 386
5 a 9 pessoas	1 477	1 382	1 600
10 a 49 pessoas	922	979	1 142
50 a 99 pessoas	106	117	132
100 a 249 pessoas	66	61	80
250 a 499 pessoas	3	5	8
500 e mais pessoas	4	6	6

Em 2022 estavam ao serviço das unidades locais 71 890 pessoas, mais 15,5% (+9 667 trabalhadores) relativamente ao apurado no ano anterior.

Do total de pessoas ao serviço apuradas (71 890), 94,3% são trabalhadores por conta de outrem.

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

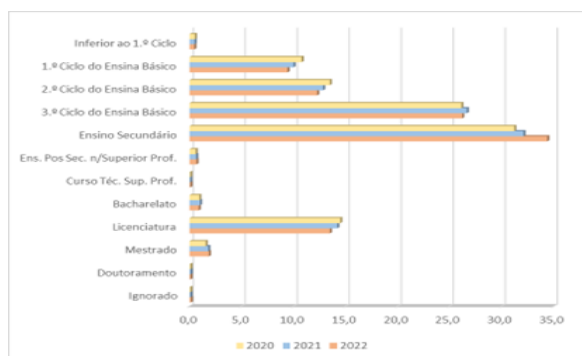
Pessoas ao Serviço	2020	2021	2022
Total	60 707	62 223	71 890
Trabalhador por conta de outrem	56 873	58 563	67 813
Empregador	3 732	3 517	3 904
Outra situação	90	143	173
Pessoas ao Serviço por sexo			
Homens	33 184	33 539	39 687
Mulheres	27 523	28 684	32 203

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, 22,8% nas empresas, 26,0% nos estabelecimentos e 17,6% nas pessoas ao serviço. Segue-se o Alojamento e Restauração (CAE I), com 18,8 % nas empresas, 16,6% nos estabelecimentos e 19,7% 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	
22,8	Empresas	18,8
26,0	Estabelecimentos	17,6
18,9	Pessoas ao Serviço	19,7

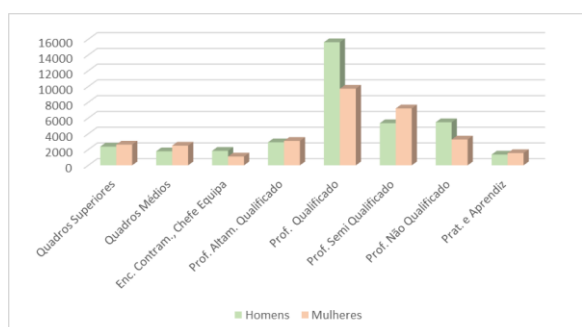
EMPREGO



Em 2022 foram apurados 67 813 trabalhadores por conta de outrem, dos quais 54,1% (36 709) são homens e 45,9% (31 104) mulheres.

Quanto à repartição percentual dos TCO por graus de habilitação literária, os resultados apontam para uma melhoria, face ao ano de 2021, traduzida pelo acréscimo em 23,9 pontos percentuais, dos portadores de grau académico secundário e pós-secundário.

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

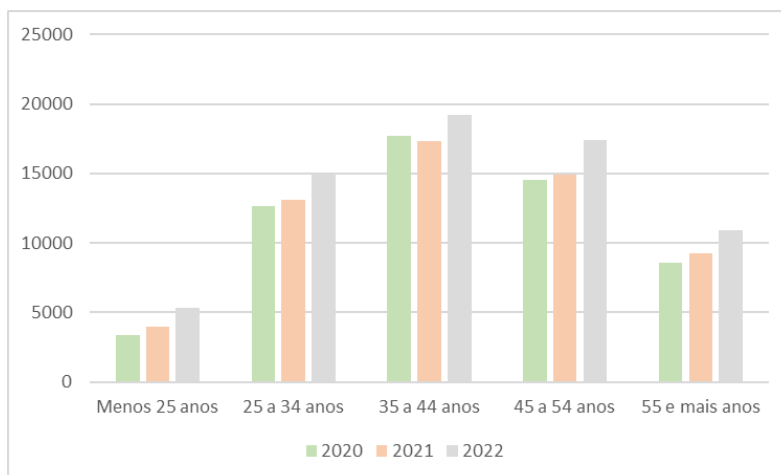


Na distribuição dos TCO por níveis de Qualificação, predominam os Qualificados (37,4%) e semiqualeificados (18,5%) que congregam a maioria (55,9%) da mão-de obra.

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 2022 um aumento do volume de trabalhadores de idade igual ou superior 55 anos, de +18,1% face a 2021, 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 2021.

Os TCO's de antiguidade igual ou superior a 15 anos tiveram um aumento de 7,4%, os de antiguidade entre 1 a 4 anos registam um acréscimo 23,9%. Verificou-se um acréscimo de 8,7% 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 26,5% 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	2020	2021	2022
Total	56 873	58 563	67 813
Sem termo	38 071	38 499	42 513
Com termo certo	14 727	14 567	17 947
Com termo incerto	3 900	5 210	5 200
Outra situação	175	287	268

DURAÇÃO DO TRABALHO

Quanto ao regime de duração do trabalho, a grande maioria dos TCO exerce a sua profissão a tempo completo (90,2%).

No que concerne à duração semanal do trabalho, 78,8% dos TCO a tempo completo tinham um PNT situado entre as 39 e as 40 horas. Nos trabalhadores a tempo parcial, 71,5% tiveram um PNT de 20 ou menos horas.

REMUNERAÇÕES

Remunerações Base	2020	2021	2022
Total	960,57	990,06	1025,70
Homens	1003,29	1038,55	1071,95
Posição relativa face à média (H+M, %)	104,4	104,9	104,5
Mulheres	907,21	932,84	969,61
Posição relativa face à média (H+M, %)	94,4	94,2	94,5

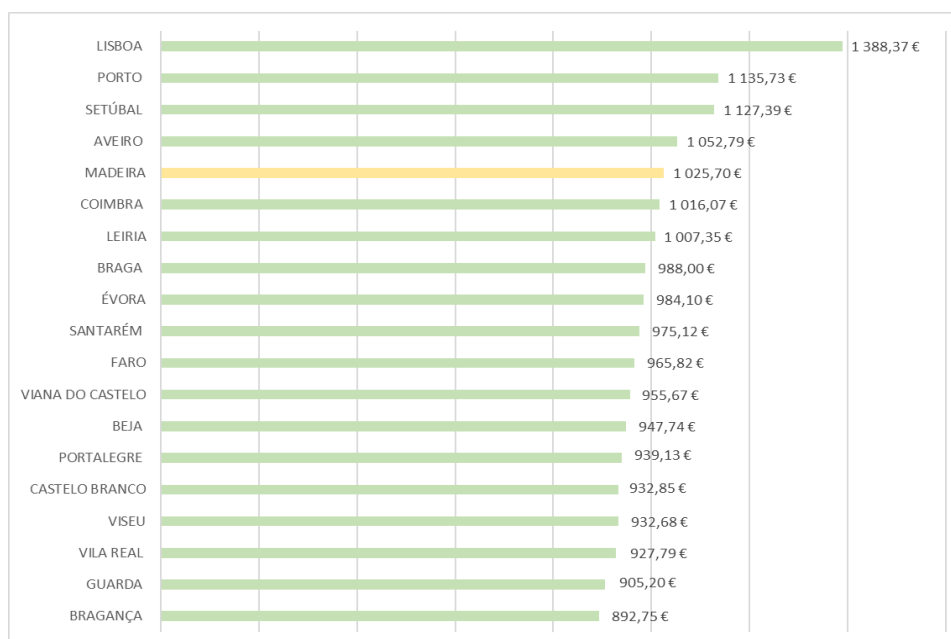
A remuneração média mensal total situou-se, em 2022, nos 1025,70€, montante superior em 3,6% a que correspondem mais 35,64€, face a 2021. A posição feminina da remuneração relativa à média aproxima-se da remuneração total (94,5%).

Remunerações Ganho	2020	2021	2022
Total	1 171,42	1 212,39	1 244,06
Homens	1 240,17	1 286,34	1 313,13
Posição relativa face à média (H+M, %)	105,9	106,1	105,6
Mulheres	1 085,53	1 125,11	1 160,30
Posição relativa face à média (H+M, %)	92,7	92,8	93,3

O ganho médio mensal total situou-se, em 2022, nos 1 244,06€, montante superior em 2,6% a que correspondem mais 31,67€, face a 2021.

O ganho médio dos trabalhadores da RAM, que representa 90,9% do continental, continua bastante superior ao das restantes regiões do País, em valores que oscilam entre +8,1% 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 2022, os trabalhadores a tempo completo abrangidos pelo Salário Mínimo Regional - (SMR), representavam 30,3% do total de trabalhadores por conta de outrem (TCO), a tempo completo, ao serviço dos estabelecimentos. Este valor é superior aos últimos dois anos, representando uma subida de 2,2 pontos percentuais (p.p.), face a 2020.

Por sexos, a percentagem de mulheres e homens que auferiam em 2022 o SMR 35,0% e 26,3% respetivamente, valores inferiores a 2021.

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

	2020	2021	2022
Total	32,5	33,5	30,3
Homens	27,0	27,7	26,3
Mulheres	39,5	40,2	35,0

REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Em 2022 estavam abrangidos por instrumentos de regulamentação coletiva 89,3% 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 (88,3%), a que se seguem os Acordos de Empresa (AE), com 10,1%, os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT), com 1,2% e os Regulamentos de Condições Mínimas (RCM), com 0,4%.

Contratação Coletiva	TCO Abrangidos	Remuneração Base	Remuneração Ganho
Total	60 539	962,62	1 174,83
Acordo de empresa (AE)	6 115	1 407,97	1 973,31
Acordo Coletivo da Trabalho (ACT)	725	1 291,78	1 895,08
Contrato Coletivo de Trabalho (CCT)	53 438	942,60	1 115,04
Portaria de Condições Mínimas (PCT)	261	974,07	1 131,10

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 ílquido 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 ílquido 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 ílquido, 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.