

ESTATÍSTICAS DO TRABALHO

Síntese de resultados

QUADROS DE PESSOAL 2019

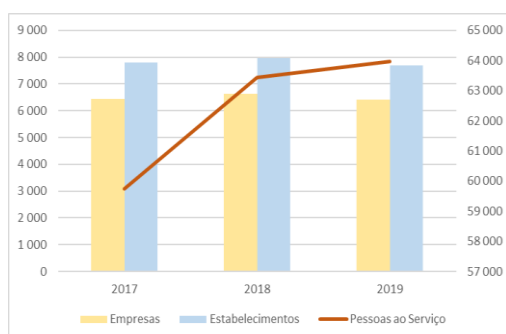
(Relatório Único – Anexo A)

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 2019 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 MESS.

ESTRUTURA EMPRESARIAL



O tecido empresarial da Região caracteriza-se em 2019 pelo predomínio das micro (5 385) e pequenas (862) empresas, que em conjunto, representam 97,4% das 6 414 empresas apuradas neste ano na RAM e são responsáveis por 52,8% do emprego regional.

O total de empresas apuradas em 2019 (6 414) diminuiu em duzentas e vinte e sete o número de 2018 (6 641).

No ano de 2019 apuraram-se 7 692 unidades locais (estabelecimentos), número que apresenta um decréscimo de 3,37%, a que correspondem menos 268 unidades, face a 2018.

Quadro 1 - Número de empresas por dimensão e anos

Empresas	2017	2018	2019
Total	6 430	6 640	6 414
Até 4 pessoas	4 321	4 394	4 225
5 a 9 pessoas	1 108	1 192	1 160
10 a 49 pessoas	851	892	862
50 a 99 pessoas	91	95	102
100 a 249 pessoas	41	48	46
250 a 499 pessoas	10	11	7
500 e mais pessoas	8	8	12

Quadro 2 - Número de estabelecimentos por dimensão e anos

Estabelecimentos	2017	2018	2019
Total	7 794	7 960	7 692
Até 4 pessoas	5 187	5 185	4 993
5 a 9 pessoas	1 430	1 524	1 458
10 a 49 pessoas	993	1 063	1 041
50 a 99 pessoas	116	116	123
100 a 249 pessoas	60	62	67
250 a 499 pessoas	5	7	7
500 e mais pessoas	3	3	3

Em 2019 estavam ao serviço das unidades locais 63 967 pessoas, número ligeiramente superior em 0,8% (537 trabalhadores) relativamente ao apurado no ano anterior.

Este acréscimo deveu-se à evolução positiva registada no número de homens (+1,3%) e levemente positivo no número das mulheres (+0,4%).

Do total de pessoas ao serviço apuradas (63 967), 93,9% são trabalhadores por conta de outrem, TCO que viram aumentado o seu número em 0,4% face a 2018.

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

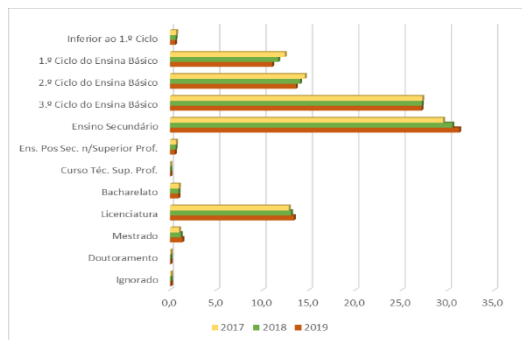
Pessoas ao Serviço	2017	2018	2019
Total	59 740	63 430	63 967
Trabalhador por conta de outrem	56 504	59 320	60 056
Empregador	3 099	3 895	3 740
Outra situação	120	190	150
Pessoas ao Serviço por sexo			
Homens	32 083	34 191	34 629
Mulheres	28 261	29 239	29 338

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, 24,4% nas empresas, 27,1% nos estabelecimentos e 19,8% nas pessoas ao serviço. Segue-se o Alojamento e Restauração (CAE I), com 18,1 % nas empresas, 17,3% nos estabelecimentos e 20,1% 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
24,4	Empresas 18,1
27,1	Estabelecimentos 17,3
19,8	Pessoas ao Serviço 20,1

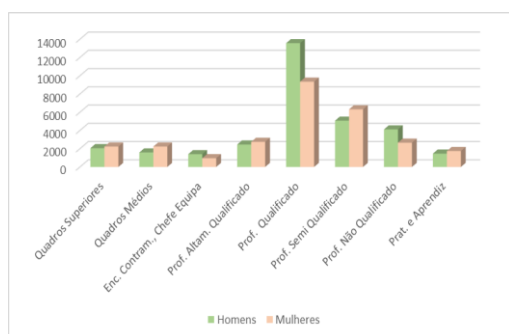
EMPREGO



Em 2019 foram apurados 60 056 trabalhadores por conta de outrem, dos quais 52,9% (31 783) são homens e 47,1% (28 273) mulheres.

Quanto à repartição percentual dos TCO por graus de habilitação literária, os resultados apontam para uma melhoria, face ao ano de 2018, traduzida pelo acréscimo em 1,2 pontos percentuais, dos portadores de grau académico secundário e pós-secundário.

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

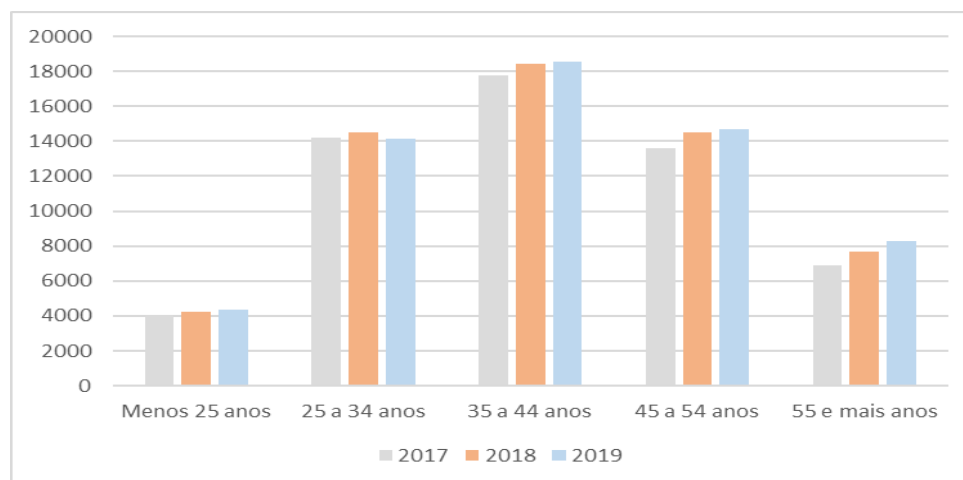


Na distribuição dos TCO por níveis de Qualificação, predominam os Qualificados (38,2%) e Semi-qualificados (19,0%) que congregam a maioria (57,2%) da mão-de obra.

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 2019 um aumento do volume de trabalhadores de idade igual ou superior 55 anos, de +8,4% em termos evolutivos e de 2,2 pp em termos estruturais, face a 2018, e o 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 1,8% face a 2018, devido às novas admissões.

Os TCO's de antiguidade igual ou superior a 15 anos mantiveram-se, os de antiguidade entre 1 ano a 4 anos registam um acréscimo 0,4%. O contrário verificou-se um decréscimo de 2,1% nos TCO entre 5 anos a 14 anos de permanência na mesma entidade.

No que respeita ao tipo de vínculo estabelecido entre os TCO e as entidades empregadoras, 61,1% eram permanentes e 38,5% 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	2017	2018	2019
Total	56 504	59 320	60 056
Sem termo	35 849	36 734	36 712
Com termo certo	17 265	18 445	18 966
Com termo incerto	3 001	3 719	4 176
Outra situação	389	422	202

DURAÇÃO DO TRABALHO

Quanto ao regime de duração do trabalho, a grande maioria dos TCO exerce a sua profissão a tempo completo (90,4%), sendo este regime mais frequente nos homens (93,4%) do que nas mulheres (88,8%).

No que concerne à duração semanal do trabalho, 78,2% dos TCO a tempo completo tinham um PNT situado entre as 39 e as 40 horas. Nos trabalhadores a tempo parcial, 76,3% tiveram um PNT de 20 ou menos horas.

REMUNERAÇÕES

A remuneração média mensal total situou-se, em 2019, nos 930,50€, montante superior em 3,1% a que correspondem mais 28,07€, face a 2018. A posição feminina da remuneração relativa face à média aproxima-se da remuneração total (94%).

Remunerações Base	2017	2018	2019
Total	888,21	902,43	930,50
Homens	946,82	950,49	977,90
Posição relativa face à média (H+M, %)	106,6	105,3	105,1
Mulheres	821,01	845,7	875,09
Posição relativa face à média (H+M, %)	92,4	93,7	94,0

O ganho médio mensal total situou-se, em 2019, nos 1 130,18€, montante superior em 3,1% a que correspondem mais 33,77€, face a 2018.

O ganho médio dos trabalhadores da RAM, que representa 93,4% do continental, continua bastante superior ao das restantes regiões do País, em valores que oscilam entre +9,8% face ao Algarve e 2,7% face ao Norte, sendo apenas ultrapassado pela Área Metropolitana de Lisboa.

Remunerações Ganho	2017	2018	2019
Total	1 078,66	1 096,41	1 130,18
Homens	1 167,97	1 172,19	1 208,78
Posição relativa face à média (H+M, %)	108,3	107,0	107,0
Mulheres	976,29	1 006,97	1 038,29
Posição relativa face à média (H+M, %)	90,5	91,8	91,9

SALÁRIO MÍNIMO REGIONAL

No ano 2019, os trabalhadores a tempo completo abrangidos pelo Salário Mínimo Regional - (SMR), representavam 25,6% do total de trabalhadores por conta de outrem (TCO), a tempo completo, ao serviço dos estabelecimentos. Este valor é ligeiramente inferior aos últimos dois anos, representando uma descida de 1,3 pontos percentuais (p.p.), face a 2018.

Por sexos, a percentagem de mulheres e homens que auferiam em 2019 o SMR 29,3% e 22,4% respetivamente, valores igualmente inferiores a 2018.

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

	2017	2018	2019
Total	26,0	26,9	25,6
Homens	22,3	23,1	22,4
Mulheres	30,2	31,4	29,3

REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Em 2019 foram abrangidos por instrumentos de regulamentação coletiva 90,6% 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 (75,2%), a que se seguem os Regulamentos de Condições Mínimas (RCM), com 13,5%, os Acordos de Empresa (AE), com 9,4% e os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT), com 1,9%.

Contratação Coletiva	TCO Abrangidos	Remuneração Base	Remuneração Ganho
Total	54 382	919,18	1 104,36
Acordo de empresa (AE)	5 099	1 390,00	1 797,85
Acordo Coletivo da Trabalho (ACT)	1 002	1 199,23	1 809,15
Contrato Coletivo de Trabalho (CCT)	40 917	850,54	1 004,40
Portaria de Condições Mínimas (PCT)	7 364	936,49	1 083,67

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 ilíquido 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 ilíquido 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 ilíquido, 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.