

PONTO DA SITUAÇÃO DA CONTRATAÇÃO COLETIVA REGIONAL ATÉ ABRIL DE 2022

1 - A revisão e atualização da Contratação Coletiva de Trabalho negociada pelos representantes dos trabalhadores e dos empregadores sediados nesta Região tem evidenciado uma crescente dinâmica ao longo do ano em curso, atente-se às mais recentes publicações na III.ª série do JORAM, entre final de 2021 e a presente data, e ainda aos que, já negociados, se encontram em fase de apreciação para depósito e publicação no próximo JORAM III Série, e correspondentes emissões de portarias de extensão, de forma a abranger todas as empresas e trabalhadores dos setores em causa:

- Em 2021/12/30, o CCT para o **setor de Indústria Hoteleira** (aprox. 8000 trabalhadores abrangidos);
- Em 2022/01/24, o CCT para o **setor de Similares de Hotelaria** (aprox. 7200 trabalhadores abrangidos);
- Em 2022/02/25, o CCT para o **setor de Camionagem de Carga e Armazéns** (aprox. 1300 trabalhadores abrangidos);
- Em 2022/02/25, o CCT - **Ensino de Condução Automóvel** (aprox. 30 trabalhadores abrangidos);
- Em 2022/03/18, o CCT para o **Setor da Metalurgia e Metalomecânica** (aprox. 2100 trabalhadores abrangidos);
- [Em 2022/04/08](#), o AE da **Sweet and Sugar** (aprox. 45 trabalhadores abrangidos);
- Em 2022/04/08, o CCT para o **Setor de Estações de Serviço e Abastecimento de Combustíveis** (aprox. 400 trabalhadores abrangidos);
- Em 2022/04/08, o CCT para o **setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na RAM** (aprox. 320 trabalhadores abrangidos);
- No próximo JORAM III.ª Série, n.º 7, serão publicados o CCT para o **setor de Escritórios da Construção Civil** ([aprox. 400 trabalhadores abrangidos](#)), o CCT para o **setor de Metalúrgicos da Construção Civil** (aprox. 203 trabalhadores abrangidos), CCT para o **setor de Confeção de Vestuário, Alfaiatarias, Têxteis e Artesanato da RAM** (aprox. 196 trabalhadores abrangidos), o CCT para o **setor da Indústria de Fabrico de Calçado, e outras na RAM** (aprox. 150 trabalhadores abrangidos), e perspectivamos ainda a publicação, porque em fase de negociação /revisão o CCT para o **setor da Construção Civil** (aprox. 6000 trabalhadores abrangidos).

2 - Note-se que desde o início de 2022 até ao presente, procedemos à extensão, através da emissão de portarias de extensão, de convenções coletivas de trabalho celebradas em Portugal Continental, para os setores de **Facility Services** - atividades de limpeza, jardinagem e afins - , ([aprox. 935 trabalhadores abrangidos](#)), **Transitários** (aprox. 117 trabalhadores abrangidos), **Atividade Seguradora** (aprox. 48 trabalhadores abrangidos), **Instituições de Solidariedade Social** (aprox. 2884 trabalhadores abrangidos), **Laticínios** (aprox. 23 trabalhadores abrangidos), **Segurança Privada** (aprox. 248 trabalhadores abrangidos) e, no próximo JORAM III.ª Série, n.º 7, para o **setor da Hospitalização Privada** (aprox. 291 trabalhadores abrangidos), para o **setor de Comércio Grossista de Produtos Químicos e Farmacêuticos** (aprox. 191 trabalhadores abrangidos), e para o **Setor de Agentes e Corretores de Seguro** (aprox. 38 trabalhadores abrangidos).

3- Este dinamismo da contratação coletiva negociada / atualizada ao nível regional abrange um universo de 20 344 trabalhadores, que viram as suas condições de trabalho e evolução salarial consideradas e atendidas, ao que acresce a contratação coletiva de outros setores, em fase de negociação e com reuniões de natureza conciliatória já agendadas na DRTAI que conduzirão a uma maior abrangência em setores representativos da vida económica e laboral Regional.

4- Ao número de trabalhadores atrás mencionados importa acrescentar os 4752 trabalhadores de setores de atividade abrangidos por contratação coletiva negociada em Portugal Continental e estendida à Região, por portaria de extensão.

5 - Neste momento o número de trabalhadores abrangidos por contratação coletiva revista e atualizada totaliza 25 096 trabalhadores, aproximadamente. No entanto, a evolução do processo negocial continua em crescendo, e aponta para níveis consideravelmente superiores de empresas e trabalhadores a abranger, indo de encontro aos dados existentes em anos anteriores à Pandemia.

6 - Toda esta matéria relativa à contratação coletiva vai de encontro aos objetivos programáticos inscritos no Programa do XIII Governo Regional da RAM, que indicou como tema prioritário na área

laboral, a promoção e atualização da contratação coletiva, através da concertação social e tripartismo, com a moldura ética que lhe deve ser inerente, procurando o adequado equilíbrio entre as exigências de planeamento e execução da atividade económica e a valorização do trabalho e dignificação de cada trabalhador, que urge atingir de forma duradoura e sustentável, perspetivando a contínua progressão dos patamares de garantias até hoje alcançados nos diversos setores.

Em síntese, continuamos a pugnar pelo esforço e empenho das partes com vista à evolução da negociação dos CCT outorgados nesta Região e à justa composição dos interesses das partes, sendo que o principal móbil é naturalmente a melhoria salarial dos profissionais, com impacto na vida familiar e na economia regional.

***O Diretor Regional do Trabalho e da Ação Inspeciva, Savino Correia**

Combate à precariedade laboral ilegal

No âmbito da sua missão de combate ao trabalho não declarado, à utilização indevida do contrato de prestação de serviços e à dissimulação de contratos de trabalho a termo (certo ou incerto), não obstante nestas matérias ter havido, no período compreendido entre 2017 e 2021, 143 reclamações, a Inspeção Regional do Trabalho interveio, por sua iniciativa, em outras 911 situações de prestação de trabalho, tendo sido possível, através da sua ação pedagógica e sensibilizadora, a regularização, até ao momento, de 967 situações de trabalhadores, sem prejuízo da instauração dos procedimentos legais.

Constata-se, assim, que da totalidade da ação inspetiva desenvolvida nesta área, apenas 14% corresponde a pedidos de intervenção/reclamações, o que demonstra elevado empenho e proatividade no combate ao trabalho precário e à contratação ilegal.

Ação Inspetiva - Trabalho Precário Ilegal						
Anos	201	2018	2019	2020	2021	2017-2021
Situações detetadas	293	100	224	163	274	1054
(das quais) Reclamações	6	8	15	44	70	143
(das quais) intervenções de iniciati-						
Situações regularizadas	283	70	188	153	273	967



Sem prejuízo da Inspeção Regional do Trabalho continuar a promover a regularização laboral (30 situações no mês de janeiro de 2022, apesar de ter existido apenas 1 reclamação), solicita-se a quem conheça situações de trabalho ilegal, que as denuncie, de modo a serem abrangidas pela atividade que diariamente é desenvolvida.

Relatório Único 2020

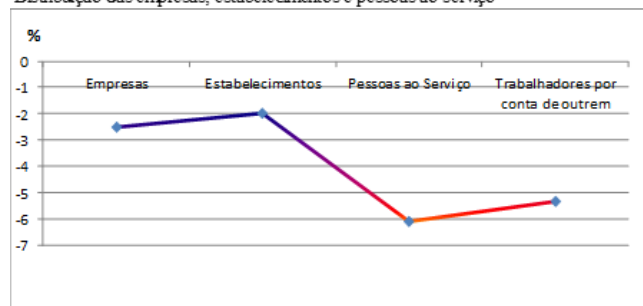
O Relatório Único referente à informação sobre a atividade social da empresa, constitui uma obrigação anual, a cargo dos empregadores, com conteúdo e prazo de apresentação regulados na Portaria nº 55/2010 de 21 de janeiro, é constituído por 6 anexos, referentes a várias áreas, correspondendo o Anexo A ao Quadro de Pessoal. A informação que se disponibiliza resulta do apuramento estatístico dos Quadros de Pessoal de 2020, tem como âmbito geográfico Região Autónoma da Madeira, e como referência o mês de outubro, apresenta dados globais relativos a estrutura empresarial, emprego, remunerações, duração do trabalho e regulamentação coletiva de trabalho.

Em 2020, foram apuradas 6 253 empresas (que têm pelo menos um trabalhador por conta de outrem ao serviço), às quais correspondem 7 536 unidades locais (estabelecimentos) e 60 707 pessoas ao serviço, das quais 56 873 são trabalhadores por conta de outrem (TCO) que representam 93,7% do total de pessoas ao serviço no mês de outubro).

Empresas, Estabelecimentos e Pessoas ao Serviço

	2019	2020	%
Empresas	6 414	6 253	-2,5
Estabelecimentos	7 692	7 536	-2,0
Pessoas ao Serviço	63 967	60 707	-5,1
Trabalhadores por conta de outrem	60 056	56 873	-5,3

Distribuição das empresas, estabelecimentos e pessoas ao serviço



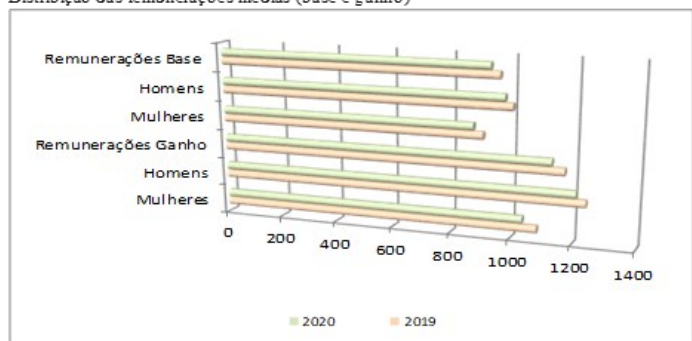
Face a 2020, observa-se que houve uma diminuição de 2,5% no número total de empresas, assumindo maior expressão nas empresas de 1 a 4 pessoas ao serviço. No mesmo sentido os estabelecimentos também registaram uma diminuição de 2,0%, destacando-se com maior subida os que têm 5 a 9 pessoas. No que respeita ao total de pessoas ao serviço observa-se igualmente uma descida face a 2019, registando também os trabalhadores por conta de outrem (TCO).

A remuneração média base apurada em 2020 correspondeu a 960,57€ e a remuneração média ganho a 1.171,41€, registando uma subida de 30,07€ e 41,23€ respetivamente, face aos valores apurados no ano anterior, reforçando a tendência positiva já verificada no ano de 2019. Nesta linha de evolução destacam-se em 2020 as subidas registadas em ambas as remunerações, tendo a remuneração base, registado um aumento de 3,2% enquanto na remuneração ganho o aumento foi de 3,6%.

Remunerações médias (base e ganho)

	2019	2020
Remunerações Base	930,50	960,57
Homens	977,90	1003,29
Mulheres	875,09	907,21
Remunerações Ganho	1130,18	1171,41
Homens	1208,78	1240,17
Mulheres	1038,29	1085,53

Distribuição das remunerações médias (base e ganho)



Diálogo social, chave para o reforço da segurança e saúde no trabalho

A pandemia da COVID-19 demonstrou que a colaboração eficaz entre empregadores, trabalhadores e governos é a melhor forma de implementar medidas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) que podem salvar vidas nesta e na próxima crise, segundo um novo relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Aprender com o que foi alcançado na abordagem da complexa situação da pandemia pode ajudar a evitar milhões de mortes decorrentes de acidentes e doenças profissionais, pode ler-se no relatório da OIT, que demonstra como o diálogo social contribuiu para a rápida e eficaz implementação de medidas durante a crise da COVID-19.

Ainda de acordo com o Relatório, *Enhancing social dialogue towards a culture of safety and health: What have we learned from the COVID-19 crisis?* durante a pandemia, os governos que deram prioridade à participação ativa das organizações de empregadores e de trabalhadores na governação da SST conseguiram desenvolver e implementar leis, políticas e intervenções de emergência.

A colaboração entre os intervenientes no mundo do trabalho foi essencial para garantir que as medidas postas em prática fossem aceitáveis e apoiadas por empregadores e trabalhadores - e, portanto, mais suscetíveis de serem efetivamente implementadas na prática.

Em muitos países, essa colaboração resultou na adoção de requisitos legais abrangendo diferentes áreas - desde medidas de prevenção e tratamento de casos de COVID-19 no local de trabalho aos acordos de teletrabalho.

Na Áustria, por exemplo, os parceiros sociais negociaram um acordo sobre testagem sistemática no local de trabalho para determinados setores que enfrentavam um risco acrescido de transmissão viral, tais como o setor retalhista. Em Singapura, as regras sobre vacinação foram alteradas após consultas e discussões com os parceiros tripartidos. Na África do Sul, foram realizadas discussões tripartidas para alterar as medidas destinadas à propagação da COVID-19 nos locais de trabalho.

O diálogo tripartido - entre governos, empregadores e trabalhadores - a nível nacional foi por vezes seguido de novas consultas a nível regional ou sectorial, para que pudessem ser adaptadas ao contexto específico.

Na Finlândia, por exemplo, sindicatos e organizações de empregadores trabalharam em estreita colaboração com o governo para desenvolver medidas para os setores do turismo e da restauração. Em Itália, os parceiros sociais do setor bancário criaram regras específicas sobre o teletrabalho, que destacavam o direito à privacidade e o direito à desconexão.

Os organismos nacionais tripartidos de SST também desempenharam um papel importante na luta contra a pandemia. São geralmente compostos por representantes governamentais (Ministério do Trabalho e outros ministérios e instituições relevantes), bem como por organizações representativas de empregadores e de trabalhadores. Em muitos países, os organismos tripartidos também envolvem - numa base permanente ou pontual - representantes de outras instituições, por exemplo associações de SST e instituições académicas.

Durante a crise da COVID-19, muitos destes organismos tripartidos de SST nos países participaram no processo de tomada de decisão a nível nacional. Estiveram, também, envolvidos na definição de medidas de encerramento e restrição, estratégias de regresso ao trabalho, e outras instruções ou orientações para mitigar o impacto da COVID-19.

Na Guatemala, a Comissão Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho tomou a iniciativa de reunir virtualmente durante os primeiros meses de 2020 para propor mecanismos de SST e reduzir as consequências da COVID-19 nos locais de trabalho. Nas Filipinas, as estruturas tripartidas nacionais que tratam da SST (o Comité Executivo Tripartido e o Conselho Tripartido Nacional da Indústria) estiveram envolvidas na conceção e implementação de diretrizes para assegurar a qualidade da ventilação nos locais de trabalho e nos transportes públicos para a prevenção e controlo da propagação da COVID-19.

"Enquanto o mundo continua a lutar com o impacto da crise da COVID-19 e a recuperação desigual, a segurança e saúde no trabalho continua a estar na vanguarda das respostas dos países. As lições retiradas desta crise sobre a importância do diálogo social no reforço da segurança e saúde a nível nacional e no local de trabalho devem ser aplicadas a outros contextos. Isto ajudaria a reduzir o nível inaceitável de mortes e doenças profissionais que ocorrem todos os anos", afirmou o diretor-geral da OIT, Guy Ryder.

**in https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS_843856/lang--pt/index.htm*

***Serviço de Segurança e Saúde Ocupacional da DRTAI**

Edição e Coordenação: Fábio Silva

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva
Rua João Gago, 4 – 1º, Funchal // 291 214 780 // drtai@madeira.gov.pt

www.madeira.gov.pt/drtai