

**REGULAMENTO (CE) N.º 1916/2000 DA COMISSÃO
de 8 de Setembro de 2000**

que implementa o Regulamento (CE) n.º 530/1999 do Conselho relativo às estatísticas sobre a estrutura dos ganhos e dos custos da mão-de-obra, no que respeita à definição e transmissão da informação sobre a estrutura dos ganhos

(Texto relevante para efeitos do EEE)

A COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS,

ADOPTOU O PRESENTE REGULAMENTO:

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia,

Artigo 1.º

Definição e discriminação da informação

Tendo em conta o Regulamento (CE) n.º 530/1999 do Conselho, de 9 de Março de 1999, relativo às estatísticas sobre a estrutura dos ganhos e dos custos da mão-de-obra ⁽¹⁾, e, nomeadamente, o seu artigo 11.º,

Nos termos do artigo 6.º do Regulamento (CE) n.º 530/1999, os Estados-Membros enviarão informação sobre as variáveis indicadas no anexo I do presente regulamento.

Para este fim, as definições das variáveis são indicadas no anexo II do presente regulamento.

Considerando o seguinte:

Artigo 2.º

Formato técnico para a transmissão dos resultados

(1) Nos termos do artigo 11.º do Regulamento (CE) n.º 530/1999 são necessárias medidas de aplicação no que respeita à definição e à discriminação da informação a fornecer e ao formato técnico adequado para a transmissão dos resultados.

O formato técnico adequado a usar para a transmissão dos resultados é indicado no anexo III do presente regulamento.

(2) As medidas previstas no presente regulamento estão em conformidade com o parecer emitido pelo Comité do Programa Estatístico, criado pela Decisão 89/382/CEE, Euratom do Conselho ⁽²⁾,

Artigo 3.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*.

O presente regulamento é obrigatório em todos os seus elementos e directamente aplicável em todos os Estados-Membros.

Feito em Bruxelas, em 8 de Setembro de 2000.

Pela Comissão

Pedro SOLBES MIRA

Membro da Comissão

⁽¹⁾ JO L 63 de 12.3.1999, p. 6.

⁽²⁾ JO L 181 de 28.6.1989, p. 47.

ANEXO I

LISTA DAS VARIÁVEIS

1. **Informação relativa à unidade local a que estão ligados os trabalhadores por conta de outrem da amostra**
 - 1.1. Região, de acordo com a Nomenclatura das Unidades Territoriais Estatísticas (NUTS).
 - 1.2. Dimensão da empresa a que pertence a unidade local.
 - 1.3. Actividade económica, segundo a Nomenclatura Estatística das Actividades Económicas na Comunidade Europeia (NACE Rev.1) instituída pelo Regulamento (CEE) n.º 3037/90 do Conselho ⁽¹⁾.
 - 1.4. Forma de controlo económico e financeiro, na acepção da Directiva 80/723/CEE da Comissão ⁽²⁾.
 - 1.5. Existência de acordos salariais colectivos abrangendo a maioria dos trabalhadores por conta de outrem da unidade de observação.
 - 1.6. Número total de trabalhadores por conta de outrem na unidade local (*facultativa*).
 - 1.7. Principal mercado para os produtos da empresa (*facultativa*).
 - 1.8. Dimensão do grupo de empresas (*facultativa*).
 - 1.9. País de residência da entidade que controla o grupo de empresas (*facultativa*).
2. **Informação relativa a cada trabalhador por conta de outrem da amostra**
 - 2.1. Sexo.
 - 2.2. Idade.
 - 2.3. Profissão, de acordo com a classificação internacional tipo das profissões [CITP-88 (COM)].
 - 2.4. Funções de coordenação ou de supervisão (*facultativa*).
 - 2.5. Nível mais elevado de instrução e formação concluído, de acordo com a classificação internacional tipo da educação (CITE 97).
 - 2.6. Antiguidade na empresa.
 - 2.7. Indicar se é a tempo inteiro ou a percentagem de tempo parcial.
 - 2.8. Tipo de contrato de trabalho.
 - 2.9. Nacionalidade (*facultativa*).
 - 2.10. Abrangido por uma medida governamental destinada a promover o emprego (*facultativa*).
 - 2.11. Anos de interrupção da carreira na empresa actual (*facultativa*).
3. **Informação relativa aos ganhos, às horas pagas e aos dias não trabalhados**
 - 3.1. Total de ganhos brutos de um mês representativo.
 - 3.1.1. Ganhos relativos a horas extraordinárias.
 - 3.1.2. Pagamentos especiais relativos a trabalho por turnos.
 - 3.2. Total dos ganhos anuais brutos no ano de referência.
 - 3.2.1. Número de meses a que os ganhos anuais brutos se referem.
 - 3.2.2. Total de bónus anuais.
 - 3.2.2.1. Bónus regulares não pagos em todos os períodos de pagamento (*facultativa*).
 - 3.2.2.2. Bónus anuais com base na produtividade (*facultativa*).
 - 3.2.2.3. Prémios anuais relativos à participação nos lucros (*facultativa*).
 - 3.3. Contribuições sociais obrigatórias e impostos retidos pelo empregador em nome dos trabalhadores (*facultativa*).
 - 3.3.1. Contribuições obrigatórias para a segurança social (*facultativa*).
 - 3.3.2. Impostos.
 - 3.4. Número de horas remuneradas durante o mês representativo (ou num mês de trabalho padrão).

⁽¹⁾ JO L 293 de 24.10.1990, p. 1.

⁽²⁾ JO L 195 de 29.7.1980, p. 35.

- 3.4.1. Número de horas extraordinárias remuneradas no mês representativo.
 - 3.5. Dias de ausência anuais.
 - 3.5.1. Dias anuais de ausência por férias (excluindo dias de ausência por doença).
 - 3.5.2. Dias anuais de ausência por doença.
 - 3.5.2.1. Dias anuais de ausência por doença pagos pelo empregador (*facultativa*).
 - 3.5.2.2. Dias anuais de ausência por doença não pagos pelo empregador (*facultativa*).
 - 3.5.3. Dias anuais de formação profissional (*facultativa*).
 - 3.6. Estimativa anual dos pagamentos em géneros (*facultativa*).
 - 4. **Factores de extrapolação**
 - 4.1. Factor de extrapolação para a unidade local.
 - 4.2. Factor de extrapolação para os trabalhadores por conta de outrem.
-

ANEXO II

DEFINIÇÃO DAS VARIÁVEIS

1. Informação relativa à unidade local a que estão ligados os trabalhadores por conta de outrem da amostra

A compilação das estatísticas estruturais sobre os ganhos basear-se-á nas unidades locais e empresas tal como são definidas no Regulamento (CEE) n.º 696/93 do Conselho ⁽¹⁾ e fornecerá informação sobre os trabalhadores por conta de outrem das empresas com 10 ou mais trabalhadores por conta de outrem, classificadas por dimensão e actividade principal. As estatísticas abrangerão todas as actividades definidas nas secções C, D, E, F, G, H, I, J, K, M, N e O da Nomenclatura Estatística das Actividades Económicas na Comunidade Europeia, adiante designada por NACE Rev.1. As actividades M, N e O são, no entanto, facultativas para 2001/2002.

- 1.1. Região onde se situa a unidade local, de acordo com a Nomenclatura das Unidades Territoriais Estatísticas (NUTS) ao nível 1.
- 1.2. Dimensão da empresa a que pertence a unidade local, classificada numa das classes seguintes: 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1 000 ou mais trabalhadores por conta de outrem.
- 1.3. Actividade económica da unidade local, codificada segundo a NACE Rev.1 a nível de divisão.
- 1.4. Forma de controlo económico e financeiro, na acepção da Directiva 80/723/CEE.

Na acepção da Directiva 80/723/CEE (relativa à transparência das relações financeiras entre os Estados-Membros e as empresas públicas), entende-se por «empresa pública» qualquer empresa em que os poderes públicos possam exercer, directa ou indirectamente, uma influência dominante em consequência da propriedade, da participação financeira ou das regras que a disciplinem.

Presumir-se-á uma influência dominante (ou controlo) por parte dos poderes públicos quando, em relação a uma empresa, esses poderes directa ou indirectamente:

- detiverem a parte principal do capital subscrito da empresa (> 50 %), ou
- controlarem a maioria dos votos referentes às acções emitidas pelas empresas ou puderem nomear mais de metade dos membros do órgão de administração, gestão ou supervisão da empresa.

Para identificar a entidade de controlo efectiva pode ser necessário analisar toda a cadeia de propriedade.

A natureza do controlo exercido sobre a empresa será codificada segundo as categorias seguintes:

- controlo público,
- controlo privado,
- controlo partilhado.

- 1.5. Existência de acordos salariais colectivos abrangendo a maioria dos trabalhadores por conta de outrem da unidade de observação.

Os acordos salariais colectivos podem ser:

- um acordo a nível nacional ou interconfederal, abrangendo os trabalhadores de uma vasta gama de ramos de actividade diferentes e habitualmente assinados por uma ou mais confederações sindicais e por uma ou mais organizações nacionais de empregadores,
- um acordo ao nível de um ramo de actividade, estabelecendo os termos e condições de emprego para todos ou para a maioria dos trabalhadores e empregados de um dado ramo de actividade ou sector económico,
- um acordo para certos ramos de actividade numa dada região,
- um acordo com uma empresa ou um único empregador, abrangendo apenas os trabalhadores de um mesmo empregador, independentemente da dimensão; o acordo pode abranger apenas certas unidades locais ou grupos de trabalhadores dentro da empresa,
- um acordo aplicável apenas aos trabalhadores desta unidade local,
- qualquer outro tipo de acordo não indicado acima.

A resposta deve ser afirmativa, desde que mais de 50 % dos trabalhadores por conta de outrem da unidade local sejam abrangidos por qualquer dos acordos salariais colectivos acima mencionados.

Em vez de perguntar qual o tipo de acordo colectivo, os serviços nacionais podem perguntar quais as disposições colectivas aplicadas e, com base nas respostas, determinar o tipo de acordo colectivo.

⁽¹⁾ JO L 76 de 30.3.1993, p. 1.

- 1.6. Número total de trabalhadores por conta de outrem na unidade local (*facultativa*).
- O número de trabalhadores por conta de outrem deve estar de acordo com a informação contida no registo de empresas mantido para fins estatísticos.
- 1.7. Principal mercado para os produtos da empresa (*facultativa*).
- Deve ser recolhida informação sobre o principal mercado para os produtos da empresa, codificado como segue:
- mercado local ou regional,
 - mercado nacional,
 - mercado da União Europeia,
 - mercado mundial.
- O objectivo é apenas estabelecer qual é o maior mercado (apenas uma resposta).
- 1.8. Dimensão do grupo de empresas (*facultativa*).
- O grupo de empresas é uma unidade estatística definida no Regulamento (CEE) n.º 696/93 relativo às unidades estatísticas. O grupo de empresas deverá ser considerado a nível mundial. Na maioria dos casos, a unidade local pertence a uma empresa que não é controlada por qualquer grupo nacional ou estrangeiro. Quando as unidades locais pertencem a um grupo de empresas, este é, em geral, bem conhecido. Uma orientação prática que pode ser dada aos inquiridos é se a contabilidade da empresa é inteiramente consolidada nas contas do seu grupo de empresas.
- 1.9. País de residência da entidade que controla o grupo de empresas (*facultativa*).
- A entidade que controla o grupo de empresas é a unidade legal que exerce o controlo efectivo, no sentido do Sistema de Contas Nacionais de 1993, capítulo 4.30. O país de localização desta entidade tem de ser registado. Em muitos casos, este país é o mesmo que o país de localização da unidade local em questão. Como orientação prática, deve ser registado o país de residência da unidade jurídica que publicou as contas consolidadas para todo o grupo.
2. **Informação relativa a cada trabalhador por conta de outrem da amostra**
- São trabalhadores por conta de outrem todas as pessoas que têm um contrato de trabalho directo com a empresa ou unidade local e recebem uma remuneração, independentemente do tipo de trabalho realizado, do número de horas trabalhadas (a tempo inteiro ou parcial) e da duração do contrato (a prazo ou sem prazo). Os trabalhadores domiciliários⁽¹⁾ apenas devem ser incluídos se houver um acordo explícito de que o trabalhador domiciliário é remunerado com base no número de horas que são trabalhadas. Os aprendizes e estagiários devem ser incluídos.
- Devem ser excluídas as categorias seguintes:
- trabalhadores familiares não remunerados,
 - trabalhadores domiciliários remunerados com base no produto ou serviço que fornecem,
 - trabalhadores ocasionais (ou seja, contratados sem horas de trabalho pré-definidas),
 - trabalhadores temporários (empregados por/através de agências; se a agência que os emprega for, porém, a própria unidade de observação da amostra, são incluídos),
 - pessoas integralmente remuneradas através de honorários ou comissões,
 - membros do conselho de administração da empresa,
 - proprietários, administradores ou gestores não remunerados (remunerados através de participação nos lucros ou de honorários),
 - trabalhadores da unidade de observação a trabalhar em permanência (durante mais de um ano) numa filial localizada no estrangeiro,
 - trabalhadores voluntários.
- 2.1. Sexo.
- 2.2. Idade, em anos completos na data especificada do mês representativo.
- 2.3. Profissão de acordo com a classificação internacional tipo das profissões [CITP-88 (COM)].
- A profissão deve ser codificada de acordo com a CITP-88 (COM), a um nível mínimo de dois dígitos e, se possível, de três.
- Os aprendizes e os estagiários com contrato de trabalho são classificados na profissão para a qual realizam a aprendizagem ou período de estágio.

⁽¹⁾ Um trabalhador domiciliário é um indivíduo que aceita trabalhar para uma determinada empresa ou fornecer uma certa quantidade de bens ou serviços a uma determinada empresa mediante a prévia celebração com esta de um acordo ou contrato, mas cujo local de trabalho se situa fora da mesma [Sistema Europeu de Contas Nacionais e Regionais da Comunidade Europeia (SEC-95): 11.13 g)].

A profissão «dirigentes e quadros» (código P1-2) abrange normalmente um vasto leque de tarefas ligadas à planificação, gestão e coordenação do funcionamento da empresa, incluindo os departamentos e secções internos, frequentemente com a ajuda de coordenadores e supervisores subordinados.

As pessoas que ocupam um posto de direcção deverão, em geral, ter um nível significativo de conhecimentos e experiência do processo de produção e/ou dos requisitos do serviço e dos processos administrativos ligados a um funcionamento eficiente das organizações e empresas.

Para determinar a profissão, os serviços nacionais podem perguntar qual a remuneração acordada ou o nível salarial a que o trabalhador pertence, o código administrativo das funções efectivas (disponível nas unidades locais) e se os trabalhadores por conta de outrem estão abrangidos por um seguro de pensões para operários ou para empregados.

2.4. Funções de coordenação ou de supervisão (*facultativa*).

Esta variável indica se um trabalhador por conta de outrem exerce qualquer tipo de função de gestão (= sim) ou não (= não). Tais trabalhadores não podem ser classificados como dirigentes/gestores na CITE-88 (COM) (grupo principal 1), mas podem, apesar disso, ter responsabilidades de direcção ou de supervisão de um grupo de outros trabalhadores. Habitualmente, a descrição de funções destas pessoas associa as palavras «chefe» ou «supervisor» ao nome da profissão.

2.5. Nível mais elevado de instrução e formação concluído (¹), de acordo com a CITE 97.

Deve ser recolhida informação relativa ao nível de instrução geral, profissional ou outra mais elevada que o trabalhador tenha recebido, de acordo com os seguintes grupos CITE 97:

CITE 0 e 1 (código 01)

0 — EDUCAÇÃO PRÉ-PRIMÁRIA e 1 — EDUCAÇÃO PRIMÁRIA OU PRIMEIRA FASE DA EDUCAÇÃO BÁSICA

Os programas do nível 1 são normalmente concebidos com base numa unidade ou projecto e destinam-se a dar às crianças uma sólida educação de base em leitura, escrita e matemática, além de uma compreensão elementar de outras matérias, como história, geografia, ciências naturais, ciências sociais, artes e música. Este nível abrange, em princípio, seis anos de escolaridade a tempo inteiro.

CITE 2 (código 02)

2 — CICLO INFERIOR DE EDUCAÇÃO SECUNDÁRIA OU SEGUNDA FASE DA EDUCAÇÃO BÁSICA

Os programas a este nível seguem, geralmente, padrões de orientação para matérias específicas, usando professores mais especializados e, com mais frequência, diversos professores, que dirigem as aulas na sua área de especialização. A implementação completa das qualificações de base ocorre a este nível.

CITE 3

3 — CICLO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO SECUNDÁRIA (**código 03, não sendo possível a distinção a, b ou c**)

Os programas educativos incluídos neste nível exigem, geralmente, a conclusão de cerca de nove anos de instrução a tempo inteiro (desde o início do nível 1) ou uma combinação de instrução e de experiência profissional ou técnica.

3A — Ciclo superior de educação secundária — geral, (*facultativa*) (**código 04**)

3B — Ciclo superior de educação secundária — técnica (*facultativa*) (**código 05**)

3C — Ciclo superior de educação secundária (inferior a três anos) — orientada para o mercado de trabalho (*facultativa*) (**código 06**)

3C — Ciclo superior de educação secundária (três anos ou mais) — orientada para o mercado de trabalho (*facultativa*) (**código 07**)

CITE 4 (código 08)

4 — EDUCAÇÃO PÓS-SECUNDÁRIA NÃO TERCIÁRIA

Esta rubrica inclui os programas que, de um ponto de vista internacional, se situam na fronteira entre o ciclo superior de educação secundária e a educação pós-secundária, embora possam ser claramente considerados como programas do ciclo superior do secundário ou pós-secundários, no contexto nacional. Estes programas não podem, tendo em conta o seu conteúdo, ser considerados como programas terciários. É frequente não serem significativamente mais avançados do que os programas ao nível CITE 3, mas servem para alargar os conhecimentos dos participantes que concluíram já um programa de nível 3.

⁽¹⁾ A expressão «nível concluído com êxito» deve estar associada à obtenção de um certificado ou diploma, quando há uma certificação. Quando não há certificação, a conclusão com êxito deve estar associada à presença integral nas aulas.

São exemplos típicos os programas destinados a preparar para estudos do nível 5 os estudantes que, embora tenham concluído o nível 3 da CITE, não sigam um currículo que lhes permita entrar no nível 5, ou seja, cursos de base anteriores a um grau universitário ou programas de formação profissional de curta duração. Podem também ser incluídos programas do segundo ciclo.

CITE 5B (código 09)

5B — PRIMEIRA FASE DA EDUCAÇÃO TERCIÁRIA (NÃO CONDUZINDO DIRECTAMENTE A UMA QUALIFICAÇÃO DE INVESTIGAÇÃO AVANÇADA) — Técnica

Comparados com 5A, estes programas têm uma orientação prática ou profissional específica e visam sobretudo que os participantes adquiram competências práticas e o saber-fazer necessário para o emprego numa dada profissão ou grupo de profissões. A conclusão com êxito destes programas dá habitualmente aos participantes uma qualificação relevante para o mercado de trabalho.

CITE 5A (código 10)

5A — PRIMEIRA FASE DA EDUCAÇÃO TERCIÁRIA (NÃO CONDUZINDO DIRECTAMENTE A UMA QUALIFICAÇÃO DE INVESTIGAÇÃO AVANÇADA) — Geral

Este nível é constituído por programas terciários com um conteúdo educativo mais avançado do que os oferecidos aos níveis 3 e 4. A admissão a estes programas exige normalmente a conclusão com êxito do nível 3A ou 3B da CITE ou uma qualificação similar ao nível 4A da CITE. Não conduzem à obtenção de uma qualificação de investigação avançada. Estes programas têm obrigatoriamente uma duração acumulada de, pelo menos, dois anos. Os programas 5A têm, em grande medida, uma base teórica e destinam-se a fornecer qualificações suficientes para a admissão em programas de investigação avançados e profissões que exijam elevadas competências.

CITE 6 (código 11)

6 — SEGUNDA FASE DA EDUCAÇÃO TERCIÁRIA (CONDUZINDO A UMA QUALIFICAÇÃO DE INVESTIGAÇÃO AVANÇADA)

Este nível é reservado aos programas terciários que levam à obtenção de uma qualificação de investigação avançada. Os programas dedicam-se, assim, ao estudo avançado e à investigação original, não se baseando apenas em cursos. Exigem, habitualmente, a apresentação de uma tese ou dissertação de qualidade publicável que seja o produto de investigação original e represente uma contribuição significativa para o conhecimento.

2.6. Antiguidade na empresa.

A antiguidade é definida como o número de anos completos trabalhados com o actual empregador. Se o trabalhador por conta de outrem tiver já trabalhado noutra unidade local da empresa, a antiguidade deve ser calculada a partir da data de entrada para a empresa. As ausências de curta duração (inferiores a um ano, por exemplo, por licença parental ou doença) devem ser incluídas. As interrupções superiores a um ano não devem ser contadas.

2.7. Indicar se é a tempo inteiro ou a percentagem de tempo parcial.

Os *trabalhadores por conta de outrem a tempo inteiro* são aqueles cujas horas de trabalho regulares são as mesmas que as previstas no acordo colectivo ou as horas habitualmente trabalhadas na unidade local em questão, mesmo que o seu contrato seja por menos de um ano. Pode admitir-se uma diferença de 10 %.

Os *outros casos são considerados como trabalhadores a tempo parcial*. O número de horas dos trabalhadores a tempo parcial deve ser registado como percentagem do número de horas habitualmente trabalhadas (pelos trabalhadores a tempo inteiro) na unidade local.

2.8. Tipo de contrato de trabalho.

Deve ser pedida a informação seguinte acerca do tipo de contrato de trabalho:

- duração indeterminada,
- a termo (excepto se de aprendiz ou estagiário),
- aprendiz/estagiário,
- outro.

Um contrato de trabalho de duração indeterminada é um contrato entre o trabalhador por conta de outrem e o empregador para o qual não se fixa previamente a duração efectiva do contrato.

Um contrato de trabalho é considerado como temporário ou de duração determinada se tiver sido intenção do empregador e do trabalhador por conta de outrem que a duração do contrato fosse determinada por certas condições, tais como um prazo definido para a conclusão do trabalho, a conclusão de uma certa tarefa ou o regresso ao trabalho de outro trabalhador substituído temporariamente.

Os *contratos de aprendizes ou estagiários* são contratos específicos de duração determinada celebrados entre o empregador e o aprendiz/estagiário. O objectivo do contrato é permitir ao aprendiz adquirir experiência prática numa área específica.

2.9. Nacionalidade (*facultativa*).

A nacionalidade define-se como a nacionalidade jurídica de cada pessoa. É nacional de um país qualquer pessoa que tenha a nacionalidade jurídica por nascimento ou naturalização, seja por declaração, opção, casamento ou outro meio.

2.10. Abrangido por uma medida governamental destinado a promover o emprego (*facultativa*).

Esta rubrica indica se o trabalhador por conta de outrem é abrangido por qualquer dos tipos seguintes de regime:

- isenção total ou parcial de impostos e de contribuições sociais a cargo do empregador,
- subsídio,
- subsídio de formação/de estágio.

Estas situações referem-se ao indivíduo e não à empresa. Os subsídios pagos à empresa e que não possam ser atribuídos a um dado trabalhador por conta de outrem (sendo calculados com base no número de efectivos) não são incluídos.

Os regimes de assistência podem também incluir reduções nas contribuições para a segurança social e nos impostos directos do empregador ou do trabalhador por conta de outrem, quando a medida contribui para a criação do emprego ou para o recrutamento do trabalhador por conta de outrem.

2.11. Anos de interrupção da carreira na empresa actual (*facultativa*).

Número de anos completos (e meses) passados pelo trabalhador por conta de outrem em interrupções de carreira de longa duração. As interrupções de longa duração devem ter uma duração superior a um ano. Se várias interrupções tiverem ocorrido entre os anos de trabalho, devem ser acumuladas. As interrupções de curta duração (inferiores a um ano) não devem ser incluídas, mesmo que, se acumuladas, ultrapassem um ano.

3. **Informação relativa aos ganhos, às horas pagas e aos dias não trabalhados**

3.1. Total de ganhos brutos de um mês representativo.

Os ganhos brutos abrangem a remuneração em dinheiro paga directa e regularmente pelo empregador em cada período de pagamento, antes das deduções de impostos e das contribuições para a segurança social a pagar pelos trabalhadores por conta de outrem e retidos pelo empregador.

São incluídos os seguintes elementos:

- todos os pagamentos relativos a este período (mesmo que efectivamente pagos fora do mês representativo), incluindo qualquer pagamento de horas extraordinárias, prémio de turnos, bónus, comissões, etc.,
- pagamentos por horas extraordinárias, subsídios por trabalho de grupo, trabalho nocturno, trabalho aos fins-de-semana, comissões, etc.,
- bónus e prémios pagos regularmente em cada período de pagamento, mesmo que o montante varie de mês para mês,
- pagamentos por períodos de ausência e de paragem do trabalho integralmente suportados pelo empregador,
- subsídios familiares e outras gratificações em dinheiro fixadas por acordos colectivos ou concedidas voluntariamente,
- pagamentos para regimes de poupança dos trabalhadores por conta de outrem.

Os seguintes elementos não são incluídos:

- pagamentos feitos neste período, mas relativos a outros períodos, tais como montantes atrasados ou adiantamentos relativos a ausências por férias ou doença fora deste período,
- bónus e gratificações periódicos não pagos regularmente em cada período de pagamento,
- pagamentos relativos a períodos de ausência pagos pelo empregador a uma taxa reduzida,
- abonos de família obrigatórios,

- valor das prestações em géneros (devido às dificuldades da recolha de dados),
- subsídios para vestuário de trabalho ou ferramentas,
- reembolsos ou pagamentos relativos a despesas de deslocação, subsistência, etc., despesas ocorridas enquanto ao serviço do empregador.

3.1.1. Ganhos relativos a horas extraordinárias.

Montante dos ganhos relativos a horas extraordinárias. Deve ser levada em conta a taxa por inteiro e não apenas o elemento de prémio acrescentado à taxa horária normal. Os pagamentos a ter em conta devem abranger as horas extraordinárias efectivamente trabalhadas durante o mês representativo, mesmo que pagas posteriormente (as horas extraordinárias trabalhadas anteriormente e pagas durante o mês representativo devem ser excluídas.)

3.1.2. Pagamentos especiais relativos a trabalho por turnos.

Dizem respeito aos pagamentos de subsídios especiais relativos ao trabalho por turnos, ao trabalho nocturno ou ao trabalho no fim-de-semana, quando os mesmos não são tratados como horas extraordinárias. Apenas deve ser incluída a parte relativa ao subsídio.

3.2. Total dos ganhos anuais brutos no ano de referência.

Diz respeito aos ganhos brutos pagos durante o ano de referência. Todos os bónus que não sejam pagos regularmente devem ser incluídos (décimo terceiro ou décimo quarto mês, subsídios de férias, participação nos lucros, indemnizações por férias não utilizadas, comissões ocasionais, etc.). Os pagamentos relativos ao fim de contratos são excluídos. São também excluídos os pagamentos em géneros.

3.2.1. Número de semanas/meses a que os ganhos anuais brutos se referem.

Seria útil perguntar quais os ganhos anuais do conjunto dos trabalhadores por conta de outrem da amostra, mesmo que os mesmos não tenham estado presentes durante todo o ano. Neste caso é necessário perguntar qual o número de semanas ou meses a que os ganhos anuais correspondem, de forma a evitar possíveis erros.

3.2.2. Total de bónus anuais.

Diz respeito a quaisquer pagamentos irregulares, que não ocorrem em cada período de pagamento, tais como subsídios de férias, décimo terceiro mês, indemnizações por férias não utilizadas, comissões ocasionais, participação nos lucros, etc.

3.2.2.1. Bónus regulares não pagos em todos os períodos de pagamento (*facultativa*).

Diz respeito a quaisquer bónus regulares que não ocorrem em cada período de pagamento, tais como subsídios de férias, décimo terceiro ou décimo quarto mês, etc.

3.2.2.2. Bónus anuais com base na produtividade (*facultativa*).

Diz respeito a bónus irregulares pagos ao trabalhador por conta de outrem e relacionados com o desempenho individual ou com o trabalho à tarefa.

3.2.2.3. Prémios anuais relativos à participação nos lucros (*facultativa*).

Diz respeito a bónus *ad hoc* ou outros pagamentos excepcionais ligados ao desempenho global da empresa e efectuados ao abrigo de regimes de incentivo.

3.3. Contribuições sociais obrigatórias e impostos retidos e entregues pelo empregador em nome dos trabalhadores por conta de outrem (*facultativa*).

Montante total das contribuições sociais obrigatórias e impostos retidos e entregues pelo empregador em nome dos trabalhadores por conta de outrem às entidades das administrações públicas durante o mês representativo.

NB: Pode não ser relevante em certos países.

3.3.1. Contribuições obrigatórias dos trabalhadores por conta de outrem para a segurança social (*facultativa*).

Diz respeito ao montante das contribuições dos trabalhadores por conta de outrem para a segurança social estabelecido por lei ou por acordos colectivos e retido pelo empregador.

3.3.2. Impostos (*facultativa*).

Diz respeito ao montante de todos os impostos sobre os ganhos retido pelo empregador e pago às autoridades fiscais em nome do trabalhador por conta de outrem.

3.4. Número de horas remuneradas durante o mês representativo (ou num mês de trabalho padrão).

As horas remuneradas abrangem as horas normais e as horas extraordinárias remuneradas durante o mês representativo. As horas não trabalhadas durante o mês representativo mas, no entanto, pagas, são contadas como «horas remuneradas» (férias anuais, ausência por doença, feriados oficiais e outras horas pagas, como as relativas a exames médicos). Usando este método, é necessário garantir que haja coerência entre as «horas remuneradas» e as horas a que corresponde o salário.

As horas remuneradas são calculadas deduzindo-se as horas não trabalhadas não pagas (devido a doença, licença de parto, etc.) ou as horas pagas a taxas reduzidas das horas de base normais mais as horas extraordinárias.

NB: As horas de base normais são o número de horas que este trabalhador por conta de outrem deverá trabalhar no mês representativo, excluindo os intervalos para a refeição principal e todas as horas extraordinárias, mesmo que algumas destas sejam trabalhadas de forma regular ou contratualmente. Trata-se do número de horas (semanais/mensais) que o trabalhador é obrigado a trabalhar de acordo com um contrato, regulamento ou com as regras em vigor na unidade local.

3.4.1. Número de horas extraordinárias pagas no mês representativo.

As horas extraordinárias incluem as horas trabalhadas além da duração semanal (ou mensal), normal ou convencional do trabalho. Se, por exemplo, 4 horas foram pagas a uma taxa de 1,5 vezes a taxa normal, registar 4, e não 6. Só devem ser incluídas as horas extraordinárias correspondentes ao pagamento de horas extraordinárias registado em 3.1.1. As horas de recuperação e de deslocação não são consideradas como horas extraordinárias.

3.5. Dias de ausência anuais.

3.5.1. Dias anuais de ausência por férias (excluindo dias de ausência por doença).

É o número de dias de férias anuais pagas do trabalhador por conta de outrem, excluindo os dias feriados. Diz respeito ao total anual de todos os dias de férias convencionais pagos, incluindo os que são concedidos ao trabalhador devido à idade, desempenho de funções especiais, antiguidade e outras razões similares.

Quando os empregadores pagam aos trabalhadores por conta de outrem montantes adicionais relativos a trabalho durante férias pagas, esses montantes são normalmente incluídos nos ganhos anuais e o número de dias de férias é reduzido de forma correspondente. Uma vez que os dias de férias trabalhados foram pagos, não ajustar o total dos dias de férias levaria a uma dupla contagem. Registam-se, pois, os dias de férias efectivamente gozados.

Do mesmo modo, quando são concedidas aos trabalhadores horas suplementares de ausência (pagas) ao abrigo de acordos de redução do tempo de trabalho, esses dias são acrescentados às férias anuais. Apenas se faz o registo se o total de redução do tempo de trabalho for equivalente a, no mínimo, cinco dias de trabalho por ano,

Não são considerados como dias de férias anuais os seguintes:

- dias de descanso concedidos em virtude de um trabalho em equipa (porque já foram incluídos no cálculo das horas de trabalho semanais),
- dias feriados,
- ausência para formação,
- dias concedidos por razões pessoais e pagos.

Só devem ser incluídos os dias que podem ser trabalhados quando os domingos e sábados não são trabalhados, não devem ser incluídos, o mesmo acontecendo com os dias feriados.)

3.5.2. Dias anuais de ausência por doença (*facultativa*).

Dias completos efectivos de ausência por doença utilizados pelo trabalhador por conta de outrem.

3.5.2.1. Dias anuais de ausência por doença pagos pelo empregador (*facultativa*).

Dias completos efectivos de ausência por doença utilizados pelo trabalhador por conta de outrem e total ou parcialmente pagos pelo empregador.

- 3.5.2.2. Dias anuais de ausência por doença não pagos pelo empregador (*facultativa*).
Dias completos efectivos de ausência por doença utilizados pelo trabalhador por conta de outrem e não pagos pelo empregador.
- 3.5.3. Dias anuais de formação profissional (*facultativa*).
Os dias anuais de formação profissional são os dias (em termos de «equivalente de dias») utilizados pelo trabalhador por conta de outrem em todas as actividades de formação profissional, excepto para a formação de aprendizes e estagiários com um contrato especial de formação.
- 3.6. Estimativa anual dos pagamentos em géneros (*facultativa*).
Estimativa do valor de todos os pagamentos em géneros feitos ao trabalhador por conta de outrem durante o ano de referência.
4. **Factores de extrapolação**
- 4.1. Factor de extrapolação para a unidade local.
Dentro de cada estrato de amostragem, calculam-se factores de extrapolação para cada unidade local, com base no número de unidades locais da amostra e no número de unidades locais da população. O factor indica o número de unidades locais da população que cada unidade local da amostra representa.
- 4.2. Factor de extrapolação para os trabalhadores por conta de outrem.
O factor de extrapolação para os trabalhadores por conta de outrem é o factor pelo qual o número de trabalhadores por conta de outrem da amostra tem de ser multiplicado para se obterem estimativas da população. Para cada unidade local, basear-se-á no número de trabalhadores por conta de outrem da unidade que estão na amostra e no número total de trabalhadores por conta de outrem da unidade local, em combinação com o factor de extrapolação para a unidade local.

ANEXO III

FORMATO PARA A TRANSMISSÃO DOS RESULTADOS

Os dados individuais relativos a cada unidade local e a cada trabalhador por conta de outrem devem ser fornecidos sob a forma de dois tipos de registo:

- A: Registos para as unidades locais;
B: Registos para os trabalhadores por conta de outrem.

Os registos dos trabalhadores por conta de outrem devem ter uma ligação com o das unidades locais através de uma chave.

Os registos devem incluir uma área por variável. Cada registo deve ter um comprimento fixo ou estar separado por uma vírgula. A ordem das áreas deve corresponder à ordem das variáveis. Se uma variável faltar, deve ser deixada uma área em branco. Os zeros verdadeiros devem ser registados como zeros numéricos.
