**Este documento constitui um instrumento de documentação e não vincula as instituições**

►**B**

# 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)**

(JO L 229 de 9.9.2000, p. 3)

Alterado por:

| | | Jornal Oficial | | |
|---|---|---|---|---|
| | | n.° | página | data |
| ►**M1** | Regulamento (CE) n.º 1738/2005 da Comissão de 21 de Outubro de 2005 | L 279 | 32 | 22.10.2005 |
| ►**M2** | Regulamento (CE) n.º 973/2007 da Comissão de 20 de Agosto de 2007 | L 216 | 10 | 21.8.2007 |

▼B

# 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,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia,

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,

Considerando o seguinte:

(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.

(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],

ADOPTOU O PRESENTE REGULAMENTO:

*Artigo 1.º*

**Definição e discriminação da informação**

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.

*Artigo 2.º*

**Formato técnico para a transmissão dos resultados**

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

*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.

---

[1] JO L 63 de 12.3.1999, p. 6.
[2] JO L 181 de 28.6.1989, p. 47.

▼**M1**

*ANEXO I*

**LISTA DE VARIÁVEIS**

1. **Informação relativa à unidade local a que estão ligados os trabalhadores que constam da amostra**

1.1. Localização geográfica da unidade local (NUTS-1)

1.2. Dimensão da empresa a que pertence a unidade local

1.3. Principal actividade económica da unidade local (►**M2** NACE Rev. 2 ◄)

1.4. Forma de controlo económico e financeiro

1.5. Acordos salariais colectivos

1.6. Número total de trabalhadores na unidade local no mês de referência (*facultativo*)

1.7. Afiliação da unidade local a um grupo de empresas (*facultativo*)

2. **Informação relativa às características individuais de cada trabalhador constante da amostra relativa ao mês de referência**

2.1. Sexo

2.2. Idade

2.3. Profissão [ISCO-88 (COM)]

2.4. Funções de gestão ou de supervisão (*facultativo*)

2.5. Nível mais elevado de instrução e formação concluído (CITE 97)

2.6. Antiguidade na empresa

2.7. Tempo de trabalho (tempo inteiro ou tempo parcial)

2.7.1. Percentagem de tempo parcial

2.8. Tipo de contrato de trabalho

2.9. Nacionalidade (*facultativo*)

3. **Informação relativa aos períodos de trabalho de cada trabalhador constante da amostra**

3.1. Número de semanas do ano de referência a que os ganhos anuais brutos se referem

3.2. Número de horas pagas durante o mês de referência

3.2.1. Número de horas extraordinárias pagas no mês de referência

3.3. Dias anuais de ausência por férias

3.4. Outros dias anuais de ausência pagos (*facultativo*)

4. **Informação relativa aos ganhos de cada trabalhador constante da amostra** (ver também diagrama *infra*)

4.1. Ganhos anuais brutos no ano de referência

4.1.1. Bónus anuais e subsídios não pagos em cada período de pagamento

4.1.2. Pagamentos anuais em espécie (*facultativo*)

4.2. Ganhos brutos no mês de referência

4.2.1. Ganhos relativos a horas extraordinárias

4.2.2. Pagamentos especiais relativos a trabalho por turnos

4.2.3. Contribuições sociais obrigatórias e impostos pagos pelo empregador em nome dos trabalhadores (*facultativo*)

4.2.3.1. Contribuições obrigatórias para a segurança social (*facultativo*)

4.2.3.2. Impostos (*facultativo*)

▼M1

4.3. Média dos ganhos horários brutos no mês de referência

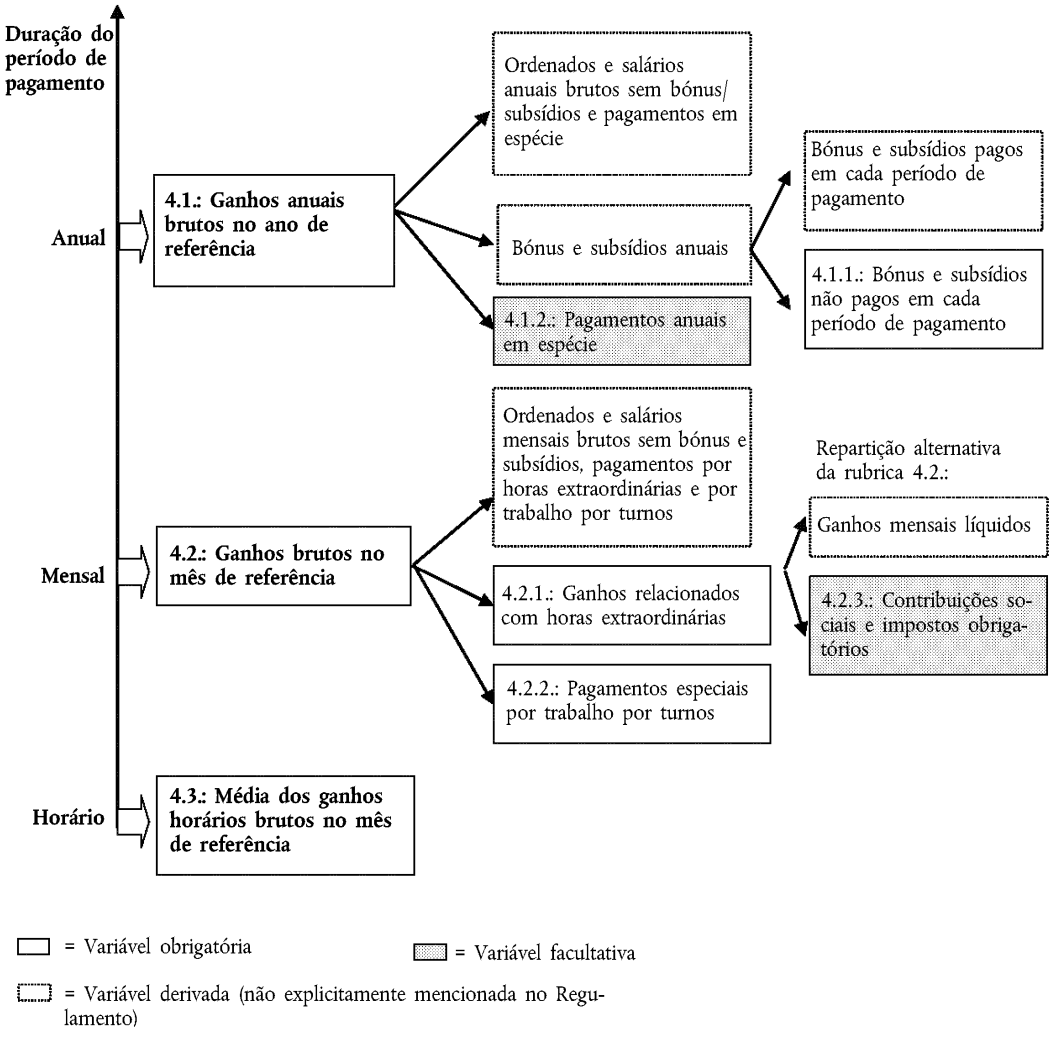
5. **Factores de extrapolação**

5.1. Factor de extrapolação para a unidade local

5.2. Factor de extrapolação para os trabalhadores

A título opcional, os Estados-Membros podem registar informações mais detalhadas relativamente às categorias da variável 2.8. Poderão igualmente registar dados para as seguintes componentes da variável 3.4.: *Dias anuais de ausência por doença* e *Dias anuais de formação profissional* (dados transmitidos ao Eurostat apenas se solicitados).

*Variáveis relativas aos ganhos do Inquérito à Estrutura dos Ganhos*



▼M1

*ANEXO II*

## DEFINIÇÃO DE VARIÁVEIS

1. **Informação relativa à unidade local a que estão ligados os trabalhadores que constam da amostra**

A compilação das estatísticas estruturais sobre os ganhos basear-se-á nas unidades locais e empresas tal como definidas no Regulamento (CEE) n.º 696/93 do Conselho ([1]) e fornecerá informação sobre os trabalhadores das empresas com 10 ou mais trabalhadores, classificadas por dimensão e actividade principal. A informação relativa aos trabalhadores em empresas com menos de dez trabalhadores é facultativa. As estatísticas abrangerão todas as actividades definidas nas ►M2 secções B-N e P-S ◄ da Nomenclatura Estatística das Actividades Económicas na Comunidade Europeia (adiante designada por ►M2 NACE Rev. 2 ◄) em empresas com pelo menos 10 trabalhadores ([2]).

1.1. *Localização geográfica da unidade estatística (NUTS-1)*

A região onde se situa a unidade local deve ser classificada de acordo com a Nomenclatura das Unidades Territoriais Estatísticas (NUTS, nível 1).

Os códigos de transmissão para as diferentes categorias NUTS serão apresentados num documento executivo a ser distribuído pelo Eurostat.

1.2. *Dimensão da empresa a que pertence a unidade local*

A dimensão da empresa em termos do número de trabalhadores deve ser classificada numa das classes seguintes: 1-9, 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1 000 ou mais trabalhadores. A classe de dimensão 1-9 é facultativa.

Os códigos de transmissão para as diferentes classes de dimensão anteriormente enumeradas serão apresentados num documento executivo a ser distribuído pelo Eurostat.

1.3. *Principal actividade económica da unidade local (►M2 NACE Rev. 2 ◄)*

A principal actividade económica da unidade local deve ser codificada segundo a ►M2 NACE Rev. 2 ◄ a nível de divisão (dois dígitos).

Os códigos de transmissão para as diferentes categorias NACE serão apresentados num documento executivo a ser distribuído pelo Eurostat.

1.4. *Forma de controlo económico e financeiro da empresa*

Esta variável distingue apenas as categorias «controlo público» e «controlo privado». A primeira categoria refere-se a qualquer empresa em relação à qual os poderes públicos possam exercer, directa ou indirectamente, uma influência dominante, por motivos de propriedade, participação financeira ou regras que lhe sejam aplicáveis. Presumir-se-á uma influência dominante (ou controlo) por parte dos poderes públicos quando 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.

A segunda categoria é definida de forma análoga. Um controlo equilibrado entre poder público e privado (50/50 «controlo partilhado») é muito raro na prática. Por conseguinte, estes casos não serão codificados separadamente e, caso ocorram, devem ser tratados dentro da categoria «controlo privado».

([1]) JO L 76 de 30.3.1993, p. 1. Regulamento com a última redacção que lhe foi dada pelo Regulamento (CE) n.º 1882/2003 do Parlamento Europeu e do Conselho.

([2]) A cobertura da ►M2 secção O ◄ da ►M2 NACE Rev. 2 ◄ é facultativa, tal como o é a cobertura de trabalhadores em empresas com menos de dez trabalhadores.

▼M1

Os códigos de transmissão para as duas categorias da variável 1.4 serão apresentados num documento executivo a ser distribuído pelo Eurostat.

1.5. *Acordos salariais colectivos*

A existência de acordos salariais colectivos abrangendo a maioria dos trabalhadores da unidade estatística pode enquadrar-se numa das categorias enumeradas *infra*. Caso não existam acordos colectivos, este facto deve ser igualmente indicado. As categorias são as seguintes:

— um acordo a nível nacional ou interconfederal abrangendo os trabalhadores de mais de um ramo de actividade e habitualmente assinado 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 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 de uma unidade local,

— qualquer outro tipo de acordo não indicado acima,

— não existem acordos salariais colectivos.

Deve ser escolhida uma das respostas enumeradas *supra* («sim») desde que mais de 50 % dos trabalhadores da unidade local sejam abrangidos. Podem ser aplicáveis várias categorias em simultâneo.

Em vez de perguntar directamente qual o tipo de acordo colectivo, as unidades podem ser interrogadas sobre as disposições colectivas aplicadas e, com base nas respostas, ser determinado o tipo de acordo colectivo.

Os códigos de transmissão para as categorias da variável 1.5 anteriormente enumeradas serão apresentados num documento executivo a ser distribuído pelo Eurostat.

1.6. *Número de trabalhadores da unidade local (facultativo)*

Esta variável representa uma contagem do número total de trabalhadores no mês de referência (por exemplo, em 1 ou 31 de Outubro) e abrange todos os trabalhadores, incluindo aprendizes, estagiários remunerados e estudantes.

1.7. *Afiliação da unidade local a um grupo de empresas (facultativo)*

Esta variável é binária («sim»/«não») e indica se uma unidade local pertence a um grupo de empresas. Os códigos de transmissão para as duas categorias foram definidos pelo Eurostat num documento executivo.

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. Se as unidades locais pertencem a um grupo de empresas, este é, em geral, bem conhecido. Uma orientação prática que pode ser útil aos inquiridos é saber se a contabilidade da empresa em questão é inteiramente consolidada nas contas do seu grupo de empresas.

2. **Informação relativa às características individuais de cada trabalhador constante da amostra em relação ao mês de referência**

São trabalhadores todas as pessoas, independentemente da sua nacionalidade ou do tempo de trabalho realizado no país, que têm um contrato de trabalho directo com a empresa ou unidade local (seja o acordo formal ou informal) e recebem uma remuneração, independentemente do tipo de trabalho realizado, do número de horas trabalhadas (a tempo

▼M1

inteiro ou parcial) e da duração do contrato (a prazo ou sem prazo). A remuneração dos trabalhadores pode revestir a forma de ordenados e salários, incluindo bónus, remuneração por trabalhos à peça e trabalho por turnos, subsídios, honorários, gorjetas e gratificações, comissões e remunerações em espécie. Os trabalhadores a incluir na amostra são os que efectivamente receberam remuneração durante o mês de referência, devendo por conseguinte ser excluídos todos os outros.

A definição de trabalhadores abrange os operários e os empregados e os quadros gestores nos sectores público e privado das actividades económicas definidas nas ►M2 secções B-N e P-S ◄ da ►M2 NACE Rev. 2 ◄ em empresas com pelo menos dez trabalhadores (1).

Exemplos de categorias de trabalhadores que estão *incluídas*:

— representantes de vendas, desde que constem da folha de pagamentos e recebam outra forma de remuneração para além de eventuais comissões;

— proprietários cujo trabalho é remunerado;

— aprendizes;

— estudantes e estagiários (advogados estagiários, estudantes de enfermagem, assistentes de investigação ou ensino, internos de hospitais, etc.) que tenham assumido um compromisso formal de contribuir para o processo produtivo da unidade em troca de remuneração;

— trabalhadores temporários (ex. pessoal de secretariado) recrutados, empregados e remunerados por agências de emprego, por vezes por períodos temporários (2);

— trabalhadores sazonais e ocasionais, se tiverem um acordo formal ou informal com a empresa ou a unidade local e horas de trabalho pré-definidas;

— trabalhadores relativamente aos quais foram incorridos custos salariais no período de referência, mas que estiveram temporariamente ausentes por motivo de doença ou lesão, férias, greve ou lock out, formação, licença por maternidade ou licença parental, actividade económica reduzida, suspensão de trabalho devido a mau tempo, avarias mecânicas, falta de material, combustível ou energia ou outras ausências temporárias com ou sem licença;

— trabalhadores a trabalhar no estrangeiro se continuarem a recebem remuneração da unidade local;

— trabalhadores domiciliários (3), incluindo teletrabalhadores, se houver um acordo explícito segundo o qual esses trabalhadores são remunerados com base no trabalho realizado, isto é a quantidade de trabalho realizado enquanto contributo para um processo de produção.

Devem ser *excluídas* as categorias seguintes:

— representantes de vendas e outras pessoas que sejam inteiramente remuneradas através de honorários ou comissões, não constando da folha de pagamentos, ou que trabalhem por conta própria;

— proprietários, administradores ou gestores cuja remuneração se faça integralmente através de participação nos lucros;

— trabalhadores familiares que não sejam empregados (nos termos da definição *supra*) da empresa ou unidade local;

— trabalhadores por conta própria sem empregados;

(1) A cobertura da ►M2 secção O ◄ da ►M2 NACE Rev. 2 ◄ é facultativa, tal como o é a cobertura de trabalhadores em empresas com menos de dez trabalhadores.

(2) Para evitar duplicações, as horas trabalhadas pelas pessoas empregadas através de agências de trabalho temporário devem ser incluídas no sector da agência que as emprega (►M2 NACE Rev. 2, 78.20 ◄) e não no sector da empresa para a qual efectivamente trabalham.

(3) 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)].

▼M1

— trabalhadores voluntários não remunerados (ex. pessoas que trabalham para instituições sem fins lucrativos, como as organizações caritativas).

2.1. *Sexo*

Os códigos de transmissão para as duas categorias foram definidos pelo Eurostat num documento executivo.

2.2. *Idade*

Apenas deve ser indicado o ano de nascimento. A idade é calculada pela diferença entre o ano de referência do inquérito e o ano de nascimento.

2.3. *Profissão no mês de referência [ISCO-88 (COM)]*

A profissão deve ser codificada de acordo com a CITP-88 (COM), ao nível de dois dígitos e, se possível, de três. A informação essencial para determinar a profissão é, geralmente, o título e a descrição das principais tarefas confiadas ao trabalhador no desempenho das suas obrigações.

Os estagiários ou estudantes com contrato de trabalho e os aprendizes são classificados na profissão na qual realizam a aprendizagem ou período de estágio. Os chefes de equipa são igualmente classificados na profissão dos trabalhadores que supervisionam.

Os códigos de transmissão para as categorias da variável 2.3 foram definidos pelo Eurostat num documento executivo.

2.4. *Funções de gestão ou de supervisão (facultativo)*

Esta variável binária (categoria «sim»/«não») indica se um trabalhador exerce qualquer tipo de função de gestão ou supervisão. Opera-se a distinção entre o termo «gestão» e «supervisão» na medida em que alguns gestores não supervisionam outros trabalhadores. Acresce que os trabalhadores que exercem funções de «supervisão» não pertencem exclusivamente à CITP-88 (COM), grupo 1 (membros dos corpos legislativos, quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresa). Vários trabalhadores classificados no grupo 2 (especialistas) e grupo 3 (técnicos e profissionais de nível intermédio) podem exercer funções de supervisão. Este tipo de funções pode ser exercido em qualquer dos grupos CITP-88 (COM), incluindo os trabalhadores manuais.

As funções de gestão implicam a definição, formulação, implementação, direcção ou aconselhamento de estratégias e actividades de empresas ou instituições. Estas funções acarretam muitas vezes responsabilidades de supervisão.

Considera-se que uma pessoa ocupa uma posição de supervisão quando supervisiona o trabalho de pelo menos uma pessoa (que não aprendizes). Habitualmente, a descrição de funções destas pessoas associa as palavras «chefe» ou «supervisor» ao nome da profissão.

Os códigos de transmissão para as duas categorias foram definidos pelo Eurostat num documento executivo.

2.5. *Nível mais elevado de instrução e formação concluído (CITE 97)*

Esta variável diz respeito ao nível de instrução geral, profissional ou outra mais elevada que o trabalhador tenha recebido, de acordo com a classificação internacional tipo da educação, versão de 1997 (CITE 1997). 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.

Devem distinguir-se os seguintes níveis CITE 97:

CITE 0 e 1 (código 01): educação pré-primária e 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

▼M1

elementar de outras matérias, como história, geografia, ciências naturais, ciências sociais, artes e música. Este nível abrange, normalmente, seis anos de escolaridade a tempo inteiro.

CITE 2 (código 02) 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 frequência, diversos professores que dirigem as aulas na sua área de especialização. A aquisição completa das qualificações de base ocorre a este nível.

CITE 3 e 4 (código 03): educação secundária e pós-secundária não terciária

Os programas educativos a nível secundário superior (CITE 3) 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.

A educação pós-secundária não terciária (CITE 4) inclui 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. Tendo em conta o seu conteúdo, estes não podem ser considerados como programas de nível terciário. 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 CITE 3. São exemplos típicos os programas destinados a preparar para estudos do nível CITE 5 os estudantes que, embora tenham concluído o nível CITE 3, 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 04): Primeira fase do ensino superior (que não dá acesso a habilitações para a investigação avançada) — Técnica.

Contrariamente aos programas do nível 5A, estes programas têm uma orientação prática ou profissional específica e visam sobretudo dotar os participantes de 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 05): Primeira fase do ensino superior (que não dá acesso a habilitações para a investigação avançada) — Geral.

Este nível é constituído por programas de nível terciário com um conteúdo educativo mais avançado do que os proporcionados pelos níveis CITE 3 e 4. A admissão a estes programas exige normalmente a conclusão com êxito do nível CITE 3 ou uma qualificação similar ao nível CITE 4. Não conduzem à obtenção de uma qualificação de investigação avançada. Estes programas têm obrigatoriamente uma duração cumulativa 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 avançada e profissões que exijam elevadas competências.

CITE 6 (código 06): Segunda fase do ensino superior (que dá acesso a habilitações para a investigação avançada)

Este nível é reservado aos programas de nível terciário que conduzem à obtenção de uma qualificação de investigação avançada. Os programas dedicam-se, assim, ao estudo avançado e a trabalhos originais de investigação, 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.

Os códigos de transmissão para as categorias da variável 2.5 anteriormente enumeradas foram definidos pelo Eurostat num documento executivo.

▼M1

2.6. *Antiguidade na empresa*

A antiguidade total no mês de referência deve basear-se no número de *anos completos* de serviço. Qualquer dia durante o mês de referência será suficiente como data de referência (ex. 1 ou 31 de Outubro). A duração total de serviço refere-se ao período de entrada na empresa, o que pode ter acontecido numa outra unidade local. Não serão subtraídos períodos de interrupção de carreira. Nos casos de fusão de empresas ou alteração dos seus proprietários, o tempo de serviço deve ser registado tal como contabilizado pela empresa.

As classes de dimensão da variável 2.6 e os códigos de transmissão para as classes foram definidos pelo Eurostat num documento executivo.

2.7. *Tempo de trabalho contratual (tempo inteiro ou tempo parcial)*

*Os trabalhadores a tempo inteiro* são aqueles cujas horas de trabalho normais coincidem com 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. *Os trabalhadores a tempo parcial* são aqueles cujas horas de trabalho normais são menos do que as dos trabalhadores a tempo inteiro.

Os códigos de transmissão para as duas categorias da variável 2.7 foram definidos pelo Eurostat num documento executivo.

2.7.1. Percentagem de tempo parcial

Para um *trabalhador a tempo inteiro* esta percentagem é sempre 100 %. Para um *trabalhador a tempo parcial*, as horas trabalhadas devem ser expressas em percentagem do número de horas trabalhadas por um trabalhador a tempo inteiro na unidade local (num emprego equivalente).

2.8. *Tipo de contrato de trabalho*

Pedem-se as informações seguintes acerca do tipo de contrato de trabalho:

— duração indeterminada;

— temporário/duração determinada (excepto aprendizes, incluindo estagiários ou estudantes que recebem remuneração);

— aprendiz.

Um *contrato de trabalho de duração indeterminada* é um contrato entre o trabalhador 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 que a duração do mesmo 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 estagiários e estudantes que são remunerados pelo seu trabalho pertencem a esta categoria.

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

Os códigos de transmissão para as três categorias da variável 2.8 foram definidos pelo Eurostat num documento executivo.

2.9. *Nacionalidade (facultativo)*

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.

Deve ser *seleccionada* uma das categorias seguintes:

— residente com nacionalidade;

— residente com nacionalidade estrangeira;

▼M1

— trabalhador pendular de outro país.

Os códigos de transmissão para as três categorias da variável 2.9 foram definidos pelo Eurostat num documento executivo.

3. **Informação relativa aos períodos de trabalho de cada trabalhador constante da amostra**

Para calcular o número de horas pagas, são usadas as seguintes variáveis. As horas pagas são definidas da seguinte forma:

— horas normais e extraordinárias remuneradas durante o período de referência;

— quaisquer horas pelas quais o trabalhador foi remunerado segundo uma tabela reduzida, mesmo que a diferença tenha sido compensada por pagamentos feitos através de fundos da segurança social;

— horas não trabalhadas durante o período de referência, mas mesmo assim pagas (férias anuais, baixa médica, feriados e outras horas pagas, como o tempo para exames médicos, nascimentos, casamentos, funerais, mudança de casa, etc.).

3.1. *Número de semanas a que os ganhos anuais brutos se referem*

A variável 3.1 refere-se ao *tempo de trabalho efectivamente pago* ao trabalhador durante o ano e deve corresponder aos ganhos anuais brutos (variável 4.1). Será usada para extrapolar os ganhos anuais brutos e os bónus e subsídios anuais no caso de o trabalhador ter trabalhado por um período inferior a um ano completo, i. e. menos de 52 semanas.

Os *trabalhadores a tempo parcial* devem ser tratados como trabalhadores a tempo inteiro, independentemente do número de horas trabalhadas. Se um trabalhador a tempo parcial foi pago por um ano inteiro, há que indicar «52» semanas. Se um trabalhador a tempo parcial foi pago por seis meses, há que indicar «26» semanas.

3.2. *Número de horas efectivamente pagas durante o mês de referência*

O que se pretende nesta variável é o número de horas efectivamente remuneradas durante o mês de referência e não o número de horas num mês de trabalho padrão. As horas efectivamente pagas abrangem todas as horas normais e extraordinárias trabalhadas e remuneradas pelo empregador durante o mês. As horas não trabalhadas mas ainda assim remuneradas são contadas como «horas pagas» (férias anuais, feriados oficiais, ausência por doença, formação profissional, licenças especiais, etc.).

A variável 3.2 deve ser coerente com os ganhos brutos no mês de referência (variável 4.2). Isto implica a não contabilização das horas pagas pelo empregador segundo uma tabela reduzida relativas a períodos de ausência.

Se as horas pagas ao trabalhador são afectadas por períodos de ausência não remunerada devem ser ajustadas para obter horas pagas num mês inteiro. Se, por exemplo, existem dados disponíveis segundo os quais um trabalhador passou 20 % do mês de referência em ausência não remunerada, a variável 3.2 será multiplicada pelo factor de correcção 1.25.

3.2.1. Número de horas extraordinárias pagas no mês de referência.

As horas extraordinárias correspondem às horas trabalhadas além da duração normal ou convencional do trabalho. Se, por exemplo, 4 horas foram pagas a uma taxa de 1,5 vezes a taxa normal, há que registar 4 e não 6. Só devem ser incluídas as horas extraordinárias correspondentes ao pagamento de horas extraordinárias registado em 4.2.1. Por conseguinte, a variável 3.2.1 deve ser coerente com os ganhos relativos a horas extraordinárias no mês de referência (variável 4.2.1). As horas de recuperação e de deslocação não são consideradas como horas extraordinárias.

O processo de ajustamento aplicado à variável 3.2 implica que a extrapolação diz também respeito à variável 3.2.1, que é uma componente de 3.2. Se, por exemplo, existem dados disponíveis segundo os quais um

▼M1

trabalhador passou 20 % do mês de referência em ausência não remunerada, a variável 3.2.1 será multiplicada pelo factor de correcção 1,25.

3.3. *Dias anuais de ausência por férias*

Corresponde ao número de *dias* de férias anuais *pagas* do trabalhador, excluindo as ausências por doença e os dias feriados. Diz respeito ao total anual dos dias de férias convencionais pagos, incluindo os que são concedidos ao trabalhador devido à idade, desempenho de funções especiais, antiguidade, etc.

É facto reconhecido que muitos empregadores não são capazes de declarar o número de férias efectivamente gozadas pelo trabalhador durante o ano. Por este motivo, a variável 3.3 diz respeito ao *direito* a férias anuais, o que funciona como uma *aproximação* da quantidade de férias efectivamente gozadas.

Não são considerados como férias os períodos de:

— ausência por doença;

— ausência para formação;

— licença especial remunerada concedida por razões pessoais;

— outras ausências ao abrigo de disposições de redução do tempo de trabalho.

Para efeitos de comparação, cada semana de férias corresponde a cinco dias. Os sábados e os domingos não devem ser incluídos. Por exemplo, se um trabalhador a tempo inteiro tem normalmente direito a cinco semanas de férias anuais, isso corresponde a 25 dias.

Contrariamente, cinco semanas de férias para um trabalhador a tempo parcial que trabalhe 60 % das horas normais a tempo inteiro (variável 2.7.1) representa um direito a apenas 15 dias inteiros de férias.

3.4. *Outros dias anuais de ausência pagos (facultativo)*

Esta variável é novamente expressa em dias. Inclui, por exemplo:

— o número total de dias de ausência por doença pagos e efectivamente gozados durante o ano;

— a licença especial remunerada concedida por razões pessoais;

— os dias feriados.

Excluem-se os dias pagos tratados como equivalentes a dias efectivamente trabalhados, tais como os períodos anuais pagos gastos pelo trabalhador em formação profissional.

4. **Informação relativa aos ganhos de cada trabalhador constante da amostra**

Os trabalhadores a incluir na amostra são os que efectivamente receberam remuneração durante o mês de referência, devendo por conseguinte ser excluídos todos os outros, pelo que há que *excluir* os trabalhadores que não receberam remuneração no mês de referência.

Acresce que se os ganhos brutos de um trabalhador no mês de referência (variável 4.2) são afectados por períodos de ausência não remunerada (por doença, maternidade ou estudos, etc.) e *não podem* ser devidamente ajustados de modo a permitir uma estimativa razoável dos ganhos desse trabalhador num mês inteiro, esse trabalhador deve ser igualmente *excluído*.

O factor de extrapolação para os trabalhadores (variável 5.2) deve dizer exclusivamente respeito aos trabalhadores da amostra relativamente aos quais podem ser fornecidas estimativas sólidas dos ganhos mensais brutos.

4.1. *Ganhos anuais brutos no ano de referência*

Os ganhos anuais brutos abrangem a remuneração em dinheiro e em espécie paga durante o mês de referência antes das deduções de impostos e das contribuições para a segurança social a pagar pelos trabalhadores e retidos pelo empregador.

▼M1

A principal diferença entre ganhos *anuais e mensais* prende-se com o facto de os ganhos anuais não serem apenas a soma da remuneração directa, dos bónus e dos subsídios pagos a um trabalhador em cada período. Por conseguinte, os ganhos anuais excedem habitualmente o montante resultante da multiplicação por 12 do «pacote mensal tipo».

O «pacote mensal tipo» inclui os bónus e os subsídios «normais» que ocorrem em cada período de pagamento, mesmo que o montante destes seja variável, mas exclui os que não ocorrem em cada período de pagamento. Além disso, os ganhos mensais excluem os pagamentos em espécie. Não obstante, os ganhos anuais abrangem igualmente todos os «pagamentos extraordinários», ou seja os que não ocorrem em cada período de pagamento (variável 4.1.1) e os pagamentos em espécie (variável 4.1.2).

Os dados referentes à variável 4.1 devem ser fornecidos para todos os trabalhadores relativamente aos quais podem ser indicados ganhos mensais brutos (variável 4.2), isto é as informação da variável 4.1 *não* deve ser fornecidas em relação a trabalhadores para os quais não é viável uma estimativa desses ganhos. Estes trabalhadores serão também excluídos da amostra.

Não importa se os ganhos do trabalhador nem sempre se referem a um ano completo. Alguns trabalhadores terão períodos de ausência não remunerados ou terão entrado ou saído da empresa ao longo do ano. São exigidos os ganhos brutos *efectivos* no ano de referência. Quando a variável 3.1 (número de semanas a que os ganhos anuais se referem) é inferior a 52 semanas, esta variável será utilizada para extrapolar a variável 4.1 e respectivas componentes.

4.1.1. Bónus anuais e subsídios não pagos em cada período de pagamento

Esta variável abrange categorias que não ocorrem em cada período de pagamento, tais como:

— 13.º e 14.º meses;

— subsídios de férias;

— bónus trimestrais ou anuais da empresa;

— bónus de produtividade em função de metas pré-estabelecidas, prémios de reconhecimento, incentivos ao recrutamento;

— bónus de saída ou reforma;

— retroactivos.

4.1.2. Pagamentos anuais em espécie (facultativo)

Esta variável refere-se a uma estimativa do valor de todos os bens e serviços postos à disposição dos trabalhadores pela empresa ou unidade local durante o ano de referência. Inclui produtos da empresa, alojamento do pessoal, viaturas da empresa, opções de compra e regimes de compra de acções. Caso haja informações disponíveis sobre tributação de ordenados e salários em espécie, poderão ser utilizadas como aproximação.

Quando a variável 3.1 é inferior a 52 semanas, a variável 4.1.2 *não* deve ser ajustada.

4.2. *Ganhos brutos no mês de referência*

Esta variável abrange a remuneração em dinheiro paga durante o mês de referência antes das deduções de impostos e das contribuições para a segurança social a pagar pelos trabalhadores e retidos pelo empregador. A variável 4.2 deve ser coerente com o número de horas pagas durante o mês de referência (variável 3.2).

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.,

▼M1

— pagamentos por horas extraordinárias, subsídios por trabalho de grupo, trabalho nocturno, trabalho aos fins-de-semana, comissões, etc.,

— bónus e subsídios 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.

Excluem-se:

— pagamentos feitos neste período, mas relativos a outros períodos, tais como retroactivos ou adiantamentos relativos a ausências por férias ou doença fora deste período;

— bónus e gratificações periódicos não pagos regularmente em cada data de pagamento;

— pagamentos relativos a períodos de ausência pagos pelo empregador a uma tabela reduzida;

— subsídios de família obrigatórios;

— subsídios para vestuário ou ferramentas de trabalho;

— reembolsos ou pagamentos relativos a despesas de deslocação, subsistência, etc., e despesas incorridas ao serviço do empregador;

— pagamentos em espécie.

Se os ganhos mensais brutos de um trabalhador são afectados por períodos de ausência não remunerada (por doença, maternidade ou estudos, etc. ou simplesmente porque o trabalhador entrou ou saiu da empresa durante o mês de referência), esses ganhos devem ser devidamente ajustados de modo a permitir uma estimativa dos ganhos desse trabalhador num mês inteiro. Caso não seja viável ajustar os ganhos mensais do trabalhador de forma a que o número estimado corresponda aos ganhos de um mês inteiro, esse trabalhador deve ser excluído da amostra.

4.2.1. 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. A variável 4.2.1 deve ser coerente com a variável 3.2.1 (número de horas extraordinárias pagas durante o mês de referência).

4.2.2. 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. Deve incluir-se o elemento de prémio ou pagamento suplementar e não o pagamento total pelo trabalho por turnos.

4.2.3. Contribuições sociais obrigatórias e impostos pagos pelo empregador em nome dos trabalhadores (facultativo)

Esta variável refere-se ao montante total das contribuições sociais obrigatórias e impostos pagos pelo empregador em nome dos trabalhadores às entidades das administrações públicas durante o mês de referência. Exige-se esta informação para obter os ganhos mensais líquidos para cada trabalhador (ver figura «Variáveis relativas aos ganhos» no final do anexo I).

Se os ganhos mensais do trabalhador são afectadas por períodos de ausência não remunerada, a variável 4.2.3 (juntamente com as suas subcomponentes 4.2.3.1 e 4.2.3.2) deve ser ajustada para obter uma estimativa das deduções relativas a um mês inteiro.

▼M1

4.2.3.1. *Contribuições obrigatórias para a segurança social (facultativo)*

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

4.2.3.2. *Impostos (facultativo)*

Diz respeito ao montante total de impostos sobre os ganhos do trabalhador retido pelo empregador no mês de referência e pago por este último às autoridades fiscais em nome do trabalhador.

4.3. *Média dos ganhos horários brutos no mês de referência*

O que se pretende aqui é o montante correspondente à média dos ganhos horários brutos pagos ao trabalhador no mês de referência. Este montante deve ser coerente com a média dos ganhos horários brutos derivada dos ganhos brutos para o mês de referência (variável 4.2) dividida pelo número de horas pagas durante o mesmo período (variável 3.2).

5. **Factores de extrapolação**

A recolha de dados para o inquérito à estrutura dos ganhos segue habitualmente um esquema de amostra em duas fases. Neste caso, o total da população das unidades locais é primeiramente dividido em subpopulações que não se sobrepõem (estratos), sendo uma amostra de unidades locais retirada de cada estrato. De seguida, uma amostra de trabalhadores é retirada de cada unidade local.

O factor de extrapolação definido em 5.1 deve permitir tirar conclusões sobre a população de todas as unidades locais no estrato em questão a partir dos dados recolhidos sobre as unidades locais da amostra. Do mesmo modo, o factor de extrapolação definido em 5.2 permite tirar conclusões sobre a população de todos os trabalhadores no estrato em questão a partir dos dados recolhidos sobre os trabalhadores da amostra.

De um modo geral, sempre que se decide retirar (por qualquer motivo) os microdados relativos a uma empresa ou trabalhador individual ou sempre que esses não estejam disponíveis, os factores de extrapolação devem ser recalculados através de métodos adequados, tais como a calibração, de modo a ajustar os pesos iniciais respectivos das unidades locais e dos trabalhadores.

5.1. *Factor de extrapolação para a unidade local*

O factor de extrapolação para cada unidade local é calculado no interior de cada estrato da amostra. Indica o número de unidades locais no estrato representado por cada unidade local da amostra. Por conseguinte, a variável 5.1 corresponde (pelo menos antes de se aplicar qualquer método de reponderação das unidades locais) ao factor pelo qual é necessário multiplicar o número de unidades locais da amostra para obter estimativas da população de todas as unidades locais no estrato em questão.

Sempre que se decide retirar da amostra uma unidade local (por ausência de resposta, erro de cobertura, pós-estratificação, etc.), o factor de extrapolação 5.1 tem de ser recalculado para ter em conta as unidades locais excluídas.

5.2. *Factor de extrapolação para os trabalhadores*

O factor de extrapolação para os trabalhadores é calculado para cada unidade local da amostra. A variável 5.2 corresponde (pelo menos antes de se aplicar qualquer método de reponderação dos trabalhadores) ao factor pelo qual é necessário multiplicar o número de trabalhadores da amostra para obter estimativas da população no estrato em questão.

É essencial que o número de trabalhadores constantes da amostra retirada da unidade local seja idêntico ao número de trabalhadores que receberam uma remuneração integral no mês de referência. Sempre que seja necessário excluir alguns trabalhadores da amostra com períodos de ausência(s) não remunerada(s) no mês de referência, o factor de extrapolação 5.2 tem de ser recalculado para ter em conta os trabalhadores excluídos.

▼M1

*ANEXO III*

## TRANSMISSÃO DOS RESULTADOS

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

A: **registos para as unidades locais;**

B: **registos para os trabalhadores.**

Os registos dos trabalhadores devem estar ligados aos das unidades locais através de uma chave que não revela a identidade da empresa. Esta chave poderá ser um número artificial ou uma chave existente, desde que a mesma seja usada para os registos das unidades locais e dos trabalhadores. Do mesmo modo, para facilitar a identificação de um trabalhador, há que fornecer uma chave que não identifique a pessoa em questão por cada trabalhador.

### Variáveis

Todas as rubricas dos registos A e B devem ser preenchidos integralmente. Devem existir entradas para todos os dados individuais, incluindo variáveis facultativas (ver *infra*). Não se aceitam campos em branco.

*Variáveis obrigatórias*

Devem ser fornecidas informações completas para todas as variáveis obrigatórias em todos os registos de microdados. Caso contrário, os factores de extrapolação não serão pertinentes para todas as variáveis.

*Variáveis facultativas*

Estas devem ser estritamente classificadas de acordo com as seguintes regras:

Sempre que existam informações disponíveis para uma variável facultativa, os dados devem, de preferência, ser fornecidos (tal como para as variáveis obrigatórias) para todas as unidades de observação ou trabalhadores.

Quando *não* existam informações disponíveis para uma variável facultativa, deve inserir-se «*OPT*» para as variáveis *alfanuméricas* e «*9999999*» para as variáveis *numéricas* (o número de «noves» corresponde à dimensão do campo).

*Valores zero*

«*0*»: deve ser usado *apenas* para aquelas variáveis onde um valor zero é realmente possível (ex. quando um trabalhador não tem horas extraordinárias no mês de referência).

*Categorias para as variáveis do inquérito à estrutura dos ganhos (IEG)*

As variáveis do IEG enumeradas no anexo I são variáveis qualitativas ou quantitativas. A maioria das variáveis referentes à unidade local e às características individuais do trabalhador são *qualitativas*. Estas variáveis estão associadas a um número limitado de categorias.

As variáveis *quantitativas* do IEG são variáveis de contagem (número de trabalhadores, número de horas, dias ou semanas) ou variáveis relativas aos ganhos.

As categorias das variáveis qualitativas do IEG, bem como as classes das variáveis quantitativas, foram definidas pelo Eurostat num documento executivo.

### Conteúdo dos registos A e B

O conteúdo e a sequência das variáveis nos registos A e B e os códigos a utilizar serão especificados em documentos separados.

Os registos devem incluir um campo por variável. As variáveis numéricas devem ser expressas em termos absolutos, isto é em números inteiros (sem décimas ou dezenas, centenas, milhares, milhões, etc.) Contudo, e numa preocupação de precisão, os valores das variáveis 4.3, 5.1 e 5.2 devem ser expressos até às duas casas decimais.

▼M1

Uma das variáveis numéricas, a saber a «percentagem de tempo parcial» (variável 2.7.1), deve ter um tratamento diferente e ser expressa em percentagem e também até às duas casas decimais, por exemplo 43,27.

Sempre que as variáveis numéricas se refiram a valores monetários (por exemplo, ganhos horários, mensais e anuais e bónus, impostos, contribuições para a segurança social, pagamentos em espécie), estas devem ser expressas *em unidades da* ***moeda nacional*** do país em questão.

**Transmissão**

Os Estados-Membros transmitirão à Comissão (Eurostat) os dados e os metadados exigidos pelo presente regulamento em formato electrónico conforme ao padrão de intercâmbio proposto pelo Eurostat. O Eurostat disponibilizará documentação detalhada relativamente à(s) norma(s) aprovada(s) e fornecerá orientações quanto à execução da(s) mesma(s) de acordo com os requisitos do presente regulamento.