

NEWSLETTER

n.º 32

JULHO-AGOSTO/2018

DIREITO A FÉRIAS

Com o aproximar da época de verão, o tema das **férias** assume especial relevância, na medida em que tradicionalmente é a época preferida para gozo desse direito por parte dos trabalhadores.

Trata-se de um direito que surgiu no Reino Unido, em pleno desenvolvimento da **segunda revolução industrial**, no **século XIX**, e na sequência de crescentes preocupações de âmbito social inerentes a essa industrialização. Até então não havia qualquer legislação que garantisse a concessão de férias.

Com o decorrer do tempo, o direito a férias foi evoluindo, realçando-se aqui o papel da **Organização Internacional do Trabalho** (OIT), no sentido da universalização desse direito.

Nos dias que correm, o direito a férias encontra-se consolidado na maioria dos países, embora com regimes muito diferenciados.

Tendo para isso contribuído de forma decisiva a “**Declaração Universal dos Direitos do Homem**”, aprovada a 10 de Dezembro de 1948, a qual afirma no seu artigo 24º que: “*Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas*”.

Em **Portugal**, como na maioria dos países, o direito a férias encontra-se perfeitamente reconhecido, podendo dizer-se que neste momento se está perante um direito/dever, pois é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra.

Aliás e conforme disposto expressamente no **Código do Trabalho** (CT), o direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural. (*Vide* artigo 237º, n.º 4)

(continua na página seguinte)

Nesta edição

Direito a Férias	O Futuro do Trabalho e a Segurança e Saúde no Trabalho	Inquérito aos Salários por Profissões - outubro 2017	107.ª Sessão Organização Internacional do Trabalho
1 a 3	4 e 5	6	7 e 8

Posto isto, importa agora abordar alguns aspetos pertinentes relativos ao regime das férias previsto na legislação portuguesa.

E, desde logo, refira-se o **período anual mínimo de 22 dias úteis de férias**, previsto no artigo 238º, n.º 1, do CT. Realce-se, no entanto, que se está perante uma norma cuja natureza é de imperatividade relativa, ou seja apenas impõe um limite mínimo. Assim, nada obsta a que, mediante contrato individual de trabalho ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o período anual de férias seja superior ao previsto na Lei.

Por outro lado, importa reter que as férias são retribuídas, vencem-se, em regra, em 1 de janeiro de cada ano e reportam-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, não estando condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

E dizemos “em regra” na medida em que a própria Lei admite exceções, como seja o caso do ano da admissão, em que o trabalhador já poderá ter direito a férias e ao respetivo gozo.

Com efeito, no **ano da admissão**, o trabalhador tem direito a **dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato**, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato. No caso de o ano civil terminar antes de decorrido esses seis meses, as férias terão de ser gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

No entanto e apesar do regime acima referido, ter-se-á de ter atenção a algumas situações especiais, designadamente o caso de a **duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses**, em que o trabalhador tem direito a **dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato**, e o caso de **cessação de contrato** no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, em que o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

No que respeita à **marcação do período de férias**, o regime jurídico português prevê o **princípio da consensualidade**, ou seja, o período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador. Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

No entanto e apesar desse poder atribuído ao empregador, nessa marcação devem ser respeitadas algumas regras e que se passa a citar algumas das mais relevantes:

- Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, a menos que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente;
- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores;
- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa;
- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

No que respeita à marcação das férias, dever-se-á ainda atender ao regime especial previsto para o **trabalhador-estudante**, o qual tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.



Ainda relativamente à marcação e ao período de gozo das férias, embora as mesmas devam ser são gozadas no ano civil em que se vencem, a Lei permite que sejam **gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste**, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro. Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Por outro lado, importa atender ao que a Lei dispõe quanto à possibilidade de **alteração do período de férias por motivo respeitante ao trabalhador**, como seja o caso de doença.

Desde logo, diga-se que gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador. Neste caso, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador. Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, ou seja, no caso em que o impedimento se prolonga até ao fim do ano civil, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

Por sua vez, teremos de atender ao efeito que o impedimento prolongado poderá ter no próprio número de dias férias a que o trabalhador tem direito.

Ora, caso esse impedimento tenha início e cesse no mesmo ano civil, nenhuma consequência terá no número de dias de férias desse trabalhador. Pelo contrário, no caso de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos previstos para o início dos contratos e que atrás se referiu, ou seja, terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

Por último, refira-se os efeitos da **cessação do contrato no direito a férias**.

Nesta parte, dispõe o CT que, cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio correspondentes a férias vencidas e não gozadas e proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação. Sendo que, cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Como é óbvio, aqui ter-se-á de atender à regra especial atrás referida, designadamente o caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, em que o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Esperançoso que o presente texto constitua um pequeno contributo no sentido do esclarecimento do regime de férias em vigor, resta desejar a todos umas BOAS FÉRIAS!

*** Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspeciva**
O Jurista,
Afonso Franco

O FUTURO DO TRABALHO E A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

São muitos os desafios e as mudanças que transformam o mundo do trabalho, lançando a incerteza e a insegurança sobre o seu futuro. Fatores como a demografia, a tecnologia, as alterações climáticas e a globalização estão rapidamente a transformar o trabalho.

O trabalho como fonte de rendimento abre o caminho para o progresso social e económico, o que permite a prosperidade das pessoas, das famílias e comunidades, garantindo assim a justiça social. Se as sucessivas alterações ao trabalho forem sustentadas num princípio do trabalho digno para todas as pessoas, fundado em sólidos valores como direitos, liberdade, solidariedade, inclusão, claramente o futuro do trabalho será promissor. A eficácia e a importância do futuro do trabalho dependem da forma como este se adapta às novas realidades económicas, sociais e políticas. É importante que haja um diálogo que reflita sobre que abordagens permitirão fazer face aos desafios futuros do mercado do trabalho.



Claramente, que ao nível da Segurança e Saúde no Trabalho estas novas realidades apresentam tanto oportunidades como desafios. O surgimento das novas tecnologias, da informação, a inteligência artificial, os robôs têm implicações importantes para o futuro do trabalho, pois estes oferecem elevados níveis de produção industrial, permitindo a realização de atividades e tarefas produtivas superiores à capacidade do ser humano, como também trabalham em ambientes perigosos ou difíceis, evitando a presença do homem. Os maiores benefícios serão permitir a substituição dos trabalhadores que trabalham em ambientes insalubres ou perigosos, que executam tarefas inseguras ou repetitivas estejam expostos a agentes e condições perigosas, reduzindo a sua exposição aos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos e psicossociais.

Contudo, os trabalhadores estarão igualmente expostos a novos riscos pelo que é forçoso transferir os conhecimentos existentes para as novas tarefas e ambientes de trabalho, contribuindo para uma eficaz identificação, avaliação e controlo de riscos. É importante a investigação em matéria de segurança e saúde no trabalho, a fim de assegurar que todos os aspetos do trabalho sejam efetivamente integrados na aplicação de medidas de controlo e prevenção de riscos, procurando eliminar ou reduzir os riscos profissionais e assim evitar os acidentes de trabalho e as doenças profissionais. A adoção de medidas técnicas ou de engenharia destinadas a gerir diretamente sobre as fontes de riscos, como também a definição de medidas organizacionais, nomeadamente sobre os comportamentos e atitudes permitem a supressão e a redução do risco e promovem uma cultura de prevenção. A formação dos trabalhadores assume igualmente um papel fulcral para a prevenção, pois permite estabelecer uma melhor interação com o surgimento de novos procedimentos de trabalho, máquinas e equipamentos, bem como orientar para os procedimentos de segurança, garantindo o desempenho da atividade em conformidade com os parâmetros de segurança. É importante que os trabalhadores tenham a possibilidade de adquirir conhecimentos suficientes e de os atualizar regularmente, pois só assim poderão exercer a sua atividade com segurança e saúde ao longo de toda a vida profissional.

(continua na página seguinte)



OIT – 17 agosto 2017

É evidente de que o sucesso de um sistema produtivo passa inevitavelmente pela qualidade das condições de trabalho que é proporcionado aos trabalhadores, e a **segurança e saúde no trabalho contribui evidentemente para a melhoria da produtividade e da competitividade das empresas**. É importante encarar os princípios e objetivos desta matéria enquanto valores centrais da empresa e integrá-los nas suas ações e decisões quotidianas.

A inexistência de medidas eficazes na área da segurança e da saúde nos locais de trabalho reflete um maior número de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, associado a elevados custos pessoais, sociais e económicos. Os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, em consequência da sua dimensão, da gravidade dos seus efeitos para os trabalhadores e suas famílias, bem como dos seus reflexos socioeconómicos, apresentam custos e perdas para o governo no sistema e subsistema da saúde e da segurança social, para as empresas e para os trabalhadores no que refere ao sofrimento físico e moral, custos com a reabilitação profissional, perdas de produção, absentismo, acréscimo dos prémios de seguros de acidentes de trabalho, substituição temporária de vítimas de acidentes de trabalho, adaptação de postos de trabalho, indemnizações pela reparação por doenças e acidentes no trabalho, entre outros. A **Segurança e Saúde no Trabalho deve ser encarada como uma componente essencial para o crescimento económico e o desenvolvimento social**, que procura reduzir a incidência de mortes relacionadas com o trabalho, acidentes e doenças profissionais, garantindo a todos os trabalhadores o direito fundamental a um trabalho seguro e saudável.

*** Serviço de Segurança e Saúde Ocupacional**

O Técnico Superior

Valério Abreu

INQUÉRITO AOS SALÁRIOS POR PROFISSÕES - OUTUBRO 2017

O **Inquérito aos Salários por Profissões**, realizado pela Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, através da Direção de Serviços de Assuntos Laborais (Estatísticas Laborais) da Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva, em colaboração com o Gabinete de Estratégia e Planeamento, tem a seu cargo a realização das Estatísticas de Salários por Profissões na Região Autónoma da Madeira. A presente síntese refere-se a **outubro de 2017**.

Montante líquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros, pago com caráter regular e garantido aos trabalhadores no período de referência e correspondente ao período normal de trabalho. Não são considerados quaisquer descontos devido a faltas por motivos que determinem redução na remuneração. Inclui, para além da remuneração de base, os prémios e subsídios regulares e garantidos ligados às características do posto de trabalho (subsídios de função, de turno, de isenção de horário, por trabalhos penosos, perigosos ou sujos, etc.). No caso do subsídio de alimentação, são sempre considerados 20 dias de trabalho com direito a atribuição do subsídio.

Os dados referem-se a outubro de 2017. A taxa de salário mensal regional para o conjunto das profissões selecionadas e para o total das classes de dimensão das empresas inquiridas situou-se, em outubro de 2017, nos 952,26 euros. Este valor é superior em 3% ao apurado, no mesmo mês, no Continente e que se cifrou em 924,70 euros. O montante apurado neste período (outubro) na Região é 1% superior face ao período anterior (julho 2017). Comparativamente ao período homólogo, o aumento foi de 0,4%.

Ao nível das profissões, com exclusão dos Engenheiros e Encarregados, são os Eletricistas de Construções e Similares, com 1076,97 euros e os Serralheiros Cíveis, com 974,26 euros, que apresentam taxa de salário mais elevada. Já os Motoristas de Veículos Pesados de Mercadorias, com 952,26 euros são os profissionais com taxa de salário igual ao total global (952,26 euros).

Taxa de Salário Mensal

Região Autónoma da Madeira		Euros			
Profissões	outubro 2016	janeiro 2017	abril 2017	julho 2017	outubro 2017
Total	948,53	948,18	959,93	965,10	952,26
Engenheiros de Construção de Edifícios e de Obras de Engenharia	2167,13	2129,19	2178,25	2196,38	2095,57
Encarregado da Construção	1352,72	1334,97	1300,17	1321,67	1364,92
Pedreiro	860,72	861,63	877,43	917,74	889,21
Armador de Ferro	859,85	895,00	1057,83	1110,48	945,39
Carpinteiro de Limpos e de Toscos	882,01	865,97	964,66	976,44	916,73
Espalhador de Betuminosos	824,18	823,42	823,42	822,80	822,80
Ladrilhador	884,80	884,80	884,80	884,80	884,80
Estucador	816,60	850,70	853,32	847,29	833,65
Canalizador	949,65	966,57	976,66	973,42	958,98
Pintor de Construções	871,86	869,58	861,97	869,51	872,05
Serralheiro Civil	949,38	961,04	954,92	954,64	974,26
Eletricista de Construções e Similares	986,86	1019,19	1050,35	1045,05	1076,97
Motorista Veículos Pesados de Mercadorias	966,91	967,38	962,23	954,57	954,26
Operador de Máquinas de Escavação, Terraplanagem e de Gruas, Guindastes e Similares	909,08	898,95	904,36	917,10	906,10
Trabalhador Não Qualificado de Engenharia Civil e da Construção de Edifícios	732,28	733,15	740,02	738,56	732,63

*** Serviço de Estatísticas Laborais**

107.ª REUNIÃO DA CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Região Autónoma da Madeira participou na 107.ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, órgão supremo da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que se realizou em Genebra, de 28 de maio a 8 de junho de 2018, através do Inspetor Regional do Trabalho, Dr. Benício Nunes, que integrou a delegação nacional à aludida conferência.

Este evento congregou delegações dos 187 Estados Membros e vários observadores, com o objetivo de debater diversos temas relacionados com o mundo do trabalho.

A OIT foi criada em 1919 tendo como fim proteger as condições de trabalho dos países signatários. O artigo 23.º do Pacto determinava que os membros da Sociedade das Nações se esforçariam por assegurar condições de trabalho equitativas e humanitárias para o homem, a mulher e a criança em seus próprios territórios e nos países aos quais estendessem as suas relações de comércio e indústria, e, com tal finalidade, estabeleceriam e manteriam as organizações internacionais necessárias.

Desaparecida, mais tarde, a Sociedade das Nações, manteve-se, incólume, cada vez mais prestigiada e respeitada, a OIT, realizando os seus objetivos de preservar a paz social e lutar pela dignidade de quem trabalha.

Na qualidade de agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU), a OIT é dotada de plena autonomia e capacidade jurídica e caracteriza-se como sendo a fonte institucional do chamado Direito Internacional do Trabalho, entendido por aquele conjunto de normas internacionais que depois de ratificado, é aplicável a todos os Estados membros.

Sob os lemas “Construir um futuro com trabalho digno” e “Promover o emprego, proteger as pessoas”, a 107.ª Conferência da OIT abordou a importância do emprego e do trabalho digno para a manutenção da paz no mundo.

O papel central do emprego e do trabalho na resposta às situações de crise contemporâneas mereceu amplo destaque, particularmente, no contexto dos recentes conflitos, que muitas vezes resultam da pobreza, da desigualdade e das graves violações dos direitos humanos.

Questões relacionadas com o diálogo social, o tripartismo, a igualdade, a violência e o assédio no trabalho, foram objeto de apreciação no âmbito da aludida Conferência.

Pugnar por uma paz permanente baseada na justiça social tem constituído o contributo mais significativo da OIT para a manutenção da paz no mundo.

*** Inspeção Regional do Trabalho**

Imagens da 107.ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho



Edição

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
