

NEWSLETTER

n.º 30

MARÇO-ABRIL/2018

SALÁRIO MÍNIMO

O **Salário Mínimo** existe nos Estados Unidos desde meados dos anos 40, na Europa começou a ser aplicado mais tarde nos anos 50, na Irlanda em 1999 e no Reino Unido final do século XX início do século XXI. Atualmente a Alemanha não tem salário mínimo nacional universal, optando por valores mínimos de remuneração por setor. Em **Portugal** o salário mínimo (S.M.) remonta e traduz um resultado das alterações políticas sociais e económicas relacionadas com o período histórico do ano 1974 e seguintes.

O salário mínimo único e o seu estabelecimento para realidades económicas muito diferenciadas pode ser prejudicial, fazê-lo incidir sobre áreas económicas e realidades laborais sem atender às suas especificidades pode traduzir contornos negativos nas realidades que visamos considerar.

A este propósito na nossa **Região** em 2018 fixamos o **salário mínimo em € 592** e pela primeira vez definimos um salário mínimo diferenciado para o **setor da hotelaria** em sede de negociação coletiva no valor de **€ 600** (1 de janeiro de 2018), traduzindo a interpretação económica da conjuntura setorial. Perspetiva que queremos aprofundar no ano em curso, eventualmente noutros setores socioeconómicos.

O salário mínimo inevitavelmente tem impacto, entre outros níveis, no plano do emprego e na própria evolução dos diferentes salários. Num modelo competitivo o salário mínimo pode ter um impacto negativo sobre o emprego, no entanto a melhor teoria económica diz-nos que o salário mínimo pode também ter impacto positivo no emprego sempre que o empregador tem um poder de mercado que lhe permite pagar salários abaixo do desempenho conjuntural positivo do setor.

O estabelecimento do S.M. entre outros fatores traduz uma preocupação social de inclusão, de proteção e valorização do trabalho. E, evidencia uma matriz iminentemente personalista, que o atual governo pretende naturalmente consolidar.

***O Diretor Regional,**

Savino Correia

Nesta edição

Salário Mínimo	Segurança e Saúde no Trabalho – Ações de formação/sensibilização no âmbito da rede escolar	Relatório Único	Família e Trabalho: A Conciliação Possível
1	2 e 3	4	5 e 7

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO AÇÕES DE FORMAÇÃO/SENSIBILIZAÇÃO NO ÂMBITO DA REDE ESCOLAR

A promoção de locais de trabalho seguros e saudáveis exige um diálogo tripartido e uma participação ativa no desenvolvimento de informações e ferramentas com objetivo de promover o conhecimento e o intercâmbio em matéria de **Segurança e Saúde no Trabalho (SST)**, a fim de desenvolver uma cultura de prevenção de riscos profissionais.

Nesta perspetiva, a **Escola** enquanto organização vocacionada para as políticas educativas, constitui um espaço fundamental para a **promoção de uma cultura de prevenção** através das crianças e dos jovens, com propósito de viverem e trabalharem em segurança.

A dinamização de políticas de prevenção de riscos profissionais e da promoção do bem-estar no trabalho junto da comunidade educativa permite que desde cedo os jovens comecem a familiarizar-se com a SST e passem a integrá-la naturalmente no seu dia-a-dia e durante a sua vida profissional, como também na partilha de informação junto das suas próprias famílias.

O “**Quadro Estratégico da União Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho 2014-2020**” defende um esforço conjunto das políticas de SST com outras áreas de intervenção, nomeadamente a Educação. Constata-se assim a importância da inclusão desta matéria nos programas escolares, permitindo aos jovens adquirirem informação e competências sobre os princípios de prevenção de riscos que poderão encontrar no exercício de uma atividade profissional.

Seria importante que o ensino da SST fosse integrado nos objetivos de aprendizagem dos programas escolares, pois a aquisição de competências em matéria de SST permite aos alunos:

- estarem informados dos perigos, riscos e controlo de riscos;
- identificar os perigos, avaliar os riscos e definir medidas para controlar os riscos;
- estarem atentos ao seu ambiente de trabalho, assegurar a sua segurança e saúde, e também a de outros;

De acordo com um relatório da **Organização Mundial da Saúde**, os trabalhadores jovens enfrentam os mesmos perigos no local de trabalho como os restantes trabalhadores, mas são menos experientes e conhecedores dos riscos, daí que a educação em SST detenha um papel importante na aquisição de competências sociais e profissionais para a promoção da saúde, segurança e bem-estar no trabalho e na vida em geral.

Assim, torna-se importante definir estratégias de promoção da segurança e saúde no trabalho para uma melhor consciencialização da importância social e económica da melhoria das condições de trabalho, em benefício da qualidade de vida de todos nós e em prol de uma sociedade mais inclusiva e sustentável.

Neste sentido a **Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva** tem promovido junto da comunidade educativa da Região Autónoma da Madeira um **conjunto de ações de sensibilização**, com o objetivo de **promover a prevenção dos riscos profissionais e implementar uma cultura de prevenção**. Neste início de ano já foram desenvolvidas junto das escolas cerca de **12 ações de sensibilização** sobre o tema “**Trabalhar em segurança. Informar para a prevenção**”, e naturalmente que continuarão a ser promovidas junto das escolas.

Estas ações de sensibilização abordam um conjunto de matérias relevantes de SST de modo a proporcionar e fomentar a reflexão e discussão sobre comportamentos e atitudes que promovam práticas de trabalho seguras e saudáveis. Os conteúdos discutidos passam pelos conceitos básicos de SST, principal legislação, princípios gerais de prevenção, fatores de risco e medidas de prevenção e controlo.

É da competência desta Direção Regional promover o diálogo social e desenvolver estratégias em cooperação com diversos intervenientes, nomeadamente a Educação no domínio básico, secundário e superior, no sentido de tornar os locais de trabalho mais seguros e saudáveis. É na infância e na adolescência que assimilamos os conhecimentos e comportamentos que nos acompanham durante toda a vida, daí a importância dos jovens desde cedo serem informados e sensibilizados para a prevenção de riscos e para as boas práticas no domínio da Segurança e Saúde no Trabalho, pois são estes que não raras as vezes chamam a atenção dos adultos para a insuficiência dos processos relativos à segurança.

Neste âmbito continuamos nos próximos meses em toda a região, na maioria das escolas a realizar conferências/debates sobre o tema SST. Naturalmente que também nas escolas técnico profissionais, empresas e associações que sindicam ou de representação de empregadores. Sendo que como é sabido os nossos serviços estão sempre disponíveis para solicitações. Constitui a área da Segurança no Trabalho um dos vetores da ação desta Direção para o ano em curso.

* Serviço de Segurança e Saúde Ocupacional

Ações desenvolvidas em Fevereiro



Escola Básica e Secundária D^a Lucinda Andrade



Escola Básica dos 2^º e 3^º Ciclos Dr. Eduardo
Brazão de Castro



Escola Básica do 2^º e 3^º Ciclos do Caniçal



Escola Básica do 2^º e 3^º Ciclos do Caniçal

RELATÓRIO ÚNICO

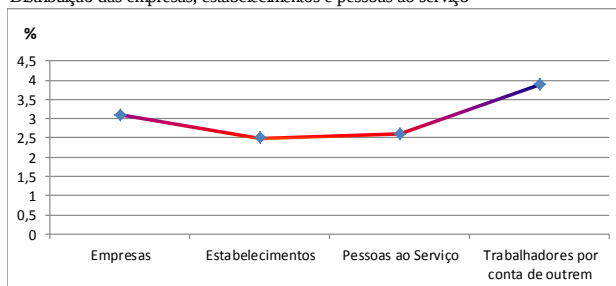
O **Relatório Único** referente à informação sobre a atividade social da empresa, constitui uma obrigação anual, a cargo dos empregadores, com conteúdo e prazo de apresentação regulados na Portaria nº 55/2010 de 21 de janeiro, é constituído por 6 anexos, referentes a várias áreas, correspondendo o **Anexo A ao Quadro de Pessoal**. A informação que se disponibiliza resulta do apuramento estatístico dos **Quadros de Pessoal de 2016**, tem como **âmbito geográfico Região Autónoma da Madeira**, e como referência o **mês de outubro**, apresenta dados globais relativos a **estrutura empresarial, emprego, remunerações, duração do trabalho e regulamentação coletiva de trabalho**.

Em 2016, foram apuradas 6 306 empresas (que têm pelo menos um trabalhador por conta de outrem ao serviço), às quais correspondem 7 653 unidades locais (estabelecimentos) e 56 726 pessoas ao serviço, das quais 53 605 são trabalhadores por conta de outrem (TCO) que representam 94,5% do total de pessoas ao serviço no mês de outubro).

Empresas, Estabelecimentos e Pessoas ao Serviço

	2015	2016	%
Empresas	6 115	6 306	3,1
Estabelecimentos	7 468	7 653	2,5
Pessoas ao Serviço	55 261	56 726	2,6
Trabalhadores por conta de outrem	51 599	53 605	3,9

Distribuição das empresas, estabelecimentos e pessoas ao serviço



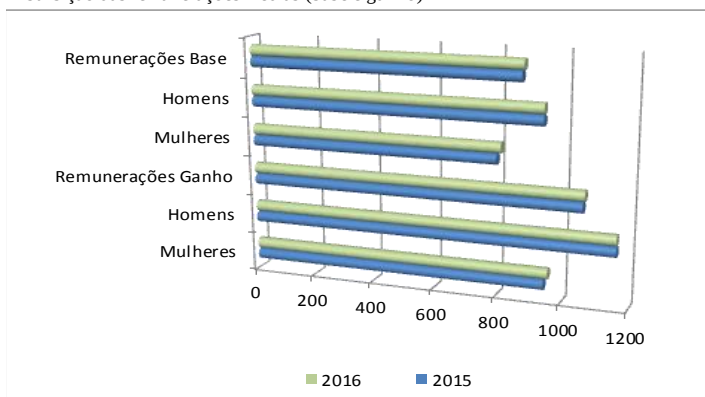
Face a 2015, observa-se um aumento de 3,1% no número total de empresas, assumindo maior expressão nas empresas de 5 a 9 pessoas ao serviço. No mesmo sentido evoluíram os estabelecimentos que registaram um aumento de 2,5%, destacando-se com maior subida os que têm 50 a 99 pessoas. No que respeita ao total de pessoas ao serviço observa-se igualmente uma subida face a 2015, registando os trabalhadores por conta de outrem (TCO) um aumento de 3,9%.

A remuneração média base apurada em 2016 correspondeu a 876,74€ e a remuneração média ganho a 1.063,46€, registando uma subida de 6,41€ e 5,20€ respetivamente, face aos valores apurados no ano anterior, reforçando a tendência positiva já verificada no ano de 2015. Nesta linha de evolução destacam-se em 2016 as subidas registadas em ambas as remunerações, tendo a remuneração base, registado um aumento de 0,4% enquanto na remuneração ganho o aumento foi de 0,5%.

Remunerações médias (base e ganho)

	2015	2016
Remunerações Base	870,33	876,74
Homens	937,26	938,13
Mulheres	795,55	809,14
Remunerações Ganho	1058,26	1063,46
Homens	1160,49	1160,17
Mulheres	944,05	956,95

Distribuição das remunerações médias (base e ganho)



*** Serviço de Estatísticas Laborais**

FAMÍLIA E TRABALHO: A CONCILIAÇÃO POSSÍVEL

As **políticas sociais** reclamam, necessariamente, uma matriz de pensamento humanístico na abordagem das grandes questões que afetam a generalidade dos seus membros, como sejam a pobreza, a violência, e de uma maneira geral, todas as formas de exclusão social. A ideia de desenvolvimento de que a Europa é seguidora, vai no sentido da **Coesão económico-social entre Estados**, cujas respetivas medidas tanto mais resultarão, quanto mais se traduzam no aumento de indicadores de **Qualidade de Vida**, de entre os quais será um dos vetores essenciais, sem dúvida, o relativo à **Qualidade no Trabalho**.



As exigências da cidadania na empresa pressupõem a efetivação de direitos fundamentais, nomeadamente a **saúde e segurança no trabalho, a prevenção de riscos profissionais, a igualdade de oportunidades e a conciliação da vida profissional com a vida familiar**. O trabalho é potenciador de realização e de autoestima social, se for inclusivo da pessoa humana.

A este propósito, cito um pensamento de um autor anónimo que algures escreveu:

“O trabalho move as economias; a família move o amor”

Na verdade, o trabalho, seja ele de que natureza for, manual, intelectual, desde o do gestor que toma decisões relativas a uma universalidade de recursos humanos e materiais ao do empregado que zela pela limpeza das instalações de uma empresa, todos participam numa atividade que se pretende geradora de produtividade, traduzida esta numa mais-valia, que, se num primeiro nível sustenta famílias e empresas, a outros níveis sustenta países, incrementa a circulação do capital, potenciando a melhoria da qualidade de vida das pessoas.

Assim sendo, facilmente se compreende que se tenda a colocar em **ponto central das preocupações das pessoas e, portanto das sociedades, o fator trabalho**, no qual, quem nele investe o capital procura rentabilizá-lo e quem oferece o seu trabalho, **procura realizar-se pessoal e economicamente, através do emprego conseguido**. E a verdade, é que o trabalho ocupa grande parte das nossas vidas, e não deixa de ser sílaba tónica na vida de cada um.

Mas, voltando à frase introdutória, se o trabalho move as economias como dizia o tal autor anónimo, a família segundo o mesmo referiu, move o amor. Ora, refira-se que, sendo a economia, por trás da qual está, na ótica referida, o trabalho, potenciadora de mais bem-estar nas sociedades, tal possível efeito positivo, porém, não se efetivará, se nas pessoas não houver a base humana, da qual destaco a autoestima, que lhes possibilite a



realização das suas vivências com satisfação bem como, a força anímica que lhes permita ultrapassar as inevitáveis frustrações. **Mas onde ir buscar a fonte dessa base humana?** Aí, de facto, parece-nos que há um meio por Excelência, o único que, com certeza, pode ser o canal formador e enformador de um núcleo duro de valores e referências que, estruturando o carácter da pessoa, lhe confere a base humana onde existirá a autoestima, sem a qual nenhuma economia alcançará bons resultados. **A fonte ou canal veiculador dessa base humana é, por Excelência, repito, a família.** Dizia o tal autor que a família move o amor e diria eu que, nesta senda, movendo o amor, tem que se ter com ela, família, todo o cuidado, para que se não perca o tempo que lhe é devido e o espaço que merece nas nossas vivências. Ora, no espaço familiar a que me refiro, movem-se adultos e crianças, novos e velhos, homens e mulheres, aos quais temos, como sociedade, que assegurar, de facto, igualdade de oportunidades, no respeito pelas diferenças de cada um, para que a família possa realmente mover, nas sociedades, o amor de que estas tanto precisam.

Para tal, urge que **todos juntos e cada um de nós procure conciliar a família com o trabalho.** Nesta parte, há que referir que, de facto, já não há mais espaço para o desempenho dos papéis tradicionalmente atribuídos ao homem e à mulher. Sem estereótipos e na mais estreita colaboração entre todos os intervenientes na célula familiar, há que procurar novos modelos que, se bem que precisos, ainda não estão totalmente conseguidos, na verdade, ainda estamos a assimilar esta nova realidade, onde as mulheres já não são exclusivamente donas de casa e mães.

De resto, se a **nível da família se procuram novos padrões de funcionamento, também a nível das sociedades tal procura não deixa de fazer-se e a tal não estará, como não pode estar, alheio, o mundo do trabalho.**

Aqui, há também um caminho a percorrer no qual algumas soluções já foram encontradas, como é o caso da flexibilidade de horários, da jornada contínua, ou mesmo de horários individualizados adaptados às necessidades da empresa e do trabalhador ou trabalhadora; a possibilidade de trabalhar em part-time, ou em horário reduzido, a formação profissional para reintegração de trabalhadores ou trabalhadoras que por razões familiares interromperam a prestação de trabalho, a existência de creches das entidades empregadoras ou a celebração de protocolos com creches para colocação dos filhos dos(as) trabalhadores(as), enfim, todo um leque de medidas que facilitam o desempenho da atividade profissional sem deixar de lado a vivência familiar.

A um nível pouco mais que embrionário, ainda, o chamado **teletrabalho** oferece-nos a possibilidade de não sair do domicílio para trabalhar, não deixa, no entanto, de merecer críticas por parte de quem vê nele o isolamento do trabalhador, a perda do sentimento de equipa, o enfraquecimento da motivação pelo aumento da monotonia advenientes da falta do ambiente de trabalho e da natural sociabilidade que lhe é inerente. De qualquer modo, o teletrabalho, na medida do possível, se combinado com a prestação de funções no próprio local de trabalho, pode ser uma **solução na busca de maior equilíbrio entre tempo profissional e o tempo familiar e pessoal.**

Com a mesma preocupação mas já a um outro nível é, pelo menos curiosa, a experiência que vai ocorrendo a Norte da Europa, onde as jovens mães levam os bebés para o próprio local de trabalho e têm-nos próximos de si, amamentam-nos e dispensam-lhes ali mesmo os necessários cuidados, a par com a prestação do seu trabalho profissional.



E por aqui vamos, nós, humanidade, como sempre à descoberta. Já não é a descoberta de novas terras, de novos continentes, é sim, para além da **descoberta na área científico-tecnológica** – onde sem dúvida temos saído vitoriosos – essencialmente, a **descoberta da PESSOA!** A **descoberta da PESSOA é a descoberta do SER**, onde sem a igualdade de aceder à informação, sem a igualdade de possibilidades no acesso à saúde, à justiça, enfim, sem igualdade de oportunidades, não pode haver uma sociedade justa, uma sociedade sã. Para isto, começa a pequena célula familiar por dever ser um espaço da cultura dos afetos, do pensamento, da responsabilidade, onde os seres sintam suficiente espaço e apoio para crescer como seres humanos; seres que respeitam e se respeitam; seres que não aceitam que a sua livre escolha se faça à custa da possibilidade da escolha alheia, mesmo que aquele que não pode escolher esteja a milhas de distância do seu olhar. Por isto, o nosso mundo, em constante procura de novos equilíbrios, precisa, urgentemente, de fazer a redescoberta da família nas suas novas facetas. Famílias que muitas vezes já não têm matrimónios que duram toda a vida, famílias absorvidas pelo trabalho profissional, famílias com poucos recursos e com pouco tempo para se realizarem como tal. Isto é algo que a sociedade ocidental, se encontra, ainda, a tentar assimilar e integrar num mundo onde, a par das necessárias exigências económicas, se tem de procurar manter a ênfase, na pessoa humana e no respeito pela sua individualidade, porque é do indivíduo que tudo parte, e a igualdade só é genuína se for tolerante e olhar e aceitar como bem-vinda a diversidade entre todos os seres.

Este é um desafio que todos temos pela frente, no qual, a área de Inspeção do Trabalho desta Região Autónoma, procura dar, quotidianamente, no exercício das suas funções, o seu contributo.

***O Inspetor Regional,**

Benício Nunes

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
