Região Autónoma da Madeira
Governo Regional

Secretaria Regional
de Inclusão Social e Cidadania

# NEWSLETTER
# DIREÇÃO REGIONAL DO TRABALHO E DA AÇÃO INSPETIVA

**Newsletter nº42** **Março/Abril 2020**

## DESTAQUE

Esta edição tem como principal destaque o novo mapa de registo de tempos de trabalho no sector dos transportes rodoviários, com um texto contributivo do Diretor Regional de Trabalho, Savino Correia.

### Os serviços que contribuem para esta Newsletter:

Diretor Regional do Trabalho

Inspeção Regional do Trabalho

Serviço de Estatísticas Laborais

Serviço de Segurança e Saúde Ocupacional

*"Não posso imaginar que uma vida sem trabalho seja capaz de trazer qualquer espécie de conforto. A imaginação criadora e o trabalho para mim andam de mãos dadas; não retiro prazer de nenhuma outra coisa. . " - Sigmund Freud*

| (INSERIR AQUI O LOGOTIPO DA ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL) - SE APLICÁVEL- | MAPA DE REGISTO DE TEMPOS DE TRABALHO | (INSERIR AQUI O LOGOTIPO DA EMPRESA) |
|---|---|---|

**INDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR:** Clique aqui para introduzir texto.

**SEDE DA EMPRESA:** Clique aqui para introduzir texto. **LOCAL DE TRABALHO:** Clique aqui para introduzir texto.

**NOME DO TRABALHADOR:** Clique aqui para introduzir texto.

**MÊS:** Clique aqui para introduzir texto. **ANO:** Clique aqui para introduzir texto.

| | 1º PERÍODO | | | | | | 2º PERÍODO | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| DIAS | ENTRADA HORA | SAÍDA HORA | ENTRADA HORA | SAÍDA HORA | ENTRADA HORA | SAÍDA HORA | ENTRADA HORA | SAIDA HORA | ENTRADA HORA | SAÍDA HORA | ENTRADA HORA | SAÍDA HORA | RUBRICA TRABALHADOR |
| 01 | | | | | | | | | | | | | |
| 02 | | | | | | | | | | | | | |
| 03 | | | | | | | | | | | | | |
| 04 | | | | | | | | | | | | | |
| 05 | | | | | | | | | | | | | |
| 06 | | | | | | | | | | | | | |
| 07 | | | | | | | | | | | | | |
| 08 | | | | | | | | | | | | | |
| 09 | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | | | | | | | | | | | | | |

**Mapa de Registo de Tempos de Trabalho - Transportes**

### Nesta edição:

Novo regime de registo e publicidade dos tempos de trabalho - Transportes Rodoviários. (pág. 2 e 3)

Sobre o Período Experimental - Inspeção do Trabalho. (pág. 4 a 6)

Relatório único de 2018 - Serviços de Estatística (pág. 7)

Serviço de Segurança e Saúde Ocupacional - Noções sobre o amianto (pág. 8 e 9)

# Novo Regime de registo e publicidade dos tempos de trabalho
# -transportes rodoviários-

A matéria da harmonização de determinadas disposições em matéria social no domínio dos transportes rodoviários, assim como, a organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem atividades móveis de transporte rodoviário tem hoje acolhimento comunitário, obrigando os Estados membros da União Europeia a uniformizarem procedimentos respeitando-se as elementares regras da concorrência e protegendo-se os tempos máximos de trabalho semanal dos trabalhadores, que se dedicam as estas atividades.
Visando dar cumprimento ao primado do Direito comunitário o Estado Português, através do Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho, veio dar uma resposta transpondo para a ordem jurídica interna aqueles princípios.
Contudo, a realidade regional da Madeira, na área dos transportes rodoviários, desafiava a uma regulação própria. Efetivamente, razões de dimensão e escala, quer do território, quer da economia, ao que se devem aliar a descontinuidade e a condição ultraperiférica, são motivos, mais do que suficientes, para uma adequação dos dispositivos legais à realidade insular da Região Autónoma da Madeira. Efetivamente, até, aqueles dispositivos jurídicos de âmbito comunitário (com realce para o Regulamento (CE) n.º 561/2006) permite excecionar sempre que se esteja perante a circulação exclusivamente em ilhas cuja superfície não exceda 2.300 $klm^2$ e que não comuniquem com o restante território nacional por ponte, vau ou túnel abertos à circulação automóvel.
Concluiu-se, portanto, que o regime legal nacional não se adequava às nossas especificidades regionais, onerando desnecessariamente as obrigações das empresas abrangidas, dificultando o decurso normal diário do tempo de trabalho dos trabalhadores, cujas deslocações rodoviárias, porque restringidas pelos limites territoriais, não permitem tempos de condução longos.
Paralelamente, constatou-se a evidência hoje, de que a forma de registo dos tempos de trabalho e as condições da sua publicidade, atualmente previstas no artigo 202.º do Código do Trabalho se afigura perfeitamente adequada para o registo dos tempos de trabalho dos trabalhadores, dependentes e independentes, afetos à exploração de veículos automóveis, que circulem exclusivamente no território da Região Autónoma da Madeira, pelo que a forma de registo e as condições de publicidade, que se encontravam reguladas pelo “regime de trabalho não fixo”, constante no artigo 5º do Decreto Regulamentar Regional nº 7/2006/M, de 16 de junho, se devia acabar por considerar totalmente desadequado, face à previsão constante daquele artigo 202.º, do Código do Trabalho .

Convictos assim, da previsão constante no artigo 11º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, na qual os órgãos de governo próprio regionais detêm competências nesta área, conjugado, designadamente, com os artigos 202º , 215º e 216º do Código do Trabalho, na sua atual redação, foi produzido o **Decreto Regulamentar Regional nº 13/2020/M, de 06 de fevereiro**, que vem de forma legal uniformizar o regime, relativo à forma de registo e às condições de publicidade dos horários de trabalho dos trabalhadores afetos à exploração de veículos automóveis, abrangendo quer horários fixos quer os chamados horários móveis na Região Autónoma da Madeira.

Nesta medida, e para além de excecionalmente se permitir a utilização do "Livrete Individual de Controle" (vulgo LIC) aqueles agentes económicos que assim o pretendam, **mas apenas até 30 de setembro**, passa a admitir-se já, no âmbito desta Região, o registo e a publicidade dos tempos de trabalhos mediante a utilização de um formulário simplificado e sem custos, cuja minuta, como exemplo, pode ser consultada e descarregada (se pretendido) no Site desta Direção Regional in:
https://www.madeira.gov.pt/drtai/Estrutura/DRTAI/ctl/Read/mid/3997/InformacaoId/53712/UnidadeOrganicaId/24

Finalmente, estamos convictos, que mais esta iniciativa contribui para o cumprimento do atual Programa de XIII Governo Regional, no sentido de assegurar junto dos agentes económicos e dos cidadãos em geral os princípios fundamentais de: desburocratização, agilização de procedimentos, desoneração de custos de contexto, simplificação; num contexto claro de afirmação e tradução das competências constitucionais e estatutárias, que resultam da Autonomia político-administrativa da RAM.

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

# INSPEÇÃO REGIONAL DO TRABALHO

## Do período experimental

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, devendo as partes agir, durante este período, de modo a permitir apreciar o interesse na manutenção da relação contratual.

### Duração do período experimental

De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 112.º do Código do Trabalho:
*"1 - No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:*
*90 dias para a generalidade dos trabalhadores;*
*b) 180 dias para trabalhadores que:*
*i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;*
*ii) Desempenhem funções de confiança;*
*iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;*
*c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.*
*2 - No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:*
*a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;*
*b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.*
*3 - No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias."*

### Alterações introduzidas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro

Nos contratos por tempo indeterminado, com a alteração introduzida pela Lei supra identificada, o período experimental, que varia no Código do Trabalho entre os 90 dias para a generalidade dos trabalhadores e os 240 dias para os cargos de direção ou superiores, passa a ser de 180 dias para os contratos sem termo celebrados com trabalhador à procura do primeiro emprego ou desempregado de longa duração, situações que deixam de constituir razão atendível para a celebração de contrato de trabalho a termo, nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 140.º do Código do Trabalho, alterado pela referida Lei.

Ou seja, estes trabalhadores passarão a ser abrangidos pelo escalão intermédio já previsto na lei, que até agora só era aplicável aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação.

O intervalo de duração do período experimental entre os 90 e os 240 dias permanece, assim, inalterado.

## O que é trabalhador à procura de primeiro emprego e desempregado de longa duração?

O Código do Trabalho não prevê estas definições, pelo que temos que nos socorrer dos diplomas atinentes à Segurança Social. Assim, de acordo com as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de junho, consideram-se jovens à procura do primeiro emprego *"(…) as pessoas com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado a atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;"* e consideram-se desempregados de longa duração, *" (…) as pessoas que se encontrem inscritas no Instituto de Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), há 12 meses ou mais; (…)".*

## Redução ou exclusão do período experimental

Estipulam os n.ºs 4 e 5 do artigo 112.º do referido Código que, o período experimental pode ser *"(…) reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio*

*profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador."*, bem como também pode ser reduzido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo entre as partes.

Note-se que, aqui no n.º 4 do referido artigo, houve também uma alteração introduzida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, incluindo o *"(…) estágio profissional para a mesma atividade (…)"*.

Refira-se, ainda, que a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do contrato de trabalho, esteja ou não em período experimental.

## Contagem do período experimental

Estipula o artigo 113.º do Código do Trabalho, que o período experimental *"(…) conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.",* no entanto não são contados os dias de faltas, ainda que justificadas, de licenças, de dispensas ou de suspensão do contrato de trabalho.

Os estágios profissionais para a mesma atividade e realizados no mesmo empregador passam a contar para o tempo de período experimental. Assim, por exemplo, se um trabalhador à procura do primeiro emprego fizer um estágio de seis meses e a seguir for contratado pela mesma entidade empregadora, o período experimental de 180 dias já se encontra esgotado.

Esta contabilização do tempo de estágio para efeitos de período experimental vem acrescer às situações que já eram contabilizadas para este efeito: contrato a termo para a mesma atividade, contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho e do contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto desde que realizadas no mesmo empregador, conforme o disposto no n.º 4 do artigo 112.º do Código de Trabalho.

## Denúncia do contrato durante o período experimental

Se não houver acordo em contrário, durante o período experimental qualquer umas das partes pode denunciar o contrato de trabalho sem aviso prévio e invocação de justa causa, e sem direito a indemnização.

Caso o período experimental tenha durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias, e caso o período experimental tenha durado mais de 120 dias, a denuncia do contrato depende de aviso prévio de 15 dias.

Se o empregador não cumprir, total ou parcialmente, com este período, determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

O empregador deve, ainda, comunicar no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia *"(…) à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres a denuncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental.",* na Região Autónoma da Madeira, deverá fazer essa comunicação à Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CRITE), junto da Direção Regional de Trabalho e Ação Inspetiva.

Note-se que, constitui contraordenação grave a violação desta obrigação de comunicação, de acordo com o n.º 6 do artigo 114.º do referido Código.

***Inspeção Regional do Trabalho - A Consultora Jurídica, Ana Rita Costa**

# Relatório Único 2018

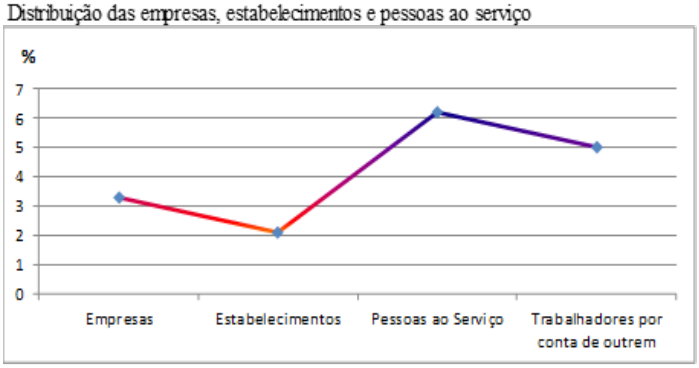
O Relatório Único referente à informação sobre a atividade social da empresa, constitui uma obrigação anual, a cargo dos empregadores, com conteúdo e prazo de apresentação regulados na Portaria nº 55/2010 de 21 de janeiro, é constituído por 6 anexos, referentes a várias áreas, correspondendo o Anexo A ao Quadro de Pessoal. A informação que se disponibiliza resulta do apuramento estatístico dos Quadros de Pessoal de 2018, 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 2018, foram apuradas 6 640 empresas (que têm pelo menos um trabalhador por conta de outrem ao serviço), às quais correspondem 7 960 unidades locais (estabelecimentos) e 63 430 pessoas ao serviço, das quais 59 320 são trabalhadores por conta de outrem (TCO) que representam 93,5% do total de pessoas ao serviço no mês de outubro).

Empresas, Estabelecimentos e Pessoas ao Serviço

| | 2017 | 2018 | % |
|---|---|---|---|
| Empresas | 6 430 | 6 640 | 3,3 |
| Estabelecimentos | 7 794 | 7 960 | 2,1 |
| Pessoas ao Serviço | 59 740 | 63 430 | 6,2 |
| Trabalhadores por conta de outrem | 56 504 | 59 320 | 5,0 |

Distribuição das empresas, estabelecimentos e pessoas ao serviço



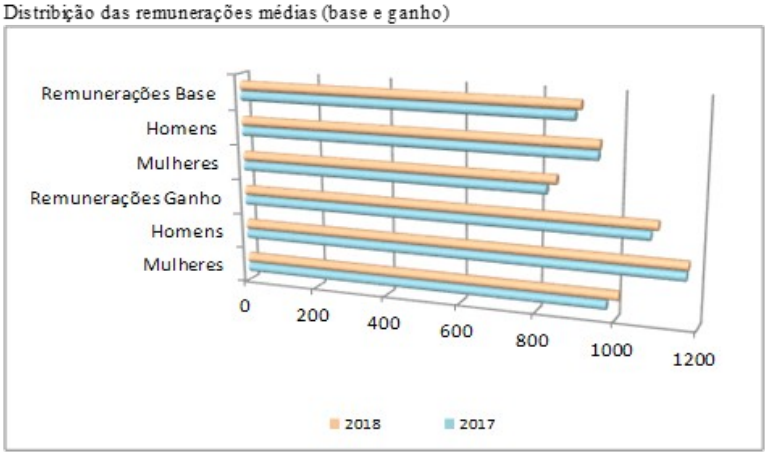

Face a 2018, observa-se um aumento de 3,3% no número total de empresas, assumindo maior expressão nas empresas de 5 a 9 pessoas ao serviço. No mesmo sentido evoluíram os estabelecimentos que registaram um aumento de 2,1%, destacando-se com maior subida os que têm 10 a 49 pessoas. No que respeita ao total de pessoas ao serviço observa-se igualmente uma subida face a 2017, registando os trabalhadores por conta de outrem (TCO) um aumento de 5,0%.

A remuneração média base apurada em 2018 correspondeu a 902,43€ e a remuneração média ganho a 1.096,41€, registando uma subida de 14,22€ e 17,75€ respetivamente, face aos valores apurados no ano anterior, reforçando a tendência positiva já verificada no ano de 2017. Nesta linha de evolução destacam-se em 2018 as subidas registadas em ambas as remunerações, tendo a remuneração base, registado um aumento de 1,60% enquanto na remuneração ganho o aumento foi de 1,65%.

Remunerações médias (base e ganho)

| | 2017 | 2018 |
|---|---|---|
| Remunerações Base | 888,21 | 902,43 |
| Homens | 946,82 | 950,49 |
| Mulheres | 821,01 | 845,7 |
| Remunerações Ganho | 1078,66 | 1096,41 |
| Homens | 1167,97 | 1172,19 |
| Mulheres | 976,29 | 1006,97 |

Distribição das remunerações médias (base e ganho)




***Serviço de Estatísticas Laborais**

# Segurança e Saúde no Trabalho – Riscos Emergentes

## Onde foi utilizado e como se pode ser exposto?

«Amianto» significa diversos silicatos fibrosos. A Diretiva 2003/18/CE refere seis tipos de amianto diferentes que correspondem às formas mais comuns. Estes tipos de fibra de amianto encontram-se numa ampla gama de produtos e minerais.

Todos os produtos que contêm amianto podem libertar fibras, aumentando a probabilidade com o passar do tempo (p. ex. deterioração e degradação naturais dos materiais), ou em caso de estragos ou de intervenções. Esta noção de propensão para a libertação de fibras vai determinar se o produto ou material que contém amianto é friável (de ligação fraca) ou de ligação forte, ou seja, se apresenta maior ou menor risco de exposição.

Os exemplos de materiais ou produtos que contêm fibras de amianto incluem isoladores térmicos para proteção contra incêndios. Foram utilizados produtos que continham fibrocimento para coberturas (chapas/placas/telhas) ou para revestimentos em edifícios. O amianto aplicado à pistola foi muito utilizado em estruturas de aço e betão. Ainda se pode encontrar em papel, feltro, cartão, corda, têxteis, cobertores resistentes ao fogo e fio de amianto. Foi utilizado em produtos de fricção tais como travões e placas, além disso foram adicionadas fibras de amianto a produtos tais como revestimentos texturados (paredes e tetos), diversas colas e resinas, bem como revestimentos de piso, nomeadamente ladrilhos vinílicos.

### Formas possíveis de descontaminação do amianto:

A utilização inicial dada ao amianto vai determinar a forma mais adequada de descontaminação. Os materiais que contêm amianto devem ser removidos dos edifícios ou instalações sob condições controladas, sendo depois recolhidos, armazenados e eliminados como resíduos perigosos. O local onde decorrem as atividades de trabalho deve ser claramente delimitado por meio de avisos (sinalização).

## Quanto amianto foi utilizado e quando?

O amianto foi utilizado em grande escala na Europa, foram utilizadas centenas de milhares de toneladas, nomeadamente entre 1945 e 1990. Só a partir de 1 de janeiro de 2005 foi proibida toda e qualquer utilização do amianto em toda a União Europeia, por meio da Diretiva 1999/77/CE. Além disso, a Diretiva 2003/18/CE[1] proíbe a extração de amianto, bem como o fabrico e a transformação de produtos de amianto. Assim, a exposição a fibras de amianto nessas indústrias primárias passa a ser proibida. No entanto, mantém-se o problema da exposição ao amianto durante as atividades de remoção, demolição, conservação e manutenção.

## As obrigações legais do empregador:

Só as empresas devidamente habilitadas podem trabalhar com o amianto.

O empregador tem de proporcionar formação contínua aos trabalhadores expostos ou suscetíveis de serem expostos ao amianto.

Antes de dar início aos trabalhos de demolição ou manutenção, os empregadores têm de obter o máximo de informação possível – também por amostragem – dos proprietários ou utilizadores das instalações, a fim de identificarem os materiais suscetíveis de conter amianto. Caso contrário, têm de partir do princípio de que o amianto está presente e agir em conformidade.

Quais quer atividades significativas, durante as quais o trabalhador possa estar exposto a poeiras de amianto, devem ser notificadas à Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva (DRTAI). É essencial elaborar um plano de trabalho antes do início dos trabalhos, este plano inclui medidas indispensáveis à segurança e saúde dos trabalhadores, bem como à proteção de pessoas e bens e do ambiente. A realização dos trabalhos depende de autorização prévia da DRTAI.

O empregador tem a obrigação de manter registos atualizados sobre os trabalhadores expostos ao amianto no trabalho. Além disso, o empregador deve fazer com que, previamente à contratação, o estado de saúde dos trabalhadores seja examinado e registado pelo médico do trabalho. Devem ser facultados aos trabalhadores informações e conselhos relativos a quaisquer exames de saúde a que possam ser sujeitos uma vez terminada a exposição.

[1] *Diretiva 83/477/CEE, com a última redação que lhe foi dada pela Diretiva 2003/18/CE*

## Consequências do amianto para a saúde:

A inalação de microfibras de amianto respiráveis pode provocar asbestose e tumores malignos: cancro do pulmão e mesotelioma. Não há cura para estas doenças que tendem a ser mortais.

Devido ao período de latência, a doença pode eclodir num período até 40 anos após a exposição. Por conseguinte, é necessário prevenir a exposição a fibras de amianto.

As doenças malignas causadas pelo amianto podem levar 20 a 40 anos a desenvolver-se. Posto que a utilização de amianto não deixou de aumentar até finais dos anos setenta na Europa, o número anual de doenças malignas continuará a aumentar mesmo naqueles países que proibiram a utilização e o fornecimento de amianto em primeiro lugar. Em alguns Estados-Membros o número anual de doenças causadas pela exposição a fibras de amianto só atingirá o pico por volta de 2030. O risco de cancro do pulmão provocado pelo amianto é mais elevado para os fumadores que para os não fumadores.

## Legislação aplicável:

Decreto-Lei n.º 266/2007, de 24 de julho
- Transpõe a Diretiva n.º 2003/18/CE, de 27 de julho, relativa à proteção sanitária dos trabalhadores contra os riscos de exposição ao amianto durante o trabalho

Portaria n.º40/2014, de 17 de fevereiro
- Estabelece as normas para a correta remoção dos materiais contendo amianto e para ao condicionamento, transporte e gestão dos respetivos resíduos de construção e demolição gerados, tendo em vista a proteção do ambiente e da saúde humana

# Agradecimento

No momento em que a Colega **Lígia Clara de Freitas,** após 46 anos de dedicação e trabalho, nesta Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva entra na sua, mais do que merecida, situação de aposentação, gostaríamos de sublinhar o seu relevante desempenho público profissional e todos os contributos profissionais e relacionais, que em muito contribuíram para a qualidade do desempenho desta Direção.
Nesta nova fase da sua vida receba um caloroso abraço de cada um dos seus colegas, aproveitando para desejar-lhe muita Saúde e sucessos pessoais.

**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**