

NEWSLETTER

DIREÇÃO REGIONAL DO TRABALHO E DA AÇÃO INSPETIVA

Newsletter nº44

Julho/Agosto 2020

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania -
Direção Regional do Trabalho e Ação Inspetiva -
Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e Emprego -
CRITE

Instituída na década de 80 do século passado, esta comissão vem desenvolvendo as suas competências com particular enfoque nos últimos anos. A sociedade contemporânea, em função do desenvolvimento económico e das necessidades sociais, exige estruturas institucionais que, em cada momento possam responder, como é o caso, às matérias relativas à igualdade no trabalho e no emprego, prosseguindo nesta matéria os princípios/orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT); o instituído na Constituição da República Portuguesa (CRP); no Código do Trabalho (CT) e Instrumentos da Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT).

Estive no dia dezasseis de julho (16/07) conjuntamente com a Sra. Presidente da CRITE na 7ª comissão especializada permanente da administração pública, trabalho e emprego da Assembleia Legislativa da RAM, dando nota da intensa atividade que esta comissão vem desenvolvendo. Assim, de encontro ao sentimento evidenciado no âmbito da comissão, que considera importante a maior promoção e visibilidade deste serviço que é prestado aos trabalhadores e entidades empregadoras. Apresento folheto informativo e atividade desenvolvida entre 2016 e 2020. (*Vid. Documentos em anexo*).

Relevo a linha verde de atendimento gratuito : 800 200 080

Savino Correia



Nesta edição:

- Folheto informativo - CRITE (pág. 2)
- Atividade da CRITE entre 2016 e 2020 (pág. 3 a 5)
- “Teletrabalho” (pág.6 a 9)
- Ações realizadas pela Inspeção do Trabalho no 1º semestre de 2020 (pág.10)
- Inquérito aos Salários por profissões -Outubro de 2019 (pág. 11)
- Trabalho Digno e Socialmente Responsável (pág. 12)
- Ferramenta do OiRa para o COVID-19 (pág. 13)

Procure os serviços da CRITE se:

- ⇒ *Tem uma empresa e quer conhecer as suas obrigações em matéria de igualdade de género e parentalidade e respetivos direitos...*
- ⇒ *Quer implementar boas práticas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal...*
- ⇒ *Está grávida e tem dúvidas sobre a aplicação das licenças de parentalidade...*
- ⇒ *Foi pai mas não sabe que licenças tem direito a gozar...*
- ⇒ *Está com dificuldade em exercer o seu direito à dispensa para aleitação ou amamentação...*
- ⇒ *Os seus colegas de trabalho ganham mais para fazerem o mesmo trabalho, só porque são de outro sexo...*
- ⇒ *Foi discriminada/o num processo de recrutamento para um posto de trabalho...*
- ⇒ *É avô ou avó e precisa de prestar assistência, em caso de acidente ou doença a neto ou neta...*
- ⇒ *Tem um filho ou filha menor de 12 anos e pretende trabalhar a tempo parcial ou em regime de flexibilidade de horário de trabalho...*

A CRITE PODE AJUDAR...

COMPETÊNCIAS DA CRITE

- Emitir informações e pareceres, em matéria de igualdade no trabalho e no emprego sempre que solicitados por qualquer interessado, por entidades públicas e/ou privadas, nomeadamente associações sindicais e de empregadores;
- Recomendar, incentivar, dinamizar e divulgar a legislação aplicável em matéria de igualdade e não discriminação e parentalidade;
- Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal através da informação dos meios legais disponíveis e informação de exemplos de boas práticas;
- Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental;
- Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho a tempo parcial ou flexibilidade de horário, a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos;
- Analisar as comunicações dos empregadores sobre a não renovação de contratos de trabalho a termo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.
- Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego constante de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.
- Comunicar ao Serviço Inspetivo do Trabalho os seus pareceres e solicitar a sua intervenção de modo a assegurar o efetivo cumprimento das normas em matéria de igualdade e parentalidade.
- Organizar o registo de decisões judiciais proferidas pelos tribunais em matéria de igualdade e não discriminação;

COMO ATUA A CRITE

- **Presta informações e emite pareceres, no âmbito das suas atribuições, sobre o direito aplicável às situações concretas que lhe sejam apresentadas, através do atendimento pessoal, por escrito ou por telefone, a pedido de qualquer pessoa interessada, de associações sindicais ou empresariais, de empresas ou serviços públicos.**
- **Recebe e trata queixas, procurando resolver a situação entre o/a trabalhador/a e a entidade empregadora ou, face à impossibilidade de obter o consenso, encaminha para o Serviço da Direção Regional do Trabalho.**
- **Divulga informação geral sobre as matérias respeitantes à igualdade e não discriminação, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;**
- **Coopera com diversas entidades públicas e privadas e propõe medidas para evitar as desigualdades de fato entre a situação dos homens e das mulheres no mercado de trabalho.**

QUEM É A CRITE

A Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego-CRITE, é uma entidade tutelada pela Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, através da Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva e tem a seguinte composição tripartida:

- Dois representantes da secretaria regional responsável pela área laboral, um dos quais preside;
- Um representante da secretaria regional responsável pela área do emprego;
- Um representante da secretaria regional responsável pela área da formação profissional;
- Um representante da secretaria regional responsável pela área da segurança social;
- Um representante da secretaria regional responsável pela área da Administração Pública;
- Um representante responsável da secretaria regional responsável pela área da Administração Local;
- Um representante das organizações não governamentais representativas da problemática dos direitos das mulheres;
- Dois representantes das associações sindicais;
- Dois representantes das associações de empregadores.

Enquadramento Jurídico da CRITE:

Al. A, do n.º 1 do Art.º 9.º da Portaria n.º 79/2016, de 26 de fevereiro (diploma que aprova a estrutura orgânica do Gabinete da Secretaria Regional de Inclusão e Assuntos Sociais (GSIAS) que integra o Serviço de Igualdade de Género;

Artigo 7.º e 11.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (Adapta à Região Autónoma da Madeira o Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro);

Artigo 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 13/2005/M, de 3 de agosto (Adapta à Região Autónoma da Madeira a Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que regulamenta o Código do Trabalho).

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES:

- **Promoção da igualdade e a não discriminação entre géneros, no trabalho, no emprego e na formação profissional;**
- **Proteção da parentalidade;**
- **Promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector público e privado.**

Serviços ao público prestados através de atendimento jurídico presencial, por telefone (incluindo linha verde) e por escrito (emissão de informações e pareceres escritos), e ainda divulgação de documentação sobre a temática, disponibilizada no Centro de Documentação do Serviço de Igualdade de Género.

CONTACTOS:

CRITE

Rua João Gago, n.º 4 - 3.º, 9000 - 071 FUNCHAL
 Telefone: 291 214 780
 Fax: 291 231455

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO DO SERVIÇO DE IGUALDADE DE GÉNERO
 Rua Direita, n.º 27-1.º, 9050-450 Funchal

E.MAIL:

crite.srias@gov-madeira.pt
 drtai@madeira.gov.pt

HORÁRIO DE ATENDIMENTO:

De segunda a sexta, das 09h00 às 12h30 e das 14h00 às 17h30

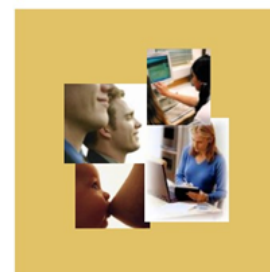


▶ LINHA VERDE DE ATENDIMENTO GRATUITO

800 200 080



Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego



SECRETARIA REGIONAL DE
 INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA
 Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

ATIVIDADE DA CRITE ENTRE 2016 E 2020

Tendo em conta as seguintes atribuições da Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e Emprego – CRITE:

-Prestação de informação técnica e resposta a pedidos de consulta jurídica e legislativa sobre questões relativas à igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, na proteção da parentalidade de trabalhadores/as e na conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar, no sector público e privado:

-Apreciação da legalidade das disposições previstas em convenções coletivas de trabalho, em termos de igualdade e não discriminação;

-Emissão de pareceres prévios imperativos no âmbito dos procedimentos de despedimento por iniciativa da entidade empregadora, pedidos de horários de trabalho a tempo parcial ou em regime flexível, que são aprovados pelos representantes dos membros que compõem a CRITE, que funciona como órgão colegial tripartido, no âmbito do qual as deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes em reunião, desde que reunido quórum;

-Receção e apreciação das comunicações de caducidade de contratos de trabalho da iniciativa das entidades empregadoras, designadamente do motivo de não renovação de contrato de trabalho a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador/a no gozo da licença parental, podendo dar lugar a demais diligências quando haja indício de discriminação por motivo de exercício de direitos relacionados com a parentalidade suscitado pelo/a trabalhador/a afetado/a, ou mesmo por razões relacionadas com a legalidade da cláusula que estipula o termo resolutivo do contrato.

Entre 2016 e final de Junho de 2020 a atividade desenvolvida pela CRITE foi a seguinte:

-Apreciou e concluiu procedimentos de emissão de parecer obrigatório, e eventuais reclamações no âmbito dos mesmos, na sequência da manifestação da intenção de recusa pela entidade empregadora de atribuição de horário flexível ou a tempo parcial a trabalhador com responsabilidades familiares (cfr. art. 55º a 57º do Código do Trabalho):

-Em 2016: 2

-Em 2017: 3

-Em 2018: 6

-Em 2019: 4

-Em 2020 (até Junho inclusive): 3

-Apreciou e concluiu procedimentos de emissão de parecer obrigatório previamente à decisão de despedimento coletivo ou extinção de posto de trabalho, abrangendo trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou trabalhador em situação de gozo de licença parental, (cfr. art. 63º, e al. D) do art. 381º do Código do Trabalho):

-Em 2016: 4

-Em 2017: 3

-Em 2018: **2**

-Em 2019: **3**

-Em 2020 (até Junho inclusive): **1**

-Apreciou e comunicou ao empregador a existência de consentimento “tácito” para a prática de horário flexível ou a tempo parcial, por omissão de qualquer resposta ao pedido de autorização formulado por trabalhador/a com responsabilidades familiares, no prazo legalmente estabelecido (cfr. n.º 7 do art. 57º do Código do Trabalho):

-Em 2016: **0**

-Em 2017: **2**

-Em 2018: **1**

-Em 2019: **2**

-Em 2020 (até Junho inclusive): **1**

-Rececionou e apreciou comunicações de caducidade de contratos a termo resolutivo invocadas pela entidade empregadora referentes a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador/a em situação de gozo de licença parental, informando-a/o dos direitos que lhe assistem e possíveis reações ou diligências a empreender para impugnar a alegada caducidade (cfr. n.º 3 do art. 144º do Código do Trabalho):

-Em 2016: **14**

-Em 2017: **20**

-Em 2018: **29**

-Em 2019: **26**

-Em 2020 (até Junho inclusive): **18**

-Procedeu à apreciação da legalidade, em matéria de igualdade e não discriminação, das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) negocial, regionais e nacionais, e respetivas alterações, apresentados à DRTAI para depósito e publicação no JORAM III.ª Série (art. 479.º do Código do Trabalho):

-Em 2016:

-Em 2017: **17 IRCT's regionais e 22 nacionais**

-Em 2018: **24 IRCT's regionais e 23 nacionais**

-Em 2019: **29 IRCT's regionais e 26 nacionais**

-Em 2020 (até Junho inclusive): **3 IRCT's regionais e 9 nacionais.**

-Respondeu diariamente a diversos pedidos de informação, pessoalmente, por telefone ou por correio eletrónico ou postal, solicitados por trabalhadores/as ou empregadores, respeitantes ao gozo de licenças, dispensas e demais direitos/deveres relacionados com a parentalidade, igualdade e não discriminação em contexto laboral e prestou apoio na formalização dos correspondentes pedidos dirigidos à entidade empregadora e indicação dos documentos comprovativos que os devem instruir:

-Em 2016: Em média 3 informações por dia útil;

-Em 2017: Em média 3 informações por dia útil;

-Em 2018: Em média 3 informações por dia útil;

-Em 2019: Em média 3 informações por dia útil;

-Em 2020 (até Junho inclusive): Em média 3 informações por dia útil;

Em suma, a atividade diária da CRITE tem-se manifestado essencialmente na **prestação de informação, sensibilização e acompanhamento individualizado de questões relacionados com a igualdade de género no trabalho e emprego e proteção dos direitos/deveres respeitantes à parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar, em contexto laboral**, apoiando e orientando na formalização e instrução dos pedidos legalmente previstos, promovendo ainda o diálogo e o entendimento entre as partes interessadas de forma a tentar encontrar soluções consensualizadas para os diferendos que surjam, dentro das possibilidades legais e compatibilização dos interesses e direitos protegidos das pessoas envolvidas, através de reuniões com as partes, e assim permitir viabilizar o efetivo exercício dos direitos em causa.

A presidente da CRITE,

Ligia Capontes

Funchal, 07 de Julho de 2020



Teletrabalho

1 – A Covid-19 veio forçar muitas empresas a adoptar o sistema de teletrabalho. A DRTAI tem o levantamento de quantas pessoas, na Madeira, estiveram a trabalhar a partir de casa entre 15 de Março e 30 de Junho? Todos os trabalhadores mantinham o direito às regalias que tinham em regime de trabalho presencial? Quais eram as regras?

Antes de mais devo dizer que o “teletrabalho”, expressão simplificada, daquilo que é um regime específico que compreende a prestação laboral realizada com subordinação jurídica tipicamente realizada fora da empresa e com recurso aos meios tecnológicos recentes de informação e comunicação, não é algo de original, que tenha surgido aquando dos recentes efeitos da pandemia do Covid 19. Na realidade, esta forma de prestação de Trabalho tem acolhimento no nosso Código de Trabalho (CT) -que data de 2009 (artº 165 e seguintes) , existe em muitos dos ordenamentos jurídicos com as designações de *teletravail*, *telelaboro*, *telearbeit*, etc., e terá mesmo origem nos EUA, na década de 70s do Sec XX. Agora, não deixa de ser um facto, que aquando das primeiras medidas adotadas pelo Governo, para mitigar os efeitos da pandemia e restringir ao máximo a circulação de pessoas tenha surgido, mesmo com carácter de imposição nas empresas e na Administração Pública, o “teletrabalho” (DL nº 10-A/2020, de 13 de março, em particular o seu artigo 29º). Respondendo agora às suas questões, após este enquadramento breve, que nos permitirá posicionar em termos concretos esta realidade, não pode, seja por força deste regime de exceção que mencionei, seja pelo próprio regime legal decorrente do CT -artº 169º (que como se viu impera e continua a ser o suporte jurídico do “teletrabalho”), a não poder haver qualquer tratamento desigual, entre quem presta trabalho na modalidade chamemos-lhe “tradicional” e em “teletrabalho”. Relativamente, a dados precisos estamos ainda a apurar. Como vimos a dinâmica destes últimos tempos, aliada até a uma não obrigatoriedade de reporte aos nossos serviços, não nos permite ter números exatos no momento.

2 – Neste momento, quantas pessoas ainda se encontram nesta condição? Têm conhecimento de casos em que o contrato de base tenha já sido feito em regime de teletrabalho?

Do que eu lhe posso dizer neste momento sobre o regime de contratação já construído visando uma relação laboral dedicada ao “teletrabalho” é que já fomos, de facto, contactados para este efeito. Como sabe os nossos serviços estão sempre disponíveis para consulta jurídica e apoio e, neste sentido, algumas empresas já nos pediram ajuda na elaboração jurídica contratual.

3 – Nesse período a decisão de adoptar o teletrabalho era tomada unilateralmente pela entidade empregadora. Mas neste momento as regras mudaram... quais são as novas regras? que critérios podem levar ao teletrabalho? tem de haver um contrato?

Exatamente. Novas regras não existem propriamente. Como referi antes, o suporte jurídico que regula o “teletrabalho” tem sido, e mantém-se, por maioria de razão, o Código do Trabalho. Este estabelece para esta modalidade de trabalho uma opção voluntária do empregador e do trabalhador assente na realização de contrato escrito. A esta opção, opõem-se apenas duas situações, em que o trabalhador pode impor a realização de “teletrabalho”: casos dos trabalhadores vítimas de violência doméstica ou com filhos menores de 3 anos a seu cargo. A estas, hoje, temos de relevar também, as situações adicionadas pela Resolução do Conselho de Ministros nº 51-A/2020 para os casos certificados dos trabalhadores imunodeprimidos e doentes crónicos, assim como trabalhadores deficientes com grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

Assim, direi mesmo, que deve imperar nesta relação laboral e, conseqüentemente, ser o suporte ao acordo entre o trabalhador e o empregador três ordens de valor: primeiro, a confiança que deve existir para que o trabalho se realize fora da empresa; segundo, a relação de empatia que se deve continuar a manter com o trabalhador e com isto um contacto regular entre ambos, evitando-se a despersonalização ou o desligamento à empresa; terceiro, a relação laboral deve continuar-se a manter como subordinada e com isto integrando todos os aspetos idênticos aqueles que correspondem ao trabalho dito “tradicional”, mas evoluindo cada vez mais para uma prestação virtual onde a cultura organizacional da empresa deve acompanhar esta mudança de paradigma privilegiando o cumprimento de objetivos em lugar de uma métrica quantitativa de resultados.

4 – Podem os trabalhadores sair prejudicados num cenário de teletrabalho? O que muda, a partir de agora?

Não podem. Referi antes e reitero é mesmo aspeto que o CT impõe o de que o trabalhador em “teletrabalho” tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores. Já referi e volto a mencionar o artº 169º do CT que traduz o princípio da Igualdade. Isto implica tudo aquilo que se encontra associado a promoções, formação, segurança e saúde no trabalho, etc.

5 – Como será aplicado o novo modelo de teletrabalho na Região? Que legislação está em causa? Haverá momentos distintos com possibilidades também diferentes?

As matérias jurídicas de enquadramento laboral têm, como sabe, uma dimensão nacional que lhe advém do âmbito do próprio CT e da sua proveniência orgânica e natureza legislativa, pelo que todo este regime do “teletrabalho” segue enquadramento nacional. Não obstante, podem existir aspetos pontuais de regulação prática no funcionamento das organizações, veja-se o caso paradigmático da administração pública regional. Neste sentido, o Conselho de Governo estabeleceu regras de funcionamento neste regime durante o período de Estado de Emergência plasmadas nas Resoluções do Conselho de Governo Regional da Madeira nº 117/2020 (16 de março) e, particularmente, na Resolução nº 121/2020 (19 de março).

6 – Nos casos em que o regime adoptado seja misto, com um período em teletrabalho, outro em trabalho presencial, como poderá/deverá a situação ser orientada? Que legislação se aplica nestes casos? E que regalias podem os trabalhadores manter ou perder? Por exemplo, subsídios de alimentação, de risco ou de deslocação poderão estar em causa?

A regra é aquela que for estabelecida no contrato escrito celebrado. A legislação assenta no CT artigos 165 e seguintes. Mas, como vimos, não pode haver discriminação na prestação deste trabalho. O conjunto de direitos que não podem ser prejudicados abrange os suplementos, que o trabalhador tenha direito e mesmo o subsídio de refeição, aspeto que suscitou algumas dúvidas. No entanto, em nosso entender, este subsídio deve considerar-se como abrangido e deve manter-se, caso o trabalhador beneficie deste no trabalho dito “tradicional”. Isto é, não será por força de exercer as suas funções fora da empresa, que não terá direito a subsídio de refeição, até porque continua a ter de assegurar o cumprimento do horário, assim como, a garantir uma efetiva prestação do seu trabalho.

7 – Quanto esta situação decorra da impossibilidade do empregador garantir condições de segurança no âmbito da contingência da Covid-19, que benefícios tem o trabalhador ou que regalias perde?

Já o referi antes o trabalhador em “teletrabalho” continua a manter todos dos seus direitos. Entre estes, o CT menciona mesmo, que as matérias de segurança e saúde no trabalho não podem ser descuradas e serão asseguradas pelo empregador. Isto abrange, portanto, a reparação de danos emergentes consequência de acidente de trabalho ou doença profissional. A propósito posso até referir, que muito recentemente foram os nossos serviços auscultados para apoio jurídico em consequência de acidente de trabalho de um trabalhador em “teletrabalho”.

8 – É possível termos acesso a um exemplo de contrato em regime de teletrabalho?

Sim claro. Basta consultar os nossos serviços onde toda esta informação é prestada por uma equipa de juristas bem preparada e motivada. Posso-lhe, no entanto, de forma muito breve, dar como tópicos relevantes a dever constar de um contrato nesta modalidade. Assim, para além da forma escrita, das assinaturas das partes e respetivas identificações fiscais, denominação comercial/industrial do empregador e domicílio do trabalhador, deve o contrato conter uma indicação da atividade contratada com menção expressa do regime de “teletrabalho”; respetiva retribuição do trabalhador e indicação do período normal de trabalho. Deve ainda, em nosso ver, em virtude da especificidade inerente a esta modalidade, serem identificados os instrumentos de trabalho (por exemplo computador portátil), sua propriedade, identificação do responsável pela instalação e manutenção, bem como as despesas inerentes ao consumo e utilização (caso por exemplo da Internet); assim como, a identificação do departamento da empresa a que fica adstrito o trabalhador e a forma como este é contactado (e contacta) para desempenho do seu “teletrabalho”. Finalmente, sugere-se que, podendo existir um término do “teletrabalho” -antes mesmo do final do próprio contrato de trabalho, que atividade fica o trabalhador a desempenhar e local na empresa.

9 – Poderá o teletrabalho ser um processo sem retorno? Ou seja, com a situação desencadeada pela pandemia, poderão os trabalhadores agora serem forçados a um contrato neste regime de trabalho?

Desconhecemos o quadro de evolução da Pandemia Covid 19 e consequentes ajustamentos, mesmo jurídicos no mundo laboral, que possam ter de existir. Alguns ajustamentos, como se viu, foram feitos por imposição do momento em março onde se colocou de forma potestativa a realização do “teletrabalho” durante o “Estado de Emergência” em Portugal. Fazer futurologia não é nossa ocupação. Aquilo que, para já, é certo é que, no presente, e como vimos anteriormente, o regime constante do CT é o que regula o “teletrabalho. Este estabelece, pois, para esta modalidade de trabalho uma opção voluntária do empregador e do trabalhador assente na realização de contrato escrito.

10 – A DRTAI já recebeu alguma queixa neste âmbito ou tem conhecimento de alguma situação irregular que mereça intervenção?

Não temos até ao momento qualquer queixa sobre o regime de “teletrabalho”. Mesmo no âmbito da nossa atividade inspetiva não nos chegou ao conhecimento qualquer reclamação.

Finalmente, gostava de deixar uma nota que me parece relevante, face a esta modalidade de prestação de trabalho. Trata-se de constatar, que por oposição ao trabalho dito “clássico”, acabam sempre por surgir matérias a requererem alguma atenção e nestas incluo, por me parecer importante, as resultantes do exercício dos Direitos Coletivos e do poder de negociação dos “teletrabalhadores” no contexto das estruturas de representação coletiva.

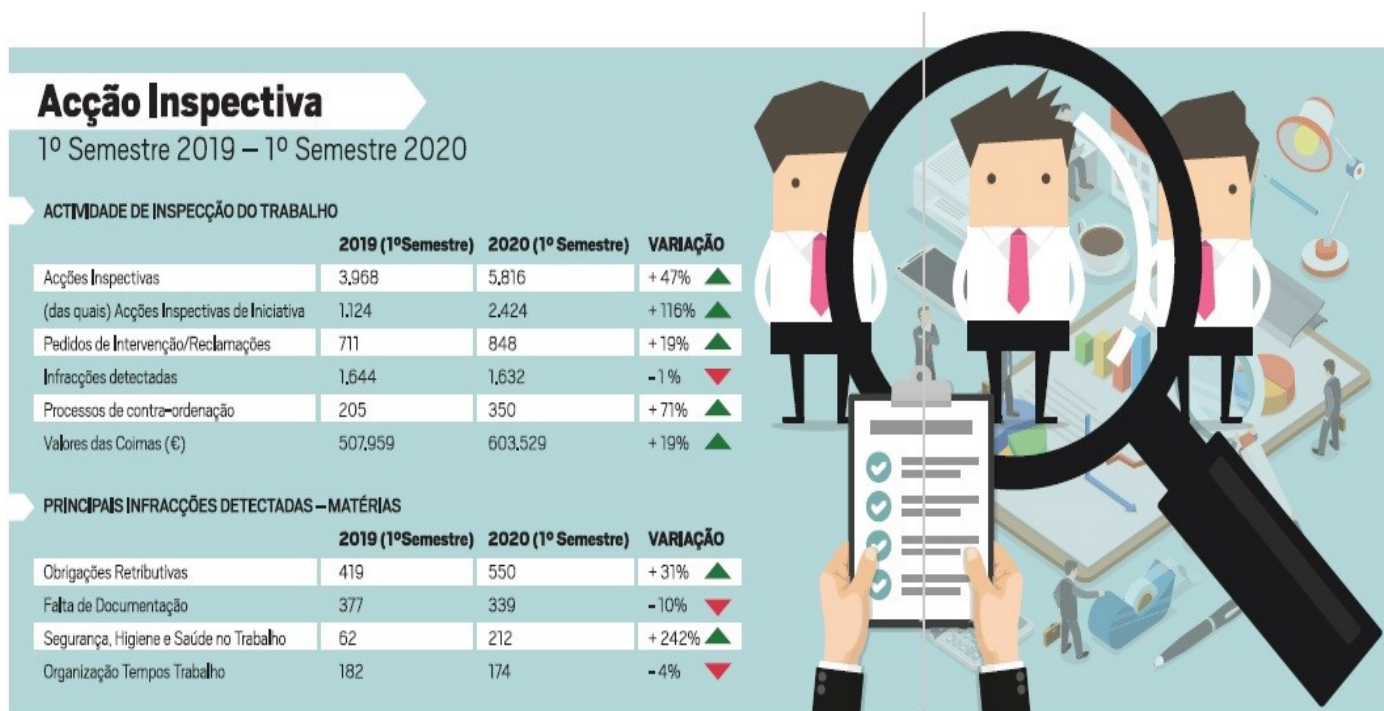


INSPEÇÃO REGIONAL DO TRABALHO

Região Autónoma da Madeira

QUASE 6 MIL ACÇÕES INSPETIVAS NO 1º SEMESTRE DE 2020

O número de ações realizadas pela Inspeção do Trabalho cresceu 47% no primeiro semestre de 2020. Foram detetadas 1.632 infrações com as questões retributivas no topo dos processos.



[Clique aqui para ver na integra](#)

*serviço de Inspeção Regional do Trabalho,

Inquérito aos Salários por Profissões - outubro 2019

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 2019.

Montante ilíquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros, pago com carácter 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 2019. 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 2019, nos 922,39 euros. Este valor é inferior em 2,2% ao apurado, no mesmo mês, no Contínente cifrou-se em 983,80 euros. O montante apurado neste período (outubro) na Região é 0,7% superior face ao período anterior (julho 2019). Comparativamente ao período homólogo, aumentou cerca de 2,1%.

Ao nível das profissões, com exclusão dos Engenheiros e Encarregados, são os Eletricistas de Construções e Similares, com 1029,61 euros e os canalizadores, com 979,16 euros, que apresentam taxa de salário mais elevada. Já os Serralheiros Civis, com 961,02 euros são os profissionais com taxa de salário mais próxima ao total global (962,39 euros).

Taxa de Salário Mensal

Região Autónoma da Madeira					Euros
Profissões	outubro 2018	janeiro 2019	abril 2019	julho 2019	outubro 2019
TOTAL	942,99	946,16	952,24	955,41	962,39
Engenheiros de Construção de Edifícios e de Obras de Engenharia	2039,12	2046,05	2098,70	2166,53	2036,31
Encarregado da Construção	1319,80	1339,92	1385,16	1367,43	1379,58
Pedreiro	865,21	865,69	872,90	879,19	888,02
Armador de Ferro	853,78	858,63	912,68	919,29	930,21
Carpinteiro de Limpos e de Toscos	907,71	864,88	926,96	940,58	949,92
Espalhador de Betuminosos	836,13	838,35	838,36	838,35	838,35
Ladrilhador	884,80	887,00	764,56	870,05	870,05
Estucador	881,80	874,93	874,93	871,70	877,08
Canalizador	937,36	985,31	938,32	944,35	979,16
Pintor de Construções	868,30	884,86	888,80	893,32	900,42
Serralheiro Civil	964,99	970,24	956,45	980,87	961,02
Eletricista de Construções e Similares	1052,57	1048,43	1059,34	1059,60	1029,61
Motorista Veículos Pesados de Mercadorias	974,14	967,18	977,10	976,69	978,86
Operador de Máquinas de Escavação, Terraplanagem e de Gruas, Guindastes e Similares	909,36	909,71	903,11	905,51	909,19
Trabalhador Não Qualificado de Engenharia Civil e da Construção de Edifícios	749,40	771,82	773,44	772,44	793,21

Trabalho Digno e Socialmente Responsável

As diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) são instrumentos que estabelecem princípios que orientam a conceção e implementação de políticas, estratégias, programas e mecanismos de diálogo social, que visam entre outras orientações, promover o trabalho digno em todos os locais de desempenho funcional.

Atendendo à atual situação de limitações resultantes da pandemia COVID-19 em que todos vivemos, temos e devemos ter um papel responsável/participativo nas relações laborais e uma maior participação na tomada de decisões relativas à economia formal e informal.

É fundamental que o cumprimento das normas relativas à segurança e saúde no trabalho estejam devidamente estipuladas e que estas tenham uma imperiosa dimensão prática, como forma de melhorar as condições de trabalho e a proteção dos trabalhadores, criando um ambiente que lhes permita executar as suas atividades com confiança, segurança, responsabilidade e elevado nível de motivação.

Para tal, é essencial que as medidas de proteção às trabalhadoras e trabalhadores venham ao encontro das necessidades atuais (esfera profissional e familiar), criando medidas que permitam a todos mitigar os efeitos desta epidemia, por forma a estimular a economia e o emprego.

Para isso, o diálogo social tem de ser permanente e eficiente, alargando o seu campo de ação, não só para proteger a saúde física e mental dos trabalhadores, mas também para atenuar os impactos económicos, sociais e laborais na sociedade.

A auscultação às organizações de empregadores/trabalhadores é fulcral, incitando a que todos colaborem num diálogo social, com a finalidade de dar respostas à crise causada pela pandemia COVI-19, trabalhando lado a lado de forma a encontrar soluções eficazes e exequíveis.

Os técnicos de segurança e saúde no trabalho são fundamentais na manutenção deste diálogo, no acesso às informações fiáveis entre empregadores e trabalhadores.

As orientações/recomendações dadas por estes profissionais serão o ponto fulcral para o sucesso das medidas preventivas a implementar nos diversos locais de trabalho/contextos de trabalho/métodos e atividades, que, de uma certa forma, sofreram alterações resultantes da pandemia COVID-19.

Os constrangimentos consequentes da pandemia, só poderão ser ultrapassados se houver um trabalho conjunto de todos os intervenientes, nomeadamente: governos, parceiros sociais, representantes dos empregadores/trabalhadores, associações, organizações/instituições económicas e financeiras. Só assim, estarão reunidas as condições que nos permitam mitigar os efeitos resultantes desta emergência de saúde pública a nível mundial, com grande impacto na economia, desproporcional inclusive em certos segmentos demográficos.

Agora mais do que nunca é de maior urgência reforçar a segurança e saúde no trabalho, desenvolvendo um espaço de cidadania responsável, participativa e atuante em que o esforço das partes e de cada um, mesmo na qualidade de consumidor, deverá constituir uma avaliação e contributo para a materialização destes desígnios.

Ferramenta do OiRA da EU-OSHA para a COVID-19

No contexto atual de resposta à situação epidemiológica do novo coronavírus (SARS CoV-2), causador da doença COVID-19, que tem implicações significativas nas organizações, torna-se fundamental apoiar a implementação de um conjunto de medidas e procedimentos. É sem dúvida crucial ir ao encontro da atividade regular das organizações, garantindo a segurança e saúde dos trabalhadores e das relações profissionais com os seus clientes, utentes e colaboradores externos. O instrumento interativo em linha de avaliação de riscos - OiRA - da EU-OSHA concebeu uma ferramenta especial para ajudar nesse processo. A ferramenta interativa pode ajudar a identificar, avaliar e gerir os riscos colocados pela COVID-19, a fim de garantir que os trabalhadores regressam a um ambiente seguro e saudável. Abrange uma série de situações, designadamente o que fazer se um trabalhador tiver sintomas de COVID-19, como garantir um distanciamento físico no local de trabalho e a gestão de prestadores de serviços externos.

A ferramenta do OiRA para a COVID-19 está à disposição dos parceiros OiRA nacionais, que a podem adaptar às suas respetivas regulamentações e situações nacionais. Alguns setores de atividade terão de complementar estas recomendações do OiRA com requisitos mais adaptados às circunstâncias. -> [Aceda à nova ferramenta aqui](#)



Subscreva as newsletters da DRTAI e receba as informações em primeira mão

Edição

Coordenador: Fábio Silva

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