RELATÓRIO DO INQUÉRITO AOS TRABALHADORES EM ARQUITECTURA

14 de Abril 2020 - 17 de Maio 2020

I. Contextualização e objectivos.....3
II. Desenvolvimento e estrutura.....4
III. Metodologia, amostra e análise de dados.....5

IV. Resultados
1ª Parte do Inquérito
Caracterização da amostra | trabalhador e situação laboral.....6

2ª Parte do Inquérito
Consequências da COVID-19 na situação laboral.....11

V. Conclusões.....14

VI. Anexos
Formulário do Inquérito.....18
Publicações nas redes sociais.....22

I. Contextualização e objectivos

A realização do inquérito insere-se na linha de ação Investigação e Reconhecimento, definida no Manifesto fundador do Movimento dos Trabalhadores em Arquitectura (MTA) com o propósito de levar a cabo estudos sobre as condições reais de trabalho em arquitectura em Portugal que permitam a aproximação do MTA aos trabalhadores que pretende representar e às suas realidades específicas.

A partilha das conclusões destes estudos materializa-se em documentos como o presente relatório, e assume-se como um veículo de consciencialização e autoconhecimento dos trabalhadores face à sua situação laboral.

Tendo sido o objectivo principal do inquérito o levantamento da situação dos trabalhadores em arquitectura em tempos de pandemia, não é menos verdade que, no trabalho que conduziu à sua realização existiu também o objectivo de poder, ainda que de forma limitada, contribuir para uma maior consciencialização dos trabalhadores em arquitectura face às suas reais condições de trabalho.

A iniciativa de realizar o inquérito surgiu em contexto de pandemia sanitária COVID-19, no seguimento do *Caderno Reivindicativo de Emergência* e de um acréscimo constante de denúncias e de pedidos de esclarecimento que foram chegando ao MTA pelas redes sociais, mesmo antes do dia 18 de Março de 2020, data em que foi declarado oficialmente o 1º estado de emergência em Portugal e consequente confinamento obrigatório - decreto do Presidente da República nº14-A/2020 - DR nº 55/2020.

Nesta data, o MTA percebeu que seria importante realizar um Inquérito aos Trabalhadores em Arquitectura de forma a poder mapear a sua situação laboral no período inicial de uma das crises mais significativas da nossa história recente e recolher informação concreta sobre o impacto negativo das medidas de contenção à COVID-19 nas condições e direitos laborais dos trabalhadores em arquitectura, que as denúncias, até então recebidas, faziam antever, e que era fundamental confirmar. Assim, o inquérito foi lançado a 14 de Abril de 2020, tendo estado aberto durante cerca de um mês, até 17 de Maio. No total foram recebidas 555 respostas sendo que 536 foram consideradas válidas.

De participação voluntária e por princípio de resposta anónima, o inquérito disponibilizou um campo no final para a denúncia de situações laborais injustas ou irregulares, que foram tratadas com toda a confidencialidade e mereceram a atenção, tratamento e resposta por parte do Movimento dos Trabalhadores em Arquitectura.

O canal de denúncias criado revelou-se um canal aberto para comunicação com os trabalhadores essencial na aproximação à sua realidade laboral. Foi através dele possível recolher informação sobre situações ilegais que estavam a ocorrer, bem como ajudar e esclarecer os trabalhadores relativamente aos seus direitos face às situações com que se viram confrontados e auxiliá-los no caso de avançarem para uma denúncia junto das entidades competentes.
Se num primeiro momento, antes do lançamento do inquérito, as denúncias e pedidos de esclarecimentos recebidos pelas redes sociais diziam respeito apenas a casos no âmbito dos direitos em teletrabalho ou layoff, a partir do lançamento do canal específico do inquérito chegaram situações mais diversificadas. As denúncias caracterizaram-se por situações de desprezo pela lei, supressão de direitos, coação e assédio de trabalhadores, e incidiram em:

- questões de direitos em teletrabalho;
- despedimentos ilegais;
- cortes ilegais de subsídios e salários;
- processos de chantagem, coacção ou assédio de trabalhadores;
- abuso de horas de trabalho, incluindo horas extra não remuneradas;
- imposição de férias.

Por vezes estas denúncias combinavam várias situações das descritas acima e algumas resultaram em resoluções amigáveis dos conflitos laborais denunciados, enquanto outras resultaram em processos que se encontram em curso junto da ACT. Esta tornou-se uma das actividades que tem mobilizado maior empenho e recursos no MTA, assente no contributo voluntário de trabalhadores do sector e na solidariedade de juristas e sindicalistas que se revêem nesta luta e têm auxiliado no esclarecimento e no encaminhamento das denúncias para as entidades competentes.

II. Desenvolvimento e estrutura

O desenvolvimento do inquérito foi precedido da decisão de criação de um Grupo de Trabalho dedicado para o efeito, tomada em Reunião Geral. Este grupo ficou encarregue de desenvolver e aprofundar propostas a serem apresentadas em reunião posterior para uma discussão alargada sobre o tipo de perguntas, objectivos de análise, plataforma, e aprovação dos mesmos.

Numa primeira fase a discussão centrou-se nas linhas condutoras e os objectivos a alcançar com o inquérito. Foi elaborado um esboço inicial de perguntas e opções de resposta, que foi sendo trabalhado e ajustado durante o mês de Março e a primeira semana de Abril. O desenvolvimento e articulação das perguntas assentaram essencialmente num propósito de estabelecer continuidade, entre o período pré-pandemia e o período após a declaração de surto epidemiológico e consequentes medidas de confinamento.

Optou-se por um modelo de inquérito com hipóteses de respostas pré-definidas, essencialmente porque desta forma o tratamento dos dados não só é mais imediato, como também mais preciso, não enveredando pela análise de respostas livres que seriam difíceis de agrupar e traduzir em dados concretos e de fácil leitura e discussão.

O Inquérito aos Trabalhadores em Arquitectura organizou-se em duas partes, a primeira debruçou-se sobre a caracterização do trabalhador e da sua situação laboral e a segunda procurou identificar as consequências provocadas pela crise epidemiológica da covid-19, nomeadamente ao nível de cortes no salário e subsídios, alteração da forma de prestação do trabalho (teletrabalho) ou alterações ao vínculo de trabalho.

Paralelamente, e uma vez que se optou por realizar o inquérito através do sítio na internet do Movimento https://www.movimento-mta.pt/ já existente, foi desenvolvido todo o trabalho de programação associado ao formulário/interface do inquérito, também ele fruto do trabalho voluntário de membros do MTA.

Optou-se pelo recurso a uma plataforma própria, em detrimento de outras plataformas existentes pré-definidas, pois assumiu-se ser importante apostar no tratamento o mais

rigoroso possível dos dados recolhidos, e também porque desta forma, foi possível o desenvolvimento de um formulário "sob medida", de acordo com o que o Grupo de Trabalho percebeu serem as informações necessárias e importantes a recolher e como deveriam ser obtidas, de acordo com as respostas que cada respondente ia dando.

Foi criado um sistema que gerava um identificador único no final de cada submissão do inquérito, de forma a impedir o MTA de ter acesso a dados capazes de identificar o respondente, mas permitir que esse respondente pudesse efectuar alterações posteriores à sua resposta caso a sua situação sofresse alterações durante o período em que o inquérito se encontrava activo, evitando a duplicação de respostas, sem colocar em causa o anonimato.

A divulgação do inquérito foi igualmente efectuada de forma digital: com recurso às redes sociais, mailing list do Movimento dos Trabalhadores em Arquitectura e pela força das partilhas individuais e contactos de proximidade dos membros. A divulgação por meios físicos não foi equacionada em virtude dos constrangimentos e restrições decorrentes do contexto pandémico.

O formulário do inquérito, que se encontra em anexo a este documento, contou com um total de 15 questões e, no final, dois campos para preenchimento de carácter opcional: denúncias e campo para os respondentes integrarem a mailing list.

III. Metodologia, amostra e análise de dados

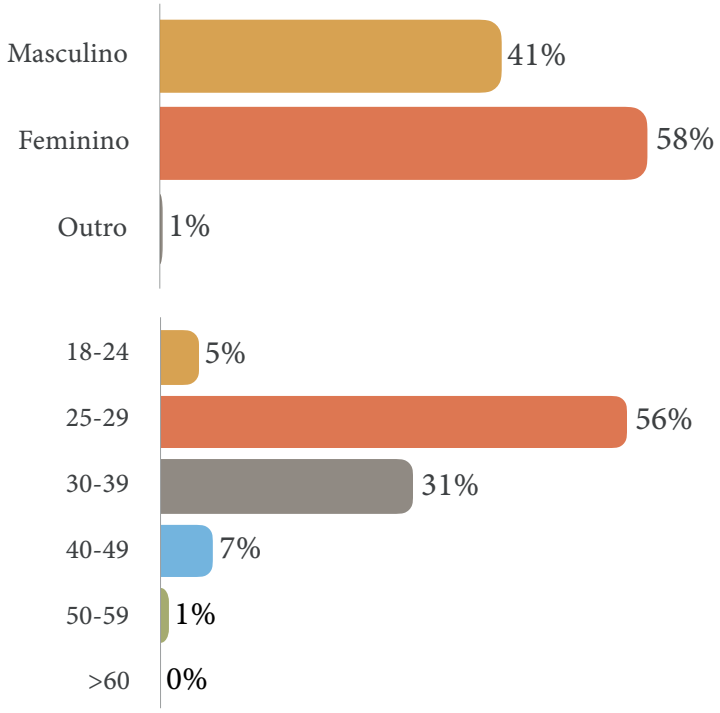
O tratamento dos dados do inquérito teve início com o apuramento de respostas válidas, uma vez que no universo das 555 respostas recebidas, houve respostas que não foram submetidas de forma integral, ou por interrupção do respondente ou por eventual falha técnica, o que se traduziu em 536 respostas válidas. Seguidamente elaboraram-se tabelas de dados para cada questão, seguindo-se a análise "em bruto", com cálculo das percentagens. Foi ainda utilizado o cálculo de percentagens cumulativas para aferir o peso de um grupo de respostas numa determinada questão. Após este primeiro tratamento dos dados, foi possível efetuar o cruzamento de dados entre questões, combinações de universos de respostas e até relacionar os dados recolhidos no inquérito, com outros recolhidos em outras situações como a elaboração de sebentas do MTA, por outras entidades públicas e/ou estudos sectoriais sobre a profissão.
Apresentamos de seguida a análise dos dados obtidos, de forma sistemática e seguindo a estrutura do inquérito, tecendo considerações relevantes e utilizando formas gráficas de acordo com a sua melhor adequação ao tipo de dados a apresentar.

IV. Resultados

1ª Parte do Inquérito - Caracterização da amostra | trabalhador e situação laboral

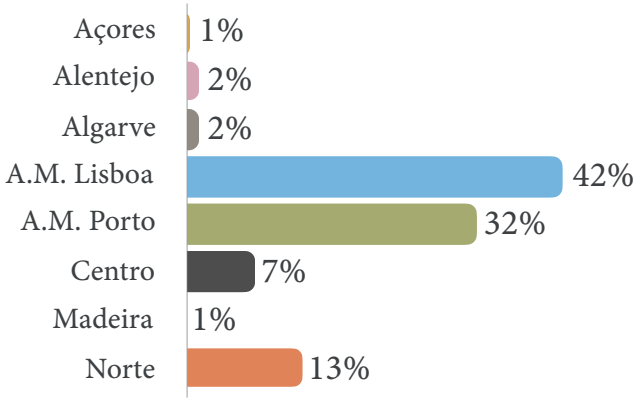
Género e Idade

A maioria dos trabalhadores em arquitectura que responderam ao inquérito foram mulheres, **58%**. Relativamente à idade dos inquiridos, predominam os respondentes com idades entre **25 e 29 anos** - **56%**, seguidos do grupo etário com idades compreendidas entre os **30 e 39 anos**, com uma percentagem equivalente a **31%**. A grande maioria dos respondentes - **87%** - tem entre **25 e 39 anos de idade**. Considerando o primeiro intervalo de idades patente no questionário - **18 e 24 anos**, a percentagem de respondentes com idade até **39 anos**, sobe até aos **92%**.

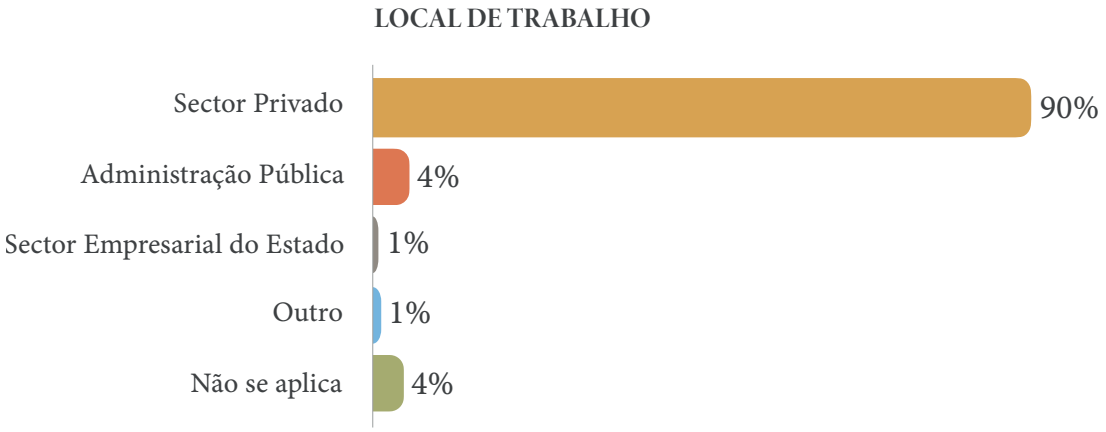


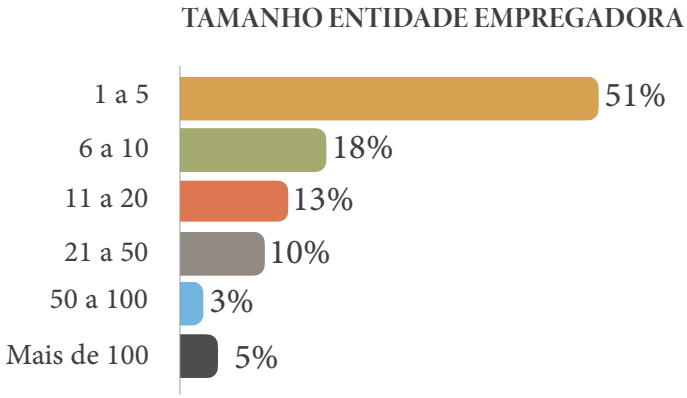
Entidade Empregadora

Relativamente à caracterização da entidade empregadora dos inquiridos podemos concluir que a maioria está localizada nos grandes centros urbanos portugueses, com **74%** nas **Áreas Metropolitanas do Porto e Lisboa**. Foi adoptada a divisão de território em regiões definida pela NUTS II (nomenclatura das unidades territoriais para fins estatísticos).



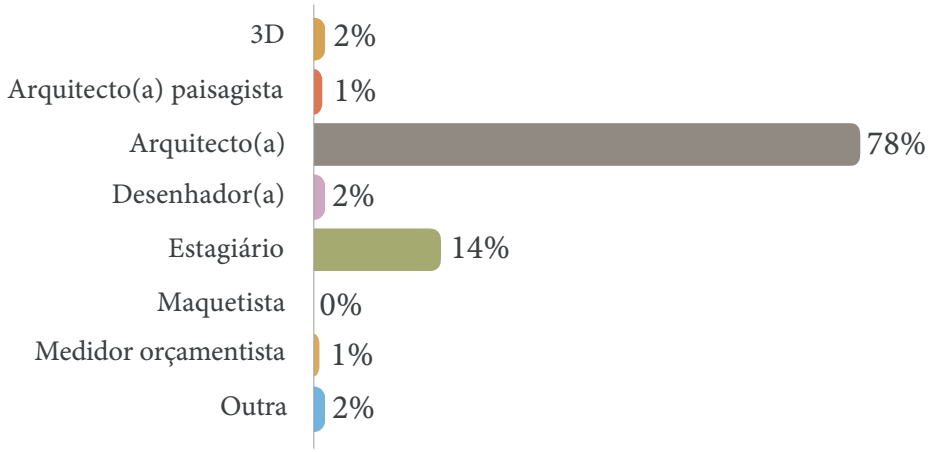
A larga maioria dos inquiridos - **90%** - trabalham para o **Sector Privado**, enquanto apenas cerca de 5% refere trabalhar para o **Sector Público**. Quanto à dimensão da entidade empregadora, em número de trabalhadores, cerca de metade -**51%**- refere que o seu local de trabalho tem entre **1-5 trabalhadore**s e a percentagem vai baixando à medida que o número de trabalhadores aumenta, o que verifica a realidade característica do nosso país onde predominam micro e pequenas empresas, e em que o sector da arquitectura também se insere.



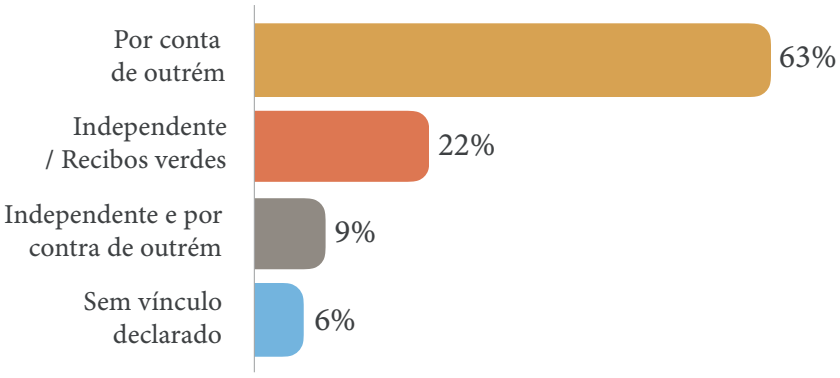


Situação Laboral

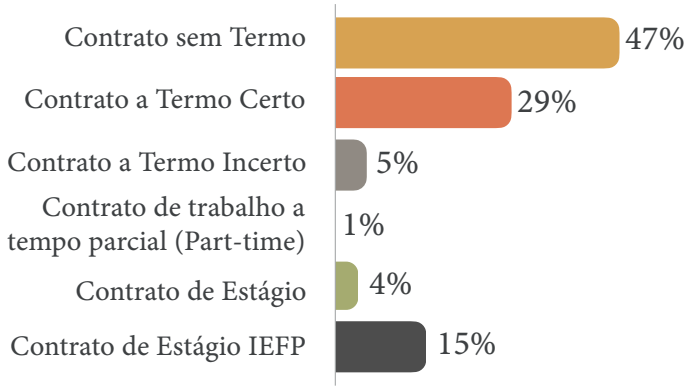
A ocupação profissional da maioria dos respondentes - **78%** - é **Arquitecto** de profissão, seguido dos que se declaram **Estagiários - 14%** . As restantes ocupações que se integram no trabalho em arquitectura tiveram uma expressão mais reduzida.



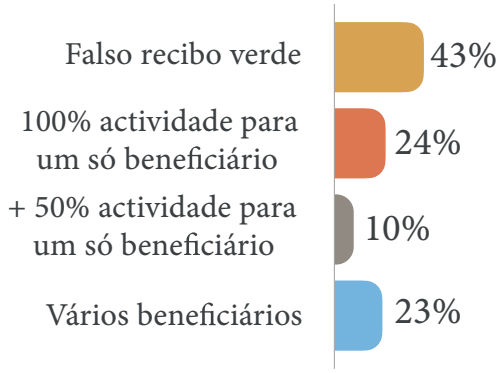
Quanto ao modo de prestação de actividade, a maioria - **63%** - **declara ser trabalhador por conta de outrém em exclusividade**, 9% declara ser Trabalhador por Conta de Outrem e Trabalhador Independente e **22% diz ser Trabalhador Independente/Recibos Verdes**. De referir que **6% dos respondentes diz que não possui qualquer vínculo declarado** com a sua entidade empregadora.



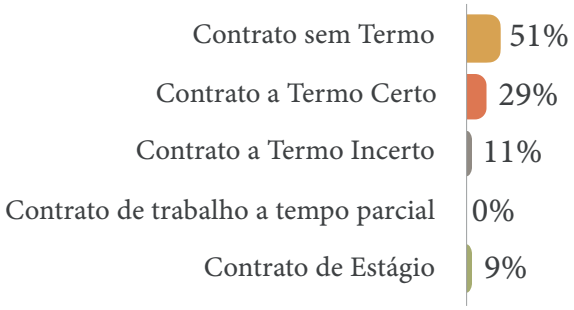
Do universo de trabalhadores por conta de outrém, **81%** responderam ter um **contrato de trabalho** (contrato sem termo, contrato a termo certo ou contrato a termo incerto) - dentro destes prevalecem os contratos sem termo com **47%**. Destaca-se ainda a percentagem de inquiridos com contrato de **Estágio IEFP**, uma percentagem significativa de **15%**.



Dos trabalhadores que responderam ser Trabalhadores Independentes (TI), **43% declararam ser Falsos Recibos Verdes e 24% dizem ter 100% da sua actividade para um só beneficiário**, o que perfaz um total de **67% de trabalhadores que dependem financeiramente de uma só entidade**.



Dos inquiridos que responderam possuir uma situação laboral mista, declarando ser trabalhador por conta de outrém e trabalhador independente, **51% têm contrato sem termo** e **29%** tem um **contrato a termo certo**.



Resulta ainda da análise que **66% dos estagiários** respondentes encontravam-se enquadrados no estágio profissional do IEFP.

Situação salarial

Considerando a globalidade dos trabalhadores inquiridos e dos tipos de vínculo, o inquérito apurou que **79%** recebe um salário bruto mensal inferior a **1065€**, sendo que **11%** recebem entre **1066€** e **1225€**, e apenas **10%** recebe acima deste valor.

Relativamente aos subsídios, **61%** declaram receber os subsídios de natal e de férias enquanto **39%** responderam **não receber nenhum subsídio**.

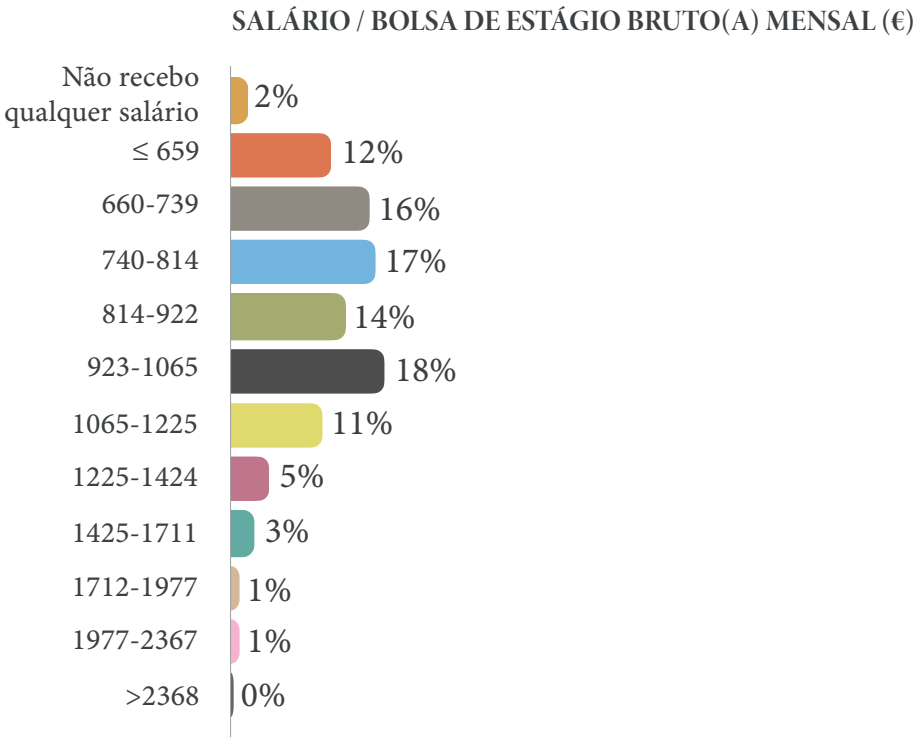
Olhando para o tipo de vínculos e modo de prestação da actividade temos que cerca de **23%** dos Trabalhadores por Conta de Outrém declara **não receber subsídios** e no caso dos Trabalhadores Independentes, onde 43% se declara Falso Recibo Verde, esta percentagem sobe para **91%**. Interessa salientar que no caso dos TCO, se por um lado a atribuição do subsídio de refeição não está assegurada no Código do trabalho e depende do estipulado no respectivo contrato de trabalho, a atribuição de subsídio de férias é um direito consagrado, e portanto a existência de trabalhadores que declararam não receber esse subsídio é reveladora do incumprimento de direitos laborais básicos.[1] No caso dos trabalhadores sem vínculo, a percentagem é como seria de esperar a mais elevada por categoria - **85%** não recebe qualquer subsídio.

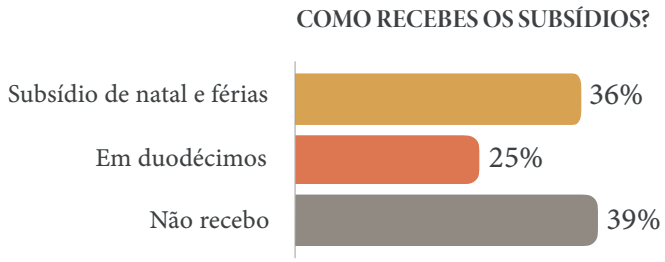
Verificou-se ainda que **2%** dos trabalhadores que responderam ao inquérito declarou não auferir qualquer remuneração - facto que evidencia a existência de situações laborais ilegais e que apenas **5%** dos trabalhadores que responderam ao inquérito auferem salários brutos superiores a 1425€.

Em torno dos dados relativos ao salário, e com a intenção de aferir quais os factores que nele têm maior influência, fez-se a análise combinada com as questões relativas a: área geográfica, idade, entidade empregadora ou género. Desta análise, os dados mais relevantes dizem respeito ao género, foi possível apurar que existe distinção salarial de género e que nos escalões remuneratórios mais elevados verifica-se a predominância de trabalhadores do sexo masculino. Enquanto apenas **3%** do total das mulheres que responderam ao inquérito se encontra nos escalões entre 1425€ e 2368€, onde a percentagem que contabiliza os trabalhadores do género masculino é mais do dobro – **8%**.

Quanto à relação com a entidade empregadora (sector público vs sector privado), podemos referir que existe uma tendência para salários mais elevados no sector público. De toda esta análise, em volta dos dados dos salários e cruzamento com outras respostas do inquérito, tornou-se evidente que as conclusões mais relevantes não resultaram do cruzamento de dados internos ao inquérito, mas sim do cruzamento dos dados objectivos dos salários auferidos pelos trabalhadores em arquitectura com o panorama nacional, pelo que voltaremos a este tema no capítulo das conclusões.

1 Direito consagrado na lei: Art.º 264 do Código do Trabalho



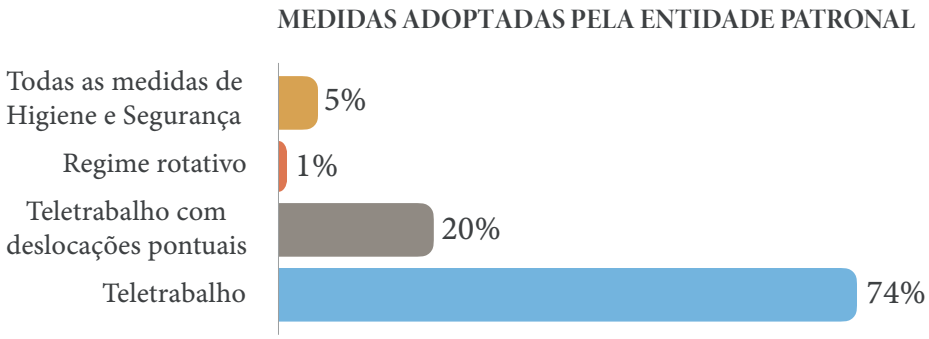


2ª Parte do Inquérito - Consequências da COVID-19 na situação laboral

A segunda parte do inquérito debruçou-se sobre as consequências imediatas da pandemia na situação laboral do trabalhador, incidindo na análise do regime laboral adoptado pela entidade empregadora, nas acções e medidas que foram tomadas e implementadas nos locais de trabalho, na disponibilização dos meios necessários ao desenvolvimento da actividade em teletrabalho e noutro tipo de alterações verificadas quanto à situação laboral do trabalhador, nomeadamente no que diz respeito ao seu salário ou subsídio devidos.

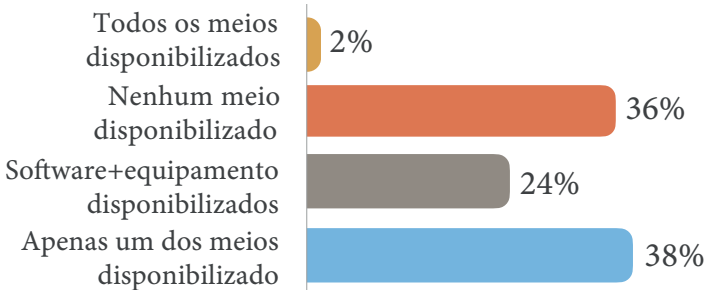
Medidas tomadas pela entidade empregadora

Relativamente às medidas tomadas pela entidade empregadora, após ter sido decretado obrigatório o teletrabalho, **80%** dos inquiridos responderam que as instalações do seu local de trabalho foram encerradas. Embora a maioria - **74%** - tenha revelado estar em regime de teletrabalho, **20%** respondeu estar em teletrabalho com deslocações pontuais ao local de trabalho e apenas **1%** em regime de rotatividade.
Destaca-se que apenas **5%** dos respondentes referiu que foram implementadas todas as medidas de segurança e higiene no local de trabalho.



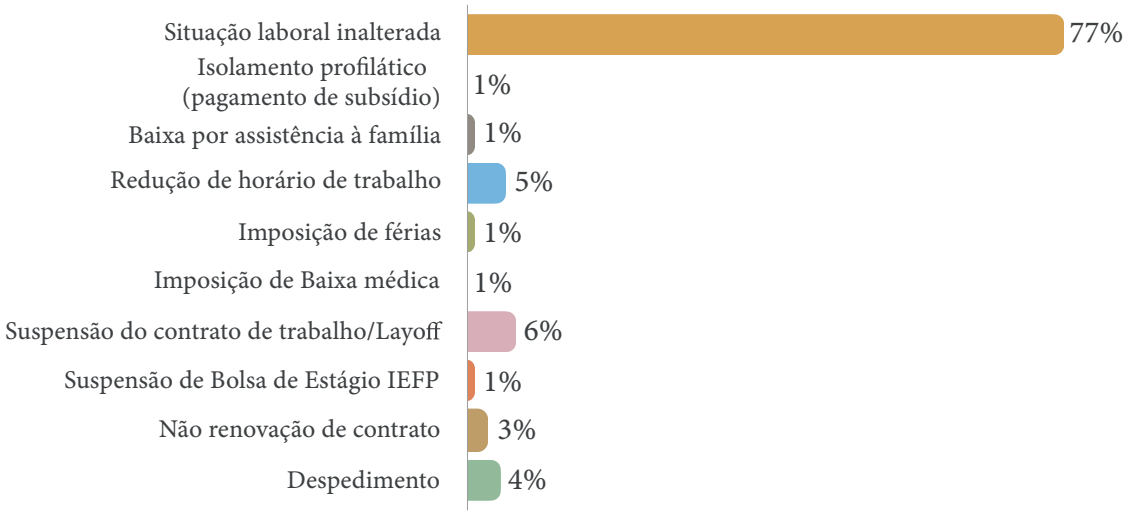
Meios disponibilizados pela entidade empregadora para o teletrabalho

Não foram disponibilizados os meios mínimos para o teletrabalho a 3/4 dos trabalhadores que responderam ao inquérito do MTA, e apenas **2%** dos inquiridos declararam que todos os meios (software, hardware, equipamento e despesas) lhes foram disponibilizados pela entidade patronal. Em **38%** dos casos, os respondentes declararam ter sido colocado ao seu dispor apenas um dos meios, ao passo que **24%** responderam que apenas software e hardware foram disponibilizados, deixando de fora o pagamento das despesas inerentes ao desenvolvimento do teletrabalho.



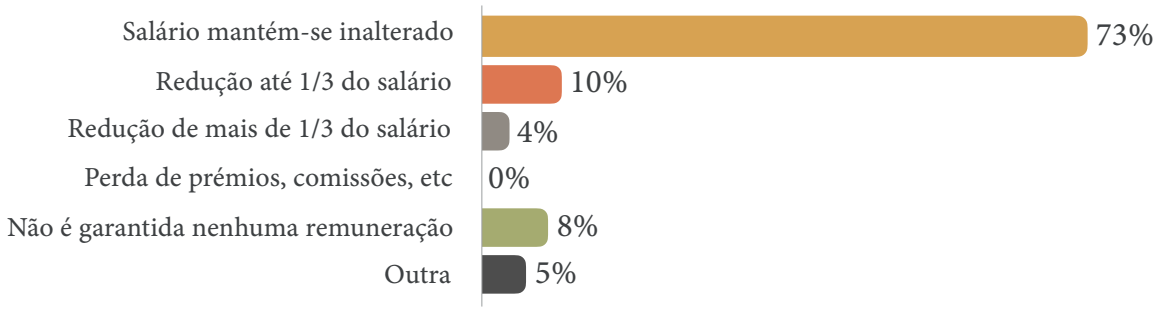
Alteração à situação laboral

Num primeiro momento após o decreto de confinamento, existiram algumas alterações à situação laboral dos trabalhadores, embora a maioria - 77% - tenha respondido que a sua situação laboral permaneceu inalterada. À data de encerramento do inquérito, (17 de Maio), apenas dois meses após o decreto de confinamento, **6%** dos trabalhadores encontravam-se em regime de layoff/suspensão de contrato de trabalho e **5%** sofreram uma redução no horário de trabalho. É igualmente importante referir que 7% dos trabalhadores alegaram não lhes ter sido renovado o contrato de trabalho ou terem sido alvo de despedimento.



Alteração ao salário bruto

Apesar da maioria dos inquiridos - **73%** - afirmar não ter havido alterações ao seu salário bruto, **14%** revela ter sofrido uma redução de salário. Além disso, **8%** dos trabalhadores respondeu não ter garantida qualquer remuneração e ainda **5%** respondeu "Outra", ou seja, sofreu uma perda de remuneração que não se encontrava discriminada nas opções de resposta. O que perfaz um total de **27%** de trabalhadores com perdas no que diz respeito ao seu salário.



Alteração ao subsídio de alimentação

Quanto à supressão do subsídio de alimentação durante este período e nomeadamente para os trabalhadores que se encontravam em teletrabalho, **14% dos respondentes** revela que deixou de receber este subsídio. De realçar que a supressão deste subsídio constitui uma ilegalidade.

V. Conclusões

O inquérito levado a cabo pelo MTA entre 14 de Abril e 17 de Maio de 2020 revelou-se um instrumento fundamental para o reconhecimento das condições de trabalho reais dos trabalhadores em arquitectura desde o período que antecedeu o início da pandemia, até aos primeiros tempos que revelaram as suas consequências imediatas.

Os reflexos negativos da crise sanitária começaram a manifestar-se desde os primeiros momentos que o inquérito acompanhou. Segundo os dados recolhidos, não foram disponibilizados os meios mínimos para o teletrabalho a 3/4 dos trabalhadores que responderam ao inquérito do MTA e uma percentagem significativa dos trabalhadores viram o seu já baixo salário reduzido em pelo menos 1/3. A grande maioria dos trabalhadores e trabalhadoras em arquitectura ficaram com o encargo súbito de assegurar os meios para poderem realizar o seu trabalho, bem como obrigados a assumir as responsabilidades do empregador explícitas na lei[2], nomeadamente as despesas decorrentes do teletrabalho, como internet, telefone e electricidade. Foram igualmente registados casos de supressão indevida do subsídio de alimentação.

Ainda antes do início da crise sanitária, as condições laborais eram já precárias, marcadas por indicadores preocupantes nomeadamente no campo das remunerações dos trabalhadores. Desde logo se destacam os valores dos salários brutos declarados pelos respondentes, com média salarial mensal apurada para os trabalhadores em arquitectura a partir do inquérito de **870,75€**, ficando este valor cerca de **100€ abaixo do salário médio bruto mensal nacional**, segundo os dados mais recentes publicados pelo INE[3] (2018).

Esta desvalorização do trabalho torna-se especialmente notória quando olhamos para o caso dos trabalhadores mais desprotegidos, tais como os que se encontram em regime de "Falsos Recibos-Verdes" e que vêem o seu salário bruto sujeito à incidência de impostos e contribuições em muito superiores às que correspondem à sua real situação laboral, não auferindo cumulativamente subsídio de alimentação e de férias/natal e não estando abrangidos por um seguro de acidentes de trabalho.

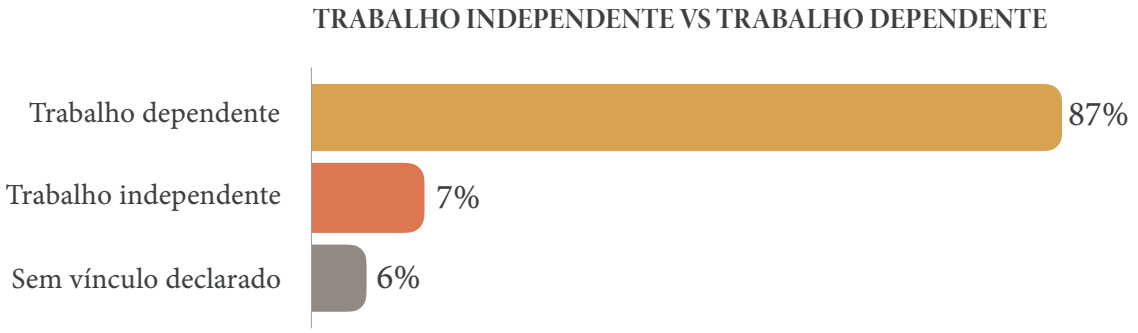
No que diz respeito ao modo de prestação de actividade, os trabalhadores em arquitectura são maioritariamente trabalhadores assalariados, com a grande maioria dos trabalhadores - **63%** - que responderam ao inquérito a declarar exercer a sua actividade profissional como **Trabalhador por conta de Outrém** (**TCO**). No entanto, apenas **menos de metade destes possui um Contrato Sem Termo**, o tipo de vínculo que melhor garante condições de estabilidade, segurança e proteção social em caso de despedimento.

Quando submetemos os dados relativos aos respondentes que se declaram Trabalhadores Independentes (TI) a um maior escrutínio, obtemos conclusões bastantes reveladoras e que desmascaram uma realidade aparente. É notório o peso dos Falsos Recibos Verdes (FRV) e TIs que concentram toda a sua actividade num só beneficiário, correspondendo a **67% dos TIs**. Ora estes trabalhadores não são efectivamente independentes, uma vez que estão subordinados financeiramente a um único beneficiário.
Também no caso dos TIs que declararam ter pelo menos metade dos seus rendimentos dependentes de uma só entidade, é questionável até que ponto podem também eles ser considerados de facto, trabalhadores independentes.

2 conforme Art.º 165 e 169 do Código do Trabalho

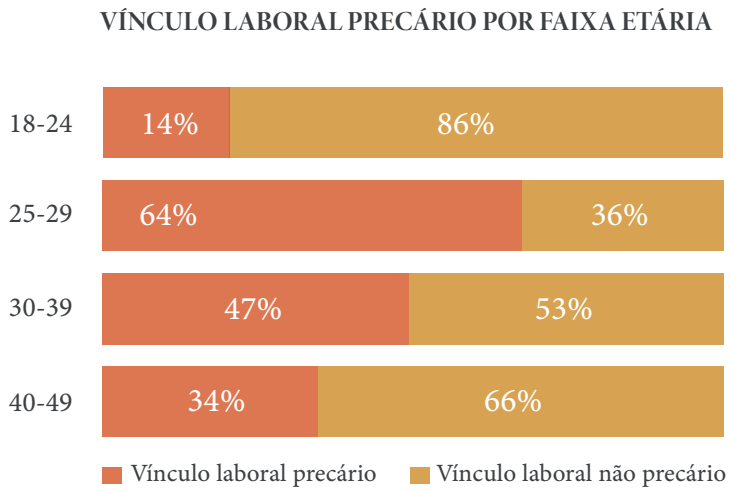
3 Base de dados do INE - Instituto nacional de estatística no período de referência dos dados 2018

Como conclusão principal da análise dos dados de situação laboral e vínculo, e aferindo o real impacto da distorção acima referida, temos que apenas 7% dos trabalhadores que responderam ao inquérito do MTA podem ser reconhecidos como **independentes**.



Trabalhadores dependentes (considerados: TCO, TCO que acumulam trabalho independente, falsos recibos verdes e TIs com actividade para um só beneficiário)
Trabalhadores independente (considerados: TIs com vários beneficiários e TIs com mais de 50% de actividade para um só beneficiário)

O vínculo laboral precário[4] é muitíssimo expressivo entre os trabalhadores em arquitectura, em particular nas faixas etárias abaixo dos 40 anos de idade.



Vínculo laboral precário (considerados: TCO com contrato a termo certo e incerto, contratos de estágio ou apoiados pelo IEFP, falsos recibos verdes e TIs com actividade para um só beneficiário)
Vínculo laboral não precário (considerados: TCO com contrato sem termo, TIs com vários beneficiários e TIs com mais de 50% de actividade para um só beneficiário)

4 Considerou-se que os vínculos laborais não precários são: trabalhadores por conta de outrem com contrato sem termo, TIs com vários beneficiários e TIs com mais de 50% de actividade para um só beneficiário. Os restantes foram considerados precários.

Apesar de acumularem anos de trabalho e experiência, os trabalhadores em arquitectura não têm qualquer tipo de estabilidade profissional ou acesso a progressão de carreira, observando-se a proliferação de contratos a termo certo e incerto, contratos de estágio e de trabalhadores em regime de "Falsos Recibos Verdes". Este cenário é particularmente gravoso na medida em que na maioria dos casos estes trabalhadores respondem a necessidades permanentes da entidade empregadora.

Ainda relativamente ao tipo de vínculo, uma percentagem considerável dos respondentes declarou ser estagiário. Dentro dessa categoria, cerca de 2/3 insere-se em Estágio Profissional ao abrigo do apoio concedido pelo IEFP.

O estágio profissional é uma medida cujo objectivo, segundo o IEFP, é o de apoiar a inserção e reinserção profissional através de uma experiência de formação prática em contexto de trabalho.[5] Não podendo consistir na ocupação de postos de trabalho, podem contudo ser utilizados para financiar parcialmente estágios de acesso a profissões reguladas, como é o caso da arquitectura. As bolsas, comparticipadas em um mínimo de 65% pelo Estado, estão tabeladas segundo os níveis de qualificação, sendo que para mestrados (nível de qualificação 7[6]) o valor é de 921,50€ brutos por mês, por trabalho altamente qualificado.
Ao proporcionar este apoio, o Estado financia a primeira experiência de trabalho com valores remuneratórios tabelados abaixo da média salarial nacional, o que leva a que uma larga maioria das entidades empregadoras, sejam elas gabinetes, empresas de construção, ou inclusive o próprio Estado, utilizem este recurso como forma de contratação de mão de obra barata altamente qualificada, substituindo o que são necessidades e postos de trabalho efectivos por estágios. Adicionalmente, no final do período de estágio, é frequente que o cessar do financiamento por parte do Estado sirva de justificação não apenas para a não integração do estagiário na empresa como para justificar o retrocesso salarial, apesar do aumento da experiência profissional do trabalhador.

Mais uma vez a ilusão de uma prática profissional maioritariamente liberal, onde se aufere um bom rendimento, que se traduz em óptimas condições de vida, é negada pela realidade. Realidade essa apoiada não só pelos dados recolhidos neste inquérito mas também em podcasts[7] elaborados pelo MTA e por outras entidades que também realizaram estudos sectoriais da profissão[8]. Revela-se, por meio destas vias, exactamente o contrário - que o trabalho em arquitectura é fortemente precarizado, sendo altamente expressiva a existência de vínculos precários, a subordinação económica, o assalariamento ou dependência de um ou poucos clientes, os salários abaixo da média nacional, o desrespeito pela lei laboral no que diz respeito ao pagamento de subsídios de alimentação, de férias e de Natal.

5 Definição de estágio segundo IEFP: "Considera-se estágio o desenvolvimento de uma experiência prática em contexto de trabalho, que não pode consistir na ocupação de posto de trabalho" in https://www.iefp.pt/estagios

6 https://www.dges.gov.pt/pt/quadro_qualificacoes?plid=371

7 https://www.movimento-mta.pt/podcast/

8 Estudos do Conselho dos Arquitectos da Europa (CAE) dos anos de 2012 a 2018 ; Estudo de caracterização dos arquitectos portugueses e da sua actividade profissional, de 2013, promovido pela OA e realizado pela DOMP, SA.

Reconhece-se como imperativo a união dos trabalhadores na luta pela reivindicação laboral que conduza ao exercício do trabalho em condições dignas, assegurando o cumprimento de todas as disposições legais, com garantia de estabilidade profissional e possibilidade de progressão na carreira. Pela melhoria do contexto laboral dos trabalhadores em arquitectura e consequente afirmação e reconhecimento do papel da arquitectura, é urgente a acção e mobilização.

Junta-te ao MTA!

VI. Anexos

Formulário do Inquérito

1. Consentimento RGPD (Regulamento Geral de Proteção de Dados

É necessário consentimento expresso ao tratamento dos seus dados pessoais. Os dados pessoais recolhidos destinam-se unicamente a tratamento interno do Movimento dos Trabalhadores em Arquitectura (MTA), sendo utilizados exclusivamente para fins de aferir e caracterizar a situação desencadeada pelo surto epidémico da COVID-19.

☐ Concordo e autorizo exclusivamente para efeitos descritos em cima

2. Género

Marcar apenas uma opção.

☐ Feminino ☐ Masculino ☐ Outro

3. Idade

Marcar apenas uma opção.

☐ 18-24 ☐ 30-39 ☐ 50-59
☐ 25-29 ☐ 40-49 ☐ >60

4. Local de Trabalho

☐ Norte
☐ Área Metropolitana de Lisboa
☐ Madeira
☐ Área Metropolitana de Porto
☐ Alentejo
☐ Açores
☐ Centro
☐ Algarve

5. Modo de prestação da actividade
Pergunta condicionante da pergunta seguinte

☐ Trabalhador por conta de outrém
☐ Trabalhador Independente/Recibos Verdes
☐ Trabalha como independente e por conta de outrém
☐ Sem vínculo declarado

5.1a) Caso responda 'Trabalhador por conta de outrém'

- ☐ Contrato sem Termo
- ☐ Contrato a Termo Certo
- ☐ Contrato a Termo Incerto
- ☐ Contrato de trabalho a tempo parcial (Part-time)
- ☐ Contrato de Estágio
- ☐ Contrato de Estágio IEFP

5.1b) Caso responda 'Trabalhador Independente'

- ☐ Falso recibo verde (presunção de contrato de trabalho)
- ☐ 100% actividade para um só beneficiário
- ☐ + 50% actividade para um só beneficiário
- ☐ Contrato de trabalho a tempo parcial (Part-time)
- ☐ vários beneficiários

5.1c) Caso responda Trabalhador independente e por conta de outrém

- ☐ Contrato sem Termo
- ☐ Contrato a Termo Certo
- ☐ Contrato a Termo Incerto
- ☐ Contrato de trabalho a tempo parcial (Part-time)
- ☐ Contrato de Estágio

6. Entidade Empregadora
Marcar apenas uma opção por linha.

- ☐ Sector Privado
- ☐ Administração Pública
- ☐ Sector Empresarial do Estado
- ☐ Outro
- ☐ Não se aplica

7. Entidade Empregadora

- ☐ 1 a 5 trabalhadores
- ☐ 6 a 10 trabalhadores
- ☐ 11 a 20 trabalhadores
- ☐ 21 a 50 trabalhadores
- ☐ 50 a 100 trabalhadores
- ☐ Mais de 100 trabalhadores
- ☐ Não se aplica

8. Profissão/Ocupação
Marcar as opções aplicáveis.

- ☐ Arquitecto(a)
- ☐ Arquitecto(a) Paisagista
- ☐ Maquetista
- ☐ Medidor Orçamentista
- ☐ Estagiário
- ☐ Artista 3D
- ☐ Outra

9. Salário / Bolsa de Estágio Bruto(a) Mensal
Excluindo duodécimos. No caso de seres TI deverás considerar o valor médio mensal dos teus rendimentos (ganho anual a dividir por 14 meses). Intervalos com base nas tabelas aprovadas de IRS para 2020. Despacho nº 785/2020, de 21 de janeiro.
Marcar apenas uma opção.

- ☐ Até 659 €
- ☐ De 660 € a 739 €
- ☐ De 740 € a 814 €
- ☐ De 815 € a 922 €
- ☐ De 923 € a 1065 €
- ☐ De 1066 € a 1225 €
- ☐ De 1225 € a 1424 €
- ☐ De 1425 € a 1711 €
- ☐ De 1712 € a 1977 €
- ☐ De 1978 € a 2367 €
- ☐ Mais de 2368 €
- ☐ Não recebo qualquer salário
- ☐ Não responde

10. Como recebes os subsídios?

- ☐ Subsídio de natal e férias
- ☐ Em duodécimos
- ☐ Não recebo

As próximas perguntas incidem sobre as consequências da actual situação de emergência na tua situação laboral.

11. Local /Instalações de Trabalho

- ☐ Instalações abertas
- ☐ Instalações encerradas

12. Que medidas práticas adoptou a entidade patronal, face à declaração do Estado de Emergência e às medidas decretadas pelo Governo?

- ☐ Todas as medidas de Higiene e Segurança (Desinfecção, distanciamento físico de colegas, etc)
- ☐ Regime rotativo de deslocações ao local de trabalho
- ☐ Teletrabalho com deslocações pontuais
- ☐ Teletrabalho
- ☐ Não se aplica

12.1. Que meios foram garantidos e disponibilizados por parte da entidade empregadora para o desempenho da actividade em regime de teletrabalho? [aparecer apenas no caso de, na resposta anterior, ser seleccionado teletrabalho] Seleccionar as opções aplicáveis.

- ☐ Equipamento e hardware de trabalho
- ☐ Software de trabalho
- ☐ Pagamento de despesas de consumo e de utilização
- ☐ Nenhuma das anteriores
- ☐ Outra: _____

13. Que alterações existiram quanto à tua situação laboral, face à actual situação?
Seleccionar apenas uma opção.

- ☐ Situação laboral mantém-se inalterada
- ☐ Isolamento profilático (pagamento de subsídio de doença a 100%)
- ☐ Baixa por assistência à família
- ☐ Imposição de baixa médica
- ☐ Redução de horário de trabalho
- ☐ Imposição de férias
- ☐ Imposição de Baixa médica
- ☐ Suspensão do contrato de trabalho/Layoff
- ☐ Suspensão de Bolsa de Estágio IEFP
- ☐ Não-renovação de contrato
- ☐ Despedimento

14. Que alterações ocorreram relativamente ao teu salário bruto, face à situação actual?

- ☐ Salário mantém-se inalterado
- ☐ Redução até 1/3 do salário
- ☐ Redução de mais de 1/3 do salário
- ☐ Perda de prémios, comissões, etc.
- ☐ Não é garantida nenhuma remuneração
- ☐ Outra: _____

15. Face à alteração da tua situação laboral, continuas a receber subsídio de alimentação?

☐ Sim ☐ Não ☐ Não se aplica

16. Outras considerações, questões ou denúncias de supressão de direitos laborais:

O MTA apela à partilha de qualquer informação que seja relevante, relacionada com a supressão de qualquer direito laboral, face à situação de emergência em que nos encontramos. A informação fornecida será mantida confidencial, não será considerada no tratamento dos dados e merecerá toda a atenção, tratamento e resposta. Acreditamos que é através da acção conjunta dos trabalhadores que se poderá fazer a diferença.

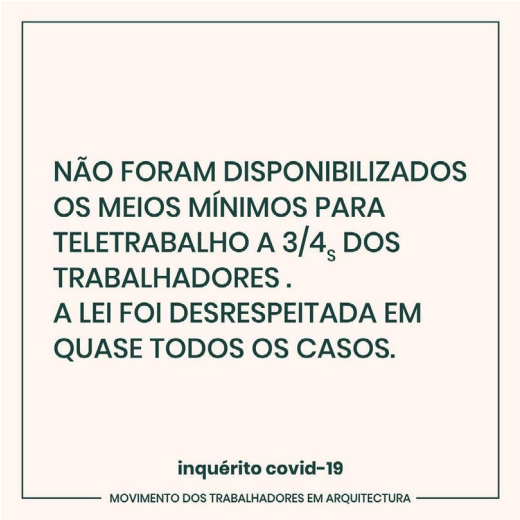
17. Email (Opcional)

_____

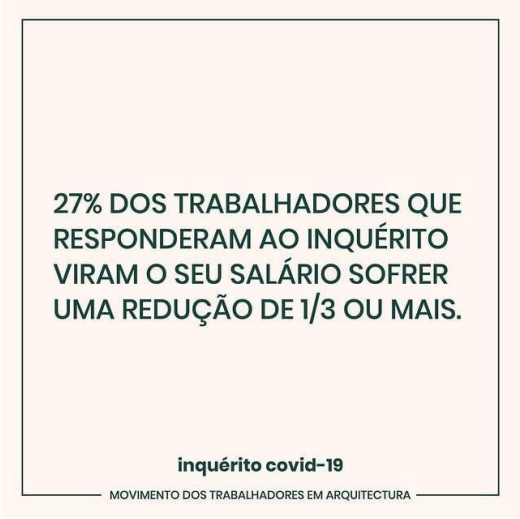
A disponibilização do email é totalmente opcional. O MTA utilizará unicamente o email cedido para divulgação de informação própria do movimento (Newsletter e convocatórias).

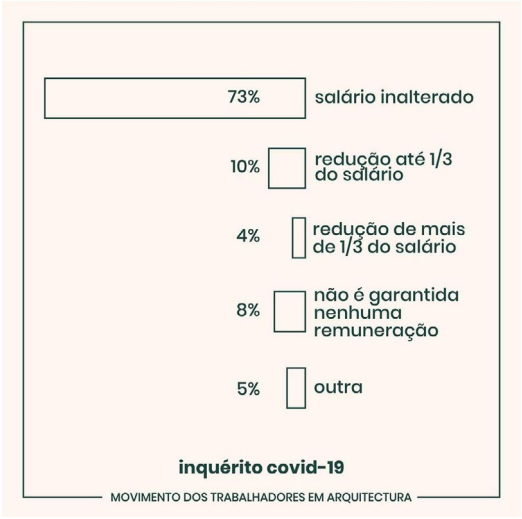
Publicações nas redes sociais

1º Post | Covid Teletrabalho e meios disponibilizados | 2020.05.26

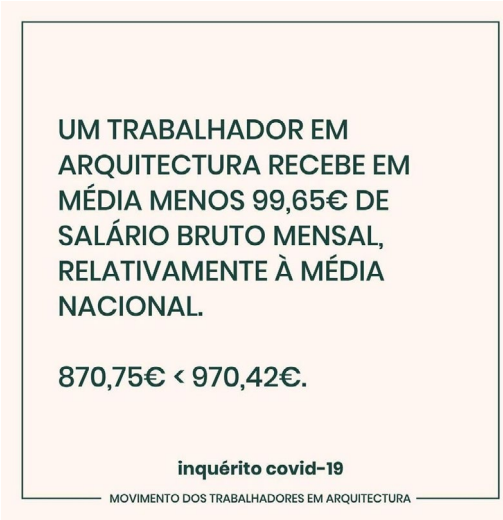


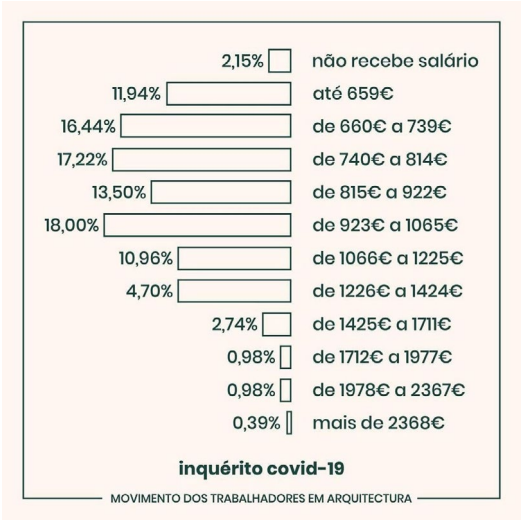
2º Post | Covid Redução Salário | 2020.06.11



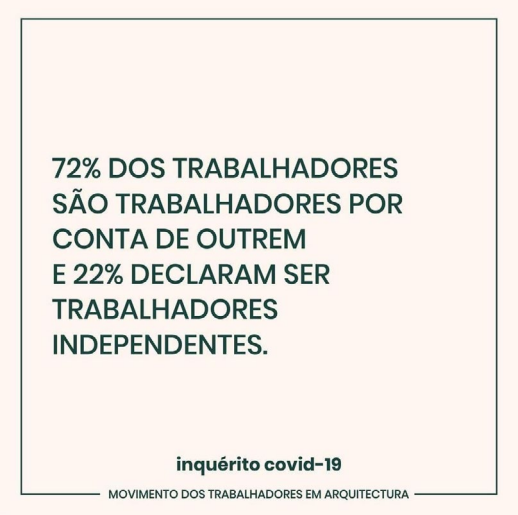


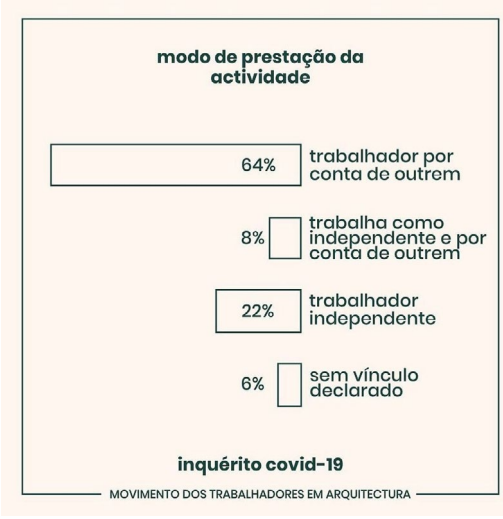
3º Post | Salário | 2020.07.09

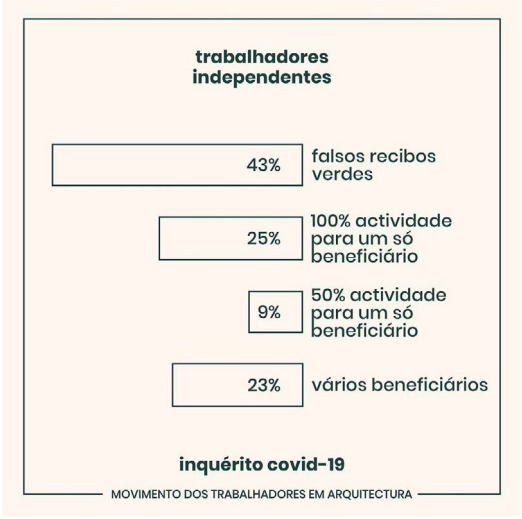




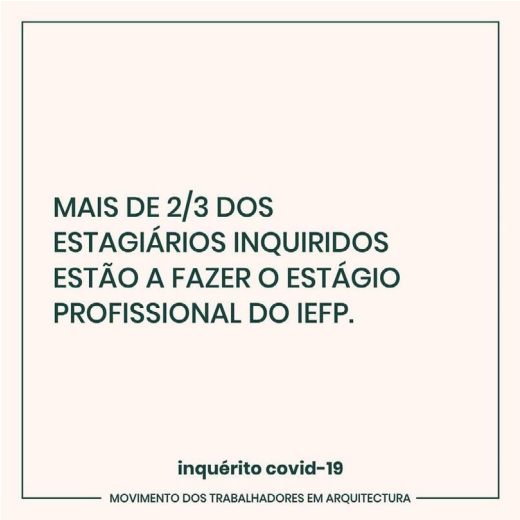
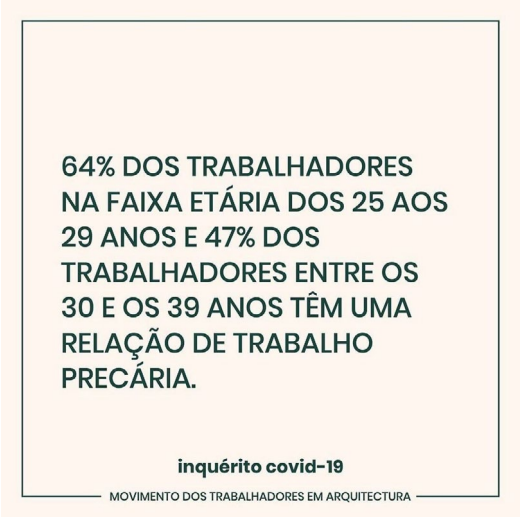
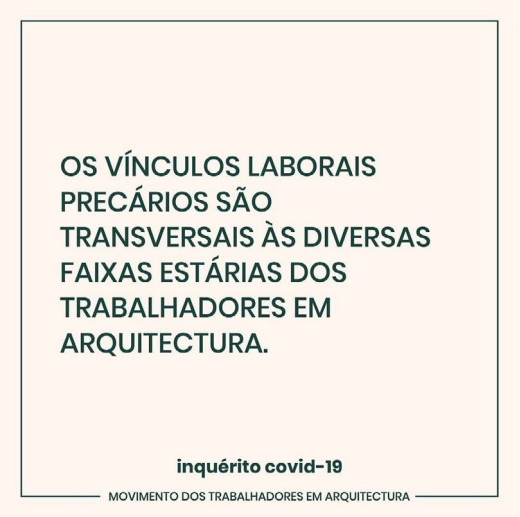
4º Post | TCO vs TI | 2020.07.20







5º Post | Estagiários e IEFP | 2020.08.04



6º Post | Vínculos Precários| 2020.09.14