

Comunicado

Sobre a “Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho”

No dia 22 de Março, o Presidente da República Portuguesa promulgou as alterações da legislação laboral introduzidas pela “Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho”, que esteve em análise desde 25 de Maio de 2022 e foi aprovada pela Assembleia da República no passado dia 10 de Fevereiro. O SINTARQ - Sindicato dos Trabalhadores em Arquitectura - acompanhou atentamente esta discussão. Por isso, no momento em que o próprio chefe de estado alerta que certas soluções “podem porventura vir a ter, no mercado de trabalho, um efeito contrário ao alegadamente pretendido”¹, impõe-se a necessidade de partilhar a análise e discussão colectiva sobre o impacto destas soluções no sector da arquitectura.

O documento inicialmente apresentado pelo governo contém uma contextualização, em forma de diagnóstico, do desenvolvimento do mercado de trabalho, entre os anos de 2015 e 2021, demonstrando dados sobre: as novas formas de trabalho; a fragilidade da contratação colectiva; a precariedade associada aos trabalhadores não permanentes e/ou economicamente dependentes, sendo os jovens a faixa etária mais afectada desta falta de dignidade no trabalho²; e as dificuldades de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar. Os trabalhadores em arquitectura conhecem bem estes problemas: apenas metade dos trabalhadores por conta de outrem possui contrato efectivo; há uma prevalência de 20% de trabalhadores com vínculo de estágio a desempenhar funções em postos de trabalho permanentes; 67% dos “trabalhadores independentes” deste sector dependem financeiramente de uma só entidade, sendo por isso “trabalhadores independentes economicamente dependentes”; a média salarial mensal dos trabalhadores em arquitectura,

¹<https://www.presidencia.pt/atualidade/toda-a-atualidade/2023/03/presidente-da-republica-promulga-a-genda-do-trabalho-digno/>

² “Nos últimos 10 anos, Portugal registou quase sempre uma das 3 maiores taxas de trabalhadores não permanentes em toda a União Europeia, sendo que em 2019 a diferença para a média era de +5,8 p.p. Esta divergência afeta mais os jovens, com Portugal a registar taxas de trabalhadores não permanentes próximas ou superiores a 60%. Para além disto, Portugal era, em 2019, o 2o país da Europa com maior incidência de emprego não permanente involuntário, com uma taxa superior à média europeia em 9,2 p.p.” - (link do documento em falta - não consigo encontrar online o documento que estivemos a analisar)

está abaixo do salário médio bruto mensal nacional; e são recorrentes as denúncias de assédio moral e de situações de ilegalidade laboral.

Esta Agenda propunha-se a promover o emprego e a sua qualidade, a reduzir a precariedade e a incentivar a negociação colectiva. Contudo, a proposta do Governo, apesar de pontuais melhorias, não previne e não actua contra o continuado desrespeito pelas normas mais elementares do Código de Trabalho e contra a proliferação de vínculos precários, ignorando qualquer alteração substantiva às normas da contratação colectiva, uma vez que:

- **Não promove a contratação colectiva:**

O SINTARQ vê na **organização colectiva** o maior instrumento de equilíbrio de forças entre empregadores - que são sempre a parte mais forte - e trabalhadores - que isolados se encontram sempre em situação de maior fragilidade. A contratação colectiva, através de instrumentos que permitem, por exemplo, **a definição de tabelas salariais**, o número de **dias de férias**, a **regulação de horários**, entre outros, é uma das frentes de trabalho do sindicato e a mais relevante ferramenta no combate à desigualdade e à precariedade no nosso sector. A caducidade da contratação colectiva abriu portas à intencional desvinculação das empresas face aos direitos garantidos por negociação entre sindicato e empregadores, através das reivindicações dos trabalhadores, e coloca em causa o equilíbrio e seriedade dos empregadores durante o processo de negociação (uma vez que o prazo está sempre do seu lado). Um retrocesso que não é revertido com esta Agenda.

Com efeito, a caducidade das convenções colectivas de trabalho em vigor contribui não para a promoção da negociação colectiva, mas para que cada vez um maior número de trabalhadores fique sem regulamentação colectiva³ e veja a sua capacidade negocial reduzida na medida em que obriga as associações de trabalhadores a negociar a partir do zero, sem aproveitar o acervo de direitos conquistados ao longo dos anos e que constituem uma plataforma mínima garantida, abaixo da qual não é possível negociar.

- **Não promove a regulação e a redução do horário de trabalho:**

As dificuldades de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar estão à vista de todos. Isto não só compromete os projectos familiares, como condiciona a sustentabilidade demográfica do país e o potencial de crescimento económico nacional. Com os **avanços tecnológicos**, especialmente no sector da Arquitectura, com a introdução de programas de desenho assistido, modelação 3D, etc, **assistimos a uma produtividade muito superior à dos tempos em que se definiram as 8 horas de trabalho diário**. A velocidade de produção permite que

³ “Mais de 28 mil trabalhadores perdem benefícios laborais”, Diário de Notícias, <https://www.dn.pt/dinheiro/mais-de-28-mil-trabalhadores-perdem-beneficios-laborais--16011304.html>

haja uma significativa **redução do tempo de trabalho, sem perda da produtividade** tão alegada pelos empregadores e com significativas melhorias para a saúde dos trabalhadores e para a conciliação da vida pessoal, social e familiar.

- **Não rompe com os abusos laborais, principalmente os introduzidos por novas formas de trabalho:**

Não podemos aceitar de ânimo leve a proliferação das novas formas de trabalho que se instauraram, principalmente no nosso sector, devido à pandemia. O teletrabalho foi amplamente implementado durante este tempo para uma resposta imediata aos constrangimentos. Mas têm sido comuns os relatos de deterioração das condições de trabalho devido à desregulação a que se assiste, às despesas domésticas acrescidas que ficam a cargo do trabalhador⁴ e à falta de conforto da generalidade das casas onde estes habitam e passam a também trabalhar. Muitas vezes o teletrabalho é escolhido pelos trabalhadores, não porque preferam de facto trabalhar sem sair de casa mas porque as despesas de deslocação e o tempo gasto em viagens, a juntar a um horário de 8h/dia, tem um impacto tão grande no orçamento mensal e na qualidade de vida que a alternativa acaba por se apresentar como melhor. A quebra de laços de solidariedade entre os trabalhadores de uma mesma empresa é outra consequência com impacto significativo na força dos trabalhadores para reivindicarem mais e melhores direitos. Salvo algumas excepções, assiste-se a uma tendência de mascarar de liberdade e flexibilidade algumas das novas formas de trabalho.

- **Não combate a precariedade, os vínculos precários e a política de baixos salários:**

Quando a situações de injustiça e por vezes até de ilegalidade, se responde com artifícios de “criminalização” e com sanções inócuas como a não participação em concursos públicos ou não atribuição de financiamentos públicos até dois anos, não se pode dizer que haja um efectivo combate à precariedade.

Portugal tem uma **taxa de contratos não permanentes superior a 60%**⁵, ora, não é possível haver uma correspondência entre esta percentagem e o número postos fixos de trabalho. Daqui se conclui que uma enormíssima parte dos postos fixos de trabalho são ocupados por contratos não permanentes, logo, com vínculos precários. Este facto tem um impacto directo muito negativo na vida dos trabalhadores que, por falta de vínculo estável, encontram dificuldades acrescidas

⁴ Os trabalhadores em regime de teletrabalho têm direito a ser compensados pelas despesas adicionais que tenham devido ao cumprimento das suas funções a partir de casa, como eletricidade, gás ou internet. Este direito ficou estabelecido na Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro.

⁵ Em Portugal os Contratos Sem Termo têm uma remuneração/hora 40% superior à dos Contratos a Termo Certo. Informação constante no documento disponibilizado pelo Governo, “Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho” CPCS|25 de maio de 2022.

no que diz respeito à habitação - quer na compra de casa, nomeadamente pela impossibilidade de negociação de um crédito, quer pelo recurso ao arrendamento como única forma de lidar com as sucessivas mudanças de lugar de trabalho.

Apesar do exposto, valoriza-se que no processo de discussão que se iniciou em Maio de 2022, tenham sido alterados algumas propostas que retiravam direitos aos trabalhadores como, por exemplo, a gravíssima limitação da actividade sindical⁶. Podemos ainda ilustrar com o exemplo da compensação devida em caso de despedimento coletivo (ou por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação), como as melhorias introduzidas são pontuais e insuficientes: esta compensação correspondia, antes da intervenção da *troika*, a 30 dias de salário por cada ano de antiguidade, passou depois para 20 dias de salário por ano, depois para 12 dias de salário por ano e, agora, com as alterações introduzidas por esta Agenda, vai passar para 14 dias de salário por ano.

Não havendo no horizonte uma Agenda que dignifique o nosso trabalho e tendo consciência de que a melhoria das nossas condições de trabalho e de vida não dependerá destas alterações legislativas, só a organização colectiva do nosso sector será capaz de forçar a criação de mecanismos que efectivamente respondam às necessidades e aspirações dos trabalhadores.

⁶ Inicialmente a Agenda propunha que o Artigo 460.º “Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais” passasse a “O direito a desenvolver actividade sindical aplica-se igualmente a empresas onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais, ficando sujeito às seguintes regras: a) As ações devem ser marcadas preferencialmente fora do horário de trabalho ou, sendo marcadas no decurso do horário de trabalho, ficam sujeitas ao limite máximo de 15 horas por anos, por cada associação sindical promotora; b) Todas as ações que a associação sindical pretenda desenvolver devem ser comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de 24 horas e não podem perturbar o normal funcionamento da empresa; c) À comunicação das ações e procedimentos subsequentes aplica-se o disposto no artigo 420.º, com as necessárias adaptações; d) O empregador pode obstar à realização das ações marcadas: i) fora do horário de trabalho, se implicarem alteração substancial dos procedimentos normais de encerramento das instalações da empresa ou aumento de custos; ii) durante o horário de trabalho, se não for cumprido o disposto no n.º 2 do Artigo 420.º ou a proposta não permitir o funcionamento adequado desses serviços; e) O empregador pode obstar à realização de uma ação ou visita a todas as instalações da empresa, se garantir a disponibilização de espaços onde todos os trabalhadores possam estar presentes e permitir a adequada divulgação.”

Linhas de Acção

A partir da análise e discussão da “Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho”, o SINTARQ lança linhas de acção para a discussão, investigação e reivindicação de medidas que respondam efectivamente às necessidades dos trabalhadores em arquitectura:

1. Contratação Colectiva como resposta à precariedade e baixos salários

- a. Discutir princípios orientadores para a Negociação Colectiva auscultando e sistematizando conclusões através de reuniões abertas, assembleias locais de associados, etc.
- b. Juntarmo-nos a outras associações sindicais na reivindicação pelo fim da caducidade e pela melhoria das condições gerais de trabalho.

2. Cumprimento e Redução do Horário de Trabalho como resposta à desregulação de horários

- a. Reunir com a OIT (Organização Internacional do Trabalho) para discutir sobre o Relatório “Flexible working hours can benefit work-life balance, businesses and productivity”⁷.
- b. Estudar casos de aplicação de horário reduzido.

3. Clarificar as Novas Formas de Trabalho e as suas consequências

- a. Aferir a prevalência e as condições do regime de teletrabalho no sector.
- b. Aferir a prevalência do recurso a outsourcing no sector.
- c. Discutir princípios de posicionamento quanto às Novas Formas de Trabalho.

4. Precariedade e Baixos Salários

- a. Consultar o ponto 1. destas Linhas de Acção. Só com a organização colectiva - quer nos locais de trabalho quer com outros trabalhadores em associação sindical - se conseguirá graduais avanços no sentido da melhoria das condições laborais e da subida global dos salários.

⁷ Disponível em:

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_864986/lang--en/index.htm