

CADERNO REIVINDICATIVO



Índice

Contextualização	4
PARTE I	6
1. Precariedade -> ESTABILIDADE	6
2. Estagnação das carreiras -> PROGRESSÃO NA CARREIRA	6
3. Baixos salários -> TABELAS SALARIAIS	6
4. Discriminação no trabalho -> PROMOÇÃO DA IGUALDADE NO TRABALHO	7
5. 40H semanais -> REGULAÇÃO E REDUÇÃO DE HORÁRIO	8
6. 22 dias de férias -> 25 DIAS DE FÉRIAS MAIS FERIADOS	9
7. Adiamento da parentalidade -> DIREITOS DOS PAIS E MÃES TRABALHADORES	10
8. Teletrabalho desregulado -> REGULAÇÃO NOVAS FORMAS DE TRABALHO	11
9. Valores de subsídios/retribuições -> SUBSÍDIOS OBRIGATÓRIOS	12
10. Ausência de segurança e saúde no trabalho -> DIREITO A MEDIDAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	13
11. Período experimental -> REDUÇÃO E REVOGAÇÃO	14
12. Inexistência de formação -> DIREITO À FORMAÇÃO CONTÍNUA	15
PARTE II	17
Tabelas Salariais	17
Projectistas	19
Técnicos Especializados	21
PARTE III	23
O papel do sindicato	23
O papel dos trabalhadores	24

Contextualização

1 de Maio de 2024

Desde 2019, ainda enquanto MTA - Movimento dos Trabalhadores em Arquitectura, os trabalhadores do sector da arquitectura têm vindo a exigir condições de trabalho dignas. **A reivindicação por melhores condições de trabalho e o estabelecimento de tabelas salariais e de garantias de progressão de carreira** são linhas de acção desde o Manifesto fundador do MTA.

A partir desse momento, os trabalhadores em arquitectura focaram a sua energia na construção do SINTARQ - Sindicato dos Trabalhadores em Arquitectura, como consequência natural da progressiva discussão, esclarecimento e compreensão da importância da formalização do sindicato para a melhoria das suas condições de vida e de trabalho.

No programa da lista eleita, assim como nos planos de actividades do SINTARQ para 2023 e para 2024, inscreveu-se, novamente, a prioridade com que nos guiamos desde 2019 - **a promoção da negociação colectiva para a garantia de condições de trabalho dignas que ultrapassem em larga medida o cumprimento da lei**¹.

Em 2022, com a formalização do SINTARQ, foram lançadas discussões sobre documentos concretos – Famílias primeiro, Mais Habitação, Agenda do Trabalho Digno – e foram realizadas reuniões temáticas – Trabalhadores Imigrantes, Estágios, Direitos dos pais e mães trabalhadoras – de onde saíram linhas de acção concretas e o reforço da necessidade de aprofundar e alargar a discussão sobre a contratação colectiva. Esse esforço de organização culminou na realização de reuniões descentralizadas, em diferentes pontos do país, onde se debateu, junto dos trabalhadores em arquitectura, a contratação colectiva.

Em Maio de 2023 o SINTARQ anunciou o início do processo de construção do primeiro Caderno Reivindicativo do sector. Ao longo de um ano os trabalhadores em arquitectura foram chamados a participar nesta empreitada. O processo foi amplamente participado, com mais de 10 momentos de discussão aberta, com presença em Braga, no Porto, em Coimbra, em Lisboa, em Setúbal, e também com participações online. O SINTARQ lançou ainda uma campanha de entrada em empresas para realizar o primeiro

¹ É importante mencionar que embora muitas das propostas apresentadas já estejam consagradas no Código de Trabalho, a sua reafirmação em convenções colectivas é de extrema importância como garantia de progressão, mesmo quando a própria lei laboral se altera sofrendo retrocessos na garantia dos direitos dos trabalhadores.

contacto com alguns trabalhadores e criar as primeiras estruturas sindicais nesses locais de trabalho. No final do ano passado lançou um Inquérito que permitiu aferir as expectativas profissionais de quem trabalha em arquitectura, e confirmar, uma vez mais, o retrato de precariedade e indignidade transversal no sector.

As conclusões obtidas deste processo permitem um conhecimento claro sobre a perspectiva dos trabalhadores em relação à sua profissão:

- mais de 71% dos trabalhadores está insatisfeito ou muito insatisfeito com o seu salário;
- 88% dos trabalhadores acha que os aumentos salariais deveriam ter periodicidade anual na ordem dos 50€;
- 93% dos trabalhadores considera que a carga horária semanal deveria ser de 35h ou menos;
- 58% dos trabalhadores declara ter sido vítima ou ter presenciado mais do que uma situação de discriminação ou assédio;
- 84% dos trabalhadores acha insuficientes os 22 dias de férias a que actualmente tem direito;
- 56% dos trabalhadores considera que as suas condições laborais são/foram um entrave à decisão de parentalidade e/ou ao seu exercício.

Aqui chegados, um ano depois, apresentamos o primeiro Caderno Reivindicativo dos trabalhadores em arquitectura. Como representação de um consenso alargado, **este documento é a base para a negociação colectiva** e, por isso, um instrumento de luta na concretização dos direitos e aspirações de todos os trabalhadores. **As propostas aqui apresentadas podem e devem ser alteradas pela discussão colectiva dos trabalhadores em arquitectura, organizados no seu local de trabalho através do sindicato**, sendo que a sua defesa e aplicação em convenções colectivas só serão garantidas através da força dos trabalhadores a quem são aplicadas.

Nota: As propostas aqui apresentadas são aplicadas a trabalhadores de ambos os sexos.

PARTE I

Reivindicações

1. Precariedade → ESTABILIDADE

- ▶ A cada posto de trabalho fixo, tem que corresponder um contrato efectivo.

2. Estagnação das carreiras → PROGRESSÃO NA CARREIRA

A par dos baixos salários, os trabalhadores em arquitectura queixam-se de ausência de progressão na carreira. Com a evolução dos tempos, o trabalho em arquitectura tende a ser cada vez mais especializado mas **a inexistência de níveis e categorias profissionais abre portas à desregulação do trabalho no sector**. A relação entre as condições de trabalho e as funções que determinado trabalhador desempenha baseia-se em critérios subjetivos e muitas vezes ambíguos, sendo inúmeras as situações em que, numa mesma empresa, trabalhadores com funções iguais têm condições diferentes. **É na convenção colectiva que os trabalhadores definem os critérios que acham mais justos para a sua progressão na carreira.**

- ▶ Reivindicamos a progressão na carreira com base em critérios objetivos e com correspondência a níveis salariais que tenham em consideração função, formação, responsabilidades atribuídas e anos de experiência.

- ▶ Reivindicamos a implementação de uma Ficha de Projecto que comprove a função que cada trabalhador teve no desenvolvimento de cada projeto ou obra, de modo a garantir documentos comprovativos das funções desenvolvidas, cargos e experiência profissional. E que à semelhança do recibo de vencimento seja entregue periodicamente aos trabalhadores.

3. Baixos salários → TABELAS SALARIAIS

No sector da arquitectura, mais de 50% dos trabalhadores recebe um salário bruto mensal inferior a 1106,93€², **sendo que inúmeros trabalhadores auferem valores próximos**

² Dados do Inquérito do SINTARQ, 2023

do salário mínimo. A esmagadora maioria vive e trabalha em concelhos cujas rendas são as mais elevadas do país, onde as casas mais acessíveis são também as que apresentam desempenho energético mais deficitário, implicando mais despesas com energia.

No panorama geral, à excepção do salário mínimo, os restantes salários não são aumentados por decreto, mas sim através de tabelamentos salariais e medidas de negociação colectiva. Por consequência da estagnação salarial, assiste-se, paulatinamente, à aproximação do salário mínimo do médio. **O aumento geral dos salários é uma das principais urgências e necessidades dos trabalhadores em arquitectura** para que possam ter uma melhoria nas suas vidas.

► Reivindicamos o aumento dos salários com a estipulação de tabelas salariais actualizadas anualmente e ajustadas à inflação, para todos os trabalhadores do sector da arquitectura.

► Reivindicamos como salários mínimos de entrada, 1300€ na carreira de projectista e 1200€ para a carreira de técnico especializado.

4. Discriminação no trabalho → PROMOÇÃO DA IGUALDADE NO TRABALHO

A discriminação em contexto laboral é um sintoma da deterioração estrutural das condições de trabalho, da impunidade e do desrespeito pela legislação, mas é também reflexo directo das diversas formas de discriminação e preconceitos que subsistem na sociedade. No nosso sector, vários trabalhadores estão sujeitos não só à precariedade generalizada do mundo de trabalho actual, mas também a dificuldades e obstáculos com origem em formas de discriminação, tais como: **dificuldades no acesso e progressão na profissão, instabilidade laboral, desigualdade salarial, discriminações motivadas por posições socialmente construídas sobre a maternidade, entre outros.**

Em Portugal, existe uma diferença salarial discriminatória. **Pelo mesmo tipo de trabalho, as mulheres trabalhadoras³ e os imigrantes trabalhadores⁴ recebem menos 30% que os seus pares.**

A discriminação salarial, por trabalho igual, é injusta e ilegal.

► Reivindicamos salário igual para trabalho igual, indissociável das tabelas salariais e de critérios objectivos de progressão de carreira, no sentido de se promoverem os valores de igualdade e solidariedade.

³ Inquérito do MTA - Movimento dos Trabalhadores em Arquitectura, 2020.

⁴ Dados do Relatório "The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals" da OIT, elaborado em 2020.

5. 40H semanais → REGULAÇÃO E REDUÇÃO DE HORÁRIO

As dificuldades de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar estão à vista de todos. A modernização e o recurso a novas tecnologias permitem que se produza hoje, também no nosso sector, muito mais em muito menos tempo. Paradoxalmente, temos assistido, não só à manutenção, como por vezes ao aumento das jornadas e dos ritmos de trabalho, embora a produtividade seja muito superior à dos tempos em que se definiram as 8h de trabalho diário⁵.

Para combater o desgaste que advém dos intensos ritmos de trabalho, e por mais tempo para estar com a família, para o desporto e o lazer, **por uma melhor conciliação da vida pessoal, social e familiar dos trabalhadores, reclamamos como imperativo o fim da desregulação e a redução do horário normal de trabalho sem perda de retribuição.**

A redução do horário de trabalho é uma medida urgente e é um objectivo no horizonte de acção do SINTARQ, tendo como exemplo as 35 horas semanais, uma vez que já se encontram em prática na função pública e que permitem uma melhor conciliação da vida profissional com a vida pessoal (horários dos serviços públicos como as creches, escolas, actividades lúdicas e desportivas, entre outros).

Para além disso, prolifera no nosso sector a prática do trabalho suplementar, comumente denominado de "horas extraordinárias"⁶. Raras são as vezes em que este período é contabilizado e remunerado. E, quando o é, os critérios utilizados pelas entidades empregadoras são variáveis e pouco transparentes.

- ▶ Reivindicamos a redução de horário para as 35 horas de trabalho semanal, sem perda de retribuição e cuja forma de distribuição seja negociada com os trabalhadores.
- ▶ Reivindicamos o cumprimento da aplicação de um modo de contagem de tempo de trabalho diário, na entrada do local de trabalho, para um controlo eficiente do trabalho suplementar.
- ▶ Reivindicamos a redução do limite de trabalho suplementar para 100 horas anuais para todos os trabalhadores, actualmente fixado em 150h para médias e grandes empresas e 175h para pequenas e micro empresas.
- ▶ Exigimos o cumprimento do limite máximo de trabalho suplementar, fixado pelo Código do Trabalho em 2 horas extra em dia normal de trabalho e em 8 horas extra em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado.

⁵ Os trabalhadores da indústria conquistaram o horário de 8h em Maio de 1919 e os trabalhadores rurais em Outubro de 1962.

⁶ Segundo o Inquérito do SINTARQ, 2023, 80% dos trabalhadores faz horas extra de forma sistemática, dos quais 50% não recebe qualquer tipo de compensação e 33% funcionam com bancos de horas ilegais.

► Exigimos o cumprimento do tempo de descanso compensatório remunerado (mínimo de 11 horas entre dois dias de trabalho⁷) e reivindicamos que este também se aplique à prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar e em dia de feriado.

► Exigimos o cumprimento do horário estipulado e reivindicamos que o melhor modo de o garantir é a partir do pagamento real do trabalho suplementar, reforçando esta obrigatoriedade nos contratos e acordos colectivos que se venham a celebrar, com indicação concreta dos valores remuneratórios por cada hora extraordinária.

► Reivindicamos o pagamento de todo o trabalho suplementar através da reposição da majoração dos valores de retribuição em +50% pela primeira hora ou fracção desta, +75% por hora ou fracção subsequente em dia útil e +100% por cada hora ou fracção em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, ou feriado.⁸

6. 22 dias de férias → 25 DIAS DE FÉRIAS MAIS FERIADOS

O direito ao descanso semanal, ao lazer e a um limite máximo da jornada de trabalho, assim como a férias periódicas pagas está consagrado na Constituição da República Portuguesa. Os moldes com que são delineados estes direitos têm vindo a sofrer alterações em cada revisão à legislação laboral.

Até 2012, **o trabalhador sem faltas ganhava o direito a mais 3 dias de férias por ano, como prémio de assiduidade.** Portanto, tinha direito a 25 e não a 22 dias úteis de férias. Embora resulte num aumento de dias de férias, o facto de ser estipulado como prémio de assiduidade, na prática, resulta num método de discriminação para os trabalhadores que, pelas suas situações familiares (com filhos ou como cuidadores), faltam mais, por isso, não conseguem aceder aos 25 dias de férias.

Em linha com o referido acima e com os argumentos do ponto sobre a redução do horário, entendemos que o elevado ritmo de trabalho e de exigência a que estão sujeitos os trabalhadores de arquitectura justificam plenamente o aumento dos dias de férias efectivos.

Embora seja prática comum os empregadores facilitarem o dia de Carnaval e de feriado municipal, **estes feriados não são obrigatórios pelo que não são um direito garantido.** Se estes dias não estiverem inscritos como feriados obrigatórios, além de poder perder o direito a eles em qualquer momento, o trabalhador enfrenta, nesses dias, os

⁷ Código do Trabalho, Artº 229

⁸ Actualmente, pelo Código de Trabalho, o trabalho suplementar só é remunerado a estes valores (50% pela primeira hora ou fracção desta, 75% por hora ou fracção subsequente em dia útil e 100% por cada hora ou fracção em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou feriado) partir da centésima primeira hora de trabalho suplementar. As primeiras 100 horas de trabalho suplementar são remuneradas da seguinte forma: 25% na primeira hora ou fracção desta, 37,5% por hora ou fracção subsequente em dia útil e 50% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou feriado.

habituais conflitos de horário entre a vida familiar e a vida profissional, uma vez que nesses dias muitos equipamentos não funcionam no horário regular, incluindo escolas e creches.

- ▶ Reivindicamos 25 dias úteis de férias para todos os trabalhadores.
- ▶ Reivindicamos a terça-feira de Carnaval como feriado obrigatório.
- ▶ Reivindicamos o Feriado Municipal do local de trabalho, passível de ser substituído pelo feriado municipal do local de residência do trabalhador como feriados obrigatórios.
- ▶ Reivindicamos que o dia de aniversário dos trabalhadores possa ser gozado como feriado, passível de troca por outro dia, conforme vontade do trabalhador.
- ▶ Reivindicamos que o mapa de férias de todos os trabalhadores seja afixado visivelmente no local de trabalho, como previsto na lei⁹.

7. Adiantamento da parentalidade -> DIREITOS DOS PAIS E MÃES TRABALHADORES

Em 2022, em Portugal, a idade média da mãe ao nascimento do primeiro filho foi de 30,8 anos, tendo vindo a aumentar paulatinamente todos os anos. Várias são as razões que explicam por que os trabalhadores consideram que ter um filho é uma impossibilidade ou pode afectar a sua progressão de carreira, com tendência a adiar cada vez mais essa decisão: os baixos salários, a precariedade do emprego e das condições de trabalho, as ausências resultantes do gozo de licenças, faltas ou dispensas para assistência familiar ou ainda os horários de trabalho e a sua desregulação, incompatíveis com a conciliação familiar.

- ▶ Reivindicamos a redução de 2 horas diárias de horário laboral, sem perda de retribuição, da futura mãe nos últimos 2 meses da gravidez.
- ▶ Após a licença inicial de 6 meses, reivindicamos a possibilidade da redução de horário laboral de ambos os progenitores até aos 2 anos de idade da criança, para as 30h semanais (podendo avaliar-se, entre progenitores, os modelos de partilha desta licença e de adaptação progressiva ao horário normal)

⁹ O Código de Trabalho prevê que o empregador elabore o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e o mantenha afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

► Reivindicamos o pagamento dos dias em que o trabalhador falte para assistência familiar inadiável¹⁰.

► Reivindicamos que ambos progenitores tenham direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais e de preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários.

8. Teletrabalho desregulado → REGULAÇÃO NOVAS FORMAS DE TRABALHO

As novas formas de prestação de trabalho, como é o exemplo do teletrabalho e o regime híbrido (combinando teletrabalho com trabalho presencial), foram alargadas a um amplo número de trabalhadores desde a pandemia. **A preferência por estes modos de prestação de trabalho, muitas vezes não advém de uma escolha livre mas é antes o reflexo da dificuldade que os trabalhadores em arquitectura, como noutros sectores, têm em suportar os custos diários contingentes no acesso à sua própria profissão,** como as despesas das deslocações e refeições.

As alterações mais recentes à lei laboral alargam o direito ao teletrabalho a trabalhadores com filhos com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, independentemente da idade e procuram regular o pagamento das despesas adicionais do trabalhador em consequência desse modo de prestação de trabalho. No entanto, **a definição do que se considera como despesas adicionais não é clara, sendo por isso suscetível de gerar interpretações prejudiciais aos trabalhadores.**

A legislação laboral actual para além de não ser explícita a respeito das despesas adicionais (luz, internet, entre outras), **apresenta ambiguidades quanto às consequências e impactos do teletrabalho na vida dos trabalhadores.** Por exemplo, estes trabalhadores ao prestarem actividade fora do local de trabalho, além de ficarem mais vulneráveis ao trabalho suplementar, também ficam sujeitos ao isolamento social e profissional, que dificulta a colaboração e organização dos trabalhadores. Estes factores são propícios a abusos por parte dos empregadores e contribuem para o aumento do desgaste físico e psicológico destes trabalhadores e, inerentemente, o risco de *stress* laboral e *burn out*.

► Exigimos igualdade de tratamento em situações de teletrabalho e em regime presencial: o cumprimento do horário de trabalho, o pagamento do subsídio de alimentação, o acesso à promoção na carreira e à formação profissional, a garantia do exercício dos direitos sindicais (acesso à informação e actividade sindical e participação em plenários) e a garantia de privacidade.

¹⁰ O Código de Trabalho prevê que o trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2º grau da linha colateral. Contudo, estas faltas, embora justificadas, contemplam a perda de retribuição.

▶ Reivindicamos a manutenção dos postos de trabalho presenciais de trabalhadores em teletrabalho e a possibilidade destes voltarem a prestar actividade no local de trabalho a qualquer momento, se e quando essa for a sua vontade.

▶ Reivindicamos o aumento da periodicidade e do nº de contactos presenciais dos trabalhadores em teletrabalho no local de trabalho de modo a evitar o seu isolamento social.

▶ Reivindicamos a disponibilização de n.º de telemóvel profissional e acesso à rede internet móvel, bem como o fornecimento de telemóveis e computadores portáteis aos trabalhadores cujas responsabilidades o exijam. Esta reivindicação estende-se a todos os trabalhadores, mas demonstra-se particularmente relevante na garantia de privacidade dos que se encontram em regime de teletrabalho por exigir que estes estejam sempre contactáveis.

▶ Reivindicamos que os acordos individuais ou colectivos incluam o valor da compensação devida aos trabalhadores em regime de teletrabalho e híbrido por todas as despesas adicionais e que reafirmem a obrigatoriedade de disponibilização e manutenção dos equipamentos por parte da entidade patronal.

▶ Exigimos a manutenção do direito às consultas de medicina no trabalho para os trabalhadores que prestem trabalho não-presencial. Mas sublinhamos que em momento algum pode alguém designado pelo empregador entrar no espaço privado do trabalhador para avaliar as condições de segurança e saúde no trabalho, excepto se essa for a vontade expressa do trabalhador.

9. Valores de subsídios/retribuições → SUBSÍDIOS OBRIGATORIOS

Apesar de ser uma prática comum na maior parte das empresas, o pagamento do subsídio de alimentação não é obrigatório, por isso, a inscrição da sua obrigatoriedade em Contrato Colectivo de Trabalho é de extrema importância.

A inclusão de outros subsídios ou retribuições, como o subsídio de transporte ou o pagamento de um valor pelo nascimento de um filho, podem também constar em Contrato Colectivo.

▶ Reivindicamos subsídio de alimentação obrigatório no valor de 10,00€ em remuneração ou cartão/vale, ou a atribuição de refeição completa, igual para todos os trabalhadores.

▶ Reivindicamos subsídio de alimentação suplementar obrigatório quando existe trabalho suplementar.

► Reivindicamos subsídio de transporte obrigatório¹¹ que ajude a corrigir as assimetrias do território nacional, tanto na promoção do transporte público e não motorizado, como no apoio aos que trabalhem em locais com défice de meios de transporte público.

10. Ausência de segurança e saúde no trabalho → DIREITO A MEDIDAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Todos os trabalhadores têm direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde e estas devem ser asseguradas pela entidade patronal. Num país onde mais de meio milhão de pessoas¹² vive em pobreza energética extrema, **não é surpreendente que a falta de conforto térmico nos locais de trabalho¹³ seja das principais queixas dos trabalhadores em arquitectura** no que diz respeito às condições dos locais de trabalho. Segundo o Inquérito do SINTARQ, 2023, 30% dos trabalhadores não usufrui de uma climatização adequada.

As formações para a prevenção de riscos e as consultas de medicina no trabalho são dois direitos dos trabalhadores e deveres dos empregadores que são ignorados em muitas empresas do sector da arquitectura. **É da responsabilidade da medicina do trabalho fazer recomendações ou propor alterações nas condições e funções dos trabalhadores para prevenir doenças profissionais, mas o facto de a maioria das empresas de medicina do trabalho não ter autonomia em relação à entidade patronal, subverte todas as lógicas.** Por um lado, as entidades patronais não gostam de receber fichas clínicas com restrições, e, por outro lado, os trabalhadores têm medo que as suas condições de saúde ou doença se possam voltar contra eles próprios, escondendo-as às vezes do profissional de saúde.

► Reivindicamos o direito à pausa, sendo a sua duração e a sua periodicidade estabelecidas em convenção colectiva¹⁴.

► Reivindicamos condições de climatização e temperatura entre os 18°C e os 22°C, através da disponibilização de sistemas de aquecimento e arrefecimento, de ventilação e iluminação natural dos locais de trabalho.

► Reivindicamos a comparticipação das despesas com óculos graduados aos trabalhadores de arquitectura que os necessitem, enquadrados na sua totalidade em trabalho com Equipamentos Dotados de Visor (EDV)¹⁵.

¹¹ A ser definido em Instrumento de Regulação Colectiva de Trabalho (acordos de empresa, contratos colectivos, entre outros). O valor poderá ser definido em função da distância entre o local de trabalho e a morada domiciliar, da densidade populacional e da oferta de transportes públicos na área em questão, ou de outros critérios a definir.

¹² Dados avançados pela DGEG - Direção-Geral de Energia e Geologia

¹³ Segundo Artigo 11º do Código de Trabalho: a temperatura dos locais de trabalho deve, na medida do possível, oscilar entre os 18°C e os 22°C, salvo em determinadas condições climatéricas em que poderá atingir os 25°C; a humidade da atmosfera de trabalho deve oscilar entre 50% e 70%.

¹⁴ Conforme previsto nos artigos 19º do Código de Trabalho e artigo 22 do DL n.º 243/86.

¹⁵ Conforme decorre da Lei Laboral e da Directiva 90/270/CEE, de 29 de Maio de 1990.

▶ Exigimos que os Equipamentos de Proteção Individual (EPI), de uso obrigatório em obra, sejam assegurados pela entidade patronal, como previsto na lei.

▶ Reivindicamos a disponibilização de um espaço para refeições no local de trabalho, equipado com microondas, frigorífico, mesas e cadeiras, em número suficiente para a utilização de todos os trabalhadores do local de trabalho¹⁶.

▶ Reivindicamos mobiliário e equipamentos de escritório ergonómicos (cadeiras, mesas, ratos, ecrãs), para melhor conforto e manutenção da saúde dos trabalhadores.

▶ Reivindicamos a afixação do Plano de Higienezação nos locais de trabalho, cuja periodicidade deve ser definida pela comissão sindical.

▶ Reivindicamos o cumprimento das medidas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), nomeadamente, com a alocação de técnicos de SST aos locais de trabalho, assim como, médicos de trabalho.

11. Período experimental → REDUÇÃO E REVOGAÇÃO

O período experimental corresponde **ao tempo inicial do contrato de trabalho durante o qual o trabalhador e a entidade empregadora têm a oportunidade de avaliar a sua manutenção.**

As últimas alterações à lei laboral **reduzem ou excluem o período experimental de 180 dias aplicável aos trabalhadores à procura do primeiro emprego e aos desempregados de longa duração** caso o contrato de trabalho anterior tenha sido a termo, celebrado com empregador diferente, e cuja duração tenha sido igual ou superior a 90 dias. O mesmo é aplicável aos casos de contratos após estágios profissionais com avaliações positivas.

Estas medidas não acabam com a injustiça do alargamento de período experimental para estes trabalhadores e nada fazem contra a precariedade do trabalho, tão expressiva em arquitectura. **Durante este período, está limitada a proteção dos trabalhadores, nomeadamente na exigência de cumprimento dos seus direitos ou nos casos em que procurem exigir a presunção de contrato (como falsos recibos verdes, falsos estágios ou falsos termos).** A redução do período experimental nos vínculos não abrangidos pelas alterações à lei e o fim desta discriminação são medidas que protegem os trabalhadores e combatem consequentemente a precariedade do sector.

▶ Reivindicamos a redução do período experimental para a generalidade dos trabalhadores de 90 para 30 dias.

¹⁶ Sublinha-se a proibição, por lei, de fazer as refeições no posto de trabalho. Conforme previsto no n.º7, artigo 44.º, DL n.º 243/86.

► Reivindicamos a revogação do período experimental de 180 dias aplicável aos contratos de trabalho sem termo com trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, passando a ter os mesmos termos que a generalidade dos trabalhadores.

► Reivindicamos a revogação do período experimental nos contratos a termo.

12. Inexistência de formação → DIREITO À FORMAÇÃO CONTÍNUA

As 40 horas anuais de formação são um direito dos trabalhadores. A lei diz que o mínimo de horas de formação é de 40 horas anuais e é da responsabilidade dos empregadores assegurar¹⁷ o direito de cada trabalhador à formação. Quando as 40h de formação não são asseguradas pelo empregador até 2 anos, convertem-se em crédito de horas - com validade de mais 1 ano - para formação por iniciativa do trabalhador sem perda de retribuição e com contagem de tempo de serviço efectivo (ou seja, no total, as 40h de formação têm validade de 3 anos).

É de notar que a formação contínua difere da experiência profissional que se adquire com o decorrer do trabalho e tem o objectivo de promover a qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e a qualidade do seu trabalho. **Assim, a formação não deve ser informal e deve ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada¹⁸ ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente.** Esta formação dá lugar à emissão de certificado e a registo no Passaporte Qualifica¹⁹.

Cessando o contrato de trabalho, **o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado**, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

Dado o panorama nacional de ausência total de formação²⁰, longe do cumprimento das 40 horas mínimas e dada a pequena dimensão da maioria das empresas do sector, precisamos de pôr à discussão formas concretas de poder efectivar este direito.

► Exigimos o cumprimento do direito às horas de formação de 100% de todos os trabalhadores em arquitectura de cada empresa.

¹⁷ De acordo com o Código do Trabalho, o empregador deve assegurar, em cada ano, pelo menos a formação de 10% dos trabalhadores da empresa.

¹⁸ Entidades formadoras certificadas pela DGERT. Podem oferecer formação inicial e contínua nas diferentes modalidades formativas do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), bem como formação à medida e serviços de consultadoria a empresas e outras organizações.

¹⁹ Antes designado Caderneta Individual de Competências, é um instrumento tecnológico oficial de registo das qualificações e competências adquiridas ou desenvolvidas ao longo da vida do adulto e de orientação para percursos de aprendizagem.

²⁰ Portugal é apresentado no estudo "The Architectural Profession in Europe 2022" como o único país onde a média anual de horas para formação contínua é igual a zero.

- ▶ Reivindicamos o pagamento, a cada 3 anos, dos créditos de formação por horas não utilizadas, com majoração equivalente a trabalho suplementar²¹.
- ▶ Reivindicamos que a formação contínua seja decidida pelos trabalhadores, no seu conteúdo e distribuição anual, passando a ser obrigatória a afixação do Plano Anual de Formação nas empresas.
- ▶ Reivindicamos que a formação contínua seja obrigatoriamente certificada, como previsto no Código de Trabalho, estabelecendo-se através de Convenção Colectiva a percentagem máxima admitida de horas de formação dadas pelo empregador, tendo as restantes de serem dadas por entidade certificada.
- ▶ Reivindicamos o estabelecimento de um subsídio para pagamento do custo da formação nos casos em que é feita por iniciativa do trabalhador.
- ▶ Reivindicamos que seja privilegiada a formação em horário laboral e, quando tal não for possível, que essas horas sejam pagas como trabalho suplementar.

²¹ Por exemplo, no caso de um trabalhador não ter recebido nenhuma hora de formação nos últimos 3 anos, teria direito a 3 anos x 40h x valor/hora do seu trabalho x a majoração expressa no ponto 4 para trabalho suplementar.

PARTE II

Tabelas Salariais

As tabelas salariais que se apresentam de seguida, dividem-se nas duas carreiras do sector - **Projectista** e **Técnico Especializado**. A sua construção teve por base o envolvimento de inúmeros trabalhadores em arquitectura, em discussões tanto dentro do Sindicato, com os seus membros e associados, como fora, com não associados.

Para um melhor entendimento e esclarecimento acerca das mesmas é de ter em conta que:

- Os valores apresentados são níveis remuneratórios mínimos e nada impede que os contratos individuais estabeleçam valores superiores;
- Os valores referem-se ao salário base bruto mensal, sem subsídios ou descontos;
- Os valores das tabelas salariais serão actualizados anualmente por negociação colectiva ;
- Cada categoria profissional das carreiras apresentadas neste documento possui valores de aumento distintos e progressivamente crescentes entre os seus diferentes níveis de progressão. Esta progressão gradual de valores permite a valorização dos anos de experiência profissional e compensar o facto da progressão se tornar mais lenta à medida que se avança na tabela, devido ao aumento dos intervalos dos anos de experiência;
- Para progredir para cada nível salarial, basta ser cumprido apenas um dos quatro tipos de critérios: responsabilidade, autonomia, funções ou nº de anos de experiência profissional;
- A sobreposição de funções apenas se pode verificar nos critérios assinalados com o parênteses "(e/ou)", nos níveis II e III de Projectista Junior, no nível V de Projectista Sénior e no nível de Técnico Junior
- O trabalhador em arquitetura deverá enquadrar-se no respectivo nível de progressão, consoante as funções desempenhadas, independentemente da formação académica dos trabalhadores. Excepcionalmente, se este tiver licenciatura ou mestrado em arquitectura/arquitectura paisagista, obtido numa escola superior nacional ou internacional, deve integrar automaticamente a carreira de projectista.
- Os trabalhadores podem progredir:
 - horizontalmente, consoante a responsabilidade, autonomia e funções desempenhadas;
 - verticalmente, consoante os anos de experiência profissional;
 - diagonalmente, se combinarem os quatro tipos de critérios.

- Os intervalos de tempo da coluna de anos de experiência estão relacionados com o definido na Lei 40/2015;
- Qualquer trabalhador que assine termos de responsabilidade passa a enquadrar-se automaticamente na última coluna.

DIUTURNIDADES²²:

- Estas tabelas incluem a aplicação de diuturnidades com o valor de 50€ e com um período de 3 anos, com um limite de 10 anos.

SUPLEMENTO DE ANTIGUIDADE:

- Em sede de CCT deve ser previsto um suplemento, anual ou mensal, que valorize o n.º de anos de permanência na mesma entidade patronal, os ditos “anos de casa”, reconhecendo os seus benefícios como uma das formas de contrariar a descartabilidade dos postos de trabalho no sector.

ESTÁGIOS IEFP:

- Tendo em consideração que a maior parte dos “estagiários” que usufrui de uma bolsa de estágio IEFP ocupa um posto fixo de trabalho, assume responsabilidades e/ou desempenha tarefas além das atribuídas no seu contrato de estágio, reivindicamos que os trabalhadores nesta circunstância tenham um contrato de trabalho efectivo.

²² São uma retribuição complementar ao vencimento do trabalhador que tem como fundamento a valorização dos anos de trabalho na mesma entidade empregadora. Os trabalhadores que têm direito são apenas os que se encontrem impossibilitados de subir de categoria.



Tabela Salarial

PROJECTISTA

Projectista Assistente

I

responsabilidade	executa tarefas que lhe são atribuídas
autonomia	tem supervisão de um superior
funções	elabora desenhos e documentação técnica

Mediana salarial em Portugal 1 050€ - 1 100€	0 a 1 ano	1 300€*
Média salarial em Portugal 1 445€	1 a 3 anos	1 400€
	3 a 5 anos	1 500€
Mediana salarial de um licenciado em Portugal 1 950€ - 2 000€	5 a 10 anos	-
	10 a 20 anos	-
Média salarial de um licenciado em Portugal 2 414€	20 a 30 anos	-
	> 30 anos	-

Salário líquido calculado por simulador online para 2024 considerando:

Localização em Portugal continental, não casado, e 0 dependentes;
Para efeitos de simulação a retribuição extraordinária, outros rendimentos sujeitos só a IRS, ou a IRS e SS, ou outros rendimentos isentos são preenchidos com o valor de 0;
Taxa de Segurança Social a 11%;
Sem subsídios em duodécimos;
Sem subsídio de alimentação.

salário líquido mensal *1 006,00€

valor mínimo hora (40h / 22 dias úteis) *7,50€

Projectista Júnior

Projectista Sénior

II	III	IV	V
executa tarefas que lhe são atribuídas	garante a conclusão das tarefas	assume a coordenação de uma equipa	assume a coordenação de equipas, tem responsab. civil
tem autonomia no desenvolvimento das tarefas	gere as tarefas a executar individualmente	define e delega tarefas para os membros da equipa	gere e coordena projectos
e/ou contacta com clientes, e/ou consulta entidades externas e especialidades	e/ou assiste ao acompanhamento de obra	faz gestão de projecto	e/ou assina termos de responsabilidade
-	-	-	-
1 550€*	-	-	2 500€
1 675€	1 850€*	-	2 625€
1 800€	1 975€	2 150€*	2 750€
-	2 100€	2 300€	2 875€*
-	-	2 450€	3 000€
-	-	-	3 150€

*1 163,50€

*1 346,00€

*1 511,50€

*1 694,00€

*8,94€

*10,67€

*12,40€

*14,42€



Tabela Salarial

TÉCNICO
ESPECIALIZADO

Técnico
Assistente

I

responsabilidade	executa tarefas que lhe são atribuídas
autonomia	tem supervisão de um superior
funções	elabora documentação técnica

Mediana salarial em Portugal 1 050€ - 1 100€	0 a 1 ano	1 200€*
Média salarial em Portugal 1 445€	1 a 3 anos	1 300€
	3 a 5 anos	1 400€
	5 a 10 anos	-
Mediana salarial de um licenciado em Portugal 1 950€ - 2 000€	10 a 20 anos	-
Média salarial de um licenciado em Portugal 2 414€	20 a 30 anos	-
	> 30 anos	-

Salário líquido calculado por simulador online para 2024 considerando:

Localização em Portugal continental, não casado, e 0 dependentes;
Para efeitos de simulação a retribuição extraordinária, outros rendimentos sujeitos só a IRS, ou a IRS e SS, ou outros rendimentos isentos são preenchidos com o valor de 0;
Taxa de Segurança Social a 11%;
Sem subsídios em duodécimos;
Sem subsídio de alimentação.

salário líquido mensal *943,00€

valor mínimo hora (40h / 22 dias úteis) *6,92€

Técnico Júnior

II

executa tarefas que lhe são atribuídas

tem autonomia no desenvolvimento das tarefas

e/ou contacta com projectistas e/ou contacta com clientes

1 450€*

1 600€

1 750€

1 900€

-

-

*1 100,50€

*8,37€

Técnico Sénior

III

assume a coordenação de equipa(s)

define e delega tarefas para os membros da equipa

faz direção técnica e/ou assina termos de responsabilidade

1 950€

2 000€

2 100€*

2 250€

2 400€

2 550€

*1 403,50€

*11,25€

PARTE III

O papel do sindicato

APOIO, DEFESA, LUTA, CONTRATAÇÃO COLECTIVA

A organização colectiva dos trabalhadores em arquitectura, formalizada no seu sindicato, é a única garantia para a defesa, realização e melhoria das suas condições laborais e de vida. É a partir do sindicato que é possível formalizar convenções colectivas que respondam aos desejos e aspirações dos trabalhadores.

A contratação colectiva e os cadernos reivindicativos constituem meios valiosos para a consagração e melhoria dos direitos dos trabalhadores. Nestes documentos é possível inscrever cláusulas que reforcem os direitos dos trabalhadores em todas as áreas e que sejam inclusivamente mais favoráveis que a legislação em vigor. É através da contratação colectiva com os seus instrumentos como os contratos colectivos, acordos colectivos e acordos de empresa que se garante e se efectiva os direitos dos trabalhadores em arquitectura.

Uma convenção colectiva de trabalho é sempre uma negociação entre um grupo de trabalhadores e uma associação empresarial/empresa. Ao sindicato cabe o papel de organizar, dirigir e acompanhar esses trabalhadores, por isso, a mobilização e organização dos trabalhadores em arquitectura é fundamental.

Actualmente, existem entraves para a aplicação plena da contratação colectiva, como a revogação do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e a introdução da caducidade da contratação colectiva. O SINTARQ afirma a importância da sua reposição e revogação, respectivamente, estando lado-a-lado na luta com as outras estruturas sindicais que o defendem.

O papel do sindicato também passa por convergir forças em reivindicações de âmbito mais geral mas não menos relevante para a melhoria da vida dos trabalhadores:

► Reivindicamos o reforço dos recursos materiais e humanos da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) para que estas entidades possam agir com a celeridade adequada às necessidades em causa.

► Reivindicamos uma rede pública de creches com condições de guarda das crianças, sob sua responsabilidade, com funcionamento compatível com os horários de trabalho.

▶ Reivindicamos redes integradas de equipamentos públicos para actividades complementares - arte, desporto, cultura, brincadeira - para ocupação dos tempos livres durante o ano lectivo e períodos de férias escolares.

▶ Reivindicamos o investimento em redes públicas de transportes e no Serviço Nacional de Saúde; exigimos assistência médica célere e de proximidade que garanta todos os cuidados familiares necessários, assim como, p.e. acesso em tempo útil à baixa médica para acompanhamento familiar.

▶ Reivindicamos que a Segurança e Saúde no Trabalho seja de âmbito público e não prestada por empresas privadas como acontece, o que leva a conflitos de interesse entre a entidade patronal (contratante) e os serviços prestados pela empresa de SST que têm em vista o respeito pela segurança e saúde dos trabalhadores.

▶ Reivindicamos a ampliação da licença parental inicial para pelo menos 6 meses (180 dias) pagos a 100%, ficando a gestão do gozo por parte da mãe e do pai a seu cargo, a fim de facilitar a amamentação sem cortes de vencimento se assim for da vontade dos progenitores.

▶ No caso de doença, o trabalhador tem falta justificada com a apresentação do Certificado de Incapacidade Temporária, contudo, a retribuição dos dias de doença, apenas é feita a partir do 3º dia. Reivindicamos a alteração deste modelo, com a retribuição total dos dias de doença.

▶ Reivindicamos que os apoios do IEFP à (re)inserção profissional deixem de ser enquadrados enquanto apoios para contratos de estágio e passem a apoios para contratos de trabalho.

O papel dos trabalhadores

NO LOCAL DE TRABALHO E NO SINDICATO

É através da contratação colectiva que os trabalhadores em arquitectura podem assegurar a fixação e actualização dos seus salários; a regulação dos horários e a sua duração máxima diária e semanal; o reconhecimento das qualificações e definição das funções, categorias, enquadramentos e carreiras profissionais; a estabilidade dos vínculos contratuais e o fim dos despedimentos sem justa causa; o direito a dias de descanso e a férias pagas; as condições de deslocação em serviço; o pagamento de trabalho suplementar e o direito à formação profissional, entre muitos outros direitos laborais e sociais.

Os princípios orientadores postos à discussão neste documento, serão necessariamente ajustados ao contexto em que surja a oportunidade de se estabelecer uma convenção colectiva, pois serão sempre reflexo das reivindicações específicas dos trabalhadores em causa.

O papel dos trabalhadores na defesa destas reivindicações é fundamental para que se cumpram. É através da sua força, da sua organização nos locais de trabalho, falando com os colegas e participando nas iniciativas, reuniões e na construção do sindicato.

Participa na defesa destas reivindicações e das tabelas salariais, promovidos pelo SINTARQ, traz os teus colegas e venham discutir problemas e soluções específicas do vosso local de trabalho!

Por trabalho digno e com direitos!

