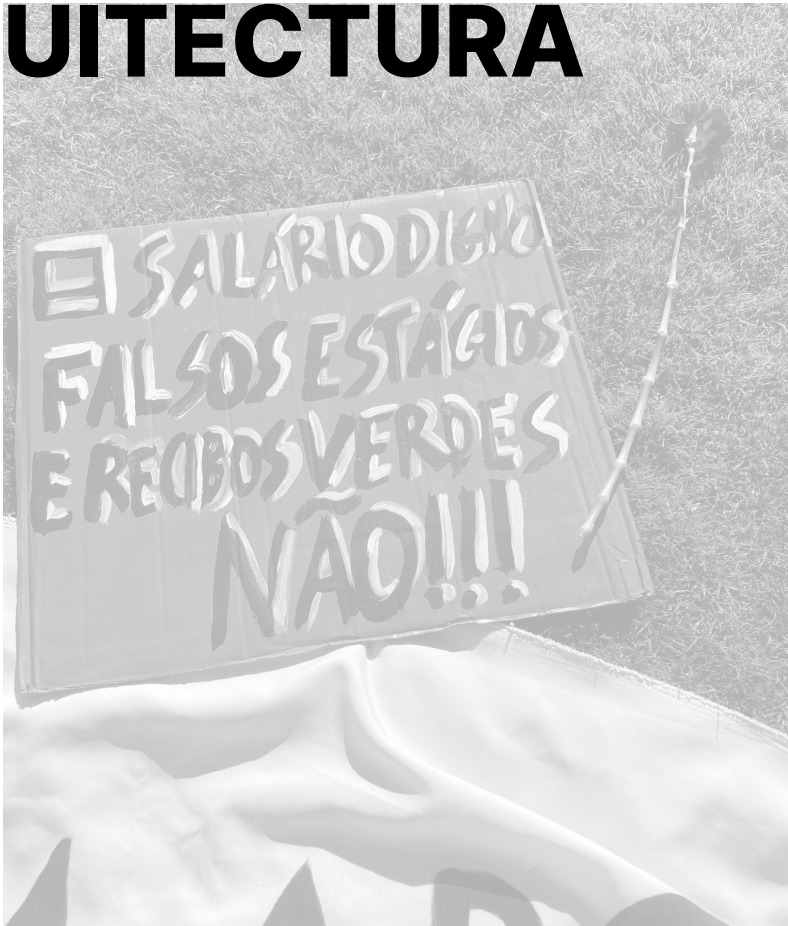
SINTARQ

TRABALHAR EM ARQUITECTURA



O SINDICATO

O **Sindicato dos Trabalhadores em Arquitectur**a (SINTARQ) foi criado em Abril de 2022, e representa todos os trabalhadores do sector privado, social e cooperativo, independentemente da sua formação académica ou especialização profissional. É fruto do **MTA** (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura), com origem no Porto, que durante 3 anos promoveu a discussão colectiva sobre os direitos dos trabalhadores do sector e a melhoria das suas condições de trabalho.

O trabalho e investigação do MTA foi tornando evidente que a transformação necessária só é possível através da organização e acção colectivas e que era urgente a criação de um Sindicato.

Um sindicato garante apoio nos instrumentos de negociação por melhores condições laborais (contratos, salários, etc.), **representação jurídica** em situações de conflito, e **protecção legal** em momentos de **reivindicação** ou greve. Com ele temos maior **capacidade de negociação e reivindicação**.

ARQUITECTURA É UMA PROFISSÃO LIBERAL?

No **inquérito** que o **SINTARQ** lançou aos trabalhadores do sector, em finais de 2023, aferiu-se que a maioria dos trabalhadores exercem a sua actividade por conta de outrém (74%). Destes, **5%** são **estagiários** que, ao invés de receberem formação adequada, exercem funções equivalentes às de um trabalhador a contrato. Dos poucos trabalhadores independentes (13%), **40%** são **falsos recibos verdes** e 16% declaram a sua actividade a um só beneficiário, o que é em tudo equivalente à condição de um trabalhador subordinado, excepto nas condições e direitos laborais. Quanto aos trabalhadores por conta de outrém, são somados os trabalhadores independentes que dependem maioritariamente de uma entidade, chegamos aos 92% de trabalhadores subordinados.

O contexto gerado é repleto de **situações precárias** que se assumem como regra. Ora, num sector que é histórica e culturalmente ainda percebido como uma **profissão liberal** – conceito que, de uma forma mais ou menos consensual supõe o exercício de uma actividade profissional autónoma e independente, baseada numa responsabilidade pessoal susceptível de regulamentação e controlo próprios (pelas Ordens profissionais, por exemplo) – percebe-se uma **enorme disparidade** entre esta acepção e a **realidade actual dos profissionais** do sector.

Esta mudança é decorrente de inúmeros factores tais como o aumento do número de profissionais, a exigência de equipas com competências cada vez mais diversas e a extrema competitividade do sector da Arquitectura. Apesar da **Arquitectura** claramente já **não** constituir uma **profissão liberal** como é comum que se pense, esta crença contribuiu para a propagação do trabalho informal e de **vínculos laborais precários e ilegais.**

Estes vínculos escondem a existência de postos de trabalho fixos e a tempo inteiro, que por questões economicistas e culturais, são tratados como vínculos temporários (a termo certo ou incerto) ou como adjudicação de falso trabalho independente (**falsos recibos verdes**). Esta realidade tem-se perpetuado no tempo graças à atomização do setor – baseada numa cultura de desagregação e competição entre os trabalhadores que tem início na formação académica – e **à falta de fiscalização**.

ESTÁGIOS: A PORTA DE ENTRADA NA PROFISSÃO?

Por definição um estágio deveria corresponder a um período de formação profissional, em que o estagiário deveria adquirir novas competências num regime de aprendizagem acompanhada, sem assumpção de responsabilidades ou ocupação de um posto de trabalho permanente. No entanto, isto é contrariado pela realidade que todos conhecemos e em que verificamos um ciclo de constante rotatividade, comprovado pelo facto do Sindicato nunca ter tido relato de um verdadeiro estágio.

Os estágios por si só constituem uma **limitação** gritante de **direitos laborais** que condicionam brutalmente os direitos sociais de quem vive do seu trabalho. **Não prevêem direitos laborais** como o pagamento de subsídios de férias e de Natal, o gozo de férias, ou o maior abuso de horas extraordinárias, quase nunca remuneradas. A inerente recusa de contrato tem sérias repercussões para a vida pessoal dos trabalhadores, tais como a limitação de acesso a subsídios de desemprego e de doença, e os direitos fundamentais de parentalidade (dispensa para amamentação, apoio à família, licença parental, entre outros).

No nosso setor, são recorrentes as práticas de assédio sistemático aos direitos dos trabalhadores, como os pagamentos "por baixo da mesa", o trabalho não remunerado "à experiência" durante o período de aprovação do estágio IEFP, e os despedimentos após celebração de contrato alegando vigência de período experimental.

O problema dos estágios é incontornável e marca o **início da precariedade**. No caso dos arquitectos, é condição obrigatória para o acesso à Ordem dos Arquitectos e, consequentemente, o acesso ao exercício formal da profissão. É por isso **terreno fértil para a exploração e perpetuação de vínculos precários**.

Importa fazer a distinção entre os diferentes tipos de estágios:

▶ **Estágios Curriculares** - Obrigatórios para conclusão de curso ou formação;

▶ **Estágios de Verão** - Facultativos podendo ser ao abrigo de um regulamento da instituição de ensino;

▶ **Estágios Profissionais** - Formação prática que consiste em a aperfeiçoar as competências, obtendo uma formação técnico-profissional numa determinada área;

▶ **Estágios de Acesso à Profissão** - Obrigatórios para profissões reguladas, estes dão o acesso a uma ordem, como a Ordem dos Arquitectos, Engenheiros, etc.;

▶ **Estágios de Inserção Profissional** - Promovidos pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP),têm duração de 9 a 12 meses. O trabalhador não tem direito a período de férias nem ao pagamento dos subsídios de férias e de Natal.

PROPOSTAS

~~Estágios IEFP~~ → CONTRATOS IEFP

1. Os apoios do IEFP devem deixar de ser enquadrados enquanto apoios para contratos de estágio mas, pelo contrário, apoios para o primeiro contrato de trabalho efectivo. Tal medida promoverá a integração efectiva no mercado de trabalho, sem a perda de direitos associada aos estágios;

2. O **apoio deverá ser estendido a 12 meses** - correspondente ao mínimo de descontos para acesso ao subsídio de desemprego e outras prestações sociais, e também à duração máxima dos estágios de acesso às profissões reguladas;

3. Progressivamente, os **apoios IEFP só deverão ser concedidos** a contratos de trabalho ao abrigo de instrumentos de **regulamentação colectiva de trabalho**. Isto é, existiria um período de ajuste durante o qual as empresas que pretendam beneficiar destes apoios deverão vincular-se a contratos ou acordos colectivos existentes ou negociar novos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho com as respectivas associações sindicais;

4. O **acesso a estes apoios deverá ser limitado** a empresas que manifestamente justifiquem essa necessidade - ex: pequenas e micro-empresas, empresas em processo de transformação ou de investimento em reforço de competências, etc.

5. Impõe-se **acabar com os estágios profissionais**. É um modelo que não faz falta e que apenas mascara a ocupação de postos fixos de trabalho. De salientar que, estes estágios têm um rendimento mínimo previsto abaixo do salário mínimo - 608€ no quadro legislativo que entrou em vigor;

6. As **tabelas salariais** devem prever categorias de progressão profissional onde se devem incluir categorias-base associadas ao **início de carreira** (sem experiência prévia), tal como se devem prever categorias intermédias e superiores que valorizem os trabalhadores que assumam responsabilidades de autoria ou coordenação de projectos e direcção ou fiscalização de obras.

7. O **Estágio Curricular poderá ser valorizado/recuperado**, mas a conclusão de um ciclo de estudos tem de ser suficiente ao reconhecimento de competências profissionais, garantindo o direito constitucional de acesso ao trabalho.

TRABALHAS E ESTUDAS?
OS TEUS DIREITOS NO CÓDIGO DO TRABALHO:

Acesso ao Estatuto (art. 94º)

Comunicar junto da entidade empregadora que estuda, apresentando prova de matrícula e horário;
Comunicar ao estabelecimento de ensino que trabalha, apresentando algo que o comprove (contrato, recibo de vencimento, etc.).

Organização do Tempo (art. 90º):

O trabalhador-estudante tem direito, de uma só vez ou fraccionadamente ao longo de cada semana, a:

▶ **3 horas semanais** - trabalho de duração igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas;

▶ **4 horas semanais** - trabalho de duração igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas;

▶ **5 horas semanais** - trabalho de duração igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas;

▶ **6 horas semanais** - trabalho de duração igual ou superior a 38 horas.

Se o período de trabalho é impossível ajustar, o trabalhador-estudante tem preferência pelo posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

Provas de Avaliação (art. 91º):

O trabalhador-estudante tem o **direito a faltar** justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

▶ os **dias da prova e no imediatamente anterior à mesma** (incluindo dias de descanso semanal e feriados);

▶ o caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;

▶ As faltas para prestação de provas não podem exceder 4 dias por disciplina em cada ano lectivo. Este direito só pode ser exercido em 2 anos lectivos relativamente a cada disciplina.

Férias e Licenças (art. 92º e 96º):

Os trabalhadores-estudantes têm **direito a gozar 15 dias de férias** interpoladas, sem prejuízo dos restantes dias a que tenha direito;

O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem restrição, durante de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, requeridos com a seguinte antecedência:

▶ **48 horas** ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de um dia de licença;

▶ **8 dias**, no caso de dois a cinco dias de licença;

▶ **15 dias**, no caso de mais de cinco dias de licença.

Manutenção do Estatuto (art. 94º e 96º):

Comprovar perante o empregador o respectivo aproveitamento, no final de cada ano lectivo.

Considera-se **aproveitamento escolar**:

▶ A transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que esteja matriculado;

▶ A aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalente de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano lectivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente, que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas;

▶ Considera-se com aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça as aprovações referidas, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

Por trabalho digno e com direitos!

SINTARQ

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ARQUITECTURA

+info:
@sintarq.pt
www.sintarq.pt
+351 911 996 402