



REGULAMENTO INTERNO SOBRE CONDIÇÕES LABORAIS

1. Introdução

A actividade profissional de Arqueologia em Portugal, caracteriza-se pela precariedade e desregulação laboral que se traduz, para a grande maioria dos profissionais, trabalhar em condições pouco dignas e injustas¹. Embora na última década se tenha assistido a uma redução da opção de vínculos por prestação de serviços (falsos recibos verdes), por parte do sector empresarial, esta situação está longe de ser adoptada em larga escala e os vínculos laborais que são oferecidos em alternativa, nomeadamente contratos individuais de trabalho, caracterizam-se pela desvalorização salarial, que coloca vários profissionais que trabalham neste sector sem condições de ter uma vida pessoal digna através dos rendimentos obtidos pelo seu trabalho, e a incapacidade de garantir condições mínimas de trabalho, nomeadamente ao nível da higiene e segurança.

É neste contexto que surge a ARCUS - Cooperativa do Património Cultural CRL, que tem como um dos seus objetivos principais criar condições laborais dignas para os profissionais que trabalham na área de arqueologia, expressamente demonstrado nos seus estatutos. A ARCUS pretende assim “a promoção dos valores máximos da cooperação e entajuda dos seus membros, em sincronia dos princípios cooperativos. Estes pretendem visar o desenvolvimento pessoal e profissional dos membros, em proveito de uma

¹ 2020. Carvalho L., *et al.* O caderno reivindicativo e as condições de trabalho em arqueologia. III Congresso da Associação dos Arqueólogos Portugueses

melhor qualificação e situação socioeconómica e a promoção constante de melhores condições laborais.” (Artigo 3º, Capítulo I - Disposições Gerais).

A construção deste documento teve como base a experiência profissional dos membros da ARCUS que participaram na sua construção, as propostas apresentadas no Caderno Reivindicativo do STARQ² (Sindicato dos trabalhadores de Arqueologia) equilibrado com a expectativa do que podemos obter do mercado actual no sector económico cultural em Portugal.

Sendo uma cooperativa, e por isso sendo gerida pelos seus membros, é com esse propósito que apresentamos o presente documento para que possa ser discutido, rectificado e votado em Assembleia Geral por todos os membros participantes. No desenvolvimento do texto, serão apresentados os pontos que foram considerados mais relevantes para os trabalhadores que venham a ter um vínculo profissional com a ARCUS.

Considerando a pouca expressão que as cooperativas têm no sector arqueológico, poderemos considerar os primeiros anos de actuação da ARCUS como um período experimental, o que se reflectiu em alguns pontos que podem ser lidos como mais conservadores. Todavia, a votação do documento final servirá como linhas orientadoras da elaboração dos vínculos profissionais, mas estes não ficam limitados por este documento, nem se pretende que este documento seja fechado a alterações, podendo estas condições serem modificadas em Assembleias Gerais futuras, tendo sempre como o objectivo a melhoria das condições pessoais e profissionais dos trabalhadores.

2. Carreira

Para um melhor e mais justo desenvolvimento do futuro laboral na área da Cultura e Património, a ARCUS defende a necessidade de criar e detalhar o regime de carreiras e categorias profissionais, de forma clara e estruturada. A definição das categorias expostas de seguida, teve como base a realidade profissional da arqueologia no sector empresarial privado, com as respectivas equivalências do Quadro Nacional de Classificações (Portaria n.º 728/2009, de 23 de Julho³) de forma a incluir todos os profissionais que integrarão a ARCUS.

Como tal, a ARCUS seguirá o seguinte modelo de carreiras:

² <https://starg.info/caderno-reivindicativo/>

³ <https://dre.pt/application/file/a/493165>

- a. **Assistente Técnico:** Trabalhador sem formação técnica ou superior, equivalente aos graus de classificação do nível 1 ao nível 3.
- b. **Técnico:** Trabalhador com formação profissional na área para o qual será contratado, equivalente ao nível 4 e 5.
- c. **Auxiliar:** Profissional da Cultura licenciado, sem habilitação para direcção de trabalhos, equivalente ao nível 6 (pós-bolonha)
- d. **Director:** Profissional da Cultural licenciado, ou, nos casos assim exigidos, mestre, habilitado a dirigir trabalhos, equivalente ao níveis 6 (pré-bolonha), 7 e 8;
- e. **Especialista:** Profissional da Cultura, doutorado (nível 8), ou considerado habilitado pelas respectivas tutelas (níveis 6 e 7), cujo currículo académico, profissional e científico o capacite para a execução de trabalhos em que sejam requeridos níveis diferenciados de especialização. Casos ilustrativos desta categoria são, por exemplo, especialistas em Pré-História, em Arqueologia Subaquática, em Arte Rupestre, em Arqueologia Industrial, entre outros.

3. Vínculos laborais

De forma a promover uma carreira profissional digna, a ARCUS irá proceder à contratação dos seus profissionais através de contratos de trabalho, encontrando-se as suas modalidades e duração dependentes do contexto laboral para o qual foram criados, dando-se sempre preferência, e nas situações onde seja possível, à celebração de contratos sem termo.

A saúde e democracia de qualquer cooperativa é proporcional ao envolvimento dos seus trabalhadores. É do interesse da ARCUS que todos os que com ela se relacionam possam participar de forma activa nas decisões estruturais da cooperativa. De forma a fomentar essa participação, é condição essencial e irrevogável, que todos os trabalhadores contratados pela ARCUS sejam seus cooperantes.

Apesar da preferência clara da celebração de vínculos laborais através de contratos, serão consideradas outras formas de relação laboral caso as condições assim o exijam, nomeadamente a vontade expressa do trabalhador. Uma vez que esta é uma situação que deverá ser utilizada de forma pontual, sendo fortemente desencorajada pela ARCUS, o valor da remuneração destes profissionais será negociada individualmente, caso a caso, considerando a

necessidade da realização do trabalho, as carreiras definidas no ponto 2 e a base de remuneração definida na tabela 3.1.

4. Remuneração salarial

Pretende-se que as remunerações salariais sejam o reflexo das carreiras definidas anteriormente, espelhando o esforço e investimento na educação e formação, valorizando igualmente a responsabilidade envolvida, sem que haja intervalos remuneratórios que sejam considerados injustos ou desproporcionais.

Independentemente da modalidade contratual, os valores propostos encontram-se definidos na tabela 3.1. A tabela discrimina a base salarial por categoria, o valor líquido estimado que cada profissional irá auferir no final de um mês de trabalho, assim como o valor estimado que a ARCUS irá suportar para garantir a remuneração definida. Aos valores base apresentados, estão ainda previstas situações específicas que prevêem a majoração salarial. Esses casos correspondem a:

a) Aumento de 1% por cada ano de carreira. Como ano de carreira entende-se a contagem do tempo desde o primeiro trabalho remunerado empresarial e os anos com bolsas ou contratos de investigação.

Exemplo: um Director, com 10 anos de carreira, terá um ordenado base de
 $\text{€}1930 + ((1930 * 0,01) * 10) = \text{€}2123,00$.

b) Aumento de 15% para profissionais que acumulem diferentes áreas de actividade para as quais se encontrem devidamente habilitados para exercer. Deverá ser escolhida uma categoria profissional principal, sendo os 15% calculados sobre o ordenado da categoria secundária. Caso haja mais do que uma actividade secundária para a qual o cooperante se encontre certificado, os 15% deverão ser sobre a categoria profissional com o ordenado base mais elevado.

c) Em situações em que um arqueólogo com vínculo permanente com a ARCUS seja requisitado como especialista, deverá ter uma majoração de 20% no seu salário bruto, durante o período que se encontra a trabalhar como especialista.

Tabela 3.1 - Tabelas salariais aplicáveis aos contratos de trabalho.

Categoria	Base	IRS escalaço	IRS Valor	Segurança Social (11%)	SA*	SL (S/ SA)	SL (C/ SA)	Custo diário (11 meses) 21 dias	Custo Mensal (11 meses)	Custo Anual (11 meses)
Operário	€990,00	9,47%	-€93,00	-€108,90	+€165,00	€787,34	€952,34	€82,10	€1.724,25	€18.966,75
Técnico	€1.230,00	12,95%	-€159,32	-€135,30	+€165,00	€935,38	€1.100,38	€104,44	€2.193,15	€24.124,64
Auxiliar	€1.480,00	15,58%	-€230,57	-€162,80	+€165,00	€1.086,63	€1.251,63	€118,73	€2.493,27	€27.456,00
Director	€1.930,00	19,70%	-€380,24	-€212,24	+€165,00	€1.337,46	€1.502,46	€152,61	€3,204,75	€35.252,25
Especialista	€2.420,00	23,18%	-€560,92	-€266,20	+€165,00	€1.592,88	€1.757,88	€189,36	€3.976,50	€43.741,50

As simulações foram feitas a partir do site <https://www.economias.pt/calculo-do-salario-liquido/> para uma situação de um profissional solteiro e sem dependentes⁴.

*SA - Subsídio de Alimentação em cartão de refeição: 7,50 x 22 dias (durante 11 meses).

⁴ O valor do salário líquido poderá alterar de acordo com as alterações das tabelas de retenção na fonte.

5. Modelo de Trabalho

A ARCUS adotará o modelo de trabalho presencial sempre que o projecto assim o exija. Caso as características do trabalho não exijam a presença dos trabalhadores, e este possa ser realizado remotamente com recurso às tecnologias disponíveis, a ARCUS adoptará o teletrabalho como forma única de trabalho.

6. Horário de trabalho

O tempo de trabalho é uma das principais condicionantes da conciliação da vida profissional e pessoal do trabalhador, relacionando-se directamente com o seu bem-estar. A ARCUS alinha-se na tendência de alguns países europeus na redução do horário laboral para as 32 horas semanais. Contudo, e considerando as exigências da maioria dos projectos em que a ARCUS actuará, não consideramos que haja condições estruturais para a sua aplicação. Por isso, será o horário de trabalho definido em 40 horas semanais, comprometendo-se a ARCUS a progredir gradualmente para as 32, passível de ser aplicado, sempre que as condições do projecto assim o permitam.

7. Férias e dispensa

No que concerne ao período anual de férias remuneradas, a ARCUS seguirá o que se encontra estipulado na legislação em vigor, tendo os cooperantes direito também a dispensa do serviço, sem perda de remuneração, na Terça-Feira de Carnaval, na Véspera de Natal e Véspera de Ano Novo.

8. Deslocações

Um dos principais factores para a degradação das condições de vida dos trabalhadores no sector da arqueologia é a necessidade de deslocações constantes da sua área de residência habitual, sem que haja a devida compensação das despesas extra ou das minimização das consequências derivadas destas períodos de deslocação que podem ser curtos ou prolongados.

Considera-se que um trabalhador esteja deslocado quando se encontra a trabalhar a mais de 50km da sua residência permanente, ou que não tenha possibilidade de pernoitar na sua residência pessoal, por dias sucessivos, por razões que não lhe sejam imputáveis.

Nas situações em que o trabalhador se encontre deslocado, a ARCUS assume directamente, ou sob reembolso, o pagamento das despesas de deslocação e abono suplementar de ajudas de custo, de acordo com a legislação em vigor (Decreto-Lei n.º106/98⁵), nas seguintes condições:

a) Sempre que seja possível as deslocações serão realizadas por viaturas da ARCUS (adquiridas ou alugadas). No caso de utilização de viatura própria, irá ser efectuado o pagamento adicional de um subsídio de transporte, definido pela legislação em vigor, (€0,36/km) que suportará as despesas de combustível e desgaste da viatura, pagamento de portagens, estacionamento e seguro automóvel para viagens (veículo, ocupante e terceiros);

b) Pagamento de 20 euros/dia para cobrir despesas quotidianas a que o trabalhador deslocado está naturalmente sujeito, nomeadamente refeições. Este valor deverá ser pago como ajudas de custo.

c) O alojamento será pago na totalidade pela ARCUS.

É previsível ainda a existência de deslocações diárias, ou seja, o retorno à residência do trabalhador é feita no próprio dia. Nestes a ARCUS irá igualmente suportar as despesas definidas no ponto a).

Em caso de deslocação (diária ou por dias sucessivos), o tempo de deslocação de e para a localidade onde se realizará o trabalho, deverá ser efectuado sempre que possível, dentro do horário laboral.

9. Formação Profissional

O plano de formação profissional ARCUS será apresentado, anualmente, conjuntamente com o plano de actividades, encontrando-se a sua tipologia e

⁵ <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1998-107753302>

natureza prevista no orçamento anual da Cooperativa, através da reserva legal para a educação e formação dos membros ARCUS.

A formação decorrerá numa lógica de formação inicial e/ou contínua, encontrando-se os seus temas dependentes das necessidades e intenções expressas pelos cooperantes. Assim, a ARCUS compromete-se a:

- a) Dar acesso à formação profissional de todos os trabalhadores, cumprindo com o mínimo de 40 horas anuais enquadradas em horário laboral;
- b) A formação será técnica e científica, nas mais diversas áreas, privilegiando as novas tecnologias, segurança, saúde e higiene no trabalho, bem como a adopção de novos métodos e mecanismos nas formas de trabalho;
- c) Os planos anuais de formação serão apresentados, discutidos e votados, anualmente, na última Assembleia Geral Ordinária do ano.

10. Segurança, Saúde e Higiene no trabalho

A ARCUS pretende garantir aos seus cooperantes o cumprimento da legislação em vigor (Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro) referente à prevenção da Segurança, Saúde e Higiene no Trabalho. Desta forma, a ARCUS, tenciona:

- a) Manter os trabalhadores informados sobre as normas legais, convencionais e regulamentadas em vigor, referentes à Segurança, Saúde e Higiene no trabalho, bem como desenvolver um plano de formação que contenha informações sobre estas temáticas;
- b) Identificar e, desta forma, prevenir os riscos previsíveis nas actividades desenvolvidas (não só durante o trabalho em si, mas inclusivamente antes da sua realização), reduzindo casos de exposição a riscos desnecessários;
- c) Dar prioridade a medidas de protecção colectiva e individual, promovendo e incutindo aos membros ARCUS, um espírito de colaboração para uma mais frutuosa manutenção das condições de segurança, higiene e saúde;
- d) Manter e/ou garantir instalações, equipamentos e locais de trabalho que cumpram as condições laborais legais em vigor;
- e) Garantir a existência de um local limpo e arejado de descanso e/ou almoço, com mesas, cadeiras e electrodomésticos que permitam a conservação e o aquecimento de refeições (quando um refeitório não se encontre disponível);

- f) Garantir a existência de equipamento essenciais e indispensáveis, como vestiários, lavabos e balneários para uso dos cooperantes;

11. Materiais, equipamentos e recursos da ARCUS

A ARCUS disponibiliza, aos seus cooperantes, equipamentos e todo o material necessário para a execução do trabalho para o qual estejam contratados. Esse material incluirá material de campo e escritório, bem como equipamento de protecção individual, seguindo o que encontra definido pela legislação em vigor.

12. Utilização de dados e propriedade intelectual da ARCUS

Seguindo o princípio de cooperação e respeito que se pretende transversal a toda a actividade da ARCUS e dos seus membros, propõe-se as seguintes condições para todas as actividades desenvolvidas pelo trabalhador, na execução de trabalhos para a ARCUS, em que possam subsistir direitos de autor ou direitos de propriedade intelectual:

- a) A exploração e outros direitos relacionados a esses trabalhos deverão ser partilhadas entre a ARCUS e os elementos que componham a direcção dos projectos e/ou autores dos respectivos trabalhos;
- b) A propriedade dos direitos acima referidos impede que as partes (ARCUS e autores dos trabalhos/directores de projecto) possam ceder os direitos a pessoas ou entidades que não as envolvidas, sem a expressa, e documentada, autorização da outra parte;
- c) A partilha dos direitos acima mencionados, compromete que a utilização dos trabalhos por todas as partes, nomeadamente a sua publicação e divulgação, não possa ser feita sem a referência expressa de todas as partes autorais.