



ARQUEOLOGIA EMPRESARIAL

CADERNO REIVINDICATIVO

2020

(Documento Base)

1. Fundamentação

O trabalho em Arqueologia caracteriza-se pela sua desregulação: da fragilidade dos vínculos laborais e precariedade à falta de condições de higiene, saúde e segurança até às dificuldades acrescidas do trabalhador deslocado. O problema-base centra-se no regime laboral. As empresas de Arqueologia e Património baseiam a sua actividade na aquisição de serviços e não, como deveriam, em contratos laborais. Ainda que as necessidades de postos de trabalho permanentes existam, as empresas preferem ocupá-los com trabalhadores em regime de prestação de serviços. A situação precária em que centenas de trabalhadores de Arqueologia se encontram, nomeadamente pela utilização abusiva e ilegal do recibo verde, é uma realidade constante dos nossos dias, proporcionando condições de trabalho pouco dignas e injustas.

Infelizmente, nem sempre a legislação existente e a sua aplicação respondem a estes problemas, observando-se, aliás, vazios legais. Nesse âmbito, a acção reivindicativa não só é o primeiro passo, como é um dos eixos prioritários da acção sindical. O Caderno Reivindicativo do STARQ para o trabalho em Arqueologia procura isso mesmo, constituindo-se como uma proposta concreta de discussão e de mobilização para a transformação e melhoria das condições de trabalho. Ao serem abertas à discussão e participação as reivindicações formuladas pretendem, também, ampliar o esclarecimento dos trabalhadores.

Da parte sindical, representante dos trabalhadores com direito de negociação conforme estabelece a Constituição da República Portuguesa (art.º 56), o objectivo fundamental é a resolução dos problemas individuais e colectivos dos trabalhadores, através da fixação de condições de trabalho que respeitem os seus direitos, com base em objectivos reivindicativos que reflectam as suas necessidades.

O preceito-base é este: o desempenho de funções permanentes deve dar lugar a vínculo efectivo, com direitos iguais, que permitam a conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal. Daí a necessidade de se promover, entre outras medidas, a regularização dos vínculos precários.

Para isso, e seguindo o ordenamento jurídico português (Constituição da República Portuguesa, Código do Trabalho e demais legislação), a regulamentação colectiva de trabalho é o principal instrumento de regulação das relações laborais, devendo, os contratos de trabalho ser preferencialmente regidos pela regulamentação colectiva de trabalho. Nesse sentido, a partir de um adequado diagnóstico da situação pré-existente, esta proposta de Caderno Reivindicativo, com base nos princípios de

igualdade e solidariedade, visa a melhoria dos salários e a obtenção de direitos, assim como das condições de saúde, higiene e segurança, promovendo e defendendo os direitos dos trabalhadores. O seu objectivo final é a garantia de um regime de trabalho mais favorável e equitativo, que contrarie a precariedade dos vínculos laborais.

2. Combate à Precariedade

O combate à precariedade e a redução do trabalho precário assume-se como uma das prioridades centrais do STARQ. Infelizmente, as medidas legislativas e governamentais de combate à precariedade têm revelado deficiências na sua aplicação, que desvirtuam o espírito das mesmas. A situação precária em que centenas de trabalhadores se encontram, nomeadamente pela utilização abusiva e ilegal do recibo verde, é uma realidade constante dos nossos dias, a que se junta a contratação de empresas de trabalho temporário para fazer face às necessidades permanentes das entidades empregadoras. As empresas de Arqueologia e Património não podem basear a sua actividade nos prestadores de serviço. Daí a necessidade de se promover um maior equilíbrio entre o valor de recursos consignados às despesas de pessoal e às respeitantes a prestações de serviços. Por tudo isto, o STARQ reivindica:

- 2.1. A adequação dos mapas de pessoal às necessidades das empresas;
- 2.2. A celebração de contratos por tempo indeterminado (efectivo ou sem termo) com os trabalhadores que desempenhem funções há 2 anos ou mais, independentemente da sua ligação laboral, e que preencham necessidades permanentes;
- 2.3. A regularização dos vínculos precários e cessação do recurso ilegal a falsos recibos verdes, estágios, bolsas e trabalho de estudantes que asseguram tarefas que correspondem a necessidades permanentes;
- 2.4. O início de um processo negocial de regulamentação colectiva do trabalho a nível sectorial ou empresarial, visando a vinculação e regularização dos trabalhadores precários, através do estabelecimento de objectivos calendarizados, com base no volume de trabalho da entidade em causa.

3. Salários

O STARQ defende o aumento geral dos salários, bem como a recuperação do poder de compra. A actualização salarial dos trabalhadores de Arqueologia deve ter por base a transição para o regime de carreira proposto no próximo ponto, tendo sempre em consideração as regras e requisitos aí definidos.

4. Carreira

O STARQ defende a necessidade da criação de um regime de carreiras e categorias profissionais, com conteúdos funcionais bem definidos e regras de desenvolvimento profissional. Devem ser consideradas as seguintes carreiras: **Operário de Arqueologia, Técnico de Arqueologia, Arqueólogo Auxiliar, Arqueólogo Director e Arqueólogo Especialista**. À primeira corresponde o trabalhador indiferenciado, sem qualquer formação específica. À segunda corresponde o assistente técnico de Arqueologia com formação profissional de nível secundário. À terceira corresponde o arqueólogo licenciado sem habilitação para direcção de trabalhos. À quarta corresponde o arqueólogo licenciado ou mestre habilitado a dirigir trabalhos de Arqueologia. Por fim, à carreira de Arqueólogo Especialista corresponde o arqueólogo mestre ou doutor cujo currículo académico, profissional e científico o capacite para a execução de trabalhos em que requeiram níveis diferenciados de especialização (por exemplo, mas não exclusivamente: especialistas em pré-história, em arqueologia subaquática, em arte rupestre, em arqueologia industrial, etc.).

Neste sentido exige-se:

- 4.1. O estabelecimento de níveis salariais base para cada carreira:
 - a. Operário de Arqueologia – 850€/133,86% SMN;
 - b. Técnico de Arqueologia – 1054,10€/166% SMN;
 - c. Arqueólogo Auxiliar – 1270€/200% SMN;
 - d. Arqueólogo Director – 1479,55€/233% SMN;
 - e. Arqueólogo Especialista – 1689,10€/266% SMN
- 4.2. A progressão na carreira com base na antiguidade, no valor de 4% ao ano sobre o salário base da categoria (p.e. um Arqueólogo Director com 10

anos de antiguidade terá uma remuneração de 2071,37€= 1479,55€ [SB]
+591,82€ [Ant]).

Nota: A mesma estrutura é aplicável a profissionais de outras áreas científicas que trabalhem no sector da Arqueologia.

5. Subsídio de Alimentação

O STARQ defende o estabelecimento do subsídio de alimentação no valor de 7,63€/dia, sujeito a actualizações anuais.

6. Garantias do Trabalhador Deslocado

Sempre que o trabalhador seja solicitado a desempenhar funções deslocado do seu posto de trabalho habitual (superior a 25km), é obrigatório o provimento, por parte da entidade patronal, da alimentação, transporte e alojamento necessários (em condições dignas, com um quarto individual). Assim, defende-se que:

- a) A entidade patronal deve assumir directamente, ou sob reembolso, o pagamento das despesas de deslocação;
- b) Em alternativa, há lugar ao pagamento de todas as despesas de transporte e de ajudas de custo individuais, no valor mínimo líquido de 70€/dia;
- c) Considerando a sazonalidade e a diferença de preços entre as diferentes regiões do país, quando este valor se revele insuficiente para cobrir a totalidade destes custos, deve ser garantido o pagamento integral e directo das despesas de alojamento e alimentação;
- d) No caso excepcional de utilização de viatura própria, reclama-se o pagamento adicional de um subsídio de transporte de 0,50€/Km, que cubra as despesas de combustível, e desgaste da viatura, bem como o pagamento de portagens, estacionamento, limpeza e lavagens e seguro automóvel para viagens (veículo, ocupante e terceiros).

7. Formação Profissional

O STARQ acredita que a Formação Profissional é um pilar incontornável para garantir trabalhadores competentes, eficazes e eficientes, constituindo um instrumento essencial para assegurar a transmissão, análise e concretização de conhecimentos e experiência. O acesso à formação ao longo da vida é um dos direitos base que contribui para o aperfeiçoamento das competências dos trabalhadores e, conseqüentemente, aumenta a qualidade do trabalho desenvolvido. Apesar de a legislação consagrar 40 horas de formação anuais, esta não é seguida muitas vezes pelas empresas, que inclusivamente as substituem por acções que não correspondem aos objectivos pretendidos. A excessiva precariedade do sector, baseada recorrentemente no uso de trabalhadores a recibos verdes, contribui decisivamente para uma insuficiente preparação e baixa motivação dos trabalhadores na sua valorização e melhor adequação profissional. O modelo de baixos salários e precariedade ceifa o desenvolvimento de uma melhor prática arqueológica e de conservação e valorização do Património.

Para o STARQ, a formação e a valorização dos trabalhadores de Arqueologia e do Património é essencial para que estes estejam adequadamente preparados para um desempenho de nível superior que, para além de uma valorização pessoal, possa constituir uma valorização profissional.

Nesse sentido o STARQ considera que as empresas devem garantir e financiar:

- 7.1. O acesso à formação profissional de todos os trabalhadores, nomeadamente às 40 horas anuais, enquadrada em horário laboral;
- 7.2. A formação profissional deve propiciar a formação contínua, técnica e científica dos trabalhadores, a aquisição de conhecimentos, designadamente na área das novas tecnologias, e da Segurança, Saúde e Higiene no trabalho, bem como a introdução a novos mecanismos nas formas de trabalho;
- 7.3. A elaboração de planos anuais de formação, discutidos e negociados com os trabalhadores, e as suas organizações representativas, que promovam a valorização das respectivas carreiras e desempenhos profissionais.

8. Segurança, Saúde e Higiene no trabalho

Aos trabalhadores da Arqueologia e Património devem ser asseguradas condições de trabalho que lhes permitam exercer a profissão com dignidade e autonomia.

Ao empregador compete assegurar ao trabalhador condições de segurança, saúde e higiene em todos os aspectos e locais do seu trabalho, zelando de forma contínua e permanente pelo exercício da actividade em condições de segurança. Compete, ainda, à entidade empregadora eliminar ou reduzir ao mínimo quaisquer riscos para a saúde ou para a segurança dos profissionais, em conformidade com as normas aplicáveis.

Neste sentido, é necessário assegurar que o estado de conservação dos equipamentos utilizados não oferece riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores. Paralelamente, em contexto de “obras públicas e construção”, deve a entidade empregadora assegurar junto das entidades responsáveis pela garantia da Segurança e Saúde no Trabalho as condições necessárias e legalmente previstas.

Deste modo, exige-se da entidade empregadora:

- 8.1. O cumprimento da legislação em vigor (Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro) em matéria de prevenção da Segurança, Saúde e Higiene no Trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas legais, convencionais e regulamentadas correspondentes;
- 8.2. Identificar e prevenir os riscos previsíveis nas actividades desenvolvidas (inclusive antes da entrada das equipas de arqueologia), por forma a eliminar ou reduzir a exposição a agentes de risco e aumentar os níveis de protecção;
- 8.3. Promover a formação e integrar os conhecimentos dos riscos para a segurança e saúde do trabalhador nos planos anuais de Formação Profissional;
- 8.4. Priorizar medidas de protecção colectiva e individual, adequadas aos equipamentos e materiais;
- 8.5. Promover a colaboração de todos os trabalhadores na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;
- 8.6. Manter ou garantir instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor,

de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais, garantindo a fiscalização das mesmas condições em cada local de trabalho, incluindo os trabalhos de Arqueologia prévios ao início das obras;

- 8.7. Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a disposição aos trabalhadores de um local condigno, arejado e aseado, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à conservação e ao aquecimento de refeições ligeiras;
- 8.8. A instalação dos trabalhadores em boas condições de trabalho, provendo ou garantindo locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores, com condições de higiene e segurança;
- 8.9. A atribuição, nos termos do Decreto-Lei n.º 53-A/98 de 11 de Março, de um suplemento de risco, penosidade ou insalubridade, sempre que as condições de trabalho assim o exijam, nomeadamente em trabalhos arqueológicos em ambiente insalubres ou por factores externos ou naturais que possam resultar em danos físicos ou psicológicos ao trabalhador;
- 8.10. Sempre que se verificarem temperaturas ambientais, medidas pelas entidades oficiais, mínimas abaixo de 5°C e máximas acima de 35°C, o trabalhador ao ar livre deverá receber um subsídio de risco. Em alternativa poder-se-á optar pela redução ou adaptação do horário laboral, de modo a ajustar-se às melhores condições térmicas, sem prejuízo do trabalhador.

9. Tempo e Horário de Trabalho

As formas actuais de organização do trabalho em Arqueologia potenciam a flexibilidade e a autonomia, assim como a responsabilidade do trabalhador no desenvolvimento da sua prestação laboral. O acesso fácil à *Internet* mudou a actividade laboral, constituindo um meio de comunicação muito frequente e cada vez mais utilizado nas relações entre empregadores e trabalhadores. A facilidade de comunicação tem implicado, em várias situações, o uso de tempo diário, fora do

horário de trabalho, para a realização de tarefas de organização e partilha do registo arqueológico, bem como da realização de documentos informativos.

As novas formas de comunicação potencialmente desequilibram a relação entre tempo de vida profissional e tempo de vida privada e familiar. Nesta perspectiva, salienta-se a necessidade de garantir certos direitos fundamentais, principalmente o direito ao descanso, ao repouso e à integridade física e mental dos trabalhadores, assim como o necessário estabelecimento de limites ao controlo electrónico do empregador.

Por isso, reivindica-se:

- 9.1. Um período normal de trabalho não superior a trinta e cinco horas em cada semana, nem a sete horas diárias;
- 9.2. O direito a um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho;
- 9.3. O direito a uma pausa de 15 minutos em cada um dos períodos de trabalho diário (manhã e tarde), que conte para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo;
- 9.4. O direito a dois dias de descanso semanal, gozados, em regra, em dias completos e sucessivos, ao sábado e ao domingo;
- 9.5. O direito à desconexão, ou seja, o direito a não atender chamadas, ler e/ou escrever mensagens de correio electrónico, ler e/ou responder a mensagens de telemóvel ou a conversações em redes sociais, que estejam relacionadas com trabalho, fora do seu horário de trabalho;
- 9.6. Integração no horário de trabalho do tempo das deslocações para locais de trabalho a mais de 25km de distância do posto de trabalho habitual;
- 9.7. Garantia de 24 horas de trabalho remunerado para a realização de acções de divulgação científica, procurando responder ao exigido no Regulamento dos Trabalhos Arqueológicos.

10. Trabalho Suplementar, por Turnos e Nocturno

O STARQ preconiza que a prestação de trabalho extraordinário, por turnos ou nocturno, confira aos trabalhadores em Arqueologia a justa retribuição pelo esforço pessoal e familiar que este tipo de situações acarretam. Neste sentido, é necessário uma motivadora compensação do trabalho suplementar, bem como o pagamento do subsídio de turno, nos casos em que se justifiquem. De igual modo, em articulação com os considerandos do ponto 9, defendemos o pagamento de horas suplementares correspondentes não só ao trabalho realizado, mas também ao trajecto e esperas efectuadas fora do horário de trabalho normal. Assim, nos casos definidos reivindicam-se os seguintes princípios e compensações acessórias:

- 10.1. O pagamento do trabalho suplementar pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:
 - a. 75% na primeira hora ou fracção e 100 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil;
 - b. 100% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório, complementar, ou feriado.
- 10.2. A compensação do trabalho por turnos, caso se verifique, através de um subsídio de turno, nos seguintes termos:
 - a. 50% da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de três turnos e de laboração contínua com folga rotativa;
 - b. 35% da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de dois turnos e de laboração contínua com folga rotativa.
- 10.3. Seja considerado trabalho nocturno o prestado entre as 20h de um e as 8h do dia seguinte;
- 10.4. A compensação do trabalho nocturno com um acréscimo de 50% da sua retribuição, por cada hora ou fracção;
- 10.5. Obrigatoriedade de dispensa de trabalho nocturno a partir dos 50 anos (desde que requerido).

11. Férias e Dispensas

O STARQ reivindica o direito a um período anual de férias remunerado de 25 dias úteis, assim como o direito a dispensa do serviço, sem perda de remuneração, em dia de aniversário do trabalhador, na Terça-Feira de Carnaval, na Véspera de Natal e na Véspera de Ano Novo.

12. Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar e Pessoal

Tendo em vista o possível atrito entre estas duas esferas, com impactes negativos para o trabalhador e a sua família, surgem conflitos que são difíceis de mediar se não existirem *a priori* pressupostos e direitos definidos. Por isso, para uma efectiva conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal reivindica-se que:

- 12.1. Na elaboração do horário de trabalho, a entidade patronal deve:
 - a. Ter em consideração prioritariamente as exigências de protecção da segurança e saúde do trabalhador;
 - b. Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
 - c. Facilitar ao trabalhador o acesso à educação (frequência de curso escolar ou académico), bem como de formação técnica ou profissional.
- 12.2. Dispensar os progenitores com filhos menores, com deficiência ou doença crónica da prestação do trabalho nocturno ou por turnos, através de requerimento para o efeito;
- 12.3. Organização de horários e formas de trabalho compatíveis para trabalhadores com filhos menores com deficiência ou doença crónica, idosos ou outros familiares que careçam de apoio;
- 12.4. Garantir, sempre que pratique um horário que não seja compatível com os horários dos transportes locais, transporte que garanta aos trabalhadores a deslocação para o domicílio em condições de segurança. As trabalhadoras que amamentem ou os/as trabalhadores/as que aleitem terão sempre que ver assegurado o transporte por parte da empresa, de modo a que esse direito possa ser efectivamente garantido;

- 12.5. Conceder aos trabalhadores o direito à prestação de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente de cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim em linha recta ou 2º grau da linha colateral (em faltas justificadas, até 30 dias por ano);
- 12.6. Ao anterior, acrescem ainda mais 15 dias em caso de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

13. Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais incontestáveis. Nesse sentido, os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção no exercício da maternidade e paternidade. De forma a consagrar este entendimento, que infelizmente nem sempre se repercute nas relações laborais em Arqueologia, até pelas características do regime laboral existente, o STARQ entende que a protecção na maternidade e na paternidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos, entre outros:

- 13.1. **Licença em situação de risco clínico durante a gravidez**, nos termos do art.º 37 da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho);
- 13.2. **Licença por interrupção de gravidez**, nos termos do art.º 38 da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho);
- 13.3. **Licença parental exclusiva da mãe** trabalhadora de até 30 dias antes do parto e obrigatória de seis semanas a seguir ao parto;
- 13.4. **Licença parental inicial** de 120, 150 ou 180 dias consecutivos a mãe e pai trabalhadores, cujo gozo podem partilhar após o parto, no respeitante aos 150 ou 180 dias, sem prejuízo de outros direitos da mãe, completando a entidade patronal o subsídio parental inicial atribuído pela Segurança Social, de forma a garantir à mãe e pai trabalhadores o recebimento de 100% do seu vencimento base mensal. O gozo da licença pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 150 e os 180 dias e é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em

exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe, referido no número anterior;

- 13.5. No caso de **nascimentos múltiplos**, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro;
- 13.6. Em caso de **internamento hospitalar da criança** ou do progenitor que estiver a gozar a licença parental inicial ou durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento;
- 13.7. **Licença parental exclusiva** e obrigatória **do pai** de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, a seguir ao nascimento do filho, dez dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. Após o gozo desta licença, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados com a licença parental inicial da mãe. No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro. A retribuição desta licença, na parte não subsidiada pela Segurança Social, será suportada pela entidade patronal;
- 13.8. **Licença por adopção**, nos termos do art.º 44 da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho);
- 13.9. **Licença parental complementar** em qualquer das modalidades, nos termos do art.º 51 da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho);
- 13.10. **Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante**, por motivo de protecção da sua segurança e saúde, nos termos do art.º 62 da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho);
- 13.11. **Dispensa para consultas pré-natais e de preparação para o parto** da trabalhadora grávida e pai, pelo tempo e número de vezes necessários, devendo as mesmas consultas serem, sempre que possível, fora do horário de trabalho;
- 13.12. **Dispensa para avaliação para adopção**, nos termos do art.º 45 da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho);
- 13.13. **Dispensa diária para amamentação ou aleitação** da mãe, durante o tempo que durar a amamentação, gozada em dois períodos distintos, com a duração de uma hora cada e de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime mais favorável for acordado com a empresa. Sendo que, no caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores

exercçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro;

- 13.14. **Direito a faltar ao trabalho para assistência, inadiável e imprescindível, a filho** menor, a filho com deficiência ou com doença crónica, em caso de doença ou acidente, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, completando a entidade patronal o subsídio atribuído pela Segurança Social, de forma a garantir à mãe e pai trabalhadores o recebimento de 100% do seu vencimento base mensal;
- 13.15. **Faltas para assistência a neto**, nos termos do art.º 50 da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho);
- 13.16. **Licença para assistência a filho**, nos termos do art.º 52 da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho);
- 13.17. **Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica**, nos termos do art.º 53 da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho);
- 13.18. **Horário flexível¹ ou trabalho a tempo parcial² de trabalhador com responsabilidades familiares** (com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação).
- 13.19. **Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade**, nos termos do art.º 58 da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho);
- 13.20. **Dispensa de prestação de trabalho suplementar** da trabalhadora grávida, lactante e o/a trabalhador/a com filho menor;
- 13.21. **Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno ou por turnos** da trabalhadora grávida, lactante e o/a trabalhador/a com filho menor;
- 13.22. **Direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde** nos locais de trabalho, de modo a evitar a

¹ Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, nomeadamente o de estar enquadrado dentro do horário de funcionamento da empresa ou serviço, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

² O período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

exposição a riscos para a sua segurança e saúde. Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar;

13.23. O **despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental** carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE), presumindo-se feito sem justa causa o despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas.

14. Igualdade e não discriminação

Os assuntos relativos à igualdade e não discriminação e ao combate ao assédio constituem matéria indiscutível de direitos humanos com reconhecida importância para a existência de emprego com direitos, igualdade e dignidade. A acção reivindicativa, a negociação e a contratação colectiva são momentos cruciais para garantir a efectiva actualização e a consagração da igualdade entre géneros, com conteúdos, preferencialmente, mais favoráveis que a legislação em vigor.

Nesta óptica, no âmbito da igualdade e não discriminação, exige-se que:

14.1. Todas as trabalhadoras e trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho;

14.2. Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador e trabalhadora pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição³;

³Para efeitos da sua aplicação entende-se por retribuição toda e qualquer prestação patrimonial a que o trabalhador tiver direito pela contrapartida da sua prestação de trabalho, com ou sem natureza

- 14.3. O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão, nomeadamente, dos factores referidos no ponto anterior;
- 14.4. É inválido o acto de retaliação que prejudique o trabalhador e trabalhadora em consequência de rejeição ou submissão a acto discriminatório;
- 14.5. Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções ou de desempenho devem assentar em critérios objectivos comuns aos diferentes géneros, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no género;
- 14.6. Com o objectivo de corrigir situações de comprovada desigualdade de oportunidades e de tratamento, poderão ser adoptadas outras medidas de discriminação positiva, com carácter transitório, até serem erradicadas as situações que estiveram na sua origem;
- 14.7. Os trabalhadores e trabalhadoras têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular, quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no género;
- 14.8. A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:
- a) Qualquer modalidade de retribuição variável seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;
 - b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma;
- 14.9. A entidade patronal deve realizar, anualmente, diagnósticos quanto aos ganhos auferidos pelos diferentes géneros, de modo a corrigir eventuais desigualdades salariais decorrentes de discriminação directa ou indirecta, devendo os mesmos ser fornecidos aos representantes dos trabalhadores e às associações sindicais respectivas, com vista à auscultação prévia sobre as medidas propostas;

retributiva, feita em dinheiro ou em espécie, designadamente, a remuneração base, diuturnidades, prémios de antiguidade, subsídios de férias e de Natal ou outros, prémios de produtividade, comissões de vendas, ajudas de custo, subsídios de transporte, abono para falhas, retribuições por trabalho nocturno, trabalho extraordinário/suplementar, trabalho em dia de descanso semanal e complementar e trabalho em dia feriado, subsídios de turno, subsídios de alimentação, fornecimento de alojamento, habitação ou géneros.

- 14.10. As licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e da paternidade, bem como as faltas relativas à prestação de assistência à família, são consideradas como prestação efectiva de serviço, não podendo constituir fundamento para qualquer tipo de discriminação, seja ela salarial ou outra;
- 14.11. A entidade patronal deve afixar na empresa, em local adequado e visível por todos os trabalhadores, a informação legal, relativa aos direitos e deveres das partes em matéria de igualdade e não discriminação;
- 14.12. A entidade patronal deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre os diferentes géneros (CITE – Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens) o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental.

No âmbito do combate ao assédio no trabalho, defende-se:

- 14.13. O combate à prática de assédio⁴, nos termos gerais do direito e Código de Trabalho;
- 14.14. Nas situações de assédio moral ou sexual, de natureza discriminatória ou não, o ónus da prova cabe à entidade patronal;
- 14.15. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que actuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contra-ordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório;
- 14.16. A empresa deve informar os trabalhadores sobre os aspectos relevantes para a protecção da sua dignidade e saúde, devendo comunicar

⁴ Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Com o objectivo ou o efeito referido, constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física.

e auscultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores sobre as medidas preventivas antes de serem postas em prática;

14.17. Deve assegurar-se que o desenvolvimento económico promove a humanização do trabalho em condições de segurança, saúde e salvaguarda da dignidade dos trabalhadores;

14.18. A prática de assédio lesiva do trabalhador confere-lhe direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito (artº29, nº 4 do CT).