

CONFERÊNCIA SINDICAL

«Afirmar o futuro nos 40 anos do STAL»

TRABALHO COM DIREITOS

19 JUNHO 2015
FORUM LISBOA

**AUTONOMIA
DO PODER
LOCAL**



**AFIRMAR O FUTURO
DEMOCRACIA E DESENVOLVIMENTO**

Carta Reivindicativa



www.stal.pt



Índice

| | |
|---|-----------|
| Enquadramento geral | 3 |
| Capítulo I | |
| 1 - Emprego | 5 |
| 1.1-Defesa do Vínculo Público. | 5 |
| 1.2-Lei Geral do Trabalho em Funções | 6 |
| 1.3-Combate à precariedade laboral | 7 |
| 1.4-Requalificação-antecâmara de despedimentos | 7 |
| 1.5-Defesa dos postos de trabalho | 8 |
| 2 - Salários | 9 |
| 2.1-O aumento do Salário Mínimo Nacional. | 9 |
| 2.2-Aumento geral dos salários | 9 |
| 2.3-A reposição dos valores e compensações do trabalho extraordinário | 10 |
| 2.4-Melhorar o poder de compra dos salários. Justiça fiscal para uma mais justa repartição dos rendimentos e da riqueza | 10 |
| 3 – Horários de trabalho | 10 |
| 4 – Suplementos remuneratórios | 12 |
| Capítulo II | |
| 5 – Carreiras profissionais | 13 |
| 5.1-Bombeiros e protecção civil | 16 |
| 5.2-Polícia municipal | 16 |
| 5.3-Trabalhadores não docentes da rede pública de ensino | 17 |
| 5.4-Fiscais da Administração Local | 18 |
| 5.5-Outras carreiras não revistas – Tráfego Fluvial e Informática. | 18 |
| 6 – SIADAP | 19 |
| Capítulo III | |
| 7 – Segurança e Saúde no Trabalho | 20 |
| Capítulo IV | |
| 8 – Carreiras profissionais | 21 |
| 8.1-Actividade sindical | 21 |
| 8.2-Aposentação. | 21 |
| 8.3-Igualdade e não discriminação. | 22 |
| 8.4-Remuneração Complementar. | 22 |
| 8.5-Formação Profissional | 22 |
| Capítulo V | |
| 9 – Negociação e contratação colectiva | 24 |
| 9.1-No universo empresarial ou associativo da Administração Local e Regional | 24 |
| 9.2-Nas autarquias locais | 25 |
| 10 – Defesa dos serviços públicos e dos direitos sociais e laborais | 26 |
| 11 – Descentralização e Regionalização. | 26 |

Enquadramento geral

A Carta Reivindicativa dos trabalhadores da Administração Local é elaborada num momento em que o ataque aos direitos dos trabalhadores, aos serviços públicos, às funções sociais do Estado e à Constituição da República Portuguesa atinge proporções nunca antes vistas.

Não podemos esquecer que hoje vivemos o aprofundamento das linhas e orientações traçadas em 2005 pelo PS, que preconizou a reforma da Administração Pública, com vista ao seu esvaziamento, à privatização de Serviços Públicos e à destruição das funções sociais do Estado, através da publicação das famigeradas 50 medidas para a reforma da Administração Pública, reescritas no “Guião para a Reforma do Estado” pelo PSD/CDS-PP.

Sabemos que a estratégia e os objectivos não são novos. Passam claramente pela desregulamentação da legislação laboral no sector, pela retirada de direitos, pela degradação dos salários, pelo aumento da precariedade laboral e pela limitação dos direitos sindicais, de forma a serem criadas condições mais apetecíveis para processos privatizadores, potenciando margens lucrativas e diminuindo a capacidade de organização e resistência dos trabalhadores.

Assim, o STAL entende que a acção sindical não pode quedar-se pela mera reacção aos problemas que se colocam, antes deve antecipar-se e constituir-se numa força activa que se movimenta em torno da defesa dos interesses dos trabalhadores num sentido reivindicativo e proponente.

Assumindo tal paradigma, conscientes de que uma Administração Local e Regional eficiente, qualificada e célere na satisfação das necessidades das populações passa necessariamente e em primeiro lugar pela dignificação salarial e profissional dos trabalhadores, pela defesa de serviços públicos de qualidade e pelo emprego com direitos, os delegados à Conferência Sindical do STAL, ao mesmo tempo que não deixam de lembrar as razões das lutas travadas até hoje, assumem que no quadro das presentes realidades orgânicas e legislativas da Administração Pública é fundamental recentrar caminhos de resposta, reivindicação e luta dos trabalhadores.

A Carta Reivindicativa é por isso um instrumento fundamental para a intervenção futura do STAL, nomeadamente para a luta pelos direitos e pelos interesses dos trabalhadores de todo o universo da Administração Local e Regional, autarquias locais, bombeiros, empresas municipais, intermunicipais e multimunicipais, fundações, empresas privadas concessionárias de serviços e demais entidades ligadas ao sector.

Procuramos com este documento apontar caminhos para a acção reivindicativa futura que permitam a valorização e a dignificação dos trabalhadores, seja ao nível do poder central seja ao nível dos locais de trabalho e junto das diversas entidades empregadoras.

Caminhos que, para além da afirmação da luta como arma fundamental dos trabalhadores, encontram na negociação e na acção sindical responsável e proponente um instrumento de trabalho fundamental, seja junto do governo e das entidades empregadoras locais, seja junto das suas associações representativas.

Caminhos que não sendo lineares nem estáticos, transformam este instrumento de trabalho sindical e de intervenção dos trabalhadores num documento aberto e dinâmico, pelo que continuará sujeito a um amplo debate nos locais de trabalho.

Capítulo I

1 - Emprego

O emprego na Administração Local que era de poucos milhares antes da revolução de Abril, cresceu fortemente a partir do momento em que, com a instalação do Poder Local Democrático, as autarquias passaram a ter quadros de pessoal próprios e consentâneos com as crescentes competências que passaram a assumir.

Nos últimos anos o ataque desferido contra as funções sociais do Estado e o Poder Local Democrático levado a cabo por governos de inspiração neoliberal sejam eles PS ou PSD/CDS, levaram a que através da asfixia financeira das autarquias fosse posta em causa a sua autonomia e a sua capacidade geradora de emprego, o que tem levado a que nos últimos anos se venha a assistir à destruição de milhares de postos de trabalho na Administração Local, resultando na perda de pelo menos 30 mil empregos. Ao mesmo tempo, através das chamadas medidas activas de emprego o Governo envia para as autarquias locais milhares de desempregados através dos Contratos de Emprego e Inserção ou dos Contratos de Emprego e Inserção +, que ali permanecem no máximo 12 meses, a cumprir um trabalho escravo, recebendo salários miseráveis, sem direito a subsídio de férias e natal, sem direito a greve, mais parecendo presos de delito comum que, encontrando-se a cumprir uma pena, lhes é permitido fazê-lo trabalhando para a comunidade.

1.1 – Defesa do Vínculo Público

Constitucionalmente consagrado, o vínculo público garante aos serviços do Estado a democraticidade, a isenção e a independência necessárias à salvaguarda das pressões de grupos diversos, nomeadamente os económicos e políticos, na prestação de serviços essenciais que se exigem ao serviço do País e das populações.

Da mesma forma, garante os mecanismos necessários que imputem aos trabalhadores que exercem a sua actividade ao serviço do Estado e das suas diversas organizações obrigações claras e precisas, conferindo-lhe ao mesmo tempo graus de independência e de protecção.

A sua destruição põe em causa tais princípios, pelo que o STAL assume a defesa intransigente do vínculo público em funções públicas, exigindo a revogação da legislação entretanto publicada que vem no sentido de instituir a precariedade laboral na Administração Pública e a arbitrariedade contratual.

Assim, o STAL exige:

- A reposição da estrutura do regime de vínculos, carreiras e remunerações, vigente antes da Lei 12-A/2008, especialmente em ordem ao estabelecimento de mecanismos de maior estabilidade da relação jurídica de emprego público, de estruturação de verdadeiras carreiras, integrando categorias de acesso, possibilitando progressões e promoções e a instituição de um sistema retributivo adequado à valorização das funções dos trabalhadores, com obrigatoria actualização anual, com base no aumento do custo de vida;

1.2 – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Este “simplex legislativo”, que converge com o Código do Trabalho, é um instrumento legislativo deplorável, que acolhe o conteúdo mais perverso da anterior Lei 12-A/2008, prosseguindo a destruição de vínculos, carreiras e remunerações.

Para além disso, prossegue o ataque aos direitos dos trabalhadores, nomeadamente na consolidação do regime laboral de 40 horas semanais e 8 diárias, incluindo a adaptabilidade e o banco de horas, da consolidação do ataque à contratação colectiva, do regime de requalificação (ex-mobilidade especial agravada), da regulamentação dos contratos a termo, das normas de cessação da relação contratual, flexibilizando despedimentos e reduzindo indemnizações e da redução do período de férias, entre outros aspectos profundamente negativos deste chamado “Código do Trabalho da Função Pública”.

O STAL, que sempre se insurgiu contra esta Lei, exige:

- A revogação de todas as cláusulas relativas ao agravamento dos limites dos tempos de trabalho, à adaptabilidade e ao banco de horas;
- A regulamentação da contratação colectiva, em termos que, de forma clara e expressa, respeitem esse direito constitucional e a legitimidade exclusiva dos Sindicatos e das entidades autárquicas, na celebração de ACEP, sem interferência do governo;
- Exigir a recuperação de todos os direitos retirados, nomeadamente no que respeita ao regime de férias, feriados e faltas;
- A adequação da lei à realidade do Poder Local.

1.3 – Combate à precariedade laboral

Afirmando o respeito pelo princípio de que a uma necessidade permanente tem de corresponder um vínculo definitivo, consagrado na Constituição da República Portuguesa e na legislação nacional e imposto pela Directiva 1999/70/CE, de 28 de Junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro relativo aos contratos de trabalho a termo, o STAL reivindica a integração nos quadros de pessoal de todos os trabalhadores que desempenhem funções de carácter permanente com recurso a vinculação precária de qualquer tipo, nomeadamente, contratos de emprego inserção (CEI e CEI+), contratos a termo, recibos verdes ou ao abrigo do programa de estágios para a Administração Local (PEPAL) bem como a criação de condições efectivas de fiscalização e punição para quem recorrer abusivamente ao trabalho precário.

O STAL considera que o Poder Local Democrático tem o dever político, moral e social de, seja nas empresas por si criadas seja na contratação ou concessão de serviços a empresas, combater o recurso a emprego precário e à exploração de mão-de-obra barata, nomeadamente através do recrutamento de imigração clandestina, pelo que exige, de entre outras medidas:

- A imediata revogação do regime legal e regularização dos contratos de emprego e inserção, tomando-se medidas consentâneas com a regularização da situação destes trabalhadores, mediante adequados concursos de provimento nos mapas de pessoal das entidades em que prestam serviço, em prol da dignificação das respectivas condições de trabalho;
- Que nos processos de concurso público para contratação de serviços ou concessões, bem como nos da criação de entidades empresariais municipais, sejam incluídas cláusulas que impeçam o recurso a contratação precária, recurso a empresas de trabalho temporário e utilização de mão-de-obra barata;
- Que a todo o tempo sejam acompanhadas as actividades destas empresas e criados mecanismos de penalização quando se verificarem situações destas.

1.4 – Requalificação – antecâmara de despedimentos

Regime que substitui o regime de mobilidade especial, que viola o princípio constitucional do direito ao trabalho, privando os trabalhadores do exercício de funções e impondo-lhes inaceitáveis cortes salariais, de 40%, no primeiro ano e de 60%, nos anos seguintes, isto para aqueles que transitaram do regime de nomeação para o actual regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado.

Quanto aos outros, na generalidade os admitidos após a vigência da Lei 12-A/2008, apenas poderão manter-se nesta situação durante um ano com a atrás referida redução salarial, após o qual serão

despedidos, caso não reiniciem funções, o que mostra os propósitos do governo de consumir milhares de despedimentos.

Assim, o STAL exige:

- A revogação do regime de requalificação, assim como de todas as normas conducentes ao despedimento, sem justa causa, imputável aos trabalhadores;
- Um sistema de mobilidade geral que não só mantenha todos os direitos como potencie a valorização e o aproveitamento das potencialidades dos trabalhadores, promovendo a sua motivação e a melhoria dos diversos serviços;
- Formação profissional contínua que promova efectivamente a valorização e actualização do conhecimento, desempenho e experiência dos trabalhadores.

1.5 – Defesa dos postos de trabalho

O STAL bater-se-á pela defesa dos serviços públicos, combatendo e intervindo em todos os processos de dissolução, empresarialização, privatização/concessão, exigindo o direito de negociação em defesa dos direitos e garantias dos trabalhadores, particularmente nos Acordos de Cedência de Interesse Público, garantindo, nomeadamente:

- Os princípios de igualdade, equidade e direitos dos trabalhadores;
- A manutenção do direito de regresso aos quadros / mapas de pessoal de origem;
- As eventuais opções dos trabalhadores de transição para os quadros de pessoal das empresas criadas ou concessionárias deverão ser alvo de processos de negociação antecipada com o STAL, nomeadamente através da assinatura de protocolos que garantam a manutenção de direitos, horários de trabalho, Caixa Geral de Aposentações, ADSE, tempo de serviço prestado e Contratação Colectiva.

1.5.1 - Internalização de trabalhadores

Na situação de dissolução de empresas do sector empresarial local, o STAL reitera:

- A exigência de internalização nos municípios de trabalhadores de empresas do sector empresarial local, com a sua integração nos mapas de pessoal, preservando a respectiva antiguidade e remuneração, por analogia com idênticas situações de trabalhadores vinculados às Autarquias.

2 - Salários

Na Administração Pública permanece o congelamento salarial, desde 2010, agravado pelos cortes nas remunerações superiores a 1.500 euros e da eliminação ou diminuição de diversas prestações pecuniárias, enquanto sobe acentuadamente a carga fiscal, o que levou a uma quebra brutal nos salários nominais e reais dos trabalhadores da Administração Local, fazendo destes trabalhadores as principais vítimas da assinatura do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF) entre a Troika nacional (PS/PSD/CDS) e a Troika internacional (FMI/CE/BCE).

Entre 2010 e 2015, o corte médio salarial real na Administração Local foi pelo menos de 16,9%, valor que não inclui a imposição aos trabalhadores da Administração Pública, particularmente da Administração Local, da subida do horário semanal de trabalho de 35 para 40 horas. Se considerarmos essas 5 horas semanais a mais, i.e, o aumento do horário de trabalho das 35 para as 40 horas semanais, então o corte sobe para 31,5%.

Também o processo acelerado de precarização da sociedade, que correspondeu mais exactamente à intervenção da troika e ao mandato do governo PSD/CDS-PP, alterou radicalmente a sociedade para pior, pois conseguiu o objectivo central de baixar salários, como o reconheceu recentemente o presidente da Confederação do Comércio e Serviços quando afirmou “O sector privado está a contratar a salários entre 15% e 20% inferiores”.

Assim, em matéria salarial o STAL reivindica:

2.1 – O aumento do Salário Mínimo Nacional

O salário mínimo deve garantir uma subsistência digna a quem dele auferir, o que não acontece com o valor actual, pois não permite fazer face ao custo de vida e grande parte dos trabalhadores que o auferem vivem abaixo do limiar da pobreza, pelo que deve ser fixado, no mínimo, em 540 euros em 2015 e 600 € em 2016, como justa e reiteradamente tem sido exigido pela CGTP-IN.

2.2 – O aumento geral dos salários

Os trabalhadores da Administração Local e de toda a administração pública não têm aumentos salariais desde 2010. Se lhe somarmos o congelamento das carreiras, os cortes salariais e a subida dos impostos e do custo de vida, os salários tiveram uma quebra de cerca de 25%.

No âmbito das entidades empresariais locais, associações humanitárias de bombeiros voluntários e empresas concessionárias de serviços públicos locais, o STAL reivindica o direito de negociação salarial anual e exige tabelas remuneratórias de valores nunca inferiores aos níveis praticados na Administração Pública.

2.3 – A reposição dos valores e compensações do trabalho extraordinário

Reposição da justa compensação do trabalho suplementar, incluindo o prestado em dias de descanso e feriados, bem como de outras prestações remuneratórias, como sucede com as ajudas de custo, com base na retoma dos valores vigentes em 2009, isto é, antes da sua eliminação ou redução pelos diplomas de natureza orçamental entretanto publicados.

2.4 – Melhorar o poder de compra dos salários. Justiça fiscal para uma mais justa repartição dos rendimentos e da riqueza.

Entre 2011 e 2014 os impostos sobre o rendimento do trabalho e pensões aumentaram 30%, retirando às famílias quase 3 mil milhões em poder de compra. No mesmo período, os impostos sobre as empresas diminuíram 14%. Em 2014, estas pagaram menos 663 milhões de euros do que em 2013.

É urgente e necessária outra política fiscal. Uma política que garanta uma mais justa repartição dos rendimentos e da riqueza, desagravando a carga fiscal que penaliza brutalmente os trabalhadores e os pensionistas e tributando mais o grande capital que continua a usufruir de numerosos benefícios e privilégios.

Neste plano, o STAL considera urgente:

- Revogar todas as normas de redução dos salários nominais;
- Eliminar a sobretaxa do IRS que representa uma sobrecarga brutal para os orçamentos das famílias;
- Diminuir o IVA no consumo de bens e serviços essenciais;
- Assegurar uma maior e efectiva progressividade do sistema fiscal garantindo que todos pagam impostos segundo a sua capacidade.
- Atacar a fuga e a evasão fiscais.

3 – Horários de trabalho

A luta pela fixação do horário de trabalho e a redução da jornada laboral estiveram sempre no centro da luta entre o capital e o trabalho, e representam conquistas históricas da luta permanente dos trabalhadores por melhores condições de vida e de trabalho com reconhecimento internacional.

O STAL sempre se manifestou contra a imposição do aumento do horário de trabalho das 35 horas para as 40 horas semanais e a abolição do horário fixo através de instrumentos de flexibilização, nomeadamente a adaptabilidade e o banco de horas, por representarem um enorme retrocesso social e civilizacional, que leva à desvalorização dos salários, nomeadamente pela redução directa do valor da hora de trabalho, e prejudicam seriamente a organização da vida pessoal e familiar dos trabalhadores.

Previendo a lei que através da contratação colectiva se possa manter o horário de trabalho de 35 horas semanais e 7 diárias, o STAL considera inadmissível o bloqueio por parte do Governo da publicação dos acordos colectivos, legitimamente celebrados na Administração Local.

De igual forma repudia as intoleráveis pressões que o governo exerce sobre centenas de autarquias que mantiveram o horário das 35 horas, sem qualquer instrumento de flexibilização, práticas que violam o direito à contratação colectiva e a autonomia do Poder Local constitucionalmente consagrada.

Assim, considerando que a Lei Fundamental deve ser respeitada, o STAL tem exigido e continuará a lutar pela publicação de todos os Acordos Colectivos de Empregador Público (ACEP) livremente negociados e assinados entre os sindicatos e as autarquias locais, pondo fim ao inaceitável bloqueio da contratação colectiva.

E traça como objectivo de acção nos locais de trabalho:

- A defesa da manutenção dos horários de trabalho com um máximo semanal de 35 horas e 7 horas diárias;
- O combate a qualquer tipo de tentativa de implementação do regime de adaptabilidade ou de banco de horas;
- A defesa do regime de trabalho nocturno, a partir das 20 h., combatendo a sua diminuição em 2 horas - das 20.00h para as 22.00h;
- No âmbito das entidades empresariais locais, associações humanitárias de bombeiros voluntários e empresas concessionárias de serviços públicos locais, o STAL reivindica direitos não inferiores aos acima referidos e exige a diminuição dos horários de trabalho de 40 horas para as 35 horas semanais.

4 – Suplementos remuneratórios

A revisão dos suplementos remuneratórios para a Administração Pública, proposta pelo Governo PSD/CDS-PP, insere-se no objectivo global de adopção de uma política remuneratória cada vez mais redutora dos direitos dos trabalhadores da administração pública e visa a redução/eliminação do maior número possível de suplementos e a criação de uma Tabela Única de Suplementos (TUS), a par da intenção de adopção de uma Tabela Remuneratória Única (TRU), ainda mais desvalorizada do que a actual.

A “lei de bases” que define a atribuição dos suplementos - Decreto-Lei n.º 25/2015, de 6 de Fevereiro - não se aplica directamente à administração local, pelo que a regulamentação dos suplementos de insalubridade, penosidade e risco, de piquete, de disponibilidade permanente (protecção civil - bombeiros) e de isenção de horário de trabalho, que afectam particularmente os trabalhadores da administração local, é remetida para um futuro incerto.

Assim, o STAL exige:

- Em articulação com o sistema retributivo, reforçar a luta pela imediata regulamentação das compensações por trabalho prestado em condições de penosidade, insalubridade e risco, com base na proposta que, em 1998, chegou a ser apreciada em Conselho de Ministros, mas cuja aprovação final tem sido escamoteada pelo governo;
- A regulamentação de outros suplementos, como é o caso da isenção de horário de trabalho; de piquete e de disponibilidade permanente.

Capítulo II

5 – Carreiras profissionais

Recuando no tempo, salientamos que o D. Lei 353-A/89, de 16/10, introduziu profundas alterações ao regime de carreiras da A. Local, então vigente, consubstanciado, essencialmente, entre outros, no D. lei 247/87, de 17/6, embora aquele diploma visasse, essencialmente, a introdução de um novo sistema retributivo.

Mas, porque os regimes de carreiras e retributivo estão inexoravelmente ligados, o D. Lei 353-A/89 introduziu significativas alterações às normas inerentes à evolução remuneratória dos trabalhadores, sublinhando, particularmente, a eliminação das diuturnidades, substituídas pelos escalões previstos para as diversas categorias profissionais.

Porém, salientamos que algumas dessas alterações, em vez de eliminarem gritantes injustiças do sistema retributivo, conduziram ao seu agravamento, sobretudo na parte respeitante à ultrapassagem de trabalhadores mais antigos sem a imprescindível justificação numa determinada categoria, por outros nela posteriormente integrados, violando o princípio constitucional da igualdade, como o próprio Tribunal Constitucional reconheceu, nos Acórdãos que proferiu sobre esta matéria.

Por outro lado, a distinção entre carreiras verticais e horizontais, com a possibilidade de progressão de 3 em 3 ou de 4 em 4 anos, respectivamente, consubstanciou uma das maiores perversões do regime de carreiras, tanto mais grosseira quanto é certo que nas carreiras horizontais, de categoria única, se tornou impossível o acesso a uma categoria superior.

Acresce que a evolução dos trabalhadores na categoria, por progressão, sofreu uma profunda e inqualificável machadada, em Agosto de 2005, com a supressão da contagem do tempo para efeitos de progressão, situação que, supostamente, terminaria no final de 2007 mas que, na prática, ainda se mantém, com a introdução das novas regras constantes da Lei 12-A/2008, de 27/2.

A maquiavélica obra constante desta Lei, génese de todas as subsequentes perversões, completa-se, nesta matéria, com a regulamentação concretizadora da sua aplicação, destacando-se, especialmente, o RCTFP e os diplomas sobre fusão de carreiras e respectivas posições remuneratórias.

Opondo-nos, desde a primeira hora, a esta contra-reforma, inspirada pelos propósitos do governo em abolir o estatuto de direito público dos trabalhadores da A. Pública, contra ela continuaremos a lutar, por todos os meios legitimamente ao nosso alcance, em ordem a inflectirmos esta política de drástica sonegação de direitos.

A instituição deste novo regime foi feito à revelia dos mais elementares direitos e interesses dos trabalhadores, revelando sempre o governo uma postura arrogante e autista, ignorando todas as propostas que formulámos, em ordem a uma verdadeira reestruturação de carreiras.

Dessas propostas, salientamos, genericamente, o seguinte:

- A valorização dos valores indiciários de um conjunto de carreiras, sobretudo das mais afectadas pela reestruturação operada pelo D. Lei 412-A/98, de 30/12;
- A transição de determinadas carreiras para grupos profissionais diferentes e mais valorizados, tendo em conta as respectivas responsabilidades funcionais e formação profissional e habilitacional;
- A reformulação das carreiras operárias, particularmente no que respeita ao grupo de pessoal operário altamente qualificado, integrando neste um significativo conjunto de profissões cujo conteúdo funcional merece essa qualificação;
- A verticalização de todas as carreiras, sob o princípio de que a progressão deveria efectuar-se para todas de 3 em 3 anos, acabando assim com uma das mais gritantes discriminações de que são vítimas os trabalhadores;
- A reclassificação/reconversão, de todos os trabalhadores que sistematicamente desempenham funções de carreiras mais valorizadas ou que, pela formação e experiência adquirida, ao longo dos anos, justificam essa valorização.

Em traços gerais, esta é a síntese das propostas que ao longo dos anos temos formulado e que, no essencial, continuam a sustentar as nossas reivindicações, em prol de uma efectiva valorização do estatuto profissional dos trabalhadores da A. Local.

O STAL considera fundamental que seja negociado um sistema de carreiras e retributivo para a Administração Local justo e motivador, capaz de responder às necessidades específicas do sector, nomeadamente:

- Erigindo-se um sistema de carreiras baseado em três áreas funcionais, com respeito pelas especificidades de cada categoria profissional e evitando a polivalência e a flexibilidade, a saber:
 - Área funcional relacionada com a criação, o planeamento e a gestão (técnicos superiores, técnicos e chefias);
 - Área funcional relacionada com a administração e execução técnica (administrativos, técnico-profissionais, operários qualificados e altamente qualificados);
 - Área funcional relacionada com a execução directa e manutenção (trabalhadores diferenciados).

- Nessa reestruturação e considerando a sistemática degradação dos salários dos trabalhadores da A. Local e a necessidade de ser encontrado um sistema de carreiras mais equitativo e motivador, o vencimento mínimo das categorias mais desvalorizadas nunca poderá ser inferior ao nível 3 fixado na chamada “Tabela Única”, vigente desde 1/1/2009, no valor de € 583,58, tendo em conta o valor actual da RMMG e a importância que a este título reclamamos de € 540,00;
- À estrutura proposta tem de estar subjacente a realização profissional dos trabalhadores, por promoção e por progressão;
- Consagrando-se regras de progressão uniformes, de 3 em 3 anos, dependentes da avaliação do desempenho;
- E adequada e justa valorização indiciária das carreiras mais desvalorizadas;
- A integração de diversas carreiras, dispersas por grupos diferentes, numa única, nos casos em que seja manifesta a identidade das funções que lhes estão subjacentes, como sucede relativamente a várias carreiras de fiscalização;
- A criação de mecanismos claros e incentivadores de mobilidade entre carreiras e áreas funcionais;
- A integração de diversas carreiras, em grupos profissionais mais valorizados, tendo em conta as respectivas responsabilidades funcionais e outros requisitos de natureza habilitacional;
- A instituição de categorias e conseqüente integração nas adequadas carreiras, que traduzam o pleno reconhecimento da formação adquirida pelos trabalhadores, nos novos cursos de natureza técnica e técnico-profissional, que têm sido instituídos;
- A reclassificação/reconversão dos trabalhadores que sistematicamente desempenham funções de carreiras mais valorizadas e daqueles cujo perfil profissional e habilitacional justifique esse procedimento;
- A contagem do tempo de serviço prestado em qualquer situação, nomeadamente de natureza precária, precedente ao ingresso na Administração Pública para efeitos de posicionamento remuneratório com as conseqüentes correcções das situações já constituídas;
- O reconhecimento da evolução técnica de diversas carreiras, prevendo a sua valorização, criação ou integração noutras, tendo como base o levantamento apresentado pelo STAL, e entregue à Associação Nacional de Municípios, a que se juntaram as novas situações entretanto surgidas;
- A criação de uma carreira intermédia (Carreira Técnica) para as antigas carreiras técnico-profissionais de nível 4, tendo em conta a desvalorização que aquela sofreu com a aplicação do Dec. Lei 404-A/98.

5.1 – Bombeiros e Protecção civil

Impõe-se a adequada regulamentação das carreiras especiais e dos corpos especiais, em ordem a pôr cobro a injustiças e discriminações de que são vítimas os respectivos trabalhadores ou a colmatar o vazio legislativo existente, como é o caso do pessoal da protecção civil da A. Local, de que se salienta:

- Criação das carreiras e definição dos conteúdos funcionais do pessoal da protecção civil;
- Unificação e valorização da carreira para todos os Bombeiros Profissionais, que termine com a discriminação existente entre bombeiros Sapadores e Municipais, com uma valorização efectiva da carreira, que continuam esquecidos pelos diversos responsáveis por esta situação;
- Quanto aos trabalhadores das Associações Humanitárias, continuaremos a luta pela publicação de uma Portaria Regulamentadora das respectivas condições de trabalho, com a dignidade a que têm direito;
- Considerando que os trabalhadores destas associações asseguram um verdadeiro serviço público em substituição das entidades responsáveis pelo mesmo, o STAL afirma a intenção de continuar a pugnar por uma total unificação das suas carreiras e direitos laborais.

5.2 – Polícia Municipal

De uma forma geral verifica-se a atribuição sistemática de funções que se confundem com as exercidas pelas forças de segurança e com aquelas que estão atribuídas aos fiscais municipais situação que urge clarificar e corrigir.

Para estes profissionais o STAL exige ainda:

- A valorização da carreira profissional, tendo em conta as funções que desempenham e as responsabilidades que lhes são atribuídas;
- O exercício em exclusivo das tarefas de coordenação por trabalhadores oriundos das autarquias locais, com preparação adequada, e nomeadamente, da carreira de Técnico Superior de Polícia Municipal e de entre agentes desta polícia, que pela sua experiência e percurso profissional possam desempenhar estas funções;
- A atribuição de um suplemento de risco;
- A criação de um seguro especial que cubra a responsabilidade civil eventualmente atribuída a estes trabalhadores;
- O integral cumprimento das normas legais sobre horário de trabalho;

- Formação profissional contínua que vise particularmente as áreas de legislação aplicável, relacionamento com os cidadãos e utilização dos meios e equipamentos que lhes estão atribuídos;
- Condições de segurança e saúde no trabalho.

5.3 – Trabalhadores não docentes da rede pública de ensino

Os trabalhadores não docentes da rede pública de ensino têm sentido nos últimos anos uma drástica redução dos seus direitos e legítimas expectativas através da aplicação do Dec-Lei 184/2004, de 29/07, que se traduz na desvalorização da carreira e privilegia o contrato individual de trabalho e o recurso abusivo ao trabalho precário. Situação esta, de desigualdade e desvalorização profissional, que se agravou com a entrada em vigor do Dec-Lei 144/2008, de 28 de Julho, que regula as transferências de competências para os municípios em matérias de educação, porquanto, muitas vezes, enfrentam tratamentos desiguais, relativamente aos restantes trabalhadores das autarquias, por não haver regras bem definidas quanto à sua gestão.

Recentemente, com a entrada em vigor do decreto-lei n.º 30/2015, de 12 de Fevereiro, relativo à municipalização das funções sociais do Estado – Educação, Saúde, Segurança Social e Cultura, estamos perante uma delegação de competências que recusa a possibilidade de investimentos e procura responsabilizar e estimular os municípios por ganhos de racionalização. Com este processo, o caminho será de menos direitos, menos salário, mais despedimentos, mais exploração!

Neste contexto, o STAL exige:

- Que sejam criadas as condições humanas, materiais e orçamentais para que essa transição seja feita com justiça, sem perda de direitos;
- Que o Sindicato seja parte activa em todo o processo, nomeadamente na transição para o quadro de pessoal e elaboração dos orçamentos anuais;
- A criação de postos de trabalho efectivo, contra a utilização de contratos a prazo, Contratos Emprego Inserção (CEI e CEI+), Estágios ou outras formas precárias de contratação;
- Que sejam dadas condições dignas de trabalho a todos os trabalhadores, garantindo-lhes os mesmos direitos dos restantes trabalhadores da autarquia, nomeadamente ao nível de horário de trabalho, formação profissional e progressão na carreira/categoria.

5.4 – Fiscais da Administração Local

As carreiras/categorias de fiscalização existentes na Administração Local, ficaram por regulamentar, com a possibilidade de virem a ser integradas em carreiras especiais, como foi referido pelo governo, em sede de negociação do projecto de diploma que consubstanciou a Lei 12-A/2008, de 27/2, pelo que não estão referidas no Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11/7, que procede à regulamentação do processo de transição das carreiras.

Estas carreiras/categorias detinham, até outubro de 2014, um sistema indiciário próprio que o governo, de forma abrupta e absolutamente impositória, integrou na Tabela Salarial Única, através da Lei 75/2014, de 12/9, sem definição de critérios de transição nem de evolução salarial, o que pode antever, a curto prazo, a sua absorção pelas carreiras gerais existentes.

O STAL exige a sua regulamentação e a criação de uma carreira única, motivadora e com desenvolvimento indiciário próprio, por se tratar de uma função que está presente em todas as áreas de intervenção municipal sujeitas a controlo.

5.5 – Outras carreiras não revistas – Tráfego Fluvial e Informática

O STAL considera que é imperiosa a revisão destas carreiras, sempre com o objectivo de lhes atribuir uma valorização funcional e salarial.

5.5.1 - Tráfego Fluvial

A regulamentação da carreira de Tráfego Fluvial deve ter em conta as exigências legais, determinadas pelo Regulamento de Inscrição Marítima e a formulação de uma tabela remuneratória com base na praticada no Instituto Portuário de Transportes Marítimos.

5.5.2. Informática

A regulamentação desta carreira tem que ter em conta a sua valorização, pelo que o STAL, em conjunto com a Frente Comum, pugnará pela sua dignificação e regulamentação específica.

6 – SIADAP

O congelamento das valorizações tem dado azo a que não tenha sido atribuída qualquer avaliação aos trabalhadores, o que poderá levar a que muitos sejam prejudicados aquando do descongelamento das valorizações remuneratórias., o que se prevê possível em 2016!

O STAL considera que a avaliação do desempenho, pese embora todos os constrangimentos e injustiças que o SIADAP traz, que tem de continuar a ser considerada como um instrumento absolutamente indispensável para a futura exigência de evolução dos trabalhadores.

Nesse contexto, o STAL exige:

- A articulação da evolução profissional com um regime de avaliação mais simples e objectivo, expurgado do sistema de quotas, mais motivante e consentâneo com a realização profissional dos trabalhadores;
- Que seja atribuída a respectiva avaliação a todos os trabalhadores, seja através da adopção dos procedimentos normais seja mediante adequada ponderação curricular, que, no entanto, só pode ser utilizada em última instância, nos termos legais;
- Que seja garantida a participação dos trabalhadores na definição de objectivos;
- Que seja efectivamente utilizada enquanto instrumento para melhorar o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores.

Capítulo III

7 – Segurança e Saúde no Trabalho

A segurança e saúde no trabalho, como a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, facilitadoras da realização pessoal e conciliadoras da vida profissional com a vida familiar, são direitos fundamentais dos trabalhadores consagrados na Constituição da República Portuguesa.

Mas mais que uma obrigação legal, garantir e promover o bem-estar dos trabalhadores nos locais de trabalho, é assumir a vida de cada um como um bem inestimável e um imperativo para o desenvolvimento e para o progresso.

Face à negligência e reiterados incumprimentos que se verificam na esmagadora maioria dos locais de trabalho, o STAL exige:

- O cumprimento das normas de segurança e saúde nos locais de trabalho e a consolidação de uma cultura de prevenção, assente na avaliação de riscos e na implementação de medidas adequadas, tendo em vista a melhoria contínua das condições de trabalho;
- A adequada organização e funcionamento efectivo dos serviços de segurança e de medicina no trabalho, assegurados por técnicos especializados e devidamente habilitados;
- A dinamização da formação e sensibilização de todos os trabalhadores e seus representantes;
- A penalização das entidades empregadoras em incumprimento e a criminalização daquelas que têm como prática a incúria e a negligência;
- A reestruturação dos sistemas relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, tendo em vista uma acção integrada ao nível da prevenção, reparação, reabilitação e reinserção;
- A revisão do actual processo de eleição de representantes dos trabalhadores para a SST, com vista à sua simplificação e desburocratização;
- A valorização e promoção efectiva da participação dos representantes dos trabalhadores para a SST ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores em todos os locais de trabalho;
- A reposição das competências da ACT para a Administração Local, o reforço dos seus corpos inspectivos e a exigência da sua intervenção na fiscalização dos normativos legais, com resposta atempada às solicitações, em particular àquelas que são colocadas pelos trabalhadores ou seus representantes;
- A promoção e inclusão das questões ligadas à segurança e saúde no trabalho na contratação colectiva.

Capítulo IV

8 – Direitos

8.1 – Actividade Sindical

O direito à greve e à actividade sindical são conquistas de Abril e direitos fundamentais que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e as sucessivas alterações ao Código de Trabalho pretendem restringir, o que exige de todos nós redobrada mobilização para a luta.

Assim, o STAL exige a eliminação das alterações limitadoras ao exercício de actividade sindical e o reconhecimento de que só ao colectivo de trabalhadores sindicalizados cabe definir formas de organização e funcionamento sindical.

O STAL relembra que o respeito pelo direito à liberdade sindical obriga a que sejam proporcionados os meios legais imprescindíveis à sua realização.

Também no que concerne às autarquias locais, entidades empresariais locais, associações humanitárias de bombeiros voluntários e empresas concessionárias de serviços públicos locais o STAL exige uma política de reconhecimento e respeito pelos direitos dos trabalhadores, nomeadamente o direito à greve, à actividade sindical, à negociação e à contratação colectiva.

8.2 – Aposentação

Durante estes últimos anos, principalmente a partir de 2005, para além de outras situações gravosas, o Governo procedeu a uma grosseira perversão do sistema de cálculo das pensões, com substancial redução do seu montante, ao aumento da idade normal de aposentação, à introdução e substancial agravamento do factor de sustentabilidade, passando de 4,78% para 12,34%, entre 2013/2014, e, ainda, ao forte agravamento das penalizações das pensões antecipadas

O STAL condena o verdadeiro roubo que constituíram as diversas medidas dos últimos governos ao nível da aposentação, que visaram alterações profundas e sucessivas, levando à degradação das suas condições de vida e exige a sua revogação imediata e a vigência da legislação anterior a 2005.

8.3 – Igualdade e não discriminação

No actual contexto, permanecem ou acentuam-se discriminações de diverso tipo e aumentam as desigualdades de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres, em resultado das políticas neoliberais.

Neste sentido, o STAL exige:

- A implementação de políticas e medidas de combate contra toda e qualquer forma de discriminação e a erradicação das desigualdades e discriminações no local de trabalho, em função do sexo, da idade, da deficiência ou da doença, da origem racial ou étnica, da religião, da orientação sexual, da toxicodependência, da filiação e exercício da actividade sindical ou por motivos ideológicos;
- Uma efectiva igualdade de oportunidades, fazendo cumprir o direito constitucional de “salário igual para trabalho igual” e o direito à igualdade de remuneração entre homens e mulheres (salário igual para trabalho igual ou de igual valor);
- A elaboração de planos municipais de igualdade de género e de políticas que contribuam efetivamente para a igualdade de género nas estruturas e funcionamento do Poder Local.

8.4 – Remuneração Complementar

Quanto aos trabalhadores das regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, exigiremos aos respectivos Governos Regionais, uma actualização da remuneração complementar que tenha em conta o aumento do custo de vida e os custos acrescidos que a insularidade gera com a subida da inflação.

8.5 – Formação Profissional

A formação profissional, enquanto meio de valorização e motivação de recursos humanos, deverá ser assumida como uma prioridade em todos os ambientes organizacionais.

O STAL defende que esta é um factor essencial e determinante na prestação de serviços à população, pois só dotando os quadros de pessoal com trabalhadores detentores de formação adequada e altamente motivados é possível a prestação de cada vez melhores serviços públicos, pelo que exige:

- Que seja garantido a todos os trabalhadores o número de horas de Formação Profissional previstas na Lei;

- Que, aquando da elaboração dos planos anuais de formação, seja garantido ao STAL a sua participação activa, nomeadamente contemplando as propostas das comissões sindicais no âmbito dos Planos de actividades e orçamentos das autarquias e empresas;
- Que os planos anuais de formação aprovados reflectam as reais e prementes dificuldades dos trabalhadores no desempenho diário das suas funções.

Considerando que o STAL tem vindo a prestar um importante contributo à formação profissional no sector e à valorização profissional dos trabalhadores, papel esse que é em geral amplamente reconhecido pelas mais diversas entidades, o STAL exige que o Governo e as entidades autárquicas cumpram as suas responsabilidades na área da formação e que sejam asseguradas as condições necessárias para que possamos continuar a intervir nesta área.

Capítulo V

9 – Negociação e contratação colectiva

O STAL afirma, a todos os níveis, o direito à negociação e à contratação colectiva e combaterá todas as formas que visem cercear estes direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente na elaboração de propostas legislativas junto do governo, de Acordos de Empregador Público ou de regulamentos internos junto das diversas entidades empregadoras na esfera do Poder Local.

9.1 – No universo empresarial ou associativo da Administração Local e Regional

A exigência de negociação de instrumentos de regulação colectiva, para os trabalhadores abrangidos pelo direito privado, no universo empresarial ou associativo da Administração Local e Regional, assume neste aspecto relevância primordial, reivindicando-se sempre direitos nunca inferiores aos praticados na Administração Pública, particularmente:

- Salários dignos e sua negociação anual;
- Carreiras profissionais;
- Horários de trabalho de 35 horas semanais e 7 diárias;
- Trabalho nocturno a partir das 20.00 horas às 7.00 horas;
- Férias, faltas e licenças;
- Maternidade/Paternidade;
- Estatuto do Trabalhador Estudante;
- Formação profissional;
- Segurança, higiene e saúde no trabalho;
- Liberdade sindical.

9.2 – Nas autarquias locais

Na Administração Local e Regional a Contratação Colectiva deverá merecer particular atenção, sublinhando-se a sua importância enquanto garantia de direitos dos trabalhadores, nomeadamente nas que se relacionam com a manutenção das 35 horas semanais e 7 diárias, sem adaptabilidade e/ou banco de horas e do trabalho nocturno a partir das 20 horas.

Neste âmbito, o STAL exige:

- Que sejam aprovadas medidas legislativas que criem amplos caminhos de contratação colectiva na Administração Local e Regional;
- O respeito pela autonomia gestionária das autarquias e a imediata publicação dos Acordos assinados.

10 – Defesa dos serviços públicos e dos direitos sociais e laborais

Enquanto cidadãos utentes dos serviços públicos locais e enquanto agentes que os prestam, os trabalhadores da Administração Local têm uma dupla responsabilidade na luta que é fundamental levar a cabo em sua defesa, contra os processos de privatização e empresarialização em curso, nomeadamente no processo de reestruturação do sector da água e da privatização da Empresa Geral de Fomento (EGF), empenhando-se na exigência das condições indispensáveis à prestação de serviços públicos de qualidade, ao serviço das populações.

Porque a privatização dos serviços públicos locais representa, para além da destruição dos seus direitos laborais e do aumento da insegurança laboral, a destruição dos seus direitos sociais enquanto cidadãos, o STAL exige:

- O abandono dos processos de privatização, concessão e externalização de serviços públicos locais, especialmente no âmbito da água, dos resíduos sólidos, do saneamento, dos parques e jardins públicos e outros;
- A adopção de políticas que promovam parcerias público/público, em oposição à entrada de capitais privados na gestão destes serviços públicos.

E reafirma o seu compromisso na luta por serviços públicos democráticos, transparentes, competentes, dotados dos meios adequados, acessíveis a todos e ao serviço do País, pelo que continuará a mobilizar trabalhadores e utentes com esse objectivo e a exigir:

- A manutenção da EGF no sector público;

- A paragem do processo de reestruturação do sector das águas;
- A consagração legal do direito à água e ao saneamento como direito humano fundamental, competindo ao Estado garantir e assegurar o seu efectivo cumprimento;
- A propriedade e gestão públicas dos serviços de água, saneamento e resíduos e o seu controlo pelos poderes públicos, democraticamente eleitos, em particular, sob a esfera municipal, dotada dos recursos financeiros, humanos e técnicos adequados, afirmando em simultâneo uma lógica de cooperação intermunicipal;
- A criação de condições que permitam a remunicipalização dos serviços privatizados e empresarializados, salvaguardando os direitos dos trabalhadores;
- A garantia de proximidade dos serviços como factor de coesão económica e social do território;
- Uma política de preços e tarifas que assegure a todos o acesso aos serviços em condições de igualdade;
- Uma gestão pública democrática, participada e transparente, assente na lógica social e na maximização do bem-estar das populações.

11 – Descentralização e Regionalização

A descentralização constitui um valioso caminho para a desejável melhoria e modernização da administração pública e dos serviços que presta, permitindo uma maior aproximação aos cidadãos. Neste sentido o STAL exige a adopção de um efectivo processo de regionalização e de valorização do Poder Local Democrático e opõe-se a qualquer processo de destruição das funções sociais do Estado, nomeadamente na educação, saúde, segurança social e cultura, como aquele que é preconizado no decreto-lei nº 30/2015, de 12 de Fevereiro.

Assim, mais do que nunca importa defender a autonomia do Poder Local, face aos violentos ataques movidos pelo Governo PSD/CDS-PP e lutar por uma política que assegure e concretize:

- O pleno respeito pela autonomia política, administrativa e financeira das autarquias locais, consagrada constitucionalmente;
- O reforço do carácter democrático das autarquias, afirmando a importância da proximidade com as populações e a participação dos trabalhadores;
- A criação das Regiões Administrativas como factor de democracia e instrumento de combate às assimetrias regionais;

- O reforço da descentralização de competências acompanhado da correspondente e adequada atribuição de recursos financeiros e meios humanos tendo como objectivos o aumento efectivo da capacidade de resposta, o reforço e satisfação dos direitos das populações e a construção de serviços públicos de qualidade;
- A recuperação financeira das autarquias e a adopção de um regime de financiamento que assegure a justa repartição dos recursos públicos entre o Estado e as autarquias, o exercício pleno por estas das suas competências, nomeadamente na gestão dos seus quadros de pessoal;
- A revogação do Decreto-Lei 30/2015, de 12 de Fevereiro, exigindo que qualquer previsão de exercício de competências pelas Autarquias Locais, na área da educação e da saúde, sejam desenvolvidas na plena observância do princípio da responsabilidade do Estado, no quadro de um sistema educativo e de um serviço nacional de saúde que garantam o acesso universal e gratuito, tal como consagrado na Constituição de Abril, concebidos como elementos fundamentais para o garante da unidade do Estado e da identidade nacional.