



Conferência Sindical

28 JUNHO - 2019 | MATOSINHOS

VALORIZAR O TRABALHO E OS TRABALHADORES

pelos valores de Abril e um Portugal soberano

Documento - base

— *Aprovado* —



Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional,
Empresas Públicas, Concessionárias, e Afins



Índice

	Pág.
Introdução	3
 Capítulo I - As políticas do actual Governo – a situação económica e social	
1.1. A luta e a derrota do governo PSD/CDS	4
1.2. O actual governo e as suas políticas	6
1.3. Eleições legislativas – por uma política de esquerda e soberana que respeite e valorize os trabalhadores.....	7
 Capítulo II - Valorizar o trabalho e os trabalhadores do sector da Administração Local	
2.1. A luta pelos direitos	8
2.2. Mais Salário – recuperar o poder de compra.....	9
2.3. Dignificar as carreiras e profissões. Exigir uma avaliação de desempenho justa.....	14
2.4. Melhorar as condições de trabalho	18
2.5. Erradicar a precariedade.....	21
2.6. Valorizar a negociação efectiva, promover a contratação colectiva	23
 Capítulo III - Afirmer o Poder Local Democrático, conquista de Abril, a Descentralização e a Regionalização	
3.1. O Poder Local, conquista de Abril – mais democracia e desenvolvimento.....	27
3.2. Por uma verdadeira descentralização.....	31
3.3. Defender os serviços públicos	34
 Capítulo IV - Um STAL mais forte e dinâmico	
4.1. Reforçar a organização sindical nos locais de trabalho.....	38
4.2. O futuro – um STAL mais forte e dinâmico	41

Introdução

A 3.^a Conferência Sindical do STAL, momento maior da vida do nosso sindicato, tem como lema, **“Valorizar o Trabalho e os Trabalhadores, pelos Valores de Abril e um Portugal Soberano”** e como temas centrais de debate, **«Valorizar o trabalho e os trabalhadores do sector da Administração Local»** e **«Afirmar o Poder Local Democrático, conquista de Abril, a Descentralização e a Regionalização»**.

A sua realização no ano em que a Revolução do 25 de Abril comemora o 45.^o aniversário, em que os portugueses serão chamados a fazer importantes escolhas eleitorais, com destaque para as legislativas de 6 de Outubro próximo, e num cenário internacional preocupante, adquire especial importância e significado.

Neste contexto, reafirmar e defender os valores, os ideais e as conquistas de Abril, que tem no Poder Local Democrático uma das mais importantes expressões, prosseguir a luta pela valorização do trabalho e dos trabalhadores, são os alicerces para garantir um futuro de progresso económico e de justiça social e a construção de um país soberano.

País que vive hoje um quadro económico e social bem diferente daquele que se vivia antes das últimas eleições legislativas em Outubro de 2015. Nunca é demais lembrar que a maioria PSD/CDS deixou um rasto de destruição económica, social e laboral absolutamente

devastador. Foi um período negro e trágico que os trabalhadores não devem esquecer.

Os trabalhadores da Administração Local, através da sua luta firme e consequente, deram um importante contributo para o desgaste e a derrota desse nefasto governo. A entrada em funções de um governo minoritário do PS, viabilizado pela nova relação de forças políticas existente na Assembleia da República, e as lutas desenvolvidas, permitiram travar e inverter a ofensiva destruidora imposta pelo anterior governo PSD/CDS, bem como assegurar o início de um processo de reposição e conquista de direitos dos trabalhadores e do povo. Porém, a submissão do PS aos ditames da União Europeia, a convergência com o PSD e o CDS por exemplo, nas alterações à legislação laboral, e com os interesses do grande capital, têm servido para impedir a reposição de direitos fundamentais dos trabalhadores e para inscrever novos avanços.

Como adiante se refere, as próximas eleições para a Assembleia da República serão pois determinantes e devem ser encaradas pelos trabalhadores, e em particular pelos trabalhadores da Administração Local, como extremamente importantes para dar mais força na Assembleia da República, às forças políticas de esquerda que, de forma consequente, defendem os interesses dos trabalhadores e do país, combatem os retrocessos das políticas de direita, e só elas conseguem assegurar mais direitos e contribuir

para a construção de uma alternativa política de esquerda.

Igualmente determinante será o prosseguimento e a dinamização da luta reivindicativa nos diversos locais de trabalho, exigindo respostas aos problemas concretos que afectam os trabalhadores.

A Conferência acontece a poucos meses das eleições para os órgãos nacionais e regionais do STAL, que terão lugar no final do ano.

Antecipando esse momento também muito importante, este é o tempo para reafirmar e apontar caminhos que reforcem a matriz, a unidade e a capacidade de intervenção do STAL - um sindicato reivindicativo, combativo, unitário e de massas, profundamente ligado aos trabalhadores e à defesa dos seus direitos, à causa do Poder Local Democrático, dos valores de Abril, da construção de um Portugal soberano e com futuro!

Capítulo I

As políticas do actual Governo - a situação económica e social

1.1. A luta e a derrota do governo PSD/CDS

Agora que caminhamos para o final da actual legislatura (2015/2019), podemos afirmar que o seu traço mais distintivo foi, sem dúvida, ter sido possível interromper a intensificação da exploração e liquidação de direitos dos trabalhadores, que PSD e CDS tinham em curso na anterior legislatura e projectavam aprofundar se tivessem ganho as eleições de Outubro de 2015, bem como assegurar o início de um processo de reposição e avanços nos direitos dos trabalhadores e do povo.

Tal como os resultados já conhecidos da nossa evolução económica e social confirmam, a reposição, defesa e conquista de direitos das classes trabalhadoras, dos reformados e pensionistas e das famílias em geral, afirmou-se como o principal factor de crescimento económico e criação de emprego desde final de 2015. Os resultados económicos e sociais alcançados nos últimos anos comprovam que a resposta aos problemas

nacionais e ao desenvolvimento do País caminham a par e passo com a elevação das condições de vida dos trabalhadores e do povo.

Os resultados obtidos na actual legislatura permitiram-nos travar e inverter políticas económicas que vinham a ser prosseguidas pelo anterior governo PSD/CDS, mas as opções do actual governo de submissão aos ditames da União Europeia, em termos de redução e controlo do défice orçamental e da dívida pública, têm servido como pretextos para a não reposição de direitos fundamentais dos trabalhadores (nomeadamente aumentos salariais, progressões e promoções dos trabalhadores da Administração Pública) e têm constituído motivo para muitas das lutas que os trabalhadores têm travado na actual legislatura.

A par das lutas que têm vindo a ser travadas pelos trabalhadores, em especial os da Administração Pública, e que prosseguirão até que as suas justas reivindicações sejam satisfeitas, nunca é demais lembrar muito daquilo que

nesta nova fase da vida política nacional foi possível conquistar.

Com a solução política que foi possível alcançar nesta legislatura – um governo minoritário do PS viabilizado com base num compromisso escrito em que o PS se comprometeu a interromper muitas das políticas que vinham a ser prosseguidas pelo anterior governo PSD/CDS, indo muito além do seu programa eleitoral, foram repostos os salários nominais e os feriados roubados; o salário mínimo nacional foi aumentado ainda que ficando aquém do desejado; foram repostos os instrumentos de contratação colectiva no sector público empresarial; eliminaram-se as restrições à contratação de trabalhadores na Administração Local; reverteram-se as privatizações da CARRIS e dos STCP e, ainda que parcialmente, da TAP; pôs-se fim aos cortes nas pensões e promoveu-se o seu aumento; valorizou-se o abono de família, alargou-se o abono pré-natal e o apoio às pessoas com deficiência; ampliou-se a protecção aos desempregados de longa duração e a eliminação do corte no subsídio de desemprego; foi reposto o direito ao pagamento por inteiro do subsídio de Natal; valorizaram-se as longas carreiras contributivas e melhoraram-se as condições de acesso à reforma dos trabalhadores das minas e das pedreiras; garantiu-se a gratuitidade de manuais escolares nos 12 anos de escolaridade obrigatória; reduziram-se os valores das propinas e reforçaram-se componentes da Acção Social Escolar.

Foi possível reduzir taxas moderadoras, alargar a contratação de médicos e enfermeiros, reduzir os custos com medicamentos, alargar a novas vacinas o Plano Nacional de Vacinação, fixar compromissos para a construção de novos hospitais.

Na Administração Pública, em particular, foram repostas as 35 horas, situação já garantida

na quase totalidade das autarquias; garantiu-se a contratação de funcionários e a integração de trabalhadores precários; o fim dos cortes de salários e suplementos; o descongelamento das progressões nas carreiras.

Assegurou-se a gratuitidade do acesso aos museus aos domingos e feriados e retomaram-se programas para a sua valorização, reforçou-se o apoio às artes e à criação artística, inscreveu-se a valorização e apoio à Cinemateca Portuguesa e ao Arquivo Nacional de Imagem em Movimento, reduziu-se o IVA dos espectáculos e dos instrumentos musicais, concretizou-se a criação, na Fortaleza de Peniche, do Museu da Resistência. Aliviou-se o IRS sobre os rendimentos do trabalho, designadamente dos mais baixos rendimentos com o alargamento do mínimo de existência e a criação de dois novos escalões, bem como com a eliminação da sobre-taxa.

Avançou-se com uma forte redução no preço dos passes sociais metropolitanos e municipais dos transportes públicos, medida que teve grande impacto nos orçamentos familiares. Avançou-se com a redução do preço da energia.

Reduziu-se e eliminou-se o Pagamento Especial por Conta que pesava sobre as micro pequenas e médias empresas (MPME) e reduziu-se o IVA da restauração. Garantiu-se apoio à agricultura familiar, a redução dos custos com combustíveis para agricultores e pescadores, medidas de valorização do pescado e dos rendimentos dos pescadores, etc.

Foi ainda possível cortar benefícios aos fundos imobiliários, tributar o património imobiliário mais elevado com a introdução do adicional do IMI e aumentar a tributação sobre os grandes lucros por via do aumento da derrama estadual do IRC.

1.2. O actual governo e as suas políticas

A situação económica e social do nosso país permite-nos tirar algumas ilações sobre a acção deste governo minoritário do PS que foi viabilizado à esquerda, tendo por base uma declaração conjunta que assegurou a implementação de um considerável conjunto de medidas positivas:

- Desmentindo a tese das políticas de direita de que ao País restava, para se viabilizar no plano económico, adoptar como caminho o retrocesso social e o empobrecimento, confirmou-se que a reposição de direitos e a elevação de salários e pensões mesmo com a dimensão limitada alcançada, constituíram fator de criação de postos de trabalho e de crescimento económico – o PIB cresceu 7% em termos reais nos últimos 3 anos, foram criados mais 339 mil postos de trabalho, pagaram-se mais 11 860 milhões de euros em remunerações (+15,1%), as contribuições e quotizações para a Segurança Social cresceram 20,4% (2 mil 863 milhões de euros) e as receitas fiscais do Estado cresceram 13,7% (6 mil 266 milhões de euros);
- Comprovou-se que o caminho verdadeiramente alternativo para resgatar o País da sua dependência e libertar recursos para o seu desenvolvimento é inseparável da ruptura com a política de direita que PS, PSD e CDS têm imposto ao longo de décadas. Caminho que, no essencial, é bloqueado porque em domínios essenciais e opções estruturantes permanecem pela mão do governo minoritário do PS as principais orientações dessa política;
- Desmentiu-se de facto, a tese que PS e governo querem sustentar de que, submetidos ao euro e às imposições da

União Europeia, seria possível dar resposta plena aos problemas estruturais e às necessidades de investimento, para o financiamento de serviços públicos e para a dinamização da produção nacional que o desenvolvimento do País exige – as grandes limitações na evolução do investimento público verificadas na actual legislatura com impacto na qualidade dos vários serviços públicos e na insatisfação crescente das populações e a crescente dependência do exterior para satisfazer as necessidades da procura nacional são disso um claro exemplo!

- Evidenciou-se com maior nitidez e actualidade que é possível e desejável concretizar uma política alternativa de esquerda que respeite e valorize as conquistas e os direitos dos trabalhadores, que conduza a uma muito mais justa distribuição do rendimento nacional e que contribua decisivamente para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e do povo português.

Temos consciência que, sendo importantes os avanços obtidos nesta legislatura, o governo minoritário do PS persiste, externamente na submissão à União Europeia e ao euro, e internamente na convergência com PSD e CDS, sempre que os interesses do grande capital estão em causa.

Tal posicionamento está bem patente nas alterações à legislação laboral; na recusa do aumento do salário mínimo nacional (SMN) para os 650 euros; nos apoios ao grande capital com a renovação de benefícios fiscais, ano após ano, ou a entrega de milhares de milhões de euros de recursos públicos à especulação financeira (como é o caso do Novo Banco), ao mesmo tempo que “disponibilizou” apenas 50 milhões de euros para aumentos salariais na

Administração Pública, apesar destes trabalhadores não terem aumentos salariais há uma década; na recusa da cessação de parcerias público-privado (PPP), de que é exemplo a da Fertagus; no apoio às multinacionais, como a UBER, contra sectores de base nacional, como o do táxi; no arrastamento e insuficiência dos apoios às vítimas dos incêndios florestais; na opção de cedência aos interesses da Vinci/ANA Aeroportos pondo em causa a construção do novo aeroporto de Lisboa; na opção de dar novos benefícios fiscais aos proprietários em vez de revogar a lei dos despejos, defendendo o direito à habitação.

Finalmente, como marca negativa da actual legislatura fica sem dúvida a imposição, com o apoio do PSD, de um processo de transferência de competências e encargos para as autarquias e de desresponsabilização do Estado, ignorando a regionalização como questão crucial do processo de descentralização, como afirmamos mais adiante.

1.3. Eleições legislativas - por uma política de esquerda e soberana que respeite e valorize os trabalhadores

No próximo dia 6 de Outubro, o povo português vai ser chamado às urnas para a eleição de uma nova Assembleia da República, num quadro económico e social bem diferente daquele que se vivia antes das últimas eleições legislativas em Outubro de 2015. Se na altura se vivia um amplo sentimento de descrença quanto ao futuro, hoje, os portugueses vivem uma situação bem diferente, ainda que aqui e ali contraditória, que resulta por um lado, de uma avaliação favorável sobre a situação do País e, por outro lado, por um sentimento particular, em especial junto dos funcionários públicos e dos trabalhadores da Administração Local, de que era possível e desejável ter ido mais além. Infelizmente, os compromissos e as convergências

políticas do PS com o PSD e o CDS impediram nesta como noutras matérias, ir tão longe quanto teria sido possível.

Responsáveis pelo estado a que chegaram áreas como a saúde, a educação, os transportes, a habitação e a própria Administração Pública, PSD e CDS surgem agora articulados com os grandes meios de comunicação social a desresponsabilizarem-se e a procurarem aproveitar-se da inoperância que o actual governo minoritário PS, submetido ao jugo do défice e da dívida pública que lhe é imposto pela União Europeia, demonstrou para resolver muitos dos problemas que aqueles não só não resolveram como aprofundaram. Defendendo hoje o contrário do que fizeram no passado, e que se os portugueses lhes criarem condições para voltarem a governar de imediato retomarão, o PSD e o CDS aparecem hoje demagogicamente em muitos domínios a explorar as reais e justas insatisfações das populações, aproveitando desta forma a incapacidade política do PS para resolver esses problemas.

Apesar da clara tentativa que o PS vai desenvolvendo de chamar a si e valorizar muitas das medidas que permitiram melhorar as condições de vida das populações, os trabalhadores e o povo não esquecem que muitas destas medidas só foram adoptadas porque os partidos à esquerda do PS, obrigaram o PS a fazê-lo já que, por sua estrita vontade, não o faria. Mais ainda, muitos dos avanços alcançados nesta legislatura foram concretizados mesmo contra a vontade do PS, como se prova não apenas pela resistência em os adoptar, como pelo recurso a procedimentos usados para adiar, limitar ou mesmo não concretizar, seja por via das cativações, de atrasos na regulamentação, de interpretações abusivas ou de outros expedientes.

Tudo isto só foi possível, é bom lembrá-lo, porque o PS não elegeu o número suficiente de

deputados para governar e o PCP, na noite das eleições de Outubro de 2015, quando o PS já assumia o resultado como um desaire, veio anunciar que o PS só não formaria governo se não quisesse, pois havia condições à esquerda para afastar a direita do poder, ela que tanto mal tinha feito ao povo e aos trabalhadores nos últimos anos.

Os resultados das últimas eleições legislativas deitaram por terra o argumento tantas vezes invocado por PS, PSD e CDS, de que as eleições legislativas servem para eleger o primeiro-ministro, desvalorizando desta forma o verdadeiro objectivo das eleições legislativas, que é a

eleição de 230 deputados para a Assembleia da República.

As próximas eleições para a Assembleia da República terão de ser encaradas pelos trabalhadores e pelo povo e, em particular pelos trabalhadores da Administração Local, como extremamente importantes para dar mais força na Assembleia da República às forças políticas de esquerda que de forma consequente defendem os interesses dos trabalhadores e do País, combatem os retrocessos das políticas de direita e só elas conseguem assegurar novos avanços e contribuir para a construção de uma alternativa política de esquerda.

Capítulo II

Valorizar o trabalho e os trabalhadores do sector da Administração Local

2.1. A luta pelos direitos

Começamos por recordar que a longa luta desenvolvida pelos trabalhadores da Administração Local, sempre liderada pelo STAL, tem-se traduzido na obtenção de importantes vitórias, com especial dimensão para as alcançadas nos anos 80/90, nas mais diversas matérias, contribuindo para uma maior dignificação das condições de trabalho, ainda que aquém das justas reivindicações dos trabalhadores.

Deram-se, no entanto, passos importantes, sobretudo após a publicação do Decreto-lei 184/89, fixando os princípios enformadores dos vínculos, carreiras e remunerações, seguidamente objecto de regulamentação, especialmente através dos D. Lei 353-A/89, de 16/10, 427/89, de 7/12 e 409/91, de 17/10.

Quanto ao regime de carreiras e retributivo sublinhamos, especialmente, a regulamentação constante do D. Lei 353-A/89, diploma que, no entanto, não deixou de ficar inquinado com medidas fortemente discriminatórias, das quais avulta a distinção entre carreiras verticais e horizontais, fixando para as primeiras 3 anos e para as segundas 4 anos, como mínimo de permanência em cada escalão, para efeitos de progressão.

Registe-se, a propósito, que o STAL combateu tenazmente essa aviltante discriminação, entre outras, conseguindo importantes êxitos, ainda que não tenham sido alcançadas as soluções que justamente se exigiram.

Salientamos, ainda, que esse regime foi acentuadamente melhorado em 1998/99, com a publicação dos D. lei 404-A/98, de 18/12 e 414-

A/98, de 30/12, embora continuando a manter procedimentos injustos, como o atrás referido.

Por outro lado, as disposições constantes dos D. Lei 427/89 e 409/91 contribuíram para uma melhor conceptualização e solidez dos vínculos, dando azo, simultaneamente, à regularização de milhares de situações irregulares, processo que alcançou maior vulto em 1998/99, sobretudo ao abrigo dos D. Lei 81-A/96 e 195/97.

A par disso, outras importantes conquistas se alcançaram, nomeadamente na regulação dos tempos de trabalho e férias, fixando-se, gradualmente, os limites de 35 horas semanais e 7 diárias e o mínimo de 25 dias úteis de férias, regulamentação que foi iniciada com os D. Lei 259/98, de 18/8 e 100/99, de 31 de Março.

Conquistou-se assim um conjunto de direitos de enorme importância para os trabalhadores que, no entanto, foram objecto de um continuado ataque, especialmente a partir de 2004/2005, na sequência da concretização dos princípios divulgados pelo governo de então, salientando-se, especialmente, as Resoluções 102/2005, de 26/6, 109 e 110/2005, de 30/6, 124/2005, de 4/8 e 39/2006, de 21/4 visando, também, a destruição de serviços públicos essenciais para os cidadãos.

De facto, foi na sequência e no fiel cumprimento das políticas delineadas nessas Resoluções que rapidamente se desfiguraram serviços públicos, e se incrementou a destruição de direitos dos trabalhadores, recordando, especialmente, a perversão do regime de aposentação, o congelamento das progressões e suplementos, a instituição do SIA-DAP e a destruição dos regimes de vinculação, de carreiras e retributivo operada pela Lei 12-A/2008 e subsequente regulamentação.

O ataque aos direitos dos trabalhadores ainda mais se acentuou nos anos seguintes, como sabemos, nomeadamente durante o período de intervenção da *troika*, chegando-se à actual

situação em que a recuperação iniciada está muito longe de alcançar o objectivo que se deseja, em correspondência com as mais legítimas aspirações dos trabalhadores.

2.2. Mais salário - recuperar o poder de compra

A situação de congelamento salarial que se vive na Administração Pública, e em particular na Administração Local, perdura há tanto tempo que só uma luta cada vez mais forte pode ultrapassar o fosso salarial entre os diferentes países da União Europeia.

Dez anos depois do último aumento salarial e, no quarto ano de um Governo PS que surgiu do seu compromisso com os partidos à esquerda de proceder à indispensável devolução de salários, pensões e direitos, é inaceitável a manutenção da situação de congelamento salarial.

O facto de não haver aumentos salariais anuais para toda a Administração Pública e em particular para a Administração Local, o seu parente pobre, faz com que milhares e milhares de trabalhadores se sintam profundamente injustiçados e continuem a perder rendimentos.

Sejamos precisos, desde o seu último aumento salarial em 2009, em vésperas de eleições legislativas, os trabalhadores da Administração Local viram o seu salário baixar por via dos aumentos anuais dos preços, por via do aumento dos descontos para a Caixa Geral de Aposentações, que passou a partir de 2011 de 10% para 11%, passando as contribuições para a ADSE de 12 para 14 meses, tendo os descontos subido de 1,5% em 2010 para 3,5% em 2014, por via do aumento do IRS (entre 1 a 6 pontos percentuais) e pelo corte de 10% nos salários superiores a 1500 euros. Só no caso da inflação, entre 2010 e 2018 estima-se que a subida acumulada dos preços neste período tenha sido de 11,8%, como o quadro seguinte mostra.

Varição do Índice de Preços no Consumidor (Inflação)

Anos	Varição Anual %	Varição Total %
2009	-0,83	100,0
2010	1,40	101,4
2011	3,65	105,1
2012	2,77	108,0
2013	0,27	108,3
2014	-0,28	108,0
2015	0,49	108,5
2016	0,61	109,2
2017	1,37	110,7
2018	0,99	111,8

Fonte: Instituto Nacional de Estatística (INE);

Num exercício um pouco mais rigoroso para o universo da Administração Local, tendo por base a informação disponibilizada pela Direcção Geral da Administração Pública (DGAEP) referente aos ganhos mensais dos trabalhadores da Administração Local desde 2010 até 2018 e aplicando aos valores médios mensais dos ganhos salariais destes trabalhadores, os descontos efectuados para a ADSE, a CGA, a tabela de retenção na fonte de IRS e a inflação acumulada neste período, é possível obter valores aproximados da quebra real desses salários, quer em termos médios, quer para as principais carreiras da Administração Local.

É o resultado desse exercício que a seguir se apresenta, para os trabalhadores da Administração Local em geral, para os dirigentes superiores, para os dirigentes intermédios, para os técnicos superiores, para os assistentes técnicos/administrativos e para os assistentes operacionais/operários/auxiliares administrativos.

Remuneração Líquida Total Nominal em 2009 e 2018 e variação do poder de compra da Administração Local entre 2009 e 2018

Rúbricas	2009	2018	Var. percentual do Ganho médio mensal 2009 - 2018
Ganho médio mensal nominal ilíquido	1 101 €	1 149 €	4,4%
IRS (taxa de retenção de 8,0% em 2009 e de 11,3% em 2018 - 2 titulares e um filho)	88 €	130 €	47,4%
CGA (taxa de desconto de 10% em 2009 e 11% a partir de 2011)	110 €	126 €	14,8%
ADSE (taxa de desconto de 1,5% em 2009 e 3,5% a partir de 2014)	17 €	40 €	143,6%
Ganho Nominal Líquido	886 €	853 €	-3,8%
Ganho médio mensal líquido real a preços de 2009	886 €	763 €	-13,9%
Variação do poder de compra médio da Administração Local entre 2009 e 2018			-13,9%

Fonte: Sínteses Estatísticas do Emprego Público 2º trimestres 2012 e 4º trimestre 2018 (DGAEP)

Remuneração Líquida Total Nominal em 2009 e 2018 e variação do poder de compra de um dirigente superior da Administração Local entre 2009 e 2018

Rúbricas	2009	2018	Var. percentual do Ganho médio mensal 2009 - 2018
Ganho médio mensal nominal ilíquido	3 635 €	3 826 €	5,3%
IRS (taxa de retenção de 23,0% em 2009 e de 30,7% em 2018 - 2 titulares e um filho)	836 €	1 175 €	40,5%
CGA (taxa de desconto de 10% em 2009 e 11% a partir de 2011)	400 €	421 €	5,3%
ADSE (taxa de desconto de 1,5% em 2009 e 3,5% a partir de 2014)	55 €	134 €	145,6%
Ganho Nominal Líquido	2 345 €	2 097 €	-10,6%
Ganho médio mensal líquido a preços de 2009	2 345 €	1 876 €	-20,0%
Variação do poder de compra médio de um dirigente superior da Administração Local entre 2009 e 2018			-20,0%

Fonte: Sínteses Estatísticas do Emprego Público 2º trimestres 2012 e 4º trimestre 2018 (DGAEP)

Remuneração Líquida Total Nominal em 2009 e 2018 e variação do poder de compra de um dirigente intermédio da Administração Local entre 2009 e 2018

Rúbricas	2009	2018	Var. percentual do Ganho médio mensal 2009 - 2018
Ganho médio mensal nominal ilíquido	2 813 €	2 808 €	-0,2%
IRS (taxa de retenção de 22,0% em 2009 e de 27,8% em 2018 - 2 titulares e um filho)	619 €	781 €	26,1%
CGA (taxa de desconto de 10% em 2009 e 11% a partir de 2011)	281 €	309 €	9,8%
ADSE (taxa de desconto de 1,5% em 2009 e 3,5% a partir de 2014)	42 €	98 €	132,9%
Ganho Nominal Líquido	1 871 €	1 620 €	-13,4%
Ganho médio mensal líquido a preços de 2009	1 871 €	1 449 €	-22,5%
Variação do poder de compra médio dos dirigentes intermédios da Administração Local entre 2009 e 2018			-22,5%

Fonte: Sínteses Estatísticas do Emprego Público 2º trimestres 2012 e 4º trimestre 2018 (DGAEP)

Remuneração Líquida Total Nominal em 2009 e 2018 e variação do poder de compra de um técnico superior da Administração Local entre 2009 e 2018

Rúbricas	2009	2018	Var. percentual do Ganho médio mensal 2009 - 2018
Ganho médio mensal nominal ilíquido	1 651 €	1 627 €	-1,4%
IRS (taxa de retenção de 14,0% em 2009 e de 18,7% em 2018 - 2 titulares e um filho)	231 €	304 €	31,7%
CGA (taxa de desconto de 10% em 2009 e 11% a partir de 2011)	165 €	179 €	8,4%
ADSE (taxa de desconto de 1,5% em 2009 e 3,5% a partir de 2014)	25 €	57 €	130,0%
Ganho Nominal Líquido	1 230 €	1 087 €	-11,6%
Ganho médio mensal líquido a preços de 2009	1 230 €	973 €	-20,9%
Variação do poder de compra médio de um técnico superior da Administração Local entre 2009 e 2018			-20,9%

Fonte: Sínteses Estatísticas do Emprego Público 2º trimestres 2012 e 4º trimestre 2018 (DGAEP)

Remuneração Líquida Total Nominal em 2009 e 2018 e variação do poder de compra de um assistente técnico/administrativo da Administração Local entre 2009 e 2018

Rúbricas	2009	2018	Var. percentual do Ganho médio mensal 2009 - 2018
Ganho médio mensal nominal ilíquido	1 028 €	1 013 €	-1,5%
IRS (taxa de retenção de 7,0% em 2009 e de 10,0% em 2018 - 2 titulares e um filho)	72 €	101 €	40,7%
CGA (taxa de desconto de 10% em 2009 e 11% a partir de 2011)	103 €	111 €	8,4%
ADSE (taxa de desconto de 1,5% em 2009 e 3,5% a partir de 2014)	15 €	35 €	129,9%
Ganho Nominal Líquido	838 €	765 €	-8,7%
Ganho médio mensal líquido a preços de 2009	838 €	684 €	-18,4%
Variação do poder de compra médio de um assistente técnico/admin. da Ad. Local entre 2009 e 2018			-18,4%

Fonte: Sínteses Estatísticas do Emprego Público 2º trimestres 2012 e 4º trimestre 2018 (DGAEP)

**Remuneração Líquida Total Nominal em 2009 e 2018 e variação do poder de compra
de um assistente operacional/operário/aux da Ad. Local entre 2009 e 2018**

Rúbricas	2009	2018	Var. percentual do Ganho médio mensal 2009 - 2018
Ganho médio mensal nominal ilíquido	805 €	827 €	2,7%
IRS (taxa de retenção de 5,0% em 2009 e de 5,5% em 2018 - 2 titulares e um filho)	40 €	45 €	13,0%
CGA (taxa de desconto de 10% em 2009 e 11% a partir de 2011)	80 €	91 €	13,0%
ADSE (taxa de desconto de 1,5% em 2009 e 3,5% a partir de 2014)	12 €	29 €	139,7%
Sobretaxa de IRS - 3,5%	0 €	0 €	
Ganho Nominal Líquido	672 €	661 €	-1,6%
Ganho médio mensal líquido a preços de 2009	672 €	592 €	-12,0%
Variação do poder de compra médio de um assistente operacional/operário/aux da Administração Local entre 2009 e 2018			-12,0%

Fonte: Sínteses Estatísticas do Emprego Público 2º trimestres 2012 e 4º trimestre 2018 (DGAEP)

Com uma grande margem de rigor e, tendo por base os quadros anteriores, podemos afirmar que os trabalhadores da Administração Local nos últimos 10 anos sofreram em média uma quebra real do seu salário de 13,9%. Por cargos e carreiras, esta quebra salarial varia entre um máximo de 22,5% nos dirigentes intermédios, e um mínimo de 12% para os assistentes operacionais/operários/auxiliares administrativos.

Se é verdade que o efeito induzido do aumento do salário mínimo nacional, que na actual legislatura subiu de 505 euros para 600 euros, sobre os salários mais baixos da Administração Local permitiu repor aos salários mais baixos das carreiras de operários, auxiliares administrativos e

assistentes operacionais parte considerável do seu poder de compra, outras carreiras da Administração Local, como os assistentes técnicos e administrativos, os técnicos superiores e os dirigentes, não tendo beneficiado dessa actualização do salário mínimo nacional, continuam a sofrer na pele o congelamento geral dos salários na Administração Local.

Esta é a realidade nua e crua sofrida pelos trabalhadores da Administração Local, a que o actual Governo terá de dar resposta urgentemente, descongelando os salários da Administração Pública e em particular os da Administração Local e procedendo à reposição do poder de compra perdido

por estes trabalhadores ao longo dos últimos 10 anos.

Mas quando PSD e CDS, partidos responsáveis pelos maiores ataques aos direitos e rendimentos dos trabalhadores, aparecem hoje a pedir aumentos salariais para os trabalhadores da Administração Pública, todos percebemos a hipocrisia que se esconde por trás desta posição e a operação de lavagem que está em curso, agora que as eleições legislativas se aproximam.

O descongelamento salarial e a reposição do rendimento salarial de todos os trabalhadores da Administração Pública, e em particular da Administração Local, assumem cada vez mais um carácter urgente e não podem ser bandeiras que a direita demagogicamente venha a desfraldar.

2.3. Dignificar as carreiras e profissões. Exigir uma avaliação de desempenho justa

O regime criado pela famigerada Lei 12-A/2008, que cilindrou as carreiras, permanece imutável: a sua estrutura corresponde, na generalidade, a uma única categoria.

Persistem algumas, as chamadas ainda “não revistas”, como é o caso das carreiras de Informática, Bombeiros Profissionais, Fiscais, Polícias Municipais e Trabalhadores do Tráfego Fluvial, que o governo procura igualmente reduzir à expressão mais simples, em termos semelhantes ao que sucede por força daquela lei, objectivo a que os trabalhadores se têm justamente oposto, com a maior tenacidade.

No entanto, não se tendo operado a revisão dessas carreiras, nas condições que temos reclamado, os trabalhadores continuam numa espécie de letargia, impedidos, na prática, dos direitos de evolução normal nas carreiras, com a devida valorização remuneratória.

São assim comuns a todas as carreiras as injustiças que as afectam, especialmente desde 2008/2009, decorrentes, por um lado, da

proibição de progressões que existiu até 2018 e, por outro lado, do direito de acesso a categorias superiores, pela redução, na generalidade, a uma categoria única.

A tudo isso soma-se a absoluta ausência de qualquer actualização salarial, desde 2009, excepto, naturalmente, a decorrente do pagamento obrigatório da retribuição mínima mensal garantida (RMMG).

Estão assim decorridos 10 anos, sem qualquer actualização anual, como já se assinalou, mantendo-se vigente quer a chamada Tabela Remuneratória Única (TRU), aprovada pela Portaria 1553-C/2008, de 31 de dezembro, quer o valor dos índices 100, base de cálculo das chamadas carreiras ainda não revistas e subsistentes, o que tudo conduz a um autêntico caos, dando azo, na nossa opinião, a grosseiras perversões procedimentais e até a autênticas irregularidades, sob o ponto de vista legal.

Disso mesmo é exemplo paradigmático o D. Lei 29/2019, estabelecendo a chamada “remuneração-base” da administração pública em €635,07 e referindo que corresponde ao 4.º nível remuneratório, o que significa que o governo mantém as três primeiras posições, formalmente constantes da TRU, todos inferiores à rmmg.

Ora, isso viola grosseiramente o artigo 148.º da LTFP, determinando que a TRU não pode prever valores inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG), acrescentando que da falta de actualização dessa TRU, conjugada com a actualização anual da rmmg, cada vez está mais degradada a proporcionalidade que tem de existir entre os diversos níveis remuneratórios, como impõe o artigo 147.º, da mesma LTFP.

A par disso, aquele Decreto-lei vem ainda impedir o direito de progressão dos trabalhadores que passem a auferir os referidos €635,07, privando-os da pontuação que para esse efeito já hajam obtido, o que constitui um autêntico roubo desse

direito, o que consideramos uma grosseira violação do artigo 156.º da LTFP e da Lei do Orçamento de Estado (LOE). De facto, retira-se, por um decreto-lei, aquilo que diplomas de nível superior – a LTFP e a LOE/2019 – estabelecem, o que nos parece manifestamente inconstitucional.

Concluimos assim, que a actual situação de carreiras e vencimentos é deplorável, impondo-se por isso, fortalecer e levar à prática as nossas justas reivindicações no sentido da sua urgente modificação.

Neste contexto, quanto às carreiras, o objectivo fundamental deverá passar pela recuperação da estrutura vigente até 2009, destruída, como dissemos, pela Lei 12-A/2008 e subsequente regulamentação, reformulando, com as devidas adaptações, os grupos profissionais que então existiam e as respectivas carreiras, partindo do princípio essencial de que é imperioso salvaguardar a profissão de cada trabalhador e as funções que a essa profissão competem.

De facto, a descrição funcional generalizada, constante do anexo à LTFP, atinente às únicas três “carreiras” aí previstas, tem dado azo aos mais deploráveis abusos, incentivando despudoradamente a polivalência e a flexibilidade funcional.

Impõe-se, por isso, que se retome e complete o processo de recuperação que já foi objecto de avaliação em plenários inter-regionais, com redobrado empenhamento, tendo em conta não só as carreiras destruídas pela citada Lei 12-A/2008 mas também as chamadas “não revistas” e “subsistentes”, no sentido de a todas se aplicarem os mesmos princípios, tendo em conta a defesa das profissões, instituição de uma estrutura que permita uma efectiva evolução, por progressão, na categoria e por promoção de uma determinada categoria para outra superior.

Reconhecemos que este é um trabalho complexo e cheio de escolhos. Mas impõe-se que se trilhe,

com a maior ponderação e consistência, para que, um dia, possa dar frutos.

Quanto aos salários, indissociavelmente ligados à continuada desvalorização das carreiras, a situação é verdadeiramente pavorosa, excepto a decorrente da rmmg, actualmente de €600,00 que já absorveu os 3 primeiros níveis da TRU, acrescentando no corrente ano a fixação em €635,07 da remuneração mínima atribuível na administração pública, como atrás referimos.

Confrontamo-nos assim com uma vultosa perda do poder de compra dos trabalhadores, situação só amenizada relativamente aos abrangidos pela actualização da rmmg, cuja maioria está, no entanto, fortemente prejudicada pela supressão dos pontos decorrentes da respectiva avaliação e consequente bloqueio de evolução na categoria.

Deste modo, importa exigir a urgente reformulação da TRU, de forma a, por um lado, não prever valores inferiores à remuneração mínima mensal garantida na administração pública, ou, pelo menos, inferiores ao smn, e, por outro lado, manter a proporcionalidade entre os diversos níveis remuneratórios, sendo isto o mínimo que se impõe, em cumprimento do disposto nos já citados artigos 147.º e 148.º da LTFP.

No entanto, o que se nos afigura correcto e justo é que essa reformulação, assentando naqueles princípios, tenha sempre em conta a perda do poder de compra dos trabalhadores da Administração Local, estimado em cerca de 13,9%, reportando-se ao período de 2009 a Outubro de 2018, como acima se descreve.

Parece assim adequado e justo que se construa uma Tabela cujo primeiro nível seja de €650,00, valor reivindicado pelo Movimento Sindical Unitário, fixando-se os restantes em valores que mantenham entre si o distanciamento normal de cinquenta euros, actualmente existente, reformulação exigível a todos os títulos, inclusive para integral observância dos preceitos atrás referidos.

De facto, uma reformulação dessa natureza apresentará uma efectiva observância quer da sua conformação com o valor da rmmg, quer com a proporcionalidade que a lei obriga a observar, como impõem os citados normativos legais.

Portanto, construir uma tabela dessa natureza não é, no fundo, mais do que apenas respeitar comandos legais cuja observância é imposta a todos os cidadãos, incluindo, naturalmente, o governo.

Construindo-se assim essa Tabela, é também imperiosa sua aplicação a todas as carreiras, inclusive as que ainda se regem por escalas indiciárias, completamente obsoletas, nomeadamente porque os respectivos valores são calculados com base no chamado índice 100, ainda vigente e imutável também desde 2009!

Reportando-nos ao índice 100 das carreiras gerais e especiais, cujo valor é de €343,28, recordamos que, em 2009, representava cerca de 76,28% da rmmg (€450,00), enquanto agora, passados 10 anos, se reduz a 57,21%!

Exercício idêntico, para os índices 100 das carreiras de bombeiros profissionais, configuraria idêntica degradação, traduzida nos seguintes valores:

- Bombeiros sapadores: - o valor do índice 100, €616,60, representava em 2009, 137% da rmmg, enquanto agora representa apenas 102,76%;
- Bombeiros municipais: - o valor do índice 100, €479,37, representava em 2009, 106,52% da rmmg, enquanto agora representa apenas 79,90%!

Isto dá-nos o panorama da situação, tão inqualificável e vergonhosa quanto é certo que as referidas escalas indiciárias estão, em certos casos, tão degradadas que nem sequer contêm valores iguais ou superiores à rmmg, pelo que essa situação degradante é idêntica à que acima referimos a propósito da TRU.

Assim, dando alguns exemplos, constatamos que:

- O índice inicial da categoria de bombeiros de 2.^a classe é o 115, valendo apenas €551,27, o segundo vale €613,59 e apenas o terceiro, €666,32, supera ligeiramente a remuneração mínima da administração pública!
- Todos os índices das carreiras gerais inferiores ao 175 ficam abaixo da rmmg e todos os inferiores ao 185 não atingem a remuneração mínima da administração pública, situações que se constata em diversas carreiras, ainda sujeitas a esses valores indiciários, como, por exemplo:
 - Fiscais de obras, de serviços de água e/ou de saneamento e de serviços de higiene e limpeza;
 - Marinheiro e motorista de tráfego fluvial.

São situações que, para além de ilegais, são de uma atroz injustiça e desumanidade.

Consequentemente, o caminho a percorrer é o da urgente reposição de um mínimo de dignidade de que os trabalhadores têm sido esbulhados, caminho que deverá inspirar-se nos princípios atrás afluídos, isto é, o da recuperação das carreiras e da instituição de tabelas salariais que traduzam a valorização que há muito tempo se exige.

Mas a questão dos salários não pode resumir-se à remuneração-base, porquanto tem de englobar outras prestações remuneratórias, nomeadamente os suplementos subjacentes ao exercício de funções em determinadas condições de trabalho.

Referimo-nos, por exemplo, e especialmente, à gritante inobservância, por parte dos sucessivos governos, de normas da sua própria autoria, como é o caso da falta de regulamentação do subsídio de insalubridade, penosidade e risco, prevista pelo menos desde 1989, no D. Lei 184/89, como continuou a sê-lo, de forma mais detalhada, em 1998, pelo Decreto-lei 53-A/98, normas que

todavia teriam de ser desenvolvidas, em sede de regulamentação e num prazo há longos anos ultrapassado e que os sucessivos governos sempre obstinadamente ignoraram!

Referimo-nos, também, à brutal redução, desde 2012, dos acréscimos devidos pela prestação de trabalho extraordinário que, apesar de alguma recuperação, continuam significativamente reduzidos na própria LTFP.

Outras situações existem, de gritante falta de regulamentação, como é o caso da afectação dos trabalhadores a piquetes, sem qualquer compensação e à prestação de serviço, sob a modalidade de isenção de horário de trabalho.

Este panorama envolve assim um conjunto de situações que se vêm arrastando há longos anos,

com a total conviência do governo, apesar da luta e justas reivindicações dos trabalhadores, no sentido da sua alteração.

Salienta-se, ainda, que a recuperação da estrutura de carreiras que se referiu nunca será a desejável se a evolução dos trabalhadores, nomeadamente por progressão, continuar a ser fortemente restringida pelas regras de um sistema de avaliação, obsoleto, burocrático e discriminatório, como sem dúvida é o SIADAP, sistema cuja revogação se impõe há muito tempo, simplificando-o e pondo fim às famigeradas quotas, fontes de onde brotam inúmeras injustiças de todo o tipo.

Por tudo isto, impõe-se incrementar e endurecer a luta, na senda de recuperação de direitos, inspirada pela dignidade e justiça que os trabalhadores merecem e a que justamente aspiram.

Prioridades Reivindicativas:

Aumento real dos salários e das pensões em 4% com um mínimo de €60 nas remunerações até €1500;

Aumento do salário mínimo na Ad. Pública em 2019 para €650, e a sua fixação a curto prazo em €850;

Actualização do subsídio de refeição para €6,50;

Reformulação da TRU, iniciando-se em €650,00 e mantendo a proporcionalidade entre os diversos níveis, nos termos do artigo 147.º da LTFP;

Recuperação de todas as carreiras gerais, especiais e corpos especiais, com base na estrutura existente, antes da Lei 12-A/2008, com as devidas adaptações;

Recuperação e valorização das profissões, com regras eficazes e justas de progressão e promoção;

Recuperação de todo o tempo de serviço para efeitos de progressão, incluindo a salvaguarda dos pontos obtidos na avaliação de desempenho;

Regulamentação de todos os suplementos remuneratórios, especialmente do subsídio de penosidade, insalubridade e risco, IHT e “piquete” e recuperação do valor total dos acréscimos devidos pela prestação de trabalho extraordinário;

Revisão da LTFP, adequando-a à Ad. Local, especialmente as normas asfíxiadoras da contratação colectiva, as permissivas da precariedade e outras redutoras de direitos dos tempos de trabalho, férias e faltas;

Revogação do SIADAP, substituindo-se por um sistema de avaliação, desburocratizado, simplificado e isento de quotas;

Considerando o peso e importância da ADSE, IP, na qualidade de vida e saúde dos trabalhadores, adoptar medidas que garantam uma ADSE pública e solidária, ao serviço dos beneficiários.

2.4. Melhorar as condições de trabalho

O trabalho, a sua organização e execução, deve ocorrer em condições socialmente dignificantes, facilitadoras da realização pessoal e permitir conciliar a vida profissional com a vida familiar e o lazer. Estes são princípios fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa.

O impacto das boas ou más condições de trabalho reflecte-se na qualidade de vida e, consequentemente, na saúde dos trabalhadores. O desgaste físico e emocional, os baixos salários, a sobrecarga de trabalho, os horários, a distribuição do tempo de trabalho e a baixa valorização social de várias actividades são factores que influenciam negativamente a qualidade de vida e a saúde dos trabalhadores. A estes acrescem os movimentos repetitivos, as posturas incorrectas e sem pausas, a penosidade e a insalubridade. Circunstâncias da natureza do nosso trabalho que levam à acumulação da fadiga, à diminuição da capacidade para o trabalho e ao aumento do risco de desconforto e de dor.

O ritmo intensivo de trabalho e a pressão do mesmo também influenciam a saúde do trabalhador, conduzem a novas doenças e a um crescente mal-estar físico e psicológico. Em síntese, o trabalho deve ser exercido em condições adequadas, pois de outro modo, a saúde do trabalhador é prejudicada.

Nos dias de hoje é genericamente aceite que o sucesso das organizações está intimamente relacionado com a qualidade das condições de trabalho existentes. Com efeito, as condições de segurança e saúde no trabalho concorrem para o aumento da motivação dos trabalhadores, para a diminuição da ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que anualmente ocorrem em todo o mundo 270 milhões de acidentes de trabalho e são declaradas 160 milhões de doenças profissionais, de que resulta a morte de dois milhões de trabalhadores. Na União Europeia, estima-se que mais

de 150 mil trabalhadores morram de doenças profissionais, perdendo-se vários milhões de dias de trabalho com consequências na capacidade produtiva de cada país. Segundo o Eurostat, morrem todos os anos na União Europeia 5720 trabalhadores em consequência de acidentes de trabalho, estimando-se que um a cada minuto e meio.

Em Portugal, e nomeadamente no nosso sector, não são divulgados os dados que nos permitam uma análise rigorosa mas, daquilo que se conhece dos locais de trabalho, percepção-se uma elevada sinistralidade e um “longo calvário” no reconhecimento das doenças profissionais.

Na Administração Local desenvolvem-se múltiplas actividades que são o “cimento” da vida das populações nas diversas localidades do país. Não é possível, no Portugal actual, viver sem recolha de lixo, sem saneamento básico, sem distribuição de água, sem cemitérios, sem manutenção de vias, etc. Actividades, algumas delas, que pela sua natureza funcionam sem interrupção, o que coloca, desde logo, a necessidade do trabalho por turnos e do trabalho nocturno em muitas das entidades empregadoras.

Mas, ao contrário do que seria expectável, verificamos no nosso sector que as condições de trabalho são, de um modo geral, más, tal como são obsoletos e desadequados muitos dos equipamentos e instrumentos de trabalho. Verificam-se em muitos locais de trabalho situações próprias do século XIX: oficinas com telhados de amianto e com temperaturas extremas; carpintarias sem extracção de poeiras e microfibras; inexistência de balneários ou balneários sem ventilação adequada e com péssimas condições de higiene; salas de trabalho sem ventilação e luz adequada; equipamentos de protecção individual (EPI) inexistentes ou desajustados, muitas vezes resumidos a botas e colete reflector e uma baixíssima protecção colectiva.

Neste quadro, marcado ainda pelo progressivo envelhecimento da mão-de-obra, por actividades com um elevado grau de insalubridade,

penosidade e risco e pelo surgimento de “novos riscos”, a rejeição pela bancada parlamentar do PS (à excepção de 18 deputados que se abstiveram) ao lado do PSD, dos Projectos de lei apresentados pelo PCP que previam a regulamentação do suplemento de insalubridade, penosidade e risco, constituiu uma decisão que não podemos deixar de condenar. Pela nossa parte, continuaremos a lutar por este suplemento, cuja atribuição, enquanto justa compensação decorrente da natureza e condições de execução do trabalho, constitui um direito e não um privilégio.

É imperioso que se cumpra a legislação e que, em cada entidade empregadora, exista um serviço de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), que previna os riscos profissionais e promova e proteja a saúde dos trabalhadores. Serviço que, segundo a definição da Direção-geral da Saúde (DGS), deve ser “uma área de intervenção que valoriza o local de trabalho como espaço privilegiado para a prevenção dos riscos profissionais, a protecção e promoção da saúde e o acesso dos trabalhadores aos Serviços de Saúde e Segurança do trabalho”.

Os nossos locais de trabalho não podem continuar a ter um técnico de Saúde e Segurança no trabalho fechado em gabinete, e medicina do trabalho em carrinhas, que visitam os trabalhadores uma vez por ano. Não é aceitável e, dependendo do número de trabalhadores, pode até ser ilegal.

Existindo no nosso sector áreas de elevada sinistralidade, é cada vez mais importante o acompanhamento deste grave problema, sendo frequente o declinar de responsabilidades das entidades empregadoras nas seguradoras, e ambas a tratar muitas vezes mal o trabalhador, empurrando-o ora para o SNS, ora para a ADSE, nomeadamente nos processos de recaída. É necessário ter presente que, a responsabilidade perante o trabalhador é da entidade empregadora, que deve acautelar e acompanhar o trabalhador na relação com a seguradora.

Neste âmbito da sinistralidade e, em especial, na reparação do dano, repudiamos de forma

veemente a decisão do Tribunal Constitucional que, negando o pedido do Provedor de Justiça da inconstitucionalidade do artigo 41.º do Decreto-Lei 503/99 de 20 de Novembro, com a redacção dada pelo artigo 6.º da lei n.º 11/2014 de 06 de Março, introduzida pelo anterior governo PSD/CDS, decidiu que os trabalhadores em funções públicas não têm o direito a acumular a pensão devida por acidente de trabalho ou por doença profissional com o salário. Ou seja, se um trabalhador em funções públicas for vítima de acidente de trabalho ou de doença profissional e ficar com uma incapacidade permanente, e a quem tenha sido determinado o pagamento da indemnização, não só não recebe esse valor indemnizatório devido à proibição de acumulação deste montante com a sua remuneração mensal, como depois da aposentação, o montante a que justamente tem direito ser-lhe-á retirado do valor da sua pensão, contrariamente ao que acontece, e bem, no sector privado.

Esta situação, há muito denunciada pelo STAL, constitui uma grosseira perversão do regime legal e as clamorosas injustiças que encerra são incompatíveis com um verdadeiro Estado de Direito Democrático, pelo que reafirmamos a exigência da sua correcção, o que diga-se, já poderia ter sido concretizado, caso o PS tivesse votado favoravelmente os projetos-lei nesse sentido, apresentados pelo PCP, BE e o PEV.

Outro dos problemas, com particular incidência nas áreas operacionais, é a polivalência, resultado do processo de destruição das carreiras, sendo este um dos factores que concorre para a desregulação do trabalho com condições de segurança.

Acresce o abandono, quase por completo, das avaliações de risco inerentes a cada actividade com a consequente atribuição aleatória de equipamentos de protecção individual (EPI) genéricos (luvas, botas e colete reflector), e a quase inexistência de protecção colectiva. A entidade empregadora demite-se das suas responsabilidades, ouvindo-se frequentemente “nós compramos os

EPI mas eles não os usam”, transferindo para a vontade própria de cada trabalhador uma responsabilidade que é da entidade.

Do conjunto dos problemas de saúde no local de trabalho, decorrentes muitos deles de acidentes de trabalho, surgem um conjunto de patologias designadas como doenças profissionais. As doenças profissionais, iguais a todas as outras, distinguem-se destas pelo facto de terem a sua origem em factores de risco existentes no local de trabalho.

Neste plano, constatamos positivamente, após vários anos de inactividade, a realização, em Abril passado, de uma reunião da Comissão Nacional de Revisão da Lista das Doenças Profissionais, tendo a CGTP-IN assento nessa comissão, cujo trabalho de revisão da lista de doenças profissionais – que

não é actualizada desde 2007 – é de grande importância para a certificação, graduação e reconhecimento de uma doença profissional.

Por último, uma referência à ADSE, subsistema público dos trabalhadores da administração pública, alvo de uma enorme ofensiva por parte dos grandes grupos privados da saúde. Tudo faremos para que a ADSE se mantenha pública e solidária e inclua todos os trabalhadores em contrato individual de trabalho, alargamento que é justo e necessário.

As condições de trabalho são matéria de acção e luta de todo o Sindicato e constituem no local de trabalho um importante campo de unidade dos trabalhadores, pelo que importa agir a todos os níveis para que o trabalho se faça observando-se a segurança do trabalhador e a sua saúde.

Prioridades Reivindicativas:

Prosseguir a luta pela implementação de uma verdadeira cultura de saúde e segurança com organização de serviços de SST nos locais de trabalho, cumprindo-se a lei e rejeitando a “medicina avulsa” e a “segurança avulsa”;

Pugnar pela identificação, nas organizações, das diversas actividades e das profissões e tarefas de cada um, e dar combate à polivalência;

Exigir a realização de avaliações de risco nos locais de trabalho e nas diversas actividades, essenciais à definição da protecção colectiva e protecção individual e ao combate à sinistralidade laboral;

Defender a sensibilização e formação contínua de todos os trabalhadores como prática integrada na política de saúde e segurança;

Dinamizar e intensificar a eleição de representantes dos trabalhadores para a SST.

Exigir o respeito pelo direito de negociação de regulamentos internos destinados a questões específicas nomeadamente controlo de alcoolemia e outros consumos, dados biométricos e videovigilância;

Exigir o direito de acompanhar a organização do trabalho, na definição e implementação, nomeadamente: de horários de trabalho, trabalho nocturno e por turnos, ritmos, pressão de trabalho e pausas;

Lutar pelo reconhecimento de actividades de elevada penosidade, insalubridade e risco na Administração Local, com a consequente implementação do suplemento de insalubridade, penosidade e risco;

No âmbito da sinistralidade e na reparação do dano, continuar a luta pelo direito à justa reparação nos moldes aplicáveis aos trabalhadores do sector privado;

Reforço da participação dos trabalhadores nos locais de trabalho, através da valorização dos trabalhadores para a SST, incluindo a revisão do actual processo de eleições, agilizando-o e simplificando-o, facilitando a realização dos processos eleitorais.

2.5. Erradicar a precariedade

Em Portugal a precariedade está hoje generalizada e afecta centenas de milhares de trabalhadores, em especial os mais jovens, constituindo-se como um instrumento de assédio moral sobre todos os trabalhadores e de pressão para a baixa dos salários.

A precariedade é a insegurança no emprego e a incerteza na vida dos trabalhadores e das suas famílias e um factor que contribui para a degradação das relações de trabalho e da qualidade dos serviços públicos.

Contudo, tem sido o Estado a desrespeitar a regra básica de que a uma necessidade permanente de trabalho corresponde um vínculo laboral estável, atentando contra o próprio princípio constitucional da segurança no emprego. É o Estado que não cumpre o direito comunitário, ao não transpor, desde 2001, a Directiva 1999/70/CE de 28 de junho, que estabelece os princípios do não abuso e da não discriminação no recurso à contratação a termo. Foi com a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a par da destruição das carreiras, que o Estado ajudou a fomentar a precarização dos vínculos de trabalho nas Administrações Públicas.

No sector da Administração Local, as políticas de subfinanciamento, de cortes, de redução obrigatória de trabalhadores e de limites à contratação empurraram as autarquias para a margem da lei. A conveniência, a passividade e o conformismo de autarcas e gestores alimentaram os abusos e a enorme mancha da precariedade.

Por isso o combate à precariedade sempre foi uma prioridade para o STAL, sob o objetivo de fazer prevalecer os princípios constitucionais inerentes à segurança de emprego, ao direito à

justa retribuição e à dignificação das condições de trabalho.

Mas o Estado não pode afirmar que quer combater a precariedade e continuar a permitir que os trabalhadores sejam submetidos a este tipo de exploração. Não é admissível que a administração e as diversas entidades, se sirvam de todos os expedientes disponíveis desde o uso abusivo da contratação a termo e do trabalho temporário, ao falso trabalho independente, à utilização de estágios e ao trabalho dos desempregados (programas CEI e CEI+; POT – MADEIRA; RECUPERAR – AÇORES), para preenchimento de postos de trabalho.

A luta persistente dos trabalhadores e a nova correlação de forças no Parlamento abriram caminho à regularização da precariedade na Administração Pública, registando-se a publicação da Lei 112/2017, diploma que estabeleceu os termos do programa de regularização extraordinária dos vínculos precários dos trabalhadores da Administração Pública, das Autarquias Locais, do Sector Empresarial do Estado e do Sector Empresarial Local, o PREVPAP. Não sendo a solução para os graves problemas do sector, o STAL entendeu que esta era uma oportunidade para corrigir e regularizar a situação de milhares de trabalhadores, exigindo o respeito pelo direito de negociação, o que continua a não ser cumprido.

A aplicação da lei às autarquias ficou dependente do levantamento prévio, a realizar pela Direção Geral das Autarquias Locais (DGAL), sobre as situações de vínculos precários. De acordo com esse levantamento, de um universo de 3642 (Câmaras Municipais, Juntas de Freguesia, Empresas locais, Serviços Municipalizados e Entidades Intermunicipais), responderam 2344 entidades. Destas, apenas 1381

confirmaram a existência de trabalhadores com vínculos precários, num total de 15.758, o que correspondia a 14% dos trabalhadores. No entanto, o relatório divulgado em Fevereiro de 2017, com dados reportados a 30 de Junho de 2016, registava 26 mil e 985 trabalhadores com vínculos precários, e o mesmo relatório não

considerou como trabalho precário as situações de falso *outsourcing* e o trabalho temporário.

Decorridos mais de dois anos sobre a entrada em vigor da Lei 112/2017, a situação de regularização de vínculos precários na Administração Local, tendo em conta os dados disponibilizados, é a seguinte:

PROCEDIMENTOS CONCURSAIS ABERTOS				
LEVANTAMENTO DGAL	TOTAL	MUNICÍPIOS	JUNTAS/UNIÕES	OUTROS
15758	8528	6060	2316	152

Fonte: Elaboração própria

Portanto, dos 15758 trabalhadores com vínculo precário, está por regularizar a situação de 7230 trabalhadores. Este é também o resultado de um modelo complexo, carregado de ambiguidades e de obstáculos que foram sendo sucessivamente levantados, como foi a tentativa de excluir trabalhadores, em fase de apreciação do requerimento ou em fase de procedimento concursal, devido ao facto de não possuírem as habilitações requeridas.

Note-se ainda que, no caso do Sector Empresarial do Estado, em que o processo de integração dos trabalhadores não depende de procedimento concursal, a integração de precários nos quadros deveria estar concluída até 31 de Maio de 2018. Todavia, também aqui os processos de regularização estão longe de cumprirem os prazos.

Aliás, como resultado da nossa actividade e do contacto com os trabalhadores, o que se constata é que a esmagadora maioria das entidades empregadoras da Administração Local continua a recorrer aos vínculos precários. Assim, não nos espantaria se hoje, o número de trabalhadores com vínculo precário, a desempenhar funções de carácter permanente, for superior ao que a DGAL registou em 2016!

É por tudo isto que o combate contra a precariedade, pelo trabalho com direitos, terá que continuar de forma decidida e com mais força!

Só respeitando e valorizando o trabalho e os trabalhadores será possível defender o Poder Local e a suas funções e prestar melhores serviços à população.

Prioridades Reivindicativas:

Exigir a eliminação de todas as normas legais, nomeadamente, do regime dos contratos Emprego/Inserção (CEI), que facilitam a precariedade e o recurso ao trabalho temporário para responder a necessidades permanentes das empresas e serviços;

Pugnar pela alteração do regime de contratação a termo, por forma a restringir a sua aplicação e a permitir a sua convolação em contratos sem termo;

Exigir a integração de todos os trabalhadores que se encontrem em situação de precariedade, reivindicando a abertura dos concursos e o respeito pela carreira/posição remuneratória correspondente à antiguidade do exercício das respectivas funções.

Exigir a garantia do ingresso na respectiva carreira, em lugares dos mapas de pessoal dos estagiários, com contrato celebrado para o efeito;

Combater a externalização de serviços e sub-contratação de trabalhadores, com garantia de contratação directa para postos de trabalho que respondam a necessidades permanentes.

Exigir a inclusão de cláusulas nos concursos públicos para contratação de serviços ou concessões, bem como nos da criação de entidades empresariais municipais, que impeçam o recurso a contratação precária, recurso a empresas de trabalho temporário e utilização de mão-de-obra barata;

Reivindicar mais meios e competências para a ACT e uma intervenção e fiscalização mais eficazes que impeçam o recurso à contratação de trabalhadores com vínculo precário para o desempenho de funções permanentes.

2.6. Valorizar a negociação efectiva, promover a contratação colectiva

A negociação das condições de trabalho sempre andou lado a lado com as relações laborais no seio das empresas, mas apenas com a organização colectiva dos trabalhadores, deu o salto fundamental para uma verdadeira negociação colectiva das condições de trabalho, com os primeiros processos informais de contratação colectiva, nascida dos processos reivindicativos no início da revolução industrial, que viriam a dar origem aos sindicatos (formalmente considerados) à contratação colectiva (“legalizada”) e ao próprio direito do trabalho.

Trata-se de um direito que, por um lado, emergiu do reconhecimento de que só são possíveis relações de trabalho equilibradas se o trabalhador

for representado colectivamente, por intermédio dos sindicatos e que, por outro, assenta na necessidade de normalização das relações de trabalho nas empresas e nos serviços públicos, estruturada em compromissos colectivos que garantam estabilidade.

Por tudo isto a negociação e contratação colectivas são consideradas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), como direitos humanos fundamentais que, em Portugal, se encontram inscritos na Constituição de Abril, que atribui o seu exercício em exclusivo aos sindicatos.

No quadro das relações de forças existentes, esses direitos têm sido exercidos pelos sindicatos, produzindo importantes resultados no âmbito da redistribuição da riqueza produzida nas empresas, públicas e privadas, que tiveram como

resultado principal a melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores abrangidos por convenções colectivas.

Já no que diz respeito à negociação colectiva em sentido estrito, a negociação das condições de trabalho com os sucessivos governos, quer no âmbito público, quer no âmbito privado, tem sido tratado como uma mera formalidade a cumprir, como simulacros de negociação, sem efeitos práticos.

Os exemplos são muitos, quer no âmbito da participação na elaboração da legislação laboral, inscrita no Código do Trabalho, onde raras são as propostas apresentadas pelos sindicatos que acabam por ser transcritas para a lei, quer no caso do sector público, patente no desrespeito e na completa ausência de respostas à PRC – Proposta Reivindicativa Comum – apresentada anualmente pela Frente Comum; no caso das carreiras especiais da Administração Pública, ainda por regulamentar, apesar das sucessivas propostas sindicais apresentadas, quer ainda no mero cumprimento do calendário e da legislação, no âmbito da negociação salarial anual, por exemplo.

Ora, uma verdadeira negociação colectiva com um governo exige muito mais que o mero cumprimento das formalidades e obrigações legalmente instituídas, o que não sucede há já largos anos.

Aliás, no que diz respeito à legislação laboral privada, a prevalência dada pelos sucessivos governos aos acordos em sede de concertação social em detrimento da verdadeira negociação colectiva, directamente com o governo, é indicadora de uma perspectiva que tem causado alterações legislativas que, salvo raras e honrosas excepções, não têm beneficiado os trabalhadores portugueses.

As últimas alterações ao Código do Trabalho, ao invés de repor direitos, que têm vindo a ser retirados desde a aprovação do Código de Trabalho de Bagão Félix em 2003, e subsequentes revisões, sempre levadas a cabo pelo PS, PSD e

CDS, vêm agravar ainda mais a desregulação dos contratos de trabalho, com a ampliação dos períodos experimentais, desregulação dos horários de trabalho e ataques à contratação colectiva.

E se até hoje, o principal objectivo de todas estas alterações, promover a caducidade da maioria das convenções colectivas, não foi conseguido, tal deve-se à forte e importante luta dos trabalhadores e dos seus sindicatos de classe pela manutenção das convenções existentes.

Para defender a contratação colectiva e a sua importância fundamental como garante dos direitos de milhares de trabalhadores, é essencial alterar o Código do Trabalho. Mas esta alteração, vai em sentido contrário das propostas apresentadas pelo governo, exigindo-se a plena reposição do princípio do tratamento mais favorável do trabalhador e o fim da caducidade das convenções colectivas, repondo a possibilidade de estas preverem a sua manutenção até serem substituídas por novas convenções.

Só desta forma se cumpre de forma efectiva a obrigação do Estado Português de promover a contratação colectiva e garantir que o maior número possível de trabalhadores se encontra abrangido por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

A Contratação Colectiva na Administração Pública Local

A contratação colectiva na Administração Pública propriamente dita é uma realidade relativamente recente, tendo sido introduzida a 1 de Janeiro de 2009, com a entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP).

Este regime, pese embora com um âmbito de matérias mais limitado que a contratação colectiva no sector privado, foi anunciado com pompa pelo governo de então, como um avanço significativo na regulação das relações laborais para a Administração Pública, mas desde o

princípio se deparou com um obstáculo à sua concretização, particularmente nos acordos colectivos de entidade empregadora pública no âmbito da Administração Local.

Após a publicação em 2013, da tristemente célebre Lei das 40 horas, o STAL aprofundou os seus esforços na negociação de acordos colectivos de empregador público (ACEP) que consagassem a reposição das 35 horas semanais e 7 horas diárias, aprofundando-se o braço-de-ferro que se iniciara em 2009, com o governo a bloquear a publicação de todos os acordos em cuja negociação não tivesse participado, numa verdadeira afronta ao direito constitucional à contratação colectiva e à autonomia do Poder Local Democrático.

Com efeito, vendo os seus intentos gorados pelo cada vez maior número de autarquias que desde o primeiro momento negociaram ACEP com o STAL, consagrando as 35 horas semanais, o governo de imediato se apressou a bloquear a contratação colectiva na Administração local, arrogando-se o direito de negociar em nome das autarquias, contra todas as normas constitucionais.

Ao fim de quase dois anos de luta pelas 35 horas semanais e 7 horas diárias e pelo direito à contratação colectiva, o Tribunal Constitucional veio dar razão ao STAL, declarando a inconstitucionalidade com força obrigatória geral da norma que determina a participação de qualquer membro do Governo nos ACEP negociados no âmbito da Administração Local.

Desde esse momento, não só foram publicados os ACEP negociados até então, cuja publicação o governo bloqueara, como foi finalmente possível negociar e publicar novos ACEP com autarquias onde tal não fora ainda possível.

Hoje, estão negociados com o STAL e publicados 564 ACEP (Abril 2019), num verdadeiro processo de recuperação do tempo perdido, após um braço-de-ferro entre o STAL e o governo que durou entre 2009 e 2015.

A consagração e defesa do direito à contratação colectiva na Administração Pública e da autonomia do Poder Local democrático, exigem a continuação dos processos de luta em torno da negociação de ACEP onde eles ainda não existam, bem como a melhoria das condições previstas naqueles que já forma negociados, como sejam por exemplo, a inclusão da reposição dos 25 dias de férias.

Luta que, naturalmente, terá de envolver também a revisão de preceitos legais, verdadeiramente iníquos, nomeadamente da LTFP, como são os que, por exemplo, se reportam à perversão dos horários de trabalho e à permissividade da contratação a termo, sem adequada penalização das situações irregulares.

A Contratação Colectiva nas Empresas de Serviços Públicos

Nas empresas públicas ou concessionárias de serviços públicos, sejam elas de âmbito local, regional ou nacional o panorama em relação à contratação colectiva acompanhou o panorama desolador da contratação colectiva do sector privado a nível nacional até 2017.

As imposições de austeridade a todo o custo, cujo efeito ainda hoje se sente e, em particular, a proibição das valorizações remuneratórias em todo o sector público, levaram a que, neste sector, se tenha assistido a uma estagnação da contratação colectiva até 2017, ano em que a Lei do Orçamento do Estado finalmente desbloqueou, ainda que apenas parcialmente, a possibilidade de, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, se operarem progressões nas carreiras.

A partir desse momento, foi possível não só continuar a negociação de convenções cujo processo se encontrava parado, como o caso do Acordo de empresa para a GESAMB, por exemplo, publicado em Setembro de 2017, como iniciar novos processos de contratação colectiva, recuperando assim, algum do tempo perdido por anos de congelamento dos salários e remunerações, como por exemplo o caso do

Acordo de Empresa (AE) para as Águas de Santarém, publicado em Maio de 2018.

Mas, para além de todos os outros processos de revisão de AE já publicados anteriormente, e de negociação de novas convenções, assumiu especial importância a publicação, em Novembro de 2018, do Acordo Colectivo de Trabalho (ACT) para as empresas do Grupo Águas de Portugal, abrangendo cerca de 2500 trabalhadores.

Este ACT é o resultado de anos de lutas dos trabalhadores das empresas do Grupo, pela uniformização das condições de trabalho na AdP, que culminaram na greve nacional de 24 de Abril de 2018, com uma adesão histórica, que finalmente desbloqueou o caminho para a conclusão do processo negocial e assinatura.

Este foi assim um primeiro passo na reposição de direitos e na conquista de novas e melhores condições de trabalho, contendo importantes conquistas mas nunca esquecendo que é possível e necessário ir mais longe, no caminho da valorização destes trabalhadores que prestam um importante serviço público às populações e ao país, merecendo um tratamento digno e justo.

É pois da maior importância a continuação da elaboração de propostas com base nas justas aspirações dos trabalhadores destas empresas, com especial ênfase nas propostas de valorização salarial e de redução dos períodos normais de trabalho para as 35 horas, bem como para a determinação de horários de trabalho compatíveis com a vida familiar e social dos trabalhadores, na reposição dos valores do trabalho suplementar e do descanso compensatório remunerado, na fixação de carreiras e categorias que revertam um modelo de carreiras importado da Administração Pública, que não tem outro objectivo que não destruir as profissões e implementar a polivalência laboral e na definição expressa dos locais de trabalho, factor muito importante, em particular, nas empresas multi e intermunicipais.

Mas se nas empresas do sector público a situação da contratação colectiva tem vindo a melhorar, ainda que muito menos do que seria desejável, o mesmo não se passa nas empresas privadas concessionárias de serviços públicos.

Com o suporte de sucessivos Orçamentos de Estado e legislação avulsa que muito têm vindo a fragilizar a posição dos trabalhadores, estas empresas resistem desde logo a processos de criação de estruturas sindicais de empresa, através da chantagem e do clima de medo exercido sobre os seus trabalhadores.

Pese embora os tímidos processos de recuperação a que se tem vindo a assistir no novo quadro político nacional, estas empresas aproveitaram a fundo as políticas de austeridade e precarização do trabalho, para cavar trincheiras, continuando a bloquear ao máximo os processos reivindicativos e negociais com vista a elaboração de convenções colectivas, situação que urge modificar.

Nestas empresas, o desenvolvimento da contratação colectiva está dependente da criação de estruturas sindicais de empresa que agreguem os trabalhadores em torno das suas reivindicações, criando assim a base para o desenvolvimento de processos reivindicativos.

É essencial definir empresas prioritárias e insistir na construção de estruturas sindicais reivindicativas, para de uma vez por todas quebrar este bloqueio.

Nada de novo, portanto. A contratação colectiva, seja qual for o seu tipo depende sempre da criação de estruturas sindicais fortes, que envolvam os trabalhadores nas reivindicações junto dos Conselhos de Administração, abrindo assim o caminho para uma verdadeira promoção da contratação colectiva, obrigação do Estado a que apenas os sindicatos de classe têm dado verdadeiro corpo.

Capítulo III

Afirmar o Poder Local Democrático, conquista de Abril, a Descentralização e a Regionalização

3.1. O Poder Local, conquista de Abril – mais democracia e desenvolvimento

O Poder Local Democrático emergiu com a Revolução libertadora do 25 de Abril, da qual assinalamos este ano o 45º aniversário, e é uma das suas principais conquistas. Uma conquista, tal como outras, erguida a pulso pelas populações e pelos trabalhadores.

Foi no decurso desse extraordinário movimento que, logo nos primeiros dias foram realizadas profundas transformações na melhoria das condições sociais, em que a maioria da população participou com um grande entusiasmo que a Constituição da República de 1976 consagrou as autarquias locais como parte integrante da nova organização democrática do Estado.

Em 12 de Dezembro desse ano, tiveram lugar as primeiras eleições autárquicas livres. Consolidava-se o Poder Local Democrático com a eleição democrática de órgãos próprios, agindo em total liberdade face a outros, com submissão apenas ao Texto Constitucional, às leis, aos tribunais em sede de aplicação dessas mesmas leis, e ao povo; com um regime de atribuições e competências; com a existência de meios técnicos, humanos e financeiros à prossecução dos interesses das populações.

Prioritariamente orientada para a construção de infra-estruturas, investimento que é essencial prosseguir, a acção do Poder Local foi abrangendo progressivamente novas áreas, por vezes até, muito para além das suas próprias atribuições e competências.

Em muitos concelhos as autarquias constituem os principais empregadores e a sua intervenção é decisiva para desenvolvimento local e o progresso geral do País.

É pois inegável o imenso património construído ao longo das últimas décadas pela intervenção de eleitos locais e trabalhadores, elemento que é em si a demonstração cabal da sua importância, provando ainda, enquanto exercício democrático, que a descentralização administrativa só é autêntica e eficaz quando assente em órgãos com autonomia, próximos das populações, directamente eleitos e controlados por estas.

É este Poder Local, ancorado nos valores de Abril, que tem sido alvo de ataques por sucessivos governos ao longo destas mais de quatro décadas. Uma ofensiva agravada brutalmente pelo anterior governo PSD/CDS, conforme temos salientado, e que é avisado recordar as vezes que forem necessárias.

Das últimas eleições legislativas resultou um quadro político que permitiu travar a enorme ofensiva contra o Poder Local e os trabalhadores. É porém evidente que, os avanços conseguidos, visíveis no plano do emprego, ficaram muito aquém do necessário para valorizar e dignificar a autonomia do Poder Local Democrático e os direitos laborais, ao mesmo tempo que se desenham novas ameaças, com destaque para o chamado processo de descentralização.

No plano do emprego, convém recordar que só no período entre 2011 e 2015, coincidente com último governo PSD/CDS, e a intervenção da *troika* no nosso país, as autarquias perderam 14

365 empregos (-11,6%). Apesar da recuperação que tem vindo a ser registada no emprego, após o afastamento da direita do governo em Outubro de 2015, o número de trabalhadores empregados na Administração Local no final de 2018, continua a ser inferior ao registado em 2011, em cerca de 5 500 empregos.

Registe-se ainda que, nestes últimos anos, começa a verificar-se uma alteração estrutural no emprego da Administração Local, com o crescimento considerável do emprego de técnicos superiores e a redução contínua do emprego de

assistentes técnicos e administrativos e em especial de assistentes operacionais, operários e pessoal auxiliar.

Tal fenómeno indicia por um lado, uma maior formação do pessoal empregue na Administração Local, mas também espelha uma preocupante perda de capacidade de meios humanos próprios para execução de muitos dos trabalhos que a descentralização de competências atribui às autarquias. Este é o primeiro passo que conduz à privatização de muitas das responsabilidades atribuídas ao Poder Local.

Emprego no sector da Administração Local

Unidade: postos de trabalho

Cargo/Carreira/Grupo	31-Dez-11	31-Dez-12		31-Dez-15		31-Dez-18		Variação Dez 2018/Dez 2011	
	Nº	Nº	Peso %	Nº	Peso %	Nº	Peso %	Nº	Peso %
Total	124.409	119.321	100	110.044	100	118.920	100	-5.489	-4,4
Representantes do poder legislativo	3.010	2.619	2,2	2.043	1,9	2.172	1,8	-838	-27,84
Dirigente Superior	372	368	0,3	226	0,2	198	0,2	-174	-46,8
Dirigente Intermédio	3.354	3.206	2,7	2.333	2,1	2.973	2,5	-381	-11,4
Técnico Superior	18.935	18.742	15,7	19.399	17,6	22.817	19,2	3.882	20,5
Assistente Técnico/Administrativo	28.804	28.283	23,7	26.860	24,4	28.275	23,8	-529	-1,8
Assistente Operacional/Operário/Auxiliar	64.369	60.642	50,8	54.136	49,2	56.777	47,7	-7.592	-11,8
Informático	1.449	1.440	1,2	1.436	1,3	1.491	1,3	42	2,9
Educ Infância e Doc Ens Básico/Sec.	572	601	0,5	423	0,4	371	0,3	-201	-35,1
Médico	1	2	0,0	0	0,0	0	0,0	-1	0,0
Enfermeiro	7	7	0,0	7	0,0	14	0,0	7	100,0
Bombeiro	2.264	2.194	1,8	2.044	1,9	2.341	2,0	77	3,4
Polícia Municipal	1.272	1.217	1,0	1.137	1,0	1.491	1,3	219	17,2

Fonte: Observatório do Emprego Público nº 6 de 2011 e Sínteses Estatísticas do Emprego Público até ao 4º trimestre de 2018 (DGAEP);

O panorama da empresarialização de serviços públicos locais, sob as mais diversas formas, resultado em boa parte das pressões do poder central, também se alterou profundamente. Salienta-se aqui, a extinção de empresas municipais,

cujo número, segundo a DGAL (dados de Setembro de 2017), é actualmente de 199, número que contrasta com as quase 300, em 2010. Sendo certo, como sempre reafirmámos, que estas entidades serviram em muitos casos para escapar

ao controlo democrático, contornar os limites de endividamento, precarizar as relações de trabalho, alimentar clientelas políticas e em alguns sectores, em particular nas áreas mais apetecidas e lucrativas, como a água e o saneamento, permitir a entrada de capitais privados para fazer receitas à custa de bens públicos essenciais e esconder gestões ruinosas, não é menos verdade que a extinção assente em critérios economicistas e financeiros, consubstanciado no regime jurídico da actividade empresarial local (Lei n.º50/2012), abriu campo à privatização, destruiu milhares de postos de trabalho e gerou enormes injustiças.

Dívida Pública e Investimento Locais

Neste âmbito, a campanha dos governos de direita contra o Poder Local e o seu prestígio junto das populações, procura transmitir a ideia de que as autarquias são um sorvedouro de dinheiro e que se encontram completamente endividadas.

Procurando desmistificar esta ideia contra o Poder Local, o exercício de cálculo de acordo com a última informação disponível, do peso da dívida das autarquias locais e das Administrações Públicas no Produto Interno Bruto (PIB) são esclarecedores.

Dívida Pública Local e Dívida Pública Total (entre 2011 e 2018)

unidade: milhões de euros

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Dívida Bruta das Ad. Públicas (Consolidada)	195.689,6	211.784,3	219.644,6	226.040,5	231.512,6	240.962,6	242.804,8	244.905,7
Dívida Bruta da Ad. Regional e Local (=1+2+3)	11.047	10.458	10.719	11.004	10.889	10.562	10.348	10.239
1.Dívida Bruta da Ad. Regional da Madeira	4.058	4.118	4.290	4.757	4.934	4.853	4.866	4.809
2.Dívida Bruta da Ad. Regional dos Açores	1.058	1.147	1.262	1.405	1.485	1.596	1.690	1.859
3.Dívida Bruta da Ad. Local	5.931	5.194	5.166	4.843	4.480	4.113	3.791	3.571
PIB a preços de mercado	176.167	168.398	169.395	173.079	179.809	186.481	194.614	201.606
Rácio Dívida Bruta das Ad. Públicas no PIB	111,1	125,8	129,7	130,6	128,8	129,2	124,8	121,5
Rácio Dívida Bruta da Ad. Reg. e Local no PIB	6,3%	6,2%	6,3%	6,4%	6,1%	5,7%	5,3%	5,1%
Rácio Dívida Bruta da Ad. Local no PIB	3,4%	3,1%	3,0%	2,8%	2,5%	2,2%	1,9%	1,8%

Fonte: Procedimentos dos Défices Excessivos (INE); 2ª notificação de 2011 e 1ª notificação de 2019

Enquanto o peso da dívida bruta das autarquias locais no PIB caiu de 3,4% para 1,8% ao longo dos últimos 8 anos (entre 2011 e 2018) a dívida

pública da totalidade da Administração Pública aumentou cerca de 10% no mesmo período. Fica claro com estes dados aqui divulgados que o

endividamento local permanece residual (menos de 2% do PIB) ao longo dos últimos anos.

Apesar da Administração Local, de acordo com os últimos dados disponíveis, representar apenas 8% da totalidade da despesa pública, o peso do investimento público local na totalidade do investimento público é consideravelmente superior, o que reflecte bem a importância que as

autarquias locais têm tido na promoção do crescimento e desenvolvimento económico do nosso país.

O quadro seguinte, relativo à evolução nos últimos anos do investimento público total e do investimento público local, permite concluir que, em média, mais de 1/3 do investimento público total é anualmente assegurado pelas autarquias.

Evolução do Investimento Público em Portugal a preços corrente

Anos	Investimento Público Total	Investimento Público Local	Inv. Público local em % do Inv. Público Total	PIB
2007	5.644,7	1.987,0	35,2	175.467,7
2008	6.650,7	2.089,0	31,4	178.872,6
2009	7.205,5	2.064,0	28,6	175.448,2
2010	9.478,7	1.782,0	18,8	179.929,8
2011	6.139,5	1.669,5	27,2	176.166,6
2012	4.158,3	1.555,1	37,4	168.398,0
2013	3.701,1	1.603,3	43,3	170.269,3
2014	3.446,3	1.140,3	33,1	173.079,1
2015	4.045,4	1.175,9	29,1	179.809,1
2016	2.887,4	1.053,6	36,5	186.480,5
2017	3.563,5	1.473,8	41,4	194.613,5
2018	3.965,2	1.449,8	36,6	201.605,7

Fonte: Contas Nacionais (INE), Boletim Mensal da Execução Orçamental da DGO;

Desta forma, o desenvolvimento económico do nosso país, e o papel insubstituível do Estado nesse processo, passará sempre pelo recurso ao investimento público e em particular ao investimento público local, dado o seu grande efeito

multiplicador. Os cortes cegos e indiscriminados que, sucessivos governos têm vindo a prosseguir na capacidade investidora dos municípios, põem em causa esse papel importante da Administração Local.

Prioridades Reivindicativas:

Exigir um regime de finanças locais que consagre a autonomia e o reforço da capacidade financeira das autarquias, dotando os serviços dos meios financeiros e das condições que assegurem a elevação do nível de resposta às necessidades e aspirações das populações.

Adequar as carreiras dos trabalhadores da administração local à realidade da intervenção das autarquias e assegurar a fixação de pessoal operário, técnico e outro qualificado, indispensável a uma gestão pública de qualidade, a formação profissional, a motivação e empenhamento dos trabalhadores das autarquias e a melhoria das suas condições de vida.

Reforçar o carácter democrático e participado, preservando a colegialidade dos órgãos executivos, valorizando o papel dos órgãos deliberativos.

Valorizar as freguesias no quadro da Administração Local e as condições de exercício dos mandatos dos respectivos eleitos.

3.2. Por uma verdadeira descentralização

A descentralização democrática do Estado é uma obrigação constitucional e, como comprova a acção do Poder Local Democrático e das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, um caminho fundamental para a elevação da coesão social, para a resolução dos problemas das populações e o reforço da democracia participativa.

No entanto, o que aconteceu nas últimas décadas tem sido o inverso, ou seja, a implementação por sucessivos governos de políticas centralistas e centralizadoras que tornaram o país crescentemente injusto e desigual, como a realidade demonstra. Políticas que impediram a regionalização, protagonizadas pelos mesmos que agora, perante a proximidade das eleições, lhe fazem juras de amor; que promoveram a concentração, a desindustrialização e a reconfiguração do

Estado prestador, num Estado regulador, criador de mercados e deixando-se ele próprio governar por eles; que atacaram o Poder Local, em especial o anterior executivo PSD/CDS, extinguindo freguesias, impondo a asfixia financeira, proibindo a contratação e obrigando à redução de trabalhadores, marginalizando as autarquias na definição e gestão de fundos comunitários.

Necessitamos um país descentralizado. Mas descentralizar implica aproximar os recursos, os serviços, o poder e a decisão das populações, servindo-as melhor e garantindo mais participação. Exige a melhoria dos serviços prestados às populações; a garantia de universalidade dos direitos fundamentais; a real autonomia para o exercício das competências; a adequação dos meios às necessidades; a estabilidade de financiamento no exercício das atribuições; o respeito e a

valorização dos direitos dos trabalhadores. E obriga a uma criteriosa avaliação sobre qual o nível, nacional, regional ou local, mais adequado para o exercício de cada uma das competências.

Ora, a verdade é que a dita “descentralização”, negociada entre o PS e PSD, com a conivência e o apoio da Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP) não é, nem garante nada disto. Pelo contrário, este é um processo que comporta graves riscos como assinalou o próprio Presidente da República no acto da promulgação da lei-quadro – a lei 50/2018, que, por si só, justificavam o veto: «– *A sustentabilidade financeira concreta da transferência para as autarquias locais de atribuições até este momento da Administração Central; – o inerente risco de essa transferência poder ser lida como mero alijar de responsabilidades do Estado; – a preocupação com o não agravamento das desigualdades entre autarquias locais; – a exequibilidade do aprovado sem riscos de indefinição, com incidência mediata no rigor das finanças públicas; – o afastamento excessivo do Estado de áreas específicas em que seja essencial o seu papel, sobretudo olhando à escala exigida para o sucesso das intervenções públicas.*»

Um processo cujo objectivo indisfarçável é transferir para as autarquias e entidades intermunicipais, encargos e agravadas insatisfações das populações pela ausência de respostas na saúde, na educação, na habitação, transportes, acção social, cultura, entre outras, que hoje se verificam, sendo certo e sabido que os problemas existentes nestes sectores não se resolvem apenas com uma gestão mais próxima mas sim com mais meios, nomeadamente trabalhadores.

É aliás elucidativo que o Estado Central que, ao longo dos anos tem promovido a centralização e concentração de serviços públicos histórica e juridicamente na esfera do poder local, como a água, o saneamento e os resíduos, sectores com grande potencial de lucro para o capital, pretenda agora que as autarquias assumam a gestão

de funções sociais de enorme sensibilidade, como são nomeadamente a saúde e a educação – um antigo objectivo da política de direita refira-se – cuja escala de actuação é claramente supra-municipal, pulverizando a sua responsabilidade por centenas de municípios, pondo em causa o seu carácter universal e potenciando desigualdades sociais e territoriais. Acresce que, na maior parte dos casos, o que se transfere são tarefas de mera execução, transformando as autarquias numa espécie de prestadoras de serviços de políticas que não definem.

Ignora-se a criação das Regiões Administrativas sem as quais não existe descentralização real e não é possível combater de forma séria as assimetrias de desenvolvimento, questão que não pode ser iludida com o reforço das CIM – Comunidades Intermunicipais, órgãos sem legitimidade democrática, nem com a proclamada “democratização” das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional (CCDR), sendo que, como concluiu o inquérito aos presidentes de câmara realizado pelo Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), 77% defendem regiões administrativas a curto prazo e 84% querem órgãos próprios eleitos directamente.

Do mesmo modo, nada se diz sobre a reversão da extinção e a fusão de freguesias impostas pelo anterior governo PSD/CDS que, ao contrário do propalado, fez aumentar as despesas e o isolamento das populações.

A dimensão da transferência de competências e de trabalhadores prevista, num quadro em que grande parte das autarquias não tem estrutura política, técnica e recursos humanos e económicos, levará também à degradação do que hoje funciona bem e empurrará muitas das novas tarefas para a privatização e a empresarialização, como já acontece com competências originárias, como a água, saneamento e resíduos, ou transferidas posteriormente nas últimas décadas, de que são exemplo os transportes, refeições

escolares e as actividades extracurriculares. Tudo isto tenderá a fortalecer a tecnocracia em detrimento da democracia.

Tanto mais que, apesar de ser evidente que as autarquias necessitam é de ver recuperadas e reforçadas as condições, nomeadamente financeiras, para o desempenho das actuais competências e não de assumir novas e pesadas responsabilidades, o que se perspectiva, uma vez mais, é a consagração do subfinanciamento crónico das autarquias e o princípio do não aumento da despesa pública. Com efeito, os recursos disponíveis mais não são que o somatório das actuais e claramente insuficientes dotações dos diversos ministérios. A Lei de Finanças Locais também está longe de assegurar a recuperação financeira das autarquias, que só entre 2007 e 2018 perderam 3,5 mil milhões de euros, uma média superior a 300 milhões de euros por ano. Por outro lado, a criação de uma eventual receita adicional incidindo sobre o IVA gerado localmente, constituirá mais um elemento potenciador de assimetrias na medida em que sairão beneficiados os municípios de maior dimensão.

As consequências são igualmente preocupantes no plano laboral. O que se prevê é que milhares de trabalhadores – mais de 40 mil na educação (assistentes técnicos e assistentes operacionais) e cerca de 2 mil na saúde (assistentes operacionais), transitem de forma administrativa para as autarquias, violando desta forma o direito de opção, garantido por lei. Sendo que, no que se refere à transferência de competências para as freguesias (D. lei n.º 57/2019, de 30 de Abril) qualquer carreira pode ser objecto de transição.

Voltando aos municípios, os diplomas sectoriais, cuja negociação obrigatória com as estruturas sindicais o governo desrespeitou, estipulam que as Câmaras Municipais passem a exercer as competências em matéria de recrutamento, afectação e colocação do pessoal, gestão de carreiras, remunerações e poder disciplinar e que

todas estas competências possam ser delegadas pelos presidentes das Câmaras, por exemplo, no caso da saúde e da educação, nos respectivos directores das escolas/agrupamentos e centros de saúde. Contudo, se a delegação de alguns dos poderes enunciados poderá, por razões de natureza funcional, ser compreensível, já o que diz respeito ao âmbito disciplinar é inaceitável. Na verdade, estando os trabalhadores vinculados ao município, é à Câmara e/ou ao respectivo presidente que pertence o exercício das competências de natureza disciplinar, bem como, naturalmente, a decisão de recursos hierárquicos. A admitir-se este caminho, então seria possível que as direcções das escolas e dos centros de saúde aplicassem não só penas de suspensão temporária dos trabalhadores, como até a pena máxima de despedimento ou demissão! O que se prevê é absurdo, ilegal e inconstitucional. Absurdo porque não faz qualquer sentido que alguém, de entidade diferente daquela a que o trabalhador está subordinado, decida da vida deste, podendo até despedi-lo. Ilegal, porque viola ostensivamente as competências do presidente da Câmara e inconstitucional, porque viola grosseiramente a autonomia do Poder Local Democrático.

Importa por isso salientar que, segundo dados da DGAL, actualizados em 15 de Abril, das 186 câmaras municipais do continente que aceitaram a transferência de competências em 2019, apenas 33 assumiram integralmente as primeiras onze atribuições, sendo 89 os municípios que rejeitaram assumir responsabilidades da Administração Central. As praias, exploração das modalidades afins de jogos de fortuna ou azar, vias de comunicação, justiça, bombeiros, estruturas de atendimento ao cidadão, habitação, património imobiliário público e estacionamento público, protecção animal e segurança dos alimentos, cultura são as atribuições vertidas nos primeiros nove diplomas sectoriais. Analisando a distribuição das competências pelas 186

câmaras, em 2019: 156 assumem a atribuição relativa ao património imobiliário; 136 a das estruturas de atendimento ao cidadão; 132 a das praias; 129 a dos bombeiros, 123; a da exploração dos jogos de fortuna ou azar; 109 a da habitação; 108 a da justiça; 104 a competência das vias de comunicação; 100, o estacionamento público, 121 a cultura e apenas 59 autarquias assumem a protecção animal e segurança dos alimentos.

Por isto, afirmamos que este processo, longe de se caracterizar como descentralização, constitui isso sim, mais um passo numa reconfiguração do Estado ao arrepio da Constituição. Na verdade, a municipalização das funções sociais que

competem ao poder central assegurar – caminho experimentado por outros países com péssimos resultados – levará à pulverização, à privatização, à degradação das condições de trabalho, ao agravamento das desigualdades sociais e territoriais e porá em causa a autonomia do Poder Local Democrático, podendo representar o toque de finados desta conquista de que tanto nos orgulhamos e que tanto deve aos trabalhadores da Administração Local.

O STAL tudo fará para que o Poder Local, a população e os trabalhadores não acabem por ser as principais vítimas de um processo que foi determinado por opções políticas ao serviço dos grandes interesses económicos e financeiros.

Prioridades Reivindicativas:

Proteger os direitos laborais.

Defender a autonomia local e a recuperação das condições das autarquias para o pleno exercício das actuais atribuições e competências.

Exigir a criação das Regiões Administrativas, factor de democracia e instrumento de combate às assimetrias regionais.

Exigir a reposição das freguesias liquidadas contra a vontade das populações.

Defender intransigentemente a universalidade das funções sociais do Estado, nomeadamente da educação, saúde, protecção social, cultura, como condição da igualdade dos cidadãos.

3.3. Defender os serviços públicos

As autarquias foram sujeitas nos últimos anos, com especial gravidade durante a governação PSD/CDS, a um violento garrote financeiro e estrutural, que debilitou profundamente os seus quadros e a sua capacidade de resposta, situação que está longe de estar recuperada, pese embora os avanços conseguidos nesta legislatura.

Esta brutal ofensiva, contra a qual temos lutado, que visou forçar a privatização, foi politicamente aproveitada por vários autarcas para alienarem importantes serviços como o abastecimento de

água e tratamento de esgotos, resíduos, limpeza urbana, equipamentos municipais, etc.

Mas se há coisa que as privatizações têm demonstrado, é que prevenir é melhor que remediar. Ou seja, a ideia de que a gestão privada é factor de modernização, redução de custos e melhores serviços é uma mentira. As consequências são conhecidas: os privados embolsam os lucros, os trabalhadores perdem direitos, as populações ficam com um serviço com menos qualidade e mais degradado e todos, incluindo os municípios, pagam uma factura cada vez mais elevada.

Apesar das evidências, a privatização tem continuado a penetrar nos serviços municipais, em

particular na área dos resíduos e da limpeza urbanas, realidade significativamente agravada com a privatização da EGF, que o actual governo recusou inverter.

No que aos serviços de água diz respeito, o actual quadro político, resultante das eleições legislativas de 2015, permitiu interromper o processo de privatização que estava em marcha, nomeadamente do grupo Águas de Portugal. Porém, a verdade é que a política em curso está longe do que se exige e é necessário para garantir plenamente a defesa da água como serviço público e como direito universal das populações.

O direito à água e ao saneamento continua sem consagração explícita na legislação nacional, destacando-se negativamente o chumbo, em Janeiro de 2017, do Projecto de lei “*Protecção dos direitos individuais e comuns à água*” promovido pela campanha «*Água é de todos*» – plataforma que o STAL integra e dinamiza, reapresentado pelo PCP e pelo BE, diploma que visava também impedir a privatização, com os votos contra do PSD, do CDS e do PS, partido que em 2014 havia votado a favor da mesma, defraudando assim milhares de cidadãos e contrariando todo o discurso de defesa da água pública.

Operou-se a reversão parcial das fusões de empresas multimunicipais imposta pelo executivo anterior do PSD/CDS, mas esta não teve em conta, nem no modelo de gestão, nem na configuração territorial, a vontade dos municípios. Com efeito, continuou-se a privilegiar a gestão em «alta» nos modelos de sistemas multimunicipais, controlados pela Águas de Portugal, impedindo a sua transformação em parcerias públicas ou em sistemas intermunicipais. Além de que permanecem as práticas que não deviam existir em sistemas públicos como a garantia de remuneração dos capitais próprios e os “*fees*” de gestão.

O Fundo Ambiental que tem como umas das fontes de financiamento a Taxa de Recursos Hídricos, a, que se associou já com este governo a componente da sustentabilidade (S), utilizado

para financiar sistemas deficitários, continua, tal como no passado, a assentar exclusivamente nas tarifas, fazendo com que sejam todos os consumidores a assumir estes encargos, ao invés de um Fundo de Equilíbrio com receitas fiscais, única forma de promover e assegurar equidade no acesso.

A legislação permanece intacta nos seus aspectos mais negativos, como é o caso do regime jurídico dos serviços municipais que penaliza fortemente os municípios e as populações e beneficia as concessionárias privadas, conforme o Tribunal de Contas denunciou. Igualmente intactos continuam os poderes da Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos (ERSAR), cujas competências colidem, em muitas áreas com a autonomia dos Municípios, em particular no que respeita às tarifas a praticar, patente no novo projeto de regulamento tarifário de água, que afasta este serviço da decisão do Poder Local e abre portas a brutais aumentos dos preços.

No mesmo sentido, intensificam-se as pressões para a verticalização dos sistemas e para a agregação dos serviços em «baixa», privilegiando o acesso aos fundos comunitários aos municípios que aceitem agregar-se, via parceria com a Águas de Portugal, ou mediante a constituição de empresas intermunicipais e condicionando ou nem sequer contemplando, a apresentação de projectos individualmente pelas autarquias, ou em «parceria colaborativa», formato que não exige a agregação.

Não se nega que a criação de escala entre os municípios pode contribuir para a prestação de um serviço com mais qualidade às populações, mas outra coisa é a obrigatoriedade de alijarem a responsabilidade de gestão, como resulta da agregação.

Como temos dito, tal significará a perda de autonomia e decisão de cada município, a fragilização do controlo político democrático de uma competência fundamental, o afastamento dos serviços das populações, a redução de direitos laborais e conduzirá, como as agregações

existentes e as que estão em curso demonstram, a aumentos significativos dos tarifários, reunindo as condições em termos de dimensão e de rentabilidade, para se avançar, num futuro mais ou menos próximo, para a verticalização e posterior privatização.

Sendo este um caminho com enormes riscos e fortes implicações, qualquer decisão deverá ser objecto da maior participação e transparência possíveis, visando a salvaguarda da defesa gestão pública municipal democrática e de qualidade, dos direitos das populações e dos trabalhadores e a recusa inequívoca da privatização, por exemplo, impedindo a entrada de privados no capital da empresa e rejeitando a subcontratação/externalização de funções e serviços essenciais.

No âmbito municipal, o sector privado gere 32 concessões que servem cerca de 20% da população e possui capital em nove empresas. A concessão mais recente concretizou-se em Vila Real de Santo António – o único processo de concessão que estava em curso no país – com a entrega pelo executivo PSD dos serviços de água e saneamento por 30 anos à Aquapor, que assumiu a gestão no passado dia 1 de Janeiro. O STAL opôs-se a este negócio e tudo fará para combater as suas graves consequências.

O crescente domínio do capital estrangeiro do sector é indissociável da privatização. Em 2016, a Mota-Engil, accionista maioritário da Indáqua, uma das maiores concessionárias, sendo o outro accionista o grupo alemão de seguros Talanx, vendeu a sua participação (51%) ao grupo israelita Miya pelo valor de 60 milhões de euros, recentemente comprada pelo fundo de capital privado internacional, Bridgepoint. A AGS, outrora propriedade do grupo português de construção Somague (vendida em 2004 a capitais espanhóis a Sacyr), é hoje detida por dois conglomerados japoneses, Marubeni e INJC, segundo os quais esta é a melhor forma de capturar mercado para estar em melhores condições para concorrer a futuras privatizações. Existem ainda os espanhóis da Aqualia, e os chineses da BeWater, que

adquiriram em 2013, as concessões detidas pela Veolia (ex-Générale des Eaux). Resta a Aquapor como empresa de capital nacional.

Decorridos desde 25 anos desde a primeira privatização, concretizada em Mafra em 1994, o que se verifica é que apesar de todas as pressões em prol do negócio da água, este ficou muito longe do que os seus promotores certamente ambicionaram, facto a que não são alheias as suas gravosas consequências, a natureza eminentemente social e local da gestão da água e a forte oposição e contestação social à sua privatização, que impediram que estes serviços públicos fundamentais tenham tido o destino de outros serviços igualmente fundamentais dependentes da Administração Central, como a energia e os correios, por exemplo.

A primeira remunicipalização dos serviços de água

No final de 2016, a Câmara Municipal de Mafra aprovou o resgate da concessão dos serviços de águas. Mafra que, com já se disse, foi o primeiro município em Portugal a privatizar os serviços municipais é agora, novamente, o primeiro, e pela mão da mesma força política, o PSD, a reverter a concessão, decisão que é, por si só, a demonstração das gravosas consequências da gestão privada. As razões invocadas radicam na defesa do interesse público. Sendo evidente a importância da remunicipalização da água em Mafra, com todos os custos que lhe estão inerentes, ainda assim menores do que aqueles que decorrem da manutenção da concessão, esta é uma oportunidade que deve servir para construir serviços públicos democráticos e de qualidade ao serviço da população.

Gestão da água (não) pode ser privatizada

Em 2017, a Assembleia da República aprovou, com os votos favoráveis de PS, PCP, BE e PAN, e os votos contra de PSD e CDS, a quinta alteração à Lei da Água, que estabelece o novo princípio da não privatização do sector da água. O novo diploma, a Lei n.º 44/2017 de 19 de junho, dispõe no seu artigo 3.º, alínea b, o «Princípio da

exploração e da gestão públicas da água, aplicando-se imperativamente aos sistemas multimunicipais de abastecimento público de água e de saneamento». Ao contrário do que previa a proposta inicial apresentada pelos «Verdes», a exclusão dos sistemas municipais continuará a permitir que estes continuem a ser privatizados com as gravosas consequências que se conhecem.

Apesar de insuficiente, este foi um passo importante para a salvaguarda do carácter público do grupo Águas de Portugal, sendo necessário continuar a exigir uma gestão democrática, transparente e de qualidade, que respeite o direito das

populações à água e ao saneamento, valorize o papel das autarquias e dos trabalhadores.

Prosseguir a luta em defesa dos serviços públicos

Durante estes últimos anos, a luta em defesa dos serviços públicos, do seu desenvolvimento e melhoria tem constituído um eixo central do combate e intervenção do STAL e assim continuará a ser, junto com os trabalhadores, com as populações, organizações e autarcas, por um País mais desenvolvido, justo e solidário.

Prioridades Reivindicativas:

Fim da privatização dos serviços públicos municipais e o regresso aos municípios dos serviços privatizados.

Propriedade e gestão públicas e a construção de serviços públicos de qualidade, democráticos e participados, como garantia da universalidade de acesso às populações.

Valorização dos trabalhadores e da sua experiência profissional, apostando na formação que os habilite para o desempenho de tarefas de complexidade crescente, impostas pela rápida evolução tecnológica, e que seja, simultaneamente, um factor de enriquecimento profissional e humano.

Consagração legal do direito à água e ao saneamento competindo ao Estado garantir e assegurar o seu efectivo cumprimento.

Reforço e valorização da autonomia e das atribuições e competências municipais na prestação, nomeadamente dos serviços de água e resíduos, mediante a afectação dos meios financeiros, humanos e técnicos para responder aos problemas e às necessidades das populações, condenando todas as pressões e chantagens no sentido da agregação de serviços de água em «baixa» e as ingerências da ERSAR.

Financiamento e políticas de coesão territorial que permitam aos territórios que, por razões específicas, incorram em especial esforço económico para garantir os serviços de água e resíduos, o possam fazer em condição de sustentabilidade e acessibilidade económica para as suas populações.

Capítulo IV

Um STAL mais forte e dinâmico

4.1. Reforçar a organização sindical nos locais de trabalho

A luta desenvolvida pelos trabalhadores, que contou com um forte e determinado contributo dos trabalhadores da Administração local, foi decisiva para derrotar o governo PSD/CDS.

A acção do STAL impediu que a política de empobrecimento e de destruição de direitos fosse mais longe, designadamente no que respeita ao horário de trabalho e contribuiu para alargar a consciência dos trabalhadores do que estava em causa com as políticas do PSD/CDS.

O novo quadro político saído das últimas eleições legislativas abriu novas possibilidades de mudança. Mas sendo essa uma condição necessária, ela está longe de ser suficiente, como mostram as medidas aprovadas pelo Parlamento, que sendo globalmente positivas, como já foi assinalado, continuam alguém para inverter de forma consistente o rumo de empobrecimento e exploração, para reconstruir o muito que foi destruído e para avançar na construção da política de esquerda e soberana que defendemos.

Continuará por isso, a ser necessário uma forte capacidade de intervenção, acção e luta dos trabalhadores para alcançar os resultados desejados, o que só conseguiremos com mais ligação aos locais de trabalho; reforço da organização sindical; militância sindical e combatividade para enfrentar os obstáculos e para responder

aos problemas e anseios dos trabalhadores, razão de ser do nosso sindicato.

Assim, há que cuidar das ferramentas necessárias, para podermos concretizar os objectivos a que nos propomos. Essas ferramentas, nós possuímo-las, é a nossa estrutura, com os seus dirigentes a todos os níveis e são os trabalhadores mobilizados nos seus locais de trabalho.

STAL – sindicato de classe, reivindicativo e de massas

Fundado em 1975, o STAL apresenta um passado de luta que nos enche de orgulho. Todos nós, de uma forma ou de outra, contribuimos para que, apesar dos ataques desferidos contra os trabalhadores da Administração Pública e, em particular, contra os trabalhadores da Administração Local, se mantenham, no fundamental as conquistas que conseguimos depois do 25 de Abril.

Com 44 anos de vida e luta intensa, o STAL está presente em todo o país, com Direcções Regionais em todos os distritos, incluindo nos Açores e Madeira, representando mais de 44 mil associados. Temos associados nas autarquias, nas empresas municipais, no sector empresarial e nos bombeiros. Representamos trabalhadores das mais variadas categorias profissionais que vão desde o sector operário, sector auxiliar, sector administrativo aos técnicos superiores, no fundo, um conjunto significativo de profissionais que, irmanados no mesmo interesse de

classe, encontram no STAL a capacidade, o dinamismo, a disponibilidade, a coerência e a verticalidade para, em conjunto, defenderem os seus interesses e lutarem contra todos os ataques desferidos aos trabalhadores pelos sucessivos governos.

Uma das grandes riquezas do nosso sindicato é a unidade dos trabalhadores. Unidade que assenta na força, na combatividade e na coerência das posições assumidas pelo STAL. No entanto, não podemos deixar de estar atentos à tentativa de divisionismo entre os trabalhadores por parte dos chamados “movimentos” ou “associações”, alguns, intitulando-se mesmo de “sindicatos”, que tentam por todas as vias, incluindo o ataque às organizações sindicais, dividir os trabalhadores nas suas principais reivindicações, dispersar e enfraquecer a luta dos trabalhadores.

Na nossa estrutura, Direcção Nacional (DN), Direcções Regionais e Delegados Sindicais, somos mais de 1700 dirigentes. Temos uma grande estrutura, mas continuamos com algumas lacunas de funcionamento que necessitamos de melhorar.

Começamos pela Direcção Nacional. De entre as muitas tarefas que são estatutariamente da responsabilidade da Direcção Nacional, há uma que pela sua importância, deve merecer toda a nossa atenção e que é a seguinte: “dinamizar e acompanhar a aplicação de deliberações e orientações definidas pelos órgãos competentes, cumprindo e fazendo cumprir os Estatutos e as deliberações daqueles órgãos”, não podendo a DN substituir as Direcções Regionais nas suas funções.

Todavia, existem situações em que, por vários motivos – carência de quadros, dificuldades económicas/financeiras, baixo índice de sindicalização, dificuldades em eleger delegados sindicais, impedem que o trabalho realizado pelas

Direcções Regionais seja adequado às exigências da própria luta.

Há que melhorar o nosso trabalho para que a DN, em conjunto com as Direcções Regionais possam melhorar esta área de intervenção do sindicato tendo sempre em vista caso a caso.

No que concerne às Direcções Regionais, os Estatutos conferem-lhe no plano regional iguais responsabilidades, no âmbito da sua região. Todos reconhecemos que não é tarefa fácil, devido:

- À dispersão dos locais de trabalho nos distritos;
- Dificuldades criadas por autarquias e empresas ao desenvolvimento da actividade sindical;
- Insuficiência de delegados sindicais e nalguns casos inoperativa;
- Algumas dificuldades no trabalho colectivo quer pelo isolamento dos dirigentes sindicais na região, quer por vezes por estilos de trabalho;
- Em alguns casos, por dificuldades financeiras.

São dificuldades sobejamente conhecidas mas que, com a melhoria do trabalho colectivo é possível ultrapassar ou, pelo menos, minimizar. A melhoria do nosso trabalho passa, necessariamente pelo aperfeiçoamento do nosso trabalho colectivo, a todos os níveis, mas forçosamente pela raiz do problema: os locais de trabalho.

Apesar de existirem delegados sindicais na maioria dos locais de trabalho, é necessário continuar a fazer um grande esforço no sentido de:

- Conseguir eleger delegados sindicais em todos os locais de trabalho;
- Analisar o funcionamento dos delegados sindicais existentes e, onde o seu funcionamento não estiver de acordo com as necessidades de resposta aos

problemas dos trabalhadores, tentar encontrar as soluções mais adequadas. Esta análise deve ser feita com os respectivos delegados sindicais e, as soluções encontradas devem ser fruto da discussão colectiva;

- Apoiar, de uma forma mais directa os delegados sindicais na sua actividade nos locais de trabalho, particularmente no funcionamento institucional das reuniões da Comissão Sindical, colaborando na tomada de decisões;
- Responsabilizar mais os delegados sindicais pelo cumprimento das decisões colectivas;
- Impulsionar o seu trabalho de contacto diário com os trabalhadores, estando atento aos seus problemas laborais e promovendo a sindicalização daqueles que ainda não o são.

É necessário melhorar a ligação das Direcções Regionais e os delegados sindicais, ao mesmo tempo que as Direcções Regionais têm de melhorar o apoio que é dado aos delegados sindicais no que concerne à informação e à propaganda, à melhoria dos seus conhecimentos da legislação aplicada e, particularmente, à informação detalhada dos direitos dos trabalhadores e à promoção da sua defesa.

Os delegados sindicais, porque estão junto dos trabalhadores, porque conhecem os seus problemas, os seus anseios e as suas reivindicações são um dos elos mais importantes na nossa actividade sindical. É aos delegados sindicais organizados nas comissões sindicais que compete a direcção da vida do sindicato no local de trabalho, naturalmente com todo o apoio da Direcção Regional do seu Distrito, em todas as acções de luta que sejam necessárias para atingir os objectivos do Sindicato – A defesa dos interesses dos trabalhadores e a luta contra a exploração.

Uma das tarefas urgentes e prioritárias do nosso Sindicato é a sindicalização, pois quantos mais trabalhadores estiverem envolvidos na defesa dos seus interesses, mais possibilidades existem de saírem vitoriosos na luta.

A sindicalização é a essência dos sindicatos e esta depende dos resultados obtidos na resolução dos problemas dos trabalhadores. Cientes desta necessidade, importa analisar com atenção a realidade existente. É que, só podemos dar um grande passo em frente, nesta importante batalha, se tivermos um conhecimento exaustivo da realidade para que possamos melhorar.

Devemos assumir e procurar levar à prática que a tarefa de sindicalização tem de ser entendida como uma batalha diária, desenvolvida até na simples entrega de um mero comunicado do sindicato, que deve ser utilizada também para esclarecer os trabalhadores não sindicalizados da importância de o fazerem, reforçando o STAL e criando condições para o reforço da luta pela defesa dos trabalhadores.

Todos os anos é definida uma meta nacional de sindicalização, pelas respectivas Regiões. Nestas, a sindicalização tem de ser planificada, estabelecendo também metas e objectivos quantificados pelos delegados e dirigentes responsáveis por cada local de trabalho, com base nas prioridades colectivas e regularmente avaliada a sua execução.

Para a realização destes objectivos é, necessário conhecer a realidade em cada local de trabalho, discutir e por em prática planos de trabalho, sobre como actuar para contactar os trabalhadores não sindicalizados e explicar-lhes a importância de se sindicalizarem.

É igualmente importante o trabalhador sentir-se integrado no sindicato, isto é, senti-lo como seu, e não encará-lo a partir do exterior como se este lhe fosse estranho, o que implica ser

informado com clareza sobre os valores, princípios e objectivos deste sindicato que o representa.

4.2. O futuro - um STAL mais forte e dinâmico

O balanço da nossa acção nos últimos anos é positivo, mas é sabido que a brutal ofensiva de desastre económico e social, dizimando emprego, fomentando a precariedade, desregulando as relações laborais, cortando salários e direitos, não poupou a nossa organização.

Colocaram-se e colocam-se, assim, exigências acrescidas à intervenção sindical e ao exercício de direcção da nossa organização.

Precisamos garantir a aplicação de métodos e estilos de trabalho que a experiência confirmou serem os mais adequados, nomeadamente: definir os locais de trabalho prioritários e estratégicos para cada Região; planear e centrar a intervenção em cada local de trabalho, definindo objectivos e metas de sindicalização e reforço da organização de base e de acção reivindicativa; atribuir os meios necessários, estabelecer o calendário e fases de execução; definir quem faz o quê, atribuindo responsabilidades e tarefas a todos, potenciando, ao máximo, os créditos de horas sindicais, a disponibilidade e a militância sindical, que temos de estimular e valorizar, dos dirigentes, delegados e activistas sindicais.

Mas para aferirmos resultados, detectarmos e corrigirmos atrasos e insuficiências, é indispensável avaliarmos, mensal e colectivamente, o trabalho realizado, projectando as novas etapas do que é necessário realizar.

É vital, para o reforço da nossa intervenção, da nossa organização e da luta, continuarmos a investir no alargamento, renovação, formação e acompanhamento da rede de delegados sindicais e na criação e activação de novas comissões sindicais. É essencial intensificar a eleição de

representantes para a Saúde e Segurança no Trabalho, aumentando assim a capacidade de resposta nesta importante frente de trabalho e contribuindo para o reforço da organização nos locais de trabalho. Em termos de organização, os representantes eleitos devem ser equiparados aos delegados sindicais, pelo que deverão ser encontradas soluções para melhorar o acompanhamento e o apoio à sua actividade e para estimular a informação e a prestação de contas da sua actividade

Mas é fundamental que esses delegados, comissões e representantes tenham um papel activo e interveniente e sejam quem, em primeiro lugar, dá a cara no conflito e na luta; quem toma a iniciativa em defesa dos trabalhadores e, com eles, e em articulação com o Sindicato, avança com a reivindicação, esclarece e mobiliza.

A formação sindical assume-se como um investimento estratégico que começa e se desenvolve na acção diária nos locais de trabalho. Deve ter por base a natureza, os princípios e objectivos do STAL e seguir a estratégia político-sindical e as orientações aprovadas pelos seus órgãos, ser contínua e planificada em função das necessidades da intervenção sindical em cada momento. É necessário definir compromissos, a todos os níveis da estrutura sindical, para que a formação sindical de dirigentes e delegados sindicais seja assumida como uma prioridade de curto prazo.

Apesar de ter sido sempre identificada como tarefa determinante para a eficácia da intervenção dos dirigentes e delegados, no desenvolvimento das responsabilidades que lhe são atribuídas, em especial nas tarefas de organização e acção reivindicativa, a formação sindical nem sempre é assumida da mesma forma e com os mesmos objectivos. As necessidades de formação sindical são muitas, pois decorrem das constantes e aceleradas mudanças que se registam no mundo do trabalho e dos problemas que

essas mesmas mudanças colocam aos trabalhadores e ao Movimento Sindical, exigindo muito dos seus quadros sindicais. Cada vez é mais difícil aos dirigentes e delegados sindicais, conhecerem, compreenderem e assimilarem em tempo útil a legislação laboral, os regulamentos e as convenções colectivas de trabalho, que têm de ser conhecidas para sobre elas se agir ou em conformidade com as mesmas e de acordo com a nossa perspectiva sindical, sendo por isso necessário mais e melhor formação dos quadros sindicais.

Para potenciar a acção sindical, ela tem de ser reflectida e discutida, articulando os saberes adquiridos pela experiência e pela memória colectiva, com novos conhecimentos e com as experiências de outros quadros, visando a transformação da sociedade.

Sabemos que é na sindicalização, no seu reforço e consolidação, que reside a fonte da receita do sindicato e, por essa via, da nossa estrutura a todos os níveis – garante da nossa autonomia e independência – mas tal não dispensa a adopção de medidas de gestão e de reestruturação administrativa e financeira que se revelem necessárias para prevenir ou corrigir desequilíbrios e incumprimentos. Também nesta matéria, não poderemos ficar à espera.

É inquestionável a importância da CGTP-IN e da Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública (FCSAP) e da nossa participação nestas estruturas. Participação que tem sido e continuará a ser activa e interventiva, contribuindo com a nossa experiência de trabalho para o que queremos que seja um movimento sindical forte, unido, organizado e de classe, contribuindo para a luta pela defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, dos direitos sociais, dos serviços públicos e da democracia.

Na nossa organização temos frentes de trabalho específicas: Defesa do Poder Local

Democrático e dos Serviços Públicos; Igualdade; STAL Jovem; Técnicos de Metrologia; Transportes Urbanos; Quadros Técnicos; Aposentados/Reformados, Paz e Emigração, às quais deveremos dar maior atenção e contribuir para o seu funcionamento regular e mais eficaz ao nível da D.N. e das Regiões, responsabilizando quadros e afectando meios.

Actividade e solidariedade internacional

No plano internacional, regista-se a insistência em políticas europeias que, reconhecidamente, falharam, e só têm servido para o reforço da concentração capitalista e o empobrecimento, em especial dos países do sul da Europa, a desregulação do trabalho e a sua desvalorização, a destruição de direitos sociais, a diminuição da qualidade de vida dos cidadãos europeus e dos direitos e liberdades cívicas.

Ao abrigo destas políticas neoliberais desenfreadamente desenvolvidas, assiste-se ao crescimento dos movimentos de direita e de extrema-direita por quase toda a Europa e a América Latina. Neste quadro, é com profunda preocupação que vimos observando, cada vez mais, ao claudicar do sindicalismo reformista, de que é exemplo a CES e várias Federações Europeias, a Internacional de Serviços Públicos e a Confederação Sindical Internacional, submetidas cada vez mais aos interesses dos grandes grupos económicos, às ambições imperialistas e agressivas dos norte-americanos e seus aliados.

Enquanto membros da FSESP - Federação Sindical Europeia dos Serviços Públicos, continuaremos a empenhar-nos na defesa e fortalecimento do sindicalismo de classe em defesa dos trabalhadores.

Continuaremos também a desenvolver relações bilaterais com organizações congéneres, nomeadamente Espanha, França e outros países da área do Mediterrâneo.

Aprofundaremos a solidariedade com os trabalhadores e os povos em luta na Europa e no resto do Mundo, nomeadamente Cuba, Brasil, Palestina, Sahara Ocidental e Síria.

Prosseguiremos atentos e intervenientes nas questões das migrações e dos refugiados e na luta em defesa da Paz.

Reforçar o STAL

No final deste ano terão lugar as eleições para os Órgãos Nacionais e Regionais do nosso sindicato, para o quadriénio 2019 – 2023. Este é um momento muito importante na vida da nossa organização, e é de extrema importância o empenho e a participação de toda a estrutura na discussão dos nomes para as listas a apresentar às eleições a nível Regional, bem como a representação de todas as Regiões na lista aos órgãos da Direcção Nacional.

Os trabalhadores confiam em nós. A nossa história confirma-nos como força indispensável e insubstituível de progresso e emancipação social. Mantendo e reforçando a sua ligação profunda aos trabalhadores, intervindo, organizando, reivindicando e conduzindo a luta no quadro da acção sindical integrada, dinamizando a participação e a unidade dos trabalhadores, combatendo o divisionismo e todas as tentativas de ingerência e condicionamento da autonomia e independência do movimento sindical, assegurando a solidariedade de classe e a sua coesão orgânica, respeitando os seus princípios e matriz identitária, o STAL continuará a reforçar-se, a alargar a sua influência e a criar condições na defesa dos valores do sindicalismo de massas.

**VALORIZAR
O TRABALHO
E OS TRABALHADORES**

pelos valores de Abril e um Portugal soberano

STAL