DOCUMENTO BASE

STAL

IV CONFERÊNCIA SINDICAL

20.09.2023

CORROIOS | SEIXAL

WWW.STAL.PT

DN-STAL | JUNHO 2023

SUMÁRIO

CAPÍTULO I
O contexto económico, social, político e sindical

1.1. O capitalismo e a ofensiva contra os direitos dos trabalhadores 05
1.2. Eleições legislativas 2022: a maioria absoluta do PS, crescimento da direita, consequências 07
1.3. A luta por um Portugal desenvolvido e soberano 08

CAPÍTULO II
Agir e lutar por condições de vida e de trabalho dignas

2.1. A Ad. Local, o sector empresarial e os trabalhadores – caracterização 11
2.2. As lutas e as conquistas alcançadas 14
2.3. Aumentar salários – emergência nacional. Regulamentar e melhorar suplementos 16
2.4. Direito à Carreira, à Profissão, à Formação Profissional. Por um sistema de avaliação de desempenho justo e sem quotas 18
2.5. Eliminar a precariedade. Assegurar vínculos efectivos 22
2.6. Combater a desregulação dos horários de trabalho – 35 horas para todos 24
2.7. Mais segurança e saúde no trabalho. Prevenir os Acidentes e Doenças Profissionais 26
2.8. Defender e valorizar a contratação colectiva 27
2.9. Pensões dignas. 30
2.10 Defender a ADSE pública, solidária, com mais direitos 31

CAPÍTULO III
Defender e reforçar o Poder Local Democrático e os Serviços Públicos

3.1. Cumprir o Poder Local 33
3.2. Combater a transferência de competências 34
3.3. Concretizar a Regionalização 35
3.4. Defender os serviços públicos 36

CAPÍTULO IV
Fortalecer o STAL para afirmar, defender e conquistar direitos

4.1. A acção sindical no contexto actual e o Movimento Sindical Unitário 39
4.2. Construir a reivindicação e a luta no local de trabalho. Organizar para intervir 41
4.3. A sindicalização – força colectiva para avançar 43
4.4. A Acção Sindical Integrada 44
4.5. A Formação Sindical 45
4.6. Comunicação, Informação e Propaganda Sindical 46
4.7. A Acção Internacional 47

CAPÍTULO I

O CONTEXTO ECONÓMICO, SOCIAL, POLÍTICO E SINDICAL

1.1. O CAPITALISMO E A OFENSIVA CONTRA OS DIREITOS DOS TRABALHADORES

O capitalismo evidencia as suas contradições, a sua natureza exploradora, opressora, agressiva e predadora, e a sua crise estrutural, que se expressam de forma abrangente na evolução da situação do País e do mundo. Confirma-se a incapacidade do capitalismo para responder aos principais problemas da humanidade que, pelo contrário, os origina ou agrava, nos planos económico, social, político, cultural e ambiental. Quer a pandemia, quer a instigação da confrontação e principalmente das sanções, incluindo no contexto da guerra na Ucrânia, tem vindo a traduzir-se num crescente agravamento da exploração, das desigualdades e injustiças e numa rápida acumulação e concentração de capital nas mãos das multinacionais – que promovem a especulação –, nomeadamente dos sectores financeiro, energético, farmacêutico, agroalimentar, da grande distribuição e do armamento. Estima-se que só em 2022, mais de 260 milhões de pessoas passaram à situação de pobreza extrema. Em 2022, 45,8% (quase metade) da riqueza planetária pertence a 1,1% da população mundial que tem mais de 1 milhão de dólares. A riqueza somada de mais de metade dos mais pobres (55%) só tem 1,4% de toda a riqueza mundial.

O imperialismo incrementa a ofensiva, tenta impor o seu domínio hegemónico, contrariar o processo de rearrumação de forças que tem vindo a ter lugar à escala mundial e travar a luta dos trabalhadores e dos povos. Uma ofensiva que se desenvolve com o ataque aos direitos, à democracia e à soberania, com a promoção da ingerência, da desestabilização e da agressão, com a perigosa escalada da política de confrontação e de guerra, de que, não sem contradições, é expressão a estratégia militarista dos Estados Unidos da América (EUA) e dos seus aliados, nomeadamente da Organização do Tratado do Atlântico Norte (NATO), com o seu sucessivo alargamento e intervenção de carácter global, inseparáveis da sua natureza belicista e ofensiva.

A União Europeia (UE) insere-se nesta ofensiva numa posição de inaudita submissão e dependência face aos interesses dos EUA e aprofundando a sua natureza neoliberal, federalista e militarista. Um processo em que se integram as forças de direita e da social-democracia, inclusive em Portugal.

Esta ofensiva, acompanhada pelo branqueamento e a promoção do fascismo e da guerra, transporta consigo o perigo de uma confrontação global com graves consequências para a Humanidade.

O imperialismo procura fazer regredir a consciência dos povos sobre os seus legítimos direitos e aspirações, bem como quanto às alternativas de desenvolvimento e caminhos de emancipação. Intensifica-se o ataque a liberdades e a direitos, a falsificação, a discriminação, a manipulação, a mentira, a censura da informação, a reescrita da história, visando impor um pensamento único e vulgarizar concepções reaccionárias e fascizantes para atacar a democracia.

Instrumentalizando problemas e perigos reais que cria, fomenta ou acentua – desigualdades, discriminações e injustiças, pobreza e exclusão social, degradação ambiental e alterações climáticas, epidemias, entre outros –, o grande capital e os seus poderosos meios de condicionamento ideológico forjam e disseminam ameaças e chantagens, promovem o ódio, a irracionalidade, o individualismo, o isolamento e o medo, visando quebrar solidariedades de classe e sociais indispensáveis para o necessário combate a esses problemas e debilitar a confiança nas capacidades da Humanidade para os superar.

Uma realidade que é igualmente marcada pela resistência e a luta dos trabalhadores e dos povos, que se desenvolvem por todo o mundo, e pela acção de forças muito diversas que se opõem à estratégia do imperialismo. Num percurso irregular e complexo, esta realidade confirma que, para lá dos riscos e ameaças existentes, estão presentes reais possibilidades para derrotar os objectivos do imperialismo e de concretizar avanços e rupturas inseridos no percurso de emancipação que marca a marcha da história da Humanidade.

Portugal é fortemente afectado pelos desenvolvimentos negativos no plano internacional, cujas consequências se reflectem na vida do País.

Uma situação que é inseparável de décadas de governos PS, PSD e CDS comprometidos com o grande capital, que empurraram Portugal para uma crise prolongada, com estagnação económica, aumento da exploração dos trabalhadores e fortes impactos negativos em termos sociais, na participação política, na vida cultural, no plano ambiental, na dependência externa, na soberania e no próprio regime democrático.

O domínio do grande capital nacional e estrangeiro sobre a vida do país, os principais meios de produção, o poder político, estruturas do Estado, instituições, comunicação social e outros centros de difusão ideológica, é consequência do processo de recuperação capitalista e monopolista articulado com a submissão à União Europeia e ao Euro e, em geral, ao imperialismo. Um domínio de classe que se traduz no poder de que o grande capital dispõe de facto em Portugal, com os seus centros de decisão e articulações, e que tem na política de direita um instrumento que age à margem e contra a Constituição.

Em consequência desse domínio, o país ficou mais dependente, com maiores desigualdades sociais e territoriais, mais vulnerável, e manteve, quando não viu agravarem-se, os seus défices estruturais, nos planos produtivo (incluindo alimentar), energético, tecnológico e demográfico. O que se verificou em 2022, com o forte agravamento da nossa balança alimentar, energética, de bens de investimento e com o regresso do défice na nossa balança de pagamentos são espelho dessa mesma realidade.

A frágil situação económica e social existente, com a acumulação de problemas que a política de direita originou e as opções governativas aprofundaram, invocando a acelerada redução do défice e da dívida, coloca no horizonte mais próximo o perigo de uma nova fase de definhamento económico e degradação social. Contribuem para esta realidade os baixos níveis de investimento, incapazes de repor o desgaste e obsolescência dos equipamentos e infraestruturas existentes, quer no sector público, quer no sector privado, de que resulta uma economia débil que assenta em sectores de baixa tecnologia, baixa produtividade, baixo valor acrescentado e baixos salários. Uma realidade que é também visível

no baixo valor das reformas e pensões e no facto de quase dois milhões de portugueses viverem abaixo do limiar da pobreza.

1.2. ELEIÇÕES LEGISLATIVAS 2022: A MAIORIA ABSOLUTA DO PS, CRESCIMENTO DA DIREITA, CONSEQUÊNCIAS

A alteração da correlação de forças no plano político e institucional com a obtenção de uma maioria absoluta pelo PS – acompanhada da diminuição da expressão eleitoral com a redução da representação parlamentar dos partidos à sua esquerda – alcançada na base de uma operação de chantagem e mistificação que visou criar as condições para romper com um percurso, embora limitado, de defesa, reposição e conquista de direitos concretizada nos últimos anos pela luta dos trabalhadores e das populações e por iniciativa da PCP, PEV e BE. Uma alteração que contou com o empenhamento do Presidente da República e cujas consequências negativas para o povo e para o país são já visíveis e inseparáveis da política de direita que o PS está a concretizar.

A expressão institucional e a ampla promoção das forças e projectos reaccionários (designadamente do PSD, Chega, IL e CDS) que, com agendas de natureza retrógrada, demagógica, neoliberal ou fascizante, constituem uma ameaça aos direitos dos trabalhadores e do povo, à democracia e ao futuro do País. Uma realidade que torna mais necessário o seu desmascaramento e um posicionamento de clara demarcação e confronto, num quadro em que o PS e estas forças empolam e encenam uma oposição entre si, quando, na verdade, desenvolvem, em aspectos essenciais, uma acção que é, objectivamente, convergente na defesa dos interesses do grande capital.

A acelerada deterioração das condições de vida dos trabalhadores e do povo e a significativa acumulação de lucros pelos grupos económicos, resultantes do aprofundamento da exploração e do aproveitamento da pandemia, das sanções e da guerra, com a subida significativa da inflação, a especulação e a redução do poder de compra resultante da recusa de aumento de salários e pensões e de regulação dos preços, estão a corroer as já difíceis condições de vida da generalidade da população, em contraste com o favorecimento do grande capital de que a rejeição da sua efectiva tributação é exemplo.

Ao mesmo tempo que se intensificam os ataques aos direitos e salários dos trabalhadores, às pensões, aos serviços e funções sociais do Estado, a empresas públicas estratégicas ou ao investimento público, invocando, designadamente, a prioridade à redução do défice e da dívida, **anunciam-se e preparam-se novas vagas dessa ofensiva** a partir de imposições externas e das forças que em Portugal promovem a política de direita.

A vulnerabilidade do País perante um quadro económico mundial instável e acumulador de riscos e crises, que tende a avolumar-se, resultante do aprofundamento da dependência externa, de um aparelho produtivo fragilizado e da ausência de respostas comprometidas com a defesa dos interesses nacionais.

A intensificação da campanha antidemocrática, de forte pendor reaccionário, visa impor um pensamento único e a criminalização da opinião que a ele não se submeta. Uma ofensiva com expressões diversas, com forte presença no plano mediático, em que sobressai a acção revanchista do grande capital, que julga ter chegado o momento de subir o nível de confrontação de classe e levar mais longe o ajuste de contas com os valores e as conquistas de Abril.

O explícito e crescente confronto com a Constituição da República Portuguesa por parte das forças reaccionárias, conta com a passividade ou a anuência do PS, com o objectivo

da sua revisão e subversão, a par da promoção de alterações de sentido antidemocrático às leis eleitorais e à legislação laboral.

Tais desenvolvimentos colocam, aos trabalhadores e ao povo português, aos democratas e patriotas, a necessidade de compreensão e denúncia dos perigos que envolvem os planos e objectivos do capital e, tendo presente a relação de forças em que este confronto de classe se desenvolve, a definição de prioridades quanto às tarefas, às reivindicações e lutas nos tempos mais próximos.

Tiveram razão aqueles partidos que à esquerda, durante as campanhas eleitorais para as últimas eleições legislativas, alertaram e denunciaram as manobras do PS de defesa de uma maioria absoluta para si, como forma de implementar aquilo a que ele chamava o orçamento mais à esquerda de sempre. Aquilo a que assistimos no último ano de governo PS desmentiu por completo as suas promessas, e mostrou que as soluções e respostas necessárias para garantir a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e do povo, e assegurar o desenvolvimento soberano do País exigem um caminho muito diferente daquele que está a ser trilhado.

Portugal não é um país pobre, mas foi empobrecido. Apesar dos seus recursos e potencialidades, Portugal está hoje profundamente condicionado no seu desenvolvimento. Submetido aos ditames da União Europeia, em especial os associados ao Euro, sujeito ao domínio do grande capital nacional e estrangeiro, condicionado por défices estruturais que acumula, atrelado às imposições do imperialismo, limitado na sua soberania e no direito de decidir livremente o seu futuro, o país encontra-se amarrado e impedido de se desenvolver e responder às necessidades dos trabalhadores e do povo.

Os resultados deste rumo estão à vista: a cada dia que passa o país perde capacidade de intervenção, recursos e meios, parcelas da soberania política e económica. Este é um caminho que conduz à concentração de riqueza no grande capital e afronta os interesses dos trabalhadores e do povo.

Este é um caminho que urge interromper e inverter, afirmando uma política alternativa que confronte a política de direita decorrente da acção do governo PS e das forças e projectos reaccionários. Uma política de esquerda e soberana que defenda os interesses dos trabalhadores e do povo.

1.3. A LUTA POR UM PORTUGAL DESENVOLVIDO E SOBERANO

As condições de vida da generalidade dos trabalhadores, e em particular da Administração Local e Regional, bem como os pensionistas, reformados e as suas famílias agravaram-se, em especial desde 2022, com a escalada brutal da taxa de inflação, que registou os valores mais altos desde 1992.

A este quadro soma-se a precariedade laboral (sobretudo entre os mais jovens e os imigrantes), a falta de condições de trabalho dignas e de atractividade para o desempenho da nobre missão da Administração Pública.

Também as finanças nunca arrecadaram tanto como em 2022, com a receita fiscal a crescer 16,6%, para 61.879 milhões de euros, enquanto o governo PS rejeita as exigências dos trabalhadores por melhores condições de vida, ignorando as dificuldades com que se debatem milhões de trabalhadores, pensionistas e reformados, e a população em geral, sobretudo a mais desfavorecida.

Nesta situação difícil, o governo, com a conivência dos partidos da direita, ou seja, do PSD, Chega, Iniciativa Liberal e CDS, não só não responde aos problemas estruturais que o País enfrenta, adoptando medidas muito insuficientes para resolver as dificuldades do dia-a-dia com que os trabalhadores, reformados e pensionistas estão confrontados, como deixa intocáveis os lucros dos principais grupos económicos e financeiros, não revertendo a brutal transferência de rendimentos do trabalho para o capital em curso, assim como não resolve o agravamento das desigualdades nem impede a especulação a que se assiste.

O ataque continuado aos direitos e aos salários, às pensões e aos Serviços Públicos, que se têm degradado devido à falta de investimento, resulta num profundo descontentamento por parte de quem, todos os dias, deles necessita, e de quem, com o seu trabalho, os garante, mas constata que esse empenho e dedicação não têm o devido reconhecimento e valorização por parte do governo maioritário do PS, cujas opções políticas continuam a agravar as injustiças e as desigualdades na distribuição da riqueza, que são um insulto a quem vive do seu trabalho.

A situação actual exige medidas imediatas para aumentar os salários e pensões, travar a especulação, a degradação das condições de vida e a exploração, proteger e reforçar os Serviços Públicos e as Funções Sociais do Estado, indissociáveis da qualidade de vida das populações.

Os recentes "aumentos" anunciados na Administração Pública continuam a ser manifestamente insuficientes para compensar as perdas de rendimento acumuladas nos últimos anos – 2023 será o 14.º ano em que se regista uma perda de poder de compra real – e ficam muito aquém dos aumentos verificados nos preços dos bens essenciais, sobretudo, desde 2022. **Também as correcções das tabelas de retenção do IRS não repõem a justiça fiscal**, continuando a penalizar os rendimentos do trabalho.

É preciso responder à necessidade premente de combater o empobrecimento, agir e lutar por condições de vida e de trabalho dignas para os trabalhadores da Administração Local, defender o Poder Local Democrático e os Serviços Públicos, por uma descentralização que sirva realmente o País e as populações.

O desenvolvimento equilibrado do País foi agravado por uma política que aumentou a desertificação de zonas do interior e intensificou os problemas sociais dos grandes centros urbanos, criando novas "periferias no centro", onde cresce a pobreza e a exclusão social.

Um Portugal mais justo, próspero e soberano só é possível através de um Sector Empresarial do Estado forte e dinâmico, ao serviço da democracia e do desenvolvimento; da recuperação do controlo público de bens e sectores estratégicos da economia, indispensáveis para afirmar e assegurar a sua soberania, como são os casos, entre outros, da água, comunicações, energia, saneamento e resíduos, e transportes; bem como por via de uma sólida, coerente e efectiva política integrada de desenvolvimento regional como forma de corrigir as assimetrias regionais e as desigualdades sociais, retirar do atraso as regiões do interior e elevar o nível de vida das populações.

Para Portugal, e para um vasto conjunto de países, só é possível encontrar soluções reais para os seus problemas partindo da afirmação da soberania nacional e da rejeição dos constrangimentos impostos pela União Europeia (UE), caminhando no sentido do desenvolvimento com a elevação das condições de vida e de trabalho e a salvaguarda da independência nacional.

Isto exige uma verdadeira convergência entre o progresso económico e o social, com uma política que promova o aumento geral dos salários e das pensões, que nos liberte dos condicionalismos impostos pela UE e das amarras de uma legislação laboral que favorece o capital e prejudica os trabalhadores.

Resistir à investida em curso contra os direitos é o primeiro passo para derrotar os objectivos mais imediatos do grande capital e condição necessária para abrir caminho a um outro rumo para o país.

É urgente dignificar quem trabalha e produz a riqueza e reforçar o investimento nos Serviços Públicos, nas Funções Sociais do Estado, para assegurar a todos o direito à saúde, à educação, à habitação, à protecção social, à água e ao saneamento, à cultura, à segurança, à mobilidade, entre outros.

O País não está condenado ao atraso, às injustiças, às desigualdades na sociedade e no território, à pobreza e à miséria – inseparáveis dos baixos salários e da precariedade. Há forças, capacidades, recursos, meios e potencialidades, há uma política alternativa para libertar o País e elevar as condições de vida dos trabalhadores e do povo. Na Constituição da República – apesar das mutilações resultantes de sete revisões – estão inscritas as opções fundamentais para dar a resposta de que o País precisa e que contêm em si a possibilidade de um futuro em que as novas gerações vivam melhor do que as actuais.

Este é o caminho para o País progredir, com justiça social, soberania e Paz, um rumo indissociável dos valores de Abril cujo 50.º aniversário da Revolução se assinalará no próximo ano.

CAPÍTULO II

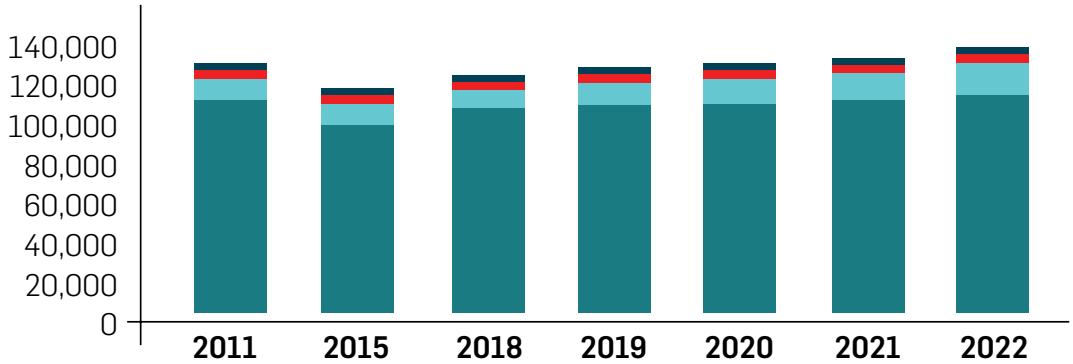
AGIR E LUTAR POR CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO DIGNAS PARA OS TRABALHADORES DO SECTOR

2.1. A AD. LOCAL, O SECTOR EMPRESARIAL E OS TRABALHADORES – CARACTERIZAÇÃO

A Administração Local representava, em 31 de Dezembro de 2022, 17,7% do emprego no sector da Administração Pública, com 131 654 empregos[1].

Sendo os Municípios a grande força motriz da Administração Local, é de salientar que, face a 2018, a sua representação no emprego do sector sofre uma quebra de 2,2 pontos percentuais (p.p), passando de 85,4% para 83,2%, o que contrasta com o aumento do peso das freguesias, que se situam agora nos 11,7% (+ 0,5 p.p). Se numa primeira fase (2015), este aumento do peso estará intimamente ligado ao processo de extinção/agregação de freguesias de 2012/2013 ("Lei Relvas") e é acompanhado do aumento do peso dos Municípios, a partir de 2018/19 verifica-se apenas o crescimento daquelas, o que não deve ser dissociado do processo de transferência de competências, sobretudo municipais, para as freguesias.

EMPREGO NA ADMINISTRAÇÃO LOCAL POR SUBSECTOR



	2011	2015	2018	2019	2020	2021	2022
Outros	1,825	1,463	1,860	2,201	2,179	2,104	2,307
SEL	5,169	2,447	2,160	2,747	2,748	4,236	4,335
Freguesias	11,550	11,485	13,321	13,719	13,693	13,871	15,413
Municípios	105,877	94,633	101,673	103,345	104,765	107,187	109,599

[1] DGAEP – SIEP, 4º Trimestre 2022

Importa também referir que, depois das autarquias terem perdido 14 365 postos de trabalho entre 2011-2015, a recuperação que se tem vindo a fazer revela um crescimento de mais 7 245 empregos na Administração Local face a 2011 (+ 5,8%), mas que ascende aos 21 610 empregos quando referenciado a 2015, o que dita um crescimento de 19,6%.

Se, em 2018, havia já uma recuperação de 8 918 empregos, só em 2021 se ultrapassam os números de 2011. **Foram precisos 10 anos para a Administração Local recuperar o que havia perdido e conseguir superar os números de então**, com mais 2 989 empregos.

Confirmando-se a alteração estrutural do emprego, identificada na Conferência de 2019 – que ditava o crescimento dos assistentes técnicos e, sobretudo, dos técnicos superiores, a par da redução continuada dos assistentes operacionais e com alterações também nos quadros dirigentes, com a redução dos dirigentes superiores e o crescimento dos dirigentes intermédios – se nos centrarmos no período que medeia entre conferências, com referência a 2018, verificamos o aumento do peso dos técnicos superiores (19,2% para 20,4%) em detrimento dos assistentes técnicos e operacionais (reduzem de 23,8% para 23,3% e de 47,8% para 45,3%, respectivamente) e o aumento dos dirigentes intermédios (2,5% para 3,4%) a contrapor a constância dos dirigentes superiores (0,2%).

EMPREGO NO SECTOR DA ADMINISTRAÇÃO LOCAL

Unidade: postos de trabalho

Cargo/ Carreira/Grupo	31.Dez.18		31.Dez.19		31.Dez.20		31.Dez.21		31.Dez.22		Variação 2022/2018	
	Nº	Peso %	Nº	Peso %	Nº	Peso %	Nº	Peso %	Nº	Peso %	Nº	Peso %
TOTAL	**118 962**	**100%**	**122 012**	**100%**	**123 537**	**100%**	**127 398**	**100%**	**131 654**	**100%**	**12 692**	**10,7%**
Representante Poder Legislativo	2 171	1,8%	2 176	1,8%	2 169	1,8%	2 154	1,7%	3 543	2,7%	1 372	63,2%
Dirigente Superior	201	0,2%	210	0,2%	218	0,2%	216	0,2%	238	0,2%	37	18,4%
Dirigente Intermédio	2 971	2,5%	3 411	2,8%	3 761	3,0%	3 896	3,1%	4 446	3,4%	1 475	49,6%
Técnico Superior	22 841	19,2%	23 801	19,5%	24 487	19,8%	25 780	20,2%	26 863	20,4%	4 022	17,6%
Assistente Técnico	28 258	23,8%	28 922	23,7%	29 471	23,9%	30 102	23,6%	30 724	23,3%	2 466	8,7%
Assistente Operacional	56 835	47,8%	57 739	47,3%	57 616	46,6%	59 285	46,5%	59 683	45,3%	2 848	5,0%
Informático	1 491	1,3%	1 541	1,3%	1 558	1,3%	1 610	1,3%	1 648	1,3%	157	10,5%
Bombeiro	2 341	2,0%	2 306	1,9%	2 328	1,9%	2 470	1,9%	2 652	2,0%	311	13,3%
Polícia Municipal	1 491	1,3%	1 548	1,3%	1 604	1,3%	1 625	1,3%	1 545	1,2%	54	3,6%
Outro	362	0,3%	358	0,3%	325	0,3%	260	0,2%	312	0,2%	-50	-13,8%

Fonte: DGAEP – SIEP até ao 4º Trimestre 2022; *2022: Dados provisórios, disponíveis em 27.01.2023

Ainda em relação às freguesias, é de referir que, com mais 2 092 postos de trabalho que em 2018, se encontram nas 3 091 freguesias existentes 15 413 trabalhadores.

Integrados no **Sector Empresarial Local**, existem **24 serviços municipalizados** e **intermunicipalizados**. Neste período foram extintos os SMAS de Tomar, serviços hoje assegurados pela Tejo Ambiente, e os Serviços Municipalizados de Angra do Heroísmo, hoje integrados na Câmara Municipal. **Foram criados os SMAS de Mafra e de Setúbal**, resultantes da remunicipalização dos serviços de água.

De acordo com a DGAL[2], estes **serviços empregavam 6009 trabalhadores**, com uma representação feminina de 25,7% (1 548). Com mais 408 trabalhadores que em 2018 – ano em que se inicia um novo período de quebra nos serviços[3] – os serviços integram em 2021 mais 745 trabalhadores que no ano anterior.

Ainda segundo a DGAL, o número de trabalhadores municipais ascende aos 144 833, o que revela um crescimento de 4,8% face a período homólogo do ano anterior, reflectindo a entrada de mais 6 558 trabalhadores ao serviço, verificando-se uma feminização do sector na ordem dos 55%.

Conclui-se assim que só no plano dos Municípios, Freguesias e Serviços Municipalizados, o sector da Administração Local conta com 166 026 trabalhadores. Se é nos Municípios e no Sector Empresarial Local que o STAL concentra a sua acção, os mais de **15 400 trabalhadores existentes nas freguesias** devem merecer especial atenção por parte da estrutura. Pese embora as dificuldades acrescidas de organização e mobilização destes trabalhadores, eles representam um potencial aumento do reforço e influência do Sindicato, sobretudo quando o processo de transferência de competências deixa antever o agravamento das suas condições de trabalho.

Com a empresarialização e a privatização de serviços municipais, sob diferentes formas, nomeadamente no sector da água e dos resíduos, resultado de imposições/pressões do poder central, caso dos sistemas multimunicipais e agora, da verticalização/agregação de serviços, e das opções privatizadoras das autarquias, são milhares os trabalhadores contratados directamente, em regime de cedência, de outsourcing[4], que laboram neste contexto.

De acordo com a DGAL[5], **existem 170 empresas municipais** (268 em 2009).

Centrando-nos no sector da água e dos resíduos, existem oito empresas intermunicipais e 24 municipais, destas, nove com capital privado, na água, e seis empresas intermunicipais, cinco com participação privada e duas empresas municipais, nos resíduos. Consultando os relatórios disponíveis das empresas, estas empregam 5032 trabalhadores (água, saneamento, resíduos), 1329 (exclusivamente resíduos), e 1371 em regime de cedência. Para além destas, o grupo **Águas de Portugal emprega 3501** trabalhadores (2022), sendo 336 em regime de cedência. **No total são 9862 trabalhadores a laborar no sector público empresarial**.

---

[2] O número de trabalhadores apresentado pela DGAL, quer para os Serviços Municipalizados quer para os Municípios, tem por base os dados fornecidos pelas respectivas entidades nos Balanços Sociais, que reportam a 31.12.2021.

[3] Entre 2012-2014 perdem 246 trabalhadores, que recuperam até 2017, ano em ultrapassam em 36 os postos de trabalho de 2012. De 2018-2020 os serviços sofrem nova perda, esta de 337 trabalhadores.

[4] De acordo com o RASARP 2022, vol. I, a Águas do Norte [Parceria Estado/municípios], Águas Públicas da Serra da Estrela, CM de Bragança, CM de Santo Tirso e CM de Vimioso), têm mais recursos humanos em outsourcing do que recursos humanos próprios, e uma em alta, Águas do Vale do Tejo, que presta o serviço recorrendo na totalidade a recursos humanos em outsourcing. Nos rsu, existem três (13 % das entidades), todas no Norte de Portugal continental (LIPOR, ECOBEIRÃO e Resíduos do Nordeste), em que o outsourcing é maioritário face aos recursos humanos próprios. No que diz respeito ao setor em baixa, a maioria recorre a esta modalidade, registando-se 91 entidades gestoras (38 %) que têm mais recursos humanos em outsourcing do que próprios.

[5] http://www.portalautarquico.dgal.gov.pt/pt-PT/administracao-local/entidades-autarquicas/atividade-empresarial-local/

Na **Região Autónoma da Madeira**, a empresa pública **Águas e Resíduos da Madeira emprega 841 trabalhadores**. Na **Região Autónoma dos Açores, existem duas empresas municipais, a Nordeste Activo, com 22 trabalhadores e a Praia Ambiente (Praia da Vitória), com 92 trabalhadores**.

Já as **concessionárias privadas no sector da água empregam 1 117 trabalhadores**, com destaque para a Aquapor (597). No sector dos **resíduos são 9980** com destaque para a Suma/Mota-Engil (7380), mais **2869 do grupo EGF (2022). No total são 13 966 trabalhadores**.

Segundo estes dados, só no sector da água e resíduos, são cerca de 25 mil trabalhadores que laboram no sector empresarial, público e privado, número que peca por defeito[6]. Esta é uma realidade diversa, com profundos impactos no serviço público local, nas condições de trabalho e na acção sindical, que importa conhecer cada vez melhor e que exige uma crescente articulação da acção reivindicativa com a organização para responder aos problemas dos trabalhadores.

2.2. AS LUTAS E AS CONQUISTAS ALCANÇADAS

Desde a realização da IIIª Conferência (Junho de 2019), muitas foram as lutas realizadas, e as conquistas alcançadas pelo Sindicato e pelos trabalhadores.

As mais recentes a destacar são as medidas decididas este ano pelo governo PS de **valorização dos trabalhadores da Administração Pública, que, apesar de claramente insuficientes, resultam das muitas acções de luta travadas em várias frentes (da Frente Comum e da CGTP-IN), em reconhecimento das justas reivindicações que o STAL defende**.

Estando na primeira linha da defesa dos Serviços Públicos, o STAL assume as suas responsabilidades e o seu firme compromisso com a defesa intransigente dos direitos e reivindicações dos trabalhadores, quer dinamizando processos de luta autónomos em todo o País – das Autarquias Locais ao sector das empresas –, assim como no quadro do Movimento Sindical Unitário e das organizações que integra (assumindo as suas responsabilidades na mobilização, esclarecimento e defesa dos trabalhadores) quer, ainda, no plano institucional, participando nas reuniões com o governo.

O combate na **defesa dos direitos e valorização dos Bombeiros** mereceu também a atenção e intervenção do STAL, com a realização de encontros nacionais, regionais e inter-regionais de trabalhadores das Associações Humanitárias de Bombeiros Voluntários, Sapadores e dos Sapadores Florestais, em torno das principais reivindicações, nomeadamente a defesa do direito à contratação colectiva nas AHBV, a valorização das carreiras e dos salários, o combate à precariedade laboral, a subversão dos horários de trabalho, integração dos Sapadores Florestais na carreira de Bombeiro Sapador, a exigência de clarificação do direito ao pagamento do trabalho suplementar prestado no exercício de funções não abrangidas pelo regime de disponibilidade permanente, e do próprio conceito de disponibilidade permanente, tendo realizado para este efeito uma concentração em frente ao Ministério da Ad. Interna; contestámos a integração dos operadores de central (CDOS e CMOS) nas carreiras gerais da Administração Pública.

As **seis greves nacionais na Administração Pública** realizadas nos últimos quatro anos – e que contaram com a forte participação e mobilização do STAL – ficaram marcadas por

[6] Não foi possível aceder aos dados da Bewater (ex-Veolia Portugal) e da FCC Portugal, para mencionar algumas das mais importantes. Também não está incluído o sector privado existente nas regiões autónomas.

grandes adesões dos trabalhadores, que paralisaram e encerraram serviços públicos por todo o País, numa forte demonstração do seu profundo descontentamento face às políticas de exploração e empobrecimento dos governos PS.

Igual insatisfação e inconformismo têm demonstrado os trabalhadores do sector empresarial local, dos **serviços públicos de água, saneamento, limpeza urbana e recolha de resíduos**, os quais, alvos de todo o tipo de pressão, assédio e ameaças (mais ou menos veladas), têm revelado um forte sentido de unidade e determinação em defesa das suas reivindicações, participando e aderindo às diversas jornadas de lutas realizadas nestes últimos anos.

A intervenção do STAL estendeu-se, ainda, à **defesa da manutenção pública e solidária da ADSE**, assim como da ampliação dos direitos dos beneficiários, tendo apoiado a Lista B, vencedora das eleições para o Conselho Geral e de Supervisão, realizadas em Novembro de 2022.

O combate pela revogação do SIADAP teve um dos pontos altos com a Campanha Nacional "Avaliar Sim, SIADAP Não" (2021), que mobilizou os trabalhadores da Administração Pública em todo o País pela revogação do actual sistema de avaliação, que os condena à estagnação nas carreiras e ao congelamento salarial, e que culminou com a entrega ao governo de um abaixo-assinado com mais de 66 mil assinaturas.

Também o **justo pagamento das indemnizações resultante de acidente ou doença profissional manteve-se no centro das preocupações do Sindicato**, que promoveu, em Fevereiro deste ano, uma Tribuna Pública, em Lisboa, para reivindicar a urgente reposição do pagamento das indemnizações de acidente ou doença profissional tal como vigorou até 2014; tendo na ocasião sido divulgada uma "Carta Aberta" ao Governo e aos deputados, exigindo a reposição da justiça e o respeito pela dignidade destes trabalhadores.

A acção reivindicativa do STAL neste período foi igualmente marcada por importantes conquistas para os trabalhadores, em que ganha um especial relevo a consagração do Suplemento de Penosidade e Insalubridade (no art.º 24.º da Lei do Orçamento do Estado 2021) e seu posterior prolongamento em Novembro de 2021.

Apesar de se tratar de um importante avanço nesta luta de mais de 30 anos, e de um justo reconhecimento das condições difíceis em que um largo conjunto de trabalhadores das Autarquias Locais e demais entidades abrangidas exerce a sua actividade, continua a ter uma abrangência limitada pois **não consagra o risco, e a sua aplicação efectiva está aquém do que é legalmente exigido, sonegando um justo direito aos trabalhadores**.

No plano da **Contratação Colectiva, o STAL é o sindicato com maior expressão na celebração e/ou renegociação de ACEP** (Acordo Colectivo de Empregador Público) com as Autarquias Locais. Desde 2019, foram celebrados cerca de duas centenas de ACEP, entre novos e revisões/substituições, além de dezenas de Acordos de Empresa. Destaca-se ainda o **Acordo Colectivo de Trabalho (ACT), celebrado com a Águas de Portugal**.

Com o apoio do STAL, milhares de trabalhadores das autarquias, de empresas municipais e serviços concessionados, e bombeiros realizaram pequenas e grandes lutas em defesa dos postos de trabalho, por melhores salários e condições de trabalho e promoveram-se manifestos, abaixo-assinados ou petições, reunindo milhares de assinaturas por melhores condições de trabalho.

2.3. AUMENTAR SALÁRIOS – EMERGÊNCIA NACIONAL! REGULAMENTAR E MELHORAR SUPLEMENTOS

É necessário romper com um modelo económico que continua a estar assente nos baixos salários, na precariedade e na desregulação dos horários e com a legislação laboral que lhe está associada.

É necessário **combater o brutal agravamento do custo de vida e os lucros escandalosos do capital**, que no último ano e meio levaram ao empobrecimento de centenas de milhares de portugueses, ao mesmo tempo que os grandes grupos económicos obtiveram lucros nunca antes alcançados.

A valorização dos salários é condição e objectivo de desenvolvimento e elemento determinante para uma mais justa distribuição da riqueza. É preciso assumir o aumento geral dos salários e em particular dos trabalhadores da Administração Pública como uma emergência nacional, assegurando o aumento do poder de compra, com um significativo aumento do salário médio, concretizando a convergência com a média praticada nas Administrações Públicas dos países da zona Euro.

A valorização das profissões e das carreiras na Administração Pública e em particular na Administração Local, o aumento dos salários, o aumento do Salário Mínimo Nacional são objectivos só concretizáveis pela organização e luta reivindicativa dos trabalhadores em torno do seu sindicato, o STAL.

Vivemos um longo período – entre 2010 e 2021 – de congelamento/estagnação salarial na Administração Pública e em particular na Administração Local que conduziu a uma quebra real dos salários da globalidade destes trabalhadores de cerca de 10%, que só não foi maior porque neste período os níveis da inflação permaneceram relativamente baixos em torno de 1% a 2% ao ano.

A aceleração dos níveis da inflação a partir do 2º semestre de 2021 e a contínua luta dos trabalhadores, em especial dos trabalhadores da Administração Local, fizeram com que o actual governo incorporasse no seu próprio discurso o reconhecimento da necessidade de valorização salarial dos trabalhadores da Administração Pública.

A leitura do preâmbulo do Decreto-lei nº84-F/2022 de 16 de Dezembro, em que o governo aprovou os aumentos salariais da Administração Pública para o corrente ano é um exemplo bem elucidativo disso mesmo. Escasseiam cada vez mais os argumentos para que prossigam as políticas de desvalorização salarial e quando assim é, muda-se o discurso e até se reconhece alguma justeza nas reivindicações dos trabalhadores, mas a prática não se altera.

Antes, objectivamente, negava-se a necessidade de valorização salarial dos trabalhadores da Administração Pública agora, reconhece-se essa necessidade, mas entende-se que deve ser implementada uma valorização plurianual para a legislatura, que diz o governo, "aprofunda a estratégia de reforço dos recursos humanos da Administração Pública e que acompanha o Acordo de Rendimentos celebrados em sede de Concertação Social". **Ou seja, diz-se aos trabalhadores que têm razão, mas vão ter que esperar vários anos até que a valorização salarial se faça**.

Se o discurso até pode ser compreensível, porque a perda acumulada de poder de compra desde 2009 foi muito grande e a sua reposição poderá ter que ser faseada, a prática prosseguida por este governo em 2022, e no corrente ano de 2023, contraria completamente o que têm vindo a dizer. **Não há sinais de qualquer valorização salarial nestes dois anos, isto é, as**

actualizações salariais na Administração Pública em 2022 e 2023 nem sequer cobrem a inflação registada e prevista, pelo que os trabalhadores da Administração Pública e em particular os trabalhadores da Administração Local, vêem os seus salários degradarem-se e o seu poder de compra cair ainda mais nestes dois anos.

Depois de uma inflação acumulada entre 2010 e 2021 de 9,4%, em 2022 a inflação foi de pelo menos 7,8% e para o corrente ano, as últimas estimativas do Banco de Portugal, muito provavelmente optimistas, estimam que ela possa atingir os 5,5%.

Em dois anos, a inflação acumulada (14,1%) irá ultrapassar e muito o valor acumulado nos últimos 12 anos, entre 2010 e 2021. Prolonga-se assim o longo período de recuo salarial na Administração Pública e na Administração Local em particular.

Com uma grande margem de rigor podemos afirmar que os trabalhadores da Administração Local irão nestes dois últimos anos de 2022 e 2023 sofrer em média uma quebra real do seu salário de 6%.

Perante esta crua realidade de desvalorização permanente dos salários dos trabalhadores da Administração Local, soa a falso o discurso do governo de reconhecimento da necessidade da sua valorização.

É este quadro negro de quebra dos salários reais, com as consequências sociais daí resultantes, que faz da reivindicação do aumento dos salários uma verdadeira emergência nacional.

Muito embora sendo matéria remuneratória, e bem, porque a característica remuneratória confere aos Suplementos a estabilidade jurídica adequada, é preciso salientar que não há suplementos, por mais substanciais que sejam, que possam substituir o necessário e urgente aumento geral dos salários. O aumento dos salários é uma reivindicação transversal e uma emergência. A compensação por via do abono de suplementos uma reivindicação específica assente na justiça comparativa.

Importa, contudo, encarar os suplementos remuneratórios, em geral, como sendo a justa e adequada compensação suplementar que decorre obrigatoriamente, e não por graça, na natureza e das concretas condições de execução do trabalho.

Foi uma vitória significativa a mais recente conquista, desde 2021, do **Suplemento de Penosidade e Insalubridade**, avanço tímido, mas importante, que precisamos de consolidar e alargar na sua concretização a todos os Municípios, Freguesias e Empresas onde desempenhem funções trabalhadores abrangidos por esse direito.

Estamos perante um quadro produtivo em que se intensificam os ritmos laborais, se complexificam os procedimentos sujeitos a intervenção humana, se progride no sentido da mecanização e da automação, se alargam os tempos de trabalho e se estendem os períodos de laboração, juntamente com o progressivo envelhecimento da mão-de-obra e o incremento de actividades mais complexas e de risco acrescido, sem que hajam desaparecido as actividades penosas e insalubres.

É neste quadro que importa aos trabalhadores sindicalizados defender a dignidade do trabalho através da justa e adequada compensação suplementar naqueles casos, distintivos, em que o princípio do salário igual para trabalho igual também se concretiza através de uma remuneração suplementar.

O **Subsídio de piquete** a que estão sujeitos determinados trabalhadores, nomeadamente dos Serviços de Água e Saneamento, que afectam os seus tempos livres, carece de regulamentação e de clarificação do conceito de disponibilidade onerada com situação de prontidão.

O **Suplemento de disponibilidade** permanente que consta no estatuto profissional dos sapadores bombeiros também carece de regulamentação que ponha termo a práticas abusivas.

O **Subsídio de Isenção de horário de trabalho,** que se tem estendido a pessoal não dirigente, carece de concretização na LTFP devendo ser fixado um acréscimo salarial não inferior a 20% da remuneração base.

O próprio Suplemento de Penosidade e Insalubridade, para além da actualização dos seus valores, precisa de ser integralmente concretizado, pago anualmente desde o dia 1 de Janeiro de cada ano e recuperados os pagamentos que não foram feitos nos anos de 2021 e 2022.

Também a valoração das actividades profissionais de risco carece de consagração a que deveremos continuar a dar atenção.

É ainda indispensável pugnar pela **actualização dos valores das ajudas de custo**, cujo actual regime, verdadeiramente miserabilista, atenta contra a dignidade dos trabalhadores, e pela **reposição dos valores do pagamento do trabalho suplementar** que vigorava antes da troica, sendo completamente inaceitável que o aumento do valor a partir das cem horas de trabalho suplementar, em vigor desde o dia 1 de Maio, exclua os trabalhadores da Ad. Pública.

2.4. DIREITO À CARREIRA, À PROFISSÃO, À FORMAÇÃO PROFISSIONAL. POR UM SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO JUSTO E SEM QUOTAS

Quando falamos de carreiras profissionais não podemos ater-nos a abstractas formulações, sem identidade própria, e, por conseguinte, desconformes com direitos fundamentais dos trabalhadores, e à dignidade subjacente à prestação do trabalho, nos termos consagrados no artigo 59.º da Constituição da República.

Essa dignificação constitucional impõe, por isso, que, na génese de verdadeiras carreiras, esteja uma estrutura consistente, formada por diversas categorias, em que se identificam precisamente as profissões que as integram, com os correspondentes conteúdos funcionais.

Falar de carreiras, revestidas com a dignidade que as respectivas profissões merecem, significa projectar nelas direitos propiciadores da realização profissional dos trabalhadores.

Dignificação que, à luz daquele comando constitucional, **impõe que aos titulares de cada carreira e de cada profissão se facultem meios adequados à prestação dos serviços que se exigem, com a correspondente atribuição de contrapartidas, especialmente de natureza salarial**, que justamente correspondam ao desempenho funcional em causa.

Impõe-se, por isso, e em primeira linha, identificar a natureza das funções atribuídas e a profissão que lhes corresponde, para, seguidamente, se proceder à sua integração numa construção dotada de diversos patamares, a que aos trabalhadores seja possível ascender, na sua vida activa, na perspectiva de, posteriormente, terem direito a condições dignas de aposentação e reforma.

À referida estrutura terão de corresponder direitos fundamentais, ligados à adequada evolução profissional, à justa compensação salarial, à existência de condições de trabalho dignas e à valorização dos trabalhadores, mediante a formação que os enriqueça com novos conhecimentos e melhor os apetreche ao desempenho das respectivas profissões.

Bem sabemos, porém, que **a estrutura das carreiras, na Administração Local, está longe de corresponder ao minimamente desejável, especialmente por força da destruição imposta pela Lei 12-A/2008.**

Numa breve incursão histórica, recordamos, sobretudo, que as carreiras começaram a ser erigidas com mais rigor e solidez sobretudo a partir de 1987, nos termos do D.L 247/87, com significativas alterações posteriores que, apesar de muitas reservas que justamente suscitámos, eram dotadas de mecanismos tendentes à realização profissional dos trabalhadores.

Assim sucedeu no âmbito da aplicação de diversos diplomas, de que destacamos, principalmente, a regulação inserida nos D.L. 184/89, 353-A/89, 427/89, 409/91, 404-A/98 e 412-A/98.

Legislação que, regulando a matéria, já com alguma consistência e dignidade, foi, todavia, triturada pela Lei 12-A/2008 e subsequentes diplomas reguladores dos princípios impostos por esta lei.

Clamorosamente e de uma penada, foram destruídos direitos fundamentais dos trabalhadores, ligados ao sistema de carreiras e retribuições, destruição que se acentuou ao longo dos anos, especialmente durante o período de intervenção da troica, sobretudo por via da proibição de valorizações remuneratórias, decretada até ao final de 2017.

Antes, as carreiras, de natureza vertical, previam diversos graus de ascensão, que os trabalhadores poderiam alcançar, por promoção, para além de, igualmente, lhes ser possível melhorar o seu posicionamento salarial, por progressão, ao fim de 3 anos em cada escalão da categoria, com classificação de serviço positiva.

Evolução profissional que, no entanto, estava substancialmente mais condicionada nas carreiras horizontais, abrangendo um vultoso número de trabalhadores do grupo auxiliar, em que, na prática, existindo uma única categoria, apenas era possível evoluir, por progressão, neste caso de 4 em 4 anos.

No entanto, e apesar da lamentável discriminação entre carreiras verticais e horizontais, as regras alusivas à evolução profissional dos trabalhadores eram bem mais favoráveis do que as introduzidas pela citada Lei 12-A/2008.

É sobretudo na sequência desta lei que se chega à situação actual, em que as chamadas carreiras gerais não passam, na prática, de uma única categoria, com diversas posições remuneratórias, cujo acesso obrigatório está fortemente condicionado pela prévia detenção de 10 pontos, no mínimo, obtidos na avaliação do desempenho, pontuação que, em regra, apenas é obtida ao fim de 10 anos de serviço prestado em cada uma dessas posições!

Isto é, além de destruir o sistema de carreiras vigentes, a Lei 12-A/2008, impedindo, na prática, o acesso profissional por promoção, agravou substancialmente as regras de progressão, em bora estas já estivessem suspensas desde o final de Agosto de 2005.

A Lei 12-A/2008 impôs um conjunto de regras desde logo aplicáveis às carreiras gerais, visando, no entanto, idêntica aplicação às carreiras qualificadas como especiais, a rever futuramente, como tem sucedido.

Uma das imposições mais injustas prende-se com a obrigatoriedade de manutenção da remuneração vigente, no momento da transição de regimes, mesmo não coincidindo com qualquer nível salarial previsto para a respectiva categoria, sendo os trabalhadores integrados em posições meramente virtuais, até uma próxima progressão.

É uma regra intolerável e injusta que continua a ser aplicada na revisão de carreiras chamadas "não revistas", como, no âmbito da Administração Local, sucedeu recentemente com a revisão das carreiras de fiscalização, instituída pelo D.L. 114/2019.

De facto, desta situação exemplar decorre que, na aplicação do D.L. 84-F/2022, enquanto os fiscais, integrados em posições reais, da respectiva categoria, tiveram um acréscimo salarial de cerca de 104 euros, colegas da mesma categoria, integrados em posições virtuais, apenas obtiveram um ganho salarial de cerca de 52 euros, injustiças que, sendo visíveis neste exemplo recente, têm afectado muitos outros trabalhadores, das mais diversas carreiras, ao longo dos anos.

Os problemas e injustiças do regime de carreiras reflectem-se e agravam-se, com especial evidência, no sistema retributivo vigente, quer na Tabela Remuneratória Única (TRU), quer nas tabelas indiciárias ainda aplicáveis a um grande número de carreiras, sobretudo as qualificadas como "não revistas" e/ou "subsistentes".

A esse propósito salientamos, especialmente, **o desvirtuamento desse sistema retributivo, especialmente visível na TRU, quando aglutina, num único, os valores que deveriam estar escalonados por cinco níveis salariais**, proporcionalmente fixados, nos termos legalmente exigidos pelo artigo 147.º da LTFP.

A essa perversão acresce a que decorre do regime de progressões, em regra apenas obrigatórias de 10 em 10 anos, originando que trabalhadores, das mais diversas profissões, inclusive altamente qualificadas, integrados na amálgama agora chamada "carreira de assistente operacional", em certos casos com mais de vinte anos de antiguidade, ainda continuem a auferir o salário mínimo da administração pública – 769,20 – ou seja 9,20 euros superior ao salário mínimo nacional!

Por outro lado, quanto aos trabalhadores ainda abrangidos por tabelas indiciárias, acontece que os respetivos valores são apurados em função do chamado índice 100, cujo valor permanece inalterado desde 2009, pasme-se, com as desastrosas consequências daí decorrentes.

Acontece que muitos desses trabalhadores estão praticamente no fim das respectivas carreiras, mas auferem salários miseráveis, por vezes muito próximos do salário mínimo nacional!

Importa, por isso, fortalecermos cada vez mais as nossas reivindicações, no sentido da aprovação de um regime de carreiras que, assemelhando-se ao anteriormente vigente, acolha as adaptações que o tempo decorrido naturalmente impõe.

Claro que, para esse efeito, não basta instituir um regime que efectivamente garanta a instituição de verdadeiras carreiras e nelas integre as respectivas profissões.

Necessário é, outrossim, que se crie um regime dotado de regras mais justas, que efectivamente permitam o acesso profissional, na vertical, por promoção, e na horizontal, por progressão.

Estando a isso ligada a avaliação de desempenho, é por demais evidente que se impõe a revogação do actual regime, caracterizado não só pela subjectividade e burocracia dos seus

procedimentos, como também, e especialmente, pela discriminação decorrente da atribuição de quotas às menções mais elevadas, permitindo as maiores injustiças que tanto têm prejudicado os trabalhadores.

Discorrendo, em breves notas, sobre o regime de avaliação do desempenho, salientamos que a sua instituição, na Administração Pública, se reporta a 1980, através do Decreto-regulamentar n.º 57/80 de 10 de Outubro, aplicado à Administração Local pelo Decreto lei 45/88, cujas principais finalidades eram a gestão de pessoal, a informação, a motivação, o diagnóstico das condições de trabalho e a recompensa do mérito.

Ora, este regime, apesar das suas debilidades, era bem menos burocrático e subjectivo do que o chamado SIADAP, instituído em 2004 pela lei 10/2004, e, sobretudo, não continha nenhuma previsão de quotas para as avaliações mais elevadas, que o regime de 2004 fixou e se mantêm na redacção vigente, agora constante da Lei 66-B/2007.

O SIADAP, pela sua subjetividade e discriminação, é um gerador de injustiças, e de conflitos laborais.

Por outro lado, as regras em que assenta constituem um vastíssimo rol de procedimentos de tal forma burocráticos que, mesmo em termos meramente técnicos, impedem o seu cumprimento em condições minimamente aceitáveis.

Em suma, pode-se afirmar que estamos perante uma lei inexequível, não restando alternativa senão a sua revogação.

O panorama na Administração Local é pavoroso, sobretudo, mas não só, em especial nas pequenas Freguesias e Municípios, onde são praticadas as maiores tropelias.

Revela-nos a experiência que são frequentes as situações em que, pura e simplesmente, não são atribuídas quaisquer menções, qualitativas ou meramente quantitativas, nem sequer os trabalhadores são notificados sobre a sua situação avaliativa, com as nefastas consequências decorrentes do facto de não lhes ser reconhecido o direito de progredirem obrigatoriamente, pelo menos por força da detenção de 10 pontos, conseguidos ao fim de 10 anos de permanência em determinada posição remuneratória, como, em regra, a lei determina.

A dignificação das condições de trabalho passa também pela valorização dos trabalhadores, qualificando-os o mais possível para o desempenho das funções de que estão incumbidos, ligadas à prestação de serviços públicos, essenciais para as populações.

Por isso, impõe-se que a todos se propicie a formação que justamente corresponda não só a uma teórica valorização pessoal, mas sim, e fundamentalmente, melhor os prepare para o desempenho dos serviços prestados à comunidade.

Mas a formação, na Administração Local, está muito longe de corresponder à realidade, considerando que não é propriamente imposta, como uma obrigação, mas, na prática, apenas aconselhada como um dever.

É esta a conclusão que extraímos do regime constante do Decreto lei 173/2019, diploma que adaptou para a Administração Local o regime estabelecido, para a Administração Pública, no Decreto-lei 86-A/2016, de 29/12.

Conclui-se, de facto, que a formação profissional apenas é obrigatória quando for expressamente prevista em diplomas legais que especificamente a exijam, nos termos

fixados no artigo 4.º do citado DL 173/2019, para ingresso e promoção ou progressão na carreira, nomeadamente nas carreiras de Bombeiro Profissional da Administração Local, Polícia Municipal e Carreira Especial de Fiscalização.

É de facto uma regulação demasiado exígua, pelo que, na prática, o acesso à formação profissional, por parte da maioria dos trabalhadores, fica dependente da vontade das entidades empregadoras, que, salvo raras excepções, pouco diligenciam no sentido de propiciar aos trabalhadores conhecimentos que melhor os apetrechem ao desempenho das suas funções.

Salienta-se, assim, que o regime vigente é até mais desfavorável do que o fixado no artigo 131.º, do Código do Trabalho, determinando que o trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua.

É imperioso fortalecermos o que temos reivindicado, exigindo, nomeadamente:

- A recuperação das carreiras e profissões, com as adaptações e valorização salarial que justamente se impõe;
- A revogação do SIADAP e a sua substituição por um regime de avaliação, sem quotas, com procedimentos simplificados e objetivos;
- A valorização dos trabalhadores, alargando-se o mais possível o acesso à formação profissional exigida para o cabal desempenho das suas funções.

2.5. ELIMINAR A PRECARIEDADE. ASSEGURAR VÍNCULOS EFECTIVOS

A precariedade laboral reveste-se das mais diversas formas, sempre no sentido de escamotear a crua realidade de que se trata do exercício de funções que correspondem à satisfação de necessidades de natureza permanente.

O recurso ao trabalho precário assenta no propósito de as entidades empregadoras alijarem as suas responsabilidades, mediante a utilização de formas de contratação desregradas, com os mais baixos salários que lhes for possível fixar, recurso sistemático à polivalência funcional e à prática de horários ilegais.

Sendo este um panorama comum às entidades privadas bem como às entidades públicas, mais lamentável se torna, relativamente a estas últimas, na medida em que o seu objecto se destina a prestar serviços absolutamente essenciais, para todos os cidadãos.

Na Administração Pública, e particularmente na Administração Local, a chaga da precariedade continua a alastrar, pesem embora as várias iniciativas tendentes à sua erradicação, com resultados assinaláveis, sem dúvida, mas clara e notoriamente insuficientes, quer porque as soluções adoptadas ficam longe de corresponderem ao desejável, como também frequentemente, não são devidas e oportunamente executadas, nos termos legais.

Lembrando alguns processos de regularização de situações de precariedade, salientamos os passos que, de forma mais significativa, foram dados a partir de 1989, pelos D.L. 427/89 e 409/91, percursores de ulteriores processos de regularização que, embora com lacunas, fizeram justiça a muitos trabalhadores, nomeadamente aos formalmente contratados a termo resolutivo.

De facto, sendo mais visível, do ponto de vista formal, a precariedade escondida através de pretensos contratos a termo, ela existe noutras formas de contratação, ainda mais deploráveis,

como são as que frequentemente emanam da contratação à tarefa, a "recibo verde", e do recurso a empresas de trabalho temporário, não esquecendo o despudorado recurso a desempregados, os chamados Contratos Emprego Inserção – CEI, através do Instituto de Emprego e Formação Profissional, em condições indignas, em que avultam os deveres e escasseiam os direitos, nomeadamente em termos retributivos.

As medidas mais recentes, tendentes à regularização das situações de precariedade, foram aprovadas pela Lei 112/2017, de 29 de Dezembro, instituindo regras que, ficando aquém do desejável, permitiram a regularização de situações gritantemente irregulares.

No entanto, muitas entidades empregadoras e, nomeadamente da Administração Local, não se empenharam devidamente no sentido do cumprimento da lei, quer no sentido da cuidada detecção das situações irregulares, quer na adopção correcta dos procedimentos necessários para a desejada regularização, apesar do significativo apoio que foi prestado pelo STAL, sobretudo às Freguesias, particularmente através de minutas adequadas à efectivação dos concursos para o efeito legalmente exigidos.

Portanto, o problema não reside apenas em regularizar o que é mais visível – o que já não seria pouco – isto é o que existe sob a forma de contratação a termo, mas também abranger outros inqualificáveis processos, nomeadamente através do recurso aos CEI, contratação a empresas de trabalho temporário, a "recibos verdes", à tarefa, e até a Programas de Ocupação de Tempos Livres, sempre com o objetivo de iludir as disposições legais que regem os contratos por tempo indeterminado e garantem a segurança do emprego, como a Constituição da República proclama.

Impõe-se a tomada de medidas mais eficazes, por um lado, no que respeita à detecção das situações de precariedade existentes, e, por outro lado, à sua extirpação, com a consequente efectivação dos trabalhadores que, comprovadamente, estejam afectos ao exercício de funções de natureza permanente.

Bem sabemos, porém, quanto é complexa essa missão, quer por força dos subterfúgios utilizados por muitas entidades empregadoras, para esconderem a realidade, quer pela falta de esclarecimento de muitos trabalhadores ou o receio de, por retaliação, perderem uma ocupação laboral, fundamental para a sua subsistência, quer, ainda, pela manifesta incapacidade das entidades inspectivas agirem e porem cobro a tantas e tão grosseiras irregularidades.

Em termos legislativos, impõe-se, porém, uma nova lei, acolhendo regras semelhantes às constantes da citada Lei 112/2017, adaptada à situação actual, enriquecida pelos ensinamentos obtidos com a aplicação dos seus preceitos, e consequente superação das reservas oportunamente suscitadas.

Entretanto, registamos e saudamos, com especial agrado, a recente pronúncia do Acórdão de 8/9/2022, do Supremo Tribunal Administrativo, assumindo uma posição pioneira nesta matéria, no sentido de que os contratos de trabalho a termo resolutivo, celebrados pela Administração Pública, com violação das disposições legais que têm de respeitar, se convertem em contratos por tempo indeterminado, à semelhança do que sucede no regime privado.

Eis um Acórdão exemplar, que vem ao encontro da jurisprudência dos tribunais do trabalho, e que muito nos deverá servir, na luta pela erradicação da precariedade laboral.

Importa dinamizar a acção reivindicativa, detectar e denunciar as situações ilegais em causa, accionar a intervenção das entidades inspectivas e propôr soluções consentâneas com a estabilidade e a segurança de emprego de todos os trabalhadores.

2.6. COMBATER A DESREGULAÇÃO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO – 35 HORAS PARA TODOS

A organização do trabalho, em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir conciliar a actividade profissional com a vida familiar, como consagra o artigo 59.º da Constituição da República, impõe cada vez mais, a luta por essa dignificação, contra a desregulamentação da organização dos tempos de trabalho, sobretudo através da sua submissão a regimes redutores de direitos, como são, especialmente, os fixados com base nas regras da chamada "adaptabilidade" e do "banco de horas".

Esta é uma luta em que o STAL se tem notoriamente empenhado, denunciando e combatendo essas perversões, defendendo horários normais de 7 horas diárias e 35 semanais, sem as variações que aquelas modalidades preveem, erradamente aparentando maiores flexibilidades, que, na realidade, corporizam desvarios inaceitáveis.

Esta é uma luta que tem dado frutos assinaláveis, na medida em que aqueles limites máximos estão legalmente fixados na LTFP, recusando-se sempre que, na contratação colectiva, se incluam a adaptabilidade ou o banco de horas.

Sendo este o regime normal, consolidado na LTFP, com os referidos limites semanais e diários, já assim não é no âmbito do Código do Trabalho, em que continuam a vigorar os limites das 40 horas semanais e 8 diárias, para além da desregulação dos tempos de trabalho, com a possibilidade da aplicação das referidas figuras da adaptabilidade e do banco de horas, situação a que continuam a estar sujeitos os trabalhadores da actividade privada, e também do setor público empresarial, se contratualmente não dispuserem de uma regulamentação mais favorável, nomeadamente através da contratação coletiva.

Esta é, de facto, uma situação em que se constata uma nítida distinção entre trabalhadores em funções públicas e os abrangidos pelo Código do Trabalho, diploma que abrange um vultoso número de trabalhadores que o STAL representa, particularmente os vinculados ao sector público empresarial.

No desenvolvimento desta luta, pela justa organização dos tempos de trabalho, com a dignidade que se requer, importa ter em conta as lições do passado, reflectindo sobre as conquistas alcançadas, os recuos e a recuperação de direitos que, em determinadas alturas, nos foram subtraídos.

Numa breve resenha histórica, recordamos que em 1988 foi regulamentado o horário semanal de trabalho, com as seguintes modalidades:

- 35 horas para o pessoal que desempenhava funções técnicas e administrativas;
- 40 horas para o pessoal auxiliar;
- 45 horas para o pessoal operário;

– Em 1989, as autarquias, cedendo à pressão dos trabalhadores e às lutas desenvolvidas pelo STAL, aplicaram as 40 horas semanais ao pessoal operário.

– Em 1991, é regulamentado o horário máximo semanal de trabalho de 40 horas para o grupo de pessoal operário, com a possibilidade de fixação de regimes de duração semanal inferiores às 35 e 40 horas, em função da perigosidade e penosidade das funções desenvolvidas. Por outro lado, é estabelecida a regra do domingo e do sábado, respetivamente, como dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

– Até 1996, a duração semanal do trabalho era de 35 horas para o pessoal dos grupos técnico superior, técnico, técnico-profissional, administrativo e telefonistas e de 40 horas para o pessoal dos grupos auxiliar e operário.

A partir de 1996 foram dados passos mais consistentes, na fixação do limite máximo de 35 horas semanais, para todos os trabalhadores, o que foi conseguido gradualmente, com plena uniformização a partir do ano 2000.

A evolução que referimos foi de certo modo lenta, mas frutuosa, na medida em que a luta desenvolvida deu expressão aos diversos diplomas legislativos que corporizaram as conquistas obtidas, salientando, especialmente, os Decretos-Leis 187/88, 263/91e 259/98.

Conquistado assim o direito ao limite máximo das 35 horas semanais, sucedeu, no entanto que a Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, veio impor o alargamento das jornadas de trabalho, fixando, como limites, as 8 horas diárias e as 40 semanais, regime que o STAL combateu desde a primeira hora, com assinaláveis êxitos.

E é justo recordar que, apesar de diversas autarquias aplicarem essa lei, muitas outras acolheram a posição do STAL, mantendo os limites anteriores, tão duramente conquistados, recusando assim aderir a um autêntico retrocesso civilizacional, espelhado naquele diploma legal.

Pode-se dizer, em abono da verdade, que a luta e a argumentação do STAL foram tão intensas que o resultado obtido foi até qualificado como uma autêntica "dinamitação" daquela lei!

E foi por isso, e também por via da contratação coletiva, que, na generalidade, se mantiveram os limites anteriores e se veio a conseguir a aprovação da Lei 18/2016, de 20 de junho, voltando a estabelecer os limites máximos dos horários de trabalho que vigoravam antes da sua deturpação, pela citada Lei 68/2013.

Foi intensa e dura a luta promovida contra o referido retrocesso civilizacional, imposto em 2013, sonegando direitos há longos anos conquistados, mas recuperados nas circunstâncias que mencionámos, nomeadamente através da referida Lei 18/2016.

Mantendo-se assim essa conquista, importa continuarmos alertados para as tentativas de desvirtuamento do regime vigente e consolidado na LTFP, como é imperioso tomarmos medidas reivindicativas consentâneas com a sua aplicação a todos os trabalhadores, porque assim se impõe, para a dignificação do trabalho, em ordem a conciliar a actividade profissional com a vida familiar, como proclama o citado artigo 59.º da Constituição da República.

Por outro lado, o **trabalho por turnos, abrangendo trabalho nocturno**, e um número considerável de trabalhadores, comporta profundas consequências na saúde, na vida familiar e nas possibilidades de usufruto de actividades de lazer. Neste sentido, o trabalho nocturno e por turnos, cuja fixação defendemos entre as 20h e as 07h, deve ser restringido às situações técnica e socialmente justificadas, garantidas as condições de segurança, a protecção da saúde, da maternidade e paternidade, infraestruturas e serviços sociais compatíveis com estes horários de trabalho, e fixados por negociação e contratação colectiva os correspondentes subsídios e compensações adequadas.

2.7. MAIS SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. PREVENIR OS ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

Conforme estabelece o Artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito à "prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde". A segurança e saúde no trabalho (SST), é por isso uma dimensão essencial da intervenção sindical. Organizar e mobilizar os trabalhadores em torno da SST permite alcançar conquistas, que contribuem para unir os trabalhadores, valorizar a luta e impulsionar a melhoria das condições de trabalho contribuindo para locais de trabalho mais seguros e saudáveis.

Em pleno século XXI, numa época em que a evolução tecnológica e digital levanta novos desafios, a estatística não engana e comprova que o capitalismo não se preocupa com a segurança e saúde dos trabalhadores. Em 2020, de acordo com o Ministério do Trabalho, do Emprego e Segurança Social, apesar do contexto pandémico, registaram-se 156.048 acidentes de trabalho em Portugal. Já em 2022, segundo a Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT), registaram-se 134 mortes por acidente de trabalho, 6 das quais no sector da Administração Pública. Relativamente às doenças profissionais, em 2021 foram certificadas 14.417 doenças profissionais, 70,5% destas a trabalhadoras. Destas, 359 casos ocorreram na Administração Pública.

No sector da Administração local, considerando as características dos serviços públicos prestados, a multiplicidade de tarefas, o trabalho por turnos, a polivalência, a penosidade e insalubridade de muitas delas, a fraca cultura de segurança ainda predominante em grande parte das autarquias, tem conduzido à existência de uma elevada probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais que, por si só, deveria significar maior responsabilização dos empregadores.

No entanto, na maioria das Autarquias o desinvestimento é enorme. São vários os relatos onde não existem condições dignas para os trabalhadores tomarem as suas refeições ou descansarem; em que não existem balneários, estão inoperacionais ou degradados; em que os espaços de trabalho não estão organizados, estruturados ou convenientemente limpos, em que as coberturas de amianto não são sequer monitorizadas e as ferramentas e equipamentos de trabalho não estão conformes, onde até, se encontram sanitários em estado deplorável.

No domínio da prevenção, muitas das autarquias limitam-se a distribuir equipamentos de protecção individual (EPI) e a transferir a responsabilidade da prevenção para a esfera individual dos trabalhadores.

Nas empresas concessionárias, embora várias tenham serviços internos de Segurança no Trabalho, por obrigação legal, isso nem sempre significa a melhoria das condições de trabalho e a assunção das responsabilidades que lhes cabem na promoção da SST.

Os Serviços de Saúde no Trabalho estão distantes da realidade laboral e de como esta pesa na saúde dos trabalhadores. Não surpreende que, neste contexto, as doenças profissionais tenham um longo percurso pelo reconhecimento e, desde logo, por se conseguir dar início a este processo. Doenças profissionais que são uma realidade transversal com destaque para as lesões músculo-esqueléticas (LMERT).

A isto acresce a escassa intervenção da Autoridade para as Condições de Trabalho junto das Autarquias, o que não contribui para a elevação das condições de trabalho no sector.

É neste cenário que o STAL tem exigido serviços de SST ligados à realidade laboral; locais de trabalho mais seguros; a integração das avaliações de riscos profissionais na gestão das actividades e a recuperação e indemnização dos trabalhadores doentes ou sinistrados.

A conquista do suplemento de penosidade e insalubridade, embora longe do que se exige, foi um passo importante no reconhecimento e compensação de trabalhadores em áreas penosas e insalubres, sendo claro que tal não pode servir em momento algum para que o empregador se desresponsabilize das suas obrigações no plano da promoção da SST.

Salienta-se ainda a situação dos trabalhadores sinistrados, privados do direito de acumulação, com a remuneração, por força da alteração do artigo 41.º, do D.L. n.º 503/99, operada pelo governo PSD/Passos Coelho. Esta situação, com a Lei n.º 19/2021, ficou longe de ser resolvida, porquanto, manteve essa proibição para os casos de incapacidades inferiores a 30%, que são a esmagadora maioria. Por outro lado, permitindo essa acumulação, a partir de incapacidades mínimas de 30%, as pensões atribuídas deixam de ser acumuláveis com as pensões normais de aposentação ou reforma, violando o direito à assistência e justa reparação dos trabalhadores vítimas de acidente ou de doença profissional.

A intervenção sindical e a eleição de representantes dos trabalhadores de SST é, pois, central para o reforço da organização sindical e o desenvolvimento da actividade reivindicativa nos locais de trabalho. Esta é uma prioridade que temos de concretizar com organização e determinação, exigindo:

- Melhoria das instalações e a integração do conhecimento técnico actual na concepção dos espaços de trabalho, balneários, refeitórios e áreas de descanso;
- Criação de serviços internos de SST;
- Integração da avaliação de riscos profissionais nos locais de trabalho e o cumprimento das obrigações dos empregadores;
- Direito à negociação coletiva extensível à regulamentação de SST;
- Utilização da SST para promover uma cultura de segurança e não como forma de penalizar os trabalhadores
- Formação profissional adequada;
- Melhores serviços de saúde ocupacional, com o cumprimento integral das horas previstas por Lei e acompanhamento direccionado para a actividade e como repercute na saúde dos trabalhadores;
- Que a ACT cumpra com a sua competência inspectiva nas Autarquias Locais;
- Reconhecimento da elevada penosidade, insalubridade e risco do sector e consequentes formas de compensação: pagamento do SPIR, majoração de dias de férias, reformas antecipadas, maiores períodos de descanso, etc.
- Revogação da Lei n.º 11/2014 e direito à indemnização dos trabalhadores sinistrados ou com doenças profissionais na Administração Pública.

2.8. DEFENDER E VALORIZAR A CONTRATAÇÃO COLECTIVA

A contratação colectiva é um dos motores fundamentais da melhoria das condições de trabalho e um eixo estratégico da acção sindical.

O reconhecimento de que só há relações de trabalho equilibradas se o trabalhador for representado colectivamente, por intermédio de estruturas independentes, com meios próprios para prosseguir os seus fins, encontra ainda eco na Constituição de Abril, que atribui o uso exclusivo da contratação colectiva aos sindicatos.

O exercício desse direito, com resultados na melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores abrangidos por convenções colectivas, contrasta com a negociação com os sucessivos governos das condições de trabalho, quer no âmbito público, quer no âmbito privado.

Os exemplos são muitos, quer na elaboração da legislação laboral inscrita no Código do Trabalho, onde **raras são as propostas aprovadas apresentadas pelos sindicatos, quer no repetido desprezo pelas propostas reivindicativas apresentadas pela Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública, quer ainda no mero cumprimento do calendário no âmbito da negociação salarial anual. Uma verdadeira negociação colectiva, o que não sucede há já largos anos, é muito mais do que o mero cumprimento das formalidades e obrigações legais**.

Também não é por acaso a prevalência dada pelos sucessivos governos aos acordos em sede de concertação social, em detrimento de uma negociação colectiva efectiva, cujas alterações legislativas, salvo honrosas excepções, não têm beneficiado os trabalhadores portugueses, de que é exemplo o "acordo histórico" da Administração Pública para a dita valorização plurianual dos trabalhadores, assinado pelas marionetas da UGT.

Veja-se ainda as recentes alterações ao Código do Trabalho que ao invés de repor direitos, agravam ainda mais a desregulação dos contratos de trabalho, com a ampliação dos períodos experimentais, a desregulação dos horários de trabalho e os ataques à contratação colectiva.

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

A luta pela revogação das normas mais gravosas do Código do Trabalho continuará a ser um objectivo central do STAL e, com ele, dos trabalhadores do sector privado, no quadro de uma intervenção mais geral, protagonizada pela CGTP-IN, garantindo a 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 assim se valoriza a contratação colectiva e garante que o maior número de trabalhadores é abrangido por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT).

A Contratação Colectiva na Administração Pública Local

Hoje, estão negociados com o STAL e publicados em DR e BTE, um total de 622 ACEP, distribuídos da seguinte forma: Municípios – 227; Juntas de Freguesia – 375; Serviços Municipalizados e Comunidades intermunicipais – 20. Acordos que garantem a jornada de trabalho de 35 horas semanais e 7 horas diárias e que os trabalhadores por eles abrangidos não estão sujeitos a adaptabilidades e bancos de horas; que repõem e garantem 25 dias de férias roubados pela troika, PSD/CDS com a anuência do PS, que continua a travar a sua devolução para todos; a redução do período experimental, entre outros. Este caminho exige a continuação dos processos de luta em torno da negociação de ACEP onde ainda não existam, melhorá-los sempre que possível, envolvendo os trabalhadores no processo negocial e garantir o seu cumprimento.

A Contratação Colectiva nas Empresas de Serviços Públicos

O desenvolvimento da luta reivindicativa, e as necessidades das empresas, confrontadas com a falta de trabalhadores especializados, consequência de anos de congelamento salarial e de indiferenciação profissional, conduziram a **novos processos de contratação colectiva**

(e de luta organizada dos trabalhadores em torno dos seus direitos), sendo necessário um redobrar dos esforços na preparação, condução e conclusão destes processos.

A título de exemplo, destacam-se nestes últimos anos, os processos das empresas AGERE e da BRAVAL, da INOVA, da Águas de Gaia, da PALMELA DESPORTO, da VIMÁGUA e da ECOLEZÍRIA, e a assinatura, em Maio passado, do AE para a TUB, conquistas que são fruto da organização dos trabalhadores e da existência de uma forte ligação destes ao STAL.

Outras empresas, com IRCT negociados, sentiram a necessidade da sua revisão, promovendo o aumento geral dos salários e a definição das carreiras. Salienta-se o caso do Grupo Águas de Portugal, cujo ACT assinado com o STAL em 2018, e após anos de tentativas infrutíferas, viu finalmente revista a tabela salarial no final do ano passado e, já em 2023, teve a sua primeira revisão publicada em Abril, estando já assumida a sua revisão global, incluindo do modelo de carreiras, algo para o qual o STAL sempre alertou, desde a publicação original.

Em todos estes processos, para além da melhoria das condições salariais dos trabalhadores, tem sido possível romper com o esquema de três/quatro grupos de carreiras (na realidade meros grupos profissionais), e consagrar efectivamente as profissões, valorizando-as e contribuindo para a luta mais geral contra o modelo de carreiras imposto na Administração Pública e importado para a grande maioria das empresas públicas.

Cada AE e ACT assinado e ou revisto, é mais um passo na reposição de direitos e na conquista de novas e melhores condições de trabalho, nunca esquecendo que é possível e necessário ir mais longe, no caminho da valorização dos 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, com especial enfâse na valorização salarial e 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 e na definição expressa dos locais de trabalho, factor muito importante, em particular, nas empresas multi e intermunicipais.

Mas se no sector público a situação tem vindo a melhorar, embora menos do que seria desejável, o mesmo não se passa nas empresas privadas concessionárias de serviços públicos.

Com o suporte de sucessivos governos, Orçamentos do Estado e legislação avulsa que fragilizaram a posição dos trabalhadores, agravada pela brutal perda do poder de compra, as empresas resistem desde logo à criação de estruturas sindicais de empresa, através da chantagem e do clima de medo exercido sobre os trabalhadores e recusam a negociação, como é o caso do grupo EGF.

Hoje, tal como na origem da contratação colectiva, é essencial a organização dos trabalhadores, a eleição de delegados sindicais que, organizados na empresa ou nas empresas do grupo empresarial, definam prioridades de intervenção e planos de trabalho para condução de processos reivindicativos, acompanhem e conduzam os processos de luta que possam dar origem à negociação e conclusão de acordos que valorizem os trabalhadores.

A contratação colectiva, seja qual for o seu tipo depende sempre da criação de estruturas sindicais fortes, que envolvam os trabalhadores nas reivindicações, 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.

2.9. PENSÕES DIGNAS

Sobre a aposentação, teremos obrigatoriamente de, em primeiro lugar, salientar os ataques que, de forma tão grosseira, descaracterizaram um regime que deveria pautar-se por regras enformadas por princípios que permitam a sua fruição, com a maior dignidade, de um período de vida dos trabalhadores, em que se sentissem justamente recompensados pelos longos anos de serviço prestado, no exercício da sua actividade profissional, ao serviço da causa pública.

Mas se essas regras nunca corresponderam totalmente a essa expectativa, dando azo, salvo raras excepções, a parcas pensões, que mais indignas se têm tornando, ao longo dos anos, sobretudo, a partir de 2006, com a machadada nos direitos vibrada pela lei 60/2005, de 29 de Dezembro.

Já antes, porém, o processo de cálculo começara a ser degradado, porquanto para os trabalhadores, inscritos na C. G. A., após 1/9/1993, e por força do Decreto lei 286/93, de 20 de Agosto, passou a vigorar a fórmula de cálculo aplicável no regime geral da Segurança Social.

Passou assim a haver dois universos distintos dos mesmos subscritores da CGA: – uns, com inscrição anterior a 1/9/93, abrangidos pela fórmula de cálculo do Estatuto de Aposentação, e outros, inscritos após essa data, sujeitos a uma outra fórmula, neste caso substancialmente mais desfavorável do que a dos primeiros.

O regime imposto a partir de 2006, tendente a generalizar as regras de aposentação, convergindo com as do regime geral da Seg. Social, representou de facto um enorme retrocesso, agravando substancialmente, por um lado, as condições de acesso à aposentação e, por outro lado, o respectivo montante, bem mais desfavorável do que o anteriormente apurado, com base nas regras vigentes até final de 2005.

Esse retrocesso de direitos acentuou-se, ao longo dos anos, pela sujeição às novas regras de cálculo, das remunerações vencidas a partir de 2006, e pelas reduções resultantes da aplicação do fator de sustentabilidade – 13,8% em 2023 – e penalizações que incidem sobre as pensões requeridas antes de se completar a idade normal de aposentação – 66 anos e 4 meses em 2023 – reduções que, no entanto, não são aplicáveis em certos casos, como sucede com as pensões por invalidez e por carreira longa.

Chegou-se assim a uma situação que nada tem a ver com a que existiu antes da referida derrocada de direitos, que se foi acentuando ao longo dos anos, recordando, por exemplo, os tempos em que a fórmula de cálculo se baseava na última remuneração auferida e não era objeto de qualquer corte, daí resultando o que legitimamente se poderia designar como "pensão completa".

Pertencem ao passado, igualmente, os tempos em que essa pensão completa poderia ser deferida a trabalhadores com 36 anos de serviço, qualquer que fosse a sua idade, embora dependendo de um elemento condicionante, o da inexistência de prejuízo para o serviço, como determinava o Decreto-Lei 116/85, de 19 de abril.

O panorama actual é assim bem diferente do que existiu, tudo em nome da convergência de regimes, em que o principal objetivo é o de reduzir custos, com a consequente atribuição de pensões cada vez mais reduzidas, que o governo quer sempre fundamentar com a alegada sustentabilidade da Segurança Social!

Estimamos que, actualmente, cerca de 40% dos trabalhadores da Administração Pública já estarão abrangidos, exclusivamente, pelo regime geral das pensões de reforma da Segurança Social, cujos valores são substancialmente inferiores aos que resultariam da aplicação do regime que vigorou para as pensões de aposentação, atribuídas pela CGA.

Aplica-se-lhes, assim, o processo de cálculo consignado no Decreto lei 187/2007, na sua atual redacção, dependendo, de uma forma muito geral, do número de anos de inscrição e da taxa de formação, variável entre 2% e 2,3%, consoante a data de inscrição, taxa aplicável à remuneração de referência, apurada em função das remunerações anuais de toda a carreira contributiva, tendo em conta o número de anos civis com registo de remunerações, até ao limite de 40.

Estando esse processo de cálculo dependente de regras muito específicas, que apenas mencionámos de uma forma muito geral, o que podemos dizer é que o resultado apurado é muito inferior e nada tem a ver com o que vigorou até final de 2005, nomeadamente porque a remuneração de referência era a última auferida pelo trabalhador, antes da sua aposentação.

Impõe-se, por isso, prosseguir o caminho reivindicativo que tem sido perfilhado pelo STAL, através da Frente Comum, aderindo integralmente ao que sobre esta matéria tem reiteradamente constado das Propostas Reivindicativas anualmente formuladas, como se constata na respeitante ao corrente ano de 2023.

2.10. DEFENDER A ADSE PÚBLICA, SOLIDÁRIA, COM MAIS DIREITOS

A ADSE é uma conquista dos trabalhadores. Abrangendo mais de um milhão de beneficiários, cujos descontos asseguram quase na totalidade o seu financiamento, a missão da ADSE é assegurar aos trabalhadores da Administração Pública e seus familiares o acesso efectivo à protecção social no âmbito dos cuidados de saúde e prestar apoio aos beneficiários.

Com um saldo acumulado superior a mil milhões de euros, dinheiro que pertence aos beneficiários, mas que não tem sido gerido em função dos seus interesses, servindo, ao invés, para melhorar os saldos das contas públicas e, consequentemente, para a redução do défice, a ADSE tem sido alvo de várias tentativas visando a sua destruição e privatização, quer por parte dos governos, quer por parte dos grandes grupos da saúde, cujos objectivos são obter lucros com a venda de serviços de saúde, um perigo que não está de todo afastado.

Apetecível ao grande capital, com o qual o governo é complacente, muitas foram as ocasiões em que a chantagem recaiu sobre os beneficiários, com a ameaça e mesmo a retirada de muitas convenções e aumentos exorbitantes de preços praticados, em particular, nos grandes prestadores privados.

Foi por isso de extraordinária importância o papel dos eleitos pela Frente Comum, no Conselho Geral de Supervisão. Foi a sua intervenção determinada que permitiu que a ADSE não cedesse totalmente à chantagem; foi também o seu empenhamento que contribuiu para o avanço nos direitos dos trabalhadores com contrato individual

de trabalho, em funções nas entidades de natureza pública, que consistiu o direito à sua inscrição na ADSE, colocando-os em condições de igualdade relativamente aos trabalhadores com vínculo público.

Não surpreendeu, assim, a tentativa do governo do PS de excluir os sindicatos e os dirigentes sindicais das eleições para o Conselho geral, cujo alvo eram os eleitos pela Frente Comum, objectivo prontamente denunciado, derrotado e sufragado posteriormente com a vitória da lista B, apoiada pelo STAL e por outras organizações sindicais da administração pública, elegendo dois dos 4 representantes, para o qual o contributo do STAL foi total e determinante.

Um resultado que reforçou a luta, que tem de prosseguir, em defesa da natureza pública e solidária da ADSE e de uma gestão centrada no reforço dos direitos dos beneficiários; da reposição das contribuições mensais dos trabalhadores e aposentados de 1,5%, em 12 meses; do alargamento e da diversificação das convenções, garantindo que os beneficiários delas possam usufruir; do fim dos limites de consultas e de actos médicos nas áreas em que foram impostos; da inclusão de mais actos médicos e procedimentos nas comparticipações, nomeadamente o aumento da comparticipação nos óculos (lentes e armações); da manutenção do direito à ADSE por parte dos trabalhadores da Administração Pública que se aposentam ou reformam, independentemente do vínculo laboral.

CAPÍTULO III

DEFENDER E REFORÇAR O PODER LOCAL DEMOCRÁTICO E OS SERVIÇOS PÚBLICOS

3.1. CUMPRIR O PODER LOCAL

O Poder Local Democrático é uma das mais importantes conquistas da Revolução de Abril de 1974. Há muitas formas de o celebrar e defender. Uma delas é poder escolher, através do voto – outra conquista de Abril – os homens e mulheres que têm a responsabilidade de gerir os destinos dos municípios e freguesias. Escolha que é duplamente importante para os trabalhadores das autarquias que têm a oportunidade de eleger quem valoriza o seu trabalho, quem se preocupa com as condições em que o mesmo é exercido.

A importância do Poder Local é inquestionável e o seu papel insubstituível na resolução de problemas concretos das populações e a sua contribuição decisiva para os progressos verificados nas regiões e, consequentemente no país. Esta realidade, caso não houvesse outros exemplos, ficou uma vez mais evidente no combate à pandemia, sendo inaceitável que o governo não tenha regularizado na totalidade as despesas realizadas pelas autarquias, considerando que estas intervieram muito para além do que são as suas competências, numa acção que é inseparável da proximidade, do conhecimento dos problemas e da coragem e empenho dos trabalhadores que souberam estar à altura das suas responsabilidades perante os enormes desafios colocados, apesar da desvalorização salarial e destruição das carreiras ocorridas nos últimos anos.

Mas a história do Poder Local, cujo edifício constitucional continua por cumprir, com a instituição das regiões administrativas, como afirmou a ANMP no seu XV Congresso, tem sido balizada pelo comportamento do poder central em relação a uma palavra-chave: autonomia.

A recuperação de parcelas da autonomia local alcançada nos últimos anos, contrasta com opções contrárias do governo, apoiadas pela direita, salientando-se: o processo de transferência de competências que agrava as dificuldades financeiras; o condicionamento da reposição das freguesias extintas contra a vontade das populações, com a imposição de critérios restritivos (Lei n.º39/2021), sendo que até 21/12/2022, deram entrada no Parlamento 163 processos, correspondentes a 369 freguesias; a persistência de um modelo de subfinanciamento do Poder Local que compromete a justa repartição dos recursos públicos como estabelece a Constituição e condiciona a resolução dos problemas das populações.

O STAL recusa e combate este caminho e reafirma a defesa do Poder Local que emergiu com Abril. Um Poder Local participado, plural, colegial e democrático, dotado de condições e meios (financeiros, organizacionais, técnicos e humanos), ao pleno exercício das suas atribuições e competências, com trabalhadores valorizados e dignificados, capaz de responder às aspirações das populações, assegurar a defesa e melhoria do serviço público municipal e de promover o desenvolvimento económico, social e ambiental.

3.2. COMBATER A TRANSFERÊNCIA DE COMPETÊNCIAS

Consumada a imposição de transferência de competências para os municípios, resultado do acordo entre PS e PSD, com a conivência e permissividade da ANMP e do Presidente da República, envolvendo nomeadamente funções sociais do Estado (Educação, Saúde, Acção Social), e que em termos práticos, mais não é do que a mera transferência de novas responsabilidades, encargos e descontentamentos, transformando os municípios em tesouraria de ministérios, numa clara violação da autonomia local, são claros os problemas que cada uma por si, e todas no seu conjunto, estão a colocar à intervenção do Poder Local – de que a exigência absurda de reportes é apenas uma das expressões – aos trabalhadores e às populações.

Sendo certo que a contestação obrigou o governo a reconhecer a falta de condições e meios para o exercício destas novas competências pelos municípios, nomeadamente na saúde e na educação, o **acordo celebrado entre o governo e a ANMP não vai resolver os problemas.**

Apesar do aumento de verbas alcançado, não está assegurado o financiamento dos custos reais resultantes da transferência de competências, como não está garantida a actualização das dotações financeiras para o funcionamento de escolas e unidades de saúde, que estão longe dos valores correntes entretanto agravados brutalmente pela inflação, além de que não foi acautelada a compensação às autarquias pelos custos suportados em 2022.

A imposição do princípio da "neutralidade orçamental", ou seja, a proibição de aumento de despesa pública, significa que áreas há muito sob forte ataque, como são a educação, a saúde, a acção social, a cultura, a habitação, continuarão a ser subfinanciadas, com inevitáveis consequências na degradação da prestação dos serviços e das condições de vida das populações. **Faltam meios financeiros e humanos e sem isso não há proximidade que valha.**

Para os milhares de trabalhadores administrativamente transferidos, hoje os assistentes operacionais – amanhã os demais – avultam os problemas resultantes das normas que regem os recursos humanos, em particular nos domínios da educação e da saúde, as quais permitem concluir que, na prática, os trabalhadores estão subordinados às ordens e instruções tanto da entidade de origem como da entidade autárquica para a qual transitaram.

No caso da Educação, o artigo 44.º, do Decreto lei 21/2019, atribui vastíssimas competências aos diretores dos estabelecimentos de ensino, como é o caso do *"poder de direção, fixação do horário de trabalho, distribuição do serviço e poder disciplinar de aplicação de pena inferior a multa.", sendo que o n.º 3, determina que "as competências próprias do presidente da câmara municipal e dos órgãos municipais referidas no n.º 1 podem ser objeto de delegação nos órgãos de direção, administração e gestão dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas"*. Isto permite passar para os directores todas as competências próprias dos autarcas, sendo aliás inaceitável e absurdo que as deleguem!

Veja-se o que aconteceu nas recentes greves do sector da educação em que os trabalhadores não docentes foram abusivamente obrigados a prestar serviços mínimos, sem que as autarquias fossem chamadas a debater esses serviços mesmo apesar de tais greves não serem decretadas pelo STAL. Enquanto isso, e salvo raras excepções, assiste-se de uma forma geral, a uma total passividade por parte dos autarcas, o que, na prática, representa total demissão das competências que legalmente só a eles pertencem.

Na Saúde, onde se multiplicam as pressões e tentativas de envolvimento dos municípios face à resistência generalizada, pois apenas cerca de 1/3 dos municípios aceitaram a transferência, que só pode ocorrer se a autarquia aceitar, o artigo 19.º, do Decreto-lei 23/2019, pode permitir idênticos abusos, uma vez que também admite a possibilidade de idêntica delegação de competências, neste caso para os responsáveis dos diversos sectores da saúde.

São também graves os problemas relativos aos transportes rodoviários de passageiros que passou a estar sob a autoridade dos municípios/Comunidades Intermunicipais, nomeadamente a crescente participação financeira no denominado Programa de Apoio à Redução Tarifário (PART), que excede em alguns casos os 20% previstos na Lei, e em que o principal problema continua a ser a escassa ou inexistente oferta de transporte que sirvam as populações e os trabalhadores, em particular no interior do país.

O STAL continuará a bater-se contra o processo de municipalização de funções sociais do Estado e a exigir a sua reversão, porque agrava as dificuldades financeiras dos municípios, lesa os direitos dos trabalhadores, compromete direitos universais das populações que a Constituição consagra e que não podem depender dos meios e vontades de cada um dos municípios.

3.3. CONCRETIZAR A REGIONALIZAÇÃO

A criação das regiões administrativas, constitucionalmente consagradas desde 1976, e parte integrante do Poder Local, continua por cumprir. Apesar das mais elogiosas referências, inclusive dos que a elas se têm oposto, do seu significado e importância para uma descentralização efectiva e para a racionalização da Administração do Estado e dos seus serviços, as opções políticas têm sido sempre as de afastar a sua implementação.

Assim foi com a subordinação da instituição em concreto das regiões à realização obrigatória de um referendo, deliberadamente armadilhado, resultado da cedência do PS/Guterres ao PSD/Marcelo (e ao CDS), sendo que os actuais projectos de revisão constitucional apresentados por PS e PSD nada prevêem nesta matéria.

Assim foi com a criação e o reforço das Comunidades Intermunicipais, entidades sem legitimidade democrática e que não são solução, e mais recentemente, com o acordo, novamente entre o PS e o PSD, na versão António Costa/Rui Rio, para a distribuição dos lugares pelos candidatos únicos de cada partido à presidência das CCDR, com o beneplácito do Presidente da República, num quadro em que as políticas regionais continuam dependentes da aprovação do Estado!

Prometida de novo, para 2024, desta feita sob o argumento da necessidade de avaliação do processo de descentralização para os municípios, o último dos artifícios para obviar a regionalização, até lá, o que teremos será mais centralismo, o fomentar da polémica sobre o mapa das regiões e dos falsos e conhecidos argumentos anti-regionalização, a instrumentalização governamental dos fundos comunitários e o agravamento das assimetrias.

Não há Descentralização sem Regionalização e quem afirma o contrário está a iludir as populações!

Por isso, o STAL reafirma a necessidade urgente de criação de regiões administrativas, inseparável do cumprimento da Constituição, com legitimidade própria e eleição directa dos seus órgãos, cuja delimitação deverá ser construída com a participação dos eleitos locais, populações e trabalhadores, enquanto instrumento democrático decisivo de combate às assimetrias regionais e factor indispensável para o reforço da vida democrática e da autonomia local, para melhorar a prestação de serviços públicos, razões pelas quais prosseguirá com determinação a exigência pela sua definitiva concretização.

3.4. DEFENDER OS SERVIÇOS PÚBLICOS

Os serviços públicos são fundamentais para garantir direitos, realizar a justiça social promover o desenvolvimento e enfrentar solidariamente as ameaças que põem em causa a nossa existência individual e colectiva, como a pandemia evidenciou, sem os quais as consequências seriam bem mais dramáticas, pese embora as insuficiências provocadas por décadas de subfinanciamento, privatizações/concessões e ataques aos direitos daqueles que todos os dias garantem o seu funcionamento. Foram os trabalhadores, referindo apenas os do sector da Ad. Local, que asseguraram a recolha do lixo, apoiaram as populações, garantiram os serviços de águas, a protecção civil. Se há lição a reter, é a da importância dos serviços públicos e das funções sociais do Estado e a necessidade urgente do seu reforço e valorização para assegurar uma prestação universal, solidária, de qualidade e próxima das populações.
Indispensáveis às populações, para os grupos económicos os serviços públicos são sobretudo uma imensa fonte de negócio. É o caso da água, cuja escassez aguça ainda mais o apetite privado, e do saneamento – um monopólio natural, e dos resíduos, que são uma das principais atribuições e competências das autarquias, e cuja empresarialização, concentração e privatização tem sido promovida por sucessivos governos do PS, PSD/CDS. Estratégia que continua com a inaceitável chantagem, através da utilização discriminatória dos fundos comunitários, para forçar a agregação dos serviços municipais de águas, criando as condições à rentabilidade do negócio, com o fomento de outsourcing, em particular nas empresas da Águas de Portugal, e nos serviços em «baixa», com os contratos de *performance*, em que as autarquias entregam aos privados as medidas de eficiência hídrica que deviam assumir directamente.

A transformação em negócio do serviço público significa ainda que terão que ser os consumidores a pagar todos os encargos. E aqui incluem-se também as autarquias locais. Sendo um negócio, tem ainda expressão na forma como são geridos os sistemas com gestão empresarial, mesmo os de carácter público, existindo a ideia de que a gestão pública, com as mesmas armas, pode competir de igual para igual com a gestão privada, o que significa a progressiva substituição da lógica pública, que tem como objectivo maximizar o bem-estar social e a valorização dos trabalhadores, pela lógica privada, que visa a obtenção de resultados económico-financeiros e a distribuição de dividendos, provocando nos cidadãos confusões de apreciação e de imputação de responsabilidades.

A intensa luta desenvolvida nos últimos anos, para a qual o STAL deu um contributo decisivo, interrompeu, ou pelo menos desacelerou, a privatização, nomeadamente dos serviços de águas, cujas gravosas consequências obrigaram vários municípios a retomar o seu controlo, casos de Mafra, Fafe, Paredes, Setúbal, Alcanena, existindo outros processos em curso, caso da Batalha.

A retirada à ERSAR do poder vinculativo na definição de preços, constituiu outra medida importante, repondo o respeito pela autonomia local num domínio decisivo.

Porém, as ameaças mantêm-se, através das chantagens do poder económico e do poder político ao seu serviço, da financeirização e mercantilização do sector, como aponta o PENSAARP 2030, e com a tentativa da Comissão Europeia, cujo objectivo não esqueçamos, é o mercado único, de incluir os serviços de águas na directiva Concessões, aproveitando a sua revisão, objectivo derrotado no passado e que teremos de derrotar novamente, e a pressão para a subida dos custos como exemplifica o processo de revisão da directiva águas residuais urbanas.

No caso dos resíduos, a privatização da EGF, foi a peça-chave para favorecer o negócio dos resíduos, um sector estratégico, obrigando os municípios a pagar tarifas cada vez mais elevadas, agravadas pela imposição da taxa de gestão de resíduos, com consequências gravosas para as populações.

Um negócio que abrange crescentemente a recolha indiferenciada e da limpeza urbana, no qual a redução dos custos do trabalho é um dos factores competitivos, agravando ainda mais a exploração de quem trabalha: baixos salários, precariedade, rotatividade, más condições, ataque aos sindicatos, marcam a dura realidade de um trabalho particularmente penoso, duro e arriscado. Mas também aqui, as consequências da privatização têm levado alguns municípios a retomar a gestão com ganhos na qualidade e na melhoria das condições de trabalho.

O STAL continuará a bater-se por serviços públicos de qualidade, democraticamente controlados e com gestão pública, próximos das populações, devidamente apetrechados, incorporando o acesso às recentes evoluções tecnológicas, condição essencial para responder aos desafios sociais, económicos e ecológicos do nosso tempo e para a construção de uma sociedade justa, progressista e solidária.

CAPÍTULO IV

FORTALECER O STAL PARA AFIRMAR, DEFENDER E CONQUISTAR DIREITOS

4.1. A ACÇÃO SINDICAL NO CONTEXTO ACTUAL E O MOVIMENTO SINDICAL UNITÁRIO

Por todo o País, os trabalhadores sentem o aumento do custo de vida, a degradação do poder de compra, o ataque aos direitos, enquanto os lucros dos grupos económicos não param de aumentar. Ao mesmo tempo, combatem as tentativas de agravamento da exploração, as injustiças e desigualdades que levam tantos ao empobrecimento. Lutam, nos locais de trabalho e na rua, para exigir mais salário, mais direitos, melhores serviços públicos e as condições de vida e de trabalho a que têm direito.

A luta dos trabalhadores prossegue e intensifica-se. Uma luta que após um período de resistência a uma forte ofensiva de retrocesso e agravamento da exploração, conseguiu a defesa, reposição e conquista de novos direitos, ainda que de forma limitada e insuficiente.

Mas o capital e os governos ao seu serviço usaram a pandemia para promover os lucros das grandes empresas e impor o corte nos salários, aumentando assim as desigualdades e a pobreza.

Uma ofensiva que mantém o bloqueio à contratação colectiva, que desregula os horários e o tempo de trabalho, que ataca a liberdade sindical, que impõe a precariedade e os baixos salários.

Processo que se agrava no contexto de sanções e da guerra, que contra os interesses dos trabalhadores, propicia a especulação, o aumento do custo de vida e o agravamento da exploração, o ataque aos salários e aos direitos, as desigualdades, a concentração e acumulação de riqueza, a fragilização dos serviços públicos e das funções sociais dos Estados.

O imperialismo, o capital e os seus defensores, apostam no fascismo e na guerra, desenvolvem operações de mentira, manipulação e condicionamento ideológico a um nível sem paralelo.

Num quadro em que a luta organizada dos trabalhadores e das massas confirma o seu papel central para fazer avançar direitos e salários, em que se mantém o ataque ao direito de contratação colectiva e se reforçam linhas de exploração e insegurança no emprego, o patronato explora, persegue, reprime e despede, ao mesmo tempo que procura condicionar a liberdade de organização e funcionamento das organizações sindicais de classe e obstaculizar o exercício dos direitos.

A democracia é posta em causa sempre que a liberdade sindical fica à porta de uma empresa ou serviço. Mas o grande capital e os sectores mais reaccionários da sociedade portuguesa não desistem, projectam e alimentam linhas de intensa manipulação ideológica para imporem o retrocesso e, de novo, atacam o direito à greve, direito fundamental dos trabalhadores alcançado com a Revolução de Abril e consagrado na Constituição da República, procurando abrir caminho a novas e mais vastas alterações legislativas.

A luta dos trabalhadores vai continuar mesmo enfrentando cada vez mais tentativas de limitações e ameaças à liberdade sindical.

As movimentações alegadamente espontaneístas, na verdade, objectiva ou subjectivamente, comandadas a partir de centros do capital e servindo os seus objectivos estratégicos - dão lugar à criação de movimentos ditos inorgânicos e à proliferação de sindicatos paralelos e de "laboratório", com concepções corporativistas e práticas comprovadamente lesivas dos interesses dos trabalhadores e das liberdades sindicais, tendo em vista enfraquecer, dividir, descaracterizar a o MSU e pôr em causa o seu projecto distintivo e transformador.

Trata-se, afinal, de uma operação, inserida no objectivo estratégico de sempre do grande capital - "partir a espinha à Intersindical", e consequentemente aos sindicatos que a integram. Tendo no horizonte a retoma dos seus projectos antidemocráticos e de agravamento da exploração, de ataque a direitos sociais e de alienação da soberania do país, a favor dos seus interesses de classe, o que o capital mais teme é a organização e o aumento da consciência social e política dos trabalhadores.

Mas, tal como no passado, o STAL, prosseguindo uma prática de unidade e acção vinculadas aos seus princípios e objectivos continuará a afirmar-se e a dar expressão ao projecto sindical de classe ímpar e insubstituível de que é portador, reforçando a sua intervenção permanente a partir dos locais de trabalho, ouvindo e esclarecendo, intervindo, sindicalizando, organizando, reivindicando, conduzindo e intensificando a luta na defesa intransigente dos direitos e interesses dos trabalhadores e por um Portugal soberano, de progresso e justiça social.

O STAL é um sindicato de classe, democrático, de massas e independente. Isto significa:

- **De classe** – intervém exclusivamente em defesa dos interesses dos trabalhadores;
- **Democrático** – as decisões são tomadas colectivamente, por maioria;
- **Unitário** – porque todos os trabalhadores podem sindicalizar-se quaisquer que sejam as suas opções políticas ou religiosas, sem discriminação de sexo ou de orientação sexual, raça, etnia ou nacionalidade;
- **De Massas** – não é um sindicato exclusivo de uma elite ou grupo restrito de profissionais;
- **Independente** – desenvolve a sua actividade em total independência em relação ao Estado, autarquias, patronato em geral, confissões religiosas, partidos políticos e/ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

O STAL é filiado na CGTP-IN participando activamente nas acções e jornadas de luta convergentes. O STAL, através dos seus representantes eleitos nos mais diversos níveis da estrutura da CGTP-IN, é parte importante das tomadas de decisão da Intersindical Nacional.

É através da participação do STAL na CGTP-IN que, em todas as decisões tomadas pela central, existe um conhecimento preciso da realidade dos locais de trabalho do sector da Administração Local.

O STAL participa ainda na Frente Comum dos Sindicatos da Administração pública. Esta é uma estrutura constituída por vários sindicatos da administração pública, nem todos filiados na CGTP-IN, onde são decididas as linhas de acção reivindicativa e formas de luta no sector da Administração Pública.

4.2. CONSTRUIR A REIVINDICAÇÃO E A LUTA NO LOCAL DE TRABALHO. ORGANIZAR PARA INTERVIR

A unidade, a organização e a luta dos trabalhadores, constrói-se a partir do local de trabalho e do sector.

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 sindicato.

Para concretizarmos os objectivos a que nos propomos temos de cuidar das ferramentas necessárias. Essas ferramentas, nós possuímo-las, é a nossa estrutura, com os dirigentes a todos os níveis e os trabalhadores mobilizados nos seus locais de trabalho.

Todos, de uma forma ou de outra, contribuímos para que, apesar dos ataques desferidos contra os trabalhadores, se mantenham, no fundamental as conquistas alcançadas com o 25 de Abril.

Com 48 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 e com mais de 45 mil associados. Temos associados nas Autarquias, no sector empresarial local, nas empresas públicas, nas concessionárias privadas, nos bombeiros, nos polícias municipais. Representamos trabalhadores das mais variadas categorias profissionais, desde o sector operário, sector auxiliar, sector administrativo aos técnicos superiores, 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 pelos sucessivos governos.

A nossa estrutura, Direcção Nacional, Direcções Regionais, Delegados Sindicais, é composta por mais de 1700 dirigentes.

O balanço da acção 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.

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

É necessário garantir a aplicação de métodos e estilos de trabalho que a experiência confirmou serem os mais adequados: definir os locais de trabalho prioritários e estratégicos para cada região; planear a intervenção, centrada em cada local de trabalho, com objectivos e metas de sindicalização, reforço da organização de base e de acção reivindicativa, meios, calendários e fases de execução; definir quem faz o quê, atribuindo responsabilidades e tarefas, potenciando, ao máximo, os créditos de horas sindicais, a disponibilidade e a militância dos dirigentes, delegados e activistas sindicais.

Precisamos de aferir resultados, detectar e corrigir atrasos e insuficiências, e para isso é indispensável avaliar mensal e colectivamente, o trabalho realizado e projectar o que é necessário fazer.

É vital, para reforçar a organização, a intervenção e a luta, continuar a investir no alargamento, renovação, formação e acompanhamento da rede de delegados sindicais e na criação e activação de novas comissões sindicais. É fundamental que esses delegados e comissões tenham um papel activo e interveniente, assumindo, em primeiro lugar, o conflito e a luta, ou

seja, tomando a iniciativa em defesa dos trabalhadores e, com eles, e em articulação com o Sindicato, a construção da reivindicação, o esclarecimento e a mobilização.

Sabendo que é na **sindicalização**, no seu reforço e fixação que reside a fonte da receita do sindicato e, por sua via, da nossa estrutura a todos os níveis – garante da autonomia e independência do nosso movimento sindical –, 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 é tempo de ficar à espera.

De entre as muitas tarefas 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", mas não podendo a Direcção Nacional substituir as Direcções Regionais nas suas funções.

Porém há 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 luta.

Neste sentido, há que continuar a melhorar a articulação do trabalho entre a Direcção Nacional e as Direcções Regionais para assegurar avanços nesta frente tendo sempre em consideração caso a caso.

No que concerne às Direcções regionais, os Estatutos conferem-lhe iguais responsabilidades, isto é, "dinamizar e acompanhar a aplicação de deliberações e orientações definidas pelos órgãos competentes, cumprindo e fazendo cumprir os Estatutos e as deliberações daqueles "Órgãos".

Todos reconhecemos que não é tarefa fácil, devido:

- À dispersão dos locais de trabalho;
- Às dificuldades criadas por Autarquias e Empresas ao desenvolvimento da actividade sindical;
- À insuficiência de delegados sindicais e nalguns casos inoperância;
- A dificuldades no trabalho colectivo quer pelo isolamento dos dirigentes sindicais na região, quer por estilos de trabalho;
- A dificuldades financeiras, existentes em alguns casos.

A melhoria do trabalho passa, necessariamente pelo aperfeiçoamento da dimensão colectiva, a todos os níveis, mas forçosamente, pela raíz 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 este 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, 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 o não são.

É necessário melhorar a ligação das Direcções Regionais aos delegados sindicais e vice-versa, apoiar mais e melhor a sua actividade, na informação e propaganda, na formação sobre a legislação e, particularmente, na (in)formação detalhada sobre direitos dos trabalhadores e a promoção da sua defesa.

Os delegados sindicais estão junto dos trabalhadores, conhecem os seus problemas, os seus anseios e as suas reivindicações e são por isso um pilar essencial da actividade sindical.

É aos delegados sindicais organizados nas Comissões Sindicais que compete a direcção da vida do sindicato no local de trabalho, naturalmente com o apoio da respectiva Direcção Regional, em todas as acções de luta que sejam necessárias para atingir os objectivos do Sindicato: a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores e a luta contra a exploração.

A eleição de Representantes para a Segurança e Saúde no Trabalho (SST), deve constituir igualmente uma prioridade, como a pandemia demonstrou, exigindo a simplificação da eleição e assumindo como linhas de trabalho e objectivos, os seguintes: a eleição de RTs para a SST em todas as Câmaras Municipais e empresas concessionárias onde exista representação do STAL; reunir semestralmente os responsáveis em SST das regiões com o Departamento de Condições de Trabalho da D.N.; tratar de forma integrada a SST: eleger, formar, acompanhar, bem como responsabilizar em todas as Direcções Regionais, um responsável pela SST.

Os trabalhadores confiam no STAL. A história confirma-nos como força indispensável e insubstituível de progresso e emancipação social.

Pertencer a um sindicato de classe, como o STAL, é mais do que defender os trabalhadores, é compreender que na sociedade capitalista existem interesses contrários, os do empregador são diferentes e antagónicos dos interesses do trabalhador.

Os Delegados e Dirigentes Sindicais devem compreender que não é possível defender os interesses dos trabalhadores com cedências aos princípios do STAL e nos direitos dos trabalhadores.

Os direitos conquistam-se e exercem-se em resultado da nossa intervenção enquanto direcção da luta organizada dos trabalhadores! Como sabemos "Do céu, só a chuva cai!"

Embora a realidade de cada local seja diferente, o delegado sindical deve a cada momento saber que está a contribuir para uma luta maior e que como tal deverá respeitar os princípios do STAL.

Manter e reforçar a sua ligação profunda aos trabalhadores, intervir, organizar, reivindicar e conduzir a luta no quadro da acção sindical integrada, dinamizar a participação e a unidade dos trabalhadores, combater o divisionismo e as tentativas de ingerência e condicionamento da autonomia e independência do movimento sindical, assegurar a solidariedade de classe e a sua coesão orgânica, respeitar os seus princípios e matriz identitária, são a garantia de que o STAL continuará a reforçar-se, a alargar a sua influência e a contribuir para a defesa dos valores do sindicalismo de classe nos diferentes planos e contextos em que intervém.

4.3. A SINDICALIZAÇÃO – FORÇA COLECTIVA PARA AVANÇAR

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 sair 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. Neste mandato houve factores que dificultaram o normal contacto com os trabalhadores, como a situação pandémica. Porém, mesmo nesta situação e com as dificuldades que foram impostas, o STAL não deixou de acompanhar e defender os direitos dos trabalhadores, contra as ofensivas a que estiveram sujeitos.

Só podemos dar um grande passo em frente, nesta importante batalha que é a sindicalização, se tivermos um conhecimento exaustivo da realidade, para que possamos melhorar.

O trabalho sindical e a estreita ligação aos trabalhadores são a melhor campanha de sindicalização, sem menosprezar outras iniciativas, como as dedicadas a isso. 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 comunicado do sindicato.
Todos os anos é definido uma meta nacional de sindicalização, dividido pelas respectivas Regiões.

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 isso é necessário conhecer a realidade em cada local de trabalho, discutir e por em prática estratégias e medidas sobre como actuar para contactar os novos trabalhadores e os trabalhadores não sindicalizados, explicar-lhes a importância de se sindicalizarem, num contexto em que a propaganda dominante visa precisamente o contrário, e para falar com aqueles que passando à situação de reforma, que por vezes desconhecem que podem continuar sindicalizados, se mantenham organizados, activos e interventivos.

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, isso implica ser informado com clareza sobre os valores, princípios e objectivos do sindicato que o representa e chamá-lo à participação.

4.4. A ACÇÃO SINDICAL INTEGRADA

Os locais de trabalho, empresas, serviços, constituem o nível de intervenção prioritário e determinante do sindicato. É nos locais de trabalho que a intervenção dos dirigentes, delegados e activistas deve ser especialmente cuidada.

É lá que estão os trabalhadores, onde a exploração acontece e os conflitos laborais emergem e se desenvolve a solidariedade, a unidade e a consciência de classe. É lá que se sindicalizam os trabalhadores e se elegem os seus representantes. É a partir de lá que são recrutados, para os diversos níveis da estrutura, os homens, mulheres e jovens que mais se destacam na acção e na luta sindical em defesa dos seus direitos e interesses de classe. É a partir de lá que, na base dos problemas e reivindicações concretas, se discute, decide, assume e avança na luta.

É, assim, em função do local de trabalho, que o sindicato tem de se estruturar, organizar e desenvolver a actividade, no quadro da acção sindical integrada, dando prioridade às maiores concentrações de trabalhadores e às empresas e serviços estratégicos, onde se incluem novas empresas, assegurando a articulação.

A acção sindical integrada, a iniciativa e as dinâmicas reivindicativas e de luta são, como a experiência comprova, as vias para a obtenção de melhores resultados, seja na resposta aos problemas emergentes dos locais de trabalho, seja para o reforço da sindicalização, da organização de base e da estrutura sindical no seu todo.

Nessa medida, a "Ficha de Intervenção Sindical" é um instrumento indispensável, em cada local de trabalho, para, a partir de um melhor conhecimento e identificação dos problemas mais sentidos pelos trabalhadores, reforçar a acção da organização sindical de base, avaliar os resultados e assegurar a continuidade do trabalho.

4.5. A FORMAÇÃO SINDICAL

O período em que vivemos caracteriza-se também pela massificação da desinformação e por uma forte ofensiva ideológica que tenta descaracterizar e desvalorizar o trabalho e o conceito de trabalhador, a importância da luta e dos sindicatos de classe. Por isso, hoje mais do que nunca, é muito importante apostar na formação sindical enquanto ferramenta para a preparação ideológica e técnica dos dirigentes e activistas sindicais.

A velocidade dos acontecimentos, a diversidade dos problemas com que são confrontados os trabalhadores e os constantes ataques ideológicos, exigem que os dirigentes, delegados e representantes em SST estejam cada vez melhor preparados para responderem, aos desafios colocados à organização sindical, mas também, para poderem avançar na acção reivindicativa.

A formação Sindical permite igualmente aumentar a unidade dentro do sindicato, potenciando o conhecimento das realidades e diferenças entre a Administração Pública e as empresas e dinamizando a troca de experiências e perspectivas intergeracionais.

Nestes últimos 4 anos, foram dados passos significativos, tendo o STAL desenvolvido um novo plano de formação composto por três acções, concretamente: a **Formação Sindical Inicial; a Formação em Contratação Colectiva de Trabalho e a Formação para Representantes dos Trabalhadores em SST**. Estas foram construídas atendendo às necessidades e caraterísticas do Sindicato, à realidade dos locais de trabalho e em articulação de conteúdos com a CGTP-IN.

Essas caraterísticas, aliadas ao reconhecimento da necessidade e vontade de adquirir formação por parte da estrutura sindical, permitiram que, entre Setembro de 2020 até agora tenham sido realizadas 47 acções de formação em 16 regiões, abrangendo 703 trabalhadores com diversas responsabilidades.

Foram elaborados o **"Guia para Representantes dos Trabalhadores em SST" e o "Guia de Apoio aos delegados e dirigentes Sindicais do STAL"**, que são instrumentos de consulta e trabalho de fácil acesso e com soluções e ferramentas para os desafios diários da organização sindical.

Pese embora não ter sido possível concretizar as três formações em todas as regiões, esta é uma linha de trabalho que tem de continuar diversificando as temáticas e avaliando em cada momento a necessidade de adaptar o plano de formação sindical, e criando condições para o envio regular de informação complementar a quem participou em acções de formação.

Esta é, pois, uma área de enorme importância e indispensável para preparar cada vez melhor a estrutura sindical para a intervenção conhecedora e organizada a partir dos locais de trabalho, sendo prioritário:

- Proporcionar formação sindical inicial a toda a estrutura, priorizando dirigentes e delegados.
- Realizar formação em Contratação Colectiva em todas as regiões, em particular naquelas onde existem empresas concessionárias.
- Promover formação para Representantes dos trabalhadores para a SST incluindo todos os eleitos.
- Incluir novas acções de formação sobre temáticas ainda não abordadas, reestruturação das formações já implementadas e promoção de workshops complementares à formação.
- Elaboração de fichas, cadernos formativos e assegurar a sua distribuição regular.

4.6. COMUNICAÇÃO, INFORMAÇÃO E PROPAGANDA SINDICAL

O STAL comunica com os seus associados e demais trabalhadores (que reconhecem no Sindicato uma referência na acção sindical) através de um conjunto de plataformas de informação, quer na sua forma mais tradicional (edição em papel), quer por via dos meios tecnológicos digitais tão em voga e que têm conquistado a primazia no acesso e distribuição da informação e de propaganda, complementando, assim, os laços de proximidade e de confiança resultantes do contacto directo da estrutura sindical nos locais de trabalho, junto dos trabalhadores; novas tecnologias que potencializam e somam, mas não se substituem ao trabalho do dia-a-dia.

O STAL tem procurado adaptar-se e responder aos desafios que o actual contexto mediático coloca, tendo incrementado o acompanhamento da sua actividade, consciente de que o uso das tecnologias da informação e das redes de difusão digital permitem superar bloqueios e distorções da sua mensagem.

Reforçar a presença do sindicato no espaço virtual deve ser visto, também, como uma forma de envolver e melhorar a relação, a mobilização e a consciencialização dos associados e demais trabalhadores para a necessidade e a importância da defesa dos seus direitos e reivindicações.

O «*Jornal do STAL*» é um instrumento privilegiado na relação com os associados e constitui um vínculo directo na difusão da informação sindical e da acção do STAL, desempenhando, por isso, um papel central no seu esclarecimento e mobilização.

Nesse sentido, e visando tornar a leitura mais apelativa e dinâmica, o Jornal foi alvo de uma renovação gráfica – desde a edição n.º 120 (Setembro de 2021) – e aumentou em 50% o número de páginas (passando de 16 para 24, desde o n.º 123, de Setembro de 2022), o que reflecte uma mais ampla cobertura da dinâmica reivindicativa do STAL, com destaque para a actividade das direcções regionais; bem como permitiu alargar a oferta informativa, com as secções do Internacional, poesia e o espaço dos sócios.

Com o objectivo de reflectir, mais e melhor, a actividade sindical e os seus resultados, e procurando chegar a audiências novas e mais jovens, **o STAL reforçou a sua presença no "espaço digital", dinamizando a participação no Instagram e no Facebook**, e incrementou a componente audiovisual da sua comunicação.

Já a página da internet encontra-se em fase de remodelação, precisamente para potenciar e aumentar a relação digital com os associados e quem o visita, através de novos e mais conteúdos, tornando-o mais atractivo visual e informativamente.

Com o sentido de dotar o STAL de um processo comunicacional mais dinâmico, abrangente e unificado (neste tempo em que o "tempo" é um elemento crucial, e sem prejuízo da autonomia de cada região), está a proceder-se a uma reorganização da comunicação interna, procurando reforçar e melhorar os canais e os fluxos informativos entre a estrutura nacional e as regiões.

Este é um desígnio a que o STAL se propõe cumprir no sentido do reforço da defesa e da luta permanente dos trabalhadores por melhores condições de vida e laborais, proporcionando uma informação rigorosa, livre, esclarecedora e plural.

4.7. A ACÇÃO INTERNACIONAL

O STAL integra a Federação Sindical Europeia de Serviços Públicos (FSESP), organização que representa 8 milhões de trabalhadores em toda a Europa, participando em vários dos seus órgãos, nomeadamente no Comité Executivo, Comité dos Serviços Públicos e do Mediterrâneo.

Tem colaborado nas acções promovidas pela União Internacional de Sindicatos de Serviços Públicos da Federação Sindical Mundial (UIS-FSM), em particular, na "Semana Internacional de luta contra as privatizações".

A luta por uma sociedade justa e o combate ao neoliberalismo, ao neofascismo, a defesa intransigente dos serviços públicos, a afirmação da liberdade sindical, exigem cada vez mais uma postura reivindicativa e combativa e o reforço da cooperação internacional. Sendo prioritários o envolvimento e a acção convergente no plano europeu, com particular proximidade aos países do Sul, em particular no grupo do Mediterrâneo da FSESP, importa, tanto quanto possível, olhar para os países e trabalhadores da América Latina e de África.

A solidariedade dos trabalhadores da Administração Local e do STAL é de grande relevância. O STAL continuará a prestar solidariedade às lutas pela Paz, na condenação das guerras imperialistas e em todas as regiões do mundo onde se perpetuam injustiças, ilegalidades, bloqueios e desrespeito pela condição humana e se impõe a denúncia contra a violação dos direitos humanos, a repressão e perseguição dos povos.

DOCUMENTO BASE

IV CONFERÊNCIA SINDICAL

20.09.2023