

— CONFERÊNCIA SINDICAL

«Afirmar o futuro nos 40 anos do STAL»

TRABALHO COM DIREITOS

19 JUNHO 2015
FORUM LISBOA

**AUTONOMIA
DO PODER
LOCAL**



**AFIRMAR O FUTURO
DEMOCRACIA E DESENVOLVIMENTO**

Carta Reivindicativa

Anteprojecto



www.stal.pt



Índice

Enquadramento geral	2
Capítulo I	
1 - Emprego	3
1.1-Defesa do Vínculo Público.	3
1.2- Lei Geral do Trabalho em Funções	4
1.3-Combate à precariedade laboral	5
1.4-Requalificação-antecâmara de despedimentos	5
1.5-Defesa dos postos de trabalho	6
2 - Salários	7
2.1-O aumento do Salário Mínimo Nacional para 540 euros	7
2.2-Aumento geral dos salários	7
2.3-A reposição dos valores e compensações do trabalho extraordinário	8
2.4-Melhorar o poder de compra dos salários. Justiça fiscal para uma mais justa repartição dos rendimentos e da riqueza	8
3 – Horários de trabalho	8
4 – Suplementos remuneratórios	9
Capítulo II	
5 – Carreiras profissionais	10
5.1-Bombeiros e protecção civil	13
5.2-Polícia municipal	13
5.3-Trabalhadores não docentes da rede pública de ensino	14
5.4-Fiscais da Administração Local	15
5.5-Outras carreiras não revistas – Tráfego Fluvial e Informática.	15
6 – SIADAP	16
Capítulo III	
7 – Segurança e Saúde no Trabalho	16
Capítulo IV	
8 – Carreiras profissionais	17
8.1-Actividade sindical	17
8.2-Aposentação	18
8.3-Igualdade e não discriminação	18
8.4-Remuneração Complementar	19
8.5-Formação Profissional.	19
Capítulo V	
9 – Negociação e contratação colectiva	20
9.1-No universo empresarial ou associativo da Administração Local e Regional.	20
9.2-Nas autarquias locais.	20
10 – Defesa dos serviços públicos e dos direitos sociais e laborais	21
11 – Descentralização e Regionalização	22

Enquadramento geral

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

1 Não podemos esquecer que hoje vivemos o aprofundamento das linhas e orientações traçadas em
2 2005 pelo PS, que preconizou a reforma da Administração Pública, com vista ao seu esvaziamento, à
3 privatização de Serviços Públicos e à destruição das funções sociais do Estado, através da publicação
4 das famigeradas 50 medidas para a reforma da Administração Pública, reescritas no “Guião para a
5 Reforma do Estado” pelo PSD/CDS-PP.

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

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

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

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

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

29 Caminhos que para além da afirmação da luta como arma fundamental dos trabalhadores, encon-
30 tram na negociação e na acção sindical responsável e proponente um instrumento de trabalho fun-

- 1 damental, seja junto do governo e das entidades empregadoras locais, seja junto das suas associações
- 2 representativas.
- 3 Caminhos que não sendo lineares nem estáticos, transformam este instrumento de trabalho sindical e
- 4 de intervenção dos trabalhadores num documento aberto e dinâmico, pelo que continuará sujeito a
- 5 um amplo debate nos locais de trabalho.

Capítulo I

1 - Emprego

- 6 O emprego na Administração Local que era de poucos milhares antes da revolução de Abril, cresceu
- 7 fortemente a partir do momento em que, com a instalação do Poder Local Democrático, as autar-
- 8 quias passaram a ter quadros de pessoal próprios e consentâneos com as crescentes competências que
- 9 passaram a assumir.
- 10 Nos últimos anos o ataque desferido contra as funções sociais do Estado e ao Poder Local Democrá-
- 11 tico levado a cabo por governos de inspiração neoliberal sejam eles PS ou PSD/CDS, levaram a que
- 12 através da asfixia financeira das autarquias fosse posta em causa a sua autonomia e a sua capacidade
- 13 geradora de emprego, o que tem levado a que nos últimos anos se venha a assistir à destruição de
- 14 milhares de postos de trabalho na Administração Local, resultando na perda de pelo menos 30 mil
- 15 empregos. Ao mesmo tempo, através das chamadas medidas activas de emprego o Governo envia
- 16 para as autarquias locais milhares de desempregados através dos Contratos de Emprego e Inserção ou
- 17 dos Contratos de Emprego e Inserção +, que ali permanecem no máximo 12 meses, a cumprir um
- 18 trabalho escravo, recebendo salários miseráveis, sem direito a subsídio de férias e natal, sem direito a
- 19 greve, mais parecendo presos de delito comum que, encontrando-se a cumprir uma pena, lhes é
- 20 permitido fazê-lo trabalhando para a comunidade.

21 *1.1 – Defesa do Vínculo Público*

- 22 Constitucionalmente consagrado, o vínculo público garante aos serviços do Estado a democratically-
- 23 dade, a isenção e a independência necessárias à salvaguarda das pressões de grupos diversos, nomeada-
- 24 mente os económicos e políticos, na prestação de serviços essenciais que se exigem ao serviço do País
- 25 e das populações.

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

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

7 Assim, o STAL exige:

- 8 • A reposição da estrutura do regime de vínculos, carreiras e remunerações, vigente antes da Lei
9 12-A/2008, especialmente em ordem ao estabelecimento de mecanismos de maior estabilida-
10 de da relação jurídica de emprego público, de estruturação de verdadeiras carreiras, integran-
11 do categorias de acesso, possibilitando progressões e promoções e instituição de um sistema
12 retributivo adequado à valorização das funções dos trabalhadores, com obrigatória actualiza-
13 ção anual, com base no aumento do custo de vida;

14 ***1.2 – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas***

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

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

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

- 25 • A revogação de todas as cláusulas relativas ao agravamento dos limites dos tempos de traba-
26 lho, à adaptabilidade e ao banco de horas;
- 27 • A regulamentação da contratação colectiva, em termos que, de forma clara e expressa, respei-
28 tem esse direito constitucional e a legitimidade exclusiva dos Sindicatos e da entidades autár-
29 quicas, na celebração de ACEP, sem interferência do governo;
- 30 • Exigir a recuperação de todos os direitos retirados, nomeadamente no que respeita ao regime
31 de férias, feriados e faltas;
- A adequação da lei à realidade do Poder Local;

1 *1.3 – Combate à precariedade laboral*

2 O STAL reivindica a integração nos quadros de pessoal de todos os trabalhadores que desempenhem
3 funções de carácter permanente, pelo que exige que se defina um novo processo de regularização das
4 várias formas de contratação precária e ilegal como os Contratos Emprego Inserção (CEI e CEI+),
5 contratos a termo, trabalho temporário, recibos verdes, avenças e mais recentemente o Programa de
6 Estágios para a Administração Local (PEPAL), entre outros, e a criação de condições efectivas de
7 fiscalização e de punição para quem recorrer abusivamente ao emprego precário.

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

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

22 *1.4 – Requalificação – antecâmara de despedimentos*

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

28 Quanto aos outros, na generalidade os admitidos após a vigência da Lei 12-A/2008, apenas poderão
29 manter-se nesta situação durante um ano com a atrás referida redução salarial, após o qual serão des-
30 pedidos, caso não reiniciem funções, o que mostra os propósitos do governo de consumir milhares
31 de despedimentos.

1 Assim, o STAL exige:

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

9 *1.5 – Defesa dos postos de trabalho*

10 O STAL exige o direito de negociação dos direitos dos trabalhadores em todos os processos de disso-
11 lução, empresarialização, concessão ou privatização de serviços, particularmente nos Acordos de
12 Cedência de Interesse Público (ACIP), garantindo nomeadamente:

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

20 *1.5.1 - Internalização de trabalhadores*

21 O STAL reitera:

- 22 • A exigência de internalização nos municípios de trabalhadores de empresas do sector empresaria-
23 l local, com a sua integração nos mapas de pessoal, preservando a respectiva antiguidade e
24 remuneração, por analogia com idênticas situações de trabalhadores vinculados às Autarquias

2 - Salários

25 Na Administração Pública permanece o congelamento salarial, desde 2009, agravado pelos cortes nas
26 remunerações superiores a 1.500 euros e da eliminação ou diminuição de diversas prestações pecu-

1 níarias, enquanto sobe acentuadamente a carga fiscal, o que levou a uma quebra brutal nos salários
2 nominais e reais dos trabalhadores da Administração Local, fazendo destes trabalhadores as principais
3 vítimas da assinatura do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF) entre a Troika
4 nacional (PS/PSD/CDS) e a Troika internacional (FMI/CE/BCE).

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

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

15 Assim, em matéria salarial o STAL reivindica:

16 *2.1 – O aumento do Salário Mínimo Nacional para 540 euros*

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

21 *2.2 – O aumento geral dos salários*

22 Os trabalhadores da Administração Local e de toda a administração pública não têm aumentos sala-
23 riais desde 2009. Se lhe somarmos o congelamento das carreiras, os cortes salariais e a subida dos
24 impostos e do custo de vida, os salários tiveram uma quebra de cerca de 25%.

25 No âmbito das entidades empresariais locais, associações humanitárias de bombeiros voluntários e
26 empresas concessionárias de serviços públicos locais, o STAL reivindica o direito de negociação sala-
27 rial anual e exige tabelas remuneratórias de valores nunca inferiores aos níveis praticados na Adminis-
28 tração Pública.

29 *2.3 – A reposição dos valores e compensações do trabalho extraordinário*

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

5

6 ***2.4 – Melhorar o poder de compra dos salários. Justiça fiscal*** 7 ***para uma mais justa repartição dos rendimentos e da riqueza.***

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

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

15 Neste plano, o STAL considera urgente:

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

3 – Horários de trabalho

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

26 O STAL sempre se manifestou contra a imposição do aumento do horário de trabalho das 35 horas
27 para as 40 horas semanais e a abolição do horário fixo através de instrumentos de flexibilização,
28 nomeadamente a adaptabilidade e o banco de horas, por representarem um enorme retrocesso social

1 e civilizacional, que leva à desvalorização dos salários, nomeadamente pela redução directa do valor da
2 hora de trabalho, e prejudicam seriamente a organização da vida pessoal e familiar dos trabalhadores.

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

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

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

13 E traça como objectivo de acção nos locais de trabalho:

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

4 – Suplementos remuneratórios

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

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

6 Assim, o STAL exige:

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

Capítulo II

5 – Carreiras profissionais

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

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

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

26 Por outro lado, a distinção entre carreiras verticais e horizontais, com a possibilidade de progressão
27 de 3 em 3 ou de 4 em 4 anos, respectivamente, consubstanciou uma das maiores perversões do regi-

1 me decarreiras, tanto mais grosseira quanto é certo que nas carreiras horizontais, de categoria única,
2 se tornou impossível o acesso a uma categoria superior.

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

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

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

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

17 **Dessas propostas, salientamos, genericamente, o seguinte:**

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

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

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

4 • Erigindo-se um sistema de carreiras baseado em três áreas funcionais, com respeito pelas especi-
5 ficidades de cada categoria profissional e evitando a polivalência e a flexibilidade, a saber:

6 ○ Área funcional relacionada com a criação, o planeamento e a gestão (técnicos superio-
7 res, técnicos e chefias);

8 ○ Área funcional relacionada com a administração e execução técnica (administrativos,
9 técnico-profissionais, operários qualificados e altamente qualificados);

10 ○ Área funcional relacionada com a execução directa e manutenção (trabalhadores
11 diferenciados).

12 • Nessa reestruturação e considerando a sistemática degradação dos salários dos trabalhadores
13 da A. Local e a necessidade de ser encontrado um sistema de carreiras mais equitativo e moti-
14 vador, o vencimento mínimo das categorias mais desvalorizadas nunca poderá ser inferior ao
15 nível 3 fixado na chamada “Tabela Única”, vigente desde 1/1/2009, no valor de € 583,58,
16 tendo em conta o valor actual da RMMG e a importância que a este título reclamamos de €
17 540,00;

18 • À estrutura proposta tem de estar subjacente a realização profissional dos trabalhadores, por
19 promoção e por progressão;

20 • Consagrando-se regras de progressão uniformes, de 3 em 3 anos, dependentes da avaliação do
21 desempenho;

22 • E adequada e justa valorização indiciária das carreiras mais desvalorizadas;

23 • A integração de diversas carreiras, dispersas por grupos diferentes, numa única, nos casos em
24 que seja manifesta a identidade das funções que lhes estão subjacentes, como sucede relati-
25 vamente a várias carreiras de fiscalização;

26 • A criação de mecanismos claros e incentivadores de mobilidade entre carreiras e áreas funcionais;

27 • A integração de diversas carreiras, em grupos profissionais mais valorizados, tendo em conta
28 as respectivas responsabilidades funcionais e outros requisitos de natureza habilitacional;

29 • A instituição de categorias e conseqüente integração nas adequadas carreiras, que traduzam o
30 pleno reconhecimento da formação adquirida pelos trabalhadores, nos novos cursos de natu-
31 reza técnica e técnico-profissional, que têm sido instituídos;

32 • A reclassificação/reconversão dos trabalhadores que sistematicamente desempenham funções
33 de carreiras mais valorizadas e daqueles cujo perfil profissional e habilitacional justifique esse
34 procedimento;

- 1 • A contagem do tempo de serviço prestado em qualquer situação, nomeadamente de natureza
2 precária, precedente ao ingresso na Administração Pública para efeitos de posicionamento
3 remuneratório com as consequentes correcções das situações já constituídas;
- 4 • O reconhecimento da evolução técnica de diversas carreiras, prevendo a sua valorização, criação
5 ou integração noutras, tendo como base o levantamento apresentado pelo STAL, e entregue à
6 Associação Nacional de Municípios, a que se juntaram as novas situações entretanto surgidas;
- 7 • A criação de uma carreira intermédia (Carreira Técnica) para as antigas carreiras técnico-
8 profissionais de nível 4, tendo em conta a desvalorização que aquela sofreu com a aplicação
9 do Dec. Lei 404-A/98;

10 *5.1 – Bombeiros e Protecção civil*

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

- 14 • Criação das carreiras e definição dos conteúdos funcionais do pessoal da Protecção Civil.
- 15 • Unificação e valorização da carreira para todos os Bombeiros Profissionais, que termine com
16 a discriminação existente entre bombeiros Sapadores e Municipais, com uma valorização
17 efectiva da carreira, que continuam esquecidos pelos diversos responsáveis por esta situação.
- 18 • Quanto aos trabalhadores das Associações Humanitárias, continuaremos a luta pela publica-
19 ção de uma Portaria Regulamentadora das respectivas condições de trabalho, com a dignida-
20 de a que têm direito.
- 21 • Considerando que os trabalhadores destas associações asseguram um verdadeiro serviço
22 público em substituição das entidades responsáveis pelo mesmo, o STAL afirma a intenção
23 de continuar a pugnar por uma total unificação das suas carreiras e direitos laborais.

24 *5.2 – Polícia Municipal*

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

28 Para estes profissionais o STAL exige ainda:

- 29 • A valorização da carreira profissional, tendo em conta as funções que desempenham e as res-
30 ponsabilidades que lhes são atribuídas;

- 1 • O exercício em exclusivo das tarefas de coordenação por trabalhadores oriundos das autar-
- 2 quias locais, com preparação adequada, e nomeadamente, da carreira de Técnico Superior de
- 3 Polícia Municipal e de entre agentes desta polícia, que pela sua experiência e percurso profes-
- 4 sional possam desempenhar estas funções;
- 5 • A atribuição de um suplemento de risco;
- 6 • A criação de um seguro especial que cubra a responsabilidade civil eventualmente atribuída a
- 7 estes trabalhadores;
- 8 • O integral cumprimento das normas legais sobre horário de trabalho;
- 9 • Formação profissional contínua que vise particularmente as áreas de legislação aplicável, rela-
- 10 cionamento com os cidadãos e utilização dos meios e equipamentos que lhes estão atribuídos;
- 11 • Condições de segurança e saúde no trabalho.

12 *5.3 – Trabalhadores não docentes da rede pública de ensino*

13 Os trabalhadores não docentes da rede pública de ensino têm sentido nos últimos anos uma drástica
14 redução dos seus direitos e legítimas expectativas através da aplicação do Dec-Lei 184/2004, de
15 29/07, que se traduz na desvalorização da carreira e privilegia o contrato individual de trabalho e o
16 recurso abusivo ao trabalho precário. Situação esta, de desigualdade e desvalorização profissional, que
17 se agravou com a entrada em vigor do Dec-Lei 144/2008, de 28 de Julho, que regula as transferên-
18 cias de competências para os municípios em matérias de educação, porquanto, muitas vezes, enfren-
19 tam tratamentos desiguais, relativamente aos restantes trabalhadores das autarquias, por não haver
20 regras bem definidas quanto à sua gestão.

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

26 Neste contexto, o STAL exige:

- 27 • Que sejam criadas as condições humanas, materiais e orçamentais para que essa transição seja
- 28 feita com justiça, sem perda de direitos;
- 29 • Que o Sindicato seja parte activa em todo o processo, nomeadamente na transição para o
- 30 quadro de pessoal e elaboração dos orçamentos anuais;
- 31 • A criação de postos de trabalho efectivo, contra a utilização de contratos a prazo, Contratos
- 32 Emprego Inserção (CEI e CEI+), Estágios ou outras formas precárias de contratação:

- 1 • Que sejam dadas condições dignas de trabalho a todos os trabalhadores, garantindo-lhes os
2 mesmos direitos dos restantes trabalhadores da autarquia, nomeadamente ao nível de horário
3 de trabalho, formação profissional e progressão na carreira/categoria.

4 *5.4 – Fiscais da Administração Local*

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

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

14 O STAL exige a sua regulamentação e a criação de uma carreira única, motivadora e com desenvol-
15 vimento indiciário próprio, por se tratar de uma função que está presente em todas as áreas de inter-
16 venção municipal sujeitas a controlo.

17 *5.5 – Outras carreiras não revistas – Tráfego Fluvial e Informática*

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

20 *5.5.1 - Tráfego Fluvial*

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

24 *5.5.2. Informática*

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

6 – SIADAP

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

4 O STAL considera que a avaliação do desempenho, pese embora todos os constrangimentos e injus-
5 tiças que o SIADAP traz, que tem de continuar a ser considerada como um instrumento absoluta-
6 mente indispensável para a futura exigência de evolução dos trabalhadores.

7 Nesse contexto, o STAL exige:

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

Capítulo III

7 – Segurança e Saúde no Trabalho

17 A Segurança e Saúde nos locais de trabalho é indispensável para a promoção de ambientes de traba-
18 lho seguros e saudáveis.

19 Apesar da obrigatoriedade da sua promoção aos diversos níveis de implementação, a esmagadora
20 maioria dos locais de trabalho não obedecem sequer às condições mínimas exigíveis potenciando a
21 incidência de acidentes de trabalho.

22 Esta situação tem que ser alterada, promovendo a implementação de boas práticas em segurança, e
23 saúde nos locais de trabalho, pelo que o STAL exige:

- 1 • A consolidação de uma cultura de avaliação e prevenção de riscos profissionais nos locais de
2 trabalho;
- 3 • A organização de serviços de SST dotado de técnicos especializados nesta área e que estes
4 sigam as orientações da Comissão Nacional de Protecção de Dados relativos ao tratamento
5 de dados no âmbito da Gestão da Informação dos Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no
6 Trabalho;
- 7 • O direito de negociação de regulamentos internos destinados a questões específicas de rela-
8 ções de trabalho e que sejam respeitadas as orientações da Comissão Nacional de Protecção
9 de Dados relativas aos princípios sobre o controlo da alcoolemia e da toxicodendência, a uti-
10 lização de dados biométricos no âmbito do controlo de acessos e de assiduidade e sobre o tra-
11 tamento de dados por videovigilância;
- 12 • A formação e sensibilização de todos os trabalhadores como uma área obrigatoriamente a ser
13 considerada nos planos anuais de formação;
- 14 • A adequada organização e funcionamento da Medicina no Trabalho;
- 15 • A eleição de representantes de SST, garantindo as condições necessárias ao seu funcionamento.
- 16 O STAL combate de igual forma a elaboração de regulamentos que visem unicamente a penalização
17 dos trabalhadores, nomeadamente os regulamentos de controlo de consumo de álcool e drogas nos
18 locais de trabalho, exigindo em oposição a estes mecanismos repressivos a promoção de políticas de
19 prevenção assentes numa lógica de educação, sensibilização, e apoio a trabalhadores dependentes de
20 álcool ou outras drogas.

Capítulo IV

8 – Direitos

21 *8.1 – Actividade Sindical*

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

1 Assim, o STAL exige a eliminação das alterações limitadoras ao exercício de actividade sindical e o
2 reconhecimento de que só ao colectivo de trabalhadores sindicalizados cabe definir formas de organi-
3 zação e funcionamento sindical.

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

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

10 **8.2 – Aposentação**

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

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

19 **8.3 – Igualdade e não discriminação**

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

23 Neste sentido, o STAL exige:

- 24 • A implementação de políticas e medidas de combate contra toda e qualquer forma de discrimi-
25 nação e a erradicação das desigualdades e discriminações no local de trabalho, em função
26 do sexo, da idade, da deficiência ou da doença, da origem racial ou étnica, da religião, da
27 orientação sexual, da toxicod dependência, da filiação e exercício da actividade sindical ou por
28 motivos ideológicos.
- 29 • Uma efectiva igualdade de oportunidades, fazendo cumprir o direito constitucional de “salá-
30 rio igual para trabalho igual” e o direito à igualdade de remuneração entre homens e mulhe-
31 res (salário igual para trabalho igual ou de igual valor);

- 1 • A elaboração de planos municipais de igualdade de género e de políticas que contribuam efe-
2 tivamente para a igualdade de género nas estruturas e funcionamento do Poder Local.

3 8.4 – *Remuneração Complementar*

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

7 8.5 – *Formação Profissional*

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

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

- 13 • Que seja garantido a todos os trabalhadores o número de horas de Formação Profissional
14 previstas na Lei;
- 15 • Que, aquando da elaboração dos planos anuais de formação, seja garantido ao STAL a sua
16 participação activa, nomeadamente contemplando as propostas das comissões sindicais no
17 âmbito dos Planos de actividades e orçamentos das autarquias e empresas;
- 18 • Que os planos anuais de formação aprovados reflectam as reais e prementes dificuldades dos
19 trabalhadores no desempenho diário das suas funções;

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

Capítulo V

9 – Negociação e contratação colectiva

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

5 *9.1 – No universo empresarial ou associativo da Administração Local e Regional*

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

- 10 • Salários dignos e sua negociação anual;
- 11 • Carreiras profissionais;
- 12 • Horários de trabalho de 35 horas semanais e 7 diárias;
- 13 • Trabalho nocturno a partir das 20.00 horas às 7.00 horas;
- 14 • Férias, faltas e licenças;
- 15 • Maternidade/Paternidade;
- 16 • Estatuto do Trabalhador Estudante;
- 17 • Formação profissional;
- 18 • Segurança, higiene e saúde no trabalho;
- 19 • Liberdade sindical;

20 *9.2 – Nas autarquias locais*

21 Na Administração Local e Regional a Contratação Colectiva deverá merecer particular atenção, sub-
22 linhando-se a sua importância enquanto garantia de direitos dos trabalhadores, nomeadamente nas

1 que se relacionam com a manutenção das 35 horas semanais e 7 diárias, sem adaptabilidade e/ou
2 banco de horas e do trabalho nocturno a partir das 20 horas.

3 Neste âmbito, o STAL exige:

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

8 **10 – Defesa dos serviços públicos e dos direitos sociais e laborais**

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

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

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

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

- 26 • A manutenção da EGF no sector público.
- 27 • A paragem do processo de reestruturação do sector das águas.
- 28 • A consagração legal do direito à água e ao saneamento como direito humano fundamental,
29 competindo ao Estado garantir e assegurar o seu efectivo cumprimento.

- 1 • A propriedade e gestão públicas dos serviços de água, saneamento e resíduos e o seu controlo
2 pelos poderes públicos, democraticamente eleitos, em particular, sob a esfera municipal,
3 dotada dos recursos financeiros, humanos e técnicos adequados, afirmando em simultâneo
4 uma lógica de cooperação intermunicipal.
- 5 • A criação de condições que permitam a remunicipalização dos serviços privatizados e empre-
6 sarializados, salvaguardando os direitos dos trabalhadores.
- 7 • A garantia de proximidade dos serviços como factor de coesão económica e social do território.
- 8 • Uma política de preços e tarifas que assegure a todos o acesso aos serviços em condições de
9 igualdade.
- 10 • Uma gestão pública democrática, participada e transparente, assente na lógica social e na
11 maximização do bem-estar das populações.

12 **11 – Descentralização e Regionalização**

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

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

- 21 • O pleno respeito pela autonomia política, administrativa e financeira das autarquias locais,
22 consagrada constitucionalmente.
- 23 • O reforço do carácter democrático das autarquias, afirmando a importância da proximidade
24 com as populações e a participação dos trabalhadores.
- 25 • A criação das Regiões Administrativas como factor de democracia e instrumento de combate
26 às assimetrias regionais.
- 27 • O reforço da descentralização de competências acompanhado da correspondente e adequada
28 atribuição de recursos financeiros e meios humanos tendo como objectivos o aumento efecti-
29 vo da capacidade de resposta, o reforço e satisfação dos direitos das populações e a construção
30 de serviços públicos de qualidade.

- 1 • A recuperação financeira das autarquias e a adopção de um regime de financiamento que
- 2 assegure a justa repartição dos recursos públicos entre o Estado e as autarquias, o exercício
- 3 pleno por estas das suas competências, nomeadamente na gestão dos seus quadros de pessoal.

- 4 • A revogação do Decreto-Lei 30/2015, de 12 de Fevereiro, exigindo que o exercício de com-
- 5 petências pelas Autarquias Locais, na área da educação e da saúde, seja desenvolvida na
- 6 observância do princípio da responsabilidade do Estado, no quadro de um sistema educativo
- 7 e de um serviço nacional de saúde a que todos tenham acesso de igual modo, concebidos e
- 8 organizados como elementos da unidade do Estado e da identidade nacional.