



# o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 189 / SETEMBRO-OUTUBRO 2018 / WWW.STML.PT



## DESTAQUES DESTE NÚMERO

- 7 Incumprimento de acordos ensombram futuro do RSB
- 9 Combate à precariedade nas Juntas de Freguesia
- 10 Descentralizar para privatizar
- 14 Limpeza Urbana: da incapacidade da CML
- 16 ORMM: muitos problemas, pouca vontade política do executivo?
- 18 O desastre da política cultural do PS na CML (parte 2)
- 19 OE 2019 – perspectivas e expectativas dos trabalhadores
- 20 O fascismo à solta... com o apoio dos “democráticos” EUA, UE e afins...

# Aumentos dos salários para todos os trabalhadores?!?!

:-D



## o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 189 — SETEMBRO-OUTUBRO 2018

[WWW.STML.PT](http://WWW.STML.PT)

**Director** Vítor Reis **Corpo Redactorial** Luís Dias, Paula Correia, Paula Lourenço, Ema Cruz, Tiago Lopes e José Malhadas

**Propriedade**  
Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa (STML)

**Administração e Redacção**  
Rua de São Lázaro, 66 – 1.º, 1150-333 LISBOA

**Telefones** 218 885 430/35

**Periodicidade** Bimestral  
**Distribuição** Gratuita aos Sócios do Sindicato  
**Tiragem** 4.000 exemplares  
**Preço de capa** 0,01€  
**Número de Identificação Fiscal** 500 850 194  
**Depósito Legal** 17.274/87

### PROTOCOLOS STML

#### INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

Escola Superior de Educação João de Deus  
Grupo Lusófona  
Instituto Superior de Educação e Ciências  
Instituto Superior de Tecnologias Avançadas  
Universidade Lusíada

#### BANCA E SEGUROS

Ponto Seguro, mediação de seguros  
Millenium BCP  
DS Seguros Seixal Santa Marta

#### TURISMO

Campiférias  
Fpalmela – Aldeamento Turístico de Palmela  
Viagens Falcon

#### OUTROS

ANDST – Associação Nacional de Deficientes e Sinistrados do Trabalho  
Cartão BP Plus  
Escola de Condução ENAL  
Lancaster College – Escola de Línguas  
Mind Project

### EDITORIAL

Entramos na fase crítica da discussão do Orçamento do Estado para 2019, instrumento que regula e determina os salários e importantes direitos dos trabalhadores das várias administrações públicas para o ano que se avizinha. Como referência para o que se exige neste momento, os 16,4% de perda nos últimos 8 anos, no poder de compra dos trabalhadores da administração pública em geral, e de 17,3% em particular, para os trabalhadores da administração local. É obra!

Daí a urgência em valorizar e aumentar salários face a longos períodos de estagnação que a proposta da Frente Comum, já dada a conhecer ao Governo, não resolve na íntegra, mas contribui determinantemente para inverter o caminho até agora adoptado por sucessivos governos, ora do PSD, ora do PS, com ou sem o CDS-PP atrelado.

**Outubro será, portanto, um mês de luta e reivindicação intensa no que às nossas expectativas, no imediato e no futuro, diz respeito. Nas mãos dos trabalhadores e na sua capacidade de organização e participação, a responsabilidade de pressionar e orientar o governo minoritário do PS no rumo que a todos interessa.**

No município de Lisboa e na Câmara Municipal em especial, entramos igualmente na discussão do orçamento e mapa de pessoal para 2019. Para o Sindicato, as prioridades devem ser: a abertura de concursos de admissão de pessoal para as mais variadas áreas de intervenção, com ênfase para a limpeza urbana/remoção, face a uma autarquia profundamente envelhecida e carente de trabalhadores a inúmeros níveis. Devem ser considerados ainda, as imprescindíveis vagas no futuro mapa de pessoal para os trabalhadores com vínculo precário, cujo processo se define na CAB constituída para esse efeito, mas também para todos os que se encontram envolvidos nos processos de mobilidade (intercategorias e intercarreiras). Uma política de recursos humanos eficaz, coerente e consequente deve impreterivelmente marcar o próximo ano. Já basta de atrasos, argumentos e desculpas na maior parte das vezes exasperantes.

**O ciclo político em que nos encontramos é marcado também pela aprovação na Assembleia da República (por PS/PSD) das orientações legais e gerais (lei-quadro) à transferência de novas competências para as autarquias, principalmente as conotadas às funções sociais do Estado, consagradas constitucionalmente. Não sendo um processo fechado, advinham-se intensos processos de contestação, quer das próprias autarquias, mas igualmente das suas populações e trabalhadores. A experiência de Lisboa (de 2012 a 2014) mostra-nos claramente os efeitos nefastos neste tipo opção política. A Frente Comum, e o STML em particular, rejeitam claramente a desresponsabilização do Estado nas suas missões consagradas na Constituição, junto do país e do povo português. Opomo-nos simultaneamente à mais do que expectável sobrecarga e maior endividamento das autarquias (câmaras e juntas de freguesia), ao negócio privado que espregueia oportunisticamente pela concretização deste projecto, ao potencial aumento da precaridade e desvalorização do vínculo público, sinónimo de trabalho sem direitos.**

Nas freguesias, avançam os processos que visam a renegociação dos ACEP com os respectivos Executivos, construindo melhores instrumentos de regulação colectiva face aos interesses e direitos dos trabalhadores. Em Carnide, Marvila e Penha de França foi já possível dar este salto qualitativo e extremamente importante. Nas empresas municipais, mantém-se o diferendo com o conselho de administração da GEBALIS numa postura que atenta tudo o que foi construído em boa-fé através do Acordo de Empresa celebrado em 2017. Na EGEAC esperamos aprofundar o processo de negociação salarial anual (na base de que 1 ano=12 meses e não 3 como julga o CA), na expectativa de encontrar o consenso que de facto respeite e defenda os interesses e direitos dos trabalhadores.

**Em todos estes contextos profissionais, o STML intervém com a força de quem trabalha, porque só assim é possível termos consequência nos resultados desejados.**



# Problemas que persistem no Edifício Municipal do Campo Grande

**Uma das causas que mais influi no desempenho de cada trabalhador e na sua satisfação no trabalho, são as condições de saúde, higiene e segurança, que a Entidade empregadora tem o dever de proporcionar a todos quantos nela desempenham funções.**

São aliás, demasiadas vezes, estas condições um factor primordial nas relações no trabalho, e responsáveis por maus ambientes, desmotivação, frustração, doenças... e muito mais.

Tentar mitigar estes factos, com recurso a declarações de boas intenções ou de circunstância, mais não fazem que agravar o sentimento de injustiça e desrespeito que todos os trabalhadores vão sentindo, às quais se somam os resultantes dos baixos salários, precariedade, carreiras inexistentes e/ou descaracterizadas, avaliações de desempenho baseadas num sistema iníquo e opaco, etc.

Nestas circunstâncias, urge dar aos trabalhadores condições dignas que proporcionem bem-estar e segurança, no desempenho das funções que lhes estão atribuídas. O complexo municipal dos edifícios do Campo Grande não foge à regra, na necessidade de resolução de uma série de anomalias em matéria de Saúde e Segurança, tantas e tantas vezes reclamadas pelos trabalhadores, pelos seus Representantes para a SST e pelo STML, que continuam por equacionar e/ou resolver, nomeadamente:

- Monitorização da qualidade do ar e seu tratamento (partículas, temperatura, humidade e velocidade);
- Falta de espaço (para os trabalhadores, equipamentos, material de escritório e arquivo);
- Limpeza eficiente e frequente (sobretudo dos postos de trabalho, mas igualmente em áreas comuns como casas de banho, escadas e patamares);
- Áreas funcionais inadequadas ao trabalho aí realizado (tratamento acústico, luz do dia, mobiliário, etc.);

- Entraves à mobilidade (avarias frequentes nos ascensores e elevados tempos de espera de desencarceramento dos mesmos, que são aberrantes);
- Inexistência de um refeitório;
- Falta de equipamentos de impressão/reprodução (tendo em conta o elevado volume de trabalho produzido e a sua afectação simultânea a diversas tarefas);
- Falhas frequentes na rede e empastelamento da mesma (dificultando a realização de tarefas com o agravamento das que são multifuncionais e dependentes de várias aplicações em simultâneo);
- Inexistência de um posto médico/enfermagem com pessoal técnico em permanência e equipamentos de reanimação (a maior parte dos dias não existe sequer, um enfermeiro; de igual modo não existe, pelo menos, um desfibrilhador e técnico habilitado ao seu uso);
- Existência de locais em que se verificam quedas de componentes da fachada do edifício (junto ao local destinado a fumadores por ex.);
- Inexistência de monitorização de pessoas que se encontram no edifício (um efectivo controlo dos presentes e onde se encontram, essencial em caso de emergência ou catástrofe);
- Inexistência de um plano periódico de execução de simulacros, formação e informação dos trabalhadores permanentes (definição de pontos de encontro, caminhos e equipas de evacuação, etc.);
- Inexistência de um bombeiro em permanência (como forma de prevenção e segurança em caso de sinistro)

Muitas destas situações são infelizmente comuns a outras instalações municipais, mas o pior de tudo, revelam o pouco respeito para não dizer um claro desinteresse pelos trabalhadores e pelos seus direitos, como foi patente no ruído a que os mesmos foram sujeitos, no Bloco B do nº25 do edifício do Campo Grande, aquando das obras de reparação da sua fachada da Avenida 5 de Outubro.



# Eternizam-se as não-respostas por parte da CML/DMRH...

O ano de 2018 tem sido, sem dúvida alguma, um ano de aumento significativo da actividade na área dos Recursos Humanos (RH) da CML. O descongelamento das progressões, com a respectiva atribuição das avaliações do SIADAP, os processos de mobilidade intercarreiras e intercategorias, o PREVPAP, entre outros assuntos, têm revelado, no essencial, a falta de pessoal neste sector.

No entanto a demora na resolução destes e outros temas que se encontram pendentes nos RH, não será justificável apenas com a sobrecarga de trabalho a que os trabalhadores estão sujeitos. Está também, em certas situações, relacionada com decisões políticas, e noutras, como formas de funcionamento.

Neste último caso é corrente e comprovada a crítica que muitos trabalhadores do município fazem sobre a resposta dada a dúvidas colocadas aos RH. Em variadas situações, ou não são dadas, ou são inconclusivas. Esta prática é hierarquicamente transversal na Direcção Municipal de Recursos Humanos (DMRH), tendo o STML conhecimento que vários trabalhadores, em grupo ou individualmente, aguardam há largos meses resposta a diversas questões.

Sobre o descongelamento das progressões, reconhecemos o esforço efectuado pelos RH, considerando ter sido a CML uma das primeiras entidades públicas do país a concretizar a respectiva actualização das posições remuneratórias. No entanto, após um início promissor, em que  $\frac{3}{4}$  dos potenciais beneficiários viram a sua situação regularizada e tendo a



DMRH previsto a conclusão do processo no primeiro semestre deste ano, estranhámos haver ainda um número significativo de trabalhadores (algumas centenas pelas nossas contas), que ainda aguardam a actualização da posição remuneratória. A explicação dos RH, aponta para a falta da homologação das avaliações do SIADAP do biénio 2015/16, propostas para “relevante”. O que se exige é a rápida resolução destas situações.

Sobre os processos de mobilidade intercarreiras e intercategorias, enquanto assunto que foi alvo de inúmeras reivindicações do STML, relembre-se que ficou a CML de identificar, todos os anos, as necessidades nas áreas carenciadas de pessoal. O processo actualmente em curso (iniciado em Janeiro de 2018) é baseado nas vagas relativas ao ano de 2017. Porém, passados todos estes meses, não se vislumbra o seu término e desconhece-se em que ponto se encontram alguns processos pelo incompreensível secretismo que tem caracterizado as respostas dos RH aos principais interessados.

A CML votou em fins do ano passado, em reunião de Câmara, a abertura de 19 procedimentos concursais públicos de admissão de trabalhadores para várias áreas das carreiras de Assistente Operacional, Assistente Técnico e Técnico Superior. A perspectiva da sua abertura, apontava o início deste ano. Um vigésimo concurso, resultado exclusivo da insistência do STML, foi votado favoravelmente em Julho passado, concretamente para cantoneiro de limpeza. Todavia, é com

uma profunda incompreensão que a três meses do fim do ano, verificamos que nenhum destes concursos foi aberto, sabendo a necessidade urgente de pessoal em inúmeras áreas de intervenção, especialmente na limpeza urbana/remoção.

Também os trabalhadores das carreiras especiais e não revistas de informática, fiscalização e guarda florestal, não compreendem o atraso na abertura dos concursos de promoção que a Lei do OE/2018 veio viabilizar, tendo o STML, em conjunto com os trabalhadores destas carreiras, exigido atempadamente, através de abaixo-assinado, a sua abertura. A DMRH assumiu em reunião com o sindicato que iria proceder ao respectivo levantamento, objectivando o lançamento dos respectivos concursos. Até ao momento, o silêncio, uma vez mais, parece ser a palavra de ordem...

Noutro plano, o STML apresentou uma proposta de renegociação do ACEP celebrado em 2014 (instrumento ainda em vigor pela sua renovação automática). O propósito desta renegociação passa pela introdução de algumas melhorias, repondo direitos que o governo do PSD/CDS retirou aos trabalhadores e que o actual governo tarda em repor. Também nesta dimensão, não compreendemos o atraso por parte da CML em iniciar as negociações.

São muitos os processos que parecem congelados na CML apesar das palavras sempre animadoras do Executivo. Mas das palavras aos actos...

# Juntas de Freguesia: novos Acordos Colectivos com Carnide, Marvila e Penha de França



## **O STML encetou a renegociação dos Acordos Colectivos de Empregador Público (ACEP), com algumas Juntas de Freguesia tendo já concluído e assinado, no final do passado mês de Julho, novos ACEP com as JF de Carnide, Marvila e Penha de França.**

Com o objectivo de recuperar direitos, retirados aos trabalhadores pelo anterior governo do PSD/CDS-PP, procurando também a conquista de outros, destacamos destas renegociações o seguinte:

- Atribuição de três dias de férias para todos os trabalhadores com avaliação positiva;
- Atribuição do dia de aniversário;
- Atribuição do dia de Carnaval;
- Descanso compensatório pelo trabalho prestado em feriado;
- Dispensa por luto para trabalhadores netos e avós igual aos parentes de 1º grau e para os tios e sobrinhos igual aos parentes de 2º grau.

O STML continuará a lutar para que estes e outros direitos passem a ser consagrados em lei, não deixando de combater simultaneamente, toda a legislação negativa que afecta os trabalhadores da Administração Pública, conforme consta na Proposta Reivindicativa Comum para 2019, entregue ao Governo pela Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública (FCSAP).

Relembramos que as matérias passíveis de integrar os instrumentos de regulação colectiva na Administração Pública (ACEP), são a organização do tempo de trabalho, saúde e segurança no trabalho e formação profissional. Realce-se que já foram iniciados processos de negociação com outras Juntas de Freguesia. À Junta de Freguesia do Areeiro, enviámos uma contraproposta de ACEP, com conteúdos semelhantes ao alcançado com Penha de França, Marvila e Carnide. Esta Junta, com quem não tínhamos celebrado

qualquer acordo, apresentou-nos inicialmente uma proposta que consideramos aquém do pretendido. Aguardamos neste momento uma resposta.

No âmbito dos contactos regulares com a Junta de Freguesia de Santo António, o STML apresentou a sua proposta de ACEP. O Executivo ficou de analisar esta proposta, aguardando o Sindicato o início do processo negocial tendo em vista a sua celebração formal.

Também a Junta de Freguesia dos Olivais contactou o STML no sentido da abertura de negociação dum proposta de ACEP, mas em conjunto com outros sindicatos. O STML rejeitou esta forma de negociação conjunta, uma vez que tem uma proposta própria e é essa que pretende negociar. Disto demos conta ao Executivo presidido por Rute Lima, aguardando agora o início do processo.

O STML estabeleceu contacto com outras juntas de freguesia, no sentido de iniciar a renegociação dos ACEP, procedendo ao envio da nova proposta. Temos a convicção de que chegaremos a bom porto, objectivando e garantindo a recuperação e conquista de mais direitos para os respectivos trabalhadores.

Convém referir que os anteriores ACEP foram celebrados após a transferência para as juntas de freguesia dos trabalhadores associados do STML (em Março de 2014), tendo os acordos sido assinados ao longo dos dois anos seguintes com 18 das 24 juntas de Lisboa. Alguns Acordos ainda estão no período de vigência, contando a partir da data da sua publicação em Diário da República, pelo que nestes casos, teremos que aguardar alguns meses para a sua renegociação.

Relembramos que as juntas com quem ainda não foi possível a celebração do ACEP, são Alcântara, Areeiro, Belém, Estrela, Santa Clara e Santo António.



# Desinvestimento e incumprimento de acordos assumidos ensombram de novo o futuro do RSB

Quando a nível nacional se constata uma maior influência no combate a incêndios e outros sinistros por parte de outras entidades, sendo para isso dotadas de novos equipamentos e viaturas, sempre com o apoio de uma máquina bem oleada de relações públicas, verificamos que nos bombeiros profissionais opta-se de novo por uma linha de acentuado desinvestimento.

Ao contrário dos vários estudos efectuados após os grandes incêndios de 2017, que indicam a profissionalização dos bombeiros a nível nacional como uma das principais medidas a tomar, vêm as autarquias afirmar que os corpos de bombeiros profissionais (sapadores e municipais), são muito dispendiosos para os municípios. Chegam mesmos ao cúmulo de extinguir alguns, transformando-os em Associações Humanitárias de Bombeiros Voluntários, com a “desculpa” que a gestão de dinheiros e respectivos concursos públicos estão demasiado controlados.

Na CML, ainda não chegámos a esse ponto, mas convém dizer que o (pouco) investimento feito no RSB pela autarquia, muito se deve à força da luta levada a cabo por este Sindicato junto do Executivo camarário.

Um investimento que, contudo, peca por tardio e insuficiente, muito embora o município afirme que está a renovar o RSB, não perdendo uma oportunidade de o afirmar publicamente em festas e comemorações. A realidade é bem diferente! Não obstante o Executivo afirmar a ‘boa-saúde’ das contas da CML, os Sapadores de Lisboa e o *socorro* continuam a ser o parente pobre quanto ao cumprimento das necessidades há muito conhecidas. Um problema agora mais evidente depois da extinção da Taxa Municipal de Proteção Civil (TMPC).

O investimento tem sido nulo e a ausência de uma linha orientadora quanto ao futuro do regimento é notória, como se pode verificar por exemplo com a integração do RSB

no Dispositivo Especial de Combate a Incêndios Florestais (DECIF) de 2018 às ordens da ANPC, sem que fosse acautelado atempadamente um efectivo mínimo diário para garantir o *socorro* na cidade de Lisboa, completando o quadro de pessoal do RSB, situação que por diversas vezes o STML reivindicou.

Também no que diz respeito à construção e remodelação de quartéis, bem como a aquisição de viaturas e outros equipamentos, tudo parece estagnado ou a um ritmo demasiado moroso face à celeridade que se exige.

Na construção e remodelação, há obras que nunca mais acabam, ou simplesmente não se iniciam, estando os bombeiros a trabalhar em condições deploráveis na maioria do edificado do Regimento. Continua assim, o Presidente da Câmara a faltar ao compromisso assumido com o STML quanto ao início de algumas obras. Paradigmático, o caso específico do Quartel da Defensores de Chaves, apesar de em todos os eventos com a presença da comunicação social haver lugar à promessa de obras de reabilitação, tardando em aparecer, porém, as verbas necessárias perante o compromisso assumido.

No campo das viaturas, continuamos sem ter a substituição de carros com cerca de 40 anos, decisão que é essencial no apoio e combate aos incêndios. Não há, portanto, data para o seu abate, desrespeitando as propostas aprovadas em reunião de câmara e fortemente apregoadas por este Executivo.

Esperemos que as recentes decisões judiciais a condenar a CML a pagar e devolver verbas aos lisboetas (da TMPC), não seja a causa de toda esta estagnação, desnorte e desinvestimento no RSB, considerando inclusive as certezas deixadas por membros do governo da cidade sobre a inexistência de qualquer obstáculo nas opções e compromissos assumidos, face a esta decisão judicial.



Gebalis



EGEAC

## O ACORDADO TEM DE SER CUMPRIDO

Faz agora um ano que o Acordo de Empresa (AE) da Gebalis foi assinado entre a respectiva Administração e os Sindicatos (STML e STAL). Ele foi, recorde-se, o primeiro AE conquistado pelos 200 trabalhadores da empresa municipal de Lisboa, tendo vindo a consagrar e a garantir os seus direitos.

Durante muitos anos, os profissionais da Gebalis sentiram nas suas vidas os efeitos da estagnação salarial. Política praticada pelas sucessivas administrações, ora justificada pela sustentabilidade financeira da empresa, ora pelas restrições da Lei do Orçamento do Estado (OE).

O OE não impede, desde 2017, a total aplicação do que consta dos Acordos Colectivos e, neste caso, do Acordo de Empresa da Gebalis. Por outro lado, foi o próprio Presidente da CML que anunciou, ainda este ano, a boa saúde financeira das empresas municipais da Capital.

Por isso, foi com espanto que, no início de 2018, os trabalhadores da Gebalis verificaram que a aplicação do AE, de forma incorrecta, lhes estava a retirar um ano de antiguidade. Resultado: uma boa parte deles foi colocada em nível inferior ao devido.

Além de chamar a atenção para o que está escrito no Acordo, o STML lembra que se passaram 23 anos sem qualquer aumento salarial para a generalidade dos profissionais em causa. A boa saúde financeira da Gebalis deve-se, em boa medida, ao serviço público desenvolvido por eles na cidade de Lisboa. O respeito que merecem deve-se reflectir no valor do seu vencimento.

A presente realidade financeira da Gebalis, a manutenção da política de estagnação salarial e a má aplicação do Acordo de Empresa apenas demonstram uma enorme falta de respeito pelo trabalho ali desenvolvido.

Um cenário que justificou, em inícios de Junho, a realização de um plenário geral e do qual resultou a decisão de um abaixo-assinado onde estas matérias foram denunciadas. Recolhendo a concordância de cerca de 80% dos trabalhadores da empresa, o referido abaixo-assinado foi entregue ao Presidente da CML a 11 de Julho, tendo sido enviado posteriormente uma cópia do mesmo para o CA da Gebalis e para todos os partidos políticos com assento na Assembleia Municipal de Lisboa.

Passado o período de férias, a luta irá continuar pelos meios que os trabalhadores decidirem, mas uma certeza o STML deixa para já: não iremos baixar os braços até que a justiça seja reposta!

## AUMENTOS SALARIAIS NA EGEAC: COMO, QUANDO E PARA QUEM?

Da reunião de Julho com o CA da empresa, onde foi apresentada uma contraproposta de aumentos salariais face ao alicerçado por sindicato e trabalhadores, uma ideia ressalta claramente: os aumentos a verificarem-se, em termos percentuais e quantitativos, devem ter como referência o mês de Janeiro deste ano e não a partir de Outubro como desejam os mais altos responsáveis da empresa.

Se o processo de negociação salarial anual se arrastou incompreensivelmente durante todos estes meses, tal se deve exclusivamente à estratégia, pensada ou não, dos responsáveis da Egeac. Nunca poderá ser apontada aos trabalhadores e ao seu sindicato que, em tempo oportuno (no mês de Fevereiro), apresentaram as suas reivindicações para 2018. Uma proposta de aumentos salariais sufragada em plenários pela imensa maioria dos trabalhadores, possível também pelos obstáculos finalmente ultrapassados em termos de Lei do Orçamento do Estado.

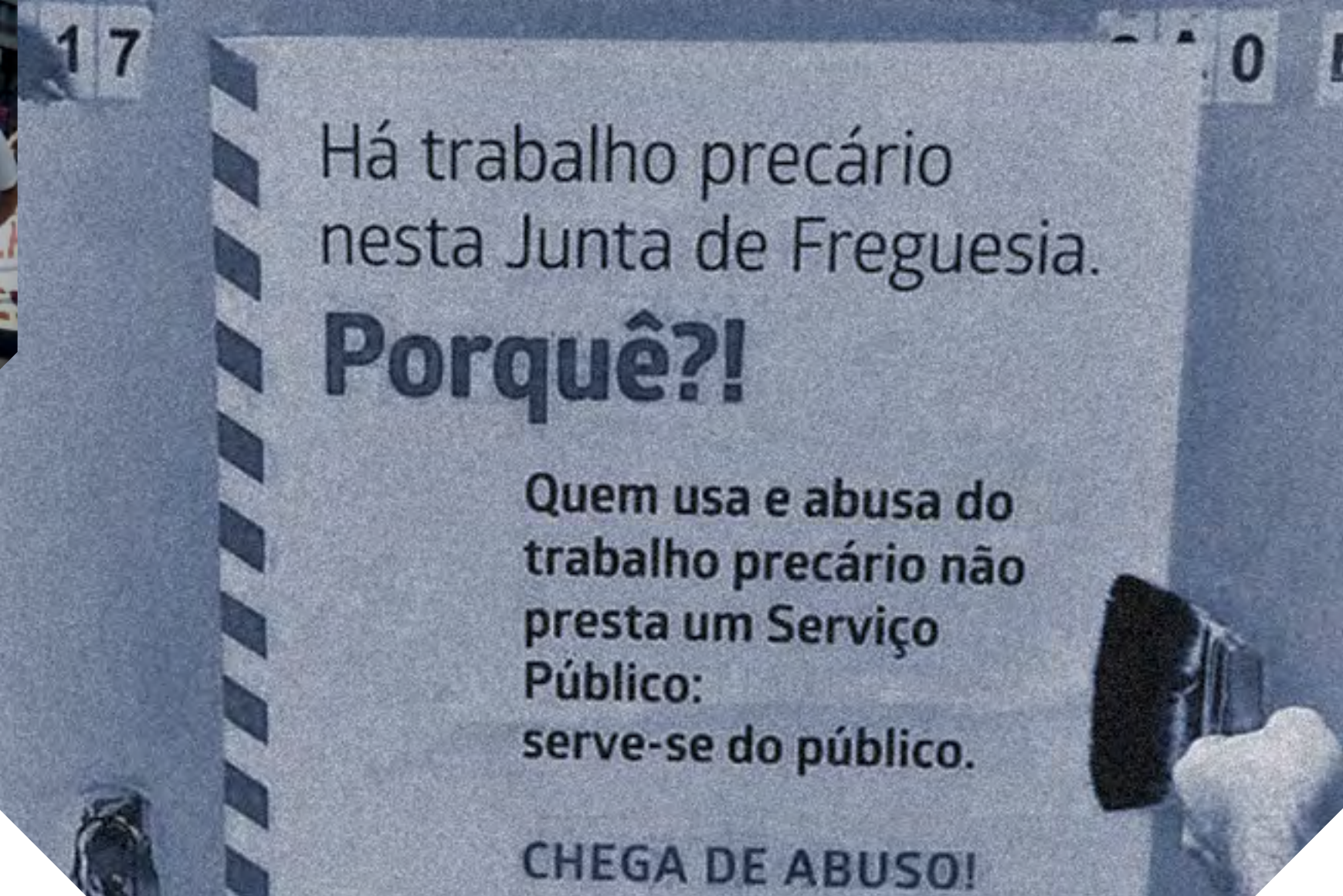
Em inícios de Setembro, o STML voltou a reunir com os trabalhadores, apresentando, debatendo e propondo caminhos e soluções face à contraproposta vinculada ao CA da Egeac (2% com aumento mínimo 62€, com efeitos apenas a partir de Outubro de 2018).

Neste sentido, aceitando os 62€ até ao nível 8.2 da tabela remuneratória, defende-se o aumento de 3% do nível 8.3 ao nível 11.2 e para os níveis seguintes um aumento de 2%.

O sindicato fará chegar ao CA um novo pedido de reunião onde serão apresentados estes valores e percentagens, não abdicando dos efeitos retroactivos a Janeiro de 2018. Caberá aos trabalhadores o impulso final sobre este processo negocial.

Será a sua força e organização que determinarão, em última análise, os resultados finais.





## Combate à precariedade nas Juntas de Freguesia

Prestes a iniciar o último trimestre do ano, os objectivos fortemente propagandeados pelo governo em torno da regularização dos vínculos precários na administração pública dificilmente serão atingíveis. A lei de Dezembro de 2017, carregada de ambiguidades e contradições, mostrou-se claramente ineficiente para milhares de trabalhadores que, ocupando um posto de trabalho permanente, mantêm, porém, um vínculo precário.

Paradigmático do que afirmamos verifica-se na cidade de Lisboa e no universo das juntas de freguesia em particular. Não só não se verificou a regularização de todos os trabalhadores com vínculo precário, como se mantém a prática de muitos executivos em contratar trabalhadores a recibos-verdes, os falsos prestadores de serviços.

Foi neste contexto que o STML, em conjunto com o STAL, tem desenvolvido acções de denúncia e sensibilização nas freguesias onde este problema é mais evidente e onde está longe de ser resolvido. Depois de Belém, Arroios, Penha de França e Benfica, intervimos na Estrela, continuando este trabalho para as próximas semanas nas Avenidas Novas, Alcântara e Santa Clara.

Através da distribuição de um comunicado à população e da colagem de cartazes pelos locais mais movimentados das respectivas freguesias, procuramos trazer para o espaço público um problema cuja resolução depende exclusivamente do executivo de junta. Um problema que afecta, em primeiro lugar os trabalhadores que vivem na primeira pessoa a chaga da precariedade, no trabalho e depois na vida, mas que depois se alastra para as famílias, para os amigos, para o comércio local, para a micro-sociedade dos bairros, da freguesia e

depois da cidade. É um problema que, em suma, todos afecta e daí a importância de todos estarmos conscientes dos seus malefícios, dos seus responsáveis e caminhos que urge assumir para o erradicar.

A exigência que sobressai passa pela integração de todos os trabalhadores que, ocupando um posto de trabalho permanente, indispensável à prossecução dos serviços públicos que a junta é obrigada a prestar nas mais variadas áreas de intervenção, carregam, contudo, um vínculo laboral ausente de segurança, estabilidade e sem direitos.

As juntas e os seus executivos devem assim promover a abertura de concursos, de forma célere, sem subterfúgios ou obstáculos mal disfarçados que, de uma vez por todas, permita a todos os trabalhadores terem um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Neste propósito, a Câmara Municipal não pode ser esquecida, contribuindo para a solução que os seus responsáveis afirmam defender em teoria face à precariedade. É pertinente não omitir que reside nos altos dirigentes do PS a responsabilidade maior pela origem deste problema, já que foram eles (muitos actualmente ainda no executivo municipal) que de 2012 a 2014 optaram pelo caminho político da descentralização de competências para as juntas de freguesia, dando azo ao crescimento exponencial da contratação de falsos recibos-verdes. Um problema logo aprofundado pelo oportunismo e facilitismo de muitos presidentes de junta.

Da parte do STML, também da Direcção Regional de Lisboa do STAL, o caminho será incansável na luta contra o cancro da precariedade.



# DESCENTRALIZAR

**Descentralização das funções sociais do Estado para as autarquias, resume e prevê: a desresponsabilização do Estado=incapacidade das autarquias=emergência do sector privado=populações prejudicadas...**

A 16 de agosto foi publicado a *Lei-quadro de transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais* (Lei nº50/2018). Uma malfeitoria, mais uma, da responsabilidade do PS/PSD que importa combater e reverter por todos os meios ao nosso alcance!

Um genuíno processo de descentralização de competências deve ter como objectivo a melhoria da acessibilidade e da qualidade do serviço público prestado às populações, a elevação da eficácia de resposta e uma melhor e maior capacidade de resolução dos problemas em diversos domínios, obrigando a uma criteriosa avaliação sobre qual o nível de poder mais adequado para o exercício de cada uma das competências.

## Como?

A regionalização é o pressuposto sem o qual não existirá verdadeira descentralização de competências, mas uma mera municipalização, com transferência de responsabilidades e encargos que, como a experiência já demonstrou, não garante a universalidade dos serviços.

A regionalização estabelecerá uma clara e transparente delimitação de atribuições e competências entre os vários níveis da administração (central, regional e local); criará as condições para uma política de desenvolvimento regional com a activa participação das autarquias e dos agentes económicos e sociais; e garantirá a defesa da autonomia do Poder Local e dotará a estrutura autárquica de uma instância capaz de corresponder à dimensão territorial e às exigências financeiras e técnicas dos

novos problemas locais, para os quais os municípios são hoje inadequados.

A autonomia administrativa e financeira das autarquias é condição para o pleno exercício de atribuições e competências. De outra forma, o que se está a fazer é a transferir novos encargos e problemas não resolvidos, cuja resolução permanecerá comprometida.

Não é aceitável a desconfiguração em curso sobre o papel das Autarquias, pretendendo retirar-lhes competências decisivas para assegurar a qualidade de vida das populações com o único propósito de entrega aos privados de actividades susceptíveis de gerar grandes lucros com concessões a longo prazo, como sejam a água, o saneamento e os resíduos, ao mesmo tempo que o Estado Central se pretende livrar de áreas sociais geradoras de descontentamentos.

## O que pretende o Governo?

O actual Governo quer concretizar o processo de transferência de competências da Administração Central, a que o governo PSD/CDS-PP tinha dado grande alento, transferindo para as Autarquias Locais as funções sociais que lhe são constitucionalmente atribuídas, mais uma vez sem a discussão com os trabalhadores e as suas organizações representativas.

No quadro das políticas públicas de direitos sociais – as funções sociais do Estado – estão em causa políticas cujo objecto consiste na protecção, garantia e promoção dos direitos à saúde, à educação, à segurança social, ao trabalho, à justiça, à cultura e ao desporto, à habitação, ao ambiente, à democracia participativa e ao Poder Local democrático, entre outros.

A presente Lei enuncia como objectivos o alargamento das competências dos municípios «nos domínios da educação (ensino básico e secundário, respeitando a autonomia pedagógica



# PARA PRIVATIZAR

das escolas), da saúde (cuidados de saúde primários e continuados), da acção social (em coordenação com a rede social), dos transportes, da cultura, da habitação, da protecção civil, da segurança pública e das áreas portuárias e marítimas (...) nos domínios do desporto e da juventude, das migrações, das finanças e das comunicações viárias.»

Por outro lado, não estabelece qualquer garantia de transferência de meios técnicos e financeiros para a prossecução dessas novas competências. Veja-se o artigo 5º, que estabelece que “Para o período de 2018 a 2021, serão previstas normas específicas no orçamento do Estado sobre o financiamento das novas competências a descentralizar”, ou seja, as verbas serão determinadas anualmente com uma forte dependência da orientação político-ideológica do governo que esteja a exercer funções.

O Governo quer desresponsabilizar-se das suas competências: Educação, ensino e formação profissional; Acção Social; Saúde, Cultura; Património; Habitação; Áreas portuário-marítimas e áreas urbanas de desenvolvimento turístico e económico não afectas à actividade portuária; Gestão do território; actividades marítimo-turísticas; Transportes e vias de comunicação; Estruturas de atendimento ao cidadão; Policiamento de Proximidade; Defesa do Consumidor; Saúde animal; Segurança contra incêndios; Estacionamento público; Jogos de fortuna e azar. Estabelece ainda um conjunto de competências que passam para as freguesias o exercício de novas competências intermunicipais.

## E o que significa esta “descentralização”?

A Administração Pública é essencial na garantia do acesso dos cidadãos ao exercício e concretização dos seus direitos fundamentais. Estão em causa direitos sociais como a Saúde, a Educação, a Segurança Social, a Cultura, entre outros, face aos ataques que têm sido desencadeados por sucessivos governos

às funções sociais do Estado e à sua prestação e que o designado processo de descentralização não vem defender.

É neste contexto de desvalorização do papel dos serviços públicos que se junta um processo de transferência de funções sociais do Estado que pretende o aprofundamento da sua destruição enquanto funções ao serviço da Democracia e do Povo, abrindo caminho para a sua privatização e cujas consequências, alcance e gravidade para os trabalhadores e populações são de difícil previsão.

## O que vai acontecer aos trabalhadores?

Tal como noutros processos a que temos assistido, alguns trabalhadores têm transitado para os novos empregadores públicos de forma administrativa, violando o seu direito de opção, passando a ser altamente polyvalentes e a ter que desempenhar tarefas que nada têm a ver com os seus conteúdos funcionais. Acresce que, como não são transferidas as verbas necessárias, os municípios poderão ser empurrados para recorrerem a prestações de serviços (recibos verdes), votando os trabalhadores a uma vida de baixos salários, precariedade e inexistência de direitos e abrindo também caminho para a privatização de serviços.

Lutamos pela defesa intransigente da universalidade das funções sociais do Estado como condição da igualdade dos cidadãos. Significa que o Estado – Administração Central deve manter para si os poderes que lhe permitam promover o desenvolvimento estrutural do País, ou seja, os poderes que viabilizam a igualdade de tratamento e de direitos dos cidadãos nos domínios económico, social e cultural. Nenhum verdadeiro processo de descentralização de competências pode avançar sem a necessária discussão pública e negociação com as organizações representativas dos trabalhadores e sem um **processo de regionalização**, como prevê a Constituição da República Portuguesa.



## Plenário Nacional STML/STAL

### Dirigentes, delegados e ativistas sindicais do STML e do STAL saíram à rua em defesa das reivindicações dos trabalhadores que representam

A 14 de Setembro, realizou-se na Casa do Alentejo, em Lisboa, um plenário nacional de dirigentes, delegados e ativistas dos dois sindicatos da administração local da CGTP-IN. Num encontro de 'casa cheia', no fim do plenário os participantes deslocaram-se em 'cordão humano' para o Ministério das Finanças, onde entregaram a resolução aprovada.

Da resolução podemos, em síntese, apreender:

“Na Administração Pública, o posicionamento por parte do Governo tem-se traduzido na recusa contínua de aumentos salariais anuais, num sector onde os salários se mantêm congelados há nove anos, enquanto a inflação acumulada no período 2009-2018 se situa em 12,2%, o que, conjugado com os descontos efectuados para a ADSE, CGA e IRS provocou, em média, no caso da Administração Local, uma **quebra real do salário de 17,3%**!

O Governo não pode ignorar que existem na Administração Local milhares de trabalhadores que não sabem o que é um aumento salarial, uma promoção ou uma progressão na sua carreira, sendo que as progressões registadas nos últimos anos resultaram dos baixíssimos salários existentes. Alguns viram o seu salário subir apenas porque aumentou o salário mínimo nacional. No entanto, a revisão da tabela salarial dos assistentes operacionais, consagrada no actual Orçamento do Estado, não viu ainda a luz do dia.

A política de congelamento salarial está ainda inscrita nos chamados «Plano Nacional de Reformas» e em particular no «Plano de Estabilidade para 2018-2022», onde se prevê a redução das despesas com pessoal da Administração Pública,

atingindo em 2022 cerca de 10% do PIB, valor que compara com os 11% em 2017, sendo que este é o valor mais baixo dos últimos 29 anos.

As carreiras profissionais continuam bloqueadas e as propostas de revisão, nomeadamente, das carreiras não revistas, visam a sua desvalorização; o processo de regularização da precariedade continua a revelar enormes injustiças e atrasos, e persiste a utilização de formas de contratação ilegais para suprimir necessidades permanentes; mantém-se a recusa na atribuição e regulamentação dos suplementos e a injustiça no regime de acidentes em serviço, entre outras.

(...) os dirigentes, delegados e ativistas manifestam igualmente o seu empenho para dinamizar e participar nos combates que tiverem de ser desenvolvidos, caso o Governo não responda positivamente às reivindicações dos trabalhadores contidas na Proposta Reivindicativa Comum para 2019, apresentada pelos sindicatos da Frente Comum no passado mês de Junho, nomeadamente **a realização de um conjunto de acções a desenvolver a partir do início de Outubro e a mobilização dos trabalhadores da administração local para uma Jornada Nacional de Luta pelo aumento dos salários, a realizar em fins de Outubro, início de Novembro.**”

O mês de Outubro será, portanto, um intenso mês de luta onde os trabalhadores das autarquias de Lisboa terão que decidir em consciência face à resolução dos seus problemas, quer em termos salariais, mas também nas perspectivas de vida e de futuro. Calados e inertes, serão, uma vez mais, um alvo fácil para este governo, recorrente nos discursos sobre contenção e rigor orçamental, a mesma disciplina financeira que nunca se coloca quando falamos da banca privada, das PPP, dos SWAP, etc., etc., etc.



## Iniciado o processo negocial com o Governo sobre a Lei do Orçamento do Estado para 2019

No passado dia 27 de Junho, uma delegação da Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública entregou ao governo a Proposta Reivindicativa Comum para 2019 (PRC 2019). A entrega ocorreu no Ministério das Finanças.

A PRC 2019, contempla várias matérias que interessam a todos os trabalhadores da Administração Pública Central, Regional e Local, das quais destacamos:

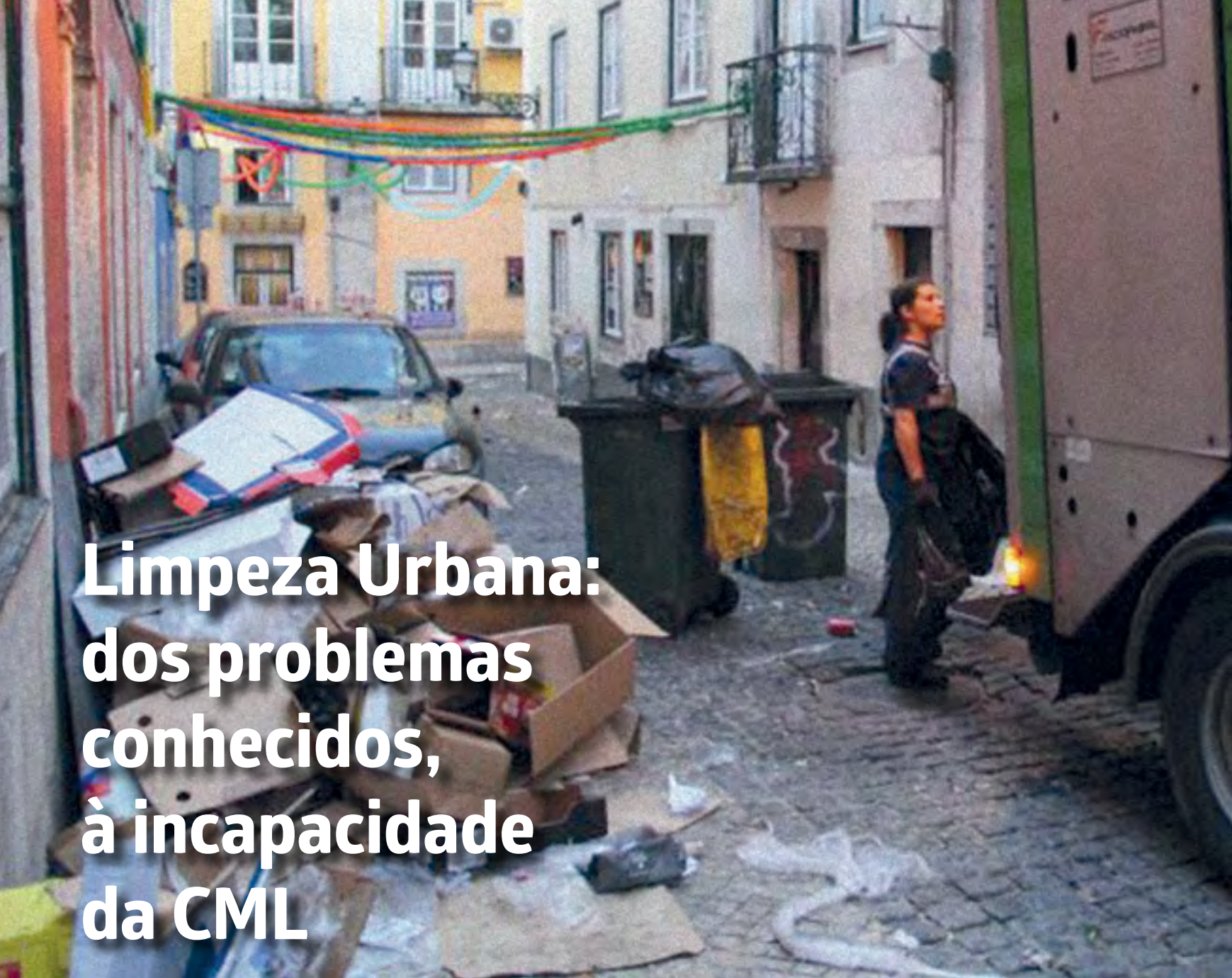
O aumento real dos salários e das pensões em 4%, com um mínimo de 60,00€; actualização do salário mínimo da AP para 650,00€; revisão da tabela remuneratória única (TRU); aumento do subsídio de refeição para 6,50€; reposição do valor do pagamento do trabalho extraordinário (50% na primeira hora e de 75% nas seguintes e de 100% nos dias de descanso complementar, obrigatório e feriados) e reposição do descanso compensatório.

Também o descongelamento das progressões nas posições remuneratórias, sem faseamentos; a reposição das carreiras e dos seus conteúdos profissionais específicos e a abertura de concursos de promoção nas carreiras verticais. Identificação e regulamentação das profissões de desgaste rápido e a regulamentação do suplemento de insalubridade, penosidade e risco. Recuperação dos 25 dias de férias majorados com dias pela idade. Defender a ADSE como sistema público complementar de saúde, reduzindo o valor das contribuições para 1,5% em 12 meses.

Exige-se o abandono do processo de municipalização em curso das funções sociais do Estado consagradas constitucionalmente, designadamente nas áreas da educação, saúde, cultura e proteção social. A reposição do vínculo de nomeação a todos os trabalhadores que exerçam funções públicas e a eliminação de todas as formas de precariedade. A revogação da suspensão das indemnizações pela reparação de incapacidade por acidente e/ou doença profissional. A revogação do SIADAP, substituído por um sistema de avaliação sem quotas, transparente, equitativo e justo que valorize, efectivamente, os trabalhadores, potenciando a progressão profissional nas suas carreiras.

A **5 de Setembro**, teve lugar a primeira reunião entre o governo e as organizações sindicais, em torno do Orçamento de Estado para 2019. Para **20 de Setembro**, prevê-se continuar este processo.

Por último, quanto às carreiras de fiscalização, foi entregue o projecto de revisão, tendo a primeira reunião ocorrido a 12 de Setembro. O Governo pretende manter a carreira especial de Fiscal Municipal (Complexidade II) e integrar na carreira geral de assistente operacional, ou tornar subsistente, a carreira de fiscal (Complexidade I). A FCSAP manifestou o seu desagrado ficando de apresentar uma posição na próxima reunião. Relativamente às carreiras de informática, foi já entregue um documento de trabalho sobre carreiras de sistema e tecnologias de informação para análise. O Governo não apresentou ainda uma posição sobre este assunto.



# Limpeza Urbana: dos problemas conhecidos, à incapacidade da CML

**Numa altura em que tanto se fala dos problemas da Limpeza Urbana na cidade de Lisboa, o STML tem identificado vários factores que contribuem para a situação caótica que se verifica. Uns alheios aos serviços da CML e Juntas de Freguesia (JF), outros da sua responsabilidade directa.**

O aumento do número de visitantes que diariamente chegam à cidade gera uma série de actividades que, por sua vez, produzem de forma crescente uma quantidade assinalável de resíduos. Por este motivo, será uma situação que mais se faz sentir no centro histórico da cidade e zona ribeirinha. Porém, devido à transferência de habitantes para as freguesias periféricas, a produção de resíduos sólidos nessas áreas também se tem vindo a alterar.

A falta de capacidade de resposta da CML na recolha dos resíduos sólidos e das JF na varredura e lavagem do espaço público, leva à menor qualidade da limpeza da cidade, sendo alvo de sucessivas críticas, sempre bem justificadas.

Um factor já identificado pelo STML, que poderá contribuir para a melhoria do serviço de Higiene Urbana da CML, é a redefinição de vários circuitos de remoção. O STML, com trabalho desenvolvido nesta área através do acompanhamento e identificação dos problemas aos diversos circuitos, tem vindo a propor a vários níveis, tanto às chefias e direcção da DMHU, como ao vice-presidente da CML e responsável pelo Pelouro,

a constituição dum grupo de trabalho visando a correcção dos circuitos de recolha dos resíduos sólidos. Fomos contactados recentemente pela DMHU para indicar os elementos do Sindicato que irão participar nesse grupo de trabalho, aguardando com expectativa o início dos respectivos trabalhos.

O STML tem um duplo interesse em participar neste grupo de trabalho. Em primeiro lugar, proteger os trabalhadores afectos à recolha dos resíduos sólidos, tornando os circuitos mais equilibrados, redistribuindo os resíduos em excesso por outros circuitos, evitando a penosidade e morosidade que contribuem decisivamente as probabilidades da ocorrência de acidentes de trabalho. Em segundo lugar, promover a melhoria do serviço público de higiene urbana prestado pela CML na cidade.

Existe um núcleo de trabalho na DMHU, responsável pela elaboração dos circuitos de remoção. Sabemos que a DSHS tem igualmente acompanhado estes trabalhadores na sua tarefa diária. Daí afirmar que o STML, com o conhecimento prático que os seus dirigentes, delegados sindicais e associados possuem, dará certamente um contributo essencial à correcção de circuitos identificados como problemáticos, mas também verificando circuitos novos não testados. Simultaneamente, trabalhar-se-á para evitar alterações arbitrárias das 'voltas', ou indicando as mudanças necessárias à sinalização rodoviária em certas vias, que tornariam a circulação das viaturas de remoção mais célere.



# formação profissional

**O Regime da formação profissional na Administração Pública, Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro visa actualizar, desenvolver e aperfeiçoar o regime da formação profissional nas administrações públicas, criando condições para tornar mais efectivos o direito e o dever de formação profissional dos trabalhadores em funções públicas.**

A Câmara Municipal de Lisboa, através do Departamento de Desenvolvimento e Formação (entidade acreditada desde 1998 pelo CEFA – Centro de Estudos e Formação Autárquica, pela Direcção Geral das Autarquias Locais e pela DGERT – Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho), oferece aos seus trabalhadores um plano de formação anual que contempla formação profissional. No entanto, as acções de formação disponíveis são muitas vezes escassas e desajustadas para a maioria dos trabalhadores. Não existem também instalações adequadas e suficientes à sua concretização.

## O que queremos, o que exigimos

- Acesso à formação profissional por todos os trabalhadores e dirigentes;
- Envolvimento de todos os trabalhadores na elaboração do plano de formação;
- Adequação do processo formativo, em todas as suas fases, às efectivas necessidades dos trabalhadores e dos serviços;
- Instalações adequadas, com salas de formação em número suficiente que permitam a realização de mais acções de formação com condições apropriadas.

É urgente considerar a formação profissional nas suas três modalidades como fundamental para todos os trabalhadores.

**Inicial geral e específica.** Esta formação para além de ser obrigatória, contribui para consciencializar os trabalhadores, em período experimental, das características específicas do desempenho das suas funções e na aquisição de competências indispensáveis ao início qualificado de uma actividade profissional.

**Contínua.** promovendo a actualização e a valorização pessoal e profissional dos trabalhadores. Aquisição de competências visando o desempenho de novas actividades profissionais.

**Valorização profissional.** Esta formação visa o reforço das competências profissionais dos trabalhadores, com vista à integração em novo posto de trabalho, na sequência de reorganização de serviços.

Temos, portanto, muito caminho pela frente que implica, obrigatoriamente, sensibilizar e pressionar a CML no sentido dos seus dirigentes máximos assumirem plenamente as suas responsabilidades perante todos os trabalhadores da autarquia. A formação profissional, nas três dimensões referidas, é uma matéria essencial à prestação de serviços públicos eficazes e de qualidade. Para alcançar este propósito é necessário, obviamente, trabalhadores que correspondam em igual medida.

Outro problema que se coloca são as viaturas disponíveis à execução dos circuitos. Falamos das viaturas ultrapassadas, que já não possuem as condições necessárias, sejam as novas que nem sempre são adequadas ao traçado dos circuitos. Daí o constante alerta do STML junto dos serviços da CML, para que as novas viaturas a adquirir, sejam compatíveis com as vias da cidade.

Acima de todos os factores por nós identificados que prejudicam a Limpeza da cidade, está a insuficiência de pessoal afecto a este sector. Fruto da luta dos trabalhadores e do seu sindicato, a CML reforçou o quadro de Cantoneiros de Limpeza e CMPVE. Um reforço que se mantém ainda muito aquém do necessário. O STML tem insistido na abertura urgente dos procedimentos concursais de admissão de pessoal previstos para estas duas categorias. Não percebendo, contudo, a sua demora. O que também deve ser equacionado séria e responsabilmente, é a elaboração pela CML de um plano anual de contratação que evite o que há anos sucede neste importante serviço público.

Podemos redefinir os circuitos, adquirir novas viaturas, mas se não houverem trabalhadores em número suficiente ao desempenho desta exigente actividade, a limpeza da cidade de Lisboa não atingirá a qualidade que todos ambicionamos.



## Oficinas de Reparação e Manutenção Mecânica: muitos problemas, pouca vontade política do executivo municipal?

Nos últimos meses, o STML, com os Dirigentes e Delegados sindicais das oficinas do DRMM, foi preparando o *Caderno Reivindicativo* deste importante sector profissional. Trabalho prestes a ser concluído com o envolvimento e contributos indispensáveis dos respectivos trabalhadores.

Na cidade de Lisboa, os trabalhadores municipais do sector profissional da manutenção e reparação mecânica têm sido confrontados duplamente. Para além das matérias nocivas decorrentes da legislação aprovada na Assembleia da República, algumas entretanto já revogadas ou reconfiguradas na actual legislatura, foram também sujeitos às consequências das decisões assumidas pelos sucessivos Executivos Municipais que, não só ignoraram os seus interesses e direitos, como os prejudicaram claramente, degradando também, pela relação umbilical que une uma e outra realidade, a qualidade do serviço público municipal que integram.

É pertinente lembrar que na última década e meia, se multiplicaram em Lisboa as tentativas, umas travadas, outras concretizadas em parte ou na totalidade, que procuraram desvirtuar, dismantlar e enfraquecer um serviço público nevrálgico como o da Limpeza Urbana, perante o qual as oficinas do DRMM se relacionam profundamente.

Paralelamente, assistiu-se durante anos à implementação deliberada de uma política que priorizou o desinvestimento e esvaziamento, em termos humanos, materiais e mecânicos da autarquia que agora se procura inverter com algumas ambiguidades e contradições. Continuam assim, carentes de resolução inúmeros e complexos problemas.

Destaca-se negativamente pela sua importância, a crónica falta de pessoal nas mais variadas áreas de especialização; a ausência de formação adequada numa área profissional que carece de uma actualização constante e permanente a nível de conhecimentos técnicos; inexistência dos meios materiais indispensáveis ao trabalho diário; carências várias a nível de saúde e segurança do trabalho nas actuais oficinas (Complexo Municipal dos Olivais 2) ou fardamentos e equipamentos de protecção individual inadequados em termos qualitativos e quantitativos.

Num plano complementar, torna-se essencial, cada vez mais, o investimento na Medicina do Trabalho, permitindo uma adequada identificação, avaliação, tratamento, recuperação e integração dos trabalhadores que sofram acidentes de trabalho ou sejam portadores de doenças profissionais decorrentes da actividade profissional exercida. O que se verifica actualmente nega claramente estes propósitos, sendo a Câmara Municipal a principal responsável pela degradação a que chegaram os serviços da medicina do trabalho, triste realidade que depois influi, óbvia e negativamente na vida dos trabalhadores, neste caso, oficiais.

Muitos outros problemas foram identificados, constando no *Caderno Reivindicativo*. Documento que depois de aprovado pelos respectivos trabalhadores, será entregue ao Presidente da Câmara Municipal de Lisboa. A expectativa é simples: encontrar celeremente respostas e soluções que respeitem os interesses dos trabalhadores, defendam os seus direitos e garantam um serviço público de qualidade. Com estes objectivos em mente, poderão sempre contar com o STML.





### A RECUPERAÇÃO INSUFICIENTE DAS PENSÕES

Sobre este tema, apresentamos um excerto do documento de caracterização da situação social dos reformados e pensionistas do distrito de Lisboa, apresentado no 8.º Encontro da Inter-Reformados de Lisboa, realizado a 22 de Junho.

«Durante o Governo PSD/CDS os reformados e pensionistas estiveram face a enormes ataques.

A generalidade das pensões de reforma, apesar dos valores muito baixos, entre 2010 e 2016 não tiveram quaisquer aumentos. Apenas os escalões mais baixos das pensões foram (irrisoriamente) aumentados, correspondendo apenas a 13,2% dos reformados da segurança social e 11% dos aposentados da CGA. Assim, a esmagadora maioria dos reformados não teve qualquer aumento desde 2010, sendo que a estes não-aumentos se juntaram cortes brutais.

As eleições de Outubro de 2015 abriram um momento de esperança para a recuperação dos rendimentos dos Reformados. No entanto, apesar de alguns passos, a verdade é que estamos ainda longe da recuperação que seria necessária.

Em 2016, só os pensionistas com pensões até 628,83€ tiveram um aumento de miséria de 0,4%, continuando os restantes pensionistas com pensões congeladas desde 2010; em Janeiro de 2017, só os pensionistas com pensões até 842,64€ tiveram aumentos de 0,5%, continuando os restantes pensionistas com pensões congeladas desde 2010; no início de 2018, os pensionistas com pensões até 859,49€ tiveram um aumento de 2%; os com pensões entre 859,49€ e 2.578,48€ tiveram um aumento de 1,5%; e com pensões superiores a subida foi de 1,25%.

Para atenuar as consequências gravosas dos reduzidos aumentos das pensões, por iniciativa do PCP e depois

acompanhado pelo BE e PS, foi feito um aumento extraordinário de pensões em Agosto de 2017 e um novo aumento extraordinário em Agosto deste ano. No entanto, estes aumentos extraordinários só beneficiam uma parte dos pensionistas (os com pensões até 631,98€ em 2017 e até 643,35€ em 2018) e só a partir de Agosto de 2017 e Agosto de 2018, não se aplicando assim ao ano inteiro.»

### APOSENTAÇÃO APÓS OS 70 ANOS DE IDADE

Foi recentemente tornado público que o Governo pretende acabar com o regime de reforma aos 70 anos, por limite de idade, na Administração Pública.

A Inter-reformados apoia a posição da Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública que manifestou, em comunicado de 17 de Agosto, a sua profunda discordância com a intenção do Governo de acabar com a aposentação obrigatória dos trabalhadores dos serviços públicos aos 70 anos de idade.

Desse documento, destacamos:

«Em mais uma clara cedência ao PSD e CDS-PP, atendendo a que a medida surge na sequência de uma Recomendação aprovada apenas com os votos destes partidos e do PS, tal medida apenas contribui para mais um ataque aos direitos dos trabalhadores da Administração Pública, potencia a degradação dos serviços, tendo como único propósito aumentar a idade da reforma, violando o direito a uma aposentação com dignidade.»

Salienta-se também que o prolongamento artificial do tempo de trabalho não favorece o rejuvenescimento na Administração Pública e ainda que as situações excepcionais de continuidade devem ser avaliadas em cada caso concreto.



## O desastre da política cultural do Governo PS na Câmara de Lisboa *(parte 2)*

**No passado número do nosso jornal lançámos como ponto de partida para um debate sobre a política cultural no município de Lisboa, o caso da concessão a privados do Teatro Municipal Maria Matos. Aquela que foi a mais emblemática decisão da maioria PS/BE no sector da Cultura em Lisboa, não é, infelizmente, caso único no todo que perfaz um desastre.**

O processo de transferência de equipamentos e competências para as juntas de freguesia e, no caso particular da Cultura, para a EGEAC (consequência da reestruturação planeada há quase uma década pela actual vereadora) tem tido efeitos nefastos que todos vamos dando conta, quer enquanto moradores, trabalhadores ou visitantes da cidade de Lisboa. Se alguns saltam à vista de todos, como a limpeza das ruas ou os cuidados (praticamente inexistentes) com os espaços verdes, a situação de alguns equipamentos culturais municipais da capital não é, de todo, a melhor.

Pergunta-se, antes de mais, o que ganhou Lisboa com a passagem para a esfera de gestão da EGEAC dos museus e galerias municipais? Sem delongas, nada! Por exemplo, o Museu da Cidade (hoje caprichosamente Museu de Lisboa – Palácio Pimenta) continua a sofrer dos mesmos males de que padecia há décadas, e pergunta-se: quando serão feitos todos os melhoramentos necessários para que os lisboetas tenham acesso a um espaço museológico adequado e que dignifique um acervo único, rico e essencial para a cidade, tanto no campo científico como artístico?

A situação das galerias municipais, que até se vão replicando, mas numa lógica errante – abre uma na Avenida da Índia, por exemplo, mas a da Boavista está totalmente esquecida –, é outra bizarria. Depois de estarem envolvidas numa breve polémica sobre suposto favorecimento a alguns artistas por parte do antigo responsável, pensou-se que as galerias (instrumentos essenciais para a divulgação da arte contemporânea) passariam a ser espaços mais democratizados e abertos à cidade. O que se verifica, e apesar da programação regular, é uma deficiente comunicação com o público, revelando algum desinteresse da actual administração da entidade gestora (a EGEAC). Mas, afinal, porque é que estes equipamentos municipais têm de ser matéria clandestina?

Fora de qualquer tipo de clandestinidade parece estar a arte urbana em Lisboa. A mais recente “menina dos olhos” da Cultura do executivo PS vai tomando conta da cidade, empena a empena, muro a muro. Se, na origem, a denominada Galeria

de Arte Urbana (nascida na Calçada da Glória e Largo da Oliveirinha) pretendia ser um espaço aberto à criatividade dos chamados grafiteiros anónimos, sendo um convite à inclusão e à dignificação de práticas que poderiam ser reconhecidas como arte, hoje é uma montra de artistas consagrados, nacionais e internacionais e *case study* para académicos. Pretende continuar o trabalho de inclusão, de resolução de problemas como a vandalização de fachadas? Duvidamos!

A sustentar as dúvidas está o exemplo do Festival Muro, iniciativa promovida pela Galeria de Arte Urbana que teve duas edições em bairros limítrofes da cidade: começou no Bairro Padre Cruz, em Carnide, e depois realizou-se em Marvila. O processo de intenções que norteou o festival era, precisamente, fazer cair barreiras geográficas e sociais, envolver a população e com ela criar uma relação inclusiva a partir de uma prática artística que nasceu, precisamente nas ruas. Porém, o Bairro Padre Cruz que acolheu a primeira edição do festival vê-se preterido por Marvila, o novo grande foco de atenção do actual executivo. Ora, se há dado comprovado em matéria de políticas culturais é que a formação de públicos é um processo moroso e que exige resiliência e persistência. Algo que, certamente, os moradores do Bairro Padre Cruz gostariam de ter tido por parte da CML.

Com estes exemplos, aos quais poderíamos acrescentar tantos outros, concluímos que a política cultural deste executivo roça a inconsequência perante os lisboetas. Isto é, na sua generalidade, é inócua e supérflua, cultural e socialmente. Faz-se de muito “barulho” mas tudo parece “para inglês ver”, mais a mais, com o turismo em alta.

Apesar de uma oferta cultural sem paralelo, parece não existir da parte deste executivo uma linha estratégica a nortear seja o que for. Dinheiros e recursos públicos são distribuídos com uma preocupante falta de critério, sendo difícil não pensar que a larga maioria dos projectos culturais apoiados não deixam lastro. Por isso, muitos deles conforme surgem, desaparecem sem que algum de nós guarde sequer uma lembrança.

Para concluir, com surpresa (ou talvez não), na altura em que concluímos este artigo, é tornado público que um dos concorrentes à concessão privada do Maria Matos conseguiu impugnar o concurso que permitiria à produtora de espectáculos e eventos Força de Produção tomar posse daquele teatro municipal nos próximos cinco anos. Se o futuro do Maria Matos já se revelava sombrio, agora, juntam-se às sombras todas as interrogações. Como à Cultura em Lisboa.



# ORÇAMENTO DO ESTADO 2019

## perspectivas e expectativas dos trabalhadores

**Finalizado o justo período de férias para a maioria dos trabalhadores é tempo de voltar ao trabalho, e à luta! Os próximos dois meses serão decisivos para ver consagrado no Orçamento do Estado para 2019 algumas das principais reivindicações dos trabalhadores, sobretudo as não contempladas durante a actual legislatura.**

Apesar de a comunicação social e a opinião publicada dar como certa a viabilização à esquerda do Orçamento do Estado (OE) para 2019, muito está em cima da mesa para ser negociado. Aliás, à semelhança do que foi acontecendo, ano após ano, orçamento a orçamento, ao longo de toda a legislatura em que a actual maioria de esquerda viabilizou este governo PS.

Sempre aquém das legítimas expectativas dos trabalhadores, os sucessivos OE apresentados por António Costa/Mário Centeno privilegiaram mais as imposições das instituições internacionais filiadas na troika, que empobreceu brutalmente o país durante o período de governação do PSD/CDS, do que aquilo que seria exigível e justo para aqueles que trabalham e se viram espoliados e vilipendiados pelas políticas de austeridade iniciadas ainda pelo PS de Sócrates.

Porém, muito se avançou e recuperou. Longe do expectável, é certo, mas de uma enorme relevância para aquilo que hoje se reveste numa notória melhoria do nível de vida das populações, sobretudo as mais desfavorecidas por via dos muitos baixos rendimentos.

Mas, não tenhamos ilusões. Sem uma correlação de forças na Assembleia da República como a existente nesta legislatura nunca tal teria sucedido. Aliás, o PS pode ir negociando à esquerda, mas tem sempre uma certa tendência para alinhar à direita. Atente-se, a exemplo, ao clima pacificado entre o partido do governo e o actual PSD de Rui Rio.

Perante este cenário, o OE para 2019 reveste-se de uma extrema importância. Caso seja aprovado, é o último desta legislatura, o que significa que o PS terá de pensar, evidentemente, nas eleições do ano que vem.

A quase inexistente conflitualidade com o PSD pode também antever que, se alguma coisa vier a correr mal nas negociações com PCP, BE e PEV, Rui Rio pode salvar António Costa. E se há algo de que o país não precisa é de um bloco central a encerrar uma legislatura que teve, apesar de todas as insuficiências, aspectos muito positivos resultantes, precisamente, do entendimento entre o partido do governo e os partidos de esquerda.

Por tudo isto, e perante tantas incógnitas que ainda revestem o projecto de OE para o ano que vem, a mobilização dos trabalhadores é essencial. Até porque há matérias que têm de ser obrigatoriamente levadas em consideração, nomeadamente os aumentos salariais.

Uma década depois do último aumento e após um recuo cifrado em cerca de 16,4% (entre 2010 e 2018) no poder de compra dos trabalhadores das administrações públicas, chegou a hora de dizer basta! E não nos venham com a conversa de que não há 648 milhões de euros para o aumento de 4% dos salários dos trabalhadores quando, só no ano passado, foram injectados perto de 730 milhões de euros no fundo de resolução da banca.

**Estamos, portanto, a chegar a um período de grandes decisões e de importância capital na vida dos trabalhadores. A decisão de lutar e tornar possível uma vida melhor está também nas nossas mãos.**

**A luta continua!**



# O fascismo à solta... com o apoio dos “democráticos” EUA, UE e afins...

O Presidente do Parlamento ucraniano, Andrei Parubi, declarou na televisão (ICTV) que «o maior homem que praticou a democracia directa foi Adolf [Hitler], nos anos 30» (RT, 6.9.2018). Milhões de ucranianos ouviram a declaração. Mas ‘o Ocidente’ censurou a notícia. Esconde que o golpe de Estado de 2014 em Kiev, abertamente promovido pelo ‘liberal-democrático Ocidente’ e peça central da campanha anti-russa que coloca o planeta à beira duma catástrofe, levou fascistas aos mais altos cargos do poder de Estado ucraniano. Fascistas que glorificam quem colaborou com Hitler e massacraram milhões de pessoas. Fascistas que, logo após o golpe de 2014, massacraram (até queimando vivos) dezenas de indefesos manifestantes na Casa dos Sindicatos de Odessa. Fascistas que responderam à resistência da população do Donbass pela guerra.

Forças de extrema-direita crescem de forma preocupante no mundo. Mas as mais violentas e abertamente fascistas chegaram ao poder na Ucrânia, pela mão dos EUA (de Obama e Hillary Clinton) e da União Europeia. Não é novidade que Parubi seja um fascista. Em 1991 fundou um partido político cujo símbolo e nome (Social-Nacional) eram pequenas variações dos do partido de Hitler. Parubi foi publicamente acusado, num documentário transmitido pela TV italiana Canale 5 em Novembro de 2017, de ser um dos responsáveis pelo massacre da Praça Maidan, pretexto imediato para o assalto ao poder em Kiev. Nesse docu-

mentário, três georgianos relatam como foram recrutados para, sob o comando dum norte-americano, disparar sobre manifestantes antigovernamentais a partir dum hotel controlado pelas forças leais a Parubi. As alegações de que o massacre da Maidan foi uma monumental provocação, vêm ao encontro da convicção expressa pelo então ministro dos Negócios Estrangeiros da Estónia num telefonema à chefe da política externa da União Europeia, Catherine Ashton, telefonema interceptado e divulgado na Internet (RT, 5.3.2014), mas ignorado e escondido.

A Ucrânia tem a companhia de Israel, que vende armas e treina as milícias fascistas que combatem no Donbass (Haaretz, 8.7.2018). A barbárie fascista também vive nos massacres dos franco-atiradores do exército de Israel: manifestantes palestinos desarmados, são ceifados a sangue frio, à distância, como se fossem animais de caça. Confirmando que o Tribunal Penal Internacional (TPI), a que os EUA nunca aderiram, é uma mera ferramenta das potências mundiais, o Conselheiro de Segurança Nacional de Trump, ameaça publicamente o TPI com sanções, caso investigue Israel ou os EUA (New York Times, 10.9.2018).

O capitalismo em decadência deixa cair a máscara, mostrando a sua verdadeira face. É tempo de quebrar os silêncios coniventes. É tempo de travar o belicismo e acabar com a NATO. Há que tomar partido pela democracia e a paz. Antes que seja tarde.

## TRABALHADORES DA SRU QUEREM GARANTIAS



Paira um sentimento de insegurança entre os trabalhadores da Lisboa Ocidental, SRU – Sociedade de Reabilitação Urbana, EM, SA. Tal sentimento, tem origem na profunda alteração dos estatutos e redefinição dos objectivos da empresa municipal, na sequência da última reestruturação dos serviços da CML.

Ao que o STML apurou, nesta empresa municipal não existe uma estrutura de carreiras, provocando a estagnação salarial, nalguns casos desde a sua criação, 14 anos (!). A preocupação do STML é garantir, junto do Executivo da CML e do novo Conselho de Administração, que os direitos e condições de trabalho sejam salvaguardados.

A SRU é uma empresa municipal, criada em 2004, com capital do Município, para a promoção da reabilitação urbana. Até ao passado mês de Julho, a sua actividade abrangia as áreas das Freguesias de Santa Maria de Belém, Ajuda e Alcântara. A partir de agora, ela fica responsável por várias empreitadas pre-

vistas para cidade e que integram as Grandes Opções do Plano 2018-2021. Irá executar, por exemplo, programas na habitação e renda acessível de iniciativa pública, assim como no âmbito de “Creches B.a.Bá”, “Lisboa, SNS Mais Próximo” e “Uma Praça em Cada Bairro”.

Mesmo com a garantia do município de que a empresa está em condições para executar os programas, o STML quer igualmente o compromisso de que, com o aumento de competências, seja feita a contratação de mais trabalhadores.

A SRU, agora ela própria aparentemente reabilitada depois de anos de esquecimento e intervenções residuais, serviu em grande medida à vontade do PS/BE na estratégia em esvaziar através da externalização, importantes competências da CML. Foi afinal encontrado um desígnio para esta empresa municipal, à custa dos serviços públicos municipais pois claro.

Contudo, à margem dos dribles políticos deste Executivo que aparentam beneficiar tudo e todos, menos os habitantes e trabalhadores de Lisboa, o STML não deixará de intervir em defesa dos direitos dos trabalhadores da SRU. O objectivo para os próximos meses passará por alicerçar uma proposta de Acordo de Empresa que salvaguarde os seus interesses, algo que até hoje nunca aconteceu.