



o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 192 / MARÇO-ABRIL 2019 / WWW.STML.PT

PREÇO: 0,01€



DESTAQUES DESTE NÚMERO

- 6 **Justiça conquistada! Gebalis acerta contagem do tempo de serviço.**
- 7 **Que futuro para os Bombeiros Sapadores e para o socorro em Portugal?**
- 11 **A Limpeza Urbana no centro das preocupações do STML!**
- 15 **Manifestação Nacional de Jovens Trabalhadores**
- 16 **45 anos da Revolução de Abril**
- 18 **ADSE – Conhecer o sistema para melhor o defender!**
- 19 **Solidariedade com a Venezuela Bolivariana! Em defesa da Paz!**



o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 192 – MARÇO-ABRIL 2019

WWW.STML.PT

Director Vítor Reis

Corpo Redactorial Luís Dias, Paula Correia, Paula Lourenço, José Oliveira, Tiago Lopes e José Campaniço

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

Ao mês de Março associa-se a luta das mulheres. Mas será reductor se assim o considerarmos. A luta secular que marca o ritmo das mulheres trabalhadoras, nos objectivos que demandam a igualdade e emancipação, não se limita aos dias de um mês fechado e pré-determinado no calendário. Trata-se de uma luta de várias gerações, de todos os dias e com o futuro garantido, perante o retrocesso que alguns procuram impor. Igualdade na vida e no trabalho, enquanto duas faces de uma mesma moeda. A luta das mulheres trabalhadoras é inevitavelmente uma luta de todos!

Também em Março se comemora o Dia Nacional da Juventude Trabalhadora. A 28, relembram-se e propõem-se soluções aos flagelos da precariedade, dos baixos salários e da consequente alienação, também da emigração. Um Portugal com futuro dificilmente será alcançado se não forem construídas as condições dignas e estáveis que permitam aos mais jovens – mulheres e homens – ter uma vida com perspectivas... de futuro.

Com firmeza e confiança, os trabalhadores da administração pública, e os do município de Lisboa em particular, não baixaram a guarda perante um Governo que teima em repisar os caminhos de um passado que assume a regra de ignorar e penalizar quem trabalha. As lutas travadas em Fevereiro – a 15, na greve nacional e a 28, junto ao Conselho de Ministros – demonstram inequivocamente o sentido da nossa vontade. A luta irá continuar, sem dúvida alguma.

Na Câmara Municipal, aguarda-se que o Executivo, entretanto remodelado em algumas arestas, dê uma resposta à proposta do STML sobre a renegociação do ACEP. No sector específico da Higiene Urbana, assomam-se convulsões no horizonte imediato, caso o Vereador responsável e a própria Direcção Municipal, não reavaliem formas de trabalho, de auscultação e consideração, pelos trabalhadores obviamente e pelo seu sindicato mais representativo. No centro de todas as atenções, as mudanças decorrentes da entrada em funcionamento do novo Centro Operacional de Remoção (COR) nos Olivais.

Nas Juntas de Freguesia, paralelamente aos vários processos de renegociação dos respectivos ACEPs, agrava-se a política do 'posso, quero e mando'. Multiplicam-se as estratégias que objectivam a alteração de horários de trabalho, na higiene urbana em particular, apresentando-se como medida necessária, dizem, à melhoria do serviço público a prestar. Porém, o que mascaram, no essencial, é a redução, sem olhar a meios, do trabalho extraordinário. Procura-se impor um aumento inusitado da carga de trabalho, degrada-se a qualidade da limpeza urbana (a tal que dizem querer valorizar), atacam os trabalhadores nos seus direitos e nas suas motivações. Banaliza-se o chavão, "podemos e devemos fazer mais, mas com menos"... à custa dos trabalhadores, faltará acrescentar.

Nas empresas municipais, sublinha-se a postura incompreensível do CA da EGEAC, alimentando farsas negociais e alicerçando um cenário de condicionamentos e constrangimentos vários sobre os retroactivos de 2018 e os aumentos salariais para 2019. Caberá aos trabalhadores lutar pelos seus direitos, sempre com o seu Sindicato. Na GEBALIS, foi possível finalmente repor a justiça numa matéria reivindicada pelos trabalhadores há quase ano e meio. Após a visita da ACT (a pedido de STML/STAL), reconsiderou o CA a sua opinião sobre a integração na tabela salarial. Lutar vale sempre a pena e aqui fica, uma vez mais se necessário, a 'prova provada'.

Em Abril, é incontornável referir os 45 anos da Revolução que libertou o nosso país de quase meio século de opressão, imposta pela ditadura fascista de Salazar e Caetano. Celebramos, recordamos e defendemos em liberdade e em democracia, o que Abril conquistou pela aliança do Movimento das Forças Armadas e do Povo Português. Todos à Avenida da Liberdade!

25 de Abril SEMPRE! Fascismo nunca mais!



Investimento público é urgente para valorizar os trabalhadores dos cemitérios, dos espaços verdes e jardins!

São vários os compromissos da CML que apontam uma espécie de vontade em recuperar e dignificar serviços públicos municipais essenciais à cidade e à população de Lisboa. Porém, do discurso optimista e sempre revigorado à realidade do dia-a-dia, uma barreira emerge de dimensões obtusas.

Referimo-nos concretamente aos sectores operacionais dos cemitérios, também dos jardins e espaços verdes. Já por várias ocasiões, procurou o STML sensibilizar e alertar os responsáveis municipais para o estado em que actualmente se encontram estas realidades profissionais. Carentes de pessoal, maquinaria e materiais diversos. Com instalações a necessitar urgentemente de intervenções a vários níveis. Em suma, a exigir investimento público concreto e apropriado, o mesmo que há décadas tem sido deliberadamente esquecido.

Na realidade dos sete cemitérios de Lisboa, uma prioridade parece transversal, nomeadamente a realização de intervenções e obras com diferentes níveis de importância. Do plano de obras apresentado ao Sindicato em inícios de 2018 pela respectiva Direcção Municipal, pouco ou nada se adiantou. Dos trabalhadores com a função de coveiro, mesmo valorizando o reforço tímido no último ano, mantêm-se as dificuldades implícitas a um panorama envelhecido e reduzido em termos operacionais. No Mapa de Pessoal para 2019, existem 111 vagas, estando ocupadas 107. Faltará saber quantos trabalhadores exercem de facto a função de coveiro? Ou ainda, dos que actualmente exercem esta função, quantos estarão fisicamente aptos às tarefas normalmente associadas a esta profissão? Basta visitar os cemitérios municipais para clarear estas questões.

Num cenário não muito diferente, vive o sector municipal responsável pela gestão e manutenção dos espaços verdes e jardins da cidade, sempre em número decrescente pela vontade de um Executivo que prefere entregar à exploração de privados o que é do interesse público. Também no Mapa de Pessoal deste ano, surge um número de vagas (209) diminuídas na sua substância face aos postos de trabalho ocupados (189). Por sua vez, distribuídos por treze locais de trabalho, praticamente todos a necessitar de obras estruturais.

Acresce a mesma interrogação sobre o número de trabalhadores que actualmente exercem de facto a função altamente especializada de jardineiro e estão inteiramente aptos nesse sentido.

Para o STML, esse número não chegará aos cem jardineiros. Também aqui, a média etária é profundamente elevada. O jardineiro mais novo (em funções de facto) perfaz 48 anos de idade em 2019...

Não temos dúvidas que a responsabilidade perante a realidade que assola estes dois sectores profissionais cabe exclusivamente à CML, concretamente dos sucessivos executivos que viram despesa onde deveria haver investimento, que avaliaram oportunidades de negócio onde deveria haver serviço público de qualidade, que descuraram onde era fundamental intervir de forma planeada e antecipada.

Quem sofre as consequências perante opções políticas desta índole? Julgamos que a resposta, já todos a sabemos.



Findo o trabalho da CAB no âmbito do PREVPAP na CML

A passo de caracol, foram finalmente concluídos os trabalhos da Comissão de Avaliação Bipartida (CAB). O que deveria estar concluído em Novembro de 2018 (o mais tardar em Dezembro), aconteceu neste mês de Março com a produção da última reunião, onde se votou o relatório final a apresentar ao Executivo Municipal.

Segue-se agora a aprovação em reunião de câmara do concurso limitado aos trabalhadores positivamente considerados para integrar o mapa de pessoal, ou seja, obtendo o desejado contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (CTFP).

Como balanço final e global, o STML considera muito positivo o processo de regularização de vínculos precários na CML. Dos 218 casos analisados na CAB, 75% foram avaliados no sentido da sua regularização. Cerca de 149 a 150 vagas foram já consideradas no Mapa de Pessoal para 2019 de forma a integrar estes trabalhadores nas respectivas áreas funcionais das carreiras de assistente operacional, assistente técnico e técnico superior.

Porém, não podemos deixar de referir os 58 casos de trabalhadores excluídos. Apesar de estarmos perante diferentes cenários, alguns inteiramente justificados na exclusão, por já terem um CTFP com outro organismo público, ou porque simplesmente confundiram o PREVPAP com o processo de mobilidade (intercarreiras ou intercategorias), outros casos surgiram que motivaram o voto contra do STML perante a vontade da maioria dos membros da CAB.

Trabalhadores com vínculo precário que ao longo de vários anos ocuparam postos de trabalho permanente (ex. duas décadas num caso concreto), foram agora, uma vez mais, defraudados nas suas expectativas. Em todas estas situações, o STML não deixou de mostrar o seu protesto, muitas vezes isolado perante uma Comissão de aparente vontade única. Torna-se estranho, no mínimo, que alguns elementos da parte “dos sindicatos” tenham acompanhado os representantes da CML em decisões que, na prática, contrariam o combate à precariedade.

A composição da CAB destapou, por si só, o resultado de regras com as quais o STML nunca concordou. Foi constituída por onze elementos, seis dos quais pertencentes à CML (DMRH),

contribuindo para uma ‘maioria’ que garantiu previamente e sempre que necessário, o sentido da decisão sobre os casos expectavelmente ‘menos consensuais’.

Aparentemente redundante nesta mesa negocial, desequilibrada à partida como se constatou, o facto de os cinco elementos das estruturas representativas dos trabalhadores estarem distribuídos também de forma pouco entendível. Três provenientes dos sindicatos da UGT (SINTAP, STE e SNBP) e dois dos sindicatos da CGTP-IN (STML e STAL).

Também aqui se jogou pelo seguro, concedendo a “maioria” aos sindicatos menos representativos e geralmente mais consensuais nas decisões que melhor servem as entidades empregadoras, neste caso a Câmara Municipal. Faltará questionar onde se encaixam aqui os interesses dos trabalhadores...

Como é natural, compreendemos a criação artificial destas ‘duas maiorias’. A primeira assegurando os resultados de acordo com determinada vontade. A segunda, alimentando no campo político a promoção dos ‘diálogos e consensos obtidos com os sindicatos’ que passam a caber ‘todos no mesmo saco’, eliminando-se assim, na aparência, as diferenças que os distinguem.

Como sabemos, histórica e factualmente, as disparidades entre os sindicatos da UGT e da CGTP-IN são bem reais e profundas, na sua natureza, nos objectivos que perseguem e nos interesses que defendem. Paradigmático, o facto dos sindicatos da CGTP-IN terem sido num largo número de situações, os únicos a votar contra a exclusão de trabalhadores do processo de regularização. Em 22 processos em particular, o voto contra do STML não foi suficiente para inverter a decisão da maioria da CAB.

Como nota conclusiva, referir que o PREVPAP na CML, apesar de globalmente positivo, não resolveu o problema da precariedade. Em Dezembro foram contratados cerca de cem trabalhadores (cantoneiros) a recibos-verdes. No horizonte imediato, prevê-se a entrada de mais trinta trabalhadores (condutores de máquinas pesadas) como “prestadores de serviços” (falsos recibos-verdes). Veremos dentro de uns meses quantos, e quem em concreto, serão integrados no mapa de pessoal.



A luta poderá endurecer caso a DMHU não arrepie caminho!

Realizou-se a 1 de Março, no Complexo Municipal dos Olivais, um plenário com os trabalhadores – CMPVE – afectos ao Núcleo de Remoção dos Olivais (NOR – Garagem de Remoção dos Olivais 3).

O propósito deste plenário passou por entregar à Direcção Municipal de Higiene Urbana (DMHU), o abaixo-assinado que recolheu a concordância de cerca de 72% dos trabalhadores (172 assinaturas), onde se contesta a passagem funcional e orgânica do NOR para a alçada do Departamento de Reparação e Manutenção Mecânica (DRMM).

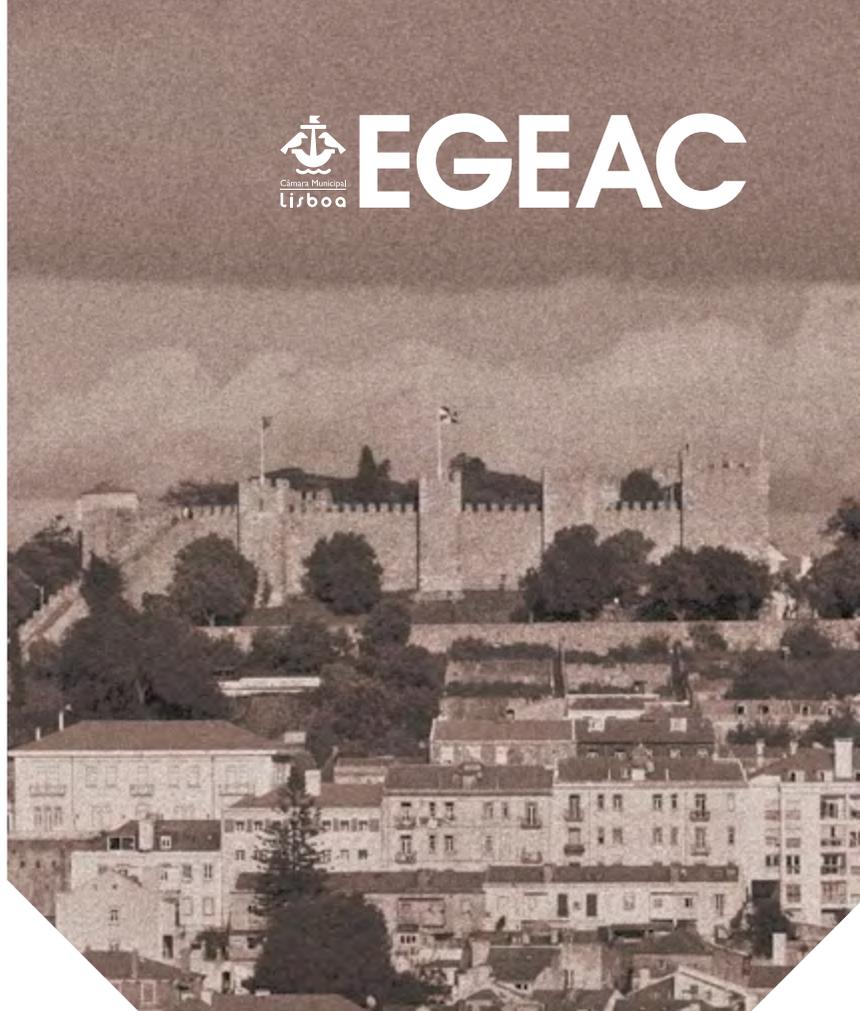
Uma delegação foi recebida pela Directora Municipal da DMHU, pelo Director do DRMM e pela Directora do Departamento de Higiene Urbana (DHU). Uma vez mais, foram afirmados os argumentos que contrariam a decisão unilateral e sem fundamento assumida pela DMHU. Uma decisão que pode e deve ser o mais rapidamente revertida.

O abaixo-assinado foi inicialmente entregue ao Presidente da CML, aguardando o sindicato uma reunião com o Vereador responsável pela Higiene Urbana para debater estes e outros problemas.

No referido abaixo-assinado lê-se que,

“A direcção dos trabalhos implícitos ao NOR esteve até hoje a cargo da DLU. Nesses trabalhos, destaca-se a articulação com as chefias do DRMM, face a uma necessidade premente que passa por uma gestão e reparação adequada das viaturas pesadas da remoção de resíduos sólidos. Perante realidades sempre dinâmicas, a articulação referida foi sempre alvo de imprescindíveis ajustamentos, nomeadamente as resultantes da aquisição de novos meios mecânicos; de uma maior exigência perante meios tecnologicamente mais avançados, face a uma cidade que exige um trabalho sistemático e intensivo, com crescentes ritmos de trabalho, cujas consequências são expectáveis no maior desgaste das viaturas. Contudo, dos ajustamentos pontuais, sejam eles mais ou menos frequentes, mas sempre valorizando a responsabilidade e competência que ambiciona garantir um melhor serviço público, critica-se e aponta-se como profundamente contra-producente a transferência da gestão do NOR da DLU para a alçada do DRMM.

Uma decisão que viola a actual Orgânica dos Serviços Municipais do Município de Lisboa, aprovada pela Deliberação nº 305/AML/2018, para além de abrir espaço a uma maior burocratização, sobreposição e complexidade, dificultando todo um trabalho que se quer ágil, célere e eficaz. Uma rede operacional alicerçada ao longo dos últimos anos e agora desbaratada em prol de experiências voluntaristas que nenhuma garantia apresentam quando à sua pertinência e fiabilidade.”



Justiça conquistada! Gebalis acerta contagem do tempo de serviço.

Dois anos passaram desde a celebração do Acordo de Empresa (AE) da Gebalis, empresa que gere a gestão dos bairros municipais de Lisboa há 23 anos. Mais de duas centenas de trabalhadores conseguiram, com este importante documento, garantir, entre outras matérias, a respectiva valorização profissional.

Durante 2018, ano em que foi feita a integração na tabela salarial do AE, verificou-se que a empresa não fez a correcta contabilização do tempo efectivo de serviço na transição para as novas carreiras.

Após a realização de diversas acções reivindicativas e de luta, de várias reuniões com o CA e de plenários de trabalhadores, é com toda a satisfação que finalmente alcançamos a correcta integração de todos os trabalhadores na tabela salarial. Vingou, assim, a contabilização do tempo de antiguidade de acordo com a interpretação sempre defendida pelos sindicatos.

A lógica dos quatro anos, defendida pelo CA da Gebalis, não prevaleceu. Na opinião do STML, ela corroía o espírito de boa-fé que sempre pautou o caminho negocial percorrido, penalizando os trabalhadores.

A mesma exigência, mais do que justa, já tinha ficado bem expressa nos 80% de assinaturas recolhidas no âmbito do abaixo-assinado que reclama a correcta contagem dos anos de serviço para a integração na tabela salarial do AE. O documento em causa foi entregue, em Julho de 2018, ao Presidente da CML, à Administração da Gebalis e Assembleia Municipal de Lisboa.

Após total concordância demonstrada pelos trabalhadores em plenário, no início de 2019, foi apresentada queixa na ACT. Foi após a sua visita à Gebalis que o CA decidiu proceder à rectificação do nível de todos os trabalhadores que tinham sido mal integrados na tabela salarial do AE. Estava em causa, recorde-se, a retirada de um ano na contagem do tempo de serviço.

A retificação da situação será feita no vencimento de Março e vai levar em linha de conta os devidos retroactivos: de Janeiro de 2018 a Fevereiro de 2019.

Com o fim deste processo, mais um passo foi dado no sentido de garantir importantes direitos aos trabalhadores da Gebalis, concretamente o fim da estagnação a nível dos seus vencimentos e progressão na carreira.

Foi necessária muita resiliência para chegarmos até aqui. Só possível pelo imprescindível contributo dos trabalhadores, cuja perseverança e acção colectiva são de assinalar. Não podemos esquecer, também, a receptividade e a capacidade negocial demonstradas pela actual administração da Gebalis.

EGEAC tenta condicionar aumentos salariais

A 25 de Fevereiro realizou-se uma reunião entre o STML e a EGEAC, na qual, incompreensivelmente, não houve lugar ao encerramento do processo negocial relativo aos retroactivos de 2018 e muito menos o início do processo relativo ao ano em curso. Com enorme surpresa, a EGEAC referiu que está disponível para aceitar o mês de Abril (2018) como ponto de partida para os retroactivos devidos aos trabalhadores, mas apenas se o STML aceitar para 2019 um aumento salarial nunca superior ao valor da inflação.

Importa sublinhar que o processo negocial relativo aos aumentos salariais de 2018, particularmente os retroactivos (matéria que tem dividido a empresa e o STML), é um processo próprio que há muito deveria ter sido encerrado. Totalmente criticável, a possibilidade do processo de 2018 ficar condicionado ao que deverá resultar do processo de negociação relativo a 2019.

Perante a proposta inqualificável que marcou esta última reunião, o STML demonstrou uma profunda desilusão perante formas de estar que atentam a boa-fé em torno das negociações salariais, considerando a expectativa por uma contraproposta, autónoma, para início das negociações.

A EGEAC deve, de uma vez por todas, apresentar a sua decisão sobre os retroactivos de 2018. O STML, após consulta aos trabalhadores, mostrou disponibilidade para aceitar o mês de Abril (face ao mês de Janeiro, enquanto proposta inicial). Sobre os aumentos salariais para 2019, a proposta discutida com os trabalhadores, foi apresentada pelo STML ao CA no mês de Janeiro. Igualmente proposto pelo Sindicato, uma calendarização para reunir, debater e encerrar este processo até fins de Março, evitando os maus exemplos de prolongamentos incompreensíveis face ao ano precedente. Até ao momento, apenas informação sobre os 'ajustamentos', que tiveram lugar a nível interno da empresa, foram comunicados pelo CA (7.03.2019). Sobre tudo o resto, o mais importante, um silêncio ensurdecedor paira no ar. Para 27 de Março prevê-se nova reunião com o CA. Veremos então...

Que futuro para os Bombeiros Sapadores e para o socorro em Portugal?



A luta dos Sapadores Bombeiros marcou os últimos meses de 2018. Quando estamos a chegar ao fim do primeiro trimestre de 2019, mantém-se a incerteza relativamente aos diplomas que o Governo do Partido Socialista pretende implementar. Propostas que o STML classificou de deploráveis e nefastos, e que visam, alegadamente, uniformizar e melhorar as atuais Carreiras Especiais de Bombeiros Profissionais, as mesmas que já se encontram regulamentadas pelo decreto-Lei nº 106/2002.

O Sindicato tem sido incansável no sentido de travar ou, pelo menos, melhorar as propostas do Governo, enquanto outros se limitam a “cavalgar a onda”. Foram efectuados plenários por todos os quartéis, dando conhecimento aos bombeiros dessas intenções. Após a persistência do STML, foi possível reunir, a conta gotas, com os representantes do Governo, nomeadamente com a Secretária de Estado da Administração e Emprego Público e com o Secretário de Estado da Protecção Civil, onde lhes foi entregue propostas de alteração aos documentos, sem que dessas reuniões tivesse vindo nada de proveitoso.

Tivemos também conhecimento (não oficial), que a Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP), emitiu um parecer negativo à proposta do Governo para a regulamentação de carreira. Contudo, apresenta um conjunto de alterações que aprofundam o ataque aos Sapadores Bombeiros.

Assim vai o país. Acotovelam-se – Governo e ANMP – para degradar as condições dos bombeiros, colocando em causa o socorro que estes profissionais prestam. Paradigmático observar e comparar com o que se passa ‘lá fora’. Quando a nível europeu se vai ao encontro de uma profissionalização do sector, em Portugal, continua-se a defender o “lobby” do voluntariado e das suas “quintinhas que mais parecem catedrais” como já alguém

apelidou. Uma realidade onde nada é sujeito a escrutínio e onde se faz o que se quer, sem se prestar contas à forma como se gastam os dinheiros públicos investidos nesses corpos de bombeiros de entidades “privadas”.

Mesmo depois dos resultados catastróficos provocados pelos incêndios dos últimos anos, e após várias recomendações de entidades idóneas, este Governo continua sem querer fazer a diferença. De uma vez por todas, deve avançar na profissionalização do sector.

Porém, e mais grave ainda, em detrimento do caminho necessário, quer incluir carreiras na carreira de Sapador Bombeiro, que nada têm a ver com a mesma. Procura tabelar sempre por baixo, quer seja nos perfis funcionais, quer seja na tabela remuneratória. Também nas aposentações, faz tábua rasa e equipara os bombeiros a meros funcionários públicos, sem desrespeito para os mesmos, já que estamos perante uma profissão que não se compara a mais nenhuma das que fazem parte das carreiras gerais da administração pública.

Em suma, o Governo tem andado a propalar sobre a profissionalização da protecção civil, mas no futuro que procuram recriar, não existirão bombeiros profissionais. Ninguém quererá envejar por uma profissão mal remunerada, de risco profissional elevado e conseqüente desgaste (mais rápido que o normal). Se não bastasse, poderá haver lugar ao desempenho da função para lá dos 60 anos de idade (faltará questionar como?), além de na maior parte dos casos, ser negado qualquer hipótese de progredir, simplesmente porque não existirá uma Carreira. É o cenário que este Governo propõe, sintomático de quem desconhece de todo a realidade e a profissão de bombeiro.

Por estas e outras razões, a luta irá continuar!



A realidade nas Juntas de Freguesia

1. Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP)

No âmbito da renegociação deste importante instrumento de regulação coletiva, positivamente assinados, foram já publicados os ACEPs celebrados com as Juntas de Freguesia de Carnide, Marvila e Penha de França. A aguardar publicação encontra-se o ACEP celebrado com Santo António.

O processo de renegociação com Alvalade está num impasse, devido à intransigência do Executivo da freguesia em admitir alguns pontos que são fundamentais para o sindicato e para os trabalhadores. Com as restantes juntas aguardamos o início das negociações, havendo sinais positivos nesse sentido por parte de algumas. Mantém-se, no entanto, as dificuldades de diálogo com Alcântara, Belém, Estrela e Santa Clara.

2. Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP)

Em relação ao PREVPAP, à exceção de Alvalade (que não identificou trabalhadores com vínculos inadequados), Alcântara (onde a inércia persiste sobre este problema), todas as freguesias concluíram os respectivos processos. No caso concreto do Parque das Nações, que constituiu inclusive uma Comissão de Avaliação Bipartida (CAB), não entendemos porque é que ainda não procedeu à abertura dos respetivos procedimentos concursais.

O grave problema da precariedade laboral nas freguesias de Lisboa, não foi infelizmente ultrapassado com o PREVPAP. A assunção por parte das juntas de várias competências delegadas pela CML, tem sido o motivo para continuar a alimentar, inaceitavelmente, o recurso à contratação de trabalhadores com contratos de prestação de serviços. O STML tem insistido junto dos executivos, para procederem à abertura com urgência de concursos públicos para a regularização e/ou admissão destes trabalhadores.

3. Direitos que importa lembrar e defender: o caso das folgas acumuladas

No que diz respeito às folgas acumuladas na CML pelos trabalhadores transferidos para as juntas, prevalecem ainda 1/3 de freguesias (8) em que, por motivos diversos, os trabalhadores

têm sido impedidos de as usufruir. O STML na reunião tida com o vice-presidente da CML (31.01.2019), uma vez mais, exigiu a resolução deste problema que se arrasta incompreensivelmente desde 2014. Foi-nos informado que as juntas que não o fizeram, têm agora todas as condições para resolver a situação.

4. Instalações deficitárias ou em mau estado de conservação

Na reunião referida com o Executivo Municipal, questionou o Sindicato os problemas implícitos aos postos de limpeza. Relembre-se que a responsabilidade por estes equipamentos é da CML. Reconhecido por todos, o facto de muitas destas instalações revelarem uma dimensão insuficiente face ao número de trabalhadores que têm que albergar. Problema que se prevê agravar, perante o aumento expetável do seu número (resultado das novas competências atribuídas). Por outro lado, há postos de limpeza num estado lastimável, exigindo-se aqui, a sua urgente substituição.

Ao STML, a CML apontou a construção de dois postos de limpeza para Santa Maria Maior e Misericórdia (no mesmo espaço, na Rua D. Luís). Não apresentou, porém, uma data concreta à sua concretização.

Quanto ao posto de limpeza de Santo António, a ser construído no espaço do Mercado do Rato, e cujo objetivo passa por substituir os dois actuais, não foi equacionada qualquer data nesse sentido.

O mesmo se verifica em relação a Alcântara, onde há uma necessidade urgente por uma alternativa ao posto de limpeza existente.

Quanto ao posto de limpeza da Ajuda, aguarda-se uma nova construção, considerando que o espaço até agora utilizado, será para o futuro Centro de Saúde.

O STML continuará a acompanhar estes processos, intervindo sempre que necessário na defesa dos interesses dos trabalhadores, especialmente no campo da saúde e segurança no trabalho. Preocupação que não exclui, por exemplo, a intervenção da ACT.



A Cultura na Boavista – mas por pouco tempo...

Em dezembro último, a vereadora da Cultura anunciava publicamente a passagem dos serviços da Direção Municipal de Cultura do Palácio do Machadinho para o complexo da Boavista, esvaziado em 2016 devido à passagem de serviços para o Entreposto, nos Olivais. Faltou informar que se trata de uma opção provisória, ou não estivesse a CML cada vez mais refém dos interesses da especulação imobiliária.

Nos últimos anos, o actual executivo municipal prosseguiu uma severa política de alienação de imóveis, propriedade da CML, em nome de suposto interesse público. Como é evidente, o “interesse público” é um aforismo para “colorir” as contas dos orçamentos e, pior, para usar o património municipal no jogo da especulação imobiliária.

De entre o património alienado, repare-se o caso do Palácio Marquês de Tancos, sede da EGEAC. O edifício foi alienado e, por sua vez, a empresa municipal foi instalar-se num prédio da Avenida da Liberdade. Arrendamento a preços de mercado, por sua vez vítima dos valores especulativos que vão grassando por toda a cidade. Agora, sabe-se que essa solução é também provisória...

Apenas um exemplo paradigmático da desastrosa política patrimonial deste executivo. O arrendamento a privados em substituição do património próprio do Município demonstra uma opacidade de processos preocupantes para a cidade, para os munícipes e para os trabalhadores. Não será muito difícil perceber que os valores recebidos e os valores gastos significam, a médio prazo, um défice de valia para o Município. Repare-se outro exemplo: o do arrendamento milionário de parte do edifício do Entreposto (3,4 milhões por 5 anos !?), supostamente, outra medida provisória enquanto se aguarda um novo mega-complexo de serviços nos Olivais, cada vez menos viável, segundo se sabe.

Foi precisamente esta opção pelo Entreposto que esvaziou, em 2016, o Complexo da Boavista, outro equipamento bastante apetecível para interesses privados. Com alguma surpresa, soube-se que o futuro imediato daquele edifício passaria por instalar os trabalhadores da Direcção Municipal de Cultura, “despejada” do Palácio do Machadinho, na Madragoa, outro edifício alienado pelo executivo. Uma instalação provisória, a não mais de dois anos, porque o futuro da Boavista é, como não poderia deixar de ser, a venda.

Neste momento, a mudança de mais de uma centena de trabalhadores do Machadinho para a Boavista está certa, mas cheia de solavancos. Ao que se sabe, a fúria especulativa que também contagiou a CML prossegue a política de alienação de património e, é mais que certo, a Boavista terá de alojar outros serviços para além dos da Cultura. Tudo provisório, e com custos reais para o erário público (quanto custa ao certo uma operação de mudança de serviços, com toda a logística que implica?), mas também para os trabalhadores que terão de reavaliar as suas vidas em função do local de trabalho, bem como viverão na incógnita de saber se esta solução provisória não terá implicações directas na qualidade do local de trabalho.

Tendo em conta o prazo estipulado para a permanência (os dois anos), apurámos que a CML não pretende fazer o investimento necessário nas instalações. A grande incógnita será a forma como os trabalhadores ali vão ser instalados. Mas essa preocupação não parece afectar nem a vereadora nem o presidente da Câmara. De facto, os trabalhadores pouco importam para este executivo quando outros valores (o das “negociatas” da especulação imobiliária) se levantam. Aquilo que os move é “despejar” trabalhadores seja de que modo for. Depois, logo se vê.

STML reúne com a DMHU/DRMM



A 28 de janeiro, realizou-se uma reunião entre o Sindicato e a Directora Municipal da DMHU. Também presentes as Chefias do Departamento de Reparação e Manutenção Mecânica (DRMM), Divisão de Gestão de Frota e Divisão de Manutenção de Frota. Vários foram os assuntos debatidos. Resumem-se os principais assuntos debatidos.

Reforço de pessoal, abertura de concursos

Prevê-se a abertura a breve trecho dos dois concursos aprovados em reunião de câmara (outubro de 2017), nomeadamente para técnicos superiores (na área de engenharia). Referem ainda, terem já informado a DMRH das carências em várias profissões no seio oficial, para as quais é urgente a abertura dos respectivos concursos de admissão. Foi equacionado um plano de contratação a 5 anos, no sentido de prever as saídas de trabalhadores por vários motivos, entre eles, a aposentação. Também para as funções de encarregado, foram identificadas as necessidades junto da DMRH.

Plano interno de segurança

Os planos de emergência são responsabilidade do Serviço Municipal de Protecção Civil (SMPC). Neste momento aguardam a sua conclusão, desconhecendo a DMHU prazos nesse sentido.

Sistema de videovigilância

O sistema agora renovado visa, segundo a DMHU, garantir exclusivamente a segurança de pessoas, bens e instalações. Afirmam que nenhuma câmara de vídeo está direccionada para qualquer local de trabalho, salvaguardando deste modo a privacidade de cada trabalhador. O sistema ainda não está completamente instalado. O STML já solicitou a informação detalhada sobre este sistema (tendo em conta os imperativos definidos pela Comissão de Protecção de Dados).

Matérias várias sobre instalações

O STML referiu as avarias em torno da conduta de extracção de gases e da conduta de renovação do ar. Problemas que, apesar das informações da DMHU, contraditórias face aos elementos recolhidos pelo Sindicato, serão reavaliados com as equipas do Departamento de Operações.

Sobre o processo de pintura da oficina, entretanto suspenso, refere a DMHU que o mesmo é da responsabilidade da DMHC (ex-DMPO). Também a substituição das grelhas do piso da oficina e do piso danificado das casas-de-banho são responsabilidade da DMHC.

Apontou-se ainda a necessidade em resolver os problemas sobre a substituição de lâmpadas na oficina e o da tubagem da água (degradada). A DMHU refere que se trata de assuntos da responsabilidade de outras orgânicas (entre eles, o DEMIEM), avaliando com estes serviços a possibilidade na implementação de soluções, sejam elas temporárias ou definitivas.

Limpeza das instalações

Considerando a limpeza inadequada das oficinas, várias vezes apontada pelo Sindicato, informou a DMHU a entrada em funções de uma nova empresa que poderá resolver este problema. Relembrou-se as especificidades e os materiais implícitos à limpeza da zona operacional, totalmente distintas de outras zonas do Complexo (ex. áreas administrativas).

Fardamentos e EPI

Existindo já um contrato com um fornecedor para os fardamentos, irão iniciar o processo que passa por recolher as medidas de todos os trabalhadores. Após esse momento, irão proceder à respectiva encomenda. Sobre os EPIs, alertou-se para a importância em melhorar os procedimentos aquando da sua substituição, além de avaliar um local mais próximo ao seu armazenamento.

Sistema de lavagem das viaturas

A DMHU refere a constituição de um 'grupo de trabalho', constituído internamente, para avaliar soluções sobre este assunto. Finda a avaliação sobre as melhores respostas, apontam um conjunto de intervenções a iniciar em fins de 2019.

Posto Médico

Face ao funcionamento deficiente do Posto Médico, em termos de horários e de pessoal especializado (enfermeiro e médico), avaliam com a DSHS respostas que permitam corresponder às expectativas dos trabalhadores do Complexo.



A Limpeza Urbana no centro das preocupações do STML!

Face aos processos e problemas que envolvem a limpeza urbana (remoção de resíduos) e os seus trabalhadores realizaram-se em fins de Janeiro, por iniciativa do STML, duas reuniões. A primeira com a respectiva Direcção Municipal e depois com o Vice-presidente da CML, responsável por este pelouro.

Da reunião com a Direcção Municipal de Higiene Urbana a 28 de janeiro, regista-se o seguinte:

Novo organograma – Tendo o STML tido conhecimento informal sobre a nova disposição dos serviços da higiene urbana, através do ‘Despacho da DMHU nº1/2019’ (envolvendo os postos de limpeza e o futuro polo dos Olivais, denominado de COR – Centro Operacional de Remoção), foram colocados um conjunto de dúvidas sobre as intenções da Direcção Municipal.

A DMHU referiu a existência de um ‘grupo de trabalho’ cuja missão é a de avaliar os potenciais constrangimentos decorrentes da mudança de um conjunto vasto de trabalhadores dos actuais postos de limpeza para o COR. Procuram soluções às questões sobre transportes, estacionamento, horário de trabalho. Durante o mês Março prevê-se a mudança faseada dos trabalhadores.

A DMHU assumiu o compromisso de fazer chegar ao sindicato todos os elementos implícitos a este processo. À data em que escrevemos este artigo, tal ainda não aconteceu.

Mapa de Feriados para 2019 – Comprometeu-se a DMHU enviar para o Sindicato o mapa de feriados para o corrente ano, juntando a sua proposta sobre o que considera por ‘serviços essenciais’. O STML pronunciou-se-á oportunamente sobre esta matéria.

Circuitos de remoção – O STML criticou a alteração e/ou a criação de novos circuitos sem consulta atempada aos trabalhadores. O ‘grupo de trabalho’ constituído entre o sindicato e os técnicos responsáveis pela elaboração e monitorização dos circuitos, pode e deve ser melhorado nas suas interacções. Na DMHU, estudam-se neste momento as conclusões apresentadas pelo meio académico sobre um possível sistema que poderá resolver alguns dos problemas já apontados.

Lavagem de contentores subterrâneos e de 1.100 litros – A CML/DMHU prevê concluir brevemente o processo (concurso público) com vista à contratualização de uma empresa especializada na limpeza dos contentores subterrâneos. Está na origem desta decisão, a inexistência de meios próprios da autarquia para realizar estes trabalhos. Perante este cenário, o STML questionou as ocorrências com trabalhadores-cantoneiros que, sem formação ou meios adequados, foram direccionados para limpar estes equipamentos.

Sobre a limpeza de contentores 1.100 litros, a DMHU/DHU/DLU pretende constituir uma equipa própria para realizar estes trabalhos.

Outros assuntos

O STML criticou a externalização pela CML da limpeza dos Postos, através da contratação de uma empresa privada.

A 31 de janeiro, teve lugar a reunião com o Vice-Presidente da CML procurando esclarecer as “10 medidas” do Executivo para a Higiene Urbana. Abreviadamente, sublinha-se o seguinte:

Reforço do número de trabalhadores. Cerca de 100 novos cantoneiros foram contratados a recibos-verdes, com a possibilidade da sua integração no Mapa de Pessoal através do concurso de admissão que neste momento decorre. A curto/médio prazo prevê-se a contratação de mais 200 trabalhadores para o desempenho desta função. A nível dos condutores (CMPVE), equaciona-se igualmente o reforço de pessoal.

Avaliam a reorganização dos **serviços de recolha ao domingo**, em freguesias onde o impacto do turismo é maior. O mesmo poderá verificar-se no trabalho noturno, principalmente nas zonas onde é maior a afluência de pessoas.

Porém, assume o Executivo o compromisso de não criar qualquer novo circuito (ao domingo), sem uma prévia apresentação e discussão com as organizações representativas dos trabalhadores.

Haverá lugar a uma nova **delegação de competências da CML para as Juntas de Freguesia**, nomeadamente na recolha do lixo acumulado junto aos Ecopontos. Acompanhando este processo, terá lugar o reforço de verbas para as freguesias, com cerca de 100 mil euros direccionados exclusivamente às respetivas equipas de higiene urbana. Outras verbas serão destinadas em função das particularidades de cada autarquia, em função da sua realidade e constrangimentos identificados desde 2014. Em termos de competências, sublinha-se que as recolhas de monos, independentemente da sua natureza e proveniência, são da exclusiva responsabilidade da CML.

Outros assuntos – No âmbito do processo de **transferência dos serviços de remoção para o novo Centro Operacional de Remoção (COR)**, nos Olivais, estudam em parceria com a CARRIS possíveis soluções ao transporte dos trabalhadores que aqui se irão concentrar. Outras questões estão igualmente sob análise, comprometendo-se a DMHU a agendar uma data para uma visita conjunta com o STML às futuras instalações do COR. Garante o Vice-Presidente que nenhum trabalhador “perderá rendimentos” com a sua transferência para os Olivais, nem haverá qualquer alteração no actual formato de horários de trabalho. A mudança de trabalhadores-cantoneiros iniciar-se-á em Março, objectivando transferir as equipas de remoção afectas aos Postos de Limpeza para o COR.

Por último, tendo o Executivo municipal já em sua posse o relatório/parecer externo sobre os *Serviços Municipalizados de Lisboa*, e considerando a intenção de os criar efectivamente ainda durante o 1º semestre de 2019, fará chegar ao STML toda a documentação necessária sobre este processo. É propósito debater previamente este projecto, nos seus contornos, prazos e objectivos, quer com o STML, quer com os trabalhadores sob alçada da DMHU.

O sindicato não deixará de acompanhar atentamente os vários processos que envolvem a Higiene Urbana da CML, informando, esclarecendo e intervindo sempre que necessário. Com e para os trabalhadores!



A resposta fora de tempo como prática nos Recursos Humanos da CML?

A Câmara Municipal de Lisboa é uma organização de dimensão e complexidade elevada. Porventura, trata-se da maior entidade empregadora do distrito de Lisboa.

Até há bem poucos anos, integrava mais de 11 mil trabalhadores, estimando-se actualmente cerca de 8 mil. No Mapa de Pessoal de 2019, referem-se 7.641 postos de trabalho ocupados (de um total de 10.147 vagas), aos quais se devem associar as restantes modalidades contratuais que não constam neste instrumento de gestão.

Uma realidade que por si só, nos concede fortes indicadores quanto ao grau de complexidade que tipifica a maior autarquia do país. Num cenário como este, os serviços da Câmara Municipal com a missão de gestão dos processos implícitos aos seus trabalhadores, devem estar munidos dos instrumentos e dos recursos necessários que permitam e garantam uma capacidade de resposta célere e eficaz. Resposta quer em termos das prioridades politicamente definidas pelo Executivo Municipal, mas também dos compromissos assumidos com as estruturas representativas, ou perante as naturais solicitações dos trabalhadores, no campo das suas aspirações e expectativas, pessoais e profissionais, de carácter individual ou colectivo.

Os últimos anos importaram grandes transformações na realidade e organização interna da CML. Destaca-se a reforma administrativa (2012-2014), cujas consequências ainda hoje se fazem sentir; as necessidades de contratação de pessoal enquanto prioridade permanente; ou os resultados de um novo ciclo político em termos nacionais, iniciado a partir de 2015, que permitiu alterar um quadro que durante anos se manteve 'congelado'. Acrescem os processos inevitáveis numa organização com a dimensão da CML, enquanto entidade responsável pelo governo da cidade, mas também com obrigações em inúmeras dimensões perante os trabalhadores que corporizam e materializam essa (s) mesma (s) responsabilidade (s).

Na Direção Municipal de Recursos Humanos (DMRH), estruturada organicamente em departamentos e divisões, reside o epicentro da maior ou menor capacidade de resposta face às dinâmicas inerentes aos trabalhadores que genericamente fizemos referência. O que se constata pelo curto historial dos últimos anos é uma manifesta ineficácia nesse propósito, alimentando lógica e naturalmente a crítica de trabalhadores e do STML.

Alguns exemplos ilustram esta realidade.

No plano dos concursos de admissão de pessoal e desde a sua aprovação em reunião do Executivo até à sua abertura formal, há um lapso temporal de vários meses. Aliás, existem concursos aprovados em Junho de 2017 que ainda não foram sequer abertos.

Questionada pelo Sindicato desde 2018 sobre os concursos de promoção nas carreiras especiais – fiscalização, informática, guardas-florestais – a DMRH procede, ainda, à identificação dos trabalhadores que reúnem as condições para serem promovidos. Sabendo que no horizonte imediato se preveem alterações à legislação sobre estas carreiras, o tempo escasseia face à resolução possível e desejada.

O descongelamento das progressões nas posições remuneratórias, determinado pela LOE/2018, obrigou à necessidade de apurar e informar todos os trabalhadores dos respectivos pontos atribuídos via SIADAP. Um processo que consumiu praticamente todo o ano de 2018, havendo, contudo, casos pontuais ainda por resolver. Soma-se a progressão em 2019 para um novo grupo de trabalhadores. Veremos quando estará encerrado este processo satisfatoriamente.

Resultante do descongelamento, muitos trabalhadores foram confrontados com as ignomínias de um sistema de avaliação arbitrário, injusto, castrador e impraticável, ao qual se somam negativamente as práticas de inacção ou omissão de chefias e/ou serviços que, no essencial, acabam por multiplicar a angústia e o prejuízo dos 'avaliados'.



Renegociação do ACEP com a CML...

Após uma primeira reunião entre o STML e o Vereador dos Recursos Humanos e Finanças (6.12.2018), propondo o início do processo de renegociação do Acordo Colectivo de Empregador Público (ACEP), ficou o Executivo de agendar nova reunião para o princípio de Janeiro.

Estranhamente, e apenas perante a insistência do STML, a reunião foi agendada para 13 de Março, mais de dois meses depois em relação à expectativa criada. A importância desta reunião, não se prende exclusivamente com a renegociação do ACEP. Há uma série de processos em curso, aos quais urge obter respostas do Executivo.

São disso exemplo o PREVPAP (deveria ter sido concluído em 2018); os processos de mobilidade inter-carreiras e inter-categorias, os concursos de admissão para diversas áreas de actividade, assim como os concursos de promoção para as carreiras não revistas, a aguardar a abertura desde Abril de 2018.

Outra situação de extrema importância para os trabalhadores, prende-se com os processos de mudanças de instalações. Todos sabemos que as alterações nas rotinas diárias, necessitam de ser previstas e informadas com antecedência. Por outro lado, a avaliação das condições de saúde e segurança, é fundamental para precaver constrangimentos e problemas vários.

Com o acordo do Sindicato, foi assumido pela DMRH que todas as mudanças de instalações, decorreriam sob a sua orientação através do DSHS, constituindo-se uma equipa multidepartamental – com a DMCC, o DSI e a Direcção Municipal/Departamento alvo da mudança. Parte integrante deste processo, são os respectivos trabalhadores, os seus representantes sindicais (STML) e para a saúde e segurança no trabalho (RdT's). Neste momento estão previstas várias mudanças de serviços e de trabalhadores. É urgente que a CML, através da DMRH, assumira a responsabilidade em liderar estes processos, com o envolvimento de todas as partes interessadas.

Sobre o principal assunto que motiva a reunião de 13 de Março (a renegociação do ACEP), no momento em que se escreve este artigo, não negamos algum optimismo sobre a possibilidade em concluir positivamente este dossier, permitindo por esta via repor importantes direitos aos trabalhadores, usurpados durante a legislatura do PSD/CDS.

Naturalmente, multiplicaram-se as contestações e os pedidos da ponderação curricular. Existe obrigatoriedade de resposta pela DMRH a todas as solicitações dos trabalhadores. Parece, todavia, não existir qualquer obrigatoriedade no respeito pelo tempo útil de resposta. Muitos são os trabalhadores que aguardam largos meses, impedidos objectivamente de prosseguir com o respectivo processo. Uma vez mais, prejudicados nos seus direitos.

Em Dezembro de 2017 foi produzida legislação (mesmo limitada e ambígua) com o objectivo de regularizar os vínculos precários na administração pública. Numa estratégia de antecipação, entre Janeiro e Junho do mesmo ano, a CML/RH identifica os trabalhadores nessa situação. Porém, o processo do PREVPAP na autarquia ainda está por concluir.

Também em 2017, decorrente da permissão da Lei OE, os trabalhadores em mobilidade alcançam a respectiva consolidação na carreira ou categoria pretendida. Para os restantes, cristalizados há vários anos no pedido formal de mobilidade, inicia-se do zero um novo processo, desbaratando-se assim todo o tempo passado de espera. Entre 15.12.2017 e 15.01.2018, impõem-se novos formalismos. Em Março de 2019, dos 31 processos iniciados há mais de 1 ano, alguns mantêm-se por concluir.

Em suma, são exemplos do que parece ser o resultado de uma cultura organizacional pautada pela inércia (e pela auto-afirmação de recursos humanos que não tem e parece não querer) e menos prezo pelos direitos dos trabalhadores, agravando naturalmente o seu descontentamento.

O STML por diversas ocasiões manifestou o seu desagrado, junto do Vereador dos Recursos Humanos e da DMRH, face a uma lógica que da excepção passou à regra. Perante as críticas do sindicato, lamentamos que até agora não tenham sido assumidas respostas coerentes e consequentes. Uma das possibilidades que deve ser adoptada passa, impreterivelmente, pelo reforço do número de trabalhadores ao serviço das várias orgânicas da DMRH.



Uma expressiva Greve Nacional da Administração Pública

No passado dia 15 de fevereiro realizou-se a greve nacional dos trabalhadores da Administração Pública (AP), convocada pelos sindicatos que compõem a FCSAP, afectos à CGTP-IN, uma greve cujos efeitos se fizeram sentir em todos os níveis e serviços do sector público.

Tratou-se de uma grande e inequívoca resposta dos trabalhadores à recusa do Governo em responder às suas justas reivindicações, principalmente sobre o aumento dos salários, sem qualquer tipo de actualização há 10 anos (!).

Depois de alguns avanços iniciais, o Governo do PS/António Costa, apesar do contexto político favorável, frustra as expectativas dos trabalhadores, não satisfazendo qualquer reivindicação inscrita na PRC entregue pelos sindicatos para 2019.

Exemplos, são a reposição do valor do trabalho extraordinário, a actualização do subsídio de refeição, a redução da quotização para a ADSE, a regulamentação dos suplementos de insalubridade, penosidade e risco e de disponibilidade permanente, a reposição das carreiras, a identificação das profissões de desgaste rápido, a revogação de legislação negativa como o sistema de avaliação de desempenho (SIADAP), as condições de aposentação e a manutenção inaceitável da actual tabela remuneratória única (TRU), revelando a subida do salário base da AP para o 4º nível remuneratório (€635,07), o completo desfasamento da TRU perante a realidade actual.

Aliás, trata-se de uma medida polémica. Contempla menos de 70 mil trabalhadores, que inclusive perdem os pontos acumulados pelo SIADAP, e deixa de fora mais de 600 mil trabalhadores, criando um ambiente generalizado de frustração e desmotivação.

O Governo, à semelhança dos anteriores, ignora completamente a contratação colectiva, limitando-se a promover reuniões para cumprir o calendário “negocial”.

A greve contou com uma forte adesão nos diversos sectores. Na saúde, educação, segurança social, cultura, vários foram os serviços que estiveram encerrados. Nas autarquias locais, a paralisação em diversos serviços fez-se sentir de norte a sul do país, com mais evidência na recolha de resíduos sólidos.

No município de Lisboa, tanto na Câmara, como nas Juntas de Freguesia, os trabalhadores souberam responder ao momento político actual.

Na Higiene Urbana, apenas se realizaram 1/3 dos circuitos programados. No RSB, registou-se uma adesão de 99%. Nas oficinas de manutenção mecânica, 70% dos trabalhadores aderiram à greve. Há também registos de forte adesão em diversas Juntas de Freguesia, principalmente nos sectores operacionais.

A expressiva participação nesta jornada de luta nacional, prova que baixar os braços não é opção. Torna-se evidente a disponibilidade para a luta futura, assente em razões mais do que justas e legítimas. O Governo PS pode e deve ouvir os trabalhadores, respondendo às suas reivindicações. A velha tese de “não há dinheiro”, já não convence ninguém, ou não estivéssemos a meio de mais um processo de injeção vergonhosa na banca privada, sempre na ordem dos milhares de milhões de euros...



FCSAP entrega milhares de postais ao Sr. Primeiro-ministro...

A 28 de fevereiro, a FCSAP promoveu uma iniciativa simbólica, também de protesto, junto ao Conselho de Ministros. Neste dia foram entregues os ‘postais’ dirigidos ao Sr. Primeiro-ministro que exigem aumentos salariais para todos os trabalhadores do sector público.

No espaço de apenas um mês, foram subscritos mais de 30 mil postais. Continua, porém, a sua recolha pelos vários setores profissionais da administração pública. A reivindicação por aumentos salariais é inequívoca, depois de uma década da estagnação imposta por sucessivos governos, numa prática inaceitável e mais do que injusta.

Soma-se a ignóbil decisão em torno do aumento dos vencimentos mais baixos para os 635 euros. Se o aumento é positivo, apesar de muito aquém das reais possibilidades, as medidas que o enquadram são obtusas, concretamente a que determina a eliminação dos pontos atribuídos via siadap. Conclui-se que dos 10% de trabalhadores abrangidos por este aumento, uma parte considerável continua a ser prejudicada, nomeadamente no seu direito à progressão na carreira. Uma vez mais, a política de nivelar por baixo, assume o seu caminho com este Governo PS. Concedem-se umas migalhas, para logo a seguir aprofundar o esbulho.

Por tudo, reafirma-se a reivindicação da FCSAP pelo aumento salarial de 4%, com 60 euros no mínimo até aos 1.500 euros, para todos os trabalhadores! Em termos legais e orçamentais, não há qualquer obstáculo à sua concretização. Resta-nos a determinação da luta para obrigar este Governo a reavaliar as suas opções políticas, até agora contrárias aos interesses e aspirações dos trabalhadores.

Foi neste espírito que no momento em que decorria a reunião do Conselho de Ministros, dezenas de activistas sindicais, entre os quais muitos do STML, não deixaram de protestar e denunciar a política de ‘dois pesos e duas medidas’ que o actual Governo cinicamente assume.

Para a entrega das várias caixas (com os milhares de postais reunidos), foi constituída uma delegação que acabou por ser recebida por um mero funcionário. Também aqui, se percebe o desapeço que este governo tem pelos trabalhadores...

Através das várias intervenções que neste dia foram proferidas, uma certeza ficou no ar: o protesto não vai parar! Das lutas sectoriais já programadas, à convergência para uma luta que englobe todos os trabalhadores da administração pública, os próximos meses serão quentes.



8 de Março – Dia Internacional da Mulher Trabalhadora!

O STML escolheu o Cinema São Jorge, com uma reunião magna das trabalhadoras do Município, para assinalar o Dia Internacional da Mulher Trabalhadora, e recordar aqueles que lutaram pela igualdade entre mulheres e homens.

A iniciativa contou com a presença de Célia Portela, em representação da CGTP-IN, e Sandra Benfica, do Movimento Democrático de Mulheres (MDM).

Ambas evidenciaram, nas suas intervenções, as conquistas já alcançadas. Contudo, salientaram também que nas dimensões dos direitos, das liberdades e garantias das mulheres trabalhadoras ainda há um longo caminho a percorrer até à igualdade reivindicada.

Victor Reis, Presidente do STML, enalteceu, no discurso de encerramento, o orgulho que o sindicato sente em estar ao lado das mulheres que trabalham e lutam por uma vida melhor, por uma sociedade mais igualitária e mais justa.

As trabalhadoras e os trabalhadores do município assistiram a uma apresentação onde foram recordadas as protagonistas que mais contribuíram para os direitos e as liberdades das mulheres. O Dia da Mulher foi ainda comemorado ao som da música dos Piloto Automático.

Mantém-se atual a luta pela concretização plena da Constituição da República Portuguesa, resultado da Revolução de Abril de 1974, que consagrou a igualdade de todos os indivíduos independentemente do sexo.

A Lei Fundamental do nosso país, assumiu um conjunto de direitos até então negados à mulher portuguesa, em particular à mulher trabalhadora: acesso ao mundo do trabalho, às funções sociais do Estado, à participação política, cultural e social, à liberdade individual sobre a constituição e gestão da família, inclusivamente do seu corpo e das suas funções reprodutivas.

Da letra do texto constitucional à prática, todavia, há ainda muito que fazer. Mantém-se urgente a luta pela reposição dos direitos usurpados ao longo dos últimos anos, por melhores salários, pelo direito ao trabalho com direitos, pela defesa do posto de trabalho, bem como pela conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Nesse sentido, o STML alia-se à luta particular das mulheres trabalhadoras, sendo coerente e consequente com o seu próprio legado histórico: depois do 25 de Abril, foi o primeiro sindicato a ser presidido por uma mulher. Salomé Almeida.



Manifestação Nacional de Jovens Trabalhadores

A 28 de Março, às 14h30 com concentração no Rossio (início da Rua do Carmo) e deslocação para a Assembleia da República, os jovens trabalhadores saem à rua!

Razões não faltam para fazer ouvir o nosso protesto num dia que se quer de luta, de protesto, mas também de proposta face aos problemas que impõem aos jovens portugueses, mulheres e homens, perspectivas de vida hipotecadas pelos baixos salários, pela precariedade, pela saída forçada do país, com níveis de emigração incompatíveis com a máxima que muitos governos afirmam defender sobre um “país com futuro”.

Das palavras aos atos, descortinamos a verdade. Por um lado, afirma-se o combate à precariedade, por outro, aprovam-se medidas que prolongam ‘períodos experimentais’, no essencial empurrando os jovens trabalhadores para uma espiral de insegurança permanente, sempre à mercê de quem os contrata. Por um lado, verbaliza-se ser necessário a valorização dos salários, num país com os salários (médio e mínimo) mais baixos da Europa, por outro eleva-se um muro contra o aumento do salário mínimo nacional, ou recusa-se linearmente as propostas dos sindicatos em relação à urgência de superar uma década de congelamentos.

Por um lado, refere-se a importância em controlar o mercado habitacional, tornando-o mais acessível aos mais jovens, por outro impedem que se revogue a famigerada “lei das rendas” (da autoria do psd/cds), ou travam todas as propostas que de facto importe a necessária regulamentação.

Os responsáveis por dizerem uma coisa e fazerem completamente o seu oposto apresentam-se sempre sob as mesmas insígnias – ps/psd/cds. A luta dos jovens trabalhadores, é por isso uma luta política que revela nas ruas a vontade em agarrar uma vida e um futuro dignos. Por direitos, por estabilidade e segurança no trabalho, por salários que permitam adquirir casa e construir uma família. Que nos permita tempo e condições para o lazer, para viajar e gozar a vida, em plenitude, sem medos ou limitações.



45 anos da Revolução de Abril

A Revolução de Abril foi, é e será sempre sinónimo da luta dos trabalhadores e do povo português.

Durante 48 anos, Portugal foi sujeito a uma ditadura fascista encabeçada por António Salazar e Marcello Caetano. Um regime inspirado no modelo fascista italiano e no nazismo alemão, que impôs a pobreza e a fome no seio da imensa maioria do povo; que banalizou a perseguição, tortura e morte dos opositores ao fascismo; que alimentou a exclusão e a discriminação; que assumiu a guerra como bandeira obrigando à emigração massiva de milhares de portugueses.

A resistência e luta contra a ditadura, suportada pelos grandes grupos económicos (industriais e latifundiários), durou quase meio século. Tratou-se da mais longa ditadura da Europa. Porém, porque baixar os braços nunca foi solução para os que aspiravam alcançar a liberdade e democracia, a 25 de Abril de 1974, na aliança entre o Movimento das Forças Armadas e o povo, dá-se a revolução que importa um novo alvorecer.

Do processo revolucionário, resulta uma nova Constituição da República Portuguesa (CRP). Os portugueses alcançam importantes direitos, liberdades e garantias, negados à esmagadora maioria durante a ditadura. A partir de 25 de novembro de 1975, inicia-se o denominado período contrarrevolucionário que dura até aos dias de hoje.

Das premissas do texto constitucional, à realidade do dia-a-dia, os trabalhadores têm enfrentado dificuldades acrescidas. A negação do direito ao trabalho e ao trabalho com direitos, a salários dignos, à estabilidade e segurança no emprego ou à aposentação, é uma realidade inegável. Também o acesso às funções

sociais do Estado (saúde, educação, proteção e segurança social), como a CRP consagra, tem sido fortemente diminuído. Em suma, estamos perante uma realidade construída ao longo de várias décadas pelos partidos do 25 de novembro (ps-psd-cds) no objetivo em desvirtuar as conquistas de Abril.

Celebramos o 45.º aniversário da “Revolução dos Cravos”. Por tudo o que desejamos, por tudo o que paulatinamente nos foi retirado, importa unir vontades e esforços e fazer da luta organizada, consciente e determinada o caminho que melhor defende os direitos e os interesses de quem trabalha.

Este redobrar da luta é ainda mais necessário quando, estando a chegar ao fim do mandato, se torna óbvio que o Governo PS falhou, por opção, na tomada de medidas cruciais para a melhoria das condições de vida, tanto pessoal como profissional, dos trabalhadores.

É urgente um esforço coletivo para assegurar uma política alternativa que garanta justiça na distribuição da riqueza; valorize o trabalho e os trabalhadores; invista na produção nacional; devolva ao Estado o controlo de sectores estratégicos; defenda e promova serviços públicos de qualidade; invista na Saúde, Educação, Justiça, Cultura e habitação; e assuma a regionalização como uma alavanca para a coesão social e territorial do País.

Para celebrar a “Revolução dos Cravos” e o que ela representa para todos nós, as comemorações populares estendem-se um pouco por todo o território nacional. Em Lisboa, realizar-se-á o desfile do Marquês de Pombal aos Restauradores pela avenida com o nome de uma maiores conquistas de Abril, a Liberdade! Lá estaremos!

A luta pela Regulamentação do Suplemento de Risco, Insalubridade e Penosidade (RIP)

Promovida por STML e STAL, realiza-se a 20 de Março uma jornada de luta nacional da regulamentação e actualização do suplemento de Risco, Insalubridade e Penosidade (RIP).

Na realidade das freguesias de Lisboa, muitos são os trabalhadores que apesar de desempenharem as mesmas funções, são tratados de forma desigual, nomeadamente na actividade da higiene urbana. Para muitos executivos de junta, parecem existir cantoneiros de primeira e outros de segunda. É esta realidade que queremos transformar, indo de encontro ao reivindicado há largos anos por sindicato e trabalhadores.

Neste sentido, impõe-se mais do que nunca a regulamentação do RIP, procedendo à respectiva actualização para quem já o de-

têm, mas também alargando a sua atribuição a outros sectores profissionais em que os trabalhadores, pela actividade exercida, isto é, em condições de risco, insalubridade ou penosidade, justificam sem margem para qualquer dúvida este suplemento, em igualdade de circunstâncias e com equidade de tratamento. Trata-se de uma questão de elementar justiça!

O Governo tem a responsabilidade e a obrigação de uma vez por todas, por termo a uma inércia que dura há demasiado tempo com evidentes prejuízos para os trabalhadores do município de Lisboa, câmara e juntas de freguesia.

Trata-se, em suma, de uma matéria do interesse de todos os trabalhadores das várias administrações públicas que de norte a sul do país, assumem funções que se enquadram e integram o âmbito de atribuição do RIP.

O STML subscreve o pré-aviso de greve do STAL para este dia.



Os debates temáticos promovidos pelo STML

O STML, continuando os encontros sobre o lema “Formação profissional um dever e um direito dos trabalhadores”, e como pano de fundo a questão se “A formação profissional contribuirá para uma melhor avaliação”, prosseguiu este périplo de encontros, que uma vez mais traduzem a insatisfação geral dos trabalhadores, quanto à sua valorização, motivação e realização profissional.

Na realidade, à questão acima formulada, infelizmente, todos os participantes são unânimes na sua resposta: É que NÃO! A formação tem um peso quase nulo, quando se fala na avaliação de desempenho, entenda-se SIADAP, sendo a sua contribuição e valorização displicente no conjunto dos itens avaliativos.

Em boa verdade, tal facto não é de estranhar; conhecedores como somos da filosofia subjacente ao método avaliativo e sobretudo aos seus objectivos (em que os de natureza económica são primordiais), não poderíamos esperar que a formação fosse um factor relevante, nos itens que compõem esse mesmo processo.

A farsa do SIADAP, impõe (!) que não se valorize o que é valorizável, que se restrinja o que não deve ser restringido, que se torne injusto o que deveria ser justo e não se respeite o que deveria ser respeitável: a dignidade de todos os trabalhadores.

Como já se disse, a formação é algo que nas organizações modernas, e por seu turno nas sociedades, se encara como um verdadeiro motor para o desenvolvimento sustentado, em que cada cidadão e trabalhador sente-se como parte do todo, útil e compensado, e não como algo descartável, tantas vezes destruído por comparação com que qualquer peça de uma máquina, sistema financeiro ou interesses políticos vigentes.

A incongruência entre o que amiudadamente e de forma reiterada ouvimos dos que nos governam, sobre a pretensa importância da formação de base e profissional, que os mesmos a elas atribuem, e a sua prática continuada de desvalorização profissional, precaridade laboral, desmotivação funcional, incentivo aos baixos salários e ao seu congelamento, são exemplos do que deve provocar uma inquietude, que a todos nós trabalhadores e cidadãos nos deve unir, para dizermos BASTA!

Foi esta a ideia que numa palavra, saiu dos encontros realizados e que abrangeram os trabalhadores na DSHS; Olivais 2; UIT Norte; UIT Ocidental; UIT Oriental; UIT Centro e UIT Centro Histórico. Mas, mais que a ideia, é a mesma ser um grito, umas vezes, mais efusivo, outras tantas, mais envergonhado, todas as vezes, frustrado e desesperado, representativo do desalento, da incompreensão e da injustiça com que os trabalhadores da função da pública têm sido tratados.

O STML continuará a promover este tipo de encontros, subordinados a este e outros temas, certo que só unindo vozes e vontades dos trabalhadores da CML, Juntas de Freguesia e Empresas Municipais, podemos, em primeiro lugar, exigir junto das mesmas, que as preocupações dos seus trabalhadores tenham uma resposta consentânea com a responsabilidade que estas Entidades possuem. Em segundo lugar, participar com o nosso peso relativo conjuntamente com outros Sindicatos, na exigência junto de outros órgãos do poder, de medidas que possibilitem de vez, a construção de um país, mais justo, menos incoerente, mais respeitador, menos desvalorizado e mais Humano.

ADSE – Conhecer o sistema para melhor o defender!

A ADSE faz parte do Estatuto Laboral dos trabalhadores das Administrações Públicas. Inversamente ao que acontece em várias empresas e sectores, onde o empregador tem responsabilidades no financiamento (no caso da banca, esta contribui com cerca de 5% do valor dos salários para o SAMS), na ADSE isso não acontece.

O Orçamento do Estado (OE) não transfere qualquer importância para a ADSE. Apenas as Autarquias ainda transferem uma pequena importância. São fundamentalmente os descontos feitos nos salários dos trabalhadores e nas pensões dos aposentados que financiam a ADSE. Em 2018, os trabalhadores e os aposentados da Função Pública (FP) descontaram para a ADSE 592 milhões de euros.

Portanto, os trabalhadores e os aposentados da FP pagam impostos como qualquer português (que financia o SNS). Para além disso, descontam para a ADSE 3,5% dos seus salários e pensões, sem qualquer transferência do OE.

Ao contrário de um seguro de saúde, em que todos pagam incluindo os familiares, na ADSE, 40 em cada 100 beneficiários não descontam, mas têm os mesmos direitos – são os familiares e os isentos que em 2017 eram 379.153 indivíduos.

O que distingue a ADSE de um seguro de saúde?

1. Num seguro de saúde todos pagam uma importância chamada prémio, incluindo os familiares (por ex. os filhos). Na ADSE, os familiares (325.753 em 2017), e os isentos (53.400 em 2017 com pensão inferior ao SMN), não pagam nada, mas têm os mesmos direitos.
2. Num seguro de saúde os valores dos prémios em euros aumentam com idade; na ADSE o valor do desconto diminui aquando da aposentação do trabalhador, porque a pensão é inferior ao salário (cerca de 70%) e a taxa de desconto – 3,5%, é sempre a mesma. Nessa altura a despesa com saúde sobe mais devido ao aumento da idade.
3. Num seguro de saúde há limite de despesa anual (plafond) por beneficiário, e logo que é atingido, o seguro não paga mais nada, expulsa-os para o SNS. Na ADSE isso não acontece, há beneficiários com custos de saúde superior a 100.000€/ano e a sua contribuição para a ADSE não aumenta por isso.
4. Num seguro de saúde, os co-pagamentos – o que beneficiário paga quando utiliza um serviço de saúde (ida ao Hospital), são o dobro ou o triplo dos co-pagamentos na ADSE (ex.: uma consulta no regime convencionado na ADSE, o beneficiário paga 3,99€, num seguro paga 15€, ou seja, 3,8 vezes mais).

Das receitas totais da ADSE, 93% tem origem nos descontos efectuados pelos trabalhadores e aposentados da FP. Entre 2012 e 2017, subiu de 48,6% para 92,8%. Em 2018, até Novembro, atingiu os 93,1%.

A captura da ADSE pelos grandes grupos privados da saúde...

No período 2015 a 2018, os 5 maiores grupos privados de saúde (Luz, José Mello Saúde, Lusiadas, Trofa e Grupo Hospitais Privados do Algarve) facturaram à ADSE 878,8 milhões de euros, representando 58,3% da despesa total que a ADSE teve neste período com o Regime Convencionado.

Uma ‘captura’ que os ajudou a eliminar, muitas vezes pela aquisição, pequenos e médios prestadores, diminuindo a concorrência e aumentando o seu poder sobre a ADSE, ameaçando os seus beneficiários com a suspensão das convenções.

É urgente alterar esta situação! É necessário assinar novas convenções com pequenos e médios prestadores privados, tornando mais fácil o acesso a cuidados de saúde, nomeadamente fora dos grandes centros urbanos onde a oferta é menor.

Sete medidas para a continuidade e sustentabilidade da ADSE

1. Alargar a ADSE aos trabalhadores da Função Pública com Contrato Individual de Trabalho.
2. Executar com firmeza e atempadamente as “regularizações” (corte do facturado a mais pelos prestadores) não só de 2015 e 2016 (38 milhões € pagos a mais) mas também as de 2017 e 2018.
3. Cumprir o Decreto de Execução Orçamental/2018, que obriga a ADSE a acabar com códigos abertos, fixando preços máximos nos procedimentos cirúrgicos.
4. Assinar mais convenções com outros prestadores para tornar o acesso mais fácil a todos os beneficiários e eliminar a captura da ADSE pelos grupos privados.
5. Combater a fraude e o consumo desnecessário promovido pelos prestadores para facturarem mais e obterem maiores lucros.
6. Combater a governamentalização da ADSE e o seu estrangulamento pelo governo através de cortes e cativações brutais e arbitrarias.
7. Acabar com a situação de centenas de beneficiários estarem em falsos internamentos médico-cirúrgicos (alguns há vários anos), pelos quais a ADSE é obrigada a pagar cerca de 6.000€/mês quando o que necessitam é de cuidados continuados em que a Segurança Social paga cerca de 1/3 daquele valor.

Eugénio Rosa, economista



Solidariedade com a Venezuela Bolivariana! Em defesa da Paz!

A 22 de fevereiro realizou-se na Voz do Operário uma iniciativa de solidariedade com a Venezuela! O salão encheu-se de democratas, defensores da paz e da soberania dos povos numa forte participação que apelou à paz e à solidariedade com a Venezuela e o seu povo.

Com a participação de dezenas de organizações portuguesas, e intervenções da CGTP-IN e do Conselho Português para a Paz e Cooperação, assim como da embaixadora de Cuba e o embaixador da Venezuela, a iniciativa teve igualmente um forte pendor cultural com a actuação de vários artistas solidários com o processo Bolivariano.

Durante o acto político-cultural foi denunciado o golpe em curso, planeado pelos EUA e que resultou na autoproclamação de Guaidó, que não é mais que um fantoche da administração Trump. Foram ainda denunciadas as acções de desestabilização, ingerência e agressão à Venezuela, com o objectivo de atacar a soberania do povo Venezuelano e saquear as suas riquezas.

A provocação montada em torno da dita “ajuda humanitária”, como meio para encobrir e promover a ingerência e agressão militar foi também desmontada. Basta ver que a campanha da chamada “ajuda humanitária” não conta com o apoio da ONU, nem de organizações de ajuda humanitária como a Cruz Vermelha, que aliás se colocou contra o uso da sua imagem neste processo. Além disso, não se pode acreditar que os EUA,

que impõem sanções, embargos e um bloqueio económico à Venezuela, causando prejuízos na ordem dos 350 mil milhões de dólares, queiram agora oferecer ajuda humanitária que não chega a 1% do valor roubado aos Venezuelanos.

Os problemas que o povo Venezuelano tem sofrido são resultado destas mesmas sanções, embargos e bloqueio, o que foi largamente denunciado na iniciativa, assim como o papel conivente que vários países europeus têm assumido. Também Portugal, ao arrepio do Direito Internacional e da Constituição da República Portuguesa, tem colocado em causa os interesses da numerosa comunidade portuguesa na Venezuela.

A defesa da paz deve continuar a mobilizar todos quantos defendem o direito de um povo decidir e continuar o seu processo de progresso social, que retirou milhões da pobreza, que permitiu que mais de 70% da população pobre na Venezuela tivesse acesso à saúde, que deu acesso à educação a milhões de Venezuelanos, erradicando o analfabetismo, facto reconhecido pela UNESCO. Um processo que trouxe o acesso a direitos sociais e laborais a milhões de trabalhadores e que garantiu o controlo público de sectores essenciais como o petróleo.

Nesta iniciativa, ficou bem claro que a Venezuela continua a contar com a solidariedade do povo Português, no caminho que trilhou e no exemplo que constitui para quem quer um mundo de paz, desenvolvimento e justiça social.



Parlamento Europeu

ELEIÇÕES
EUROPEIAS

23-26 maio 2019

#eleicoeseuropeias2019

A importância do voto nas Europeias de Maio

Tradicionalmente, em Portugal e nos restantes Estados-membros da União Europeia (UE), o acto eleitoral dos representantes nacionais ao Parlamento Europeu é aquele que regista um maior nível de abstenção. Um sintoma sério acerca da compreensível descrença dos eleitores no papel do projecto europeu congeminado nos centros de poder de Bruxelas. Mas, em nome de uma Europa dos trabalhadores e dos povos, o sufrágio do próximo mês de Maio reveste-se de enorme importância.

Actualmente, nos estados-membros da União Europeia, os trabalhadores são crescentemente confrontados com a precariedade no trabalho, com níveis preocupantes de desigualdade, com a pobreza, com os ataques aos salários, às pensões e aos seus direitos elementares e constitucionalmente consignados. Durante esta década, verificou-se um pouco por toda a Europa, a migração económica forçada, o acesso cada vez mais caro e difícil à educação, à saúde e à habitação. Uma realidade que reflecte opções políticas de cariz neoliberal de intensificação da exploração e de empobrecimento promovidas pelos órgãos decisores da UE, caracterizados pela sua natureza antidemocrática e centralizada.

Ao contrário da prosperidade prometida, por toda a UE crescem os números de desempregados, de sem-abrigo e de pobres. Numa espiral sem paralelo, privatizam-se serviços e empresas públicas e transformam-se em dívida pública, a ser arcada pelos trabalhadores, as perdas da especulação financeira encabeçada pelos bancos privados.

Em alguns países, crescem os ataques às liberdades democráticas, incluindo os direitos sindicais. Veja-se o que sucede em países como a Itália ou a Hungria, onde a extrema-direita já integra governos e instala o discurso do ódio racista, da xenofobia, do sexismo e da homofobia.

São sombrios estes tempos “europeus” em que triunfa o militarismo, em que as políticas ambientais são subordinadas aos ditames do mercado, em que os povos não se reconhecem devido à vampirização das soberanias e à ultrapassagem dos legítimos interesses dos cidadãos. Esta é uma Europa refém do grande capital e de interesses de poderosas corporações. Uma Europa que não serve os trabalhadores e os povos.

Por tudo isto, e muito mais, as próximas eleições para o Parlamento Europeu, em Maio, representam uma significativa oportunidade para afirmar a luta pelo presente e futuro dos países e do próprio continente. No combate ao neoliberalismo e ao crescimento da extrema direita, o voto de cada um de nós tem de significar uma ruptura em prol daqueles que produzem a riqueza e fazem mover a economia, ou seja, os trabalhadores. Uma Europa que assegure emprego com qualidade e direitos, que reponha e promova as conquistas e direitos sociais, que defenda e promova os serviços públicos, que garanta o direito à educação e ao trabalho para a jovem geração e níveis de vida dignos para os idosos e grupos sociais vulneráveis, que reconstrua e alargue as infraestruturas sociais que proporcionam apoio às famílias, às crianças, às pessoas com deficiência. Uma Europa de progresso económico e social, que se torne ecologicamente sustentável e que promova uma convergência real e crescente entre os diferentes países. Uma Europa de paz e cooperação, que rejeite a ingerência externa e o imperialismo. Uma Europa de liberdade e de respeito pelas soberanias.

A 26 de maio, será tempo de assumir esta rutura com a política de direita e dar expressão e conteúdo à luta por um outro rumo para a Europa.