



trabalhadores do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 176 / JULHO-AGOSTO 2016 / WWW.STML.PT



NESTE NÚMERO

- 2 **Editorial**
- 3 **Comissão da Limpeza Urbana – dos problemas que marcam o nosso dia-a-dia**
- 4 **No RSB comemoramos 25 anos da conquista do Direito à informação e associação sindical**
- 5 **Reunião do STML/Bombeiros com o Secretário de Estado da Administração Interna**
- 6 **BREVES**
- 10 **STML reúne com a Câmara Municipal de Lisboa**
- 12 **É vital inverter o desinvestimento nas Oficinas Municipais e na Limpeza Urbana**
- 13 **Sobre a transferência de serviços para o Edifício Entreposto**
- 14 **18 de Junho: milhares na rua em defesa da Escola Pública**
- 15 **O que se exige é uma política que valorize os salários**
- 16 **VII Conferência da Interjovem/CGTP-IN Distrital de Lisboa**
- 16 **Manual de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais**
- 17 **Da urgência do combate à precaridade**
- 18 **Espaço dos Aposentados**
- 19 **A Caixa Geral de Depósitos (CGD) é de todos nós**
- 20 **BREXIT: um NÃO à austeridade que marca o atual capitalismo neoliberal da UE**



EDITORIAL

Concluimos a primeira metade do ano com a materialização de facto de importantes reivindicações dos trabalhadores da administração pública. Exemplo disso mesmo foi a **promulgação do diploma das 35 horas**, revogando automaticamente a lei das 40 horas que o governo da direita impôs na anterior legislatura. **A luta – prolongada, intensa e dura –, produziu resultados visíveis, demonstrando que baixar os braços nunca foi e nunca será a solução aos nossos anseios.**

Porém, muito caminho falta ainda trilhar, principalmente no campo da valorização dos salários, do descongelamento das carreiras ou na atualização dos complementos remuneratórios. Não esqueçamos por outro lado, a proposta do Governo PS, agora em discussão pública, sobre um possível modelo de gestão da ADSE, que envolve de forma mais ou menos explícita, a privatização deste subsistema que é financiado em exclusivo pelos funcionários públicos. Temos assim, muita 'luta' para decidir, realizar e aprofundar.

Na cidade de Lisboa valorizamos a assinatura do ACEP com as Juntas de Freguesia da Penha de França e de Marvila, não tanto pelas 35 horas, agora consagradas em Lei, mas pelos direitos que ficam salvaguardados aos trabalhadores. **Destacamos também o processo negocial iniciado em sete freguesias** motivado pela entrega dos correspondentes cadernos reivindicativos. O objetivo passará por abranger, obviamente, todas as Juntas da cidade.

Na Câmara Municipal, o Sindicato tem acompanhado de perto todos os processos de mudança de instalações, nomeadamente a realocação de importantes serviços e respetivos trabalhadores nos Olivais (Edifício Entreposto). Respeitar e garantir o disposto legalmente em termos de condições de saúde e segurança no trabalho, será sempre a nossa principal preocupação.

É contudo neste campo de importância maior na vida de quem trabalha, que os problemas se avolumam, observando-se aqui uma passividade dos responsáveis políticos da autarquia que nos deve merecer fortes críticas. Casos conhecidos como no Julgado de Paz ou no Edifício da Rua Alexandre Herculano, entre outros, continuam à espera de respostas concretas face ao que por diversas vezes já foi identificado e transmitido.

Se a cidade está em obras um pouco por tudo o que é sítio, custa-nos acreditar que no meio desta azáfama antecipada de pré-eleitoralismo evidente, seja secundarizada a melhoria das condições de trabalho dos muitos que de facto corporizam a imagem da autarquia perante lisboetas e todos aqueles que visitam a nossa cidade.

Na realidade das empresas municipais, interrogámo-nos sobre o processo de reorganização que decorreu na EGEAC, sempre à margem de trabalhadores e sindicato. Daí não termos estranhado os resultados obtidos que, a não serem invertidos, poderão alimentar num futuro próximo novos e complexos problemas. Na GEBALIS, preparamo-nos para iniciar o processo negocial em torno do Acordo de Empresa, já tendo recebido do respetivo Conselho de Administração uma contraproposta face ao documento discutido e aprovado no seio dos trabalhadores.

Para quem vai de férias, o STML deseja um bom retemperar de energias, sabendo que no regresso muitos assuntos nos deverão motivar a uma participação mais ativa na vida que a todos diz respeito. Porque é esta realidade, e não outra, em que trabalhamos, sofremos e lutamos. É assim indispensável a responsabilização, a confiança e a força de todos!



trabalhadores do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO N.º 176 / JULHO-AGOSTO 2016

WWW.STML.PT

Diretor Vítor Reis **Corpo Redatorial** Luís Dias, Nuno Almeida, Tiago Lopes, José Malhadas, Henrique Bastos

Propriedade

Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa (STML)

Administração e Redação

Rua de São Lázaro, 66 – 1.º Direito, 1150-333 LISBOA

Telefones 218 885 430/5/8

Periodicidade Bimestral

Distribuição Gratuita aos Sócios do Sindicato

Tiragem 4.000 exemplares

Número de Identificação Fiscal 500 850 194

Depósito Legal 17.274/87

Este boletim está escrito com as regras do novo Acordo Ortográfico

PROTOSCOLS 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

Macif Portugal, Companhia de Seguros

Millenium BCP

TURISMO

Campiférias

Fpalmela – Aldeamento Turístico de Palmela

Viagens Falcon

TELECOMUNICAÇÕES

NOS

Vodafone

OUTROS

Cartão BP Plus

Escola de Condução ENAL

Lancaster College – Escola de Línguas

Mind Project

Teatro da Cornucópia



Comissão da Limpeza Urbana – dos problemas que marcam o nosso dia-a-dia...

Chegados a meio do ano, constatámos que as preocupações do STML continuam sem resolução, tendo-se agravando inclusive em algumas situações, agora que os meses quentes se impõem.

Com o início das Festas da Cidade, é indesmentível e notória a falta de meios humanos e mecânicos que tantas vezes referimos junto do Executivo Municipal e que até agora ficou muito aquém do que pode e deve fazer na resolução deste problema.

Observa-se por exemplo, ao abandono forçado, parcial ou total, de alguns circuitos de remoção. Paralelamente, enquanto causa e consequência, crescem as constantes deficiências no serviço inerente às viaturas de apoio, muitas vezes paralisadas porque os trabalhadores que as deveriam constituir, foram colmatar outras necessidades de trabalho, que passam geralmente por 'tapar buracos' em equipas cujos circuitos de remoção não podem ser deixados para trás. Na origem de ambos os problemas, porque profundamente interrelacionados, a já referida e evidente falta de pessoal.

Assiste-se de facto a um problema que não pode ser desvalorizado e que tem provocado uma inadmissível sobrecarga de trabalho, aumentando o risco de acidentes cujas repercussões para a integridade física dos trabalhadores pode, em alguns casos, revelar uma natureza dramática.

Como se não bastasse, as alterações entretanto levados a cabo na redefinição dos circuitos de remoção, tiveram como consequência o aumento exagerado da sua extensão geográfica. Tornou-se prática, por exemplo, a eliminação de alguns circuitos com a sua inclusão noutros (os apelidados "2 em 1").

Outra situação que não podemos deixar de referir, são os transbordos por que passam os trabalhadores que asseguram o trabalho aos domingos – durante o dia e na noite de domingo para segunda-feira. Problemas que os impedem de gozar a merecida folga semanal, e assim as vão acumulando pelo gasto e famigerado argumento da "necessidade de serviço". Chegam a trabalhar, muitos deles, cerca de 15 dias seguidos, com pouco tempo portanto para a sua vida pessoal e familiar.

Numa outra dimensão, temos constatado o desrespeito pelos direitos dos trabalhadores que foram transferidos para as Juntas de Freguesia, face ao que foram os compromissos assumidos pelo então Presidente da CML António Costa.

Relembramos a Proposta nº 916/2013, aprovada na Assembleia Municipal em Janeiro de 2014. Um dos seus pontos principais afirma que "é o trabalhador a ter direito de opção pela utilização em condições idênticas aos trabalhadores que permanecem na CML", nomeadamente:

- Dos serviços de medicina de trabalho;
- Dos serviços de higiene e segurança no trabalho;
- Da rede de refeitórios;
- Da rede de unidades de educação da CML.

Outra matéria salvaguardada, pelo menos em teoria, foi a participação nos cursos que viessem a integrar o Plano de Formação da CML, destacando as ações específicas à medida das necessidades das Juntas. Desconhecemos quem já os tenha frequentado.

Muitos outros Direitos ficaram garantidos nesta Deliberação, contudo tem sido a luta diária dos trabalhadores o melhor caminho na sua defesa.

Por último, concluímos com a referência a uma das consequências mais perniciosas da falta de pessoal. A contratação a recibos-verdes, tanto na CML como na maioria das Juntas de Freguesia, generalizado a níveis inéditos na cidade o cancro da precariedade. Consideramos que é uma obrigação política de quem recorre num primeiro momento a esta forma de contratação, promover a abertura imediata de concursos públicos para a regularização do vínculo laboral dos trabalhadores precários.

Não é aceitável a existência de contratos de 40 a 46 horas semanais, entre muitos outros atropelos de quem se encontra mergulhado numa constante insegurança em relação ao seu futuro.

A Comissão da Limpeza Urbana repudia a precariedade no município de Lisboa e tudo o que lhe está associada, defendendo que a cada posto de trabalho permanente corresponda a um vínculo efetivo.



No RSB comemoramos 25 anos da conquista do Direito à informação e associação sindical!

Já se passaram 25 anos desde que foi legalmente autorizado o sindicalismo no Regimento de Sapadores Bombeiros. O que alguns dão agora como garantido, deu na realidade muito trabalho e preocupações aos Bombeiros na década de 80 do século passado.

Os Bombeiros estiveram durante muitos anos submetidos às regras da disciplina militar, com regulamento próprio, designado por *Regulamento de Disciplina do Batalhão de Sapadores Bombeiros*, que não era nada mais que uma reprodução do *Regulamento de Disciplina Militar (RDM)*.

Foi em meados da década de 80, praticamente uma década depois da Revolução de Abril, que alguns Bombeiros cansados da repressão que se vivia no RSB e de verem sonogados os seus direitos, liberdades e garantias, apelaram junto do STML para que intercedesse junto das entidades competentes, desde logo a CML, enquanto entidade empregadora, mas também junto do então Governo do país.

À época, o entendimento do Executivo Camarário era que o Estatuto Sindical da Função Pública, não se aplicava aos Sapadores Bombeiros, pelo que estavam proibidos de se filiarem e de participarem em ações de carácter sindical visto serem *uma força militarizada*.

Apesar da repressão e perseguição exercida pelo Comando do Regimento, com a anuência do próprio Executivo Camarário, alguns Bombeiros com o apoio do STML conseguiram sindicalizar-se. Uma situação que provocou no imediato o levantamento de processos disciplinares, listas negras e até despedimentos. Entrámos, porque forçados, na realidade das atividades sindicais clandestinas.

Só em 1989 é que a entidade empregadora, a CML, aprovou o Direito dos Bombeiros à sindicalização. Nesta data, o STML encentou conversações com o Governo para que fosse produzida legislação específica para a carreira do Sapador Bombeiro.

É em 1991 que finalmente o Executivo Camarário permite que seja efetuado no recibo de vencimento o desconto do valor da quotização sindical. É também permitido a realização de plenários sindicais. Segue-se a publicação do *Regime Jurídico dos Corpos de Bombeiros Profissionais* (em 1992) e o *Estatuto Remuneratório* (em 1993), materializando de facto àquela que foi a grande mudança nesta atividade profissional. A partir deste momento, os Bombeiros passam a estar abrangidos pela Lei Geral dos Funcionários da Administração Pública.

Minimizar a importância do sindicalismo é em primeiro lugar desconhecer a nossa história recente. É também desvalorizar as lutas e os sacrifícios feitos por alguns camaradas em prol de todos nós. É graças a esses Bombeiros que hoje temos dentro do STML, o Departamento de Bombeiros. Desde a sua criação, em 1992, tem participado em todos os processos de negociação com a autarquia e com o governo.

É junto do STML que os Bombeiros vêm encontrando eco às suas justas e legítimas pretensões! É por isso de toda a justiça afirmar que o Departamento de Bombeiros tem intervindo com permanente empenho na dignificação desta nobre profissão e dos seus profissionais, para que os direitos, liberdades e garantias, tantas vezes desrespeitados pelo poder político, não sejam esquecidos.

Se nos congratulamos com as *bodas de prata* de sindicalismo no RSB, associarmos a crescente sindicalização, sinónimo do reconhecimento do trabalho realizado pelo STML, nunca é demais apelar àquela minoria de indecisos que se sindicalizem, porque todos juntos temos mais força. Façamo-lo a pensar em todos os camaradas que há 25 anos, com inúmeros sacrifícios, nos deram esta possibilidade.

Parabéns a todos!



Reunião do STML/Bombeiros com o Secretário de Estado da Administração Interna

O STML e STAL reuniram com o SEAI no dia 30 de Junho, com o propósito de transmitir algumas das preocupações que afeta a realidade dos Bombeiros profissionais dependentes das Autarquias Locais. Como não podia deixar de ser e num plano mais concreto, foram abordados alguns dos problemas dos Bombeiros Sapadores de Lisboa. Neste sentido, apresentámos as seguintes propostas/reivindicações.

Descongelamento dos concursos de promoção

Sendo os Bombeiros profissionais uma força altamente hierarquizada, a inexistência de promoções coloca em causa o normal funcionamento do serviço, além da operacionalidade na prestação do socorro. Acrescem as justas expectativas dos trabalhadores, até agora defraudadas. O Sr. Secretario de Estado informou que irá encetar todos os esforços para que na Lei do Orçamento do Estado (para 2017) venha prevista a autorização para que as autarquias possam efetuar os concursos de promoção de acordo com as necessidades de cada Corpo de Bombeiros.

Discussão sobre a Legislação existente e específica para os Bombeiros

O SEAI irá propor várias alterações à legislação atual, nomeadamente à Lei nº65/2007 de 12 de Novembro (2ª alteração - enquadramento institucional e operacional da proteção civil no âmbito municipal); ao Decreto-Lei nº134/2006 de 25 de Julho (3ª alteração - definição do Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro) e à Lei nº27/2006 de 3 de Julho (3ª alteração na Lei de Bases da Proteção Civil). O STML irá analisar os conteúdos e objetivos concretos destas propostas do Governo, informando e discutindo com os Sapadores Bombeiros os caminhos que podem e devem ser valorizados face aos seus interesses e expectativas.

Regulamentação da Carreira

Considerado que o SEAI anunciou prévia e publicamente a intenção em proceder a uma nova regulamentação da carreira dos Bombeiros Sapadores Municipais, os sindicatos aproveitaram esta reunião para entregar a sua proposta sobre esta matéria.

Neste sentido, o SEAI comprometeu-se a agendar novas reuniões para discutir e negociar este assunto. Todavia, foi reforçado por ambos os sindicatos que não será aceite nenhuma medida que acarrete qualquer tipo de desvalorização na carreira de Bombeiros Sapador, valorizando já à partida a proposta do STML/STAL.

Reposição dos direitos de aposentação previstos no Decreto-Lei nº106/2002

O STML exigiu a revogação da legislação que prevê a retirada de qualquer percentagem de bonificação para efeitos de aposentação dos Bombeiros. Requeremos assim a aplicação de novo, do previsto no Dec. Lei nº106/2002 (25%).

Relembremos ainda o SEAI, que o Estatuto dos Bombeiros Profissionais preceitua, no seu Art.º 28, que o limite de idade para o exercício de funções não pode ultrapassar os 36 anos de serviço.

Assim, destes preceitos legais é possível observar que a carreira contributiva completa, é atingida para estes trabalhadores com 36 anos de pagamento de quotizações para o respetivo sistema previdencial. Aliás, o regime da carreira contributiva dos Bombeiros Profissionais, não foi objeto de alteração como o foram, por exemplo, outros regimes especiais diversos através do Dec. Lei nº 229/2005.

Considerando ainda que a Caixa Geral de Aposentações (CGA) tem estado a penalizar os Bombeiros aplicando o cálculo a 40 anos, situação ilegal que tem motivado por várias vezes a contestação do Sindicato, solicitámos ao SEAI que assumira as medidas necessárias à restituição da legalidade, além de repor o valor retirado indevidamente aos Bombeiros que entretanto se aposentaram.

Reafirmamos aqui, que o STML tudo fará para que este problema seja resolvido, se necessário recorrendo aos Tribunais. O Sr. Secretario de Estado afirmou total desconhecimento sobre esta matéria, comprometendo-se a intervir junto da CGA. Com o objetivo de reforçar a posição apresentada pelo STML, foi entregue um Parecer Jurídico sobre a interpretação ilegal da CGA.

BREVES

Dos eternos problemas do Edifício da Rua Alexandre Herculano...

Há vários anos que diversos problemas afetam os trabalhadores do Edifício Municipal da Rua Alexandre Herculano. À constatação de janelas totalmente inadequadas, aos tetos degradados, às avarias sistemáticas dos elevadores, aos equipamentos de ar-condicionado inexistentes ou ineficientes, ao mau estado das casas-de-banho, ao acondicionamento indevidos de contentores de lixo e, mais recentemente, às salas sobrelotadas, muito tem concorrido para a degradação das condições de trabalho dos mais de duzentos funcionários que neste local de trabalho se encontram.

Foi neste contexto que em Abril passado se decidiu em plenário promovido pelo STML a produção de um abaixo-assinado, o terceiro nos últimos 30 meses. Num curto espaço de tempo foi possível recolher mais de 230 assinaturas.

Não deixa de ser sintomático que neste mesmo período, tenham voltado a funcionar os elevadores avariados há largos meses. À margem das coincidências sempre construídas, veremos por quanto tempo se mantém este 'estado de graça'.

Certo é que os trabalhadores que subscreveram o abaixo-assinado exigiram uma vez mais respostas e soluções concretas aos seus problemas. Deixaram também bem claro a recusa por mais promessas vazias que em grande medida tem caracterizado a prática política dos responsáveis da autarquia dos últimos anos.

No dia 19 de Maio, em plenário realizado à porta do Edifício, constitui-se uma delegação que se deslocou aos Paços do Concelho para entregar ao Presidente da CML as reivindicações expressas por aproximadamente 90% dos trabalhadores da Rua Alexandre Herculano. Na ausência do Sr. Fernando Medina, coube ao Chefe de Gabinete do Presidente, Sr. Jorge Rato receber esta mesma delegação.

Sabemos que a 'pasta' referente ao Edifício da Rua Alexandre Herculano se encontra agora com o Vereador João Paulo Saraiya, já questionado pelo Sindicato sobre os prazos para a resolução efetiva dos problemas conhecidos na reunião realizada no passado dia 24 de Junho.

Na reunião com o Vereador dos Recursos Humanos e Finanças, fomos informados que está prevista uma nova visita de avaliação ao Edifício por parte dos técnicos do Departamento de Saúde, Higiene e Segurança (DSHS). Segundo parece, querem confirmar o que já foi possível constatar em 2013 (!?).

Pelo próprio Vereador, fomos também informados que o Edifício da Rua Alexandre Herculano se encontra incluído num plano mais vasto de alienação de património municipal. Neste momento, não está ainda formalizado qualquer procedimento administrativo-burocrático nesse sentido, mas a decisão política foi já assumida. Resta-nos saber para quando de facto a saída de serviços e trabalhadores e, já agora, onde e em que condições se pretende relocará-los?

O STML continuará a acompanhar este problema, não deixando porém de revelar alguma preocupação com a ligeireza com que este e outros assuntos, de importância e complexidade elevada, são tratados pelos responsáveis máximos da autarquia.

Na GEBALIS avança o processo negocial sobre o Acordo de Empresa.

No momento em que escrevemos este artigo, está previsto para 4 de Julho a primeira reunião entre os sindicatos – STML e STAL – e o Conselho de Administração (CA) da Gebalis para discussão do Acordo de Empresa (AE).

Depois da entrega da proposta de AE por ambos os sindicatos, construída em estreita cooperação com a Comissão de Trabalhadores (CT) e os trabalhadores da Gebalis, recebemos uma contra-proposta do CA, iniciando assim o respetivo processo negocial.

Relembramos a intenção dos trabalhadores desta Empresa Municipal em verem reflectidos no AE várias matérias sobre horários de trabalho, tabelas remuneratórias, estruturação de carreiras, progressões e promoções, condições de Saúde e Segurança no Trabalho e Formação Profissional, entre outros tópicos. Se em alguns casos há a necessidade de regulação, noutros procura-se o tratamento mais favorável para os trabalhadores.

Apesar do conhecimento que tanto os sindicatos como a CT têm da contraproposta do CA, não seria ético da nossa parte fazer qualquer comentário sobre o seu conteúdo, considerando que até ao momento não foi sequer iniciado o processo formal de reuniões de negociação.

É importante enfatizar que partimos para estas negociações com o objetivo claro de alcançar a celebração do AE, em moldes que correspondam, obviamente, às expectativas dos trabalhadores.

Da evolução das negociações daremos conta tanto à CT, como aos trabalhadores, a quem pertencerá sempre a decisão final. Quanto maior for o seu envolvimento, maiores serão as possibilidades de obter um AE mais favorável que responda de facto aos seus interesses e aspirações.

Que novo modelo organizacional para a EGEAC?

Um ano depois da sua tomada de posse, o Concelho de Administração (CA) da EGEAC decidiu apresentar um novo modelo organizacional, encomendado à empresa Leadership. A sua construção e apresentação formal, foram realizadas sem qualquer pedido de colaboração ou partilha de informação com o STML, o sindicato mais representativo da empresa.

Após várias solicitações do Sindicato, o CA acedeu finalmente ao agendamento de uma reunião para discutir esta matéria. Nesta reunião, 5 meses depois da anunciada remodelação, foi-nos comunicado que o atraso, senão mesmo estagnação da sua implementação, deveu-se essencialmente a condicionalismos que o CA desconhecia existirem.

O STML não estranhou a justificação, na medida em que se não consultaram todos os intervenientes, é natural que escapem informações supérfluas mas igualmente cruciais.

Desde então, já se passaram 6 meses e continuam sem se vislumbrar quaisquer alterações quer a nível estrutural nas unidades orgânicas, quer ao nível de processos. Questionados sobre a demora, informaram-nos que a inesperada saída de alguns quadros cruciais à empresa, condicionou o reajuste deste novo modelo organizacional.

Esta é uma demonstração inequívoca da importância dos trabalhadores nas organizações. Os trabalhadores não podem ser considerados como peças descartáveis.

Paralelamente aos avanços e recuos de quem age mais ou menos irrefletidamente, a EGEAC prepara-se para acolher no dia 1 de Julho mais equipamentos que deixarão de estar sob a alçada da CML, nomeadamente o Museu de Lisboa (núcleos Torreão Poente do Terreiro do Paço, Palácio Pimenta, Santo António, Núcleo Arqueológico da Casa dos Bicos e Teatro Romano), o Museu do Aljube, o Museu Bordalo Pinheiro, o Teatro Aberto, a Galeria da Mitra, o Projeto Africa.Cont e dois edifícios situados no Largo de Santos e na Avenida Calouste Gulbenkian.

Independentemente de uma futura e hipotética concretização de um novo modelo, reajustado à nova realidade da empresa, no imediato, a recepção destes novos equipamentos no seio da EGEAC far-se-á com o modelo actual, beliscado pela tentativa gozada de sua reconfiguração. Resta todavia saber, se a EGEAC está preparada para acumular a gestão destes novos equipamentos, considerando todas as incongruências até agora observadas. E que papel terão os trabalhadores em todo este processo?

STML celebra o ACEP com as Juntas de Freguesia da Penha de França e Marvila

O STML assinou o Acordo Coletivo de Empregador Público com a Penha de França a 4 de Maio e com Marvila a 22 de Junho.

Esta tem sido uma frente de trabalho prioritária para a Direção do STML, já que salvaguarda importantes direitos aos trabalhadores. Já não apenas pelas 35 horas semanais, consagradas finalmente em Lei, mas também a nível da organização do trabalho, no campo da saúde e segurança, no exercício de direitos sindicais ou na valorização da negociação coletiva.

Nalguns casos esta negociação tem sido difícil e demorada, mas a persistência do STML e a movimentação dos próprios trabalhadores em torno do seu ACEP, tem sido fundamental para alcançar o desejado compromisso.

Neste momento, apenas sete Juntas de Freguesia não celebraram o ACEP com o STML, nomeadamente Alcântara, Areeiro, Beato, Belém, Estrela, Santa Clara e Santo António.

Continuaremos a trabalhar para que este objetivo seja alcançado, sabendo à partida as dificuldades acrescidas nas Juntas do PSD. Será contudo a força dos trabalhadores quem determinará o resultado final de cada um destes processos, como aliás sempre foi.

Das reivindicações dos trabalhadores das Juntas de Freguesia.

Dando continuidade ao processo de discussão e conclusão dos cadernos reivindicativos correspondente à realidade laboral das Juntas de Freguesia, o STML apresentou formalmente (em Maio e Junho) aos executivos de Marvila, Santo António e Avenidas Novas os problemas que afetam os respetivos trabalhadores e que urge resolver.

Depois de Benfica, São Domingos de Benfica, Campolide e Olivais, somam-se mais três freguesias onde as reuniões de trabalho se irão suceder no tempo, procurando as respostas mais adequadas às reivindicações dos trabalhadores. Respeitar os seus direitos e melhorar as suas condições de trabalho, correspon-

dendo positivamente aos seus interesses e aspirações, contribui inegavelmente para a melhoria do serviço público a prestar junto das populações. É assim, também, do interesse dos respetivos executivos de freguesia, ouvir e negociar a forma de resolução face aos diversos problemas identificados.

Será nosso objetivo desenvolver este trabalho em todas as vinte e quatro freguesias. Nesse caminho nos encontramos.

Por outro lado, e das situações menos positivas que tem obrigado a um acompanhamento mais firme do Sindicato, denunciámos o que se passa em Campolide. Nesta freguesia, com dois postos de trabalho da limpeza urbana – Serafina e Campolide – tem sido imposto arbitrariamente pelo executivo a ‘rotatividade’ entre locais de trabalho, obrigando os trabalhadores a alterações de rotinas – pessoais, familiares e mesmo profissionais - que os prejudicam inegavelmente.

Se não bastasse, esta prática incorre em ilegalidade. Tratando-se de uma verdadeira mobilidade, não são respeitadas as regras que a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (nº35/2014) determina nesta matéria. Posição transmitida pelo STML à Junta de Freguesia, quer nas reuniões realizadas em Abril e Maio, quer por escrito em Junho passado.

Com esta postura firme, conseguimos travar os processos ilegais que procuravam deslocar sem qualquer fundamentação os respetivos Delegados Sindicais, afastando-os dos locais de trabalho onde foram democraticamente eleitos pelos colegas que legitimamente representam.

A posição do STML foi ainda reforçada pela vontade expressa da maioria dos trabalhadores através de um abaixo-assinado, posteriormente entregue em mão pelo Sindicato ao Presidente André Couto a 13 de Maio. Os problemas observados e as reivindicações apresentadas demonstraram uma ‘vontade’ até esse momento constantemente negada pelos dirigentes políticos da freguesia. No mínimo, ficou provado algum distanciamento entre o propagandeado pelo executivo e a realidade dos trabalhadores da limpeza urbana.

O STML reafirma que não baixará os braços na luta pela defesa dos direitos dos trabalhadores, quer desta Junta de Freguesia, quer de todas as outras onde decisões políticas incompreensíveis e lesivas aos seus interesses tentam prevalecer contra a sua vontade.

Piquenique do STML em Cabeço de Montachique

Realizou-se no passado dia 26 de Junho o piquenique anual do STML. Este convívio teve lugar no Parque Municipal do Cabeço de Montachique (Loures), repetindo assim o mesmo local que em 2015 tanto alegrou quem participou.

A Direção do STML agradece a presença de todos os associados, familiares e amigos que connosco quiseram aproveitar este dia de festa e descontração. Num ambiente de amizade e solidariedade, retemperámos forças para as lutas que inevitavelmente nos esperam, quer no plano do Município quer no plano mais geral.

Agradecemos ainda a todos que ajudaram à concretização desta iniciativa, em especial aos trabalhadores e responsáveis da CM de Loures, sem esquecer os motoristas da CM de Lisboa.

No próximo ano, esperamos voltar a criar condições para erguer um novo piquenique, ainda mais bonito, alegre e solidário.



Da Semana de Luta de 16 a 20 de Maio

Anunciada pelo Secretário-geral da CGTP-IN Arménio Carlos, por ocasião do 1º de Maio, ganhou vida e força a Semana Nacional de Ação e Luta, marcada para 16 a 20 de Maio.

Materializada por greves, concentrações e manifestações, lutou-se nos mais variados setores de atividade onde as reivindicações específicas dos respetivos trabalhadores, organizados nos seus sindicatos, saltaram do interior das empresas e locais de trabalho, para a praça pública.

Esta semana de luta, com expressão um pouco por todo o país, contribuiu para denunciar questões tão importantes como o aumento dos salários, a defesa da produção nacional e do emprego, o combate à precariedade, a contratação coletiva e a necessidade da revogação de normas gravosas do código do trabalho (caducidade e reintrodução do tratamento mais favorável), as privatizações, a defesa dos serviços públicos e das funções sociais do estado, as 35 horas de trabalho semanal para todos, a necessidade da reversão de medidas nas empresas públicas de transportes e o livre exercício de um conjunto de direitos laborais.

Em Lisboa e na realidade onde intervém o nosso Sindicato, saudamos a Manifestação dos Trabalhadores da Administração Local a 17 de Maio promovida pelo STAL e STML. Exigimos neste dia a valorização e dignificação dos salários e carreiras. Defendemos o poder local democrático e serviços públicos de qualidade. Também destacamos a 19 de Maio, a reunião de trabalhadores à porta do Edifício Municipal da Rua Alexandre Herculano, que procurou denunciar a falta de condições de trabalho. Inúmeros problemas que motivaram inclusive um abaixo-assinado.

A semana de luta convocada pela CGTP-IN, marcada indelutavelmente pelo protesto e denúncia contra e sobre problemas reais, foi um forte estímulo à continuação dos processos reivindicativos que de norte a sul do país envolvem milhares de trabalhadores na procura incansável pela resolução e melhoria das suas condições de trabalho e de vida. Este é o caminho!

Finalmente conquistadas as 35 Horas para toda a Administração Pública (AP)

A partir de 1 de Julho, a reposição das 35 horas é uma realidade na AP Central, Regional e Local.

É sem dúvida uma grande vitória de todos os trabalhadores da Administração Pública (AP), que nunca baixaram os braços na luta contra a lei do anterior governo PSD/CDS, que aumentou arbitrariamente a jornada de trabalho para 40 horas semanais, indo além inclusive do que consta no Código de Trabalho que determina que a carga horária semanal pode ir até 40 horas semanais (remetendo para a contratação colectiva a fixação dos limites temporais).

No Município de Lisboa, Câmara e Juntas de Freguesia, nunca foi aplicado o aumento da jornada de trabalho para 40 horas graças à celebração de Acordos Colectivos de Empregador Público (ACEP). Primeiro com a CML e depois com a maioria das JF, conseguimos garantir as 35 horas, sem adaptabilidade de horários nem bancos de horas.

No entanto não foi possível na AP Central fazer funcionar a negociação colectiva. Daí a importância da reposição das 35 horas como limite do tempo de trabalho semanal por via legislativa para todos os trabalhadores com o RCFT que, recorde-se, encetaram todas as formas de luta para que este objetivo fosse materializado de facto.

Há que continuar a luta para que as 35 horas, se aplique também aos trabalhadores com Contrato Individual de Trabalho (CIT) em organismos públicos. Uma realidade predominante no sector da Saúde onde o recurso a este tipo de contratos é recorrente.

Por último, o STML, no seio da CGTP-IN, juntar-se-á a todas as lutas dos trabalhadores do setor privado que legitimamente perseguem o objetivo das 35 horas como limite máximo para a jornada de trabalho semanal. A força e a coesão dos trabalhadores, do público ao privado, passa também pela concretização desta reivindicação mais do que justa!



O Governo não revoga a Lei da Requalificação e chama-lhe agora “valorização profissional”...

Teve lugar no Ministério das Finanças a 14 de Junho, uma reunião entre a Secretária de Estado da Administração e Emprego Público e a Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública.

A Secretária de Estado da Administração e Emprego Público (SEAEP) propôs fazer a apresentação da “revalorização profissional”, nova designação para o regime de requalificação que o governo quer alterar, publicando o “novo” diploma até ao fim do ano. Refere que se trata de um instrumento de gestão em caso de reorganização de serviços.

Este sistema assenta na formação profissional promovida pelo INA (ministrará a formação necessária por um período de 3 meses). Este instituto assume também a responsabilidade da colocação dos trabalhadores considerados excedentários noutros organismos com necessidade de pessoal.

Caso os trabalhadores entendam que esse período não é suficiente ou não queiram integrar nenhum dos postos de trabalho vagos, será ministrada uma formação adicional de 6 meses que pode incluir o aumento de habilitações literárias e ainda o recurso aos cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA). Durante este período não existirá qualquer redução salarial. Contudo, se entretanto a integração noutro posto de trabalho não se concretizar nesse período, haverá um corte salarial de 40%. Paralelamente, o trabalhador continuará a receber formação sem cessação de vínculo.

Nas situações de mobilidade, esta consolidar-se-á de imediato sem necessidade de autorização dos serviços. Na mobilidade territorial, desde que o trabalhador concorde em ocupar postos de trabalho a mais de 60 Km de distância, haverá lugar ao pagamento de todas as despesas daí decorrentes e um sistema de incentivos.

Relembramos que decorrente da aplicação da Lei da Requalificação (imposta pelo anterior governo), encontram-se nesta situação cerca de 500 trabalhadores, 300 dos quais estão a ser colocados nos Ministérios da Saúde, Educação e Segurança Social.

Nesta reunião, a Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública (FCSAP) apresentou um protesto pelo motivo do SEAEP ter disponibilizado a informação sobre as suas intenções à comunicação social, antes mesmo de reunir com os sindicatos. Constatamos assim que o processo que procura mascarar a figura da requalificação com outra denominação, encontra-se já numa fase avançada à margem dos trabalhadores.

Por outro lado, é espantoso que numa situação em que a AP se debate com inúmeros problemas, incluindo a gritante carência de pessoal, o governo esteja mais preocupado em criar leis que procuram no essencial colocar trabalhadores na “prateleira”. Consideramos que imprescindível é a revogação da Lei da Requalificação.

Quanto à vertente da formação profissional, defendemos que a mesma deve ter um carácter contínuo. Como tal, nunca deve estar limitada a cenários onde se vai construindo a saída do trabalhador, mais ou menos acelerada, da AP.

O que se exige é uma gestão competente dos recursos humanos da AP, assim como a admissão urgente de novos trabalhadores para os vários serviços onde as carências são gritantes e há muito conhecidas.

ADSE, a caminho da privatização?

O Governo PS decidiu sobre a ADSE, constituir uma Comissão que estudasse modelos de gestão do subsistema de saúde dos trabalhadores da AP. Desta Comissão saiu um relatório preliminar (neste momento em discussão pública). A sua principal proposta passa por criar uma associação mutualista de gestão privada, potencialmente por uma seguradora. Uma ideia que não aceitamos liminarmente!

A ADSE foi criada em 1963, sendo atualmente um Serviço Integrado do Ministério da Saúde, dotado de autonomia administrativa com a responsabilidade de gerir o sistema de proteção social dos trabalhadores da AP. Segundo a DGAEP, o número de inscritos na ADSE em Março de 2016 era 505.363.

A ADSE não é um seguro de saúde porque não só não preconiza o lucro como assenta na solidariedade interprofissional e intergeracional, sendo a contribuição de cada beneficiário proporcional ao seu rendimento, garantindo assim os mesmos direitos a todos. Desde 2011, a ADSE é financiada em exclusivo pelos descontos dos trabalhadores.

Não possui uma rede própria de serviços e não presta diretamente serviços de saúde. Recorre por isso às convenções e ao sistema de reembolsos, facilitando o acesso a serviços de saúde prestado essencialmente por entidades privadas que, entre 2010 a 2015, receberam 2.410,6 milhões de euros! A ADSE é de facto uma importante fonte de financiamento do sector privado da saúde.

São estas algumas razões que justificam os interesses privados pela ADSE, agora coadjuvados por uma Comissão que lhes quer entregar a sua gestão.

Se associarmos ainda a decisão política que excluiu desde o início deste processo os representantes dos trabalhadores, perceberemos as intenções que querem transformar a ADSE em mais um negócio, muito apetecido porque suportado e garantido pelos descontos que os trabalhadores fazem todos os meses.

A ADSE é, impreterivelmente, matéria de negociação com os sindicatos e não apenas matéria de sábios ou de discussão pública, simplesmente porque são os trabalhadores os seus únicos contribuintes e beneficiários.



STML reúne com a Câmara Municipal de Lisboa

A Direção do STML reuniu com o Vereador dos Recursos Humanos e Finanças no passado dia 24 de Junho, onde estiveram também presentes dirigentes da DMRH. De referir que esta reunião era há muito solicitada pelo Sindicato, considerando os vários assuntos que urge resolver. Pela complexidade e quantidade de problemas, impossível de desenvolver numa única reunião, será imprescindível, na ótica do Sindicato, preparar desde já uma calendarização de reuniões que, de forma regular e coerente, produzam os resultados que todos esperamos. Uma intenção que dependerá também da vontade política do atual executivo municipal.

Sobre a reunião realizada e por limitações de espaço do nosso Jornal, deixamos apenas 'nota' de alguns dos assuntos debatidos. Contudo, para quem estiver interessado, é possível conhecer a sua totalidade consultando a página da internet do Sindicato.

Assim,

1 No plano da mudança de serviços coadjuvado com as condições de Saúde e Segurança no Trabalho

- No edifício do Entreposto (ver texto da pág. 12).
- Sobre a loja em Telheiras onde estão instalados os Julgados de Paz, foi consensual que este espaço não tem condições para albergar estes serviços. Deste modo, a DMRH ficou de realizar uma visita ao local, além de equacionar uma alternativa à sua realocização.
- No Edifício da Rua Alexandre Herculano (ver texto da pág. 6).
- Sobre os serviços afetos à Proteção Civil, atualmente na Rua Cardeal Saraiva (Praça de Espanha) e na sequência da entrada de mais 200 agentes da Polícia Municipal, poderá equacionar-se a sua mudança para o edifício situado na Rua Lima Bastos.
- Foi proposto pelo Vereador uma visita conjunta com o Sindicato aos edifícios recentemente adquiridos na zona da Praça do Município. Este será, como já divulgado, um dos três polos de grande concentração de serviços da autarquia.

- Sublinhámos neste contexto, a necessidade em salvaguardarem a existência de um ou mais refeitórios na zona da baixa-pombalina e na zona ocidental. Preocupação que se prende com o encerramento do refeitório de Alcântara, ao qual se somará o da Boavista.
- Face à solicitação do Sindicato, a CML através da DMPO, irá fornecer o plano para a retirada de amianto dos locais de trabalho onde este material cancerígeno ainda persiste.

2 Sobre o Regimento de Sapadores Bombeiros (RSB)

- Foi-nos informado que através da DMRH, serão pagas em breve, as verbas relativas às diferenças das prevenções a eventos relativos aos meses de Agosto a Outubro de 2015.
- A partir de 1 Julho do corrente ano, o pagamento dos serviços de prevenção, serão feitos ao abrigo do regime fiscal de gratificados (IRS a 10%), respondendo a uma antiga reivindicação do STML.
- No contexto do reforço de trabalho extraordinário, a DMRH aguarda que o Comando do RSB apresente a respetiva planificação.
- O Vereador dos RH deu conhecimento da proposta que vai a Sessão de Câmara para a abertura do concurso de admissão para 50 Bombeiros Sapadores, com reserva de recrutamento de pelo menos mais 50. Será feita uma divulgação o mais abrangente possível, no sentido de atingir de facto os números agora propostos.

3 Em relação aos concursos de admissão em desenvolvimento

- Para Cantoneiro de Limpeza vai iniciar-se a fase de entrevistas, estando em prova 402 candidatos.
- Para Coveiro, existem 76 candidatos, iniciando-se agora a avaliação psicológica.
- Para Tratador-apanhador de animais, existem 99 candidatos, iniciando-se também agora a fase de avaliação psicológica.



- Quanto aos trabalhadores em prestação de serviço (CPS) que não passaram nas provas de avaliação psicotécnicas, a CML manterá os seus contratos.
- Ficou identificada a necessidade em abrir concursos de admissão, específicos para assistente operacional na área oficial (DRMM) e para eletricitistas (DEMIEM e DIP).
- O STML alertou uma vez mais para a necessidade em colmatar a enorme carência que se observa no contexto das cozinheiras.

4 Sobre os processos de mobilidade

- Foi-nos informado que existem mais de duzentos trabalhadores com processo de pedido de mobilidade intercarreiras. A DMRH referiu a análise de todas estas situações, ficando de transmitir uma informação mais detalhada, quando tiverem concluído a proposta de Mapa de Pessoal para 2017.
- A mobilidade intercategorias para Encarregado Geral Operacional e Encarregado Operacional na DLU e no DRMM, que o STML exigiu (embora a CML não tenha aceite os critérios por nós propostos para o processo de seleção), terá a sua efetivação em Julho. Aguardamos agora que este princípio se aplique nos Espaços Verdes, DMPO e na UCT.

5 Sobre outras questões

- Mais uma vez questionámos a não atribuição de Abono para falhas a trabalhadores que comprovadamente lidam com número em postos de cobrança identificados pela DMF, por não serem Assistentes Técnicos. Exemplo evidente é que sucede no Arquivo Municipal. Existem outras situações semelhantes mas resultado da demora da DMF em concluir os processos de identificação dos postos de cobrança.
- O STML propôs a atribuição aos trabalhadores do armazém do DRMM do suplemento de insalubridade, penosidade e risco (RIP). Pelo tipo de trabalho realizado, associado ao facto de circularem diariamente nas oficinas municipais, justifica-se a atribuição deste subsídio. A DMRH demonstrou total desconhecimento desta realidade, comprometendo-se porém à sua análise mais detalhada.

- Quanto ao pagamento de trabalho suplementar aos trabalhadores em situação de baixa por motivo de acidente no trabalho, reafirmamos uma vez mais que o pagamento deve ter como referência a média do trabalho extraordinário realizado regularmente durante os últimos 12 meses. Contudo, se o trabalhador antes do acidente incapacitante laborou menos do que esse tempo (12 meses), o cálculo deve ser feito com base no tempo efetivo de trabalho, independentemente de se tratar de um ou mais meses.

- Sobre a atribuição da avaliação (SIADAP) e a majoração dos dias de férias correspondentes prevista no ACEP celebrado com o STML, foi-nos garantido que todos os serviços já encerraram o processo, faltando apenas a homologação de algumas avaliações relevantes. Estão pois reunidas as condições para o gozo de dias de férias referido.

6 Realidade dos trabalhadores que transitaram para as Juntas de Freguesia

- Em relação à falta de avaliação em várias Juntas de Freguesia, a DMRH garante que facultaram a todas as JF a informação necessária, excetuando à JF do Beato.
- Sobre o acesso à Medicina no Trabalho por parte dos trabalhadores transferidos, o STML relembrou o compromisso assumido pelo então Presidente da CML, António Costa. O Vereador demonstrou disponibilidade em rever a posição da CML no campo do acompanhamento psicológico. Sobre este tema, apenas nove Juntas celebraram protocolo com a Câmara Municipal.
- O STML continuará a acompanhar os problemas que afetam os trabalhadores do município de Lisboa, esperando da CML a sua resolução através de respostas concretas e sérias.



É vital inverter o desinvestimento nas Oficinas Municipais e na Limpeza Urbana!

Um dos problemas principais que afecta um serviço essencial da CML, a Limpeza Urbana, é o estado da frota de recolha de resíduos sólidos. A falta de investimento ao longo de anos na sua renovação levou à situação de inoperacionalidade diária de um elevado número de viaturas, prejudicando o desempenho da atividade, além de colocar em risco, trabalhadores e transeuntes.

Consequência direta desta constatação, é o aumento do número de acidentes com alguma gravidade nos últimos meses. Relembramos que estes problemas há muito que tem sido denunciados por trabalhadores e Sindicato, sendo atualmente uma das nossas principais reivindicações.

É verdade que o executivo autárquico lançou recentemente um concurso para aquisição de várias viaturas, que tardam em chegar, levando ao desespero aqueles que diariamente tentam desempenhar em segurança e com qualidade a tarefa pela qual são responsáveis profissionalmente.

Das viaturas entretanto adquiridas, consideramos que são manifestamente insuficientes face à urgente renovação da frota. Assim, continuam em circulação viaturas com mais de 30 anos (!) que avariavam constantemente, passando mais tempo nas oficinas municipais do que a cumprir o seu papel nas ruas da cidade. Uma situação economicamente inviável. Acresce ainda, quando conseguem circular, a produção de níveis de ruído insuportáveis, deficiências no acondicionamento das cargas que transportam deixando demasiadas vezes cair resíduos orgânicos na via pública, tornando a jornada de trabalho penosa, insalubre e arriscada.

É pois urgente o lançamento de concursos para aquisição de mais viaturas de forma a recuperar os anos de desinvestimento, ainda mais agora que os lisboetas foram contemplados com o pagamento de uma taxa de resíduos...

O estado da frota de remoção tem reflexos negativos também nas oficinas do DRMM. Como já foi referido, há um elevado número de viaturas a recorrerem diariamente, a este serviço. Ora este sector, como outros na CML, debate-se com uma carência enorme de trabalhadores, principalmente na área operacional. O STML identificou há vários anos este problema, tendo vindo a reivindicar a admissão urgente de pessoal.

Devido à morosidade dos processos concursais, a CML tentou utilizar os concursos a decorrer, (para cantoneiros de limpeza, tratadores-apanhadores e coveiros), procurando seleccionar dos candidatos admitidos, aqueles que tivessem competências nas áreas oficiais. Através de contratos de prestações de serviço e enquanto os concursos não estão concluídos, procurou por esta via respostas ao problema de falta de operários especializados nas oficinas. Por este processo, foi possível recrutar 8 trabalhadores, número insuficiente face às carências identificadas.

Outro dos problemas que nos tem merecido fortes preocupações é a falta dum plano de formação contínua para estes trabalhadores. A evolução técnica das viaturas obriga a uma constante atualização de conhecimentos, que não está a ser feita de maneira alguma, degradando, por exclusiva responsabilidade da CML, a capacidade de resposta destes serviços.

Por último, e apesar dos graves problemas ainda por resolver, registamos a resolução de várias reivindicações, algumas já bem antigas como no caso da criação dum posto médico, na aquisição de fardamentos ou na tentativa da normalização dos stocks de peças.

Porém, não podemos deixar de criticar a sistemática prática de externalização na reparação de viaturas, que devia ser reduzida ao mínimo indispensável. Só a admissão de novos trabalhadores poderá inverter este cenário.



Sobre a transferência de serviços para o Edifício Entrepasto

No passado dia 25 de Maio o STML interveio na Sessão Pública de Câmara, com o intuito de se pronunciar sobre a transferência dos trabalhadores pertencentes aos serviços da DMEVAE, que se encontravam no complexo de Alcântara para o Edifício do Entrepasto.

Reafirmamos aí, a crítica sobre as opções de venda de património onde funcionam serviços municipais, sem atempadamente prevenir a sua realocação, preferencialmente em edifícios municipais.

Lamentamos a forma como a auscultação ao STML foi feita, pouco tempo antes da mudança se concretizar. O envolvimento dos trabalhadores destes serviços, aqueles que mais sofreram alterações na sua vida particular e profissional, foi também deficitário.

Depois da visita ao espaço, conhecer o projeto de alojamento no “novo” Edifício, o STML identificou as principais preocupações. Por um lado, temos uma exagerada concentração de postos de trabalho nas áreas previstas; dúvidas face às condições de luminosidade, qualidade do ar e condições de insonorização. Por outro, apreensão face à capacidade do refeitório do Complexo dos Olivais 2 e às condições de estacionamento.

O STML deixou claro que neste momento não se justifica a mudança dos trabalhadores que se encontram no Complexo da Boavista e na Cruz das Oliveiras. O terreno da Boavista ainda não foi alienado, não esquecendo que os trabalhadores da DMHU terão como destino as instalações dos Olivais 2.

Sublinhámos então que iríamos continuar a acompanhar com a máxima atenção o processo de reinstalação dos trabalhadores, exigindo o respeito pelas normas de Saúde e Segurança no Trabalho.

Assim, coerentes com esta linha de trabalho, os dirigentes do STML estiveram presentes desde o primeiro dia no processo de reinstalação dos trabalhadores no “novo” Edifício. Acompanhando a evolução das mudanças, procurou-se perceber os problemas que iam surgindo, registando-os para depois os transmitir aos dirigentes da autarquia.

Muitas foram as deficiências encontradas. Desde a qualidade e temperatura do ar, ao ruído excessivamente incomodativo, ao estado obsoleto de mobiliário de escritório e equipamento informático, à falta de telefones e armários para arquivo ou às más condições de WCs e Copas. Identificou-se também a falta de estores nas janelas exteriores e a ausência de teto falso numa das secções do edifício, assim como a inexistência de sinalização adequada face a alguns desníveis encontrados.

As visitas realizadas pelo STML foram realizadas em dias diferentes, tendo em conta a progressiva instalação dos trabalhadores. Durante as visitas, aproveitámos a presença das técnicas do DSHS com quem trocámos opiniões, colocámos questões e fizemos sugestões de acordo com o que ouvimos dos trabalhadores.

A informação recolhida pelo Sindicato, depois de sistematizada, foi entregue à Diretora Municipal dos RH a 24 de Junho, também presente na reunião que então se fez entre o STML e o Vereador João Paulo Saraiva.

Por intermédio da DMRH, interlocutora principal neste processo, tem chegado semanalmente ao Sindicato o ponto da situação sobre este processo de transferência, sinalizando as correções produzidas, muitas vezes em função da informação prestada atempadamente pelo Sindicato.

Continuaremos a acompanhar a evolução deste processo, principalmente na dimensão que obrigatoriamente exige o cumprimento de todas as normas de saúde e segurança no trabalho.



18 de Junho: milhares na rua em defesa da Escola Pública!

Foram de facto milhares de pessoas que de todo o país se concentraram no Marquês de Pombal deslocando-se depois para o Rossio em defesa da escola pública. Números que atingiram as 80 mil no que foi uma inequívoca demonstração de força em torno de uma das maiores conquistas de Abril, plasmada na Constituição da República Portuguesa.

O acesso à Educação gratuita e universal, só pode ser garantido pelo Estado que intervindo numa das suas funções sociais primordiais, deve ser o principal guardião da igualdade de oportunidades, permitindo que todos os portugueses, independentemente dos seus rendimentos, possam frequentar uma escola de qualidade nos seus vários patamares de formação.

Foi com estas premissas em mente que os milhares que se reuniram em Lisboa no passado dia 18 de Junho contestaram veementemente a prática política que nos últimos anos tem favorecido os interesses privados na área da educação, nomeadamente através dos famigerados contratos de associação.

É pertinente lembrar que entre 2001 e 2016, o ensino privado foi financiado pelo Orçamento de Estado em mais de 4.400 milhões de euros. Ou seja, dos nossos impostos saiu uma fatia considerável para o bolso de uns tantos capitalistas que exploram o negócio da educação.

Paralelamente, o já velho argumento da “liberdade de escolha”, tantas vezes apregoado por quem defende os contratos de associação do ensino privado, suportado todavia por todos, é desconstruído quando percebemos, por exemplo, que 87% dos alu-

nos com Necessidades Educativas Especiais se encontram nas escolas públicas.

Além do mais e seguindo o Relatório do Tribunal de Contas (31/2012), o custo médio por aluno no ensino privado é de 4.522 euros e no ensino público de 3.890 euros. Não esqueçamos que além do financiamento do Estado, os Colégios Privados recebem ainda verbas dos respetivos pais e ganham com a exploração desenfreada dos seus professores, demasiadas vezes mal pagos e ‘pau para toda a obra’ a nível de horários de trabalho. Estamos assim perante um negócio altamente lucrativo para estes colégios.

Foi contra estas ignomínias que se ergueu uma voz indesmentível e massiva! Segundo Mário Nogueira da FENFROF, o desfile de 18 de Junho contou com a participação de pais, alunos, professores, sindicalistas, políticos, reformados e ativistas de movimentos sociais, além de centenas de famílias, considerando que “Esta foi a maior manifestação de sempre em defesa da escola pública”.

Reafirmamos e continuaremos a reafirmar que a Escola Pública, sendo a escola de todos, deverá estar no centro das políticas públicas, merecendo o financiamento adequado face às exigências de uma resposta diversificada e de qualidade. Dever-se-á também acabar de uma vez por todas com a duplicação de despesas na Educação, pondo termo à contratualização de “serviços privados” em áreas onde há capacidade de resposta pública.

Defendemos uma Escola Pública de qualidade, democrática, para todos, inclusiva e gratuita!



Foto: © João Martinho 2013. Wikipédia.

O que se exige é uma política que valorize os salários!

Chegámos a meio do ano, mais de sete meses de governação PS e no campo das medidas que eram possíveis assumir no sentido de valorizar os salários dos trabalhadores da administração pública, nada, ou muito pouco, foi feito até agora.

Certo é que no plano mais geral dos rendimentos – reposição dos roubos salariais, eliminação da sobretaxa de IRS, entre outras medidas – houve uma evolução positiva face aos anos precedentes marcados pela desgovernação da direita (PSD/CDS). Contudo, no poder de compra dos portugueses, esta reposição teve efeitos bastante limitados, principalmente nos bolsos de um número muito significativo de trabalhadores da administração pública local, em especial das carreiras profissionais de assistentes técnicos e assistentes operacionais.

Sabemos que são nestas duas dimensões onde residem os mais baixos salários, os mesmos que não são atualizados há vários anos, apesar de a vida não ter parado de encarecer em quase todas as vertentes possíveis de imaginar.

Constatação que nos deve fazer refletir agora que entramos numa época de férias, estando os potenciais destinos ao seu gozo, existindo essa capacidade acrescente-se, sempre contrangidos pela maior ou menor capacidade económica de cada família e de cada um em particular. Sabemos que estamos todos mais otimistas em relação ao futuro, e temos razões para tal, mas interessa perceber que o mesmo não se constrói só porque o desejamos. É preciso, imprescindível até, que nos mobilizemos sempre que necessário nesse sentido.

Conquistar melhores salários, conjugando o alcance efetivo de outras medidas como o descongelamento das carreiras e a atua-

lização dos subsídios remuneratórios, incluindo a reposição do valor-hora do trabalho extraordinário (com referência a 2011), só será possível se todos contribuirmos, com a nossa capacidade coletiva organizada e participando em todas as lutas que se decidam realizar neste campo. E muitas foram já realizadas e muitas são necessárias fazer ainda.

A dualidade de critérios em termos de políticas salariais mantém ainda a marca que infelizmente e desgraçadamente têm sido a regra das últimas décadas no nosso país. Os vários desgovernos têm afirmado recorrentemente ao longo dos anos que não há condições financeiras para valorizar salários dos trabalhadores da administração pública, já de si extremamente baixos. Porém, têm sempre existido condições para financiar os desbaratos da banca privada, dos *swaps*, das parcerias público-privadas, dos juros escandalosos da dívida nacional ou dos crimes envolvendo as contas offshores, tema agora afastado da ribalta, não vá o povo questionar onde estão os correspondentes processos-crime.

Se temos dois pesos e duas medidas, sustentados em decisões arbitrárias sempre a favor do vento dos que ganham com as crises e as políticas de austeridade, faltar-nos-á perceber qual o peso e qual a medida que melhor serve os nossos interesses. E lutar por eles! Caso contrário, pouco ou nada nos servirá dizer que estamos otimistas em relação ao futuro. A realidade das inúmeras e pesadas contas ao fim do mês, lá estará para nos relembrar que continuamos na mesma pobreza que há anos nos atormenta o dia-a-dia e nos impede de ter uma vida plena e desafogada.

Até quando será assim? Será a pergunta que cada um deverá fazer a si mesmo.



SAÚDE HIGIENE SEGURANÇA

CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA

DIREÇÃO MUNICIPAL DE RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA



MANUAL DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

VII Conferência da Interjovem/ CGTP-IN Distrital de Lisboa

A Interjovem, enquanto organização específica da CGTP-IN, desenvolve a sua ação no quadro dos seus princípios e objetivos fundamentais de unidade, democracia, independência, solidariedade e do sindicalismo de classe e de massas.

A Interjovem/Lisboa é, neste contexto, o espaço necessário à discussão dos problemas da juventude objetivando a sua resolução.

Neste sentido, realizou-se a 20 de Maio, na sede do STAL, a VII Conferência da Interjovem/Lisboa, onde foi eleita a sua nova Direção.

Da discussão realizada pelos delegados à Conferência concluiu-se que se impõe o reforço e intensificação da luta organizada, que reflita a vontade, a força e a combatividade dos jovens trabalhadores, a partir das empresas e locais de trabalho, no seio do sindicato, trazendo à luta e sindicalizando cada vez mais jovens, desenvolvendo um trabalho específico para as suas questões, esclarecendo e mobilizando, independentemente dos seus vínculos ou situação profissional.

Foi ainda elaborada uma carta reivindicativa dos jovens trabalhadores que com um conjunto de exigências que passam pelo fim da exploração e da precariedade, pelos salários e carreiras dignos, pela redução de horários e o fim da sua desregulação, pelo direito à contratação coletiva, pelo emprego com direitos, pelo assegurar a proteção na maternidade e paternidade e por defender as funções sociais do Estado.

Salientamos o fato de na nova Direção da Interjovem/Lisboa terem sido eleitos dois Delegados Sindicais do STML, João Gaió e Tiago Salvado, reconhecendo-se assim a importância dos jovens trabalhadores do município de Lisboa no âmbito da luta no distrito e do trabalho desenvolvido pela área de jovens do STML.

Manual de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.

No dia 24 de Maio foi apresentado no Auditório dos Serviços Sociais da CML, no decurso do Seminário "Saúde ocupacional na Administração Pública: estratégias e práticas" organizado pela CML, o Manual de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.

Este Manual, que finalmente viu a luz do dia, era há muito reivindicado pelo STML. No essencial procura ser uma ferramenta útil e atual na informação e esclarecimento de todos aqueles que são os principais visados nesta temática, ou seja, os próprios trabalhadores.

No âmbito da apresentação pública, o STML valorizou desde logo o seu potencial já que permite fornecer respostas objetivas e perceptíveis, a muitas das dúvidas com que os trabalhadores se deparam quando sofrem um acidente de trabalho ou adquirem uma doença profissional.

Porém, o Sindicato não deixou de identificar um conjunto de matérias que podem e devem ser aperfeiçoadas, nomeadamente no que concerne ao acompanhamento deste tipo de situações, bem como no campo específico da medicina ocupacional.

À margem dos melhoramentos sempre possíveis, havendo vontade política para tal, a leitura deste Manual impõe-se obrigatoriamente junto dos trabalhadores que querem estar informados sobre os seus direitos, precavendo situações que ninguém deseja, mas que se repetem infelizmente no plano dos acidentes de trabalho, da sua caracterização, encaminhamento, tratamento e processo de reintegração.

Aproveitamos para informar que a sua versão integral pode ser consultada e descarregada na página do STML em stml.pt/manual-de-acidentes-de-trabalho-e-doencas-profissionais.html. Quem estiver interessado, pode também solicitar a sua versão em papel junto dos serviços administrativos do Sindicato.



Da urgência do combate à precariedade!

Nos últimos meses o STML tem vindo a recolher informação diversa junto das Juntas de Freguesia e da própria Câmara Municipal, procurando descortinar o número de trabalhadores precários que atualmente existem na cidade. Elementos que posteriormente são cruzados pelo conhecimento concreto dos Dirigentes e Delegados Sindicais, local de trabalho a local de trabalho.

A recolha desta informação entronca na problemática da precariedade que nos últimos anos tem crescido exponencialmente em Lisboa, face ao recurso abusivo de muitos autarcas pela contratação de prestadores de serviços (CPS), vulgares recibos-verdes.

Não iludimos contudo, as diferentes motivações que têm sustentado esta prática política. Valorizamos por exemplo os casos onde esta realidade é acompanhada pela abertura de concursos públicos visando a celebração de um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (CTFP), regularizando assim uma situação à partida inadmissível.

Mas outros há, a maioria infelizmente, onde não se vislumbra qualquer intenção política em resgatar as centenas de trabalhadores da insegurança e instabilidade em que se encontram. Nestes casos, a denúncia e a luta organizada serão os caminhos que obrigatoriamente se impõem.

Avançamos neste momento para uma realidade envolvendo aproximadamente 2.500 trabalhadores que, numa situação de profunda fragilidade, ocupam postos de trabalho de caráter permanente, desempenham funções imprescindíveis e estão sujeitos às mesmas obrigações que os trabalhadores com vínculos estáveis (CTFP), não tendo contudo os mesmos direitos.

Se não bastasse, estão constantemente sujeitos a pressões diversas, práticas de chantagem e intimidação que os limita no exercício dos seus direitos sindicais ou os constrange na expressão das suas reivindicações. O risco de despedimento, seja no plano imediato seja pela não renovação do contrato de prestação de serviços, é uma ameaça constante com a qual têm que lidar.

A precariedade limita também a força coletiva dos trabalhadores na luta pelas suas reivindicações. Um trabalhador precário é sempre "aconselhado diplomaticamente" a baixar os braços, caso contrário pode ser obrigado a procurar outra fonte de rendimento, coagido assim a fazer o que outros legitimamente recusam quando a dignidade e os seus direitos são ofendidos.

São estes e muitos outros problemas que nos devem motivar a não ficar impávidos e serenos perante cenários laborais onde a vida é hipotecada em função da vontade arbitrária de quem tem o poder de decisão política.

Enquadrado no plano nacional de combate à precariedade da CGTP-IN, decidido em Fevereiro último no Congresso da nossa central, o STML constituiu um grupo de trabalho envolvendo Dirigentes e Delegados Sindicais, com o objetivo de discutir e desenvolver ações de sensibilização, denúncia e luta contra este flagelo, que da exceção parece querer ser a regra a julgar pela vontade e prática recorrente de muitos dirigentes políticos das autarquias de Lisboa.

Seguro, é que não iremos abdicar da premissa que exige que a um posto de trabalho permanente corresponda um vínculo de trabalho estável.



Concentração do MURPI - 31 de Maio

A nossa Comissão de Reformados esteve presente nesta acção do Movimento Unitário de Pensionistas e Idosos (MURPI), que iniciou assim a campanha nacional «Pelo Aumento Intercalar das Pensões e Reformas em 2016», visando repor direitos e o poder de compra perdidos nos últimos anos.

Começou junto à Caixa Nacional de Pensões com a distribuição de um manifesto, seguindo-se um desfile até ao Ministério do Trabalho e da Segurança Social, na Praça de Londres. Aí, depois das intervenções dos promotores da iniciativa, foi aprovada uma resolução e entregue documentação ao Secretário de Estado da Segurança Social. Para além das reivindicações relacionadas com a valorização das pensões, outra das exigências do MURPI é que seja reconhecida como parceiro social. Conforme declarou o seu presidente Casimiro de Menezes, o MURPI representa 170 associações de reformados envolvendo 50.000 pessoas.

Visita ao Museu da Carris - 11 de Maio

A visita que levou a Comissão de Reformados do STML até Santo Amaro, ao renovado Museu da Carris, revelou-se de grande interesse mesmo para quem já o visitara há alguns anos.

Nas diversas salas que o compõem, é apresentada a evolução dos transportes públicos, quer no que diz respeito aos veículos – ascensores, eléctricos, autocarros e metro - quer à maquinaria, uniformes, instrumentos de trabalho, diversos objectos e documentos. Merecem especial destaque os painéis referentes às corajosas lutas sindicais dos seus trabalhadores.

Revisitámos os antigos autocarros de dois andares, os velhos eléctricos abertos, o „americano“, em que só os cavalos não eram verdadeiros e foi-nos também proporcionada uma pequena viagem num eléctrico turístico.

O grupo de aposentados foi guiado pela jovem Carla Adriano que no final retribuiu o nosso agradecimento, afirmando que também aprendera muito connosco.

Em defesa da Escola Pública - 18 de Junho

Juntámo-nos, com a Inter-Reformados, aos mais de 80.000 que no Marquês de Pombal se concentraram em defesa da Escola Pública, pilar fundamental das Funções Sociais do Estado, erguidas após o 25 de Abril e desde sempre ameaçadas pelas políticas de direita que, mais acentuadamente nos últimos anos, a procuraram desvalorizar, ou destruir.

Depois das intervenções de dirigentes sindicais e institucionais, esta grandiosa jornada vestida de todas as cores, prosseguiu num desfile pela Av. da Liberdade, desaguando no Rossio, onde Mário Nogueira, coordenador da FENPROF, encerrou esta jornada assinalando-a como a maior manifestação de sempre em defesa da Escola Pública.

Visita ao Museu do Dinheiro - 22 de Junho

Completámos agora a visita ao novo Museu do Dinheiro, iniciada com o Núcleo de Interpretação da Muralha de D. Dinis, em 4 de Junho de 2014.

Depois de percorrerem a parte visitável da Muralha, os quinze aposentados seguiram atentamente a descrição do guia André Godinho sobre a história do dinheiro através dos tempos e do mundo.

Se um problema técnico não permitiu a cunhagem duma moeda com a efígie de cada um, todos puderam imprimir-na numa nota de dez escudos de 1920 e experimentar a sensação e o peso de ter nas mãos uma barra de ouro.



A Caixa Geral de Depósitos é de todos nós

A necessidade de recapitalização do banco público é um imperativo nacional. Na verdade, a CGD é um instrumento absolutamente estratégico para defender a soberania e independência nacionais, o mercado interno, o investimento produtivo, a expansão e a modernização industrial, a criação de emprego, o crescimento económico e o desenvolvimento social. Por mais que PSD e CDS queiram confundir a situação do banco público com as gestões danosas na banca privada! Independentemente disso, a necessidade desta avultada recapitalização convém ser esclarecida. E as responsabilidades apuradas.

Ao longo de décadas, administrações nomeadas por PS, PSD e CDS impuseram à CGD um conjunto de opções que afastaram o banco público dos seus objetivos estratégicos, nomeadamente na persecução de uma política de crédito credível que conduzis-se à captação de poupanças e ao financiamento da economia, garantindo um desenvolvimento económico e social sustentado. Isto é, um banco público que fosse um instrumento vital ao desenvolvimento do país.

Porém, tal instrumento teve sempre os seus inimigos, que sistematicamente acenavam com a bandeira da privatização, como o PSD e o CDS, ou a sua desestruturação, como tem sido evidente nas pressões e chantagens vindas da União Europeia e do BCE. É precisamente através do processo de recapitalização que as instituições europeias, enquanto braço do grande capital transnacional, pretendem agora impor uma reestruturação que conduza a privatização de novas áreas do Grupo CGD.

Perante a necessidade de recapitalização, o PSD propôs uma Comissão de Inquérito Parlamentar com vista a esclarecer o chamado “buraco” da CGD. A manobra da direita visa atingir o banco

público, fragilizando-o ainda mais, tanto económica como financeiramente, abrindo caminho à sua privatização total ou parcial. Não deixa de ser irónico que, tendo o PSD estado no governo nos últimos anos, venha agora adotar esta estratégia quando, ao longo da anterior legislatura, não tomou qualquer medida para conter as necessidades de capital do banco público ou até mesmo para detetar eventuais problemas na concessão de crédito. Apesar das orientações políticas danosas impostas à CGD ao longo dos anos e o ataque externo por parte da UE e do BCE, há alguns dados relevantes a contrariar a estratégia de destruição do banco, sobretudo quando os rácios de capital são bastante superiores aos mínimos regularmente exigidos. Se em muitos aspetos, a sua gestão se confundiu com a gestão da restante banca privada, importa também lembrar que esta instituição tem dado um importante contributo para as receitas nacionais. Entre 2000 e 2010, estima-se que a CGD tenha entregado ao Estado dividendos de 2.400 milhões de euros, ao mesmo tempo que pagou de impostos 1.250 milhões, valor incomparavelmente superior ao pago por qualquer grupo financeiro privado.

Enquanto instrumento essencial de soberania e de desenvolvimento, a CGD pública é de todos. Por isso, a recapitalização é necessária e, ao contrário dos intentos do grande capital e da direita, tem de ser uma oportunidade válida para uma nova política financeira, justa e transparente. Ou seja, esta operação de recapitalização não pode nem deve ser um instrumento de desestabilização ou fragilização, nem uma segunda oportunidade para fazer negócios contrários ao interesse da instituição e da economia nacional, nem uma forma de alienação de alguns dos seus principais (e muito apetecidos) ativos, como a Caixa Seguros, os HPP ou as posições em empresas como a EDP e a ZON. Salvar a CGD é, por isso mesmo, uma necessidade urgente!



BREXIT: um NÃO à austeridade que marca o atual capitalismo neoliberal da UE.

No Reino Unido, o povo britânico disse não às políticas de austeridade que marcam incontornavelmente a natureza do atual projeto de integração europeu. De forma soberana decidiu os destinos do seu país. Um facto que não pode senão ser saudado e respeitado, tanto mais que este referendo se realizou num quadro de gigantescas e inaceitáveis pressões e chantagens, nomeadamente dos grandes grupos económicos transnacionais e do grande capital financeiro, bem como de organizações como o FMI, a OCDE e a própria União Europeia (UE). Trata-se de facto de uma vitória sobre o medo, as inevitabilidades, a submissão e o catastrofismo.

O referendo britânico é o reflexo de sérios e profundos problemas que já existem há muito e que resultam de um processo de integração corroído de contradições, visivelmente esgotado e cada vez mais em conflito com os interesses e justas aspirações dos trabalhadores e dos povos. Deve assim ser encarado como uma oportunidade para se enfrentar e resolver os seus reais problemas, questionando todo o processo de integração capitalista da UE e abrindo um novo e diferente caminho de cooperação na Europa, de progresso social e de paz.

Trata-se da primeira vez em setenta anos que um país decide, na sequência de uma consulta ao seu povo, abandonar a UE. Devemos por isso estar muito atentos aos desenvolvimentos que se seguem, nomeadamente às ameaças, criadas interessadamente ou alimentadas em consequência das crises sociais que na sua origem, têm indelutavelmente as políticas de constante e institucionalizada austeridade defendidas e implementadas por uma UE cada vez mais antidemocrática.

O medo que nos incutem através da ascensão do fascismo, do racismo e xenofobia, não pode ser contudo desvalorizado. Se pensarmos que são os atuais Dirigentes da UE que defendem os governos reacionários de extrema-direita que se ergueram na Hungria, na Polónia ou na Ucrânia, das forças neonazis que ascendem em protagonismo em França e noutros países, percebemos que o problema real de um retrocesso político, democrático e social de má memória e dramático para os povos da Europa e do mundo, reside nas próprias orientações e opções políticas que hoje predominam no seio da UE.

Exemplo que comprova claramente o que afirmamos é o acordo assinado entre a UE e o governo de Cameron (do qual, estranhamente, pouco se ouviu falar). Um acordo cujas medidas, a implementar caso a opção pela permanência vingasse, elevavam o racismo e a xenofobia ao estatuto de lei na UE, ao consagrar a possibilidade de discriminação entre trabalhadores nacionais e trabalhadores migrantes e ao limitar a livre circulação de pessoas na UE, com base em critérios de origem nacional ou de condição económica dos migrantes.

O resultado do referendo derrotou também os conteúdos desse acordo, mas não apagou de todo o problema que não diz respeito apenas ao povo britânico, mas a todos os europeus que têm sido vilipendiados brutalmente nos últimos anos.

Esta União Europeia não serve os interesses dos trabalhadores. Sendo irreformável, só nos resta o caminho que passa pela construção de uma Europa de cooperação, democrática e solidária, que respeite a paz e a soberania dos seus povos.