



o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 186 / MARÇO-ABRIL 2018 / WWW.STML.PT



DESTAQUES DESTE NÚMERO

- 5 **Trabalhadores do Arquivo Municipal de Lisboa: unidade, luta e determinação!**
- 12 **Trabalhadores-jardineiros da CML aguardam respostas aos seus problemas**
- 15 **Regularização dos vínculos precários na Administração Local**
- 19 **SIADAP: um sistema que desvaloriza os trabalhadores**
- 20 **Governo PS recusa valorizar o trabalho nas administrações públicas**



o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 186 / MARÇO-ABRIL 2018

WWW.STML.PT

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

Propriedade

Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa (STML)

Administração e Redacção

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

Telefones 218 885 430/35

Periodicidade Bimestral

Distribuição Gratuita aos Sócios do Sindicato

Tiragem 4.000 exemplares

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

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

Os últimos meses foram marcados por várias acções de protesto que abrem perspectivas de resolução aos inúmeros problemas com que se confrontam os trabalhadores do município de Lisboa. Dos trabalhadores do Complexo de Marvila, aos do Arquivo Municipal de Lisboa e da Videoteca, do Maria Matos Teatro Municipal, aos electricistas do DIP e do DEMIEM, todos deixaram bem patente ao Executivo presidido por Fernando Medina, as respostas que exigem face às suas reivindicações.

Mas a luta não se circunscreve à CML. Nas Juntas de Freguesia o objectivo passa obrigatoriamente pela resolução dos trabalhadores com vínculo precário, processo que tem revelado inúmeros obstáculos, da exclusiva responsabilidade de vários Presidentes de Junta (apesar da lei criada nesse sentido) que, além de não procederem à regularização exigida, continuam a contratar trabalhadores a recibos verdes, invertendo o que dizem afirmar publicamente sobre a precariedade no trabalho que intrinsecamente se relaciona com a precariedade na vida. O STML utilizará todos os mecanismos à sua disposição, inclusive recorrendo a tribunal, que de uma vez por todas evite o agravar desta chaga que mina a nossa sociedade.

Nas reuniões realizadas, quer com os Executivos de Junta e Executivo Municipal, mas também com várias Direcções Municipais, são os problemas a nível de instalações, condições de trabalho, fardamentos e equipamentos de protecção individual, meios mecânicos e respeito pelos direitos e expectativas dos trabalhadores que representamos que nos motivam. Matérias às quais exigimos respostas, céleres e exequíveis.

Também na EGEAC esperamos que o Conselho de Administração (CA) abra o processo negocial de revisão salarial, além de garantir, em todas as dimensões, as condições e postos de trabalho nos futuros equipamentos que se perspectivam para a Ajuda (Teatro Luís de Camões) e Bairro Alto (antiga Cornucópia), não deixando o STML de continuar a luta contra a concessão (enquanto processo disfarçado de privatização, mesmo que temporário) do Maria Matos Teatro Municipal.

Na Gebalis, avançámos com a discussão sobre os Regulamentos decorrentes do Acordo de Empresa (AE) celebrado em 2017. Não excluimos, noutras matérias, face a interpretações abusivas da empresa sobre a aplicação do AE, as formas de luta que sindicatos (STML/STAL) e trabalhadores considerem oportunas no sentido da defesa dos seus direitos e expectativas.

É também com esta postura, que nos envolvemos na luta mais geral em torno do aumento dos salários e reposição de direitos, não esquecendo a revogação das normas gravosas que há demasiados anos prejudicam os trabalhadores da administração pública. É neste intuito que saudamos todos os que participaram na Manifestação Nacional dos Trabalhadores da Administração Pública do passado dia 16 de Março.

Relembramos o Dia Nacional da Juventude Trabalhadora, a 28 de Março, que terá lugar em Lisboa com uma grande manifestação de jovens trabalhadores, pelo Direito ao Trabalho com Direitos, por uma vida e um futuro digno.

Abril está à porta e as comemorações da Revolução de 1974 adquirem uma importância maior nas conquistas alcançadas e na sua defesa, face ao retrocesso que as forças de direita insistem em nos impor. Demonstramos que a memória está viva e as vozes afinadas com uma determinação inquebrantável. Ontem como hoje, só unidos, organizados e interventivos, garantimos o respeito pela dignidade de quem trabalha. A nossa dignidade!



SIADAP – Encontros Temáticos “Avaliação de Desempenho” porque não podemos combater e reverter o que desconhecemos!

Desde a sua criação, em 2004, que os Sindicatos da Administração Pública, e o STML em particular, têm contestado o actual sistema de avaliação de desempenho da função pública, o SIADAP.

Sendo este um assunto de carácter urgente na mobilização dos trabalhadores do Município de Lisboa para exigirmos a revogação do SIADAP e a introdução de um modelo de sistema de avaliação que contribua para a valorização e progressão profissional, marcado pela transparência e equidade, sem quotas ou limitações de qualquer natureza, o STML promoveu dois encontros temáticos sobre a avaliação de desempenho, que decorreram nos dias 21 e 28 de Fevereiro, nos Edifícios Municipais da Rua Alexandre Herculano e do Campo Grande, respectivamente. Estes encontros contaram com a participação de muitos trabalhadores que, em conjunto com Dirigentes e o Gabinete Jurídico do Sindicato, puderam apresentar as suas dúvidas sobre o actual sistema, além de importar contributos sobre o sistema de avaliação que desejamos.

Considerando que a intervenção dos trabalhadores no processo de avaliação de desempenho reveste-se, actualmente, da maior importância perante o regime de alteração de posicionamento remuneratório, irá o STML alargar estes encontros temáticos a outros locais de trabalho. Brevemente serão agendados encontros temáticos no Edifício do Entrepósito; no Complexo Municipal dos Olivais; no Edifício dos SSCML; no Palácio do Machadinho, no Arquivo Municipal, entre outros.

É pertinente esclarecer alguns tópicos face ao sistema de avaliação vigente. Pelo que, os trabalhadores devem prestar atenção aos momentos legais em que se desenvolve a sua intervenção no quadro do SIADAP. Assim:

Na 1.ª quinzena de Janeiro: A autoavaliação é obrigatória para o trabalhador, pelo que deve preencher a ficha respectiva que, não lhe sendo previamente fornecida, deverá solicitá-la ao seu superior hierárquico imediato.

Durante o mês de Fevereiro: Neste período, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respectivos avaliados para dar conhecimento da avaliação e para a contratualização dos parâmetros da avaliação. Há aqui lugar à negociação e fixação de objectivos e competências. O trabalhador pode, findo este mês, requerer a marcação da reunião de avaliação ao respectivo avaliador e, se o mesmo a não marcar, pode fazê-lo hierarquicamente.

Contestar junto da Comissão Paritária (CP): O trabalhador, no prazo de 10 dias úteis após a reunião de avaliação, pode requerer ao dirigente máximo do serviço que o seu processo seja submetido a apreciação da CP, apresentando a fundamentação e documentos que a suportem. O trabalhador obtendo menção de “Relevante” pode requerer a apreciação pelo CCA (Conselho Coordenador de Avaliação) com vista a obter menção de “Excelente” especificando os fundamentos e evidenciando a relevância dos seus contributos para o serviço.

Homologação da nota de avaliação: A homologação das avaliações de desempenho deve ser, em regra, efectuada até 30 de abril, tendo o trabalhador que ser informado dessa homologação no prazo de cinco dias. A reclamação deverá ter lugar também no prazo de 5 dias úteis a contar da data do seu conhecimento. O trabalhador pode ainda impugnar o acto de homologação e a decisão sobre a reclamação, por recurso hierárquico ou acção judicial, nos termos gerais.

Requerer a ponderação curricular ou arrastamento da nota: O trabalhador pode requerer a avaliação por ponderação curricular se no biénio tiver relação jurídica de emprego público, com pelo menos um ano, mas não tenha o correspondente serviço efectivo e o CCA não tenha admitido a realização da avaliação. Pode, nos mesmos casos, se tiver uma última avaliação atribuída na carreira e nos termos do SIADAP, requerer o “arrastamento”.

Conhecer e exercer os nossos direitos são matérias essenciais, disponibilizando o Sindicato o seu Gabinete Jurídico a todos os associados.



Complexo de Marvila – a luta que não pode abrandar!

A 24 de Janeiro, os trabalhadores do Complexo de Marvila, concentrados nos Paços do Concelho, denunciaram os problemas que os afectam diariamente. Nessa acção de protesto foi entregue ao Presidente da CML um abaixo-assinado exigindo a sua resolução. Neste local de trabalho, operando no período diurno e noturno, laboram aproximadamente 60 trabalhadores no desempenho de várias funções, maioritariamente conotadas à Limpeza Urbana (remoção de resíduos sólidos). Recebidos pelo Vice-Presidente da CML, Duarte Cordeiro, ficou acordada a realização de uma reunião no Complexo de Marvila com os trabalhadores, STML e Chefias várias da Direcção Municipal da Higiene Urbana (DMHU), concretizada a 1 de Fevereiro.

Desta visita conjunta ao Complexo de Marvila, foram assumidos os seguintes compromissos:

1 Até fins de Fevereiro, a CML, através de empresa contratada, irá instalar dois contentores que, **a título provisório**, servirão de espaço para refeições;

No momento em que escrevemos este artigo, já em Março, o referido contentor tinha acabado de ser instalado.

2 **Durante o 1.º semestre deste ano**, serão concretizadas uma série de pequenas intervenções que objectivam a melhoria das actuais condições de trabalho;

Foram já identificadas as prioridades de intervenção, perspectivando agora a sua execução.

3 Durante o actual mandato autárquico, a CML assume a recuperação estrutural deste local de trabalho, intervenção que, depois de iniciada, poderá levar 1 a 2 anos até ser concluída;

4 Sobre a avaliação de possíveis mudanças de trabalhadores para outros Postos de Limpeza, face à actual sobrelotação do Complexo de Marvila, será um processo que passará sempre por uma auscultação prévia aos principais interessados;

O problema da sobrelotação não afecta apenas este local de trabalho. Praticamente todos os postos de limpeza sofrem deste 'mal'. A CML continua a apontar a solução do processo em curso sobre a construção do 'mega posto nos Olivais' (ponto 6).

5 A possível mudança de trabalhadores relaciona-se também com a transferência de circuitos de uma 'zona' para outra;

Este é um assento sensível que deve envolver previamente o STML, permitindo assim encontrar as melhores soluções, além de evitar os cenários de "factos consumados" que demasiadas vezes transtornam os trabalhadores.

6 Prevê-se que **até ao fim de 2018** estejam reunidas as condições para concentrar a imensa maioria dos trabalhadores cantoneiros afectos ao serviço de Remoção no Complexo dos Olivais 2, face às obras em curso dos indispensáveis balneários;

7 De futuro, o Complexo de Marvila continuará a funcionar, como 'posto avançado', integrando os serviços de apoio da DLU.

Em termos mais globais, continuamos a exigir o reforço de pessoal, através da abertura de um novo concurso. Exigimos igualmente a aquisição de viaturas e meios mecânicos que respondam, de facto, às necessidades do serviço público de remoção dos resíduos urbanos da cidade de Lisboa, eliminando quanto antes as viaturas já identificadas para abate e que continuam a circular na via pública colocando em risco a segurança de trabalhadores e lisboetas.

O STML continuará a acompanhar e a intervir sobre estes e muitos outros problemas junto do Executivo Municipal e das próprias chefias da DMHU. **Contudo, os resultados que procuramos alcançar só serão possíveis com o envolvimento e responsabilização dos trabalhadores na luta pelos seus direitos e interesses.** Todos, unidos, sindicalizados e organizados, somos sempre mais consequentes.



Trabalhadores do Arquivo Municipal de Lisboa: um exemplo de unidade, luta e determinação!

Face aos acontecimentos que marcaram a vida dos trabalhadores do Arquivo Municipal nos últimos quatro meses, importa saudar a forma organizada e determinada como têm lutado pelos seus direitos, interesses e expectativas. Não será por isso descabido, relembrar onde começámos e onde estamos, mas sempre enfatizando a importância da luta e, principalmente, das suas consequências.

1. A 10 de Fevereiro de 2017 o STML reúne com a DMC e fica a conhecer as intenções da CML em transferir valências do Arquivo situado no Bairro da Liberdade para o Alto da Eira, envolvendo também a Videoteca;
2. Vários meses passaram sem qualquer conhecimento adicional sobre estes processos de transferência;
3. Em Novembro, os trabalhadores pedem urgentemente a intervenção do STML;
4. Face ao silêncio ensurdecedor da CML, em Dezembro de 2017, com o Sindicato, os trabalhadores assumem a necessidade de realizar um abaixo-assinado onde exigem respostas a uma série de questões, nomeadamente a importância de serem auscultados sobre todas as decisões envolvendo as suas funções e postos de trabalho;
5. No dia 31 de Janeiro concentram-se nos Paços do Concelho e entregam o referido abaixo-assinado à Vereadora da Cultura, que assume um conjunto de compromissos face às suas reivindicações. O STML envia cópia do referido abaixo-assinado para todas as forças políticas com assento na Assembleia Municipal de Lisboa;
6. A 1 de Março o STML reúne com a CML, com a presença do Director Municipal da Cultura, onde fica assumido uma visita envolvendo o sindicato, os representantes para a saúde, higiene e segurança no trabalho (RdT's). O STML lembra que não dispensa a integração, na comitiva a constituir, de uma delegação de trabalhadores do Arquivo Municipal;

7. A CML/DMC realiza uma visita alargada a todos os trabalhadores ao Alto da Eira, no dia 2 de Março. Nesta visita, decidiu a CML não envolver, ainda, os seus representantes (STML e RdT's);
8. No dia 12 de Março várias forças políticas deslocam-se ao Arquivo Municipal no Bairro da Liberdade, perspectivando-se uma acção semelhante no Alto da Eira para 22 de Março;

Facilmente se constata que a iniciativa levada a cabo por trabalhadores, organizados no seu Sindicato, teve consequências positivas, mantendo e sublinhando, contudo, a importância de não baixar a guarda no envolvimento, participação e intervenção em todo este processo. Só assim será possível garantir as respostas que todos ambicionamos, lembre-se:

1. Garantias concretas sobre um espaço digno, construído de raiz ou através da reabilitação de edificado municipal, que centralize as várias valências do Arquivo Municipal de Lisboa, valorizando e prestigiando por esta via, os trabalhadores e os lisboetas, mas também, porque indissociável, a História da nossa cidade, enquanto uma das mais importantes capitais da Europa;
2. Garantias concretas sobre as condições de saúde e segurança no Alto da Eira, independentemente dos fins últimos a que se destina este espaço ("arquivo de retaguarda" nas palavras do Director Municipal da Cultura);
3. Continuar a envolver de forma regular trabalhadores e STML, em todos os processos de mudanças de instalações previstos na DMC.

O STML sempre com os trabalhadores, de forma honesta, séria e consequente. É neste caminho que estamos, juntos e com confiança!



A luta dos trabalhadores electricistas da CML!

Durantes vários meses os trabalhadores aguardaram pacientemente resposta por parte da CML a um abaixo-assinado dirigido ao Presidente, entregue pelo STML em Maio de 2017.

Face à ausência de resposta, em plenários realizados durante o mês de Janeiro deste ano, decidiu-se realizar uma concentração nos Paços do Concelho. A mesma teve lugar a 21 de Fevereiro, tendo a delegação composta pelo STML e trabalhadores sido recebida pelo Vice-Presidente Duarte Cordeiro, assumindo este último a abertura para uma negociação séria e consequente face às reivindicações dos trabalhadores do DIP e do DEMIEM.

A 1 de Março, na reunião com a CML, o STML lembrou este compromisso, estando neste momento o Gabinete Jurídico do Sindicato e a Direcção Municipal dos Recursos Humanos a estudar e debater os melhores caminhos face às justas e legítimas expectativas dos trabalhadores.

Relembramos os principais fundamentos da **Resolução** aprovada por unanimidade na concentração de 21 de Fevereiro, entregue ao Vice-Presidente da CML, que deve continuar a nortear, no futuro imediato, a acção organizada dos trabalhadores, sempre com o seu sindicato, o STML.

Assim,

“Os trabalhadores da Divisão de Execução e Manutenção de Instalações Elétricas e Mecânicas (DEMIEM) e da Divisão de Iluminação Pública (DIP), entregaram em Maio de 2017 um abaixo-assinado ao Presidente da Câmara Municipal de Lisboa.

Considerando,

- Que cabe a estes trabalhadores realizar e salvaguardar serviços que envolvem a manutenção e bom funcionamento de edifícios municipais, quer sob gestão da Câmara Municipal quer de Juntas de Freguesia;
- Resolver problemas de natureza diversa, a nível da manutenção de equipamentos localizados no espaço público;
- O envolvimento recorrente e essencial no apoio aos eventos realizados, apoiados ou patrocinados pela autarquia;
- O manuseamento, face aos trabalhos a realizar, de produtos e materiais químicos que potencialmente podem colocar em causa a sua saúde e integridade física;
- A carência de pessoal que dificulta a organização do trabalho e a assunção das responsabilidades que lhes estão adstritas;
- Os meios materiais e mecânicos actualmente insuficientes;

Os trabalhadores exigem ao Presidente da Câmara Municipal de Lisboa respostas exequíveis face aos conteúdos amplamente fundamentados do abaixo-assinado entregue no ano passado.”

As lutas mantêm-se no imediato e não irão desaparecer no horizonte. Um caminho só possível de trilhar com a confiança, envolvimento e responsabilização de todos! Unidos fomos, somos e seremos sempre mais fortes!



O STML sempre na defesa intransigente dos direitos dos Sapadores Bombeiros!

Só por maledicência alguém poderia acusar o Departamento de Bombeiros do STML de inércia ou de manobras táticas. As ações levadas a cabo nos últimos meses não são de forma alguma a exceção, mas sim a regra que define claramente a forma de estar deste Sindicato e as linhas orientadoras que o norteiam que passam, inegavelmente, pela preocupação constante com eventuais ofensas aos direitos dos bombeiros.

Foi nesse sentido que nos passados meses de Fevereiro e Março tiveram lugar diversas reuniões com os vários poderes políticos e hierárquicos instituídos, nomeadamente com o Governo, Executivo Camarário e Comando do RSB.

O STML, em conjunto com o STAL, apresentaram ao Secretário de Estado da Proteção Civil e a um representante da Secretaria de Estado da Administração Pública Local, sérias preocupações no que concerne às regras para a aposentação dos bombeiros sapadores e municipais. Nesse sentido, foi proposto ao Governo, a elaboração de uma norma interpretativa na Lei de Execução Orçamental de 2018, que esclareça que a estes profissionais lhes seja aplicado os 36 anos de serviço para efeitos de aposentação, sem qualquer penalização.

Atempadamente o Departamento de Bombeiros elaborou um comunicado, dando conta desta e de outras preocupações, nomeadamente a proposta que o governo diz querer apresentar sobre a Regulamentação da Carreira de bombeiro, em que se prevê um retrocesso/redução nas remunerações dos sapadores bombeiros. Estranham-se, perante estas posições do Governo, os silêncios ensurdecadores de outros. O STML não deixará de intervir, esclarecer e mobilizar para qualquer acto político que tencione diminuir os rendimentos de quem trabalha, neste caso em particular, dos Sapadores Bombeiros.

Por outro lado, o Sindicato, depois de debater com todos os seus associados, fará chegar ao Executivo Municipal o Caderno Reivindicativo deste importante sector profissional. A resolução aos vários problemas há muito identificados, dependerão exclusivamente de vontade política. Entre algumas das preocupações que nos movem, entroncam as que se relacionam com a segurança e o bem-estar dos bombeiros. Também a urgência de alicerçar um socorro mais agilizado, reforçar o quadro de pessoal do RSB, rever o regulamento de ingresso e promoções, salvaguardar a saúde, higiene e segurança, dignificar o Museu do RSB, adquirir, reforçar e intervir no campo dos veículos de socorro e das condições de trabalho nos quartéis.

Num plano mais regular das reuniões com a Vereação dos RH e Finanças, contando com a presença do assessor do Presidente e do Comandante do RSB, exigimos a assunção dos acordos que fizeram com este Sindicato e com os bombeiros. Sublinhámos a necessidade do estrito cumprimento das leis laborais e constitucionais, nomeadamente no que concerne à marcação e gozo de férias.

Como é prática neste Sindicato, relembramos que os bombeiros são sempre informados de todas as reivindicações, assim como dos resultados obtidos, através dos comunicados que lhes chegam, quer por correio electrónico ou em papel, distribuídos por todos os quartéis.

É pela constante atenção que o Departamento de Bombeiros dá a todas as questões apresentadas pelos bombeiros, por mais insignificantes que elas possam parecer que, cada vez mais, deve ser assumida a importância no apoio de todos a este Sindicato, por forma a obter um peso reivindicativo cada vez mais expressivo e principalmente consequente. A melhor forma de o fazer é sindicalizando-se, no STML como é óbvio!



O processo de concessão do Maria Matos Teatro Municipal (MMTM) tem marcado, negativamente, nos últimos meses a vida de quem neste local de trabalho se encontra.

Contestando a decisão de concessão, através de um abaixo-assinado subscrito por cerca de 60% dos trabalhadores da empresa (de todos os equipamentos sob a alçada da EGEAC), somam-se argumentos difíceis de entender, quer pelo Executivo Municipal quer pelo CA, que, em medida alguma, conseguem fundamentar uma decisão desta 'envergadura', em nenhum momento sufragada pelos trabalhadores e lisboetas. Os prejuízos serão para a população e cidade de Lisboa, garantindo o STML que não deixará de lutar e denunciar todo um velho processo que mal consegue disfarçar a lógica associada à privatização de funções, espaços e equipamentos públicos. Sobre este tópico, em conjunto com o CENA-STE, o STML tem reunido com todos os Partidos Políticos, com vereadores eleitos na Câmara Municipal, demonstrando a sua frontal oposição e desconstruindo os falsos argumentos que justificam a concessão de tão importante espaço público da cidade no acesso e fruição cultural.

Da parte dos trabalhadores do MMTM, o que se exige é que os seus direitos e postos de trabalho sejam garantidos, relembrando os compromissos assumidos por todos os (ir)responsáveis máximos deste processo. Mas das 'garantias' apresentadas em Janeiro e Fevereiro à realidade que tem marcado o mês de Março, parece haver ainda muitas dúvidas por esclarecer.

Num patamar paralelo, o STML já solicitou ao CA da EGEAC a abertura do processo negocial de revisão salarial anual. De 'não respostas' a respostas lacónicas, estará na capacidade dos trabalhadores, organizados pelo seu Sindicato, o ónus e a força necessárias à inversão de um caminho que aparentemente não respeita os seus interesses nem garante os seus direitos. Equaciona-se neste momento a realização de um plenário geral, com vista a definir qual a estratégia de acção a desenvolver face à postura do CA perante as preocupações e reivindicações apresentadas pelo Sindicato.



Após entrada em vigor do AE, em 2017, instrumento que vem salvaguardar os direitos e interesses dos 200 trabalhadores da Gebalis, o passo seguinte, tanto para o STML como para quem trabalha na empresa municipal, é o de elaborar os vários regulamentos.

A Comissão Paritária de Acompanhamento (CPA) do AE, criada em Janeiro, com representantes das três partes que o assinaram, irá fazer o acompanhamento e a avaliação da respectiva implementação. Serão, então negociados os regulamentos de avaliação de desempenho, assiduidade e pontualidade; formação profissional; e saúde, higiene e segurança no trabalho. A CPA tem ainda a competência de apresentar recomendações, sugerir alterações e corrigir omissões, com o objectivo de melhorar a implementação do Acordo.

A salvaguarda e consolidação dos direitos laborais na Gebalis passa também pela realização de eleições para os representantes dos trabalhadores para a Saúde e Segurança no Trabalho (RdT's). São eleitos pelos trabalhadores três elementos, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, a eleição processa-se de acordo com o previsto nos artigos 26.º a 40.º da Lei 102/2009.

No mês de Janeiro, os trabalhadores sindicalizados no STML elegeram duas Delegadas Sindicais. Assim, Ana Sofia Marcelino, Técnica de Intervenção Local no Gabinete de Bairro Padre Cruz, e Catarina Vieira, Adjunta Técnica no Gabinete de Bairro do Armador têm, a partir de agora, a responsabilidade de fazer ouvir a voz dos seus camaradas de trabalho. Nomeadamente no que diz respeito às suas preocupações e reivindicações.

O STML volta a confiar na união e organização dos trabalhadores da empresa municipal de Lisboa que, imbuídos de um espírito interventivo, têm pela frente novos desafios na luta colectiva. Por exemplo, a necessidade, transversal a todos os serviços, de reforçar o número de quadros. Trata-se de uma questão que se coloca, prioritariamente, ao nível da equipa dos técnicos administrativos, cuja principal função é o atendimento dos munícipes todos os dias. Outra prioridade é a necessidade de reforçar e salvaguardar a segurança e integridade física dos trabalhadores da Gebalis.



Em construção o Caderno Reivindicativo dos trabalhadores das oficinas do DRMM

São muitos os problemas que afectam os trabalhadores das oficinas do Departamento de Reparação e Manutenção Mecânica (DRMM).

Considerando os muitos anos de desinvestimento a que este serviço municipal foi sujeito, não se estranha, por isso, que muitos dos “pequenos problemas” tenham passado a “grandes problemas”, revelando em algumas dimensões uma aparência quase crónica. A palavra a sublinhar é o “quase”. Havendo vontade política tudo se resolve, como todos sabemos.

É nesse intuito que o STML está a construir, com os trabalhadores, o respectivo Caderno Reivindicativo onde se procura identificar e sistematizar, pormenorizadamente, os problemas aos quais queremos e exigimos respostas e soluções.

É pertinente lembrar que são estes serviços, dotados de operários altamente especializados, que permitem à CML prover um serviço público de qualidade à população e cidade de Lisboa em várias áreas de intervenção, destacando pelo seu grande significado, a remoção de resíduos sólidos.

Trata-se de um serviço público municipal que só é capaz de ser eficiente e eficaz se as viaturas pesadas que lhe estão associadas estiverem plenamente operacionais, funcionando em segurança, quer para os trabalhadores que nelas circulam, quer para os transeuntes e outros automobilistas em termos latos.

Neste sentido, as oficinas e os seus trabalhadores, para além de uma formação permanente e adequada, devem possuir espaços, meios materiais e mecânicos, fardamentos e equipamentos de protecção individual, em quantidade e qualidade suficientes. Uma realidade que hoje está ainda muito longe do que é exigido e necessário.

São estes motivos que, em suma, justificam a discussão, elaboração e produção de um instrumento de trabalho – o Caderno Reivindicativo – que conjuga possibilidades de luta nas suas várias formas, mas também uma natureza construtiva apresentando propostas no intuito de identificar caminhos de solução e resolução aos muitos problemas com que se confrontam os trabalhadores das oficinas do DRMM. Problemas que, como facilmente percebemos, afectam muitas outras orgânicas da CML na capacidade de resposta face aos serviços públicos municipais que devem prestar.

São as oficinas municipais responsáveis pela manutenção da frota da Câmara Municipal! Valorizar os trabalhadores é, impreterivelmente, defender o serviço público nas suas várias áreas de intervenção.

Esperemos que o actual Executivo assuma, oportunamente, a resolução dos problemas que agora vamos identificando, como uma prioridade face à sua responsabilidade de governo da cidade, que obriga à prestação de serviços públicos de qualidade.



STML reúne com a Direcção Municipal dos Recursos Humanos (DMRH)

Decorreu no dia 8 de Fevereiro uma reunião entre a Direcção do STML e a DMRH, representada pelo seu Director Municipal e pela Directora do Departamento.

Nesta reunião, agendada para tratar de assuntos específicos que afectam diversos trabalhadores, foi-nos prestada a informação genérica sobre vários processos em curso, como a regularização dos trabalhadores com vínculo precário (PREVPAP), o descongelamento das progressões e os vários processos de pedido de mobilidades. Matérias a aprofundar devidamente, na reunião prevista realizar a 1 de Março com o Vereador dos Recursos Humanos e Finanças.

Estando equacionadas várias mudanças de instalações envolvendo inúmeros serviços municipais, como do sector técnico e administrativo do DRMM, do Edifício do Entreposto para o Complexo de Olivais II (a curto prazo), e da DMHU (a médio prazo), assim como na Direcção Municipal de Cultura (a médio prazo), nomeadamente do Arquivo Municipal e da Videoteca, ou ainda no contexto dos Espaços Verdes, onde é essencial avançar com as intervenções necessárias objetivando o acolhimento das respectivas equipas técnicas, o STML lembrou os compromissos assumidos pela CML no âmbito de qualquer processo de transferência.

Referimo-nos à constituição duma equipa multidisciplinar, composta por vários serviços municipais, coordenada pela DMRH, através do DSHS. Reafirmámos também a necessidade do envolvimento prévio e planeado dos trabalhadores que são alvo destas alterações, assim como dos seus representantes para a Saúde e Segurança no Trabalho e Sindicato. Por outro lado, denunciamos uma vez mais a ausência de condições de trabalho nos Julgados de Paz, exigindo uma solução célere face a este problema. Manifestámos também a necessidade de retomar o trabalho conjunto sobre a identificação das profissões de desgaste rápido.

Da parte da DMRH, fomos informados que estão a trabalhar no sentido do envio do recibo de vencimento em formato eletrónico, numa primeira fase para os trabalhadores que possuem endereço eletrónico de serviço (xxx@cm-lisboa.pt), estando a ser analisado o seu alargamento aos restantes, caso estejam interessados. Nesta reunião foram também abordados vários temas relacionados com os trabalhadores do RSB, como o pagamento da Fase Charlie e o serviço prestado nos fogos florestais que assolaram o país, além do início da próxima recruta e a formação prestada na Escola do RSB.



STML reúne com a CML

A 1 de Março o STML reuniu com o Vereador dos Recursos Humanos e Finanças e a Direcção Municipal dos Recursos Humanos. Nesta reunião participaram também o Vereador com o Pelouro da estrutura verde e vários Dirigentes municipais.

O Vereador dos RH, começou por apresentar e dar informações sobre os assuntos pendentes, como o Programa de Regularização dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP). A CML tem identificados 165 casos. O Executivo anunciou a decisão de constituir uma Comissão de Avaliação Bipartida (CAB), na qual o STML participará. De referir que esta comissão terá uma maioria de elementos afectos ao executivo e aos serviços do Município. A CAB será submetida em Reunião Câmara em fins de Março.

Sobre o descongelamento das progressões, foi-nos informado que já foram processadas a 2.455 trabalhadores. Prevê a CML, serem abrangidos cerca de 4.000 trabalhadores. Calculam que o processo será concluído no 1.º semestre deste ano. Relembramos que o pagamento destas progressões, a quem possui 10 pontos, terá sempre efeitos retroactivos a 1 de Janeiro de 2018. Com o recibo do vencimento de Março, seguirá a informação personalizada e fundamentação sobre o total de pontos acumulados, como o STML tem vindo a reivindicar. Estão em análise 251 pedidos de Mobilidade Intercarreiras e Intercategorias. Cerca de metade não serão considerados, face aos critérios pré-estabelecidos. Em caso de indeferimento, os trabalhadores poderão contestar a decisão no prazo de 10 dias. Para este processo a CML considerou 78 vagas no Mapa de Pessoal de 2018.

Para responder ao Caderno Reivindicativo dos Espaços Verdes, estiveram presentes o Vereador responsável pela Estrutura Verde e o Director Municipal da DMEVAE. Foram prestados esclarecimentos sobre as várias questões colocadas pelo STML, sobre fardamentos, EPI's, ferramentas e meios mecânicos e instalações. Sobre estas, estão previstas um conjunto alargado de intervenções que decorrerão até ao final de 2019. A DMEVAE enviará ao STML o calendário com a previsão das respectivas obras. O STML reforçou a ideia de que sempre que sejam equacionadas transferências de trabalhadores, os mesmos e os seus representantes, sejam previamente envolvidos. Relembramos também a necessidade urgente da abertura do concurso de ingresso de Jardineiros.

Num terceiro momento, procurando esclarecer as mudanças previstas na Direcção Municipal da Cultura, esteve presente o respectivo Director Municipal. Sobre a transferência do Arquivo Mu-

nicipal para o Alto da Eira, foi-nos transmitido que esta ocorrerá entre Setembro e Novembro deste ano. Estão previstas visitas com a participação dos trabalhadores, o Sindicato e os representantes dos trabalhadores para a Saúde e Segurança no Trabalho (RdT's). A CML comprometeu-se a apresentar os resultados dos testes que o Instituto Ricardo Jorge realizará, antes e depois da ocupação.

A transferência da Videoteca ainda não tem data prevista. Sobre a saída do Palácio do Machadinho, a data limite é Junho de 2019. Desconhece-se, porém, a solução para a instalação futura destes serviços. Foi ainda manifestada a intenção do Arquivo Histórico, juntamente com outros arquivos, virem a ocupar um edifício próprio.

Sobre outras instalações, a CML anunciou a mudança dos serviços técnicos e administrativos do DRMM para o Complexo dos Olivais II, cuja visita ocorreu no passado dia 5 de Março. Após a insistência do STML sobre a falta de condições nos Julgados de Paz, foi assumido pelo vereador dos RH, que até ao fim de Abril, será encontrada uma solução.

Num quarto e último assunto, a reunião prosseguiu com a participação do assessor da Protecção Civil e do Comando do RSB. Sendo abordados diversos assuntos, tais como o gozo de férias, pagamento da Fase Charlie, Regulamento de concurso de ingresso e promoção, além das urgentes intervenções em quase todos os Quartéis do RSB.

Foram debatidos outros assuntos, como as respostas às reivindicações dos electricistas do DIP e do DEMIEM. Também sobre a possível alteração dos horários de trabalho no serviço de atendimento (no Edifício do Campo Grande), não irão assumir qualquer decisão sem consultar primeiro os trabalhadores e o Sindicato. Confirmado o pagamento em Março da primeira prestação dos retroactivos (2015, 2016 e 2017) aos trabalhadores da Limpeza Urbana (do subsídio nocturno em período de férias). Foi assumido também proceder à abertura dos 19 concursos de ingresso para diversas áreas de actividade a partir de Março deste ano.

A CML assumiu ainda, a abertura de um novo concurso para cantoneiro de limpeza, assim como o esgotamento da reserva de recrutamento do último concurso, com a entrada a curto prazo dos últimos 33 candidatos. Por proposta do STML, a DMRH assumiu a preparação dos procedimentos concursais de promoção para as carreiras não revistas, nomeadamente de informática e fiscalização, conforme prevê a Lei do Orçamento do Estado/2018.



Trabalhadores-jardineiros da CML aguardam respostas aos seus problemas

Depois de vários meses em contactos vários com os trabalhadores dos Espaços Verdes (jardineiros municipais), através de visitas e plenários, o STML concluiu o respetivo **Caderno Reivindicativo** entregue ao Executivo liderado por Fernando Medina, a 18 de Janeiro deste ano.

A 1 de Março, com o Vereador Sá Fernandes e com o Director Municipal da DMEVAE, foi apresentado ao STML um conjunto de propostas e soluções aos vastos problemas identificados quer a nível de instalações, fardamentos e equipamentos de proteção individual (EPI), meios materiais e mecânicos, além da carência gritante de pessoal.

Soluções e propostas que a CML oportunamente enviará ao Sindicato (por escrito), objectivando a informação e esclarecimento que devemos realizar junto dos respetivos trabalhadores. Antevê-se que muitas das intervenções reivindicadas a nível de instalações iniciar-se-ão ainda este ano, prolongando-se até finais de 2019. Referir a intenção do Executivo em desactivar as instalações da Quinta do Beirão (face ao seu avançado estado de degradação). A nível de fardamentos, os mesmos começaram a ser entregues, afirmaram, a partir do passado mês de Janeiro, prevendo-se para Maio, a entrega de itens específicos, já existentes em *stock*, no plano dos EPIs.

Contudo, à margem das respostas potencialmente favoráveis face ao apresentado no **Caderno Reivindicativo**, mantém-se o problema de fundo que tem pautado a acção da CML, concretamente a que passa pela concessão sistemática a empresas privadas no campo da gestão e manutenção dos espaços verdes, jardins, pracetas, entre outros, da cidade.

O último exemplo conhecido, muitos outros haverá seguramente, envolve a empresa Perene S.A., encarregue de tratar os espaços verdes do eixo Avenida Pereira de Melo-Saldanha-Avenida da República. Na ausência do tratamento adequado destes espaços, responsabilidade para a qual a referida empresa recebeu verbas públicas, foram chamados os jardineiros da CML a resolver os problemas denunciados por munícipes que, como é expectável, esperam e responsabilizam o município pelo mau estado e abandono a que ficaram sujeitos espaços verdes, ironicamente, inaugurados há bem pouco tempo com pompa e circunstância pelo Presidente da autarquia. Também é verdade que estávamos a poucas semanas das eleições...

Soma-se, desde a reforma administrativa de 2012, com a atribuição de novas competências às Juntas de Freguesia, a prática de concessão-externalização-privatização das áreas verdes da cidade. Banalizando-se este caminho de forma extraordinária. Faltarão saber quem ganha com estas opções, de carácter exclusivamente político. Na Penha de França sabemos inclusive que deu azo a despedimentos.

No essencial, criticamos o desinvestimento deliberado nas áreas de interesse público, servindo depois, pelo ciclo vicioso criado, como argumento para a entrega da sua exploração a privados. São dinheiros públicos desperdiçados, já que a gestão pública é a única opção capaz de ser escrutinada. Quem paga a factura dos “maus negócios” que a CML privilegia recorrentemente? Obviamente, munícipes e trabalhadores, neste caso, jardineiros. As parcerias público-privadas, também na área dos espaços verdes, criam e alimentam resultados que criticamos e todos conhecemos. O que espera a CML para inverter uma prática que há muito se sabe não ser a melhor?



STML reuniu com a Direcção Municipal de Higiene Urbana (DMHU)

A 27 de Fevereiro realizou-se uma reunião entre o STML e a DMHU. Relembramos os problemas colocados pelo STML.

Comunicação deficitária entre as Garagens dos Olivais 3 e as Oficinas do DRMM

A DMHU afirma que irá proceder à implementação de novos procedimentos envolvendo ambas as orgânicas que objetivem solucionar este problema. Irão também identificar as viaturas da remoção que apresentam problemas crónicos, avaliando caso a caso a melhor solução.

Formação para todos os trabalhadores da Limpeza Urbana (Cantoneiros, CMPVE e EG e EGO)

Referem ter suspenso em fins de Dezembro o processo de formação em curso por falta de financiamento. Neste momento preparam novos 'cadernos de encargos' que respondam a esta necessidade de carácter indispensável e urgente. A nível interno, com a Divisão de Formação, têm conseguido produzir algumas acções direccionadas aos cantoneiros.

Ausência de condições de saúde e segurança na incineradora da Valorsul

Relembrou-se, uma vez mais, a necessidade da CML/DMHU intervir junto da Valorsul no sentido de garantir a segurança dos trabalhadores que aí se deslocam para vazar o lixo recolhido. Todavia, o problema identificado implica que todos, empresa, CML e trabalhadores, respeitem em uníssono as regras de segurança definidas.

Condições de trabalho a níveis de Postos de Limpeza

O STML referiu os problemas que urge resolver, destacando o PL da Filipe da Mata, no PL de Sete Rios, no Complexo de Marvila. Foi também importado a questão essencial em agilizar a resolução dos problemas envolvendo as caldeiras que servem os Postos de Limpeza, considerando os inúmeros casos onde se verificaram atrasos inaceitáveis na resposta às avarias sinalizadas.

Problemas envolvendo a segurança dos cantoneiros

Foram referidos a ausência nas viaturas de remoção das lonas, avarias no mecanismo de stop da betoneira de emergência ou

dos estribos (demasiado elevados ou carregados de óleos). Problemas que interessa solucionar de forma célere evitando acidentes que poderão acarretar graves consequências para quem desempenha estas funções.

Circuitos desadequados

Além dos problemas de afetar viaturas de tamanho inadequado para certas zonas da cidade, foram abordados os casos concretos da zona da Baixa e da Mouraria, onde o número de trabalhadores é insuficiente face ao trabalho a realizar.

Piquete aos domingos (período das 6h00 às 8h00)

Persistem os problemas há muito denunciados pelo STML pela ineficiência deste serviço. A DMHU afirma estar a tratar deste problema.

Reforço de pessoal

Irão esgotar a reserva de recrutamento do concurso de cantoneiros concluído em 2017. O STML lembrou a importância da abertura do concurso para CMPVE (aprovado em sessão de câmara no ano passado), além de um novo concurso para cantoneiros, como ficou lavrado em acta (Agosto de 2017) com o Executivo. A DMHU, concordando com a necessidade de reforçar o número de trabalhadores nas várias categorias, acrescentou que também já enviou à DMRH as necessidades ao nível dos encarregados operacionais e encarregados gerais operacionais.

Organização do trabalho

O STML questionou quais os critérios sobre a constituição das equipas de remoção. Fomos informados que existem realidades distintas de zona para zona, assumindo a DMHU a vontade em implementar uma prática generalizada pela rotatividade.

Ausência de material nos escritórios dos Postos de Limpeza

Face ao material informático inexistente e/ou obsoleto, ao mobiliário degradado que interessa renovar e substituir, assumiu a DMHU o compromisso por fazer um levantamento das actuais necessidades procurando responder positivamente às carências identificadas.



Reuniões com as Juntas de Freguesia...

Desde as eleições de Outubro de 2017, o STML tem vindo a reunir com a maioria das Juntas de Freguesia, nalguns casos mais que uma vez, para tratar de assuntos diversos, como a regularização dos vínculos precários ou sobre as matérias inscritas nos Cadernos Reivindicativos. Há no entanto alguma dificuldade de comunicação com um pequeno grupo de Juntas.

No momento em que escrevemos este artigo, ainda não conseguimos reunir com Arroios, Benfca e S. Domingos de Benfca, apesar de um histórico de boas relações institucionais. Com Belém e São Vicente, sem data para reunir há bastante tempo, faltam ainda entregar os respectivos Cadernos Reivindicativos. Com Alcântara, Areeiro e Sta. Clara, os contactos têm sido esporádicos, não compreendendo os trabalhadores a aversão manifestada por estes autarcas em discutirem com o seu legítimo representante (o STML) os problemas que os afectam diariamente.

Nas restantes Freguesias, para além de situações pontuais, verificam-se problemas que são transversais. Desde logo a aplicação do Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários na Administração Pública e, em particular, na administração local.

As condições de Saúde e Segurança das instalações, nomeadamente dos postos de limpeza urbana (PLU), são uma preocupação e uma luta permanentes. Aliás, é da CML a responsabilidade pela qualidade estrutural dos equipamentos, face à recomendação apresentada pelo PCP e votada unanimidade na Assembleia Municipal (em 2014).

Os PLU que apresentam as condições mais precárias são os de Sto. António (Mercado do Rato e Restauradores), aguardando-se a construção de um novo edifício. Situação idêntica verifica-se em Alcântara e no Beato. Em Sta. Clara (PLU da Charneca), não oferece condições mínimas, desconhecendo-se neste caso, qual a solução prevista.

A necessitarem de postos alternativos, seja por falta de espaço para acolherem todos os trabalhadores afectos às actividades operacionais, seja para a prestação de um melhor serviço público face à extensão geográfica, encontram-se Belém, Misericórdia, Lumiar, Olivais e Sta. M^a Maior. A precisar de obras de recuperação, os PLU das Avenidas Novas (um), de Sta. M^a Maior (três), de Benfca (1) e dos Olivais (2).

Outro problema recorrente prende-se com a aquisição e distribuição de fardamentos e EPI's. O STML tem procurado sistematicamente sensibilizar os Executivos para a entrega dum número suficiente de peças de fardamento a cada trabalhador, assim como a constituição de stocks para mais facilmente serem substituídos os itens danificados. Quanto aos EPI's, é obrigatório a sua disponibilização pelas Juntas. Recordamos que sem estes equipamentos os trabalhadores **não devem** realizar as tarefas atribuídas.

Outro problema é o que se relaciona com as companhias de seguro e com as empresas de medicina no trabalho. Nos casos identificados, não se respeita minimamente o disposto legalmente sobre esta matéria.

O descongelamento das progressões é outro dos temas actuais que temos acompanhado com muita atenção, devendo as Juntas fornecer informação detalhada a cada trabalhador dos pontos acumulados via SIADAP.

Temas como o pagamento do trabalho extraordinário aos acidentados durante a baixa médica, o pagamento do suplemento de insalubridade a todos os assistentes operacionais (que não transitaram da CML), ou o pagamento dos suplementos (noturnos) durante o período de férias, têm sido colocados com veemência a todas as Juntas.

Continuaremos neste caminho e não excluimos qualquer forma de protesto onde os problemas se arrastam há demasiado tempo, sempre com o envolvimento e responsabilização dos trabalhadores, porque são eles a força essencial à sua resolução.

Regularização dos vínculos precários na Administração Local



Depois dos anos de chumbo do governo de direita PSD/CDS, e prosseguindo o caminho iniciado com a nova solução governativa decorrente dos acordos parlamentares entre PS/PCP/PEV/BE, o Orçamento do Estado (OE) para 2018 apresenta um conjunto de novas medidas no sentido da defesa, reposição e conquista de direitos dos trabalhadores e do povo português. Porém, as medidas positivas que integram o OE 2018 não podem escamotear as suas múltiplas limitações, resultantes de opções claras do governo do PS no que diz respeito às imposições da União Europeia e à prevalência dos interesses do grande capital.

O combate à precariedade nas relações laborais é uma luta prioritária assumida pelos sindicatos afetos à CGTP-IN. O objectivo é claramente a sua erradicação. Em Lisboa, uma das consequências da reforma administrativa da cidade (de 2012), foi o aumento exponencial dos vínculos precários, principalmente nas Juntas de Freguesia.

A Lei nº 56/2012 reduziu o número de freguesias de 53 para 24 e definiu novas competências para as Juntas. Todavia, nas 'antigas freguesias', já se verificava um número considerável de situações de precariedade.

A atribuição de competências foi acompanhada em 2014 pela transferência de cerca de 1000 trabalhadores da CML. Número porém insuficiente face às actividades que as Juntas de Freguesia passaram a desenvolver, alimentando o recurso a formas de contratação precária considerando as necessidades de pessoal.

Somando as restrições à contratação na Administração Pública, impostas pelo governo PSD/CDS, o recurso a contratos de prestações de serviço e aos contratos de emprego de inserção, foi uma prática adoptada na generalidade para necessidades de carácter permanente.

Ao longo destes últimos anos, o STML alertou os presidentes das Juntas para este grave problema, incentivando-os a abrirem concursos públicos de ingresso para suprirem necessidades impreteríveis. Alguns assim o fizeram, outros não, afirmando a necessidade do governo em produzir legislação nesse sentido.

A Lei n.º 112/2017 estabelece o PREVPAP à Administração Local. Este programa prevê a criação de lugares nos Mapas de Pessoal para todos os trabalhadores com vínculos precários que tenham vindo a desempenhar ou desempenharam funções permanentes e a abertura dos respectivos concursos limitados de ingresso. Trabalhadores que estão ou estiveram ao serviço entre 1 de Janeiro e 4 de Maio de 2017, pelo período de 1 ano, ou venham a perfazer este tempo até à abertura do concurso. Os candidatos têm que ser convocados pela entidade empregadora, no caso que nos importa, as Juntas de Freguesia.

Até à data temos conhecimento da publicação da abertura dos concursos de ingresso em Arroios, Campolide, Campo de Ourique, Estrela, Olivais, Penha de França, Santa Maria Maior e São Vicente, sabendo que outras Juntas têm em preparação o respectivo processo.

O STML tem solicitado informação sobre estes processos. Queremos, via ofício, respostas às perguntas sobre a intenção da constituição de Comissões (CAB), do número de postos de trabalho permanentes ocupados por vínculos precários, enviado para a DGAL (até 31.10.2017), e quantos trabalhadores nesta situação foram dispensados desde Janeiro de 2017. Ao mesmo tempo temos pedido reuniões para obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto. Apesar de já se terem concretizadas algumas reuniões, em algumas Juntas mantém-se um estranho silêncio...

É com espanto que constatamos que vários Executivos, mesmo aqueles que já publicaram os devidos procedimentos, estão a dispensar trabalhadores que preenchem os requisitos para serem regularizados. Uma atitude incompreensível para quem no ano transato nos perguntava pela legislação para a regularização dos vínculos precários (!!).

O STML já recolheu perto de duas centenas de requerimentos individuais de trabalhadores nesta situação. Requerimentos que semanalmente são entregues nas respectivas Juntas. Não desistiremos de lutar, por todos os meios à nossa disposição, para que todos os trabalhadores, que preencham as condições necessárias, sejam integrados com um contrato de trabalho por tempo indeterminado.



Frente Comum (FCSAP) reúne com o Governo...

Decorreram já durante este ano três reuniões entre a FCSAP e o Governo, representada pela Secretária de Estado da Administração e Emprego Público (SEAEP). A 16 de Janeiro, 14 e 26 de Fevereiro debateram-se matérias de enorme importância para os trabalhadores.

O Governo introduziu a matéria sobre a implementação de serviços de medicina no trabalho em todos os organismos públicos até ao fim de 2019, através de actuação concertada entre o INA, a ACT e a Direcção-Geral de Saúde, tendo a FCSAP entregue o seu parecer sobre este assunto.

No campo do descongelamento das progressões nas carreiras gerais, o Governo afirma estar a realizar acções de esclarecimento com dirigentes e serviços. Aos pedidos de informações por parte da Administração Local, a situação será acompanhada pela DGAL.

Nesta matéria, a FCSAP questionou seguinte:

- A progressão das 1ª e 2ª posições remuneratórias, que não respeitam o mínimo de 28 euros na progressão;
- Dúvidas quanto à consideração de remuneração de referência;
- O cálculo da aposentação será sobre o salário base apenas com os 25% de descongelamento? Questão que se aplica ao cálculo de todos os subsídios e pagamento de trabalho suplementar.
- Devido às dificuldades dos serviços, poucos trabalhadores receberão o salário de Janeiro com os descongelamentos faseados previstos.

Num plano distinto, o Governo apresentou uma proposta de acordo negocial para 2018. Para a FCSAP, é incontornável a actualização salarial anual que os últimos Governos não têm respeitado de forma alguma. Também como prioritário, a revisão das carreiras, o fim das restrições à contratação de trabalhadores e as condições da aposentação, a revogação do SIADAP e a regularização da precariedade.

Na segunda reunião aprofundou-se a matéria de Saúde e Segurança no Trabalho (decorrente de uma Directiva Europeia). O Governo, indo de encontro ao exigido pelos Sindicatos, apresentou a solução para o descongelamento da progressão dos trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional que ganhavam o Salário Mínimo Nacional (580€), passando estes para a 4ª posição remuneratória – 635€ – por forma a garantir o impulso mínimo dos 28€.

Na última reunião, o Governo começou por referir a sua intenção em examinar todas as carreiras não revistas (destacando aqui a carreira de informática e as carreiras de fiscalização).

Outras reuniões estão agendadas, mas será na capacidade de luta dos trabalhadores a melhor garantia para repor e conquistar tudo a que têm direito!

Trabalhadores da Administração Pública manifestam-se em força!

Muitos milhares de trabalhadores da Administração Pública participaram a 16 de Março, em Lisboa, na Manifestação Nacional convocada pela Frente Comum, exigindo aumentos salariais, dignificação das profissões e valorização das carreiras, revogação do SIADAP e combate à precariedade.

Os salários dos funcionários públicos estão congelados desde 2010, a proposta reivindicativa da Frente Comum exige aumentos salariais de 4%, com o mínimo de 60 euros. Uma reivindicação perfeitamente exequível, dependente apenas de vontade política. É assim fundamental que 'orientemos' o actual governo pelos caminhos que nos interessam, e que legitimamente desejamos, porque a eles temos direito!

A revogação do SIADAP torna-se uma prioridade! O descongelamento das progressões na carreira, além de inaceitavelmente faseado em 4 prestações, demonstrou claramente os efeitos negativos de um sistema de avaliação que impede objetivamente a valorização e progressão profissional.

O combate à precariedade tem demonstrado uma falta de seriedade do actual Governo face ao que apregoa e ao que na prática legisla. Lutaremos para que, a um posto de trabalho permanente corresponda um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Ana Avoila, coordenadora da Frente Comum, e Arménio Carlos, Secretário-geral da CGTP-IN, participaram na manifestação. Afirmou Arménio Carlos que "o PS colocou-se nos braços da direita para manter a legislação laboral", face a um caminho idêntico que procuram agora reforçar no que às reivindicações dos trabalhadores da administração pública diz respeito. Não deixaremos que tal aconteça e a luta terá que continuar, com mais força e determinação.

A política que procura banalizar os baixos salários não é uma inevitabilidade, é antes o resultado de vontades e opções de sucessivos governos que agora interessa inverter, com a responsabilização, inadiável, dos trabalhadores nos processos de luta que a todos diz respeito.



ADSE – NOVOS DESAFIOS

A Inter-Reformados/CGTP-IN tem reivindicado a manutenção da ADSE dentro do sector público, como sistema complementar de saúde e integrada no estatuto laboral dos trabalhadores da Administração Pública, excluindo qualquer forma de privatização aberta ou encapotada. Ao aumento brutal da contribuição (3,5%) operada pelo Governo PSD/CDS, contrapomos a necessidade de reduzir esta contribuição, em simultâneo com a implementação de medidas visando, nomeadamente: moralização das margens de lucros dos privados nas prestações pagas pela ADSE; eficaz controlo da facturação desses prestadores; eliminação dos custos parasitários da instituição. Não pondo em causa a qualidade de prestação de cuidados de saúde aos beneficiários, antes reforçando o leque de serviços prestados aos mesmos.

A alteração estrutural da ADSE, transformou-a em Instituto de Proteção e Assistência na Doença, I.P., um instituto público de regime especial e de gestão participada, integrado na administração indirecta do Estado, com dupla tutela do Ministério da Saúde e do Ministério das Finanças, dotado de autonomia administrativa e financeira. Os seus órgãos sociais compreendem, além do Conselho Directivo e do Fiscal Único, o Conselho Geral e de Supervisão (CGS), como órgão consultivo de acompanhamento e participação na definição das linhas gerais de actuação da ADSE.

Com 17 elementos, integra 6 elementos do Governo, 3 representantes de organizações sindicais da administração pública, 2 de associações de reformados, 2 das associações autárquicas e **4 representantes dos beneficiários**, eleitos por sufrágio, realizado a 19 de Setembro de 2017, aonde a lista da Frente Comum conseguiu 3 dos 4 lugares.

Da representação sindical no CGS, é justo destacar o papel do economista Eugénio Rosa, pela sua qualificada intervenção nes-

te órgão, aonde foi recentemente eleito para vogal do Conselho Directivo. Tem divulgado informações e posições fundamentadas acerca deste assunto, tão importante para os beneficiários, em particular para os aposentados, mais carentes de cuidados de saúde. Para aceder a esta informação basta consultar o seu sítio na internet: www.eugeniorosa.com. Sendo certo que a comunicação social está mais interessada em ouvir os representantes dos interesses privados na saúde, deveremos promover a divulgação de outras fontes alternativas de informação.

A este propósito, devemos salientar a recente gritaria mediática desses “lobbies”, avançando com ameaças e retaliações, contra a nova tabela de preços da ADSE (www.adse.pt), que entrará em vigor no início de Abril, a qual determinará uma redução de despesas para os beneficiários e uma elevada poupança para a ADSE.

Estejamos atentos e informados.

ACÇÃO SOCIOCULTURAL

A segunda visita de 2018 foi ao Museu Bordalo Pinheiro, no Campo Grande, o primeiro construído de raiz para albergar a obra de um artista. Contou com o competente acompanhamento de Pedro Braga.

Rafael Bordalo Pinheiro, artista impar e multifacetado, é apresentado nesta exposição, “Formas do Desejo”, com um especial enfoque na cerâmica – Temas, Forma, Função e Azulejo.

Natureza, Etnografia, Humor, Sátira, Descobrimientos e Retratos, tudo se espelha em belíssimas peças para uso quotidiano ou decoração.

Houve ainda oportunidade, para alguns reformados, recordarem a visita de 1982 ao mesmo museu, organizada pelo STML que, a par da intransigente defesa dos direitos dos trabalhadores, soube sempre valorizar o convívio e a cultura.



28 de Março – Dia Nacional da Juventude Trabalhadora

Não há volta a dar! É para acabar!

Este é o lema da manifestação dos jovens que se realiza no próximo dia 28 de Março, com concentração no Cais do Sodré e deslocação para a Assembleia da República. O STML colocou um pré-aviso de greve das 12h00 às 21h00 no sentido de permitir a participação de todos os jovens trabalhadores neste dia de luta (até aos 35 anos inclusive).

Nos propósitos desta jornada de luta a contestação à generalização da precariedade e dos baixos salários que impedem a construção de uma vida digna mas também o futuro desejável para milhares e milhares de jovens trabalhadores.

No município de Lisboa – Câmara Municipal, Juntas de Freguesia e Empresas Municipais – são os mais jovens os sacrificados quando ‘quem decide’ privilegia e impõe um contrato de trabalho precário – recibos verdes, estágios, contratos a prazo – favorecendo a lógica do ‘quero, posso e mando’ usando e abusando da condição de fragilidade e insegurança em que estes trabalhadores se encontram. Não podemos nem devemos aceitar esta exploração! Defendemos um contrato de trabalho efectivo para um posto de trabalho permanente.

A Lei 112/2017 (no âmbito do PREVPAP) visa regularizar as situações de precariedade na administração pública local. Conhecer, identificar e exigir a integração de facto dos trabalhadores com vínculo precário é uma reivindicação da máxima importância e da qual não abdicamos. Dia 28 de Março estaremos na rua também por este motivo!

Mas se não bastasse já a chaga da precariedade, impõem-nos a política de salários de miséria, verdadeiro obstáculo quando se pretende adquirir habitação, constituir e criar família, iniciar e conciliar a vontade de estudar com o trabalho, entre outros projectos pessoais que, legitimamente, os jovens trabalhadores desejam e procuram alcançar.

É preciso dizer BASTA! Baixos salários não são uma inevitabilidade, mas sim uma vontade arbitrária, de natureza estritamente política, que interessa, mais cedo do que tarde, superar, desconstruindo as teses que nos empurram para um caminho sem perspectivas de futuro. Se há dinheiro, aos milhares de milhões, para injectar na banca privada, nas parcerias público-privadas, nos juros de uma dívida para a qual nenhum trabalhador contribuiu, então percebemos que o cenário que nos apresentam não passa de uma falácia que só a luta de todos permitirá derrotar. A luta por salários justos é uma urgência à qual não podemos nem devemos virar costas!

É preciso dizer BASTA! Quando nos inserem em ambientes laborais sem condições de trabalho, sem fardamentos e/ou equipamentos de protecção individual, sem respeito pela saúde e segurança no trabalho, sem protecção e acompanhamento de qualidade nos casos de acidente... Em suma, quando nos querem fazer crer que o trabalho sem direitos é normal. MENTIRA! Lutamos e continuaremos a lutar pelo trabalho com direitos devidamente remunerado, estável e em segurança!

Por todos os motivos e muitos mais! Se somos o futuro do país, queremos e merecemos respeito, AGORA!

Comemorações do 44.º Aniversário da Revolução do 25 de Abril

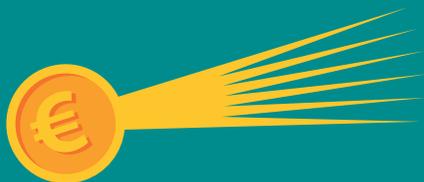
Foi numa manhã de quinta-feira que a Revolução saiu à rua. Foi há 44 anos que a ditadura e a opressão de um povo foi derrubada ao fim de quase meio século. Foi a liberdade para muitos presos políticos, perseguidos e torturados. Não esquecemos também os muitos que foram assassinados pela PIDE, na rua, à porta de casa, em Caxias, no Tarrafal...

Foi o fim das perseguições a todos os que expressavam as suas ideias e que se opunham ao regime do chamado “Estado Novo”, na realidade um Estado fascista com inspiração no modelo italiano de Mussolini e do modelo nazi de Hitler. Foi o fim da guerra colonial, onde milhares perderam a vida em nome de uma política opressora, assassina e retrógrada. Foi o fim do fascismo e o nascer da Liberdade e da Democracia.

Com Abril de 1974, valoriza-se os direitos conquistados que melhoraram a vida de todos os portugueses. A Constituição da República Portuguesa (CRP) entra em vigor a 25 de Abril de 1976, sendo um dos resultados mais importantes da Revolução. No novo regime de direito democrático ficam agora consagrados os direitos económicos, sociais, culturais e políticos, nomeadamente no campo do trabalho, da habitação, da saúde, da educação, à justiça, ao desporto ou à cultura.

Por isso, este dia, é de celebração, mas é também um dia de luta, porque ainda há muito para defender e reconquistar. Os sucessivos governos do PSD, CDS-PP e PS têm mantido um ataque cerrado a todos os que trabalham, procurando reverter os direitos alcançados, atacando sem pudor a própria CRP (alvo de sete revisões constitucionais).

São exemplo evidente os problemas criados pela precariedade, integrada no plano mais lato da desregulamentação desumana do trabalho, sem esquecer a institucionalização da política de baixos salários. Por isso, no dia 25 de Abril de 2018, celebraremos 44 anos em Liberdade através de uma grandiosa manifestação de luta! **Às 15h00 TODOS ao Marquês de Pombal!**



SIADAP: UM SISTEMA QUE DESVALORIZA OS TRABALHADORES

Com o descongelamento faseado das carreiras na administração pública e local, as absurdidades do SIADAP voltam a ser uma prioridade na luta dos trabalhadores. O sistema de avaliação engendrado pelo PS, apoiado por PSD e CDS, nos tempos de José Sócrates, com o seu cunho tecnocrático e profundamente burocratizado é, ao contrário daquilo que deveria ser, um instrumento de desvalorização dos trabalhadores e um ataque aos serviços públicos.

As políticas de austeridade e a usurpação de direitos aos trabalhadores da administração pública e local ao longo dos últimos anos levaram a “distrações” sobre algumas matérias primordiais. Com a travagem nas progressões e o congelamento de carreiras, a avaliação de desempenho por via do SIADAP acabou por ser um assunto menos visado, o que beneficiou os dirigentes para continuarem a prosseguir uma avaliação arbitrária e injusta, sem consequências de monta. Se a isso somarmos as mudanças que o sistema foi sofrendo (supostamente para o agilizar) durante os tempos em que não gerava consequências directas, percebemos que jamais este instrumento de avaliação poderá proporcionar uma avaliação justa dos trabalhadores.

Com o descongelamento das carreiras, o SIADAP volta a estar na ordem do dia, com muitos dos trabalhadores a perceberem que o seu futuro nas carreiras está dependente de quotas, da responsabilidade (ou falta dela) do dirigente, de prazos que cabe a quem dirige cumprir, etc. Lembrando que durante quase uma década se manteve em vigor apesar de não surtir efeitos (à excepção da “esmola” da majoração de férias), o SIADAP teve cunho de obrigatoriedade. Isso significou que, independentemente da firme oposição que a larga maioria dos trabalhadores tem pelo sistema de avaliação em vigor, o não cumprimento dos seus trâmites legais teria consequências, como muitos estão a perceber agora, nestes primeiros meses de 2018.

Aliás, ao longo dos anos, percebeu-se que inúmeros dirigentes da CML viram no referido congelamento um incentivo ainda maior à arbitrariedade no cumprimento dos prazos e na estipulação de objectivos aos trabalhadores, e até mesmo nos critérios de avaliação aplicados. Chegados quase ao segundo trimestre do ano em que descongelaram as carreiras, alguns trabalhadores ainda não conhecem a informação sobre os pontos acumulados. Demonstração cabal de que o SIADAP é tão mau que nem o nosso DGRH tem capacidade de lidar com ele em tempo útil.

O SIADAP, que emproadamente levou alguns a considerarem um sistema que visa modernizar e valorizar serviços públicos, premiar os “melhores” e por ai fora, é um dos maiores logros que o poder político vendeu (porque tem preço, e alto!) aos trabalhadores da Administração Pública. É opaco porque corrói a confiança entre colegas de trabalho; é arbitrário porque coloca todo o poder de avaliação no dirigente directo do trabalhador; é simplista porque, à boa maneira capitalista, exige sempre quantificação nos objectivos, como se as instituições públicas fossem empresas em busca de lucro; é injusto porque se rege por quotas, amputando os serviços de equipas de trabalho capazes e competentes.

Pelas razões evocadas, e outras que existem certamente, e que cada trabalhador sente já na pele, a revogação do SIADAP é uma prioridade na luta dos trabalhadores. Queremos um sistema de avaliação que promova uma avaliação justa e imparcial, transparente e não arbitrária, sem quotas nem truques de quantificação daquilo que não é quantificável, respeitadora do serviço público e dos seus trabalhadores. Lutar contra este sistema de avaliação é valorizar as carreiras e o empenho que cada um de nós coloca ao serviço da causa pública dia após dia.

GOVERNO PS RECUSA VALORIZAR O TRABALHO NAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS



O pálido processo de descongelamento de carreiras nas APs demonstra que, à semelhança do anterior governo, os trabalhadores do Estado, das autarquias e da restante administração pública, continuam a merecer da parte do poder executivo um desprezo inadmissível. E não é só pelos moldes inaceitáveis que o actual Governo usou para proceder ao descongelamento, nomeadamente o ridículo pagamento faseado. Por isso, afirmamos a urgência da revisão da Tabela Remuneratória Única (TRU), sinal que tarda para valorizar o trabalho e os trabalhadores.

Foi já há mais de uma década que o direito à progressão na carreira foi congelado e, sobretudo, profundamente alterado pela introdução generalizada na AP do SIADAP. A última revisão da TRU deu-se em 2009 e, a partir de 2010, o Governo PS procedeu ao congelamento de todas as progressões. Com a chegada ao poder do PSD/CDS, e a entrada da *troika* em Portugal, todos sabemos o que aconteceu: o esbulho nos salários intensificou-se, e se o anterior Governo já tinha mexido (e muito) nos rendimentos dos trabalhadores, a direita no poder vilipendiou-os de tal modo que ultrapassou mesmo os limites constitucionais.

Em 2016, o Governo anunciava poder iniciar em 2018 aquilo que denominou de “processo de descongelamento controlado de evolução nas carreiras”. A estimativa, divulgada nessa altura, apontava para uma despesa de cerca de 600 milhões de euros, incluindo já as progressões do biénio 2015/2016. Os números demonstravam que a reposição integral das progressões não seria a hecatombe orçamental que alguns afirmavam, abrindo ainda possibilidades para que pudessem ser feitas a um ritmo mais acelerado do que o previsto.

Porém, nem o Governo cumpriu essa aceleração, nem concretizou, perante as realistas expectativas, as medidas que devolveriam alguma dignidade aos trabalhadores após longos anos de roubo e sacrifício. Menos de 50% dos trabalhadores viram de facto descongelada a sua progressão. Reconheça-se que houve relevantes progressos na reposição de direitos, mas os salários e as carreiras continuaram a ser tema tabu e a merecer uma pálida (e nem sempre verdadeira) abordagem por parte deste Governo. Aliás, estamos certos que, se não houvesse uma correlação de forças na Assembleia da República como a actual, os trabalhadores do sector público continuariam esquecidos, independentemente de se continuarem a injectar milhares de milhões de euros em bancos falidos e a hipotecarem-se recursos financeiros essenciais ao desenvolvimento económico e social do País em juros da dívida pública.

Cremos, portanto, que esta recusa em rever a TRU e, consequentemente, proceder a aumentos de salários, não obstante o descongelamento das carreiras, é inadmissível! A progressão na carreira e a valorização salarial são elementos inseparáveis da realização profissional e pessoal dos trabalhadores e um elemento fundamental para a valorização dos próprios serviços públicos. Aliás, o Governo tem demonstrado uma assinalável incúria nesta questão, parecendo mais preocupado em confundir descongelamento de carreiras com aumentos salariais e usando mesmo o aumento do salário mínimo nacional (que fez mexer a base da TRU) para veicular a ilusão de actualização salarial. Enquanto isso, os serviços públicos definham e os trabalhadores das APs empobrecem ao ver que os seus salários são engolidos ano após ano pelo aumento do custo de vida.