



# o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 200 / JULHO-AGOSTO 2020 / WWW.STML.PT

PREÇO: 0,01€



## DESTAQUES DESTE NÚMERO

- 3 **No regresso ao trabalho presencial na CML, cuidado máximo para contágio mínimo**
- 7 **Sapadores de Lisboa na “linha da frente” na prevenção e no socorro**
- 12 **Encontrada finalmente a solução para o Arquivo Municipal de Lisboa?**
- 14 **As “boas novas” do Teletrabalho nos prejuízos que transporta**
- 17 **A luta saiu à rua**
- 19 **Exploração, perda de direitos e austeridade em tempo de pandemia**





## o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 200 — JULHO-AGOSTO 2020

WWW.STML.PT

**Director** Vítor Reis  
**Corpo Redactorial** Luís Dias, Paula Lourenço, Paula Correia, Tiago Lopes, José Oliveira, António Pascoal e Henrique Bastos

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

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

**Telefones** 218 885 430/35

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

### PROTOCOLOS STML

**INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR**  
Escola Superior de Educação João de Deus  
Grupo Lusófona  
Instituto Superior de Educação e Ciências  
Instituto Superior de Tecnologias Avançadas  
Universidade Lusíada

**BANCA E SEGUROS**  
Ponto Seguro, mediação de seguros  
Millenium BCP  
DS Seguros Seixal Santa Marta

**TURISMO**  
Campiférias  
FPalmela – Aldeamento Turístico de Palmela  
Viagens Falcon

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

### EDITORIAL

Para a maioria dos portugueses, entramos nos meses típicos de férias. Mas sabemos que este ano, em férias ou não, as nossas vidas enfrentam condições totalmente atípicas. Todavia, a singularidade desta nova época inaugurada por um vírus que ninguém vislumbra, mas que todos receamos, não pode ser sinónimo de imobilismo ou de condescendência perante as tentativas que se multiplicavam despididamente objectivando a fragilização dos eixos que sustentam a vida de cada um. Dos quais o trabalho, como não podia deixar de ser.

Com maior ou menor conhecimento, todos nos apercebemos da 'lei da selva' que neste momento impera no sector privado. O recurso ao *lay-off*, a diminuição do salário e a retirada de direitos, as férias forçadas, os despedimentos, a precarização de uma vida, em muitas circunstâncias, já de si precária, marcam o dia-a-dia de uma fatia muito considerável da população activa do nosso país, isto é, em condições de trabalhar.

Somam-se os novos episódios de surto que agravam a vida de quem trabalha. Contudo, milhares de portugueses estão presos a um trabalho precário, vivem numa habituação sem condições, deslocam-se em transportes públicos exíguos e quase sempre lotados, auferem rendimentos baixos ou incertos. Neste contexto, como não falar de uma vida precária em contraponto a uma vida digna que lhes permita em segurança resguardarem-se quando necessário de eventuais contágios? O confinamento não é possível quando o que está em causa é a própria subsistência.

Perante esta realidade, o Governo opta pelo caminho mais fácil. Ignora as dificuldades dos trabalhadores, mas não se esquece por um único segundo em aprovar e implementar medidas que apenas asseguram os interesses das grandes empresas, dos grandes grupos económicos e financeiros. Alguém se esquece do Novo Banco, só para referir apenas um exemplo que vale por milhões? O orçamento suplementar, aprovado pelo PS, com a indispensável abstenção do PSD-BE-PAN, irá aprofundar a crise social que já pauta a vida de milhares de portugueses, aos quais muitos mais se somarão. Perante este caminho, a luta ergue-se no horizonte imediato, mesmo com distanciamento e respeitando as normas da DGS. Que ninguém tenha dúvidas!

Em Lisboa, a realidade laboral dos trabalhadores do município é bem distinta. É certo que transporta dificuldades, mas não tão dramáticas como as que se vivem no sector privado. Pelo menos, até agora.

O STML tem deixado bem claro algumas das suas preocupações, nomeadamente a que se prende com a criação de condições de saúde, higiene e segurança no regresso faseado dos trabalhadores ao trabalho presencial.

Por outro lado, importa reflectirmos e estarmos atentos aos efeitos indesejados do teletrabalho, como regime que se aceita neste momento, por prevenção e segurança, mas que carrega em si matérias de inegável negatividade para os trabalhadores. Despesas extras em comunicações, internet, energia, água, gás, alimentação, etc. Ausência de condições de trabalho, indefinição do horário de trabalho, ambiguidades no campo dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, riscos psico-sociais, isolamento e fragilização do trabalhador. Incompatibilidade da vida profissional com a vida pessoal e familiar. Apenas algumas das externalidades que devemos ter em conta, entre muitas outras, quando abordamos a fórmula ilusoriamente 'mágica' do teletrabalho. No campo das alterações à organização do trabalho – escala, horários desfasados, em espelho, etc. –, devemos relembrar a sua aceitação apenas no contexto pandémico em que nos encontramos. Superada esta fase excepcional, o regresso à normalidade para os casos em que se pretenda alterar horários de trabalho a título definitivo, deve o sindicato receber uma proposta nesse sentido, debatê-la com os trabalhadores e negociá-la posteriormente, seja com a câmara municipal, junta de freguesia ou empresa municipal. Boas férias para quem pode e não se esqueçam de usar máscara, respeitar o distanciamento e lavar as mãos frequentemente.

## No regresso ao trabalho presencial na CML, cuidado máximo para contágio mínimo



### A pandemia associada à COVID-19 trouxe profundas e marcantes mudanças nos mais diversos serviços municipais da CML.

Para fazer face ao surto da COVID-19 a autarquia elaborou e activou o Plano de Contingência, implementando várias medidas preventivas. Ao nível da organização do trabalho houve redução da actividade presencial nos serviços que, com o término do estado de emergência, deu lugar a um processo de regresso faseado ao trabalho. Não podemos deixar de referir, uma vez mais, o não cumprimento legal por parte da CML ao não envolver os representantes dos trabalhadores (RdT) para a Saúde e Segurança no Trabalho (SST) na elaboração e implementação do plano de contingência.

O despacho 74/P/2020 dá continuidade a medidas de funcionamento dos serviços que procuram mitigar o risco de transmissão. Na prática, muitas destas medidas são difíceis e algumas até impossíveis de implementar. Se por um lado temos escassez de recursos e meios humanos, que dificultam a adopção de regimes de teletrabalho, de horários desfasados ou de equipas em espelho, por outro temos instalações, cujas características físicas aliadas à falta de condições de saúde, higiene e segurança, que não permitem uma eficaz implementação de medidas preventivas, nomeadamente no que respeita à limpeza e desinfectação dos espaços, equipamentos, objectos e superfícies, ou à ventilação natural e o distanciamento social.

A título de exemplo: sobre os casos de contaminação que infelizmente se verificaram no posto de Limpeza de Telheiras, o Senhor vice-presidente e responsável máximo das Finanças e Recursos Humanos da autarquia atribuiu as culpas aos trabalhadores e às suas chefias por não cumprirem as medidas necessárias (quais medidas?). Sabendo de antemão, que este posto,

tal como muitas outras instalações, além de exíguo, evidencia falta de condições de segurança e higiene. Trata-se também de uma instalação com contentores, os tais que eram provisórios e que se eternizam há anos...

A responsabilidade em garantir condições de trabalho pertence exclusivamente ao poder político, ou seja, o Executivo Municipal, daí não ser muito sério optar por 'sacudir a água do capote' como constatámos pelas palavras do Vice-Presidente. Para o ramalhete ficar completo, faltaria apenas alegar desconhecimento sobre estas realidades, tantas vezes alertadas pelos serviços municipais, já para não referir as constantes exposições e chamadas de atenção do STML.

O contínuo desrespeito pelas condições de SST, potenciador de riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, conduz também a consequências prejudiciais no acompanhamento e tratamento dos trabalhadores vítimas de acidente trabalho ou doença profissional. E neste caso, a suspensão das juntas médicas com a consequente não resposta aos pedidos de reabertura de acidentes ou doenças, a constante falta de médicos para atendimento de Acidentes de Trabalho, vem contribuir não só para o agravamento do estado de saúde dos trabalhadores, mas também para uma maior afluência ao Serviço Nacional de Saúde, dispensável em tempos de pandemia.

No regresso ao trabalho o risco de contaminação está presente, não só pelas condições do local e pelo contacto de uns com os outros, mas também pelas circunstâncias que envolvem as deslocações de ida e regresso ao trabalho.

Cabe a cada um de nós, de forma consciente e voluntária, cumprir cuidados máximos para o mínimo contágio, tendo sempre em conta as recomendações da DGS: usar máscara de protecção, lavar e desinfectar as mãos, promover o distanciamento social, salvaguardando assim a saúde de cada um e a saúde de todos.





## STML contactou os trabalhadores da Higiene Urbana da CML

**Entre 8 e 19 de Junho o STML efectuou visitas no período diurno e nocturno a todos os locais de trabalho da Limpeza Urbana, nomeadamente da área operacional, isto é, do COR, NOR e Unidades de Higiene Urbana (UHU). Com o desconfinamento faseado no município, os trabalhadores deste sector foram sujeitos a horários desfasados, numa alteração implementada pela CML que apenas se manterá válida enquanto persistir o contexto pandémico.**

A iniciativa do Sindicato propositou averiguar de que forma a respectiva Direcção Municipal (DMHU), em conjunto com o Departamento de Saúde, Higiene e Segurança (DSHS), estavam a aplicar as medidas adoptadas para a retoma da actividade na higiene urbana.

Em relação aos Equipamentos de Protecção Individual (EPI), que no início da pandemia constituíram um problema pela escassez, ou mesmo pela sua inexistência, foi possível constatar que actualmente existem em quantidade suficiente e são distribuídos diariamente máscaras e luvas descartáveis, assim como álcool-gel em vários dispensadores e em embalagens individuais. A utilização de máscaras é uma condição essencial, nomeadamente dentro das instalações e viaturas. Relembramos que no caso dos veículos de remoção, não é permitido transportar na sua cabina mais de três elementos (condutor e dois cantoneiros).

A DMHU adoptou o desfasamento dos horários para evitar a concentração de um elevado número de trabalhadores, principalmente na entrada ao serviço. No entanto foi possível verificar tanto no COR como nas UHU, alguma demora na saída das equipas, acabando por se concentrarem mais cantoneiros de limpeza que o desejável.

À semelhança doutros locais de trabalho da CML, é a nível de qualidade e capacidade das instalações, principalmente nas UHU, que reside um dos maiores dos problemas que urge saber superar. Se em condições normais já eram um dos focos da reivindicação dos trabalhadores e do sindicato, na situação pandémica que atravessamos este problema assume proporções preocupantes. Neste sentido, é necessário haver um controlo rigoroso da sua lotação e, nos casos em que alguma UHU tenha trabalhadores em excesso,

têm que ser consideradas e implementadas soluções alternativas.

Como todos sabemos, a limpeza/desinfecção das instalações, com base regular e eficaz, é uma necessidade essencial na prevenção e no combate à pandemia. Logicamente, o STML não tem deixado de insistir no seu reforço, mas também na utilização mais frequente dos produtos especiais e mais adequados a esse fim. Ao Sindicato, os trabalhadores foram dando informações de uma crescente melhoria nesta dimensão.

Por outro lado, nas UHU, várias foram as dúvidas colocadas pelos trabalhadores sobre a utilização dos espaços destinados à toma de refeições. Motivo que obrigou à intervenção do sindicato junto da DMHU e do DSHS no sentido de se definirem regras de utilização e distanciamento que, por um lado mantenham estes espaços disponíveis para os trabalhadores e, por outro, garantam as melhores condições, a sua saúde e segurança.

Face aos casos de infeção que se verificaram no posto de Telheiras, fomos confrontados com declarações do Vice-presidente da autarquia que, em sessão de Câmara, terá atribuído este facto ao não cumprimento das regras pelos trabalhadores. Não sabemos em que informação se baseou, mas queremos aqui sublinhar que o problema da manutenção do número dos casos de contágio na Área Metropolitana de Lisboa, não se compadece com este tipo de declarações e muito menos terá respostas simplistas para a sua justificação, caso contrário, os surtos que têm despontado, nas instalações de Telheiras ou noutras localidades, já estariam ultrapassados, ou nem sequer se verificaríamos.

É pertinente não esquecer que estes trabalhadores desempenham serviços essenciais, têm que trabalhar todos os dias, utilizam os transportes públicos, amplamente apontados como uma das causas. Em caso de serem contagiados ou fazerem parte da cadeia de contacto e necessitarem de ficar em isolamento profilático, são verificadas as condições que dispõem nas suas habitações para o fazerem?

Será mais sério e responsável que para uma situação complexa como a que estamos a viver, não se responsabilize um grupo específico, como é moda, mas que se aborde o problema em todas as suas vertentes, com o objectivo da sua resolução em termos reais e consequentes.



### NEGOCIAÇÕES NA EGEAC

Dos processos reivindicativos que o STML desenvolvia em nome dos trabalhadores da EGEAC, cristalizados em Março pelo surto da COVID-19, destacamos pela sua importância maior, a negociação salarial anual.

Em Junho enviámos ao Conselho de Administração (CA) da empresa um ofício solicitando uma reunião com o propósito de reatar o processo de negociação sobre os aumentos salariais para 2020. A reunião teve lugar a 13 de Julho. Relembramos que à proposta de 90€ apresentada em Fevereiro pelo Sindicato, sufragada em inúmeros plenários realizados com os trabalhadores da empresa, o CA contrapropôs, num primeiro momento, 0,3% de aumento, melhorando posteriormente para 1% (reunião de 9 de Março). Afirmaram ainda os responsáveis da empresa, a possibilidade de um aumento para 2021 na ordem de 1,5%.

O quadro epidemiológico que o país e a cidade de Lisboa em particular atravessam, obrigou a uma reformulação da realidade laboral da empresa. Mais de 50% dos trabalhadores estiveram, em determinado momento, em regime de teletrabalho. Muitos continuam a trabalhar actualmente a partir da sua residência.

O regresso ao trabalho presencial tem sido compreensivelmente faseado e cauteloso, face aos novos surtos ocorridos na área metropolitana de Lisboa. Em termos mais latos, os vários equipamentos da EGEAC, apesar de abertos ao público, estão ainda muito aquém da realidade conhecida em Fevereiro, inícios de Março.

Na reunião efectuada em Julho, começou o STML por valorizar junto do CA o facto de nenhum trabalhador da empresa, independentemente da sua função e do regime adoptado em termos da sua organização do trabalho, ter perdido qualquer tipo de rendimento.

Sobre a matéria salarial, motivo principal desta negociação, afirmou o CA que só depois do Verão será possível avaliar as perdas de receita provocadas pela pandemia e com isso as possibilidades financeiras da empresa em suportar eventuais aumentos salariais para 2020. Indissociável neste quadro, as negociações que decorrem com a tutela (CML) sobre as possíveis compensações financeiras justificadas pela quebra do turismo. Perante os argumentos apresentados pela EGEAC, aceites pelo Sindicato, ficou assumida nova reunião para o mês de Outubro.



### SRU AINDA EM TELETRABALHO

O STML tem mantido no sector empresarial municipal um trabalho constante, visando, no caso da SRU, a celebração de um Acordo de Empresa (AE). Em paralelo, o nosso sindicato tem negociado, anualmente, com as diversas administrações das empresas municipais a concretização de aumentos salariais para os trabalhadores.

No âmbito do plano de contingência para a COVID-19, implementado em meados de Março, todos os trabalhadores da SRU foram colocados em regime de teletrabalho, sendo que toda a actividade da empresa tem sido mantida.

Lembramos que, no início de 2020, o STML realizou um plenário geral de trabalhadores para apresentar uma proposta de AE. A discussão foi participada e democrática. O nosso objectivo na SRU, e sempre em sintonia com os trabalhadores, é o de finalmente fechar a proposta de AE, onde fiquem contempladas medidas como a regulação dos horários de trabalho, progressão na carreira, tabela salarial, regulação da IHT e o pagamento do trabalho suplementar.

Com o desconfinamento da SRU, o STML, com o aval de todos os trabalhadores, irá remeter em tempo oportuno o documento ao conselho de administração.





# Gebalis

## DESCONFINAMENTO NA GEBALIS

Na Gebalis, a maioria dos trabalhadores esteve em teletrabalho até o fim de Maio para, em conformidade com as indicações das autoridades de saúde, maximizar a proteção dos profissionais e minimizar a possibilidade de contágio por COVID-19. O trabalho presencial rotativo foi mantido com equipas reduzidas e de intervenção.

A empresa adotou, no início de Junho, um regime de transição entre o teletrabalho e o trabalho presencial. Iniciou-se, assim, o desconfinamento dos trabalhadores. Desde meados de Junho foi incrementado um esquema de equipas rotativas, com trabalho presencial de 15 dias seguidos de 1/3 dos trabalhadores.

Os profissionais da Gebalis desenvolvem a sua actividade em 69 bairros municipais de Lisboa, servindo mais de 65 mil lisboetas. Todos os postos de trabalho da empresa, recorde-se, localizam-se nos bairros municipais da cidade. O desconfinamento deveria ter sido abrandado, permitindo criar, faseadamente, condições de trabalho, seguindo as normas da DGS.

Ainda assim, a empresa procedeu ao encerramento dos Gabinetes de Bairro da Ameixoeira, localizado em Santa Clara – freguesia de Lisboa abrangida pelo estado de calamidade –, e da Alta de Lisboa, neste caso por gerir bairros na referida freguesia. Também foram recolocados em regime de teletrabalho os profis-

sionais residentes nas 19 freguesias da AML mais afectadas pela doença. Em Julho, a Gebalis permitiu ainda que os trabalhadores que se deslocam em transportes públicos pudessem requerer jornada contínua.

Entretanto, alguns trabalhadores confidenciaram ao STML, que as suas residências não reúnem condições para teletrabalho. Mesmo tratando-se de medidas temporárias provocadas pela actual crise pandémica, todos temos de reconhecer que o teletrabalho transfere custos para os trabalhadores e aumenta o seu esforço na conciliação entre as vidas profissional e familiar.

## Retomar o processo de negociação salarial anual

No momento em que escrevemos este artigo, por solicitação de STML e STAL prevê-se realizar a 23 de Julho uma reunião com o CA da empresa tendo como único objectivo retomar o processo negocial sobre os aumentos dos salários para 2020, processo suspenso em função da pandemia. Relembramos que a proposta apresentada por ambos os sindicatos, de 90€ para todos os níveis e carreiras, não foi aceite pelo CA, tendo os responsáveis da empresa apresentado uma contraproposta de 2,3%. Em plenário geral com os trabalhadores, convocado por STML/STAL, foi decidido apresentar ao CA uma nova proposta, neste caso reivindicando um aumento de 50€.



## Sapadores de Lisboa na “linha da frente” na prevenção e no socorro

**É em tempos como os que vivemos, que se constata e se distinguem as profissões de carácter essencial ao funcionamento de um país e à defesa do bem-estar da respectiva população.**

Como não podia deixar de ser, os bombeiros fazem parte desse universo de profissionais essenciais, assumindo desde logo o Regimento de Sapadores Bombeiros um papel fundamental no combate à pandemia no município de Lisboa, intervenção que ultrapassa inclusive as fronteiras do nosso concelho. É neste novo teatro de operação que os Sapadores actuam através de equipas especializadas, convivendo e combatendo o vírus que passou a fazer parte do nosso dia-a-dia. Falamos obviamente de um corpo de referência a nível nacional.

Infelizmente, só o empenho dos profissionais não é suficiente. Por diversas vezes o STML viu-se obrigado a denunciar junto do Comando do RSB e do Executivo municipal situações anormais às quais eram indispensáveis respostas urgentes. Tal foi o caso da falta de máscaras e Equipamento de Protecção Individual (EPI) para uso dos profissionais nas ocorrências. Só após várias intervenções do Sindicato, começaram estes materiais a ser distribuídos, mesmo assim a conta-gotas. Quem não se recorda das máscaras FFP2, que só começaram a ser distribuídas pelas Companhias após a intervenção do STML?

Da parte do Comando do RSB, constatamos alguma sensibilidade limitada apenas aos problemas e carências identificadas nas equipas ditas especiais, onde pouco ou nada falta. Não vemos nada de negativo nessa postura, contudo, é preciso lembrar que os Sapadores Bombeiros de Lisboa integram muitos mais operacionais que não podem ficar para segundo plano.

Pelo Executivo municipal, presidido por Fernando Medina, muito mais poderia ser feito. Como por exemplo, providenciar através dos meios necessários a recolha dos contentores que se vão acumulando nos quartéis com materiais contaminados. Não

se trata de um problema menor, pelo contrário. São também estes materiais que potenciam o contágio, colocando em risco quem lá trabalha.

No campo da prevenção, há muito que ainda pode e deve ser assumido pela CML. Referimo-nos concretamente aos testes à COVID-19. Resultado da pressão do Sindicato, principalmente se recordarmos a posição inicial da CML e do Comando, muito foi já avançado positivamente. Mas urge ir mais longe. Os bombeiros expostos à COVID-19 não podem esperar pelo resultado dos testes realizados às vítimas, das quais se suspeita terem contraído o vírus. Devem, antes de tudo, serem também eles testados, bem como todos os que com eles contactaram.

Acréscimo ainda por outro lado, a maioria das salas de isolamento criadas pelos vários quartéis, não reúnem as condições mínimas de dignidade. Preocupações que até agora não revelaram da parte da CML a atenção séria e consequente que Sindicato e trabalhadores exigem.

Por último, não podemos deixar de sublinhar a estratégia do Governo, na prática discriminatória, em valorizar e dignificar certas profissões da ‘linha da frente’, também elas essenciais, com uma suposta compensação em termos monetários, ignorando outras, como a dos sapadores bombeiros. Veremos na prática o que nos reservam as próximas semanas. Mas podemos observar que já não bastavam os sucessivos chumbos de propostas que, se fossem aprovadas, valorizariam idênticamente os Sapadores Bombeiros, agora cavalga-se uma onda populista que apenas serve para disfarçar a ausência de vontade política em valorizar e aumentar salários, questão central na vida de todos que até agora teve sempre a oposição da maior parte dos partidos com assento na Assembleia da República, nomeadamente e para que a memória não nos falhe, do PS-PSD-CDS-PAN-IL-CH.

Poderíamos deduzir que só servimos para receber palmas e pouco mais. Talvez se lembrem dos Sapadores na época dos fogos, para logo a seguir nos esquecer novamente.





#### ESTRELA

A Junta de Freguesia ainda não procedeu à avaliação do desempenho (SIADAP) dos trabalhadores relativo ao biénio 2017/2018. Acresce negativamente, quando questionada sobre esta matéria, não ter qualquer informação objectiva quanto à conclusão deste processo. Tal situação contraria a lei, que determina a homologação das avaliações de desempenho até 30 de Abril do ano seguinte (2019)! Para além da ilegalidade, decorrendo mais de um ano após o prazo determinado legalmente, **é passível de causar prejuízo aos trabalhadores**, como entretanto se verificou. Referimo-nos obviamente aos que completaram a pontuação necessária para a alteração obrigatória de posição remuneratória, isto é, atingiram pelo menos 10 pontos pela avaliação de desempenho ainda em falta (biénio 2017/2018). Sendo credores de retroactivos desde Janeiro de 2019. O Sindicato solicitou ao presidente desta autarquia em Outubro do ano passado, o agendamento de uma reunião para obter esclarecimentos sobre esta e outras matérias.

Ao pedido do STML, o Presidente da Estrela respondeu com a sugestão de apresentarmos por correio eletrónico os assuntos que queríamos (e ainda queremos) ver esclarecidos. Aparentemente, não há espaço na agenda do Presidente da Junta da Estrela para reunir com o STML e por esta via trabalhar para resolver os problemas que afetam os trabalhadores desta freguesia. Neste sentido, não nos restou outro caminho que não a denúncia destas ilegalidades junto da Inspeção Geral de Finanças. Decisão da qual demos conhecimento ao Presidente da Junta de Freguesia.

#### LUMIAR

Nesta freguesia foi identificado um trabalhador da Higiene Urbana infectado com COVID-19. A Junta, cumprindo o determinado pela Direção Geral de Saúde (DGS), identificou os trabalhadores que integravam a cadeia de contacto e determinou o isolamento profilático nos respectivos domicílios. Contudo, os trabalhadores em quarentena foram afectados nos seus rendimentos, levando o STML a intervir junto do Executivo que se mostrou disponível para a reposição do suplemento de insalubridade, penosidade e risco. Embora não satisfazendo na totalidade os expectativas dos trabalhadores, revelou-se uma decisão positiva.

Como medida preventiva face ao risco de contágio, a Junta adotou o regime de horários por turnos na higiene urbana. Após auscultação dos trabalhadores, o STML interveio junto do Executivo propondo o pagamento do respectivo suplemento.

#### MISERICÓRDIA

Face à competência delegada pela CML, a Junta optou por contratar uma empresa privada para a limpeza em torno dos ecopontos. Decisão que mereceu a crítica do Sindicato. Em reunião com o Executivo, defendeu o STML a assunção por parte da Junta desta nova competência na totalidade, contratando o pessoal e os meios necessários. Tal ainda não se concretizou. Contudo, como também referimos à Presidente da Junta, e como problema colateral desta externalização, observa-se o total desrespeito pelas normas de saúde e segurança no trabalho, face à utilização do posto de Higiene Urbana (Rua Eduardo Coelho), **já sobrelotado com os trabalhadores da Junta, num problema agora agravado com a presença dos trabalhadores da empresa contratada**. Situação que ganhou contornos preocupantes com a chegada da pandemia de COVID-19. Uma pronta intervenção do STML junto da Presidente permitiu encontrar instalações alternativas para os trabalhadores da empresa contratada, numa solução que saudamos e consideramos positiva para todos.

#### SÃO DOMINGOS DE BENFICA

Em Maio último o STML reuniu com o Executivo da Junta procurando resolver o problema que afectou alguns dos trabalhadores da higiene urbana, nomeadamente o não pagamento do suplemento de risco, insalubridade e penosidade correspondente aos dias em que os cantoneiros ficaram em casa por prevenção. Assumido pelo Presidente da freguesia o lapso técnico que justificou este episódio, ficou o compromisso em repôr os valores em causa.

#### OLIVAIS

Em fins de Maio, chegaram ao Sindicato algumas reclamações de trabalhadores desta freguesia sobre os rendimentos auferidos nesse mês, diminuídos de forma incompreensível. O STML interveio junto da Presidente de Junta que afirmou desconhecer tal situação, comprometendo-se a repôr os valores em falta, concretamente do subsídio de almoço e do suplemento de risco, insalubridade e penosidade aos trabalhadores que em dias alternados ficaram em casa preventivamente.

Em ambas as situações, a denúncia dos trabalhadores e a intervenção do STML foram determinantes à reposição de justiça. Afirmámos então, e reforçamos uma vez mais a ideia de **não aceitar** para nenhuma realidade sectorial da cidade de Lisboa – câmara, juntas de freguesia ou empresas municipais –, a perda de rendimentos dos trabalhadores que, por razões mais do que justificadas e perante as quais são totalmente alheios, observaram alterações significativas nas suas rotinas diárias, profissionais, pessoais e familiares, de forma a garantirem a qualidade e o próprio serviço público que corporizam. Não podem neste sentido ser prejudicados seja de que forma for.

#### CAMPO DE OURIQUE

Como em muitas outras juntas de freguesia, Campo de Ourique reorganizou os horários de trabalho de forma a assegurar a prestação sem interrupções do serviço público da limpeza e higiene urbana. Através de horários desfasados, foi possível evitar a aglomeração de trabalhadores em zonas comuns das instalações localizadas na Rua Correia Teles, prevenindo por esta via o risco de eventuais contágios.

Em termos mais latos, e perante o período excepcional que atravessamos, o STML compreende e aceita a reorganização do trabalho que se verificou em praticamente todas as freguesias da cidade de Lisboa, principalmente nos sectores denominados de essenciais, como a limpeza urbana. Contudo, quando for possível superar este contexto de natureza excepcional, relembramos e sublinhamos que as alterações aos horários de trabalho devem ser imperativamente precedidas de uma negociação entre a Junta e o Sindicato que, por sua vez, debaterá com os respectivos trabalhadores auscultando a sua vontade e defendendo os seus interesses e direitos. Assim a lei o determina.



## STML reúne com a Direcção Municipal de Higiene Urbana (DMHU)



A 3 de Junho, o Sindicato reuniu nas instalações do Complexo Municipal dos Olivais 2 com a Directora da DMHU. Também presentes a Directora do Departamento de Higiene Urbana (DHU) e o Director do Departamento de Reparação e Manutenção Mecânica (DRMM). Vários foram os assuntos debatidos. Destacamos os seguintes.

### HORÁRIOS DE TRABALHO EM CONTEXTO DE PANDEMIA

As recentes alterações aos horários de trabalho na Limpeza Urbana, nomeadamente as entradas desfasadas, só terão validade enquanto se mantiver o contexto pandémico em que nos encontramos.

Sobre a distribuição dos trabalhadores por estes três horários, a DMHU refere que terá em conta a disponibilidade de cada um, procurando, quanto possível, não causar constrangimentos a nível da vida pessoal e familiar dos trabalhadores.

O objectivo passa obviamente por evitar aglomerações nas zonas comuns – entradas e saídas, vestiários e balneários. Neste sentido, irão avaliar mecanismos que controlem ou limitem a presença dos trabalhadores unicamente aos turnos a que estão adstritos.

A partir deste mês de Junho, a DMHU decidiu finalmente dar corpo à reivindicação do STML (de vários anos) que exigia um fim-de-semana por mês em casa para todos os trabalhadores, valorizando e respeitando o direito à vida pessoal e familiar. Esta medida será implementada faseadamente, garantindo, porém, a todos os trabalhadores a realização de trabalho suplementar, mesmo no seu fim-de-semana de descanso, se assim o pretenderem.

### LIMPEZA E HIGIENIZAÇÃO

Face às insuficiências apontadas pelo STML, a DMHU informou o reforço com a empresa contratada para o efeito, no sentido de aumentar o número de vezes que se procede à limpeza/higienização. As maiores dificuldades até agora identificadas prendem-se com o horário da noite, face às dificuldades da empresa em ter o pessoal necessário. Irão contudo, avaliar uma vez mais se o trabalho está de facto a ser feito como solicitado. O Sindicato defendeu a total higienização de todos os locais de trabalho no fim/início de cada turno.

### EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)

As máscaras FP2 que têm sido distribuídas aos trabalhadores apresentam incómodos que podem e devem ser corrigidos. A DMHU já encomendou novas máscaras tendo em conta ultrapassar este problema.

Sobre a lavagem dos fardamentos, sublinha-se a importância de serem lavados na CML. Aos trabalhadores recomenda-se que não os transportem para casa, face ao risco acrescido de contágio para as suas famílias. O STML propôs um reforço no número de lavagens, estando a DMHU a considerar essa hipótese.

### CIRCUITOS E ESCALAS

O STML alertou para a importância de as equipas de reforço serem transportadas por carrinhas da DLU, face à proibição de transportar mais de três elementos (condutor e dois cantoneiros) na cabine da viatura de remoção. Matéria que ganha outra importância em contexto de pandemia. A DMHU referiu que os encarregados têm orientação neste sentido, isto é, tomar medidas para o transporte dos cantoneiros que estão em trabalho de reforço, nas viaturas ligeiras da autarquia.

### FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A DMHU apontou a realização de acções de formação, para cantoneiros e condutores, em torno dos circuitos de subterrâneos, actualmente deficitários em termos de pessoal habilitado.

### MAPA DE FÉRIAS

Até 15 de Junho espera a DMHU/DHU/DLU ter afixado, tanto no COR como nos Postos de Limpeza, os mapas de férias correspondentes a este ano. A nenhum trabalhador lhe pode ser recusada a marcação de férias, matéria distinta da sua respectiva autorização.

### PL BOAVISTA

Por motivo das obras que ocorreram no vestiário/balneário desta instalação, a CML/DMHU colocou um contentor a título provisório. A DMHU/DHU informou que as obras estão concluídas, estando previsto o retorno às instalações originais para 3 de Junho. Espera-se com estas alterações, ser agora possível cumprir com as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho.

O STML irá continuar a acompanhar a realidade dos trabalhadores da Limpeza Urbana, aceitando muitas das alterações agora introduzidas apenas no contexto excepcional que atravessamos.

## STML reúne com a Direcção Municipal de Recursos Humanos (DMRH)



A 17 de Junho, o Sindicato reuniu com os responsáveis hierárquicos da DMRH, do Departamento dos Recursos Humanos (DRH) e do Departamento de Saúde, Higiene e Segurança (DSHS). Vários foram os assuntos debatidos, face à ordem de trabalhos proposta pelo STML. Destacamos os seguintes.

### AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (SIADAP)

Em relação ao biénio 2017/2018, está praticamente concluído os vários trâmites do processo avaliativo. Perto de 80% das avaliações já foram arquivadas nos processos individuais dos trabalhadores da autarquia.

### I. PROGRESSÕES NA CARREIRA

Atingidos os pontos necessários à progressão na carreira, informou a DMRH que em 2018, 3.999 trabalhadores mudaram de posição remuneratória; em 2019, 2.218 trabalhadores, podendo ainda progredir perto de mais 200. Os efeitos tiveram e terão sempre como referência o primeiro dia do ano a que dizem respeito.

### II. RECLAMAÇÕES E PONDERAÇÕES CURRICULARES

Durante os próximos dias, a DMRH irá informar individualmente cada trabalhador sobre o desfecho dos respetivos processos. Vão prosseguir para homologação, e eventual reclamação dos interessados, as situações em que tinham sido efectuados requerimentos para Comissão Paritária, que não existe.

### MOBILIDADES

Os processos iniciados em 2018 foram todos concluídos. Os de 2019 faltam concluir o de Relações Internacionais e de Direito. Para o corrente ano, prevê-se para Setembro a abertura para novos pedidos de mobilidade. A DMRH afirmou ao longo deste período ter procedido ao alargamento de mais 48 vagas no mapa de pessoal.

### PREVPAP

Todos os procedimentos foram encerrados e os trabalhadores considerados positivamente para integrar o mapa de pessoal (através de CTFP por tempo indeterminado) já o fizeram.

### CONCURSOS EXTERNOS DE ADMISSÃO DE PESSOAL

Vários são os concursos a decorrer neste momento. Em síntese, concluído apenas o de Cantoneiro e de Arquitetura (com lista de classificação final). Em desenvolvimento o de Direito;

Engenharias várias; Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais; Calceteiro; Pedreiro; Bombeiro (abriu a 17 de Junho); História; Medicina Veterinária; Jardineiro; Arquivo; Eletricista; Mecânico; Biblioteca e Documentação (AT e TS); Assistente Técnico e Assistente Operacional para as Escolas; Ciências da Comunicação; Desporto; Geografia. Em julho e ao longo do segundo semestre, serão abertos novos concursos para a profissão de cantoneiro e condutor de máquinas pesadas e veículos especiais, economia e finanças, guarda-florestal e biologia.

### CONCURSOS DE PROMOÇÃO

Está concluído o concurso para a carreira especial de Guarda-Florestal. Foi constituído o júri para a carreira especial de informática e encontra-se em curso o relativo à carreira de fiscalização nos seus vários perfis profissionais.

Para Encarregados Gerais Operacionais (EGO) e Encarregados Operacionais (EO), foram já autorizados para EGO/mecânicos; EO/mecânicos, cemitérios, jardins, obras e higiene urbana. Prevê-se a respectiva abertura para fins do ano. O STML relembrou a importância de serem equacionados os eletricitistas, com carência de EO.

### ASSUNTOS DA RESPONSABILIDADE DO DSHS (MEDICINA DO TRABALHO)

Face aos últimos episódios envolvendo trabalhadores com resultados positivos de covid-19, o STML defendeu a realização de testes para os trabalhadores que de alguma forma tenham feito parte da cadeia de contactos com a pessoa contagiada.

À margem desta medida que a CML/DMRH/DSHS ficou de estudar com o Executivo, a quem cabe a última decisão, foram transmitidos os procedimentos até agora assumidos no campo da prevenção e segurança dos trabalhadores. Sublinha-se que tais procedimentos vão além do recomendado pela DGS, quer no plano do isolamento profilático (vulgo quarentena), quer na limpeza/higienização das zonas de trabalho comuns (vestiário, balneários, refeitórios e copas).

O STML alertou ainda para a necessidade de manter em funcionamento os espaços onde os trabalhadores da higiene urbana têm as suas refeições, respeitando, obviamente, todas as regras de saúde e segurança que o atual momento impõe.





## Encontrada finalmente a solução para o Arquivo Municipal de Lisboa?

A reivindicação por um edifício único para o Arquivo Municipal de Lisboa tem sido nos últimos anos uma prioridade constante na actividade do STML. Como não podia deixar de ser, este percurso tem vindo a ser marcado por acções conjuntas entre o sindicato e os trabalhadores da Divisão de Arquivo Municipal (DAM), orgânica sob alçada da DMC/Pelouro da Cultura.

Relembra-se a organização de uma concentração de trabalhadores na Praça do Município, e consequente recepção dos mesmos por parte da vereadora da Cultura, a promoção de uma greve parcial que contou com quase 100% de adesão dos trabalhadores da DAM, ou a participação em reuniões com vereadores e vários partidos políticos com representação na Assembleia Municipal, entre outros.

Neste longo processo, o STML acompanhou e esteve presente em iniciativas como a apresentação de uma petição pública à Assembleia Municipal de Lisboa, com o objectivo de sensibilizar este órgão para a degradação do edifício onde se encontra o Arquivo e respectiva documentação, assim como para a urgência em encontrar uma solução definitiva para um problema que se arrasta há anos; a organização de uma mesa-redonda com conceituados oradores de diversos sectores institucionais e académicos, promovendo uma reflexão sobre a importância dos arquivos enquanto guardiões da memória e da história das cidades, assim como sobre os requisitos técnicos fundamentais para a construção de edifícios de arquivo e para a preservação da sua documentação. Estas duas iniciativas tiveram como finalidade alargar este intenso debate à opinião pública.

A última iniciativa que merece referência, ocorreu no passado dia 19 de junho com a presença dos representantes dos trabalhadores do Arquivo Municipal de Lisboa nos Paços do Concelho, numa reunião com o presidente da Câmara de Lisboa e a vereadora da Cultura. Nesta reunião, o Presidente do Executivo comunicou aos trabalhadores a decisão de instalar, de forma definitiva, o Arquivo Municipal no Convento de Chelas, edifício

construído no século VIII e que, nas últimas décadas, tem albergado parte do Arquivo Militar do Exército Português. Segundo o Presidente Fernando Medina, a escolha teve por base não só o valor histórico e patrimonial do edificado, mas também o facto de este ser o único espaço em Lisboa passível de aquisição, considerando os requisitos exigidos para um edifício de Arquivo. Referiu ainda que o Convento de Chelas, localizado numa zona alvo de um processo de requalificação urbana a médio prazo, funcionará como polo cultural dinamizador numa parte da cidade que apresenta pouca oferta nesta área. As negociações pela disponibilização do edifício à Câmara de Lisboa foram já iniciadas e prevê-se que a instalação do Arquivo Municipal esteja concluída até ao final do próximo mandato.

Desta reunião resultou ainda um compromisso do Executivo de que os serviços que operam actualmente no Bairro da Liberdade, Campolide, assim como parte da documentação vão manter-se neste edifício até à mudança para o Convento de Chelas. Esta decisão permite não só reduzir custos desnecessários com a duplicação de transporte e logística num curto/médio prazo, como também evita colocar em causa a integridade da documentação. O edifício do Alto da Eira será utilizado apenas como depósito de retaguarda.

Valorizamos as declarações e os compromissos do presidente da CML, que vão ao encontro do que defendemos, mas aguardaremos com seriedade o início das realizações concretas que darão corpo na prática a uma vontade há muito esperada e reivindicada. Sabemos que o caminho do protesto e da luta estará sempre à nossa disposição, caso as palavras ganhem asas e se percam no horizonte... também sabemos que não baixar os braços é determinante para alcançar os nossos objectivos, neste caso, de uma solução digna para o Arquivo Municipal de Lisboa.

**Sandro Roque**  
Delegado Sindical do STML no Arquivo Municipal de Lisboa



Biblioteca Camões

## Contactos com os Trabalhadores

### SINDICATO CONTACTA COM OS TRABALHADORES DO CAMPO GRANDE E DAS BIBLIOTECAS

Passados quatro meses desde que todos nos vimos confrontados com a pandemia de COVID-19, com todo o tipo de implicações desde as da saúde ao trabalho, até às sociais e económicas, (quase) todos vivemos cada dia com uma única certeza: é que tudo no futuro é incerto!

Esta incerteza estende-se, como não poderia deixar de ser, aos nossos postos de trabalho, às mudanças com que diariamente nos vamos confrontando, que passam em muitos casos pelo nosso isolamento, seja em casa, seja no próprio local de trabalho, e tudo o que tal implica quer do ponto de vista mental e psicológico, quer do ponto de vista funcional.

Neste momento em que sobretudo aqueles que desenvolvem um trabalho técnico e/ou administrativo, se encontram mais ou menos sozinhos, tantas vezes entregues à sua capacidade de resiliência, persistência e tantas vezes de improviso, urge o seu acompanhamento fazendo a audição das suas dúvidas, inquietações e, simultaneamente, verem de alguma forma uma voz que os escute e aconselhe, que lhes dê animo e que continue a alertar para os direitos, que como trabalhadores que continuam a ser, não podem ser escamoteados, atropelados, ou esquecidos.

Este papel é e continuará a ser o do STML. Uma voz que continua a existir, para dar voz a todos os trabalhadores da Câmara Municipal, Empresas Municipais e Juntas de Freguesia de Lisboa. É nessa lógica de apoio e escuta, que retomámos as visitas aos locais de trabalho que por força da situação existente, tiveram que ser interrompidas.

Assim, e com o objectivo de nos inteirarmos da situação de cada posto de trabalho, e da realidade neles existentes fizeram-se visitas ao Edifício do Campo Grande, às Bibliotecas do Palácio Galveias, Hemeroteca, Camões, Belém, Penha de França e Marvila. Destas visitas observou-se o seguinte:

1. Praticamente dois terços do trabalho está a ser realizado, parcial ou totalmente fora do local físico de trabalho.
2. Dentro das modalidades adotadas de trabalho, a grande maioria encontra-se a fazer teletrabalho; seguida do trabalho em rotação (em espelho), e quem está presente fisicamente todos os dias no seu posto de trabalho, está com desfasamento de horários.
3. A maioria dos trabalhadores estão a utilizar meios informáticos disponibilizados pelo seu local de trabalho, mas ainda assim há muitos que recorrem aos seus próprios meios, como acontece com alguns trabalhadores das bibliotecas.
4. Quase todos os computadores disponibilizados pelos seus serviços, não sendo portáteis, inviabilizam a alternância do cumprimento das suas tarefas, entre a sua casa e o seu posto de trabalho na CML.
5. Para quem trabalha a partir da sua residência, é muito complicado ter um horário de trabalho 'rígido' como sucedia no

local de trabalho. A regra passou a ser a disponibilidade quer em termos de rede e sua acessibilidade (acesso à VPN por exemplo), quer do ambiente no seio familiar em que essas tarefas são executadas (a assistência aos filhos em teleescola dificulta o teletrabalho).

6. Os trabalhadores que se encontram no local físico da CML, queixam-se de uma sobrecarga de trabalho proveniente não só do seu trabalho, como do apoio que acabam por ter de prestar aos seus colegas ausentes.

Estes tópicos são uma síntese muito sumária, mas que a todos deve preocupar. O STML irá continuar as suas visitas na tentativa de auscultar e esclarecer os trabalhadores nesta e noutras realidades.

### INTERVENÇÃO PROGRAMADA PARA A BIBLIOTECA CAMÕES

Nos últimos meses, o STML não se cansou de denunciar a falta de condições de trabalho neste equipamento, afectando igual e negativamente, além dos seus trabalhadores, os visitantes e utilizadores. Justificou-se inclusive uma queixa/denúncia à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) que visitou a biblioteca em Maio último. Relembramos que o edifício onde está integrada a Biblioteca Camões é propriedade da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML). Foi com agrado que o sindicato teve conhecimento de uma reunião entre a SCML e a autarquia que procurou definir e programar, finalmente, prioridades de intervenção no edificado, possibilitando neste sentido dar respostas aos inúmeros problemas exigidos por trabalhadores, STML e agora também pela ACT.

Sublinha-se deste modo os resultados de um processo reivindicativo, determinado, sério e responsável. Ou simplesmente valorizar uma ideia simples, mas de grande profundidade: lutar vale sempre a pena!

O STML não deixará de acompanhar de perto o processo de melhorias previsto iniciar em Setembro, na expectativa que nas palavras e intenções, correspondam acções concretas, satisfatórias e visíveis.

### STML CONTACTA OS TRABALHADORES DO DEPARTAMENTO DE HIGIENE URBANA (DHU)

A 7 de Julho, o sindicato contactou os trabalhadores do DHU. O motivo principal desta visita, prendeu-se com a organização de trabalho adotada desde Junho. Sem consultar a opinião dos trabalhadores, foi decidido pela direcção do departamento o regresso ao trabalho presencial, praticando o horário normal de expediente. Ou seja, implementou-se a 'normalidade' que vigorava em Fevereiro, como se não estivéssemos, ainda, em pandemia. O STML fez um pedido formal de reunião junto da Direcção Municipal de Higiene Urbana, onde esperamos perceber quais os fundamentos que justificam esta realidade, diríamos, quase única no município.



## As “boas novas” do Teletrabalho nos prejuízos que transporta



**Está em teletrabalho?** Já solicitou à sua entidade empregadora o complemento para a factura da luz deste mês?

Os n.ºs 1 e 2 do Art.º 168 do Código do Trabalho, determinam que “os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respectivas instalação, manutenção e pagamento das inerentes despesas”

Não fique às escuras! Sindicalize-se no STML!  
www.stml.pt / stml@stml.pt / Telefone: 218 885 435



Face ao contexto excepcional em que ainda nos encontramos, a CML assumiu em Março último a fórmula do teletrabalho como medida preventiva que procurou salvaguardar a saúde dos trabalhadores da autarquia. Decisão que teve a concordância e a compreensão do STML. Diríamos até, a aceitação e a compreensão de todos.

Num curto espaço de tempo, um número bastante considerável de trabalhadores do município foram enviados para casa, enquadrados pelo trabalho remoto no seu domicílio, em muitas dimensões bastante distinto do que é determinado por lei sobre o Teletrabalho (Código do Trabalho).

O teletrabalho acarreta inúmeras ambiguidades que muitas vezes nos passam despercebidas. Potenciais problemas com a organização da vida pessoal e familiar com as responsabilidades profissionais; condições de trabalho ignoradas porque se trata do espaço privado de cada um; interrogações sobre problemas de saúde criados ou agravados durante o trabalho em casa; definição do horário de trabalho e de tudo o que lhe está associado, como o trabalho suplementar (horas extraordinárias); isolamento do trabalhador dos restantes colegas e respectiva fragilização perante as chefias; sobrecarga de trabalho ou, em sentido contrário, total esvaziamento de tarefas, com todas as implicações que tal revela, numa e noutra situação, no plano da auto-realização, satisfação e bem-estar psíquico de cada um.

Salvo raras exceções para as quais o Teletrabalho se adequa como fórmula mais eficiente para a organização do trabalho, na maior parte dos casos, revela externalidades negativas. Para além do referido no parágrafo anterior, o exemplo dos custos adicionais com electricidade, água, gás, telecomunicações será nesta fase o mais evidente.

Foi com estas preocupações em mente, que o STML decidiu durante os últimos dois meses produzir um conjunto de comunicações sobre o Teletrabalho. O objectivo passou por alertar e sensibilizar os trabalhadores que se encontram nesta situação para os riscos implícitos.

Na realidade do município, o teletrabalho que se assumiu está longe de corresponder ao que determina exactamente a lei (Código do Trabalho) e apenas se compreende ao contexto de pandemia que o país atravessa.

O que o STML nunca deixará de exigir à CML é a criação de condições de trabalho para a retoma faseada dos trabalhadores aos seus postos de trabalho. Em segurança e respeitando sempre as directrizes da Direcção Geral de Saúde (DGS).

## Petição da FCSAP debatida na Assembleia da República...

São já vários anos que a Frente Comum (FCSAP) reivindica junto de sucessivos Governos a revisão da TRU, na perspectiva de actualizar, nivelar em termos proporcionais e melhorar os salários dos trabalhadores do sector público.

Em 2019, o Governo PS decidiu para a 1ª posição da TRU o valor de 635,07€, medida que beneficiou cerca de 10% dos trabalhadores da administração pública (AP). Contudo, dá migalhas com uma mão e logo as retira com a outra: os trabalhadores que viram o seu salário-base aumentado para os referidos 635,07€, foram confrontados com a eliminação dos pontos acumulados via avaliação de desempenho. Na prática, foi-lhes negado o direito à progressão na carreira, além de desprezado o seu tempo de antiguidade. **Por exemplo**, um cantoneiro com vinte anos de serviço acaba por auferir actualmente o mesmo que um outro que tenha sido contratado há um ou dois anos.

Por outro lado, os valores das primeiras posições da TRU aproximaram-se de tal forma (niveladas por baixo), que pouco distingue em termos remuneratórios a entrada em funções no início da carreira de um assistente operacional de um assistente técnico.

Estas situações deram azo a vários protestos da parte dos Sindicatos organizados na FCSAP, entre os quais o STML. Uma das formas de luta adoptada foi a petição que recolheu mais de 25 mil assinaturas exigindo a revisão da TRU, procurando actualizar os salários na AP, sem descurar a diferenciação e proporcionalidade entre os seus vários níveis remuneratórios.

A petição da FCSAP foi discutida em plenário da AR no passado dia 8 de Junho. Quase todas as forças políticas mostraram compreender as injustiças que actualmente marcam a TRU, mas apenas o BE e o PCP apresentaram projectos de resolução sobre esta matéria.

No momento da votação (a 9 de Junho), separaram-se as águas e facilmente se percebeu quem opta pelo discurso cínico e hipócrita em detrimento dos trabalhadores. O voto contra (PS-IL) e o voto pela abstenção (PSD-CDS-CH) adiaram, sabe-se lá para quando, a urgente revisão da TRU. Adiaram também, a melhoria das condições de vida dos funcionários públicos.

### VOTAÇÃO NA GENERALIDADE

→ Projeto de Resolução n.º 481/XIV/1 (BE) - Recomenda ao Governo que proceda à revisão da tabela remuneratória única com vista a assegurar níveis de proporcionalidade;

INICIATIVA	PS	PSD	BE	PCP	CDS-PP	PAN	PEV	CH	IL	MINGC
FAVOR			X	X		X	X			X
CONTRA	X								X	
ABSTENÇÃO		X			X			X		

Rejeitado

→ Projeto de Resolução n.º 480/XIV/1 (PCP) - Pela urgente negociação da Tabela Remuneratória Única da Administração Pública tendo em vista assegurar a sua proporcionalidade;

INICIATIVA	PS	PSD	BE	PCP	CDS-PP	PAN	PEV	CH	IL	MINGC
FAVOR			X	X		X	X			X
CONTRA	X								X	
ABSTENÇÃO		X			X			X		

Rejeitado

São estes exemplos que nos mostram, se dúvidas houvessem, a mentira e a demagogia daqueles que afirmam estar ao lado dos trabalhadores, mas votam e decidem sempre contra eles.



## A PANDEMIA E OS REFORMADOS

Este tempo de pandemia que sobre nós se abateu, arrastando-se por inúmeras e penosas fases (contenção, mitigação, emergência, calamidade e contingência) tem-nos imposto um prolongado isolamento social, com duros reflexos nas nossas vidas, em todas as suas dimensões: incerteza sobre a evolução desta ameaça, sobre a maior ou menor eficácia dos meios colocados no terreno para o seu combate, os avanços e recuos, um certo alarmismo na comunicação social, dificuldades acrescidas no acesso aos serviços de saúde, escassez de contactos directos com familiares e amigos, privação de momentos de cultura e lazer, perda de mobilidade. Daí um natural sentimento de angústia, contra o qual temos de reagir com confiança e determinação. Nós que vivimos de longe, dos tempos de ditadura e privações, que na nossa longa caminhada de vida já ultrapassámos muitos obstáculos que pareciam intransponíveis, havemos de resistir, ultrapassar a crise e regressar à vida normal.

Como é sabido, desde a declaração do estado de emergência, tivemos de suspender a nossa actividade enquanto Comissão de Reformados do STML, em função das determinações das autoridades de saúde e numa atitude de prudência e responsabilidade que se impõe no seio de um sector da população considerado de maior risco.

Sentimos a falta das nossas reuniões regulares, onde discutimos a situação político-sindical, as medidas do governo, directa ou indirectamente relacionadas com as nossas pensões e reformas, as reivindicações inseridas na luta da Inter-Reformados e da Frente Comum, as acções de luta em que temos participado ao lado dos nossos camaradas no activo. Mas também do con-

vívio saudável, das experiências e recordações partilhadas, da participação em iniciativas do nosso Sindicato, das jornadas da Inter-Reformados, das visitas a museus, exposições e outros locais de interesse.

Se a situação sanitária evoluir favoravelmente e as condições dos transportes públicos garantirem a necessária segurança, contamos regressar à actividade regular, lá para Setembro. Urge retomar a nossa vida e a nossa luta, pois sabemos bem, pela crise anterior do sistema capitalista iniciada em 2007, que sem uma forte e organizada luta sindical, nada está garantido no que respeita aos direitos dos que menos têm: os trabalhadores e os reformados.

## SAUDAÇÃO AO MURPI – 42º ANIVERSÁRIO

Foi a 27 de maio de 1978 que por decisão de centenas de delegados e de mais de um milhão de reformados de todo o País, foi fundada a Confederação Nacional de Reformados, Pensionistas e Idosos (MURPI). Sob o lema “Só o Portugal de Abril respeitará o Outono da Vida”, foram eleitos os seus dirigentes e aprovado o programa de acção. Congrega actualmente cerca de 140 associações de reformados, com mais de 70 mil associados.

Ao MURPI, que ao longo de mais de quatro décadas luta intransigentemente pela defesa dos direitos dos reformados, pensionistas e idosos consignados na Constituição da República Portuguesa, que desde sempre apoiou a criação de um SNS universal, geral e gratuito, que defendeu a criação de uma Segurança Social pública, universal e solidária, que finalmente viu reconhecida a sua condição de parceiro social, endereçamos o nosso caloroso abraço solidário.





Plenário FCSAP/25 Junho



# A luta saiu à rua

## Frente Comum reúne com o Governo

Desde o início do período pandémico, sucederam-se os pedidos de reunião à Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública (MMEAP), para obter esclarecimentos sobre as várias medidas que o governo adoptou relativamente aos serviços públicos e aos seus trabalhadores. A 8 de Junho realizou-se finalmente o pretendido.

Nesta data, a MMEAP referiu a vontade em retomar a regularidade das reuniões. Afirmou igualmente, em tom de balanço face ao sucedido nos meses anteriores, ter considerado positivo as decisões assumidas em relação à protecção dos trabalhadores (teletrabalho, horários em espelho, distribuição de EPIs, etc.), mas também a resposta dada pelos serviços públicos junto da população. Relativamente ao teletrabalho, entende ser uma solução que poderá ser encarada como estrutural, pretendendo neste sentido discutir a sua regulamentação com os sindicatos.

Relativamente ao Plano de Estabilidade e Crescimento (PEC), refere que se regressa à regra do um para um (1/1), ou seja, por cada aposentação entra um novo trabalhador. Por outro lado, pretende promover um programa de estágios para recém-licenciados que, aquando da abertura de concurso, garanta algum tipo de majoração. Finalmente, sobre a conclusão do PREVPAP, irão assumir através de uma Resolução do Conselho de Ministros a homologação dos pareceres com a respectiva autorização para a abertura de concursos. Mais informou que o Orçamento suplementar não contém matérias referentes aos trabalhadores da AP.

A Frente Comum começou por discordar da análise global do Governo. Não deixando de salientar a entrega e o brio profissional de todos os trabalhadores da Administração Pública (AP), entende-se ser absolutamente prioritário que se discuta urgentemente a regulamentação do subsídio de penosidade, insalu-

bridade e risco que esta pandemia provou ser mais do que justo e urgente. Foi igualmente reafirmado as reivindicações constantes no Manifesto Reivindicativo, como o aumento dos salários. Quanto às propostas apresentadas pelo Governo, a regra 1/1 em nada resolve a falta crónica de pessoal que hoje se constata no sector público. Quanto ao PREVPAP, saudamos a decisão do Governo, mesmo que tardiamente.

A MMEAP sugeriu ainda a criação de duas mesas negociais. A primeira em torno da revisão do SIADAP e, a segunda sobre o teletrabalho. Os trabalhos terão início na última semana de Junho, procurando concluí-los em inícios de Setembro.

Sobre esta matéria, a Frente Comum decidiu não “negociar” com o Grupo Técnico sobre o teletrabalho, considerando a inexistência de qualquer membro do governo nesta mesa. O que exigimos é uma negociação séria, com base em propostas de alteração legislativa, caso existam. Trata-se de uma questão política e não meramente técnica. Assim sendo, elementos do secretariado da Frente Comum compareceram na reunião de dia 30 de Junho sobre esta matéria, entregando um documento dirigido à MMEAP, onde se reafirmou a posição referida. Na reunião de 17 de Julho, o Governo fez-se representar pelo Secretário de Estado, não apresentando, contudo, qualquer proposta concreta. Para 24 de Julho, prevê-se a última reunião sobre esta matéria.

Porém, pelas palavras do Coordenador da Frente Comum, Sebastião Santana, entende-se que “a massificação do teletrabalho não é vantajosa para os trabalhadores nem para os serviços da AP. Estamos a falar de um quadro em que os trabalhadores da AP são em número insuficiente para dar resposta às necessidades da população e, portanto, o teletrabalho ainda pode tirar mais gente do atendimento presencial”.

Muito antes de termos sido confrontados com a COVID-19 e os seus efeitos, ainda sem fim à vista, os trabalhadores da função pública ao longo de vários anos têm reclamado e reivindicado em várias propostas aglutinadas em cada **Proposta Reivindicativa Comum (PRC)**, a necessidade premente de **Dignificar** Salários e Carreiras; **Contratar** Trabalhadores e **Valorizar** as Funções Sociais do Estado e os Serviços Públicos. Três simples palavras bem representativas do ideário do trabalhador público: **DIGNIFICAR, CONTRATAR, VALORIZAR!**

Ao longo dos anos, sucessivos governos têm escamoteado, a troco das mais diversas e incongruentes justificações, o papel fundamental dos trabalhadores da função pública na defesa do todo social e da sua importância para a garantia de uma melhor qualidade de vida de todos os cidadãos. Esta pandemia tem trazido à tona, de forma relevante e dura, para muitos portugueses, quão certos estávamos e estamos, nas reivindicações que reiteradamente vamos fazendo através da Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública (FCSAP).

**DIGNIFICAR** – Salários e Carreiras – é a forma justa de angariar e manter profissionais dedicados, que assegurem as verdadeiras necessidades do país e dos serviços que os mesmos prestam às populações. Sem eles e o seu empenho, o colapso dos Serviços Públicos é inevitável, esta é a verdade que nem as más-línguas das mentes entorpecidas, conseguem contrapor, e que, num cínico agradecimento face à situação que vivemos, lá vão evidenciando.

**CONTRATAR** – Trabalhadores – o desinvestimento que sucessivos governos do PS, PSD e CDS, fizeram e/ou fazem na função pública, na ausência da contratação de quadros que reforcem os actuais serviços e permitam o seu rejuvenescimento, estão a pôr mais uma vez a nu – da saúde à segurança, da escola à justiça, das autarquias ao poder central – as fragilidades de uma política inconsequente, que coloca em risco os mais elementares direitos de todos a uma melhor qualidade de vida.

**VALORIZAR** – As Funções Sociais do Estado e os Serviços Públicos – é o corolário político e ideológico sobre o verdadeiro

papel que o Estado deve ter na salvaguarda dos mais elementares direitos de cada cidadão consignados na Constituição da República Portuguesa, que o responsabiliza no tratamento em pé de igualdade de todos os cidadãos, independentemente da natureza da sua condição socioeconómica, religiosa, étnica ou do seu sexo. Esta é uma função sem a qual Portugal não se cumpre e tão pouco se afirma.

A FCSAP tem sistematicamente pautado a sua actuação pela denúncia das situações que atentam contra o Estado de Direito, fruto da inexistência de políticas que em vez de reforçarem, desautorizam-no, empobrecem-no e descredibilizam-no.

O **Plenário do passado dia 25 de junho** e a **Resolução**, que no mesmo foi aprovada, é mais um passo nessa luta. Constituiu-se como mais uma etapa na certeza que, sem mais profissionais, sem melhores salários e carreiras dignas, sem o reforço e melhoria continuada dos serviços públicos, sem melhores e mais condignas condições de trabalho, é completamente impossível a salvaguarda efectiva do direito a um futuro e vida dignos, tanto para os trabalhadores do sector público, como para os portugueses em termos latos.

Após a realização do plenário, os dirigentes, delegados e activistas sindicais integraram a concentração promovida pela USL/CGTP-IN que se deslocou do Rossio para a Praça do Município. Em conjunto com os seus camaradas do sector privado, com determinação e confiança, afirmou-se inequivocamente a luta pelos direitos e pela saúde dos trabalhadores que neste momento sofrem os efeitos do desemprego, da redução de rendimentos, do ataque despuadorado à sua vida. À conta da política que se esconde por de trás da pandemia, são já milhares de homens e mulheres, jovens e menos jovens, que ficaram com o seu presente e futuro hipotecados. A subsistência para estes trabalhadores dificilmente se compadece com qualquer tipo de confinamento. Uma afirmação e uma realidade perfeitamente conhecidas pelo patronato e, principalmente, pelo governo, que até agora pouco ou nada tem feito no sentido de proteger quem neste momento mais precisa. A luta irá continuar!



50 ANOS DE JUVENTUDE!

PIQUENIQUE

4 Julho

CONTRA A  
PRECARIEDADE  
E OS BAIXOS  
SALÁRIOS

Lisboa - Ribeira das Naus

15H30



### Piquenique contra a precariedade e os baixos salários

No passado dia 4 de julho, a organização da juventude trabalhadora da CGTP-IN, a Interjovem, realizou um piquenique em Lisboa, na Ribeira das Naus, onde se procurou debater e denunciar as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores mais jovens.

O contexto actual, agravado com a pandemia, é marcado pelo aumento do desemprego, com milhares de jovens trabalhadores que, por estarem em situação precária, foram os primeiros a perder o seu posto de trabalho. Paralelamente, muitos assistiram também a um ataque despuadorado aos seus direitos, com a redução dos seus já magros salários. A exploração desenfreada tornou-se tónica na época da COVID-19.

A iniciativa da Interjovem/CGTP-IN que contou com dezenas de jovens de todo o país, procurou relembrar o poder político, hoje sustentado no Governo PS, das opções que, activa ou passivamente, contribuem para a degradação das condições de vida dos mais jovens, não garantindo neste infeliz caminho o futuro do país.

Como reivindicações urgentes, o fim da precariedade, a valorização dos salários e o respeito pelos direitos de quem trabalha.

### Plenário Nacional da CGTP-IN

A 10 de Julho realizou-se no Cinema de São Jorge o Plenário Nacional de Sindicatos da CGTP-IN. Num espaço reduzido a metade da sua lotação habitual pelos motivos que todos conhecemos, cerca de quatrocentos dirigentes e delegados sindicais expuseram as realidades laborais cada vez mais difíceis que acompanham e sobre as quais intervêm.

Do sector privado ao sector público, a pandemia de covid-19 tem servido de argumento à redução de direitos e rendimentos. O desemprego aumentou drasticamente e a saúde dos trabalhadores, tanto física, como psíquica, degradou-se à conta de um ambiente de medo por contágio que demasiadas vezes nos impede de ver e perceber lucidamente o que nos rodeia.

O mês de Junho foi marcado por inúmeras acções de luta e de protesto. Sempre com enorme disciplina e sempre respeitando as diretrizes da DGS. Nos próximos meses, a acção reivindicativa nos vários sectores de atividade irá aumentar inevitavelmente, considerando não nos restar outro caminho face às políticas que se erguem, uma vez mais, contra os trabalhadores.

Os sindicatos da CGTP-IN, nos quais se integra orgulhosamente o STML, assumem hoje uma importância e responsabilidade determinantes. Corresponder aos desafios que marcam o tempo que atravessamos, é a nossa maior prioridade. Em coerência com a defesa intransigente dos direitos e aspirações dos trabalhadores que nestes sindicatos depositaram a sua confiança.

Unidos como os dedos de um punho erguido. E sempre com a força de quem trabalha!

## Exploração, perda de direitos e austeridade em tempo de pandemia

**Não podemos negar que a situação que vivemos é muito difícil. Ao contrário do que se tentou fazer crer, não estamos todos no mesmo lado. Ao abrigo da pandemia, o capital agudiza a exploração e investe contra os direitos dos trabalhadores. E desengane-se quem pense que o receituário da austeridade deixará incólume o sector público.**

Na Assembleia da República, PS e PSD aprovaram um Orçamento do Estado Suplementar (OES) que, em síntese, perpetua para lá do “novo normal” a situação insustentável para quem sofreu, ao longo dos últimos meses, cortes nos salários. A opção de manter o pagamento da factura da crise, gerada pela pandemia, no trabalho e nos trabalhadores, enquanto se canalizam milhões de euros para o grande capital, apontam no caminho da retração do mercado interno e no constrangimento da dinamização económica que urgia iniciar.

É, no essencial, uma opção que não surpreende vindo de quem vem. Deste bloco central estrategicamente surgido neste momento só poderíamos mesmo esperar privilégios e benefícios ao capital e, particularmente, aos grandes grupos económicos. E as medidas reflectem-se no prolongamento do sistema de lay-off, que surge agora associado a significativas transferências de dinheiros públicos e novos benefícios fiscais para o capital. Ou seja, este OES não está talhado para enfrentar a grave situação económica em que nos encontramos porque promove o crescimento significativo do desemprego, institucionalizando a lei da selva que se vai vivendo no sector privado desde o início da pandemia.

No documento, faltam soluções para garantir os salários a 100%, para defender o emprego e os direitos com a proibição dos despedimentos e não se descortina qualquer estratégia para dinamizar o investimento público e garantir apoios que viabilizem o conjunto de micro e pequenas empresas confrontadas

com a redução ou mesmo a cessação forçada da sua actividade. Ao mesmo tempo, são secundarizados os apoios sociais, designadamente no desemprego, e não se vê qualquer solução para assegurar os meios de subsistência a todos os que perderam rendimentos ou emprego.

Na verdade, este OES, aliado ao Programa de Estabilização Económica e Social apresentado há algumas semanas pelo Governo PS, é apenas mais um instrumento que, com a justificação do surto epidémico, o capital vai usar para tentar intensificar a exploração, fragilizar os trabalhadores na relação laboral, atropelar direitos e fazer valer as suas imposições, seja ao nível dos horários de trabalho, do gozo forçado de férias ou na diminuição da retribuição.

E, a breve trecho, qual será o cenário nas administrações públicas perante esta ofensiva do capital contra o trabalho?

Os indícios não são animadores. Aliás, António Costa disse há meses que não se pode garantir nada neste cenário. Um dado é certo: a discussão em torno de aumentos salariais e matérias relacionadas com carreiras cristalizou.

Mas, estará em equação aplicar medidas semelhantes às que a troika impôs durante os anos de chumbo da governação de direita Passos Coelho/Paulo Portas? Não tenhamos muitas dúvidas quando a União Europeia, o FMI e o BCE entrarem mais activamente na equação. Mais a mais, o casamento perfilado entre PS e PSD, agora tão exposto no noivado assumido pelo OES, fazem antever o pior.

É que é preciso não esquecer que as opções políticas seguidas pelas instituições europeias e pela direita são talhadas pelo capitalismo, sistema onde a prioridade não é assegurar o bem-estar das pessoas e a garantia dos rendimentos, mas sim, aproveitar oportunisticamente cada situação para a acumulação de riqueza.



# A Cor da Liberdade

*Jorge de Sena*

Não hei-de morrer sem saber  
qual a cor da liberdade.

Eu não posso senão ser  
desta terra em que nasci.  
Embora ao mundo pertença  
e sempre a verdade vença,  
qual será ser livre aqui,  
não hei-de morrer sem saber.

Trocaram tudo em maldade,  
é quase um crime viver.  
Mas, embora escondam tudo  
e me queiram cego e mudo,  
não hei-de morrer sem saber  
qual a cor da liberdade.

## **Jorge de Sena**

Escritor, académico e poeta português, nascido em 1919, em Lisboa. Por razões políticas, exilou-se no Brasil em 1959, adquirindo posteriormente nacionalidade brasileira. A sua obra de ficção mais famosa é o romance “Sinais de Fogo”, adaptado ao cinema em 1995 pelo realizador Luís Filipe Rocha. Morreu em 1978, nos Estados Unidos da América, país onde passou a residir após a instauração da ditadura militar no Brasil. Grande parte da sua obra foi publicada postumamente por Mécia de Sena, sua mulher.

**Relembramos que este espaço é disponibilizado aos associados.** *Aqui poderão divulgar as suas aptidões para a poesia, quem sabe para uma opinião crítica sobre os problemas que marcam o nosso tempo, ou até para alegorias nas suas várias expressões. Quem aceitar o desafio, poderá remeter as suas propostas para [stml@stml.pt](mailto:stml@stml.pt) ao cuidado do **Corpo Redatorial d' Trabalhador do Município de Lisboa**. Ficamos a aguardar os vossos contributos.*