



# o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 201 / SETEMBRO-OUTUBRO 2020 / WWW.STML.PT

PREÇO: 0,01€



## DESTAQUES DESTE NÚMERO

- 3 O futuro das Oficinas do DRMM**
- 4 Defendemos a profissionalização e o profissionalismo dos bombeiros!**
- 8 Grandes interrogações marcam o teletrabalho... e o futuro.**
- 13 Mais justiça social e económica para os Trabalhadores da Administração Pública**
- 14 CGTP-IN – meio século de história e luta com a força de quem trabalha**
- 16 Defender o Estado de Direito Democrático, fazer cumprir a Constituição!**
- 19 Dia 26 de Setembro, saímos à rua!**

AUMENTO GERAL  
DOS SALÁRIOS!  
NÃO À  
EXPLORAÇÃO E  
À POBREZA!



## o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 201 — SETEMBRO-OUTUBRO 2020

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

Mesmo em contexto pandémico, inédito nas percepções e alterações criadas e impostas na vida individual de cada um, mas também na vida colectiva de todos, não deixam de se repetir os formalismos e prazos devidos para a apresentação, discussão e votação do instrumento político mais importante ao governo do país, nomeadamente o Orçamento do Estado (OE) para o próximo ano. Em fins de Setembro ficaremos a conhecer as intenções concretas do Governo PS, prevendo-se para fins de Novembro a votação na globalidade e definitiva da proposta de Lei do OE/2021.

À margem do calendário e formalismos, do que nos vamos apercebendo desde Março, é que as dificuldades económicas de muitas famílias portuguesas aumentaram e aumentam de dia para dia. O desemprego cresceu, os rendimentos diminuíram e uma crise mais profunda alavanca-se no futuro imediato. O quadro epidemiológico provocado pela covid-19 tem serviço de fundamento para muitas decisões políticas, umas mais ou menos necessárias e positivas, outras claramente contraproducentes e incompreensíveis. O que se observa sem grande dificuldade é a banalização do oportunismo político e económico. Ou seja, a pandemia tem servido para agravar a vida de milhares e milhares de portugueses, em vida activa ou não. Que dizer das paragonas sobre as empresas que em breve terão que despedir, fazendo das vontades de uns, supostas inevitabilidades para outros.

Objectivamente podemos criticar o Governo por não ter eficazmente combatido os despedimentos, a precaridade, os baixos salários (em termos retrospectivos e prospectivos). Objectivamente podemos e devemos exigir a adopção e a execução de uma política que tenha em conta os direitos e as expectativas de quem trabalha, para além dos interesses das grandes empresas e dos grandes grupos económicos e financeiros. Há quem nunca fique a perder, mesmo em contexto de crise, e neste microuniverso, como sabemos, não costumam caber os trabalhadores, seja do privado ou do público.

É assim claro que o espaço que necessitamos, de quem trabalha, tem que ser conquistado, a pulso, até porque nada nos foi dado ao longo de décadas de História, entenda-se, história de luta!

Aos trabalhadores da administração pública são-lhes devidas respostas e soluções às reivindicações que se arrastam há anos, simplesmente porque o Governo PS, como os anteriores governos do PSD/CDS, preferiram ignorá-las e mesmo desprezá-las. Falamos especialmente do aumento e da valorização salarial.

**Por todas estas razões, dia 26 de Setembro, saímos à rua, em segurança, respeitando as regras da DGS em termos de distanciamento e protecção individual, de forma a dar corpo e voz à jornada de luta nacional convocada pela CGTP-IN. Porque os nossos direitos e expectativas não podem ficar de quarentena!**

No município de Lisboa, o STML reuniu com o Executivo da CML, ficando no ar inúmeras preocupações sobre o futuro imediato. Temas como o teletrabalho, condições de trabalho, reforço de pessoal, manutenção de rendimentos, estiveram na ordem do dia.

Nas empresas municipais, em particular na EGEAC e GEBALIS, fecham-se os processos negociais, unilateralmente neste último caso, sobre os aumentos salariais para este ano. Resultados, até agora, longe de corresponder às propostas do Sindicato e às expectativas dos trabalhadores.

Nas juntas de freguesia, importa quanto antes retomar a negociação suspensa em Março pela pandemia, no que concerne à celebração de um novo ACEP, entre outras matérias.

A vida, como a luta, não pode parar. Cabe a cada um desembaraçar as amarras que o prendem, lançando-se sem medo, mas com consciência e responsabilidade, no caminho que nos dá força a todos para alcançar uma vida melhor.



© Annie Spratt @unsplash

# O futuro das Oficinas do DRMM

As oficinas do Departamento de Reparação e Manutenção Mecânica (DRMM) são um dos pilares da CML. É nestas instalações, localizadas no Complexo Municipal dos Olivais 2, que a maior parte da frota da autarquia (ligeiros e pesados) é acompanhada, permitindo a sua circulação e eficácia nos e pelos serviços municipais onde as várias viaturas estão adstritas. Obviamente, o grosso que recorre a estas oficinas pertencem à higiene urbana, da remoção em particular.

Podemos afirmar sem tibiezas que muitos serviços simplesmente deixariam de funcionar se as respectivas viaturas não estivessem operacionais.

Abordar as oficinas do DRMM em termos abstratos é fácil e tem sido o apanágio dos responsáveis municipais nos últimos anos. Contudo, para que este serviço cumpra com a missão que lhe compete, torna-se essencial agregar aqueles que lhe dão corpo e alma, isto é, os trabalhadores, muitos operários altamente qualificados nas várias profissões que desempenham.

É nesta vertente que se elevam as maiores preocupações. O rejuvenescimento deste importante sector tem sido altamente descurado pelo poder político que se tem revezado nos últimos anos na autarquia. São inúmeros os trabalhadores já ou em vias de aposentação. Uma realidade que 'todos' reconhecem, sem, porém, acautelarem as decisões e respostas que se exigem e que passam, impreterivelmente, pela contratação de pessoal qualificado, de forma planeada e sistemática.

Quando questionados e criticados pelo STML, afirmam os responsáveis municipais que é "difícil encontrar candidatos aos respectivos concursos". Argumentos sustentados, referem, nos baixos salários que se praticam na Administração Pública (AP), pouco atractivos, portanto. Deixam assim este sector, como muitos outros, definir, simplesmente porque sem trabalhadores não há trabalho que resista, muito menos os que exigem conhecimentos especializados.

Será que a política de uns enquadra a incapacidade de outros? Relembramos que nos últimos vinte anos, no Governo da cidade

esteve sete anos o PSD e treze anos o PS. No Governo do país, porque falamos de política salarial, oito anos foram da responsabilidade do PSD e doze anos do PS.

Para os mais distraídos, importa sublinhar que não existem dois PSDs, um na CML outro no Governo e muito menos dois PSDs... são os mesmos valores, ideias e projectos que norteiam tanto uns como outros. Mas torna-se fácil alegar uma realidade, a de baixos salários na AP, para justificar a incapacidade em resolver o problema de falta de pessoal em muitos sectores públicos, e neste caso em particular no DRMM.

Facilmente percebemos quem são os responsáveis, todos conhecidos e facilmente identificáveis e todos complacentes e cúmplices na assumpção de uma política salarial miserabilista, matéria indispensável quando se fala em reforçar e melhorar os serviços públicos através da contratação de mais trabalhadores, hoje mais necessários do que nunca.

## Regressando à realidade das oficinas...

Aguarda-se para o início de 2021 (talvez?), a entrada de cerca de vinte trabalhadores sem perfil profissional específico para as oficinas mecânicas. Aquém do que é necessário, acrescenta-se ainda o tardio do reforço, por um simples motivo: sabemos que a troca de experiência e conhecimento no local de trabalho, através da interacção entre os mais jovens e os mais velhos, é matéria indispensável para o futuro das várias realidades profissionais que existem nas oficinas do DRMM. Os novos trabalhadores vão ser integrados na ausência de muitos dos mais experientes e conhecedores, entretanto aposentados...

É também este elemento que está a ser desvalorizado pelos que têm a obrigação de dar respostas ao problema da falta de pessoal. É preciso arrear caminho, assumindo o PS, tanto no Governo como na CML, a criação de condições para aumentar salários e contratar pessoal onde é necessário e em tempo oportuno. Já basta de desculpas!



# Defendemos a profissionalização e o profissionalismo dos bombeiros!

Como tem sido habitual ano após ano, durante os meses quentes, emerge o flagelo dos incêndios rurais ou florestais. Além dos prejuízos materiais, ambientais e económico-sociais, repetem-se também todos os anos, a perda de vidas humanas, sejam de pessoas civis, apanhadas desprevenidas pelas chamas, ou de bombeiros que morrem no combate aos incêndios.

É nesta altura de desgraça individual e colectiva, que aparentemente toda a atenção se centra nos bombeiros e no que estes profissionais representam no imaginário colectivo, ou seja, são a “tábua de salvação”, os “anjos da guarda” nas horas de maior angústia e de maior aflição nas localidades e junto das respetivas populações.

De facto, são os bombeiros que nestes momentos críticos surgem na linha da frente, assumindo sem tremuras a sua missão e responsabilidade, mas igualmente arriscando a própria vida no combate aos incêndios e na protecção de pessoas e bens.

Algumas destas realidades também são acompanhadas pelos meios de comunicação social, o que nos leva a reflectir sobre a importância que ‘alguns’ concedem à vida de um bombeiro. Até que ponto o lema “vida por vida” deve estar condicionado a uma prática profissional, inteligente, planeada, estruturada e racional, de forma a elevar e proteger em todas as dimensões possíveis, a vida de um profissional sobre tudo o resto. Só quando se reconhecer este princípio, é que vamos assistir à redução do número de mortes de bombeiros.

Para se ser bombeiro é preciso ter mais do que vocação, força bruta e coragem de aço, é preciso ter também consciência crítica face aos riscos e perigos que poderão surgir durante a missão que em determinado momento os responsabiliza como a mais

ninguém. Não há nenhum manual que prepare os bombeiros para a morte, por isso haja bom senso. Uma ideia que às vezes parece escapar aos responsáveis políticos deste país, que para além das saudações e reconhecimentos formais em eventos fúnebres ou não, pouco fazem no concreto para consolidar este caminho, o da profissionalização como opção indispensável à protecção de vidas, em primeiro lugar daqueles que combatem os incêndios e são directamente responsáveis por salvar muitas outras.

Entre os valores inerentes à condição humana está a vida. A percepção deste facto conota a vida do bombeiro como um valor único e insubstituível. Obviamente, a vida deve ser valorizada acima de tudo e, por isso, nunca é demais lembrar os bombeiros sobre as consequências de determinados procedimentos que poderão ser considerados menos próprios, associados a riscos desnecessários. O profissionalismo deve ser assim um elemento caracterizador intocável.

Pode-se questionar a formação, o treino, o equipamento, entre outras matérias, mas nunca se deve esquecer que a profissionalização e o profissionalismo deverão ser o caminho priorizado para minimizar o risco inerente a esta tão nobre profissão. Todos saímos a ganhar, os bombeiros, mais bem preparados para enfrentar os riscos implícitos à sua profissão, as populações, com maiores garantias de protecção em relação às suas vidas e ao seu património, mas também o país, potencialmente menos sujeito às consequências da destruição dos fogos que trava o seu desenvolvimento económico.

O que faltará para que este Governo perceba estas ideias elementares?

## EGEAC e o desconfinamento salarial...

Prevê-se para Outubro nova reunião com o Conselho de Administração (CA) da EGEAC, na expectativa de concluir o processo negocial sobre aumentos salariais para este ano. Depois da reunião de 13 de Julho, e perante as perspectivas não muito animadoras, sustentadas pelo CA no contexto pandémico que vivemos, inegável na quebra do turismo e na conseqüente perda de receitas, interessa agora perceber que ponto final será dado a este processo. Contudo, como muitas vezes afirmamos, a pandemia não pode servir para confinar direitos, salários e expectativas.

A 20 de Agosto, o STML reuniu com a empresa, em mais um encontro de natureza técnica, neste caso em particular, para a apresentação de um esboço de proposta para o futuro modelo de avaliação de desempenho. Tratou-se, nesta fase ainda muito prematura, de conhecer quais os contornos do que se pretende implementar, talvez a partir do segundo semestre de 2021. Dizemos 'talvez', porque as interrogações foram e são muitas, impedindo-nos neste momento de tecer pequenas ou grandes considerações sobre uma proposta ainda demasiado crua. Aguardaremos nova reunião, onde 'algo' mais substancial possa ser apresentado ao Sindicato de forma a podermos debatê-lo de forma séria e conseqüente com os trabalhadores, os principais interessados nesta matéria.

Por último, relembremos a importância dos trabalhadores da EGEAC em participarem na jornada de luta nacional convocada pela CGTP-IN para 26 de Setembro. O ponto de concentração será às 14h30 no Rossio, ao abrigo do pré-aviso de greve colocado pelo STML das 12h00 às 21h00. Com distância e segurança, não abdicamos de lutar por melhores salários, num contexto onde as nuvens negras das inevitabilidades se começam a erguer no horizonte. Não nos deixemos enganar e muito menos iludir.

## Aumentos salariais na Gebalis muito aquém das expectativas dos trabalhadores

No fim de 2019, STAL e STML iniciaram com o Conselho de Administração (CA) negociações para aumentos salariais, conforme estabelecido no AE. Apresentámos então uma proposta de 90€ de aumento para todos os trabalhadores. O CA da empresa, por seu turno, fez uma contraproposta de aumento salarial de 2,3% para todos os níveis. Os trabalhadores, reunidos em plenário, recusaram tal actualização e voltaram a contrapor com uma subida de 3% dos salários, garantindo-se o mínimo de 50 euros de aumento em cada um dos níveis.

Infelizmente, o processo negocial ficou suspenso durante vários meses devido à pandemia de Covid-19. Entretanto, no final de Julho, o mesmo foi retomado com a realização de uma reunião onde nos foi transmitido que os valores assumidos no início do ano seriam agora inoportunos para a Gebalis. Argumentação sustentada pelo impacto financeiro decorrente da pandemia; indissociáveis dos constrangimentos impostos pela Lei 50/2012; além da redução das injeções de capital por parte da CML, o único acionista da empresa municipal.

O CA da Gebalis formalizou, entretanto, uma nova proposta em Agosto. Ela consiste num aumento salarial de apenas 0,3%. Exatamente igual, portanto, ao que foi aplicado aos trabalhadores da Administração Pública para este ano. Ambos os Sindicatos afirmaram ao CA não subscrever em medida alguma esta decisão.

Sabemos que a actual pandemia tem efeitos prejudiciais que vão para além daqueles que estão relacionados com a saúde. Já todos constatámos que existem conseqüências económicas graves. Contudo, tais efeitos não devem ser suportados pelos mesmos de sempre, ou seja, por quem trabalha.

Esperamos que, na próxima reunião, a Administração coloque novamente em cima da mesa a sua proposta de 2,3% de aumento salarial, conforme foi assumido aos sindicatos e aos trabalhadores no início do ano.

Com uma parte dos trabalhadores da Gebalis a retomar o serviço presencial em Setembro, fica a garantia de acompanharmos atentamente este e outros processos.



Tomada de posse de 55 novos Assistentes Operacionais em Arroios

## ALVALADE

O STML e o executivo da JF de Alvalade, representado pela vogal responsável pelos recursos humanos, voltaram a reunir a 14 de Agosto. Nesta reunião, regressámos ao tema sobre o horário a praticar ao sábado (em trabalho extraordinário).

Relembramos que a última vez que este assunto tinha sido debatido, em Fevereiro, não se chegou a acordo. O sindicato, manifestando a vontade dos trabalhadores, defende que se pratique uma jornada de trabalho semelhante à que se realiza durante a semana (jornada contínua), considerando o regime de turnos em vigor, insistindo a Junta por seu lado, que o horário seja das 8h00 às 16h00.

Sobre esta última reunião em concreto, registamos a dificuldade no seu agendamento, mesmo que a iniciativa tenha partido da JF. Após consensualizada uma data, veio a Junta manifestar a sua indisponibilidade para reunir presencialmente, baseando-se nas medidas de segurança a adotar em tempo de pandemia.

Uma situação inesperada para o STML, cujos Dirigentes têm vindo a reunir presencialmente ao longo deste período com membros do Governo (no âmbito da Frente Comum), Executivos de outras Juntas de Freguesia, Conselhos de Administração de Empresas Municipais ou responsáveis políticos e hierárquicos da CML.

O Sindicato propôs inclusive à Junta de Alvalade reunir nas instalações localizadas na Rua de São Lázaro, onde existem salas com dimensão suficiente e que ga-

rantem todas as condições de segurança e de prevenção em termos de distanciamento. Mesmo perante esta possibilidade, a JF recusou, tendo a reunião sido realizada por videoconferência. Não nos opomos liminarmente a esta forma de trabalho. Contudo, julgamos que é um formato ao qual se pode recorrer, mas apenas em situações limite. A vida e o trabalho não pararam pela pandemia, nem devemos criar ou alimentar problemas onde eles simplesmente não existem.

Sobre a reunião propriamente dita, os resultados foram inconclusivos. A JF apresentou dois pareceres, da ANAFRE e da CCDD. Segundo a leitura dos próprios responsáveis do Executivo, os referidos pareceres corroboram a sua posição em relação à prestação de trabalho suplementar ao sábado. O Sindicato não tem esse entendimento, para além de que estes órgãos – ANAFRE e CCDD – são meramente consultivos. Neste momento, o STML continua a avaliar a possibilidade de recorrer a outras entidades, para além de equacionar soluções alternativas de jornada de trabalho ao sábado.

## AJUDA

O posto de Higiene Urbana (HU) da freguesia, que reúne todas as condições necessárias para a actividade a desenvolver, foi identificado como espaço propício à instalação de uma Unidade de Saúde Familiar (USF). A transferência do Posto de Limpeza para outra localização surgia

como matéria implícita. Quando o STML teve conhecimento desta decisão, manifestou imediatamente ao presidente da Junta várias preocupações sobre as futuras instalações da HU. Embora seja uma decisão política que envolve o Governo, Município e Freguesia, não deixámos de considerar o caminho assumido como despropositado. Senão vejamos: em vez duma construção para albergar a USF, vão ser executadas três construções (!), isto é, um posto de HU provisório (em finalização), um posto de HU definitivo e a demolição do actual posto de HU para a posterior construção da USF.

No que diz respeito à instalação dos trabalhadores da HU no posto provisório, o STML já solicitou uma reunião ao presidente da Ajuda. Para além duma visita ao novo local, só se aceitará a mudança efectiva, quando estiverem reunidas todas as condições de saúde e segurança no trabalho.

## ARROIOS

A convite da Junta, o STML esteve presente na tomada de posse de 55 novos Assistentes Operacionais. Trata-se de uma opção política positiva, face aos objectivos que os organismos públicos devem perseguir, isto é, a criação de condições para um serviço público de qualidade, só possível com trabalhadores em número suficiente, enquadrados com um vínculo estável e seguro, sinónimo de trabalho e emprego com direitos.



## ESTRELA

Até há bem pouco tempo, esta Junta ainda não tinha procedido à avaliação do desempenho (SIADAP) dos trabalhadores relativo ao biénio 2017/2018. Matéria que deveria ter sido concluída até 30 de Abril de 2019. Neste sentido, e perante a ausência de resposta do Presidente da Estrela aos vários pedidos de esclarecimentos do STML, procedeu-se à denúncia desta ilegalidade junto da Inspecção Geral de Finanças, decisão que o Sindicato transmitiu à Junta de Freguesia. Passado pouco tempo, foram informados finalmente os trabalhadores as respectivas avaliações, tendo a Junta optado pela fórmula do arastamento (como referência a avaliação do biénio 2015/16).

Neste momento, ao que sabemos, falta proceder à alteração de posição remuneratória, de carácter obrigatório, para os trabalhadores que atingiram pelo menos 10 pontos pela avaliação de desempenho (biénio 2017/2018), credores de retroactivos desde Janeiro de 2019.

É lamentável a displicência com que esta autarquia encara os direitos dos trabalhadores. Ignora e secundariza os prazos estabelecidos por lei, além dos procedimentos relativos à avaliação de desempenho. Esperemos que para o próximo ano, em que será atribuída a avaliação relativa ao biénio 2019/20, esta postura seja corrigida.

## LUMIAR

Devido à sobrelotação do posto de Higiene Urbana desta freguesia e para evitar o perigo de contágio pela covid-19, os responsáveis da Junta decidiram implementar o regime de horários por turnos. Media que vigora desde o início do 'estado de emergência'. Contudo, aos trabalhadores não lhes está a ser pago o respectivo suplemento, prejudicando-os nos seus rendimentos. No sentido de solucionar este problema, o STML já contactou o Presidente da Junta, solicitando uma reunião que tarda em ser agendada. Os trabalhadores, reunidos em dois plénários realizados a 11 de setembro, decidiram reforçar e prosseguir com esta reivindicação.

## SANTO ANTÓNIO

Os trabalhadores-cantoneiros desta freguesia há muito que se debatem com péssimas condições de trabalho nos equipamentos onde estão adstritos. Referimo-nos concretamente aos postos de limpeza dos Restauradores e do Mercado do Rato. O STML já manifestou diversas vezes junto da CML, uma vez que esta matéria é da sua competência, para a necessidade urgente em intervir nestas instalações (reabilitando-as ou construindo de raiz novos equipamentos).

Foi com espanto que os trabalhadores da HU, localizados no posto do Mercado do Rato (que partilha o espaço com um parque de estacionamento), se aperceberam da instalação de uma infraestrutura para albergar provisoriamente uma escola não pertencente à freguesia. Nada nos move quanto à necessidade da CML em procurar soluções para o problema das escolas na cidade. Contudo, o que nos admira pela negativa, é a falta de vontade do município em resolver um problema que já se arrasta há mais de 15 anos! É este o tempo de vida dos contentores que aí foram colocados e que até agora têm funcionado como as instalações dos cantoneiros.

## NOTA FINAL

O STML regista um impasse nos processos negociais de Acordos Colectivos de Empregador Público (ACEP), que se encontravam em fase de conclusão antes da pandemia se instalar. São os casos de Campo de Ourique, São Vicente ou Lumiar, entre outras freguesias.

Esperamos que brevemente se retomem os processos, de forma a garantir mais direitos para os trabalhadores, que em todos os momentos da crise que atravessamos, têm sabido estar presentes, com enorme responsabilidade e brio profissional.

# Grandes interrogações marcam o teletrabalho... e o futuro.



**Desde Março que na Câmara Municipal entraram e se mantêm perto de 35% a 28% de trabalhadores em teletrabalho. Dados, em ritmo decrescente, que todos recebemos e acompanhamos pela caixa de correio.**

O STML sempre mostrou reservas em relação a esta forma de organização do trabalho. Não será propriamente novidade esta afirmação. Repetimos exaustivamente que compreendemos e aceitamos a decisão da CML, face ao contexto de pandemia que atravessa o país, mas deixamos inúmeras interrogações sobre as consequências futuras para os trabalhadores que são impelidos a uma reclusão enquadrada pelo teletrabalho.

Por um lado, a percepção daqueles que estão confinados em casa, com trabalho real ou não, é muito distinta daqueles que obrigatoriamente têm que se deslocar diariamente para o local de trabalho. Na base desta constatação, a simples interação com outros, a socialização, a partilha visual e física de pessoas e espaços, de conversas e ansiedades, de receios e expectativas.

O ser humano é um “bicho social”, não dispensa, antes carece do contacto e interação humana, presencial-física-real, como caminho inato ao seu desenvolvimento, satisfação e realização. Além do grau de consciência que daí resulta. Somos e seremos sempre o resultado das nossas próprias circunstâncias. O teletrabalho pode ser considerado anti-natura, face à natureza do ser humano, por muito que digam que as novas tecnologias vieram transformar as relações humanas. As relações, não a sua natureza.

O teletrabalho isolou muitos trabalhadores, fragilizou-os na sua relação com a entidade empregadora, com o seu chefe ou coordenador. Ao isolar e individualizar as relações de trabalho, secundariza uma frase simples, carregada de significado mais ainda quando estamos ‘desamparados’ em casa como agora, concretamente: “unidos temos mais força”.

Poderemos estar unidos pelo ecrã de um computador? Poderemos fazer valer os nossos direitos e ambições separados, cada um em sua casa? Poderemos julgar, criticar e combater as injustiças de tratamento sem contacto com outros, colegas de trabalho, diretos ou não? Poderemos, sentados num recanto do nosso domicílio, agregar o (nosso) descontentamento individual, ao descontentamento mais geral, abrindo portas à luta reivindicativa por melhores salários, mais direitos e um futuro digno para todos?

São dúvidas que cada um deverá colocar a si mesmo, procurando encontrar as melhores respostas, se as mesmas não revelaram um carácter já óbvio nesta fase.

O teletrabalho também transporta riscos psicossociais, ainda pouco estudados é certo, mas do que se vai conhecendo, sempre em conflito com as dinâmicas pessoais e familiares, ou seja, sempre em confronto com o bem-estar, psíquico e físico, não só do trabalhador em causa, mas de todo o agregado familiar do qual faz parte. Ansiedade, depressão, esgotamento, entre outras manifestações.



## STML contacta com os trabalhadores das áreas técnicas e administrativas

Neste tempo dominado pela incerteza, e muito próximo já de um período de férias que terá tudo menos de regularidade, o STML continuou o seu périplo por várias instalações municipais, auscultando os trabalhadores no intuito de a cada momento, melhor puder perceber as dificuldades que enfrentam, nas diversas vertentes do trabalho que vão realizando, independentemente do modo, local ou horário em que esses trabalhadores vão cumprindo as suas tarefas.

Continuamos a constatar a existência de falta de condições em alguns locais de trabalho, sobretudo aquelas que se prendem com a climatização/ventilação e, por essa via, o conforto daqueles trabalhadores que presencialmente continuam a assegurar as tarefas inerentes às suas funções.

Não é admissível, for falta de consenso entre chefias, e/ou falta de assunção de regras claras e obrigatórias previstas pela DGS que, com temperaturas acima dos 30 graus centígrados, como se registaram em julho, agosto e mesmo em setembro, a climatização do ar se encontre desligada, como acontece nos diversos blocos do edifício do Campo Grande, 25, ou na Biblioteca Orlando Ribeiro, prejudicando de forma grave, todos os que aí desenvolvem o seu trabalho.

Casos existem de trabalhadores que tiveram que abandonar as instalações por se sentirem mal. Mais ainda, é incompreensível que noutros edifícios essa climatização já se encontre operacional há muito tempo, e que as regras que possibilitaram o seu funcionamento, não sejam adotadas para todos os restantes edifícios, onde se incluem os casos referidos.

Preocupante é também a situação que o STML pode verificar no Urbanismo, de existirem trabalhadores a desempenhar tarefas, para as quais não possuem competências profissionais e habilitacionais para o fazerem, assinando documentos com uma categoria profissional que não possuem. É uma situação que nem a pandemia em que vivemos justifica ou desculpa, e que motivou a interpelação junto da DMRH/DRH por parte deste Sindicato.

Os exemplos relatados são a justificação inequívoca, de que a presença sindical é essencial na defesa dos trabalhadores contra os abusos, que de forma mais ou menos reiterada, continuamos a assistir, potenciados agora pela situação em que vivemos e que fragiliza a sua posição assalariada.

As visitas e os contactos com os trabalhadores, entretanto realizadas ao edifício do Campo Grande, às bibliotecas da Penha de França, Marvila, Orlando Ribeiro e SATT, continuarão durante o mês de setembro, desta vez ao Arquivo Municipal de Lisboa, Biblioteca Orlando Ribeiro (nova visita), Coruchéus, Campo Grande (continuação) e Edifício do Entrepósito.

Na realidade concreta do município, estava previsto para inícios de Julho uma reunião entre o STML e o Executivo da CML para debater o teletrabalho. A reunião foi sucessivamente adiada pelos responsáveis da autarquia, até finalmente se ter realizado no passado dia 10 de Setembro. Confirma-se a ideia da institucionalização do teletrabalho, passando da sua assumpção conjuntural para um registo estrutural. Porém, desconhecem-se ainda quais os moldes concretos que irão regulamentar esta fórmula, exceptuando, positivamente, contar a opinião do trabalhador para a decisão final.

Num contexto mais amplo, da parte do Governo PS/António Costa, apresentam-se preocupações sobre a necessidade de regulamentar este regime de trabalho, principalmente nos custos transferidos da entidade empregadora para o trabalhador (meios e custos de produção – computador, telemóvel, energia, telecomunicações, etc...). Todavia, o que mais sobressai no discurso dos actuais governantes, é o objectivo de acantonar em casa cerca de 25% dos trabalhadores em teletrabalho.

O paradoxo desta intenção surge quando exigimos há anos o reforço de pessoal em inúmeros serviços públicos, muitos deles em risco de ruptura por falta de técnicos e/ou administrativos. Um fosso que poderá ser agravado com o teletrabalho. Questionar-se-á então, além do futuro dos trabalhadores, qual o futuro para os serviços públicos? Tratando-se aqui de realidades indissociáveis.

# STML reúne com o Executivo da CML



**A 10 de Setembro o Sindicato reuniu com o Executivo Municipal representado pelo seu Vice-Presidente. Também presentes, os principais Dirigentes da Direção Municipal de Recursos Humanos (DMRH) e da Direção Municipal de Higiene Urbana (DMHU). Dos assuntos debatidos, destacamos os seguintes:**

## **Teletrabalho**

Foram apresentadas ao STML as conclusões do inquérito realizado aos trabalhadores em teletrabalho durante os meses de Maio e Junho deste ano. Afirma a CML que prevê para um futuro próximo adoptar esta fórmula em termos mais estruturais, isto é, institucionalizando o teletrabalho na autarquia. Segundo a CML, o enquadramento, ainda em moldes muito abstratos, será o seguinte:

- Adoção de um sistema “misto”, isto é, teletrabalho sempre conjugado com o trabalho presencial;
- A assunção do teletrabalho só acontecerá com a concordância do trabalhador, por proposta da autarquia;
- Para os interessados, haverá lugar à produção de uma adenda ao contrato de trabalho (CTFP por tempo indeterminado), contendo as especificações necessárias. Comprometeu-se a CML em enviar previamente para o Sindicato, o ‘esboço’ da referida adenda.

Da parte do STML, apontaram-se as muitas preocupações (meios e custos de produção, riscos psicossociais, condições e horários de trabalho, acidentes e doenças profissionais, etc.) sobre esta forma de organizar o trabalho, sabendo que o atual contexto, de pandemia, limita em grande medida a perceção que os trabalhadores têm sobre o teletrabalho, mais considerado como um mecanismo de segurança e prevenção perante o quadro epidemiológico que vivemos. Neste sentido, haverá um acompanhamento permanente e profundo sobre a vontade do Executivo em avançar com a sua institucionalização, procurando o STML em todas as vertentes salvaguardar os interesses e os direitos dos trabalhadores que este Sindicato representa, além da prestação de um serviço público de qualidade e eficaz, enquanto matérias indissociáveis.

## **Avaliação do Desempenho (SIADAP)**

Informou a CML/DMRH sobre o período avaliativo de 2017/2018 terem alterado de posição remuneratória (por terem atingido pelo menos 10 pontos), 4.001 trabalhadores. Em 2019, mudaram de posição mais 2.305 trabalhadores.

Sobre as reclamações, pedidos de ponderação curricular, participações à Comissão Paritária, ou outras situações envolvendo a contestação ao SIADAP, contrariamente ao assumido na reunião de 19 de Junho, só agora a DMRH irá informar via ofício todos os trabalhadores em causa. Atrasos que na óptica do Sindicato não se compreendem e muito menos se justificam.

## **Mobilidades Intercarreiras ou Intercategorias**

Sobre os processos iniciados em 2017, referem terem sido todos praticamente concluídos, à excepção do de Assistente Técnico, ainda por solucionar a situação de 38 candidatos. Referem, contudo, que todos serão integrados, mais cedo do que tarde, na carreira pretendida.

Dos nove processos iniciados em 2019, está apenas por concluir o de Relações Internacionais, na expectativa que tal aconteça antes do fim deste ano. Ainda em 2020, irão abrir, provavelmente em Outubro, novos procedimentos.

## **Concursos de Admissão de Pessoal**

Dos vários concursos já aprovados em Reunião de Câmara, refere a CML/DMRH, o seguinte:

1. **Sapador Bombeiro (recruta)** – com cerca de 600 candidatos, está neste momento em análise a lista dos casos admitidos/excluídos, a tornar pública oportunamente;
2. **Cantoneiro de Limpeza** – será aberto ainda este ano. Terá avaliação médica nos parâmetros a considerar, com previsão de 100 vagas para preencher.
3. **Condutor (CMPVE)** – prestes a terminar todos os trâmites burocráticos. Inicialmente para 30 vagas, teve 45 candidatos. Porém, todos irão ser considerados face às actuais carências nesta função.
4. **Jardineiro** – decorrem as provas de conhecimento com cerca de 86 candidatos.



5. **Engenheiro Ambiente** – processo concluído, com 8 candidatos admitidos, acrescentando-se mais 7 pelo alargamento de vagas (total de 15).
6. **Engenheiro Electrotécnico** – prestes a ser afixada a lista de classificação final. Surgiram 7 candidatos, para 2 vagas, admitindo-se a entrada de todos.
7. **Engenheiro Mecânico** – processo concluído. Já autorizado o alargamento do número de vagas de 3 para 6.
8. **Engenheiro Civil** – Já conhecida a lista de admitidos/excluídos. Estão neste momento 90 candidatos em prova.
9. **Médico Veterinário** – na fase de avaliação psicológica. Estão cerca de 27 candidatos em prova.
10. **Electricista** – nos próximos dias entram na fase da avaliação de conhecimentos, com 40 candidatos.
11. **Biblioteca e Documentação (TS)** – em desenvolvimento com 95 candidatos (já foram excluídos perto de 89).
12. **Biblioteca e Documentação (AT)** – apenas surgiram 8 candidatos (para 9 vagas).
13. **Direito** – dos 120 candidatos iniciais, só 50% compareceram às respectivas provas.
14. **Mecânico (AO)** – na fase da prova de conhecimentos para os cerca de 20 candidatos.
15. **Ciências da Comunicação** – na fase de análise dos candidatos admitidos/excluídos.
16. **Área Financeira (TS)** – a abrir antes do fim do ano.
17. **Desporto (TS)** – na fase da análise das candidaturas (113 candidatos para 1 vaga).
18. **Arquivo (TS)** – em desenvolvimento. Dos 135 candidatos, cerca de 70 foram excluídos.
19. **Área Administrativa (AT)**, preferencialmente para ocuparem vagas em escolas – surgiram 587 candidatos. Face às provas a realizar, procura-se um espaço adequado para um grupo tão alargado.

20. **Área da Educação (AO)** – foram admitidos cerca de 314 candidatos.

#### Concursos de Promoção (carreiras especiais)

1. **Informática** – já têm o júri constituído. Afirmo a DMRH a expectativa de iniciar este processo o mais brevemente possível.
2. **Fiscalização** – processos vários, praticamente em vias de conclusão.
3. **Guarda-Florestal** – processo concluído. [Admite-se a abertura de um concurso de admissão de pessoal para esta função em fins de 2020, inícios de 2021.]
4. **Encarregado Geral Operacional (EGO) e Encarregado Operacional (EO)** – procedimentos ainda por iniciar. Estão neste momento a ser considerados os seguintes sectores: oficinas, jardins e cemitérios. O STML relembrou ainda o sector dos electricistas.

#### Contratos de Prestações de Serviços/CPS (recibos-verdes)

O STML relembrou que existem trabalhadores a CPS, na profissão de cantoneiro e condutor (CMPVE), cujos contratos estão a terminar. Situação que a CML deve acautelar enquanto não são integrados via o respectivo concurso (para a celebração de um CTFP por tempo indeterminado).

#### Grupo de Trabalho conjunto STML/CML sobre as profissões de desgaste rápido

Informou a DMRH uma reunião prevista para fins de setembro com a Faculdade de Motricidade Humana, dando continuidade neste sentido, ao processo que visa elaborar uma proposta conjunta a enviar em tempo oportuno à Assembleia da República.

#### Higiene Urbana/Remoção

Face à vontade da CML em normalizar o trabalho neste sector, e considerando a proposta e os argumentos apresentados pelo STML no sentido de evitar perdas de rendimentos dos trabalhadores (cantoneiros afectos à remoção), ficou para 16 de Setembro uma reunião conclusiva sobre esta matéria, envolvendo o Vice-Presidente da autarquia e os responsáveis da DMHU.



## STML reúne com a DMHU/DHU

Realizou-se a pedido do STML no dia 29 de Julho, uma reunião com a Direcção Municipal de Higiene Urbana DMHU/DHU. Esta reunião resultou da visita feita por este Sindicato a 7 de Julho aos trabalhadores dos sectores técnicos e administrativos do Departamento de Higiene Urbana (DHU). E muitas foram as questões suscitadas, justificando o já mencionado pedido de reunião aos responsáveis hierárquicos.

Os principais temas abordados passaram pelos horários de trabalho, além das condições de segurança em que o mesmo é executado, sobretudo as que derivam da presença em simultâneo nas instalações desta orgânica da maioria dos trabalhadores (desde o início de Junho).

O STML mostrou alguma surpresa por na mesma Direcção Municipal existirem diferentes critérios em relação à organização do trabalho. Observa-se a existência de teletrabalho, horários desfasados, flexíveis, entre outras fórmulas, numa situação que, segundo os trabalhadores, não se verifica de forma generalizada na DHU.

O STML reiterou uma vez mais, que deve ser assegurado o princípio de tratamento igual entre todos os trabalhadores independentemente da unidade orgânica a que pertençam, sem prejuízo do cumprimento das tarefas e horários necessários ao bom funcionamento dos serviços, situações estas que devem ser perfeitamente identificadas e explicadas a todos os trabalhadores por elas abrangidos.

O STML realçou a esse respeito, a necessidade de se fazer um levantamento na DHU das disponibilidades de cada trabalhador, de modo a que todos possam usufruir do horário flexível sem prejuízo de outros tipos de horário legalmente instituídos, como por exemplo a jornada contínua, ou aqueles que resultam do estado de pandemia, como sejam o teletrabalho, o desfasamento de horários e o trabalho em espelho ou alternado.

Nesta matéria, foi frisado pela Directora da DMHU, a expe-

riência acumulada que revelou em muitos casos as dificuldades provocadas pelo teletrabalho, que fez com que alguns trabalhadores que se encontravam nessa situação, pedissem para regressar ao trabalho presencial.

Mencionou igualmente, que na DHU é necessário garantir um horário presencial entre as 9:30 e as 17:30 em algumas áreas funcionais, existindo a dificuldade de ter trabalhadores que assegurem esse trabalho a partir das 16:00. Esta situação é agravada pela existência de trabalhadores em jornada contínua, e outros cuja ausência se deve ao período de férias.

Assumiu, no entanto, ir fazer um novo levantamento junto dos trabalhadores de modo a ser feita uma escala que possibilite a utilização do horário flexível, procurando assegurar o período de funcionamento anteriormente referido.

No que respeita às condições de trabalho, higiene e segurança, o STML frisou a necessidade de cumprimento do distanciamento nos postos de trabalho (2mt), a sua eficaz desinfecção e limpeza, como se encontra preconizado no Despacho em vigor na CML, na observância das indicações emitidas pela DGS. O STML frisou ainda, que no caso de não se conseguir manter a distância física entre postos de trabalho, como se constatou na visita feita a 7 de Julho, se devem montar barreiras acrílicas protectoras, sem prejuízo de outras indicações que visem complementar o objectivo de segurança, conforme se encontra estipulado.

A este propósito, foi referida pela Directora da DMHU, a dificuldade de higienização das superfícies dos postos de trabalho, devido à existência de documentação vária e objectos de uso pessoal, tendo já sensibilizado os trabalhadores para esse facto. Quanto à colocação de barreiras em acrílico, isso será uma operação que terá que ser realizada, mas é demorada, o que fez com que o STML realçasse a importância de bem ponderar os horários dos trabalhadores, de forma a evitar a sua aglomeração e simultaneidade.



## Proposta Reivindicativa Comum (PRC) para 2021

# Mais justiça social e económica para os Trabalhadores da Administração Pública

Perante o momento atípico que atravessamos, os trabalhadores da AP, demonstraram uma vez mais a importância do seu papel e dos serviços públicos que integram. A PRC/2021, agora em discussão nos sindicatos e entre os trabalhadores que integram a Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública (FCSAP), reveste-se duma importância primordial, evidenciando a necessidade do reforço de investimento nos serviços e na valorização dos seus profissionais.

No momento em que o Governo prepara a proposta de Orçamento do Estado (OE) para 2021, é importante que se combata o discurso da crise e miserabilismo que visa condicionar as legítimas reivindicações de quem vive do rendimento do trabalho, enquanto os escandalosos apoios financeiros à banca e ao grande capital se mantêm como intocáveis. Uma justa redistribuição dos rendimentos é possível, valorizando neste sentido os salários, caminho indispensável à dinamização do mercado interno e a economia nacional consequentemente.

De todas as reivindicações, o aumento dos salários para os trabalhadores da AP assume uma importância central. Não esqueçamos o “aumento” de 2020. Após 11 anos de congelamentos, o Governo decidiu valorizar os salários mais baixos em 10€, decidindo para os restantes trabalhadores, a maioria, uma actualização de 0,3% (!). Trata-se sem dúvida de uma comédia, de nítido mau gosto.

Perante este cenário, a proposta apresentada em 2019 pela FCSAP de um aumento mínimo de 90€ para todos os trabalhadores, mantém-se actual, assim como a proposta de aumentar a curto prazo o Salário Mínimo Nacional para 850€.

Outras matérias repetir-se-ão inevitavelmente na PRC/2021, tais como:

- A eliminação de todas as formas de precariedade na AP;
- A criação das carreiras do Regime Geral com o índice 100 da Tabela Remuneratória Única (TRU) correspondente a 850€, como remuneração base da AP;
- Revisão da TRU;
- Contagem de todo o tempo de serviço nas carreiras em que as progressões dependem deste factor;

- Reposição das carreiras e dos seus conteúdos profissionais específicos;
- Identificação e regulamentação das profissões de desgaste rápido;
- Revogação do SIADAP, como método de avaliação;
- Atualização do subsídio de refeição para 7,50€;

Estão ainda na primeira linha de reivindicações a apresentar ao Governo, a reposição:

- do valor das horas extraordinárias;
- do descanso compensatório;
- dos 25 dias de férias;
- dos escalões de IRS existentes antes das alterações introduzidas com a entrada da troika em Portugal;
- do direito à indemnização devida por motivo de acidente de trabalho e/ou doença profissional;
- das condições para a aposentação mais favoráveis para o trabalhador;

Por outro lado, interessa de uma vez por todas regulamentar e actualizar os suplementos remuneratórios, destacando o suplemento de risco, insalubridade e penosidade. Também defender a ADSE como sistema público complementar de saúde, reduzindo o valor das contribuições para 1,5% sobre 12 meses. Essencial por último, exigimos o respeito pela negociação e a contratação colectiva.

No actual contexto pandémico, o Governo tem a obrigação de corresponder, seja na acção política geral, seja no âmbito do OE/2021, às reivindicações dos trabalhadores da AP, avançando na resolução de um conjunto de problemas cuja perpetuação compromete o bem-estar dos portugueses e o desenvolvimento do País.

A FCSAP está consciente dos tempos que vivemos, e por isso mesmo considera ser fundamental avançar com a luta em defesa dos direitos e rendimentos dos trabalhadores da AP. A apresentação da PRC/2021, integra essa lógica.



**1 Outubro de 1970 – 1 Outubro de 2020**

# **CGTP-IN – meio século de história de quem trabalha**

**O maior movimento social organizado do país, comumente conhecido pelo Movimento Sindical Unitário (MSU) da CGTP-IN, tem razões excepcionais para celebrar a sua Central Sindical. Meio século de vida é algo de facto extraordinário!**

A CGTP-IN tem comemorado ao longo de 2020 os seus 50 anos de vida. Foi fundada a 1 de Outubro de 1970, feito ímpar considerando ser aquele o tempo, ainda, da ditadura fascista, em que os sindicatos livres e democráticos eram proibidos ou os activistas sindicais que rompiam o cerco da censura e recusavam a obediência castradora do regime de Salazar e Caetano, eram perseguidos, encarcerados e torturados. Os trabalhadores proibidos de se manifestarem, eram espancados e presos quando o faziam. E muitas vezes o fizeram, derrotando, mesmo que momentaneamente, o regime fascista, debilitando-o a cada golpe até à sua derrota final com o 25 de Abril de 1974.

A resistência consciente de mãos dadas com a confiança e determinação, souberam vezes sem conta superar e bater o medo. É também esta a história da CGTP-IN, porque inseparável dos homens e mulheres que lhe deram vida, corpo e força.

A CGTP-IN foi determinante para a consolidação da Revolução de Abril de 1974. Através da convocação, dinamização e mobilização para o 1.º de Maio desse ano, conseguiu reunir milhares e milhares de trabalhadores num “mar de gente”, permitindo

alavancar a força necessária para que da revolução se institucionalizasse um regime de direito democrático, consagrando princípios e direitos até esse momento inexistentes. O direito ao trabalho, o salário mínimo nacional, as férias, o 13.º mês, a segurança e proteção social, a proibição do despedimento sem justa causa, entre muitos outros. Foi também com esta energia revolucionária que se ergueu posteriormente a Escola Pública e o Serviço Nacional de Saúde.

Tem sido incansável o percurso da nossa Central Sindical, dos sindicatos que a compõem, dos quadros que lhe dão substância ou conteúdo. Mas principalmente, e acima de tudo, tem sido vital a confiança que os trabalhadores portugueses, através da sua sindicalização nos respectivos sindicatos, têm depositado ao longo dos anos na CGTP-IN. São os trabalhadores que, em última análise, justificam e legitimam os seus 50 anos de História e lhe garantem, pelo menos, tempo igual para o futuro.

Os últimos anos têm sido marcados por inúmeros e complexos desafios. A lógica da filosofia neoliberal, que marca o actual estágio do capitalismo, tem desregulado a vida de quem trabalha e, directamente pela sua relação umbilical, o MSU da CGTP-IN. A individualização e precarização das relações laborais, a política mais ou menos crónica de baixos salários, a destruição de postos de trabalho em importantes sectores de actividade, o



## Encontro Distrital da Interjovem/Lisboa

A 25 de Setembro prevê-se a realização do Encontro Distrital da Interjovem de Lisboa, este ano a ter lugar no auditório da Fundação José Saramago. Encontro para jovens dirigentes, delegados e activistas sindicais provenientes de todos os sindicatos que actuam e intervêm nos mais variados sectores de actividade do distrito (público e privado).

Deste encontro, será eleita a nova Direcção da Interjovem/Lisboa, que terá para os próximos anos a enorme responsabilidade de conhecer profundamente a realidade onde terá que intervir, para melhor definir a estratégia de sensibilização e mobilização dos jovens trabalhadores para a resolução dos seus problemas específicos.

A Interjovem é também um espaço de formação, onde os jovens quadros do MSU, neste caso localizados no distrito de Lisboa, ganham conhecimentos, experiências e práticas de acordo com o movimento social que integram, o conotado à CGTP-IN. Prepara-se assim as vertentes essenciais para qualquer organização de massas, isto é, o seu rejuvenescimento e a renovação dos seus quadros – dirigentes, delegados e activistas sindicais – garantindo por esta via a sua continuidade e a sua força pelo futuro que todos desejamos ser longo, profícuo e consequente, tendo sempre no centro das suas atenções e preocupações, a defesa dos direitos, interesses e expectativas dos trabalhadores.

## Conferência Nacional da Interjovem/CGTP-IN

A 5 de Novembro, procurando os mesmos objectivos, a Interjovem realiza a sua 9.ª Conferência Nacional. Desta reunião magna, resultará a futura Direcção Nacional da Interjovem. As responsabilidades serão imensas, num contexto em que se levantam as ameaças de uma crise profunda à conta da pandemia, sabendo de antemão, que para muitos jovens trabalhadores a ameaça de crise concretizou-se logo de março a esta parte, face aos vínculos precários, aos baixos salários ou ao desemprego, obrigando muitos a assumir o caminho, sempre difícil, da emigração. No intermédio, muitos não conseguem arranjar casa e mantêm-se sob a dependência dos pais, enquanto outros a esse abrigo regressam, alguns anos depois de terem saído. Não se pode falar de autonomia a independência, quando não temos a liberdade de um trabalho e salários íntegros.

Os alertas têm sido muitos ao longo dos anos sobre um país, um governo, que se recusa a criar condições de trabalho para os seus jovens. Com estabilidade e garantias de futuro, com salários justos que lhes permitam construir um percurso de vida que deve passar impreterivelmente pela realização profissional, pessoal e familiar. Muito longe estamos ainda de alcançar estas reivindicações, pilares para uma vida digna e plena.

O caminho da união, da solidariedade, da mobilização consciente para todas as formas de luta, é essencial à vida e ao futuro dos jovens trabalhadores. Com eles, estará sempre a Interjovem, cumprindo com o seu papel e responsabilidade.

# e luta com a força

desemprego estrutural, sempre em níveis cada vez mais elevados, a banalização do pensamento individualista e egoísta do 'salve-se quem puder', são elementos que têm merecido forte reflexão no plano sindical, sempre associado a uma acção e intervenção permanentes, propositando a informação, o esclarecimento, a mobilização e a defesa daqueles que quase eternamente são encarados como 'carne para canhão'.

Neste quadro complexo, carregado de contradições e ambiguidades, desenvolve-se a luta por melhores condições de vida, sabendo que o trabalho é uma vertente basilar na vida de cada um, na vida de todos. A CGTP-IN, os seus sindicatos, organizam e impulsionam a luta reivindicativa nos mais variados sectores, do público ao privado, sabendo que só com a intervenção dos trabalhadores na resolução dos seus próprios problemas, será possível chegar a bom porto. Com esta confiança, saúdam-se os 50 anos da Central Sindical, referência maior do nosso país e de elevado prestígio além-fronteiras.

Os trabalhadores portugueses, e os do município de Lisboa em particular, sabem, como sempre souberam nos momentos difíceis ou menos fáceis, com quem podem contar.

**Viva a CGTP-IN!**



**25 de Abril Sempre  
Fascismo Nunca Mais**

## Defender o Estado de Direito Democrático,

Temos assistido nos últimos meses a sucessivas declarações, e até manifestações (de indivíduos, movimentos ou organizações disfarçadas de pseudo-partido) que atentam os princípios consagrados na Constituição da República Portuguesa (CRP), lei máxima que regula o nosso Estado de Direito Democrático.

***Nº4 do Art.º 46 da CRP (Liberdade de Associação)***  
***Não são consentidas associações armadas nem de tipo militar, militarizadas ou paramilitares, nem organizações racistas ou que perfilhem a ideologia fascista.***

Sob a falsa capa de um partido democrático, combatem estes novos-velhos fenómenos a própria democracia e os seus fundamentos. Alimentam falaciosamente determinadas clivagens sociais, reais ou percecionadas, colocando trabalhadores contra trabalhadores, vizinhos contra vizinhos, amigos contra amigos, usando e abusando da demagogia (mentira, cinismo e hipocrisia) para criar realidades ilusórias que em nada contribuem para a resolução dos problemas do país, gerais e/ou concretos. Muito pelo contrário.

Não é menos verdade que estas organizações, e respetivas personagens, emergem do pântano criado pelos partidos tradicionais que se revezaram ao longo dos anos no poder (PS/PSD/CDS). Todos os partidos supramencionados, defraudaram vezes sem conta os seus eleitores e os cidadãos em geral, prometendo e atuando em sentido contrário quando chegaram às cadeiras do governo. São deste modo responsáveis pelo descrédito que

a política infelizmente alcançou no nosso país, abrindo espaço a que a demagogia, mais ou menos organizada, assentasse arraiais. Objetivamente, todos os líderes destes movimentos anti-democráticos saíram das fileiras dos partidos de direita (PSD/CDS), porventura por lhes ter sido negado o protagonismo individual cobiçado.

***Nº 1 e nº2 do Art.º 13 da CRP (Princípio da Igualdade)***  
***Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.***  
***Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.***

Estas mesmas organizações fascistas, racistas e xenófobas, pela voz sempre pré-construída e inflamada dos seus líderes, referem a vontade em rever a CRP, defendendo o regresso a um passado de má memória (o passado do fascismo, sem liberdade nem democracia). Atacam as minorias, diabolizando-as ao ponto de as considerarem as responsáveis pelos problemas estruturais do nosso país. **Nada mais falso! Enquanto estivermos distraídos com o acessório, esquecemos o essencial, traduzindo uma estratégia velha, sucessivamente reinventada conforme os tempos e as vontades.**



Eu não sou  
racista  
mas...

## fazer cumprir a Constituição!

Não passam sem a ajuda de alguns órgãos de comunicação social, entre televisões e jornais de grande tiragem, propriedade de poderosos grupos económicos, que os promovem despudoradamente. Afirmam cinicamente combater os “grandes poderes instalados”, os mesmos que os financiam e apoiam...Contra-dições? **Não!** Apenas fazem o jogo da demagogia.

Basta consultar as votações no Parlamento sobre as mais variadas matérias, principalmente as que surgem habitualmente pela língua venenosa destas sinistras figuras. Nas respetivas votações, colocam-se sempre ao lado daqueles que dizem combater. Referimo-nos, por exemplo, aos temas sobre o investimento nos serviços públicos e funções sociais; aos aumentos dos salários; à tributação aos mais ricos; no combate à corrupção; no financiamento dos partidos políticos; na fiscalização e combate aos *offshores*, etc., etc., etc.... Urge abrir os olhos e não nos deixarmos enganar com o discurso fácil, mas sempre embusteiro destes falsos salvadores da pátria.

Contudo, o que de facto é imperioso, é que se faça cumprir com a Constituição, responsabilidade primeira dos órgãos de soberania do Estado português, sem descurar a responsabilidade de todos as mulheres e homens progressistas deste país, organizados coletiva ou individualmente. Trata-se, em suma, de um dever cívico, consciente e interventivo que todos devemos ter na defesa dos valores, ideias e projeto que a Revolução de Abril de 1974 inaugurou.

Defender o Estado de Direito Democrático é hoje uma responsabilidade de todos que com ele se identificam. Será este o

melhor caminho à defesa da dignidade humana e de um futuro societal que se quer mais justo e solidário. Neste plano, a luta por melhores salários, ao trabalho e ao trabalho com direitos, é incontornável. O mesmo se pode dizer do combate à precariedade e ao desemprego. Também a defesa das funções sociais do Estado, principalmente da saúde, educação, segurança e proteção social, habitação, justiça, cultura...

### A ‘bandeira’ do racismo...

Existe de facto racismo no nosso país? **A resposta é um sim inequívoco.** Racismo económico, social, cultural e institucional. Contudo, combater o racismo de forma séria e conseqüente nunca será possível pela mão daqueles que, na sua ideologia, natureza e objetivos, afirmam claramente ser racistas e xenófobos. Uma vez mais, emerge o paradoxo alavancado pelos próprios racistas e sustentado por determinada comunicação social, não vá as suas manifestações de ódio passarem despercebidas ao grande público português. Lançar areia para os olhos é a palavra de ordem.

Devemos alimentar um espírito crítico em relação a tudo o que vemos e ouvimos, formando opinião com base em factos (reais e não fictícios) e argumentos sólidos (provados e comprovados), em contraponto à mentira desenvergonhada que, mesmo repetida mil vezes, não deixa de ser uma mentira na sua génese.



# A pandemia e os lares de idosos

**Com a pandemia em fundo, a comunicação social tem projectado os seus holofotes num tema que muito preocupa os reformados e idosos em geral – os lares. Oxalá este justificado alarme social venha desencadear uma discussão séria e aprofundada sobre as múltiplas causas do drama a que assistimos, em que cerca de 39% das vítimas mortais da Covid-19, no nosso país, são de residentes nestas estruturas.**

Portugal é um país com uma população de muito elevada idade média, por boas e más razões, sendo mesmo o terceiro país da UE com maior índice de envelhecimento, a seguir à Itália e Alemanha. Na origem desta situação temos um salutar aumento da esperança de vida, mas por outro lado, registamos uma das menores taxas de natalidade da UE e elevada emigração, ambas determinadas por razões económicas, nomeadamente: baixos salários e precariedade.

O envelhecimento da população exige a disponibilização crescente de serviços sociais em quantidade e qualidade: lares, centros de dia, unidades de cuidados continuados, apoio domiciliário. Mas ao invés das áreas da Saúde e da Educação, onde, sob o impulso da Revolução de Abril, foram criados um Serviço Nacional de Saúde e uma Escola Pública, ambos de natureza universal, solidária e tendencialmente gratuita, o mesmo não aconteceu com a prestação de cuidados à população idosa. Com a prevalência de conceitos liberais ao longo das últimas décadas, pela mão de sucessivos governos, entregou-se esta área à iniciativa privada, seja de carácter social/associativo, seja de natureza lucrativa. O conceito de “negócio” entrou despudoradamente neste domínio, demasiadamente importante para ser deixado à lógica do mercado. A este propósito, é revelador o título do Jornal de Negócios que a 14-06-2019 destacava: “Negócio dos lares para idosos já vale mais de 300 milhões”.

Não negando a valia de muitas instituições que operam neste ramo, mas que deveriam ser efectivamente reguladas, com-

petiria ao Estado um papel decisivo no planeamento e criação de uma efectiva Rede Pública da sua directa responsabilidade e gestão, para o desempenho da nobre função de cuidar dos idosos, aqueles a quem os muitos anos de trabalho e de vida empurraram para uma situação de fragilidade e dependência, e que com escassas pensões não podem suportar os elevados encargos de lares com um mínimo de qualidade.

A ocorrência da pandemia veio pôr a nu a fragilidade de todo este periclitante sistema de apoio social. À comprovada vulnerabilidade dos idosos face ao novo coronavírus, acresce a im-preparação de todo um sistema construído na base, ora de boas vontades, ora na ânsia de lucro. Mas com notórias insuficiências no planeamento, na coordenação, na formação, nos salários praticados. A precariedade e os baixos salários conduzem ao pluriemprego e potenciam a importação do vírus para o interior destas estruturas. Acresce uma deficiente articulação entre Segurança Social e Saúde Pública como se tem visto nos casos de surtos recentes em que todos acusam todos de incompetência e má gestão.

Não, esta fase das nossas vidas, em que somos potenciais utilizadores destes serviços, não pode continuar a ser negligenciada. O Estado tem de assumir as suas responsabilidades. Sim, temos de lutar pela construção e desenvolvimento de uma verdadeira **Rede Pública** de lares e de serviços de apoio domiciliário que seja universal, solidária e que ponha termo às enormes desigualdades no acesso a estas respostas sociais que actualmente dependem do rendimento de cada um e da região onde cada um vive.



**A pandemia não pode ser sinónimo de direitos, salários e expectativas confinados.**

## **Dia 26 de Setembro, saímos à rua!**

**À conta do contexto pandémico em que nos encontramos, milhares de trabalhadores viram reduzidos os seus rendimentos e outros perderam os seus postos de trabalho. Milhares de famílias regressaram a um ritmo de pobreza acelerada, como já não se sentia desde os famigerados tempos da troika, na combinação portuguesa (PS-PSD-CDS) e estrangeira (FMI-CE-BCE). Os bancos alimentares voltaram a ganhar importância, infelizmente.**

Como todos percebemos, a crise é já uma realidade palpável. Mas o seu aprofundamento começa a tornar-se uma vontade indisfarçável para os que ao longo dos anos nos falam em “inevitabilidades”, em simultâneo com o apelo aos “sacríficos” e “responsabilidade”.

São por norma os mesmos que favorecem as grandes empresas e bancos privados (o Novo Banco como último exemplo escabroso), que alimentam parcerias público-privadas, nefastas para os cofres do país (leia-se Orçamento do Estado), ou permitem que determinadas invenções financeiras (como as engenhosas *swaps*), continuem a desbaratar as contas públicas sem prazo à vista. Já para não referir os juros da dívida externa, superior ao orçamento do Serviço Nacional de Saúde, autênticas amarras que continuam a impedir o desenvolvimento necessário do país. A sua renegociação, nos seus termos, montantes e prazos, continua a ser uma prioridade maior. Pela saúde e bem-estar de todos nós.

A política de *dois pesos e duas medidas* adotada ao longo dos anos, não pode ter da parte de quem trabalha qualquer tipo de simpatia ou complacência. Mesmo num mundo marcado por um vírus *sui generis*, que nos obriga a cuidados reforçados, os nossos direitos e as nossas vidas não podem ser moeda de troca por uma saúde já em si debilitada. Falamos da nossa saúde física e mental, social e financeira, pessoal e familiar, individual e colectiva.

Os próximos meses serão, uma vez mais, decisivos para o futuro

imediato dos trabalhadores, do sector público em particular. Entramos na lógica que irá determinar os conteúdos e prioridades do Orçamento do Estado para 2021. Instrumento que enquadra a acção política deste Governo para o próximo ano. Que aumentos, que direitos para os trabalhadores da administração pública e, por referência, para os trabalhadores do sector empresarial do Estado, indiretamente para os do sector privado.

Neste momento crucial, em que muitos trabalhadores estão reclusos em casa, ora por teletrabalho ou porque a empresa onde laboram optou pelo *lay-off* simplificado, é fundamental mover as águas pantanosas da pandemia, libertando-nos para o exercício pleno dos nossos direitos, democráticos e cívicos, como o de participar, com responsabilidade e com as devidas distâncias, na acção de luta convocada pela CGTP-IN para 26 de Setembro.

Não é momento para ceder aos medos, às chantagens, inseguranças ou contradições que realmente marcam o nosso tempo. Daí o reforço pela segurança e prevenção, sem contudo hipotecar o direito a um futuro e a uma vida dignos. Tal só é possível se cada um fizer a sua parte na luta que a todos diz respeito.

Tivemos em 2020 um aumento salarial na ordem dos 10€/0,3%... na prática sinónimo de mais um ano em que afundamos na diminuição do nosso poder de compra. O que exigimos para 2021? Valorizar salários e repor direitos, face à miríade de problemas aos quais este Governo ainda não quis responder e solucionar. Além dos salários, a revogação do Siadap; a aposentação; a actualização e regulamentação dos suplementos, em especial o do risco, insalubridade e penosidade (RIP), também o de almoço; a quotização para a ADSE (para 1,5% em 12 meses); a reposição do valor do trabalho extraordinário; etc., etc..

**Às 14h30 estaremos no Rossio, ao abrigo do pré-aviso de greve que o STML colocou para 26 de setembro (sábado), das 12h00 às 21h00. Não cales o teu direito a uma vida digna!**

# Porque

*Sophia de Mello Breyner Andresen*

Porque os outros se mascaram mas tu não  
Porque os outros usam a virtude  
Para comprar o que não tem perdão.  
Porque os outros têm medo mas tu não.

Porque os outros são os túmulos caiados  
Onde germina calada a podridão.  
Porque os outros se calam mas tu não.

Porque os outros se compram e vendem  
E os seus gestos dão sempre dividendo.  
Porque os outros são hábeis mas tu não.

Porque os outros vão à sombra dos abrigos  
E tu vais de mãos dadas com os perigos.  
Porque os outros calculam mas tu não.



## **Sophia de Mello Breyner Andresen (1919-2004)**

Foi a primeira mulher portuguesa a receber o mais importante galardão literário de língua portuguesa, o Prémio Camões em 1999. Dez anos após falecer, são-lhe concedidas honras de Estado, trasladando-se os seus restos mortais para o Panteão Nacional (2014). «Em termos cívicos, a escritora caracterizou-se por uma atitude interventiva, tendo denunciado activamente o regime salazarista e os seus seguidores. Apoiou a candidatura do general Humberto Delgado e fez parte dos movimentos católicos contra o antigo regime, tendo sido um dos subscritores da “Carta dos 101 Católicos” contra a guerra colonial e o apoio da Igreja à política de Salazar. Foi ainda fundadora e membro da Comissão Nacional de Apoio aos Presos Políticos. Após o 25 de Abril, foi eleita para a Assembleia Constituinte em 1975.» *In Porto Editora, página oficial de internet*

**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.**