



o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 202 / NOVEMBRO-DEZEMBRO 2020 / WWW.STML.PT

PREÇO: 0,01€



DESTAQUES DESTE NÚMERO

- 3 **ACEP celebrado em 2019 com a CML finalmente publicado**
- 6 **Reverter a idade de aposentação dos Sapadores Bombeiros**
- 8 **Novo ACEP com a Junta de Freguesia de Campo de Ourique**
- 12 **A institucionalização do teletrabalho na CML...**
- 14 **Combater o Medo – Continuar a lutar**
- 16 **A luta saiu à rua!**
- 18 **Quando a exceção começa a tornar-se regra**



o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 202 – NOVEMBRO-DEZEMBRO 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

Mesmo perante um estado de emergência que privilegia a linha securitária para tratar problemas de natureza sanitária, os trabalhadores não se deixaram adormecer e muito menos intimidar. Num formato adequado ao momento que todos atravessamos, respeitando o distanciamento e sempre de máscara, a luta organizada saiu à rua, primeiro a 23 de Outubro e depois a 13 de Novembro. Momentos importantes quando se discute na especialidade o Orçamento do Estado para 2021.

A 26 de Novembro será votado definitivamente o instrumento que no próximo ano irá enquadrar a vida dos trabalhadores do sector público e, indirectamente, os do sector empresarial do Estado, sem esquecer o sector privado. Por enquanto, no essencial, o Governo PS tem uma mão cheia de nada, face às inúmeras reivindicações apresentadas pelos Sindicatos da Frente Comum, entre eles, o STML.

A questão central na vida de cada um, o salário, continua no patamar zero de valorização. A pandemia tem servido de argumento para justificar inúmeros atropelos aos direitos de quem trabalha, aparentemente também serve de justificação ao Governo para negar aos trabalhadores do sector público a mais do que justa e legítima recuperação dos seus rendimentos, depois de onze anos de congelamentos. As palmas que muitos receberam ao longo dos meses mais críticos deste ano atípico, não pagam despesas ao fim do mês, facto que por várias ocasiões relembramos aos membros do Executivo liderado por António Costa.

Na cidade de Lisboa, valorizamos a publicação do ACEP que em Dezembro de 2019 o Sindicato renegociou e celebrou com a CML. A partir de agora, finalmente, os trabalhadores terão mais três dias de férias com avaliação positiva. Também na maior autarquia do país, se procura institucionalizar o teletrabalho, estando neste momento a decorrer os trâmites negociais com vista à regulamentação de muitas das matérias que preocupam os trabalhadores e que por diversas vezes o STML transmitiu aos responsáveis do município.

Nas juntas de freguesia, sublinhamos a celebração de um novo ACEP com o Executivo de Campo de Ourique. Também aqui os trabalhadores terão mais três dias de férias com avaliação positiva, entre outros direitos. Em sentido oposto, corre aparentemente o Executivo do Lumiar. Quando tudo estava pronto para fechar um novo Acordo, um volte-face incompreensível deitou tudo por terra. A luta, contudo, irá continuar. Durante o mês de Novembro o STML reuniu finalmente com o Executivo da Ajuda, numa reunião há muito solicitada. Esperamos igualmente que Benfca, São Domingos de Benfca, entre outras Juntas, se disponibilizem a reunir com o Sindicato, procurando solucionar os inúmeros problemas que afetam os respectivos trabalhadores.

Na realidade das empresas municipais, destacamos negativamente a resposta da administração da EGEAC sobre os aumentos salariais para este ano. À semelhança da GEBALIS, a opção mais fácil passou simplesmente por defraudar as expectativas dos trabalhadores, negando-lhes uma efectiva e merecida valorização salarial. Tornou-se moda a mimetização dos maus exemplos junto daqueles que têm o poder de decisão. Para não variar, acabam por ser os mesmos de sempre e pagar a fatura de uma crise para a qual em nada contribuíram. Na SRU, estamos prestes a fechar a proposta de Acordo de Empresa que em tempo oportuno será encaminhada para o respectivo Conselho de Administração.

Vamos entrar na época tradicional de festas. É verdade que este ano, tudo será um pouco diferente do que estamos habituados. Mas dentro do possível, a Direção do STML deseja as máximas alegrias a todos os seus associados e familiares. A vida, plena, consciente e transformadora, não se coaduna com confinamentos. Saibamos responsabilmente apreciar o tempo que iremos passar com os nossos mais queridos. Boas festas!



ACEP celebrado em 2019 com a CML finalmente publicado

No mês de Dezembro de 2019 o STML celebrou com a CML um novo Acordo Colectivo de Empregador Público (ACEP), garantindo, entre várias matérias, novos direitos aos trabalhadores do município, como a atribuição de três dias de férias com avaliação positiva (através do SIADAP), acrescentando a autarquia a ausência de faltas injustificadas no ano precedente para a atribuição da referida majoração.

Considerando que foi finalmente publicado no mês de Outubro (em Diário da República) o novo ACEP, e tendo em conta os compromissos assumidos pela CML/DMRH com o STML, os trabalhadores têm agora o direito aos dias de férias em falta, propondo a atribuição de mais três dias de férias relativos aos anos de 2019 e de 2020.

Em suma

- Quem gozou 1 dia de férias em 2019 (via SIADAP/menção de **adequado** no biénio 2017/2018), tem 2 dias por atribuir;
- Quem gozou 2 dias de férias em 2019 (via SIADAP/menção de **relevante** no biénio 2017/2018), tem 1 dia por atribuir;
- Quem gozou 3 dias de férias em 2019 (via SIADAP/menção de **excelente** no biénio 2017/2018), não tem qualquer dia por atribuir.
- Situação idêntica para o ano de 2020.

Os trabalhadores devem agora solicitar junto dos respectivos núcleos de recursos humanos, a regularização na atribuição e marcação dos seus dias de férias.

Relembramos neste contexto, que o objectivo último passa por repor os 25 dias de férias, decisão que caberá ao Governo do PS. Durante o período da troika, o Governo PSD/CDS-PP usurpou aos trabalhadores da administração pública importantes direitos, entre eles três dias de férias. Muitos destes direitos continuam por repor.

Para que a memória não nos falhe, como chegamos aqui?

No âmbito dos Acordos Colectivos de Empregador Público (ACEP), sempre com o propósito de recuperar alguns dos direitos negados pelo Governo de Passos Coelho e Paulo Portas, o STML logo em 2014 iniciou na cidade de Lisboa (câmara e juntas de freguesia), vários processos negociais. Num primeiro momento foi possível salvaguardar as 35 horas semanais, considerando tratar-se então da principal prioridade num contexto em que o PSD/CDS impuseram legislativamente as 40 horas por semana. Outras matérias foram alcançadas, por exemplo no campo da saúde e segurança no trabalho.

À CML, apresentou-se igualmente, nesse mesmo ano, a proposta de majoração dos dias de férias via avaliação de desempenho. A autarquia não aceitou atribuir mais três (3) dias de férias com avaliação positiva, contrapondo a lógica de um (1) dia com avaliação adequada, dois (2) dias com avaliação relevante e três (3) dias com avaliação excelente. Em 2018, o STML solicitou a renegociação do ACEP celebrado em 2014 com a CML, tendo como principal objectivo a obtenção de três dias de férias com avaliação positiva.

Como referido, este objectivo foi finalmente alcançado em Dezembro de 2019. Em suma, foram necessários quase cinco anos para que o Executivo Municipal presidido por Fernando Medina aceitasse a proposta inicial do STML, acrescentando a CML a ausência de faltas injustificadas ao ano precedente na atribuição dos três dias de férias com avaliação positiva.

Podemos facilmente concluir que só com persistência, determinação e confiança conseguimos defender e garantir mais e melhores direitos para os trabalhadores do município.

Vale sempre a pena lutar!

Na EGEAC, o ano de 2020 será na prática um ano de perda salarial para os trabalhadores

No início deste ano, o STML iniciou um processo de negociação de aumentos salariais para 2020 com o Conselho de Administração (CA) da EGEAC. A 5 de Novembro teve lugar a última reunião que em grande medida deitou por terra as expectativas dos trabalhadores em recuperarem alguma parte, mesmo diminuta, do poder de compra desbaratado durante os anos de congelamento decorrente das políticas austeritárias.

A proposta apresentada inicialmente pelo Sindicato junto dos responsáveis da empresa, sufragada pelos trabalhadores em inúmeros plenários realizados, apresentava um aumento de 90€ para todos. Durante o processo negocial, várias foram as contrapropostas do CA, possíveis de resumir da seguinte forma:

1. Em Fevereiro, apresenta uma proposta de aumento na ordem dos 0,3%;
2. Em Março, propõe um aumento de 1% em 2020 e de 1,5% em 2021;

[O processo negocial é entretanto suspenso pela pandemia]

3. Em Julho, retoma-se a negociação, voltando, na prática, à estaca zero...;
4. Em Novembro, apresenta uma proposta de 0,3% de aumento, com igual percentagem para 2021.

O STML compreende as dificuldades que o país e a cidade de Lisboa atravessam, face a uma pandemia que muito tem servido de justificação para fazer retroceder as condições de vida dos trabalhadores, no plano dos seus direitos e rendimentos. Não é menos verdade, que na realidade concreta da EGEAC devemos valorizar o facto de nenhum trabalhador ter perdido qualquer tipo de rendimento motivado pela reorganização do trabalho, seja pela adopção do teletrabalho, horários de trabalho em espelho ou desfasados. Medidas adoptadas pela empresa que, para além de proteger os próprios trabalhadores, procurou igual e principalmente manter o funcionamento dos equipamentos e áreas de actividade diversa que compõem a EGEAC.

Na reunião de 5 de Novembro, foram novamente argumentados pela administração os constrangimentos provocados nas finanças da empresa pela diminuição do turismo e consequente quebra de receita. Não contrariamos essa evidência. Mas também não ignoramos os problemas de mesma ordem que marcou e ainda marca a vida dos trabalhadores da EGEAC perante uma década de estagnação salarial, na prática, sinónimo de redução do seu poder aquisitivo perante rendas ou preços de bens e serviços que nunca deixaram de aumentar. Este ano, mesmo com a covid-19, não foi excepção.

Sustentados no argumento da crise, a administração decidiu um aumento para os trabalhadores, semelhante ao decidido pelo Governo para os trabalhadores da Administração Pública, isto é, de apenas 0,3%. Referiram estar disponíveis a reflectir este 'aumento' no próximo vencimento do mês de Dezembro, considerando os retroactivos a Janeiro de 2020. Obviamente, o STML não pode subscrever e muito menos aceitar esta proposta, muito aquém dos 90€ que se apresentaram no início do ano.

Por outro lado, o STML recusou negociar e decidir neste momento o aumento salarial do próximo ano. O Acordo de Empresa (AE) em vigor na EGEAC determina expressamente que a grelha remuneratória da empresa será actualizada anualmente através de negociações com o STML (n.º 2 da Cláusula n.º 27). Neste sentido, antes do fim do ano, o Sindicato irá debater com os trabalhadores qual a proposta a apresentar ao CA para 2021. Contactos que respeitarão em todas as dimensões possíveis o determinado pela DGS em termos de prevenção e segurança.

Temos consciência que a pandemia acarreta inúmeras consequências, para além daquelas que se relacionam directamente com o estado de saúde de cada um. No campo económico-social, elas são por demais evidentes. Porém, não podem ser os mesmos de sempre, os trabalhadores, a suportar mais uma crise, desta vez, justificada por um vírus.



Valorizar os salários na GEBALIS

A GEBALIS completou 25 anos de existência. A empresa foi criada, em Outubro de 1995, para gerir os bairros municipais de Lisboa. Neste momento, conta com 233 trabalhadores.

Passaram três anos desde o Acordo de Empresa (AE) da GEBALIS, celebrado entre dois sindicatos, STML e STAL, e o Conselho de Administração (CA). Foi graças à sua correcta aplicação que se garantiu, por exemplo, a valorização profissional e salarial. Persistem, contudo, algumas diferenças salariais acentuadas entre trabalhadores com as mesmas funções e competências, e os mesmos anos de serviço efectivo.

Apesar da evolução relativa em termos salariais, no contexto da acção reivindicativa, ainda não foram compensados os 22 anos de estagnação remuneratória. Por isso, no início de 2020, as direcções do STAL e STML encetaram com a administração da GEBALIS a negociação da tabela salarial, conforme estabelecido no AE.

Na primeira reunião, e após consenso alcançado em plenário de trabalhadores, os dois sindicatos apresentaram uma proposta de 90€ de aumento para todos os profissionais. O CA fez uma contraproposta de subida salarial de 2,3% para todos os níveis. Na sequência de novo plenário, STML e STAL avançaram, então, com 3% de aumento, garantindo-se um mínimo de 50€ em cada nível.

Infelizmente, devido à pandemia de Covid-19, o processo negocial ficou suspenso. No final de Julho, foi-nos transmitido que os valores assumidos seriam agora incomportáveis, levando a GEBALIS a formalizar um aumento salarial de apenas 0,3% – igual ao aplicado aos funcionários públicos este ano.

Ambos os sindicatos rejeitam veementemente esta actualização. A pandemia tem efeitos prejudiciais que vão para além dos relacionados com a saúde. Contudo, não pode ser o trabalhador a pagar a crise. Em contraponto, a CML, sendo a único acionista, deve garantir a viabilidade da GEBALIS em tempo de crise.

Os trabalhadores mantiveram sempre o bom serviço público. Este esforço merece maior consideração por parte da GEBALIS pelo seu activo mais importante – os trabalhadores. Esperamos que, na próxima reunião, a administração assumira, no mínimo, a sua proposta inicial de 2,3% de aumento salarial.

Paralelamente a este processo, o STML irá iniciar oportunamente o processo para 2021, debatendo em primeiro lugar com os trabalhadores a proposta a apresentar ao CA.



Proposta de Acordo de Empresa será apresentada ao CA da SRU

A Lisboa Ocidental, SRU – Sociedade de Reabilitação Urbana foi criada, em 2004, apenas com capital do Município, para a promoção da reabilitação urbana. Até 2017, a sua actividade abrangia apenas as Freguesias de Santa Maria de Belém, Ajuda e Alcântara. A partir de 2018, fica responsável por muitas das grandes empreitadas e que integram as Grandes Opções do Plano para a Cidade de 2018/2021.

A empresa contou com 25 trabalhadores durante 14 anos. Actualmente, devido ao aumento do volume de trabalho para o qual foi mandatada pela CML, a SRU cresceu para 94 funcionários. Destes, 33 estão com acordo de cedência de interesse público (CML), 36 têm contrato de trabalho a termo certo e 25 estão com contrato de trabalho a termo indeterminado. Cerca de 62% dos recursos humanos exercem funções de arquitetura e engenharia. Os restantes 38% têm funções de apoio técnico e administrativas.

Das cinco empresas municipais existentes na cidade de Lisboa, a SRU é a única que não tem um Acordo de Empresa (AE). Daí que seja prioritário para o STML celebrar tal acordo, por forma a assegurar os direitos, as garantias e as liberdades dos profissionais em questão.

Temos estado a trabalhar na construção duma proposta de AE. Após um caminho de diálogo com os trabalhadores – está em causa matéria que obriga a uma discussão participada e democrática – e com o documento já finalizado, é altura de o STML solicitar uma reunião ao Conselho de Administração (CA) da empresa, visando o início das negociações.

A celebração do AE irá garantir a melhoria das condições de vida e de trabalho dos profissionais da SRU. Consequentemente, contribuirá igualmente para a melhoria da qualidade dos serviços públicos que são prestados à população e à cidade de Lisboa.



O problema dos circuitos de remoção na Higiene Urbana

Reverter a idade de aposentação dos Sapadores Bombeiros

Persiste uma ideia sobre o conceito de trabalho que o reduz à essência do homem, conceito fundamentado e sustentado por sociedades que funcionam sob o racional de uma vida dedicada ao trabalho e ao factor produtivo, sempre com o superior objectivo de alcançar maiores índices de desenvolvimento e prosperidade económica, coagindo as pessoas a viver, durante uma vida inteira, e quase que sem escolha, sob o jugo da tirania do trabalho.

Independentemente do sistema político-ideológico e sócio-económico vigente, o poder instituído pelas elites dominantes nunca abdicarão do controlo do capital, da informação e das pessoas, porque, a interdependência destes três vetores, escorados e encouraçados pela lei, são a base da manutenção dos sistemas que alimentam a ideia de que o trabalho é, efectivamente, a essência do homem, dogma extraordinariamente economicista que as próprias sociedades pós-industriais tratam de, intergeracionalmente, perpassar.

De facto, o trabalho tornou-se uma inerência central da vida humana e é, com efeito, uma das essências do homem, nomeadamente nas sociedades ocidentais, mas daí a dizer que é a sua essência, não aceitamos nem concordamos com tal ideia. Entendemos que muitas outras inerências constituem-se como parte imanente do ser humano e que, sem elas, o homem vivia infeliz e a sua vida deixaria de ter qualquer sentido.

Os bombeiros profissionais são homens e mulheres como os demais cidadãos. Têm de trabalhar, aspirações, necessidades, constituíram família e integram-se na sociedade de forma a contribuir da melhor forma, quer profissional, quer socialmente. Além disso, exercem uma actividade profes-

sional de elevada relevância social e interesse público, com enorme prejuízo e risco para a sua segurança e vida. Como estão de facto inseridos na sociedade, foram alvos, como todos os demais cidadãos também, à criminosa alteração legislativa quanto à idade da aposentação dos bombeiros profissionais da Administração local, na medida em que, injustamente, viu aumentada de forma substancial a idade para a aposentação. De referir que o prolongamento em mais de dez anos no serviço aflorou constrangimentos antagonistas, sobretudo na ótica da capacidade para trabalho, e bem-estar e saúde do profissional, afetou a dignidade do mesmo e necessidade das organizações em manterem os parâmetros de socorro exigíveis, matizando ainda desequilíbrios ao nível de uma justa recompensa para com estes profissionais, particularmente após desmedidos esforços realizados por muitos anos de actividade, quase sempre com prevalentes impactos biopsicofísicos e sociofamiliares.

Esta actividade, por si só, já condiciona estes profissionais de chegarem à idade sénior incólumes ou praticamente sem dano. Por outro lado, pelos múltiplos riscos inerentes a que estão sujeitos no âmbito do exercício da sua função, fazem-lhes diminuir a esperança média de vida. Aumentar-lhes a idade da aposentação em mais de 10 anos, além de ser extraordinariamente injusto, é negar-lhes a possibilidade, de irem a tempo de fruírem todo um conjunto de essências próprias do ser humano, e que este modelo social, arbitrariamente, faz questão de privar ao homem.

Este sindicato tudo fará para repor justamente os desequilíbrios gerados pelo Decreto-Lei n.º 87/2019, relativamente ao aumento das idades de aposentação.

Um dos problemas há muito por nós identificado no funcionamento da Higiene Urbana no município de Lisboa, mais concretamente na recolha de resíduos sólidos, é a configuração dos circuitos de remoção. Este tema tem sido abordado de forma recorrente em diversas reuniões com representantes da CML a vários níveis.

O desequilíbrio entre os diversos circuitos, tanto nocturnos como diurnos, contribui para a degradação do serviço prestado. Exemplos evidentes nos percursos mais longos ou que recolhem maiores quantidades de resíduos. Realidade que provoca a incompreensão dos munícipes e alimenta um desnecessário mal-estar entre os trabalhadores afectos a esta importante e rentável actividade.

A cidade de Lisboa tem características próprias, com áreas geográficas bem diferenciadas que devem ser avaliadas em função das suas especificidades. Os circuitos de remoção não podem ser desenhados baseados apenas na distância percorrida ou na quantidade e tonelagem recolhida. Logicamente, um circuito no centro histórico da cidade, apresenta desafios e problemas bem diferentes de um circuito que diga respeito a uma zona periférica.

O problema é reconhecido pelos Dirigentes da Higiene Urbana e até pelos responsáveis políticos. De tal forma assim é, que há cerca de um ano, a CML transmitiu ao Sindicato ter solicitado um estudo académico para identificar e apresentar soluções para a padronização dos circuitos.

Sem menosprezar esta iniciativa, porque todos os contributos são importantes, acreditamos que existem situações que podem e devem ser corrigidas no imediato, conside-

rando como indispensável ponto de partida a opinião dos profissionais que executam esta tarefa diariamente.

Como sabemos, os cantoneiros e os condutores, assim como as respectivas chefias intermédias, têm uma experiência diária e um conhecimento acumulado que lhes permite fornecer os dados para as alterações necessárias de modo a tornar os circuitos mais equilibrados e assim promover a eficácia e a melhoria do serviço público prestado, para além de evitar a sobrecarga de alguns trabalhadores.

Este contributo já foi posto em prática, tendo o STML, através dos seus Dirigentes sectoriais, acompanhado circuitos previamente identificados pelos trabalhadores. Paralelamente, quando chegam ao nosso conhecimento situações de circuitos mal dimensionados, de imediato os transmitimos aos responsáveis hierárquicos da Higiene Urbana.

Resultado da crise pandémica que vivemos, causa e consequência para a quebra abrupta do turismo, para o recurso ao teletrabalho ou para a menor actividade no sector da restauração, tudo contribuiu para alterar a produção – tipologia e quantidades – dos resíduos sólidos na cidade. Uma situação que justifica, mais do que nunca, uma permanente revisão e actualização dos circuitos de recolha de forma a rentabilizar os meios e a equilibrar o esforço diário dos trabalhadores.

Como sempre, o STML e os trabalhadores da Higiene Urbana estarão disponíveis para resolver este problema, contribuindo nos casos conhecidos, para a correcção dos circuitos de remoção.

Outros assuntos

Desde a transferência dos trabalhadores dos diferentes postos de limpeza urbana para o Centro de Recolha Operacional (COR), que o STML questionou, entre outras situações consideradas desadequadas, o local de armazenagem dos fatos de água. Sublinhamos a sua dimensão reduzida, face ao número de trabalhadores deste local de trabalho. Ou a deficiente circulação de ar, tratando-se de condição essencial para a secagem destes equipamentos.

Outra falha na concepção do COR, foi a ausência de uma área administrativa. A obra para corrigir este problema, foi iniciada finalmente. Confiamos que a mesma seja rapidamente concluída.

Com o aumento previsível de espaço, para além de condições dignas para as chefias intermédias e pessoal administrativo, esperamos que sejam corrigidos os espaços para os fatos de água assim como a copa destinada aos trabalhadores, já que a actual é manifestamente insuficiente.

Da esquerda para a direita:

- Plenário com Cantoneiros da Junta do Areeiro
29 Outubro
- Assinatura do ACEP Campo de Ourique
2 Novembro
- Plenário com trabalhadores da Junta do Lumiar
29 Setembro



AJUDA

Decorreu no passado dia 11 de Novembro, uma reunião entre o STML e o Executivo da Junta de Freguesia da Ajuda, representado pelo seu presidente Jorge Marques. Foram abordados diversos temas entre os quais a instalação dos trabalhadores da Higiene Urbana num posto provisório no Bairro 2 de Maio. Decisão que se deveu à construção da Unidade de Saúde Familiar, no local onde se situava o posto de limpeza da freguesia (Boa-Hora). As instalações provisórias, ao que nos foi transmitido, cumprem os requisitos necessários. Aguardamos que a construção do posto definitivo (Bairro do Casalinho) seja célere. Segundo o Presidente encontra-se em fase de projecto e espera que a obra se inicie nos primeiros meses do próximo ano. O STML, que tem acompanhado o processo desde que a intenção de substituição do posto surgiu, continuará empenhado em que esta solução seja mesmo provisória e que as condições de saúde e segurança no trabalho sejam garantidas.

A presidente da Junta afirmou que o processo de avaliação de desempenho (SIADAP) relativo ao biénio 2019/2020 decorre normalmente, contando que esteja concluído nos prazos legais. Por outro lado, a Junta de Freguesia, vai proceder à abertura de concursos de ingresso de pessoal até ao fim deste ano para a regularização de trabalhadores que já desempenham funções com vínculos inadequados. Uma vaga para assistente técnico, oito vagas para assistente operacional, cinco das quais para a limpeza urbana.

O STML lembrou a proposta (enviada pelo Sindicato há uns meses) de renegociação do Acordo Colectivo de Empregador Público (ACEP), destacando o objectivo de atribuição de mais 3 dias de férias com avaliação positiva (SIADAP) a todos os trabalhadores. O Executivo ficou de analisar esta proposta. O STML, apesar do período crítico que atravessamos devido à pandemia, considera que a melhoria das condições de trabalho e a recuperação de direitos dos trabalhadores não podem ser suspensos. Esperamos reunir novamente no início do próximo ano.

ALCÂNTARA

Nesta freguesia está em curso a transferência dos trabalhadores da Higiene Urbana do degradado posto da Rua 1º de Maio (provisório há mais de uma década), para um situado no Pavilhão da Ajuda. Neste local, os trabalhadores já utilizavam os respectivos vestiários/balneários. Aguardamos que a mudança seja concluída o mais brevemente possível.

Contudo, apesar de se tratar de uma solução temporária, sublinhamos ser uma alternativa bem mais adequada, considerando as péssimas condições a que estavam sujeitos os trabalhadores nas instalações da Rua 1º de Maio. O STML continuará a exigir uma solução definitiva, que garanta as plenas condições de saúde e segurança no trabalho.

AREEIRO

Realizou-se a 29 de Outubro um plenário no posto de limpeza desta freguesia. Valoriza-se o respeito demonstrado por todos os trabalhadores no cumprimento das regras de distanciamento que o actual momento exige. Este plenário teve a finalidade de eleger um Delegado Sindical e ouvir os trabalhadores sobre os problemas com que se defrontam na sua actividade diária. Foi assim eleito um representante dos trabalhadores que, como sabemos, é fundamental para o desenvolvimento da acção sindical, quer no plano da identificação e denúncia dos problemas, mas principalmente na eficácia das respostas a dar com vista à sua resolução.

Por outro lado, registamos a situação provocada pelas obras que decorrem no balneário/vestiário feminino destas instalações. Motivo que tem originado constrangimentos às trabalhadoras que se juntam em maior número num espaço insuficiente.

Problema acrescido pela grande concentração de trabalhadores neste local de trabalho, contraproducente face às regras de distanciamento que a situação pandémica impõe. É opinião generalizada dos trabalhadores, a necessidade de o Executivo do Areeiro equacionar a reabertura, mesmo temporariamente, das instalações do Arco do Cego. Uma proposta que o STML irá apresentar ao Presidente desta Junta.

BENFICA E SÃO DOMINGOS DE BENFICA

Procurando retomar o processo negocial com vista à celebração de um Acordo Colectivo de Empregador Público (ACEP), o STML solicitou a 15 de Outubro uma reunião ao Presidente do Executivo da Junta de Freguesia de Benfca e de São Domingos de Benfca. Aguardamos neste momento uma proposta de data e hora nesse propósito.

CAMPOLIDE

Por iniciativa do Executivo, alteram-se os horários de trabalho na higiene urbana da freguesia, adoptando-se a prática pelos horários desfasados. Vários foram os trabalhadores que contestaram este método, porque os prejudicava na organização da vida profissional, com a vida pessoal e familiar. O STML interveio junto da responsável da Junta por este sector, tendo sido possível alterar em alguma medida o que inicialmente se pretendia fazer (das duas horas de intervalo entre a primeira e a segunda equipa, ficou por agora estabelecido uma hora e meia). Apesar do contexto pandémico que atravessamos, o Sindicato lembra que as alterações aos horários de trabalho, devem ser precedidas pelo envio de uma proposta ao STML, que a discutirá com os respectivos trabalhadores durante o tempo determinado por lei. Continuaremos a acompanhar a realidade dos cantoneiros de Campolide, que não dispensa, antes obriga ao seu envolvimento na resolução dos seus próprios problemas.

CAMPO DE OURIQUE

A 2 de Novembro foi possível finalmente celebrar um novo Acordo Colectivo de Empregador Público (ACEP) com a Junta de Freguesia de Campo de Ourique. Das matérias que interessa relevar para os trabalhadores desta freguesia, a atribuição de 3 dias de férias com avaliação positiva (adequado, relevante ou excelente através do SIADAP). Foi igualmente institucionalizado e como tal garantido a atribuição do dia de aniversário; a atribuição do dia de Carnaval; o descanso compensatório pelo trabalho prestado em dia feriado e a dispensa por luto para trabalhadores netos e avós, igual aos parentes de 1º grau, e para os tios e sobrinhos, igual aos parentes de 2º grau.

O STML continuará a trabalhar para que a realidade alcançada em Campo de Ourique, seja também possível para os trabalhadores de todas as freguesias da cidade de Lisboa.

LUMIAR

No fim de Setembro, os trabalhadores do Lumiar organizaram-se para defender os seus direitos. Primeiro na higiene urbana, com a realização de plenários e a decisão de uma acção de rua culminando com a entrega de uma *resolução* na sede de junta de freguesia. Não se chegou a esse ponto, porque o Presidente da autarquia agendou uma reunião com o Sindicato (a 1 de Outubro) um dia antes da acção prevista. Foram necessários vários meses para tal suceder. Dessa reunião foi possível encontrar um consenso mínimo para a alteração aos horários de trabalho que respeitasse a vontade e os direitos dos trabalhadores-cantoneiros.

No sector técnico e administrativo, envolvendo também as escolas e principalmente as CAF's, após a realização de dois plenários no auditório da Biblioteca Orlando Ribeiro (a 29 de Setembro e a 22 de Outubro), decidiu-se avançar com um abaixo-assinado exigindo respostas a múltiplos problemas, alguns extravasando claramente estes sectores de actividade, principalmente no que concerne à ausência de respostas aos processos individuais sobre a avaliação de desempenho (SIADAP). Por outro lado, exige-se igualmente a contratação urgente de pessoal, nomeadamente para as escolas, particularizando as CAF's, de forma a garantir um serviço público de qualidade, além da realização de acções de formação no campo da higienização e limpeza de instalações e ferramentas de trabalho, de forma a mitigar o eventual risco de contágio pela covid-19. Durante o mês de Novembro, irão ser recolhidas o máximo de assinaturas, decidindo-se em tempo oportuno a data e a forma de entrega ao Executivo da Freguesia.



STML reúne com a Vereadora da Cultura

Por solicitação do Sindicato, realizou-se a 19 de Outubro uma reunião com a Vereadora da Cultura. Também presentes, através de videoconferência, as chefias da Direção Municipal da Cultura (DMC) e da Divisão da Rede de Bibliotecas (DRB), presencialmente a Direção Municipal de Recursos Humanos (DMRH) e do Departamento de Saúde, Higiene e Segurança (DSHS). Dos vários assuntos debatidos, destacamos os seguintes.

Instalações e condições de trabalho

Sobre a **Biblioteca-Museu República e Resistência (BMRR)**, encerrada para obras durante o mês de Novembro de 2019, solicitou o Sindicato o ponto de situação sobre este processo. Dando nota a Vereadora que o espólio se encontra no SATT, estando em fase última o seu tratamento e catalogação, informou igualmente o início de 2021 para tornar público o destino desta Biblioteca, escudando-se de referir se se manterá sob gestão da CML ou de outra entidade.

Sobre o conjunto de intervenções prevista para a **Biblioteca Camões**, processo que envolve a SCML (proprietária do edifício), prevê-se para fins de Outubro o início das melhorias nas zonas do WC, copa e cozinha. Foram já adquiridos um conjunto de equipamentos (eletrodomésticos, móveis, etc.) que serão instalados assim que as condições o permitirem.

O STML questionou a Vereadora sobre a solução definitiva para a **Hemeroteca**, considerando que as instalações atuais revelam um carácter provisório desde 2015. Sem grande profundidade, refere a responsável máxima da cultura que a solução poderá envolver as futuras instalações do Arquivo Municipal de Lisboa, assunto neste momento em negociação com o Estado.

Sobre os rumores que apontam a possibilidade da mudança do **SATT** dos Olivais para as Torres do Alto da Eira (na Penha de França), refere a Vereadora que nesta fase não está em condições de afirmar a sua veracidade, considerando estarem a avaliar soluções em múltiplas perspectivas, não descartando, porém, este caminho.

Em torno do encerramento do **Arquivo do Arco do Cego**, referem que o processo de aquisição de estantes compactas para o depósito do Alto da Eira (que irá receber a documentação que se encontra no Arco do Cego) atrasou em alguma medida este processo. Preveem para fins deste ano, inícios do próximo, a respectiva conclusão. Os trabalhadores serão recolocados no Arquivo do Bairro da Liberdade, estando neste momento os serviços municipais a avaliar e preparar o espaço para os receber.

Sobre as prioridades definidas de intervenção no **Arquivo Municipal de Lisboa (AML)**, refere a DMC que apenas na primavera de 2021 irão avançar com a impermeabilização do pátio que cobre a zona de depósito/arquivo. Para as futuras instalações do AML, mantém a Vereadora alguma reserva quanto à solução final, ainda em negociação, sabendo-se que o Convento de Chelas apresenta-se neste momento como a resposta mais do que provável. Um projecto que apenas deverá ser concluído visivelmente no próximo mandato autárquico.

Reforço de Pessoal

Sobre o concurso aberto de assistente técnico direccionado para a área das bibliotecas, referiu a DMRH terem concorrido apenas oito (8) candidatos, prevendo a sua conclusão em inícios de 2021. Na carreira de técnico superior, também para esta área, têm neste momento noventa e cinco (95) candidatos, prevendo-se a conclusão do respectivo concurso no primeiro trimestre do próximo ano. O STML referiu ainda a necessidade de prover assistentes operacionais, concretamente para a Hemeroteca e SATT.

Outros assuntos

Considerando terem chegado ao Sindicato algumas críticas de trabalhadores sobre o impedimento de manter a **jornada contínua em regime de teletrabalho**, foi esclarecido pela DMRH que não há nenhuma orientação superior que sustente esta decisão. Da parte da DRB, assumiu-se o erro

de interpretação e irão informar os trabalhadores que, reunindo os critérios para usufruírem de jornada contínua, a possam manter, independentemente de estarem ou não em teletrabalho.

Outra questão colocada pelo STML foi a informação que chegou aos trabalhadores de algumas bibliotecas sobre a **redefinição dos seus objectivos em torno da avaliação de desempenho (SIADAP)**. Pela Chefe da DRB, foi informado que se trata apenas de uma possibilidade, sem carácter vinculativo, face ao contexto pandémico que alterou rotinas laborais e redefiniu em múltiplas vertentes o trabalho que se realiza nesta realidade. Deste modo, os trabalhadores que julguem importante serem avaliados pelo trabalho de facto realizado desde Março à data, podem, se assim o entenderem, alterar os seus objectivos.

Por último, o STML lembrou a importância de avaliar os **horários de trabalho na Rede de Bibliotecas** (em tempo oportuno, i.e., pós-pandemia). Muitos são os trabalhadores que desejam laborar de segunda a sexta, trabalhando ao sábado em regime de trabalho suplementar se assim se justificar. Nota particular para a Biblioteca Palácio Galveias, onde a proposta dos trabalhadores para a implementação de um regime de horário por turnos chegou a ser apresentada pelo Sindicato à CML, assunto que deverá ser reavaliado por todas as partes interessadas.



A institucionalização do teletrabalho na CML...

Desde Março que o teletrabalho se tornou numa realidade para muitos milhares de trabalhadores. Não necessariamente para tornar mais eficaz e eficiente o serviço público em que cada trabalhador se encontra, mas antes por motivos de proteção e segurança de cada um, face ao eventual risco de contágio pela covid-19.

É neste contexto que o STML sempre se mostrou crítico em relação ao momento definido pela CML para debater e procurar institucionalizar o teletrabalho. Como é natural, a pandemia condiciona a todos os níveis a percepção individual e coletiva sobre o que é mais adequado ou não. Neste momento, compreensivelmente, a principal motivação de cada um, de todos, é evitar ficarmos doentes, é proteger os familiares mais próximos. Por estes motivos, a negociação sobre novos métodos para a organização do trabalho, especificamente envolvendo o teletrabalho, só deveria ter lugar após ultrapassada a pandemia pela covid-19.

Contudo, independentemente do entendimento do STML sobre este assunto, a CML avançou com a sua intenção de institucionalizar um sistema misto, isto é, conjugando o teletrabalho com o trabalho presencial e para isso abriu em Setembro uma janela negociacional com o Sindicato. Sobre um processo ainda por concluir, relembramos os passos dados nesta negociação.

1. Reunião realizada entre o STML e a CML a 16 de Setembro. Foi transmitido pelo Vice-Presidente da CML a ideia em institucionalizar um sistema misto. Neste sentido, a CML/DMRH iria trabalhar numa proposta de 'adenda', para anexar ao contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado dos trabalhadores em causa. Ficou igualmente assente o compromisso em considerar a vontade do trabalhador sobre a aceitação ou não desta modalidade para a organização do trabalho.

2. A proposta de 'adenda' foi rececionada no Sindicato a 29 de Setembro. A 9 de Outubro foi enviada a posição do STML. Sublinha-se aqui o **essencial** dessa resposta:

"Na verdade, nestas difíceis condições só o não sair de casa é o factor preponderante contra o risco de infecção e protecção própria e da família que, como é óbvio, todos os trabalhadores só podem valorizar, mesmo que em prejuízo de todas as outras repercussões negativas que sabem o teletrabalho pode trazer e necessariamente traz à vida familiar e a si próprio, algumas delas, no geral, até do domínio das preocupações de saúde que o recolhimento tem vindo a potenciar, como reconhecido pelas próprias entidades de saúde pública. (...) este Sindicato entende que a própria minuta que lhe veio presente apresenta-se na mesma abstracção, em que o trabalhador desconhece quais as concretas condições de proposta de acordo que a minuta comportará, que áreas de actividade ou serviços se compatibilizam com aquele regime da prestação, sobre horários e condições de trabalho; especificação sobre os acidentes de trabalho e/ou doenças profissionais; responsabilidade pelas ferramentas de trabalho (computadores, telemóveis, material de escritório, etc.), além dos custos implícitos que devem ser suportados pela CML (transporte das referidas ferramentas, gastos implícitos com energia, água, comunicações, etc.). Nada se refere igualmente sobre a fiscalização e controlo das condições de trabalho por técnicos com competência nesta área, concretamente pelo DSHS. Entendemos ainda, ser essencial a concordância do trabalhador com a proposta de teletrabalho que lhe venha a ser feita, assim como a garantia expressa sobre a manutenção de todos os seus direitos enquanto trabalhador em funções públicas."

3. Ainda durante o mês de Outubro, a DMRH solicitou junto das chefias das várias orgânicas municipais a informação sobre o número de trabalhadores que poderiam

estar disponíveis para adoptar o teletrabalho. Porém, muitos responsáveis hierárquicos, talvez não compreendendo o pedido da DMRH, transmitiram informações erradas aos seus trabalhadores, alguns abusando inclusive da sua autoridade para a qual não estavam legitimados.

4. Por estes motivos, o STML tornou público a 16 de Outubro o teor da sua posição (transmitida via ofício à CML/DMRH) sobre uma possível adenda visando a regulamentação do teletrabalho.

5. A 19 de Outubro, o Sindicato solicitou esclarecimentos à DMRH sobre os procedimentos que injustificadamente algumas chefias adoptaram, tendo sido cabalmente explicado pela DMRH que foram apenas dadas orientações para questionar os trabalhadores sobre a sua vontade ou não em adoptar o regime de trabalho misto. Deste modo, a referida *adenda*, que será anexada ao *contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado* dos trabalhadores em causa, estaria ainda por concluir. A DMRH comprometeu-se em tempo oportuno a enviar a versão final para o STML, analisando o Sindicato nesse momento se corresponde ou não às preocupações suscitadas.

6. A 23 de Outubro, através de uma comunicação enviada pela *cml_all*, a própria DMRH divulga e esclarece o que já tinha transmitido ao STML.

Espera-se que em Novembro existam novos desenvolvimentos. O STML não deixará de acompanhar esta matéria e no caso de dúvidas, aconselhamos todos os trabalhadores a contactarem o Sindicato.

Um princípio enquadra a nossa intervenção: valorizamos a prevenção e a segurança perante o possível contágio, mas nunca à custa dos direitos e interesses dos trabalhadores.

O STML com os trabalhadores das áreas técnicas e administrativas

O STML observado que o regresso ao trabalho, em formato de horários em espelho, horários desfasados ou como se vai banalizando, adoptando o sistema misto – teletrabalho-trabalho presencial –, revela para muitos trabalhadores problemas com a falta de condições ao desenvolvimento das suas tarefas.

Referimo-nos por exemplo aos problemas que se prendem com a climatização/ventilação, e por essa via, à falta de conforto dos trabalhadores que presencialmente continuam a assegurar as tarefas inerentes às suas funções. Se como relatámos há uns meses, era o calor insuportável que predominava, agora passamos para o frio, agravado pelas correntes de ar de janelas e portas abertas, para que haja alguma reposição de ar nos edifícios, como é o caso do Campo Grande.

Por outro lado, continuam a existir reclamações sobre o trabalho presencial, existindo locais em que as regras de distanciamento físico de protecção dos trabalhadores, como se encontra estipulado, são atropeladas pela exigência da permanência de todos em simultâneo nas instalações, sem se compreender o porquê de tal decisão. Na prática, a incongruência reina ao sabor de quem dirige, gerando a indignação e a incompreensão de muitos trabalhadores.

Constatou também o STML, nas visitas que continuamos a fazer e do que vem chegando ao nosso conhecimento, de situações abusivas sobre horários de trabalho, como é o caso de trabalhadores que estando em teletrabalho, viram negado a atribuição e/ou manutenção do regime de jornada contínua, como aconteceu na DMC/BRB. Felizmente, graças uma vez mais à intervenção do Sindicato, a situação foi esclarecida pela DMRH e o problema ultrapassado.

Por outro lado, multiplicam-se as insatisfações com a limpeza e desinfeção dos espaços, inadequada face ao período que vivemos. Em invés de se aliviar estes procedimentos, eles devem ser mais frequentes, para agir preventivamente perante o potencial risco de contágio e propagação.

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 muitas vezes quem trabalha.

Mais, se é importante a presença do STML, não é menos importante, que os trabalhadores em qualquer circunstância façam chegar ao nosso conhecimento, aquelas situações que em cada momento os preocupa, e que pode traduzir-se numa violação dos seus direitos.

As visitas entretanto feitas ao edifício do Campo Grande e do Entrepasto, Hemeroteca, Arquivo Municipal, às bibliotecas Orlando Ribeiro, Coruchéus, Camões, Galveias, Marvila e SATT, terão seguimento durante o mês de Novembro. Esperamos contactar os trabalhadores do Departamento de Marca e Comunicação, do GEO, DMHU/DHU e Campo Grande novamente.



Reproduz-se parte do comunicado da Inter-Reformados/CGTP-IN de 30 Outubro 2020. Documento integral, disponível em www.cgtp.pt/cgtp-in/organizacoes-especificas/inter-reformados.

Combater o Medo – Continuar a lutar

Nestes tempos negros para todos, muito especialmente para os mais idosos, e conseqüentemente para os reformados, não podemos deixar desaparecer a esperança de dias melhores, quer a nível das condições de saúde, quer, de uma maneira mais geral, numa vida com melhores condições de protecção na velhice. Não podemos deixar para trás o combate às desigualdades sociais e à pobreza, não podemos abandonar a luta pela valorização das pensões para uma elevação da qualidade de vida e bem-estar.

A Proposta de Orçamento do Estado para 2021, que acaba de ser aprovada na generalidade, aponta para um aumento extraordinário de pensões, medida que valorizamos. No entanto, é inaceitável que não haja lugar ao aumento regular da generalidade das pensões. Tal congelamento resulta de aplicação das regras em vigor, que deveriam ser corrigidas. A sociedade deve respeitar o seu compromisso com os mais idosos, que trabalharam e contribuíram toda uma vida para a Segurança Social, sendo inaceitável a degradação do valor das pensões.

De notar que o insuficiente aumento de 10€/mês a partir de Janeiro de 2021, no valor das pensões de reforma até 658,00€, se deve à luta travada diariamente pela CGTP-IN, pelos seus sindicatos e a Inter-Reformados/CGTP-IN, considerando que a proposta inicial do Orçamento de Estado apresentada pelo Governo PS previa um aumento de 6,00€ ou 10,00€, só a partir de Agosto de 2021.

De facto, temos vindo a assistir ao agravamento da pobreza e da exclusão, à falência das funções sociais da responsabilidade do Estado que foram lamentavelmente descartadas para o Sector Social, problemas resultantes das políticas de direita, exercidas durante décadas, pelos sucessivos governos do PS, PSD e CDS. Teremos ocasião de

reflectir sobre os problemas, procurar soluções e propor medidas na 9.ª Conferência Nacional da Inter-Reformados/CGTP-IN que está prevista para 2021.

Reivindicamos:

- **Alteração do mecanismo de actualização anual das pensões;**
- **Reposição da idade legal de acesso à reforma nos 65 anos;**
- **Possibilidade de, com 40 anos de carreira contributiva, aceder à reforma antecipada, sem penalizações, independentemente da idade;**
- **Eliminação do Fator de Sustentabilidade;**
- **Fim das Penalizações aos Desempregados de Longa Duração;**
- **Alargamento do Complemento Social para Idosos.**

A complexa situação que vivemos impõe-nos um trabalho de recuperação da união dos reformados em torno das comissões dos seus sindicatos, prejudicada por meses de isolamento e quebra da sua actividade regular. É essencial dinamizar a difusão da informação sindical junto dos reformados, usando criativamente todos os meios de que possamos dispor. É necessário reforçar a organização para que, ao emergir plenamente da pandemia que nos ameaça e limita, possamos recuperar toda a nossa capacidade mobilizadora em prol da luta dos reformados.

Lutaremos por medidas que mitiguem os impactos do surto epidémico entre os mais idosos e pelas respostas que garantam a sua adequada prevenção e protecção: melhor saúde, melhores pensões, qualidade de vida e bem-estar.

E sempre, com a CGTP-IN, lado a lado com os nossos camaradas no activo, que prosseguem a mesma luta de todos os dias em defesa dos direitos de quem trabalha e trabalhou.



Urge a reposição das carreiras e a defesa do perfil profissional

A famigerada Lei 12/A de 2008, aprovada pelo Governo do PS de José Sócrates, trouxe alterações profundas ao regime jurídico do emprego público, alterando radicalmente de forma penalizadora os direitos dos trabalhadores da Administração Pública (AP). Desde logo terminou com o vínculo definitivo, passando para um contrato por tempo indeterminado; eliminou os quadros de pessoal, transformando-os em mapas de pessoal feitos anualmente; destruiu as carreiras profissionais na sua maioria e criou a Tabela Remuneratória Única, entre outras malfeitorias.

No que diz respeito às carreiras, para além dos corpos especiais, mantiveram-se algumas como carreiras especiais. Paulatinamente têm vindo a ser revistas “em baixa”, aproximando-as das carreiras gerais para onde convergiram na altura a grande maioria dos trabalhadores das diversas profissões da AP. Assim foram criadas a carreira de Técnico Superior que incluiu todos os licenciados de diversas áreas, a de Assistente Técnico, onde foram integrados os trabalhadores da área administrativa e todos os técnico-profissionais com as mais diferentes competências e a de Assistente Operacional que aglutinou todas as funções operárias e operacionais. Foram ainda criadas as carreiras subsistentes, que englobaram vários trabalhadores que não se enquadravam em nenhuma das referidas, cujas vagas seriam extintas à medida que os trabalhadores saíssem.

Uma situação que, para além de bizarra, é injustificável do ponto de vista funcional, pois na Administração Pública Central e Local, como é o exemplo de Lisboa, existe um leque alargado de actividades desempenhadas por trabalhadores com formação académica e profissional perfeitamente distintas.

A destruição das carreiras operada em 2008, foi acompanhada por outros mecanismos também eles extremamente lesivos para os trabalhadores. Deixaram de haver promo-

ções, passando a existir apenas progressões baseadas no sistema do sistema de avaliação (SIADAP), sujeitas a quotas. Na prática, implica que 75% dos trabalhadores apenas consigam progredir para uma nova posição remuneratória passados dez anos.

Esta “fusão” em três grandes carreiras das mais variadas profissões, para além da desvalorização profissional dos trabalhadores, constitui uma ameaça ao exercício das suas actividades específicas, desde logo pela possibilidade de se impor arbitrariamente a polivalência e a alteração do seu perfil funcional.

O STML tem-se sempre batido pela manutenção e o respeito pelo perfil funcional de todas as profissões que compõem as carreiras gerais. No caso concreto da CML, a respectiva designação da profissão mantém-se explicitamente nos mapas de pessoal, o que valorizamos.

Neste momento, por via da evolução do Salário Mínimo Nacional (SMN) e da estagnação dos salários dos restantes trabalhadores da AP, estamos prestes a assistir à junção das carreiras de Assistente Técnico e Operacional em termos remuneratórios.

É essencial manter a luta pela reposição das carreiras profissionais diferenciadas. A Frente Comum defende esta reivindicação, considerando-a prioritária na PRC/2021 entregue no passado mês de Outubro ao Governo. A reposição das carreiras, é essencial para a dignificação de cada profissão, contribuindo para a especialização profissional e, por essa via, garantindo a prestação de um melhor serviço público. Naturalmente, também estaríamos perante uma evolução salarial mais favorável.

Em paralelo a esta reivindicação, o STML e a Frente Comum, mantêm a exigência pela identificação e regulamentação das profissões de desgaste rápido, sendo um dos objectivos a redução dos anos de serviço necessários para a aposentação.



A luta saiu à rua!

Das acções de luta e das negociações com o Governo sobre a PRC/2021

A Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública (FCSAP), realizou no passado dia 9 de Outubro um plenário de dirigentes, delegados e activistas sindicais, junto ao Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública (MMEAP), com o objectivo de proceder à entrega da **Proposta Reivindicativa Comum (PRC) para 2021**.

No dia 6 de Outubro e na manhã do dia 9 (dia do plenário), decorreram reuniões com o Governo, representado pelos Secretários do Estado da Administração Pública e dos Assuntos Fiscais, no âmbito da negociação colectiva para 2021 (preparando a entrega do Orçamento do Estado, a suceder na semana seguinte). A 6 de Novembro efectuou-se uma derradeira reunião no âmbito da negociação complementar pedida pelos sindicatos.

Os resultados destas reuniões saldaram-se por um nulo para os trabalhadores da Administração Pública. Infelizmente, o que foi transmitido pelos representantes governamentais, faz temer o pior.

Na verdade, o Governo não responde a nenhuma das reivindicações da Frente Comum. Nas questões com impacto orçamental, nomeadamente a questão central dos salários, o Governo apenas se compromete com o aumento do salário mínimo nacional, extensível aos trabalhadores da AP. Insiste na falácia do aumento 3% na massa salarial, contando com as progressões que ocorram e a contratação de pessoal. Mas tudo isto, **não se trata de aumentos salariais!**

Da parte do Governo não houve uma palavra sobre a revisão da Tabela Remuneratória Única (TRU), o subsídio de refeição, o valor que actualmente se desconta para a ADSE, o valor ainda não resposto do trabalho extraordinário (referência a 2011), ou a reposição da indemnização por motivo de acidente/doença profissional. Acena com a *hipótese* de regulamentação do suplemento de insalubridade e penosidade, mas de uma forma bastante limitada (na sua proposta exclui um conjunto muito vasto de profissões, retira a vertente do 'risco' deste suplemento, empurra para as autarquias a decisão da sua atribuição ou não).

Em matérias que não têm impacto orçamental, como a revogação do SIADAP, a recuperação das carreiras profissionais, a reposição dos 25 dias de férias ou a identificação das profissões de desgaste rápido, da parte do Governo, o silêncio é confrangedor, demonstrando uma desvalorização total pelas expectativas dos trabalhadores.

Num ano em que os trabalhadores deram uma resposta à altura das necessidades da população e do país, demonstrando a importância do serviço público, seja na saúde, na educação, na protecção civil ou nos serviços municipais, a atitude do Governo às suas reivindicações é zero. Ora, para quem há 10 anos não tem aumentos; há 11 anos com as carreiras destruídas; com condições de aposentação agravadas; com uma carga fiscal brutal (como todos os portugueses que vivem do rendimento do trabalho), não pode aceitar este desapareço sem luta.

O plenário de 9 de Outubro, que reuniu cerca de duas centenas de representantes de todos os sectores da administração pública, aprovou uma *resolução*, entregue ao Governo em conjunto com a PRC. Aí ficou expresso a exigência ao Governo por uma verdadeira negociação e uma efectiva e justa resposta aos problemas dos trabalhadores.

A luta irá prosseguir inevitavelmente!

Trabalhadores das autarquias manifestam-se contra a política que lhes negam direitos e salários dignos!

A 23 de Outubro, os trabalhadores das autarquias mostraram o seu desagrado às propostas do Governo para o próximo ano. Na jornada de luta nacional convocada pelo STAL e STML, com distanciamento e segurança, exigiu-se aumentos salariais que reponham o poder de compra perdido ao longo de mais de uma década. O ponto de partida continua a ser os 90€ de aumento para todos os trabalhadores! Sabendo, todavia, que seriam necessários 130€ para repor na íntegra tudo o que se perdeu durante 10 anos em termos de salário.

É do conhecimento público que os mais baixos salários se verificam na realidade da administração local, câmaras e juntas de freguesia. São estes os organismos públicos que asseguram a maior parte dos serviços operacionais, es-

enciais às respectivas populações. Foram os trabalhadores destas áreas de actividade que durante os períodos críticos da pandemia, receberam palmas de todos, mesmo daqueles que durante anos os esqueceram, os maltrataram e hoje continuam a fazer ouvidos de mercador, face às suas mais do que justas e legítimas reivindicações.

As palmas, os discursos bem-intencionados nos jornais e televisões, não pagam as contas ao final do mês, lembraram as centenas de trabalhadores que se manifestaram do Marquês do Pombal à Assembleia da República. Um alerta que também serve para o Presidente da República que de muito aparecer e falar, pouco ou nada faz no concreto.

Também indiscutível a urgência em regulamentar o suplemento de risco, penosidade e risco, criticando-se duramente a proposta conhecida do Governo PS que na prática não resolve este problema que se arrasta desde 1998 (!). A estratégia política em protelar indefinidamente a sua resolução parece continuar a ser a prioridade do Governo de António Costa.

Exigiu-se também a revogação do SIADAP. Trata-se um sistema de avaliação do desempenho cujo único propósito é limitar profissional e financeiramente os trabalhadores. O seu propósito nunca foi avaliar, mas antes prejudicar, iludir e dividir os trabalhadores.

A revisão da tabela remuneratória única (TRU) foi igualmente matéria incontornável. Repor a proporcionalidade entre níveis remuneratórios, valorizando todos os seus índices, invertendo as consequências de uma política salarial miserabilista que empurra todos para baixo, eliminando inclusive as distinções que a antiguidade e a carreira devem obrigatoriamente comportar.

A pandemia não pode servir de argumento para negar direitos, congelar salários e a vida dos trabalhadores, principalmente daqueles que garantiram e ainda garantem importantes direitos às populações, em Lisboa como no resto do país. A luta irá continuar!

Por melhores salários, a luta saiu à rua a 13 de Novembro.

No momento em que está em discussão o Orçamento do Estado para 2021, evidencia-se uma vez mais a continua-

ção do agravamento das condições de vida dos trabalhadores da Administração Pública. Sintomático o desrespeito do Governo PS pela dignificação pessoal e profissional dos homens e mulheres que todos os dias pugnam por melhores serviços públicos, com mais qualidade e eficácia.

Contra todo o tipo de constrangimentos, os trabalhadores através das suas estruturas representativas integradas na Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública (FCSAP), saíram à rua no dia 13 de Novembro, para exigir respostas às suas reivindicações! O STML marcou presença com os seus Dirigentes e Delegados Sindicais.

Cansados de tanta hipocrisia, promessas falaciosas, congelamentos injustos, subversão de regras e de direitos, os trabalhadores da função pública têm sido os "bobos da corte" ao longo de anos, sendo responsabilizados, pela incompetência daqueles que os dirigem, e sistematicamente não os dignificam.

Neste momento de incerteza em que vivemos, têm sido os trabalhadores com o seu esforço abnegado e de servidores públicos em defesa das populações, que têm garantido a manutenção dos serviços públicos que estão na linha da frente contra a pandemia. Das autarquias à administração central, nos hospitais e nas escolas, aos Bombeiros e à higiene urbana, nos transportes, às forças armadas e de segurança, todos têm sido o garante para que a praga da covid-19 não seja ainda mais nefasta.

A desculpa da pandemia para prosseguir uma política de congelamento salarial que se arrasta desde 2010 e que em 2020 contemplou um acréscimo miserável de 0,3%, diz bem do desrespeito ofensivo que o actual Governo, na linha dos anteriores, tem pelos funcionários do Estado.

Exigências de um aumento do salário, que valorize cada trabalhador e o faça sentir-se dignificado. Carreiras atractivas que cativem os jovens e lhes possibilitem um ingresso sem precariedade e com futuro. Uma aposentação com esperança e qualidade de vida ao fim de 36 anos de serviço. O rejuvenescimento dos quadros com a entrada do número de profissionais necessários para assegurar serviços públicos de qualidade. São apenas algumas das exigências que motivaram e motivam os trabalhadores.

Quando a exceção começa a tornar-se regra

Pela quarta vez desde o início da pandemia, o Governo propôs e o Presidente da República decretou, o recurso ao estado de emergência.

A banalização de um regime excepcional previsto na Constituição Portuguesa está, à semelhança do que se passa noutros países da Europa, a ser um instrumento recorrente pelo poder político e que põe em causa liberdades e direitos fundamentais dos cidadãos. Para combater a crise sanitária, esta não pode ser a regra.

Apesar da gravidade da situação sanitária, as medidas necessárias face à situação que enfrentamos não obrigam nem justificam a declaração recorrente do estado de emergência. Pelo seu próprio enquadramento constitucional, o regime de exceção a que António Costa e Marcelo Rebelo de Sousa, primeiro-ministro e presidente da república, recorrem para enfrentar a escalada da crise surge, na lei fundamental do país, como forma de reposição da normalidade constitucional, algo que não parece estar em causa neste momento.

Em segundo lugar, a Lei de Bases da Proteção Civil e a Lei de Emergência de Saúde Pública contêm mecanismos legais que, a justificarem-se, permitem a adoção de medidas de proteção sanitária e restrições ao direito de circulação sem que seja necessário retirar aos cidadãos outros direitos e liberdades consagradas na Constituição da República.

A declaração do estado de emergência é, por isso mesmo, altamente discutível e de utilidade questionável enquanto resposta à pandemia. Será que por impor um recolher obrigatório a partir de determinada hora ou proibir o cidadão de ir a um espetáculo ou até a um restaurante depois das dez da noite se vai evitar a doença? Não será que o estado de emergência é apenas um subterfúgio legal, e perigoso, para colmatar a incapacidade política e institucional demonstrada na resposta à pandemia de covid-19? Não seria bem mais útil ao país, ao povo e aos trabalhado-

res, uma aposta clara em medidas que estimulem a proteção individual nos locais de trabalho ou nos transportes coletivos? Não seria imperioso adoptar uma comunicação responsável e clara, capaz de promover a pedagogia da proteção? Não seria preferível assegurar e garantir condições de segurança sanitária para que a vida nacional possa prosseguir nas suas múltiplas dimensões, tanto no campo laboral como no lazer?

Aquilo que é absolutamente necessário numa conjuntura tão complexa é dar prioridade às medidas de reforço da capacidade de resposta do Serviço Nacional de Saúde. E simultaneamente, fazer cumprir os protocolos de segurança no funcionamento das escolas, dos lares de idosos, dos transportes públicos, das instalações e equipamentos culturais, desportivos e de lazer. Como demonstrou o período de acalmia verificado durante o período de alguns meses, é possível combater o vírus se houver empenho individual e coletivo, e um conjunto de condições que cabe ao Estado garantir.

Ao contrário de suspender, proibir ou impedir actividades ou eventos, o que é necessário é que sejam criadas condições de segurança sanitária para que as actividades económicas e sociais se mantenham. Apesar do covid-19 existir, de provocar doença grave e até matar, a vida não pode ficar suspensa indeterminadamente nem pode continuar a ceifar vidas como efeito colateral, seja por se sobrepor a outras enfermidades e patologias não tratadas por falta de resposta dos meios médicos e hospitalares, seja por destruir setores de actividade económica e condenar ao desemprego e à miséria milhares de trabalhadores.

Por tudo isto, acreditamos que o recurso regular ao Estado de Emergência não corresponde nem se afigura proporcional nem adequado para combater a crise sanitária. Até porque, a cada dia, a cada semana em que vigora, aprofundam-se os já de si gravíssimos problemas económicos e sociais que afetam o país desde há oito meses.



Um Outubro vitorioso para Chile e Bolívia

A realização de eleições presidenciais na Bolívia, com a vitória do MAS, e o referendo constitucional no Chile, que elimina formalmente o legado do fascismo golpista que maculou o país ao longo de décadas, constituem dois importantes acontecimentos na evolução da situação política e social na América Latina.

Foi um momento inesquecível, mesmo para aqueles que apenas o acompanharam através das redes sociais (como é costume, os órgãos de comunicação social em Portugal prestaram-lhe “honras” de notas de rodapé, e pouco mais). No Chile, multidões encheram a Praça da Dignidade e as ruas e avenidas de Santiago do Chile para comemorar a vitória no referendo para uma nova Constituição, ao som das canções de Victor Jara e do grito “o povo unido jamais será vencido”. Esta imagem tem um significado histórico e político imenso, consagrando a vitória esmagadora do *Sim* a uma nova lei fundamental que porá fim à ainda vigente, herdada da ditadura fascista de Augusto Pinochet.

As percentagens de 78,2% para o *Sim* e de 79,2% para a opção de a nova Constituição ser redigida por uma Convenção Constituinte eleita directamente pelo povo, demonstram de forma muito clara a opção de romper com o passado ditatorial.

Com esta estrondosa vitória, o povo chileno dá um passo gigante para deitar no caixote do lixo da História um dos regimes mais opressivos e sangrentos que governou na América do Sul, cujas marcas subsistiam numa Constituição concebida para eternizar uma estrutura de regime ultraliberal, altamente protegida pelos Estados Unidos desde o golpe militar de 1973, que depôs as forças progressistas lideradas por Salvador Allende, e que está na origem das brutais desigualdades sociais e dos escandalosos níveis de corrupção que assolam este país.

Uma vitória ainda mais relevante devido ao clima vivido recentemente na sociedade chilena. O governo liderado pelo empresário e multimilionário Sebastian Piñera utilizou os mais violentos recursos para condicionar o referendo. Porém, a bravura do povo chileno foi mais forte que a violência.

Agora, segue-se um período altamente exigente do ponto de vista político, em que tudo será tentado para quebrar a unidade popular e perverter o carácter abertamente progressista desta enorme conquista. Os desafios serão muitos e as dificuldades muitas mais, sabendo-se que caberá ao povo chileno, pela primeira vez desde o início da década de 70, erigir um país mais justo, progressista e igualitário.

Entretanto, na Bolívia, o MAS (Movimiento Al Socialismo) teve uma retumbante vitória nas eleições de 18 de Outubro, sendo até hoje a força política que mais votos conquistou em toda a história da Bolívia (3,4 milhões de votos). Luis Arce foi eleito Presidente da Bolívia e o MAS conseguiu maiorias absolutas para a Câmara de Deputados e para o Senado.

Apesar das inúmeras manobras das forças golpistas para tentar condicionar as eleições e manter o poder, as forças progressistas aliadas ao movimento sindical e a outros movimentos sociais levaram a bom porto a sua luta de um ano, demonstrando de uma forma exemplar que o que aconteceu no país, em 2019, foi um golpe de Estado contra um presidente legítimo (Evo Morales) e um crime contra a democracia e a vontade popular.

Num Outubro tão marcado pela pandemia, estas duas expressivas vitórias das lutas dos povos contra as forças imperialistas na América Latina revelam que a resistência e a luta são capazes de triunfar e abrir caminhos novos para o futuro, tanto nestes países, como noutros da região.

FESTA DE NATAL... SÓ EM 2021.

Resultado do contexto pandémico em que nos encontramos, a tradicional festa de natal promovida e organizada pelo STML, geralmente em Dezembro, não se realizará este ano. Esperamos em 2021 retomar esta prática que nos últimos anos tem conseguido reunir no tempo e no espaço uma parte substancial dos trabalhadores do município que legitimam e justificam a existência deste Sindicato, ou seja, os seus associados.

Contudo, o Sindicato não deixará de atribuir a cada associado os habituais 'brindes', nomeadamente a agenda para 2021 com a imprescindível informação sobre a legislação que nos enquadra enquanto trabalhadores da Câmara, Juntas de Freguesia e empresas municipais. Informaremos oportunamente como e onde será entregue. Dentro do possível, com segurança, distanciamento e nunca com medo, desejamos a todos umas boas festas!

Plateia

Miguel Torga

Não sei quantos seremos, mas que importa?!
Um só que fosse, e já valia a pena.
Aqui, no mundo, alguém que se condena
A não ser conivente
Na farsa do presente
Posta em cena!

Não podemos mudar a hora da chegada,
Nem talvez a mais certa,
A da partida.
Mas podemos fazer a descoberta
Do que presta
E não presta
Nesta vida.

E o que não presta é isto, esta mentira
Quotidiana.
Esta comédia desumana
E triste,
Que cobre de soturna maldição
A própria indignação
Que lhe resiste.

"Plateia" de Miguel Torga, in *DE PALAVRA EM PUNHO. Antologia Poética da Resistência. De Fernando Pessoa ao 25 de Abril.* Organização e apresentação José Fanha. Campo das Letras, Editores SA, 2004:59

Miguel Torga (1907-1995)

Pseudónimo de Adolfo Correia da Rocha, foi um dos mais influentes poetas e escritores portugueses do século XX. Torga destacou-se como poeta, contista e memorialista, mas escreveu também romances, peças de teatro e ensaios. Em 1939 publica "O Quarto Dia" de A Criação do Mundo. Esta narrativa, ao apresentar o testemunho de uma viagem a Itália e da travessia de Espanha, em plena guerra civil, faz uma clara denúncia do franquismo e do fascismo de Mussolini. No dia 30 de Novembro, os serviços secretos da PVDE, por determinação do ministro do interior, emitem uma ordem "confidencial" para que se proceda "à apreensão do livro 'O Quarto Dia da Criação do Mundo', e à detenção de Miguel Torga. É preso pela PSP de Leiria e são apreendidos os exemplares do livro existentes nas várias livrarias do país. No dia 2 de Dezembro, os serviços secretos da delegação da PVDE de Lisboa solicitam a transferência de Miguel Torga para Lisboa. No dia 3 de Dezembro, passa pela sede da PVDE, na Rua António Maria Cardoso, antes de ser encaminhado para a prisão do Aljube. Só é libertado a 2 de Fevereiro de 1940.

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 ao cuidado do **Corpo Redatorial d' Trabalhador do Município de Lisboa.** Ficamos a aguardar os vossos contributos.