



o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 204 / MARÇO-ABRIL 2021 / WWW.STML.PT

PREÇO: 0,01€



DESTAQUES DESTE NÚMERO

- 3 **STML contacta os trabalhadores da Higiene Urbana da CML**
- 5 **Trabalhadores dos Espaços Verdes resistem e persistem**
- 9 **8 de Março – Dia Internacional da Mulher Trabalhadora – Semana da Igualdade**
- 10 **25 de Abril SEMPRE! Fascismo nunca mais!**
- 11 **Comemorar os 44 anos do STML com a força e a luta de quem trabalha!**
- 17 **Família e teletrabalho: toda a gente vê e percebe, menos o Governo...**
- 18 **Revogar o SIADAP! Dinamizar o abaixo-assinado!**



o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 204 – MARÇO-ABRIL 2021

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

Desenvolve-se com maior acutilância a luta em torno das reivindicações dos trabalhadores, especialmente do sector público. Exigências que saíram à rua a 25 de Fevereiro; na semana da igualdade em torno do dia 8 de Março, Dia Internacional da Mulher Trabalhadora; a 17 de Março e a 25 de Março, Dia Nacional da Juventude Trabalhadora.

Caminho que terá novos passos durante o mês de Abril com a luta dos trabalhadores da administração pública em data a anunciar oportunamente. No horizonte imediato também o 1.º de Maio como marco incontornável na ambição por melhores condições de trabalho, por um futuro e uma vida dignos.

Nestes vários momentos de contestação, exigem-se melhores salários, a reposição de direitos e a revogação das matérias nocivas a quem trabalha, como o siadap, que inclusive tem motivado a recolha de um abaixo-assinado.

No município de Lisboa, o STML tem aprofundado o contacto com os trabalhadores dos sectores operacionais dos denominados serviços essenciais. Das realidades da limpeza urbana, cemitérios ou jardins, associam-se problemas, alguns com largos anos, que a pandemia pôs agora a nu de forma evidente.

Para quem continua em casa em teletrabalho, os problemas com a falta de resposta da CML aos custos crescentes (da luz, água e gás) e aos transtornos psicossociais causados por esta nova forma de organizar o trabalho, vieram agravar-se com o encerramento das escolas. Os trabalhadores, principalmente as mulheres, acumulam, para além do papel de mãe, dona de casa e de trabalhadora, o de professora, gerando situações de grande desgaste físico e psíquico. A assistência à família não é simplesmente compatível com o teletrabalho.

Nas juntas de freguesia, multiplicam-se os problemas com as decisões (ou a ausência de) dos respectivos executivos que, numa ou noutra situação, acabam sempre por prejudicar os mesmos de sempre, ou seja, os trabalhadores. Casos de Campolide, São Domingos de Benfica ou Lumiar, entre outras.

Por outro lado, num momento em que se começa a deliberar a atribuição e pagamento do suplemento de insalubridade e penosidade face ao novo enquadramento legal, vários são os Executivos de Junta que optam por pagar valores abaixo do limite máximo que a lei permite. Sobre esta matéria em concreto, o STML já transmitiu formalmente a sua posição a alguns Executivos (Misericórdia e Arroios) que, em suma, defende a aplicação do suplemento a todos os trabalhadores da categoria de assistente operacional em risco alto, determinando o pagamento de 15% da remuneração base diária, assegurando o limite mínimo de 4,99€, quando a remuneração do suplemento, naquela percentagem, se situe em montante inferior. Decisão que para o Sindicato, deverá ser assumida com efeitos retroactivos a 1 de Janeiro deste ano.

Nas empresas municipais, preparam-se para Março os plenários gerais com os trabalhadores da GEBALIS e da EGEAC, propondo arrancar com o processo anual de negociação salarial. Na SRU, aguarda-se ainda que o Conselho de Administração (CA) agende uma reunião para iniciar a negociação sobre a proposta de Acordo de Empresa enviada pelo STML em Dezembro último. No MARL, depois dos contactos com os trabalhadores e apurados os seus problemas, prevê-se reunir em Março com o CA da empresa.

A organização dos trabalhadores, mesmos num contexto de excepcionalidade como o que vivemos, será fundamental para conduzir a bom porto as suas vontades e expectativas. A defesa consequente dos nossos direitos e interesses, em muito depende do envolvimento, da força e da confiança que os trabalhadores transmitem ao seu sindicato. Avancemos, unidos como os dedos fechados de um punho erguido.



STML contacta os trabalhadores da Higiene Urbana da CML

Durante o mês de Fevereiro, o STML contactou os trabalhadores do período diurno e nocturno do Centro Operacional de Remoção (COR), das Unidades de Higiene Urbana (UHU) de Telheiras, em todos os horários, Boavista, horários nocturnos e posto de Valsassina, onde estão instaladas as brigadas do Núcleo de Apoio e Gestão de Equipamentos e do Serviço de Controlo Integrado de Pragas.

Estas visitas tiveram como objectivo auscultar os trabalhadores sobre questões sectoriais, além dos problemas transversais que se relacionam com a realidade da Administração Pública. Foi também divulgada a acção de luta por melhores salários da CG-TP-IN, que se realizou a 25 desse mês.

No que diz respeito às preocupações genéricas, emerge em primeiro lugar a questão dos aumentos salariais. Os trabalhadores manifestam uma profunda revolta pela forma como o governo tem vindo, ano após ano, a degradar os salários dos trabalhadores, com aumentos insignificantes para os salários mais baixos, além de deixar de fora uma larga maioria.

Procedeu-se à recolha de assinaturas do abaixo-assinado da Frente Comum, que propõe a revogação do SIADAP, o sistema de avaliação que todos concordam ser desadequado e um instrumento que serve essencialmente para travar e condicionar a progressão na carreira e a valorização salarial. A sua substituição assim como a recuperação das carreiras é um objectivo consensualizado entre os trabalhadores.

Outra matéria muito sentida pelos cantoneiros da limpeza urbana, é a identificação e classificação desta profissão como sendo de desgaste rápido. O STML acompanha totalmente esta pretensão, à semelhança de outras profissões existentes no município de Lisboa. Sublinhamos que por iniciativa do STML, se

trata de uma reivindicação que faz parte da Proposta Reivindicativa da Frente Comum, entregue ao governo a quem compete legislar sobre esta matéria.

Também por iniciativa deste Sindicato, na realidade concreta da Câmara Municipal, relembramos a constituição de um grupo de trabalho conjunto, entre o STML e a CML, que tem como objectivo formular uma proposta a levar à Assembleia da República para a identificação e regulamentação das profissões de desgaste rápido. A profissão de cantoneiro, entre outras, surge, naturalmente, nesse propósito. É verdade que os trabalhos desta parceria se atrasaram nos últimos três anos por motivos vários, entre eles a pandemia. Contudo, o STML não deixará de lembrar os responsáveis municipais pela importância em avançar e concluir a referida proposta.

Nos contactos com os trabalhadores-cantoneiros da autarquia, foram igualmente abordados os procedimentos de segurança a adoptar em contexto de pandemia, assim como os horários desfasados assumidos para este período excepcional que todos vivemos. Em coerência com as preocupações dos trabalhadores que fazem parte de serviços essenciais, que por esse motivo, todos os dias têm que ser realizados, prende-se a temática da testagem. Observou-se que a CML finalmente pôs em marcha este processo, tornando-se agora necessário criar rotinas que salvaguardem e protejam a saúde deste conjunto de trabalhadores, de forma regular e permanente.

Por último, na UHU de Telheiras, procedeu-se à eleição de Delegado Sindical, enquanto elemento essencial na organização do Sindicato e dos próprios trabalhadores no objectivo de responder aos seus problemas, além de criar dinâmicas eficazes no campo das suas reivindicações.



Trabalhadores-coveiros confrontados com os problemas que a CML há muito conhece...

Em Fevereiro, o STML realizou visitas aos cemitérios dos Prazeres, Lumiar e Carnide, incluindo a Divisão de Gestão Cemiterial e a Brigada de Obras, instaladas neste local de trabalho. Para além da mobilização para a acção da CGTP-IN de dia 25 desse mês, foram abordados vários problemas concretos deste sector, assim como outros que são comuns à maioria dos trabalhadores da Administração Pública (AP).

Uma das questões centrais prende-se com os aumentos salariais para este ano que, mais uma vez, ou ficaram muito aquém do necessário para os trabalhadores que auferem os salários mais baixos, ou simplesmente não existiram para a grande maioria. O sistema de avaliação (SIADAP) e as implicações que tem no desenvolvimento das carreiras, é outra questão inaceitável para estes trabalhadores.

Outra reivindicação mais que justa e urgente dos coveiros, é o reconhecimento e a classificação desta profissão como de desgaste rápido, justificada com a insalubridade, penosidade e risco que esta actividade comporta.

Uma situação comum neste sector, é a falta de coveiros, obrigando a uma rotação constante destes trabalhadores entre os diversos cemitérios para poderem manter equipas com um número mínimo necessário à realização das inumações. Face ao seu aumento, não há neste momento pessoal suficiente para a execução de exumações. Outro problema decorrente da falta de pessoal, é a impossibilidade do gozo de dias de descanso compensatório, impedindo os trabalhadores do merecido repouso. Torna-se urgente

a contratação de profissionais em número suficiente para este importante sector.

Um problema que é transversal, mas mais evidente no cemitério dos Prazeres, é a falta de maquinaria adequada para a movimentação das urnas, nomeadamente no interior dos jazigos. Considerando tratar-se da principal actividade deste cemitério, observa-se que os trabalhadores são obrigados a um esforço muito elevado, aumentando o potencial risco de acidente. É essencial a aquisição de maquinaria adequada, tendo em conta a opinião dos que no dia-a-dia lidam com esta tarefa, ou seja, os próprios trabalhadores.

A pandemia da covid-19 tem tido repercussões especiais neste sector. As regras estabelecidas para a realização dos funerais, principalmente das vítimas desta doença, levantam várias dúvidas entre os trabalhadores. O número de acompanhantes e em especial a alteração que possibilita a abertura das urnas antes de se proceder à inumação ou à cremação, deixa estes profissionais pouco à vontade, assim como as futuras exumações destes casos. Tendo em conta estas preocupações legítimas, os trabalhadores consideram ser necessário a CML implementar uma rotina de testagem à covid-19.

O STML considera que para uma melhor resposta aos problemas dos trabalhadores, é necessário aprofundar o caminho para a criação de condições à eleição de Delegados Sindicais (onde ainda não existem). Fundamental também, avançar com a actualização do Caderno Reivindicativo deste importante sector.

Trabalhadores dos Espaços Verdes resistem e persistem

O STML visitou nas últimas semanas as instalações dos Espaços Verdes, contactando com os trabalhadores e trabalhadoras jardineiros e jardineiras da CML.

A carência de trabalhadores é um dos problemas que há muito se observa neste sector. É verdade que em 2020, a autarquia abriu finalmente um concurso para esta profissão. Uma decisão com duas décadas de atraso, mas que mesmo assim, não deixa de ser positiva. Contudo, da decisão política, à abertura e ao desenvolvimento dos trâmites burocráticos do referido concurso, parece que nunca mais o vemos concluído, face ao tão indispensável e urgente reforço de pessoal.

Quando abordamos a questão dos Jardineiros da CML, será incontornável relembrar a existência de uma Escola de Jardinagem que, apesar de reconhecida e certificada, tem sido há muito esquecida pelos responsáveis políticos da autarquia. Deveria ser aqui que os futuros jardineiros, para uma realidade de trabalhadores altamente especializados e actualmente em vias de extinção, obteriam a sua formação, preparando-os para o trabalho diário e minucioso que é necessário realizar pelos espaços verdes da cidade, composto por jardins de ecossistemas com particularidades e exigências próprias.

Não ignoramos da parte do poder político que governa a cidade de Lisboa, um certo desinteresse pelos profissionais dos espaços verdes. Quem se pode esquecer de uma afirmação em reunião de câmara do Vereador que tutela esta área, sobre não compreender o porquê de existirem jardineiros municipais...

Ao longo dos anos, o STML não se tem cansado de criticar e denunciar a prática de externalização dos trabalhos de gestão, tratamento e manutenção dos espaços verdes. Primeiro esvaziava-se a CML de trabalhadores e meios materiais e mecânicos (não investindo o que seria necessário no tempo e no espaço); depois argumentava-se a incapacidade em cumprir a missão pública que cabe à autarquia; para depois se contratar empresas privadas aos magotes. Uma estratégia que no limite, prejudica a cidade, a sua população e, claro está, os próprios trabalhadores do município. Quantas vezes falharam as empresas privadas contratadas, sendo os jardineiros da Câmara chamados para "tapar os buracos" que outros criaram?

Num tempo em que (novamente) estão na moda as questões ambientais, problemas perante os quais o STML não é insensível, não podemos dissociar a obrigação e responsabilidade da CML em reunir a capacidade técnica e humana que permita elevar e sustentar a qualidade dos espaços verdes da cidade. Valorizar os seus trabalhadores, apostar no investimento planeado e atempado neste sector profissional, tornam-se caminhos indispensáveis nesse propósito, isto é, se de facto desejamos uma cidade verde e amiga do ambiente.



Mercado Abastecedor
da Região de Lisboa



Nova liderança na SRU em nada belisca o objectivo do STML: negociar a celebrar um Acordo de Empresa que salvaguarde os direitos e os interesses dos seus trabalhadores.

A vereação da Câmara Municipal de Lisboa (CML) nomeou no passado mês de Fevereiro, através de votação presencial secreta, Inês Ucha como a nova presidente do Conselho de Administração (CA) da Lisboa Ocidental SRU – a empresa municipal que executa muitas das grandes obras lançadas pela autarquia lisboeta. Dos 17 votantes, cinco abstiveram-se e quatro votaram contra.

Inês Ucha, refira-se, já estava na SRU como vogal do CA há quase três anos. A sua nomeação para a liderança da administração deveu-se à demissão de Manuel Salgado, depois deste ter sido constituído arguido num processo que envolve o Hospital CUF Tejo, ao qual deu aprovação enquanto responsável pelo Urbanismo. Recorde-se que Salgado foi, entre 2007 e 2019, Vereador do Urbanismo da CML, tendo deixado o cargo há cerca de dois anos, precisamente para assumir a presidência da SRU.

Verifica-se ainda mais uma mudança de relevo na constituição do CA da SRU. Na sequência da renúncia de João Paulo Saraiwa na função de vogal não executivo, o mesmo foi, entretanto, substituído por António Furtado, director municipal de Gestão Patrimonial.

Lembramos que o STML tem estado a trabalhar, em articulação com os trabalhadores da SRU desde 2019, na construção do respectivo Acordo de Empresa (AE), uma forma de dotar a referida organização de um instrumento que permita melhorar a vida profissional, pessoal e familiar dos seus trabalhadores. O documento já foi mesmo apresentado pelo nosso Sindicato ao CA da SRU no passado mês de Dezembro de 2020. Tratou-se de um momento com muita carga histórica, na medida em que está em causa a celebração do primeiro AE desta empresa municipal. Aguarda-se então que o CA da SRU marque reunião com o STML.

Nos últimos dois anos, a SRU registou um enorme crescimento, quer ao nível dos meios humanos – mas mantendo a desigualdade salarial, a desregulação dos horários e a inexistência de progressão de carreiras – quer ao nível de competências – transferidas da CML para a empresa.

Perante este novo quadro, é necessário que estes trabalhadores estejam colectivamente protegidos, contando para tal com o nosso total apoio e empenho. Apesar das movimentações políticas do Executivo camarário liderado por Fernando Medina, o STML irá lutar, acima de tudo, para garantir e salvaguardar os direitos dos trabalhadores, independentemente do seu vínculo laboral.

O STML tem dado nos últimos meses uma especial atenção à realidade do MARL, ouvindo e conhecendo os problemas que afectam os seus trabalhadores.

A 2 de Fevereiro elegeram-se um Delegado Sindical. No dia 23 do mesmo mês visitaram-se as instalações procurando identificar as carências e limitações no campo da saúde e segurança no trabalho. A 9 de Março, realizou-se um plenário com os trabalhadores onde foi abordado um conjunto de matérias que retratam as principais preocupações desta realidade laboral.

À semelhança de outras empresas municipais da cidade de Lisboa onde a contratação colectiva (através de acordos de empresa) foi pedra basilar para uniformizar, solucionar e melhorar as condições de vida dos respectivos trabalhadores, em termos remuneratórios, direitos e condições de trabalho, também no MARL se ambiciona construir uma proposta de Acordo de Empresa que dê resposta e solucione a quase total desregulação que neste momento se vive.

Dimensões como a salarial e complementos remuneratórios, férias e horários de trabalho, progressões na carreira, avaliação de desempenho, contratações e reforço de pessoal, entre muitas outras, estão por regular, existindo disparidades e situações de difícil compreensão, para além de evidentes injustiças que urge corrigir.

Por tudo o referido, o STML solicitou a 10 de Março uma primeira reunião ao Conselho de Administração (CA) da empresa. No momento em que escrevemos este artigo, prevê-se para dia 18 de Março a sua concretização.

Na Gebalis é fundamental em 2021 valorizar os salários dos trabalhadores

Apesar das circunstâncias nada normais, os trabalhadores da GEBALIS têm conseguido, sempre com muito profissionalismo, manter o bom serviço público que prestam há 25 anos. Este esforço merece, por isso, a maior das considerações por parte da empresa municipal para com a sua principal mais-valia: esses mesmos trabalhadores.

Conforme estabelece o Acordo de Empresa (AE), o STML e STAL vão convocar um plenário geral de trabalhadores com o objectivo de aprovar uma proposta de aumentos salariais para 2021. A discussão inicial, a exemplo do que sucedeu no ano passado, vai ter novamente por base uma subida de 90€ para todos os profissionais – o valor do primeiro nível deverá estar situado nos 850€.

Após a realização deste plenário, será solicitada uma reunião ao Conselho de Administração (CA) da GEBALIS para discutir os aumentos, em todos os níveis, da tabela salarial a aplicar no corrente ano.

Lembramos que, no início de 2020, as direcções do STAL e STML iniciaram, pela primeira vez na empresa e após a celebração do AE, um processo de negociação da tabela salarial. A pandemia de covid-19, contudo, meteu-se pelo meio, acabando por influenciar o desfecho das conversações. Usando a nova doença como desculpa, nomeadamente o seu impacto financeiro, a empresa municipal optou por fazer tábua rasa da mesa negocial e até ignorou a sua própria proposta na hora de aumentar os trabalhadores.

A última subida dos ordenados foi totalmente irrisória e até ofensiva – uns míseros 0,3%, decididos de forma completamente unilateral –, ficando inclusivamente muito distante dos 2,3% que a administração da GEBALIS chegou a assumir nas negociações. Isto já depois de ter recusado o valor de 90€ reivindicado inicialmente pelos profissionais que, num momento posterior, também contrapropuseram com um aumento de 3%.

Esperamos que a história não se repita e que, desta vez, o processo negocial seja levado a sério e seja consequente. O STML considera que deve ser a CML, sendo o único acionista da empresa municipal e principal interessado no seu bom funcionamento, a assegurar a sua viabilidade. O que deve incluir a possibilidade de a Câmara realizar injeções de capital em tempo de crise para fazer face a eventuais constrangimentos financeiros.

Os trabalhadores não podem continuar, anos a após ano, a serem os principais prejudicados quando confrontados com tempos de crise, seja ela política, económica ou pandémica.

Na Egeac urge valorizar os seus trabalhadores, aumentando os seus salários.

Como temos vindo a escrever nas últimas edições do nosso Boletim, o STML prepara-se para realizar durante o mês de Março um plenário geral com os trabalhadores da Egeac. O objectivo principal desta reunião passará por auscultar e considerar a vontade dos trabalhadores sobre a proposta de aumento salarial para este ano a apresentar ao Conselho de Administração (CA) da empresa.

Não ignoramos que cerca de 80% dos trabalhadores estão em casa, adoptando o regime do teletrabalho, obrigando o Sindicato a avaliar a concretização de um plenário em sistema misto, ou seja, através de videoconferência, não fechando a porta a quem queira assistir e participar presencialmente. A pandemia não confinou direitos políticos e sindicais, como todos sabemos. Não deixaremos de articular com os responsáveis máximos da empresa, a melhor forma de divulgar esta reunião e o acesso à mesma, obrigatoriamente por via dos meios virtuais de comunicação.

Apesar do contexto pandémico que ainda marca o dia-a-dia de todos, não aceitaremos que se aprofunde o caminho das decisões unilaterais em matérias salariais, como aconteceu em 2020, ano de uns míseros 0,3%. É certo que a diminuição do turismo na cidade de Lisboa, reduziu consideravelmente as receitas da Egeac. Também não é menos verdade que os trabalhadores nunca deixaram de trabalhar, cumprindo com as suas obrigações profissionais de forma exemplar, aliás, como sempre aconteceu desde a fundação da empresa. Também foram os trabalhadores que suportaram ao longo dos anos crises de natureza diversa, das quais foram sempre alheios, suportando neste sentido e injustamente, quase uma década de congelamentos salariais.

Para 2021, se assim for necessário, cabe à tutela, à CML em particular, criar as condições de sustentabilidade da Egeac. Nesta sustentabilidade, respeitar e dignificar os seus trabalhadores será matéria indissociável. Em suma, caso se justifique, o CA deverá intervir junto da tutela para que sejam criadas condições financeiras que permitam de facto valorizar quem concede substância, sentido e consequência à Egeac: os seus trabalhadores.



Clarificando: cabe ao Regimento de Sapadores Bombeiros comandar as operações de socorro na cidade de Lisboa!

A cidade de Lisboa, capital do país, possui o maior e mais especializado corpo de bombeiros a nível nacional, corpo esse, assente num modelo de profissionalização que se tem constituído ao longo das centenas de anos da sua existência, modelo a seguir e a replicar no restante território.

O elevado nível deste corpo, por demais evidenciado, é assente numa formação, inicial e contínua, exaustiva e de excelência, cimentada e complementada pela normalização de processos e treino constante entre os seus operacionais, o que proporciona uma coordenação acrescida aquando da sua atuação em situações de emergência.

Nos últimos anos tem-se levantado dúvidas sobre a quem compete o comando das operações de socorro na cidade (se ao RSB ou aos corpos de BV de Lisboa). Dúvidas esclarecidas no nº 920 do Boletim Municipal, de 6 de Outubro de 2011. Contudo, mesmo tendo em conta o expresso no Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro (SIOPS), é importante esclarecer o seguinte.

Segundo o SIOPS *“Sempre que uma força de socorro de uma qualquer das organizações integrantes do SIOPS seja acionada para uma ocorrência, o chefe da primeira força a chegar ao local assume de imediato o comando da operação e garante a construção de um sistema evolutivo de comando e controlo da operação”*.

Considerando a existência de onze quartéis do RSB distribuídos estrategicamente pela cidade de Lisboa, tendo como principal premissa o tempo de resposta operacional, torna-se evidente que os primeiros meios a assegurarem a chegada ao local serão os do RSB.

Ainda pelo exposto no SIOPS, refere-se que o *“desenvolvimento da organização é da responsabilidade do comandante das*

operações de socorro (...) que a deve tomar sempre que os meios disponíveis no ataque inicial e respectivos reforços se mostrem insuficientes.”

Constituindo-se os meios de socorro como finitos, por vezes até escassos, sendo a premissa da logística a prossecução dos objectivos recorrendo ao mínimo de recursos necessários para levar a cabo uma missão, as corporações de Bombeiros Voluntários da cidade de Lisboa devem constituir-se como uma reserva importante de meios, quer humanos quer materiais, de forma a completar a intervenção de socorro numa situação de necessidade reportada pelo Comandante de Operações de Socorro e não como uma força de intervenção imediata.

Perante o que foi supramencionado, é inadmissível que o responsável hierárquico do maior Corpo de Bombeiros do país elabore um documento que vai em sentido contrário ao que é aconselhável. Torna-se obviamente desnecessário e até contraproducente alimentar mais dúvidas sobre a quem pertence o comando nas operações de socorro.

O caminho para uma melhor e capaz resposta será sempre o sentido da profissionalização dos Bombeiros e nunca pela equiparação, a nível de responsabilidades e consequentes decisões nas operações de socorro, entre bombeiros profissionais e bombeiros das corporações de voluntários. Acresce que só à CML compete responsabilidades públicas, sendo portanto a força profissional do RSB, tutelada pelo poder público da cidade de Lisboa, a que deve lógica e legitimamente liderar, organizar e orientar o socorro independentemente da natureza do teatro de operações.



8 de Março Dia Internacional da Mulher Trabalhadora Semana da Igualdade

A presente situação pandémica evidenciou, ainda mais, a importância das actividades e tarefas que as mulheres desempenham na sociedade. Elas realizam, quer ao nível profissional quer ao nível familiar, actividades invisíveis, desvalorizadas e mal remuneradas, mas essenciais ao dia-a-dia de todos nós,

No difícil contexto actual, são muitas as mulheres que viram os seus ritmos de trabalho, os horários e as condições de trabalho completamente desregulados e deteriorados.

A Semana da Igualdade, que decorreu de 8 a 12 de Março, abrangendo toda a estrutura da CGTP-IN, arrancou com a celebração do Dia Internacional da Mulher Trabalhadora a 8 de Março. Uma data que se tornou um símbolo mundial da luta das mulheres contra as formas de opressão, discriminação e exploração.

As acções levadas a cabo pelo STML começaram por homenagear, precisamente, a mulher trabalhadora, dando voz e visibilidade aos problemas concretos que são sentidos por quem tem pela frente um caminho de luta constante contra a discriminação e desigualdade. Divulgámos nos diversos meios de comunicação do Sindicato, por exemplo no canal que temos no YouTube, os depoimentos de mulheres trabalhadoras do Município de Lisboa sobre as dificuldades, conquistas e esperanças associadas à sua vida profissional, familiar e pessoal.

O STML, em conjunto com a União dos Sindicatos de Lisboa (USL) e contando com a presença da Secretária-Geral da CGTP-IN, Isabel Camarinha, também visitou, nos Olivais, as trabalhadoras do Centro Operacional de Remoção (COR). Demos visibilidade às cantoneiras de limpeza de Lisboa que estão no turno da noite, um factor que torna o seu trabalho ainda mais penoso.

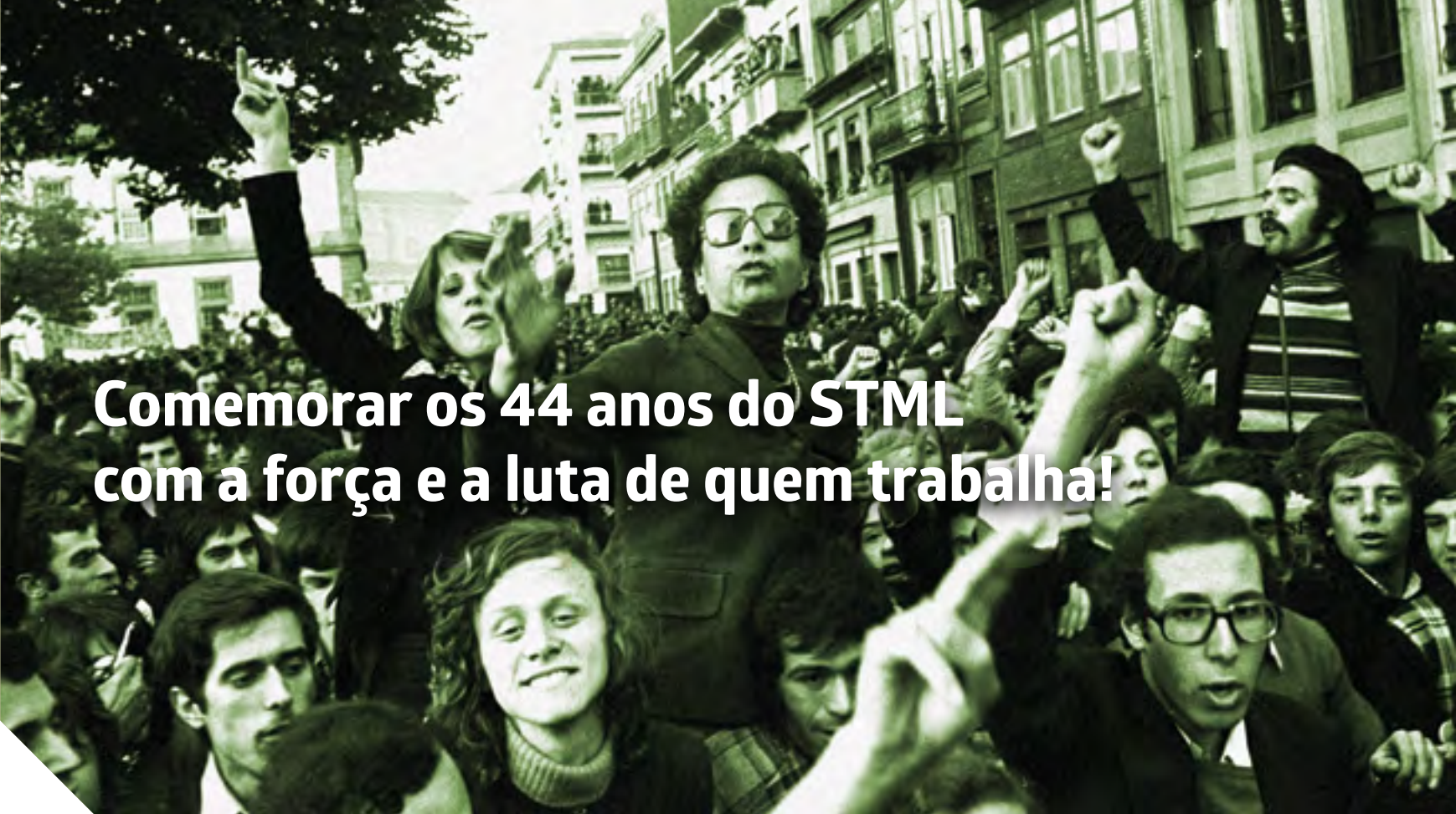
Nesta visita, Isabel Camarinha destacou a importância do trabalho desenvolvido por tais trabalhadores e realçou a necessidade de aumentar os salários, bem como a exigência de valorizar as respectivas carreiras. De acordo com a dirigente da CGTP-IN, são esses os aspetos laborais que podem combater a exploração e as injustiças sociais, fazendo com que aspiremos a uma sociedade mais igualitária.

Em Portugal, segundo um estudo da CGTP-IN, mais de 1,7 milhões de assalariados trabalham por turnos, à noite, ao sábado ou ao domingo, ou numa combinação de horários. Desses, 49% são mulheres. A aplicação deste tipo de horário tem crescido nos últimos tempos, com repercussões negativas na vida das trabalhadoras, pois promove a instabilidade laboral, não permitindo depois que muitas delas tenham independência económica e financeira.

A Igualdade está consagrada na Constituição e na lei laboral. No entanto, continua a não se verificar a sua efectividade no trabalho e na vida. É urgente alterar práticas e valorizar o trabalho da mulher para que a Igualdade seja uma realidade.

A USL, a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens (CGTP-IN) e o STML realizaram, entretanto, diversas acções de homenagem à mulher trabalhadora. Na realidade do município de Lisboa, para além do já referido COR (Olivais), foram visitados durante a semana de 8 a 12 de Março, no período diurno e noturno, todos os postos de limpeza e também as instalações dos espaços verdes a cargo da autarquia.

Em termos mais latos, a USL/CGTP-IN esteve nos locais de trabalho das áreas da saúde, da limpeza, do comércio, dos lares, da arqueologia, entre outros. Ou seja, deu-se voz a todas as mulheres que, desde o início da pandemia, estiveram a trabalhar e nunca pararam.



**Comemorar os 44 anos do STML
com a força e a luta de quem trabalha!**

25 de Abril SEMPRE! Fascismo nunca mais!

Comemoramos este ano os 47 anos da Revolução do 25 de Abril de 1974. Nesta data de importância maior na História do nosso país, reside a fundação do actual Estado de Direito Democrático.

Para que a memória não nos falhe, foi o ponto de ruptura com o tempo do fascismo de Salazar e Caetano, no que se transformou na mais longa ditadura da Europa. Foram 48 anos sem liberdade, com a banalização do crime por opinião, predominando as perseguições, prisões, torturas e assassinios dos que contestavam o regime. Foi o tempo de um povo sem saúde amarrado à pobreza, à miséria e ao analfabetismo. Foi o tempo em que os jovens portugueses morriam no ultramar ou ficavam mutilados para o resto da sua vida, numa guerra ilógica que serviu apenas os interesses de uma minoria ínfima, os mesmos que exploraram e saquearam o país, enriquecendo à conta da exploração do nosso povo.

O 25 de Abril de 1974 abriu portas à liberdade e à democracia. Na união do Movimento das Forças Armadas (MFA) com o povo, em manifestações nas ruas espalhadas pelas cidades do país, ergueu-se a força que derrotou o fascismo. Dois anos depois, em Abril de 1976, emergia a nova Constituição que consagrava direitos, liberdades e garantias inéditos na História da nossa nação. Mulheres e homens passavam a ter os mesmos direitos, os trabalhadores garantias de protecção e direitos no trabalho. Conquistou-se o direito a férias pagas e instituiu-se o Salário Mínimo Nacional. Surge o Serviço Nacional de Saúde, a Escola Pública, a Segurança e Protecção Social, como pilares de um Estado Social que procurava conduzir os portugueses para um futuro desenvolvido, mais justo e igualitário.

Muitos destas conquistas, entre muitas outras, continuam de pé, apesar de enfraquecidas, resistindo, porém, ao assalto que os derrotados do 25 de Abril de 1974 nunca deixaram de tentar.

Como marca histórica do início do processo contrarrevolucionário, o 25 de Novembro de 1975. É a partir desta data que se conjugam os esforços dos 'partidos do bloco central', como ainda hoje os definimos (PS-PSD-CDS), para esvaziar os conteúdos democráticos da Revolução dos Cravos.

Ao longo dos anos da jovem democracia portuguesa, apenas estes três partidos governaram o país com os resultados que se conhecem. A política "crónica" dos baixos salários, a precariedade, a emigração, a destruição do aparelho produtivo nacional, na génese de uma dependência externa que amarra Portugal aos interesses das grandes economias da Europa, especialmente da Alemanha e França, têm sido algumas das consequências que marcam as opções políticas priorizadas, em confronto com a génese da Revolução de Abril e da Constituição da República que daí resultou.

À semelhança do ano passado, 2021 é marcado pela pandemia que muito tem servido de justificação para a degradação das condições de vida da imensa maioria dos trabalhadores portugueses. Por estes motivos, torna-se ainda mais importante elevar e valorizar as conquistas de Abril, criando a força necessária que nos devolva o país e perspectivas de um futuro melhor para todos. Cumpra-se a Constituição da República Portuguesa em prol da Democracia e do bem-estar do povo português. E só assim, será possível reduzir e por fim extinguir o espaço que as forças antidemocráticas cavalgam de forma demagógica e populista.

Defender a Revolução do 25 de Abril de 1974, é uma obrigação de todas as mulheres e homens democratas e progressistas. Entre eles, sem margens para qualquer dúvida, os elementos que compõem a Direcção deste Sindicato!

25 de Abril SEMPRE! Fascismo nunca mais!

O Sindicato mais representativo do município de Lisboa comemora 44 anos de existência. São mais de quatro décadas de uma história rica, intimamente ligada aos problemas, às reivindicações e às conquistas dos trabalhadores do município.

O STML do século XXI já não representa apenas os trabalhadores da CML, como no tempo da sua fundação. Também os trabalhadores das empresas municipais e das juntas de freguesia de Lisboa, têm neste sindicato, o Seu Sindicato.

Depois de um processo que se prolongou por quase três anos (iniciado em Maio de 1974), só a 6 de Abril de 1977 é fundado o **Sindicato dos Trabalhadores da Câmara Municipal de Lisboa (STCML)**. O período revolucionário que marcou o país nessa altura, e Lisboa em especial, foram determinantes para a criação do Sindicato. A sua génese surge deste modo umbilicalmente associado à Revolução de Abril de 1974 e só assim foi possível dar corpo e substância a uma vontade expressa pelos trabalhadores da autarquia que finalmente em liberdade aspiravam à organização colectiva para melhor defender os seus interesses e direitos profissionais.

Em 1985, por decisão da Assembleia Geral de Sócios, o STCML passa a integrar a CGTP-IN. Também nesse ano, inicia-se a luta pela liberdade de associação e organização sindical no Regimento de Sapadores Bombeiros.

Em 1987, é criado o Subsídio de Insalubridade na CML, após grandes lutas dos trabalhadores. É também o ano em que o STCML passa a denominar-se de **Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa (STML)**.

Entre 1989 e 1991, os bombeiros alcançam finalmente o direito a sindicalizarem-se e a organizarem-se no seu Sindicato, obviamente o STML, considerando ter sido um dos obreiros, a par dos trabalhadores, desta conquista histórica.

Em 2002, é celebrado no país o primeiro Acordo de Empresa (AE) com uma empresa municipal. Trata-se do AE entre a EGEAC e o STML.

Em 2008, pelo envolvimento determinante do Sindicato, é constituído um Tribunal Arbitral com a CML que regularizou a situação precária de mais de 800 trabalhadores do município!

A partir de 2012, o STML passa a intervir nas Juntas de Freguesia da cidade, face à transferência de competências da CML para as freguesias, envolvendo posteriormente equipamentos e trabalhadores em 2014. Desde 2015 à data, multiplicam-se os

Acordos Colectivos de Empregador Público (ACEP) com a maioria das Juntas, salvaguardando e melhorando os direitos dos respectivos trabalhadores (35 horas por semana, majoração das férias pela avaliação de desempenho, entre outras matérias). Em 2017, é celebrado o AE com a Gebalis num processo conjunto entre o STML e o STAL e, em 2019, celebra-se um novo ACEP com a CML, melhorando os seus conteúdos.

Têm sido anos de intensos combates, de conquistas e retrocessos, mas sem nunca baixar os braços. No centro da História do STML, a confiança, a união e a organização dos trabalhadores, como elementos essenciais à defesa dos seus direitos e interesses. É este o rumo que continuaremos a trilhar num ano em que serão eleitos novos Corpos Gerentes do Sindicato. Parabéns a todos os que justificam e legitimam este grande Sindicato, os trabalhadores do município de Lisboa!

Aproximam-se as eleições para os Corpos Gerentes do STML

A Direcção do STML está a trabalhar no objectivo de concretizar as eleições para os Corpos Gerentes do Sindicato – quadriénio 2021/2025 – no final de Maio.

O quadro actual da pandemia COVID-19 vem colocar problemas e exigir cuidados redobrados na organização deste processo. De qualquer forma, a Direcção em exercício evitará todos os esforços para que o maior número possível de associados, sejam das Empresas Municipais, das Juntas de Freguesia ou da Câmara Municipal, possam exercer o seu direito de voto com toda a segurança.

Nunca é demais lembrar a importância que constitui este acontecimento para o futuro do nosso Sindicato. A participação dos associados na eleição da Direcção que conduzirá a organização e a defesa dos seus direitos e interesses é, como não podia deixar de ser, fundamental.

Os desafios que se perfilam no horizonte para os trabalhadores e para o povo português, tanto ao nível do município, como no contexto geral, vão exigir a todos uma unidade em torno do seu Sindicato de modo a ultrapassar os momentos críticos que se prevêem.

Apela-se, portanto, à participação de todos os associados na eleição dos futuros Corpos Gerentes do STML.



Plenário com os Cantoneiros da JF Lumiar, Fevereiro 2021



CAMPOLIDE

Em Janeiro, uma parte dos trabalhadores do Posto de Limpeza de Campolide foram enviados para casa em isolamento profilático. Normal numa situação em que se verificou um caso positivo por covid-19. Anormal, foi o STML ter conhecimento sobre a decisão da Junta de Freguesia em não querer pagar o suplemento de risco, insalubridade e penosidade a esse grupo de cantoneiros. Neste sentido, durante esse mês, foi enviado ao Executivo da freguesia fundamentação jurídica por parte do Sindicato em que alertava e defendia para a possível ilegalidade desta decisão. Contudo, chegados ao fim do mês de Fevereiro, constatou-se que a Junta persistiu na sua intenção e decidiu de facto não pagar os montantes a que os trabalhadores têm direito. De imediato o STML contactou com o Presidente de Campolide, André Couto, que argumentou desconhecer esta realidade, comprometendo-se em avaliar este problema. No momento em que escrevemos este artigo, nada se sabe ainda sobre a exigência última do Sindicato e trabalhadores, que passa obviamente pela devolução dos valores subtraídos inaceitavelmente. Continuaremos, contudo, a acompanhar este problema, assumindo outros caminhos de denúncia em tempo oportuno, caso o mesmo não seja satisfatoriamente resolvido.

LUMIAR

Também durante o mês de Janeiro, os trabalhadores da higiene urbana foram confrontados com a tentativa de imposição de novos horários de trabalho. Considerando que em Dezembro último, esta matéria tinha sido alvo de negociação entre o STML e o Executivo, tendo sido consensualizada uma solução que agradou a ambas as partes, trabalhadores e junta de freguesia, não se entendeu minimamente que passado menos de um mês, se procurasse de novo desestabilizar a vida profissional e pessoal dos cantoneiros do Lumiar. Por pressão do Sindicato, a Junta teve que abrir novo processo negocial, tendo assim sido possível auscultar os trabalhadores em plenário. Finalmente obtido novo consenso, o serviço público de limpeza e higiene urbana continua a funcionar respeitando os direitos e os interesses dos homens e mulheres que todos os dias deixam as ruas da freguesia limpas.

Por outro lado, na reunião que se realizou a 29 de Janeiro com o Presidente da Junta, Pedro Alves, foram reassumidos compromissos em relação aos problemas que motivaram a entrega de um abaixo-assinado na sede da Junta (a 10 de Dezembro de 2020). Para fins de Fevereiro, apontava o Presidente, seriam dadas respostas a todos os processos no âmbito da avaliação do desempenho (contestações, ponderações curriculares, etc.). No momento em que escrevemos este artigo, sensivelmente a meio de Março, tal ainda não se verificou. Lamentamos que após mais de dois anos (em casos concretos, o tempo de espera é bem mais alargado), não tenha encontrado o Executivo do Lumiar a vontade política necessária para solucionar esta matéria. Sublinhamos que o direito de resposta assiste todos os trabalhadores. No limbo da incerteza é que não podem permanecer. O STML terá novamente que avaliar com os principais interessados, os trabalhadores, os caminhos que urge pisar ou repisar de forma a chegarmos a bom porto.

O novo enquadramento legal para a atribuição e pagamento do Suplemento de Penosidade e Insalubridade

A Lei de Orçamento de Estado para 2021 determina a atribuição do suplemento de Insalubridade e Penosidade aos trabalhadores de algumas áreas de actividade das Autarquias Locais.

Sendo um avanço importante, fica aquém do que é necessário e se exige. Desde logo estranhámos que se aplique apenas aos trabalhadores da Administração Local, quando deveria ser extensível a toda a Administração Pública. Elimina o Risco, que claramente está presente em muitas das profissões, limita a sua atribuição à carreira de Assistente Operacional e, principalmente, restringe a um leque muito limitado as áreas a que se aplica, nomeadamente a Higiene Urbana, Saneamento e Cemitérios. Deixa assim de fora outras actividades, também elas potencialmente geradoras de sobrecarga funcional e de probabilidade de ocorrência de lesão ou risco para os trabalhadores que nelas exercem as suas funções e que deveriam ser integradas no âmbito deste suplemento remuneratório.

Também os valores atribuídos ficam aquém das expectativas dos trabalhadores, especialmente para a realidade do município de Lisboa, onde este suplemento já existe. Deste modo, o nível mais baixo é fixado em 3,36€ (igual a Lisboa), o nível médio nos 4,09€ e o nível mais alto nos 4,99€ ou 15% da remuneração base diária, quando for superior ao valor do nível mais alto.

A legislação deste suplemento, no âmbito das freguesias de Lisboa em concreto, vem resolver um problema que alguns Executivos teimavam em não assumir, isto é, o pagamento do suplemento a todos os trabalhadores que desempenhando funções idênticas eram discriminados no plano remuneratório.

Relembramos que em muitas freguesias, apenas os trabalhadores provenientes da Câmara Municipal de Lisboa, principalmente cantoneiros, recebiam este suplemento: Trabalhadores que foram transferidos da Câmara para as Juntas pelo processo decorrente da reforma administrativa e respectiva transferên-

cia de competências verificada entre 2012 e 2014. Muitos trabalhadores contratados para esta função depois do processo de 2014, simplesmente não eram contemplados com o suplemento de risco, insalubridade e penosidade. Uma prática assumida por muitos presidentes de Junta que sempre mereceu forte crítica do STML, face a um tratamento desigual e incompreensível. Situação que agora será finalmente corrigida, não deixando de valorizar a decisão das Juntas onde a atribuição do suplemento foi sempre e desde o início considerada para todos os trabalhadores.

No novo quadro legal, o suplemento em questão será objecto de aprovação pelos executivos autárquicos e transmitido às organizações sindicais. Até agora o STML apenas foi informado da proposta de aplicação por quatro freguesias, tendo já solicitado a todas as outras que nos informem dos termos em que vão aplicar o suplemento de insalubridade e penosidade, sendo que este deve ter efeitos retroactivos a 1 de Janeiro do corrente ano.

Das propostas que chegaram ao Sindicato, e às quais já respondemos, observamos que ficam aquém na aplicação do nível mais alto ou simplesmente não é considerado. O STML entende que o nível mais alto deve ser aplicado a todos os trabalhadores com a categoria de Assistente Operacional.

O STML, não aceitando a limitação das áreas a que o suplemento se aplica, assim como os seus valores, não deixará de reivindicar junto do Governo o alargamento a outras actividades e carreiras e a sua valorização, prosseguindo a mobilização dos trabalhadores para esta luta. Ao mesmo tempo procederemos com igual reivindicação junto dos executivos autárquicos (câmara e juntas de freguesia). Temos já conhecimento de algumas disponibilidades favoráveis face ao pretendido, quer pelo Sindicato, mas principalmente pelos trabalhadores.



Conferência Nacional da Inter-Reformados/CGTP-IN

No Plenário de Sindicatos da CGTP-IN, realizado a 28 de Janeiro, na Voz do Operário, foi aprovada a realização da 9.ª Conferência Nacional da Inter-Reformados/CGTP-IN (IR), no próximo dia 16 de Abril, em Lisboa. A conferência, que decorrerá ainda em tempo de pandemia, respeitará todas as regras sanitárias que nos são exigidas, protegendo-nos a nós e aos outros.

A Inter-Reformados, que este ano comemora o seu 31.º aniversário, é a organização da CGTP-IN para os trabalhadores reformados, aposentados e pensionistas, inseridos na estrutura do Movimento Sindical Unitário. Agrega um conjunto de organizações regionais e sectoriais, tendo como base as Comissões de Reformados dos diversos sindicatos, entre as quais se conta a Comissão de Reformados do nosso sindicato que, desde sempre, tem estado representada nos órgãos de direcção da IR.

Foi em 1990 que a CGTP-IN, profundamente comprometida com o progresso social e a emancipação dos trabalhadores, na defesa dos seus salários, direitos e das funções sociais do Estado, lançou as bases de uma organização sindical de reformados com o objectivo de manter e reforçar a ligação aos seus sindicatos, dos trabalhadores sindicalizados quando passam à situação de reforma.

O inestimável contributo de quadros sindicais reformados, experientes e dedicados, alguns dos quais já não estão entre nós, tornou possível a criação e desenvolvimento desta frente de acção sindical, reforçando a luta pelos direitos dos reformados, que na sua maioria auferiam pensões muito baixas. E procurou alertar a consciência dos trabalhadores no activo de que é nas lutas do presente, nomeadamente por melhores salários, que se defendem as bases de futuras pensões mais justas e condições de vida mais dignas.

Como objectivo essencial, sempre presente na organização sindical dos reformados, está o direito dos trabalhadores a envelhecer com direitos e a afirmação do princípio da solidariedade intergeracional entre trabalhadores.

A próxima Conferência da IR terá como lema: "Direito dos Trabalhadores a Envelhecer com Direitos" – "Organizar, Defender, Reivindicar e Lutar" – "Afirmar a Solidariedade Intergeracional".

No mandato da actual Direcção (2017-2021), as grandes acções de luta promovidas pelo Movimento Sindical Unitário, por melhores condições de vida, trabalho e reformas, contaram sempre com o apoio e participação activa de trabalhadores reformados, organizados na IR.

A evolução da situação dos reformados neste quadriénio, que haviam sido especialmente maltratados durante a governação do PSD/CDS, apresenta aspectos positivos na valorização das pensões mais baixas, mas falha na actualização e reposição do poder de compra da generalidade das pensões.

No entanto, desde Março de 2020, o trabalho da IR, tanto no plano organização como na participação nas lutas foi afectado com o surgimento da pandemia da Covid-19, que limitou a capacidade de mobilização de uma camada social de idade avançada e particularmente vulnerável.

Terminado o mandato da actual direcção da Inter-Reformados/CGTP-IN, é chegado o momento de fazer o balanço da actividade desenvolvida, eleger o novo colectivo dirigente e perspectivar o futuro, focado no relançamento e intensificação da acção reivindicativa em defesa deste princípio essencial: o Direito dos Trabalhadores a Envelhecer com Direitos!



Dia Nacional da Juventude Trabalhadora

O Dia Nacional da Juventude Trabalhadora, a 28 de Março, sinaliza e reafirma todo um longo processo de luta iniciado antes do 25 de Abril de 1974. Luta que ainda se mantém pertinente nos dias actuais, por melhores condições de vida e perspectivas reais de um futuro digno, estável e em segurança. De há uns tempos a esta parte, a Interjovem/CGTP-IN tem marcado este dia com a realização de uma manifestação nacional, envolvendo jovens trabalhadores, oriundos de todos os sectores de actividade, também de todos os cantos e recantos deste país. Também a Área de Jovens do STML se tem feito representar com as reivindicações dos jovens trabalhadores do município de Lisboa. Este ano, apesar da pandemia, não será excepção. Com distanciamento e segurança, na **Quinta-feira 25 de Março, às 15h00**, estaremos no **Campo Pequeno** de onde sairemos em **desfile até ao Ministério do Trabalho**.

Os jovens precisam de emprego estável, com salários dignos e com direitos. Por isso, saímos à rua com coragem e confiança para lutar pela vida e pelo futuro de todos. Foi a precariedade dos contratos a prazo, dos recibos verdes, dos períodos expe-

rimentais e das empresas de trabalho temporário que abriu caminho a que mais jovens trabalhadores se vissem sem trabalho nesta situação tão complicada!

A precariedade constitui a antecâmara do desemprego e é responsável pelos baixos salários, a negação da progressão na carreira, o enfraquecimento da protecção social no presente e no futuro, uma maior pobreza laboral, a instabilidade e insegurança na organização da vida pessoal e familiar, a baixa natalidade e os problemas demográficos com que o país se confronta, as propostas apresentadas pelo Governo não só não resolvem este flagelo que atinge trabalhadores, as famílias e a sociedade, como deixam o caminho aberto à sua perpetuação.

Juventude com futuro é com melhores salários e com estabilidade!

O STML colocou um pré-aviso de greve das 13h00 às 21h00 no sentido de permitir a participação de todos os jovens trabalhadores até aos 35 anos de idade, inclusive.



As incompatibilidades da assistência à família com o teletrabalho: toda a gente vê e percebe, menos o Governo...

Frente Comum reúne os seus Sindicatos A luta saiu à rua a 25 de Fevereiro!

A 19 de Fevereiro, realizou-se no Mercado do Forno do Tijolo (Arroios), o plenário nacional dos Sindicatos que compõem a Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública (FCSAP). A FCSAP é a maior e mais representativa estrutura na realidade que envolve os trabalhadores do sector público, directo e indirecto do Estado (sector empresarial), integrando o STML o seu secretariado.

Várias foram as intervenções neste dia, através de Dirigentes e Delegados Sindicais, que em síntese sublinharam os problemas que afectam os trabalhadores do sector público (administração central, local e empresarial do Estado).

Por um lado, os que estão integrados nos serviços ditos essenciais, sem valorização adequada a vários níveis, esquecidos em todos os momentos à excepção quando palmas irrompem pelas janelas e varandas em dias difíceis. Também os que se encontram em teletrabalho, por regular, cabendo aos trabalhadores que a partir de casa desempenham as suas funções, suportar os custos acrescidos com luz, água, gás, telecomunicações, para além de tentarem conciliar o acompanhamento e educação dos seus filhos, numa contingência nem sempre possível, mas definitivamente sempre difícil.

Realidades que todos conhecemos, inclusive aqueles que têm a obrigação de dar resposta a estes problemas, concretamente o Governo, os Executivos, de Câmara ou Freguesia, os Conselhos de Administração.

Do plenário de 19 de Fevereiro, duas linhas de acção foram aprovadas unanimemente. Promover e divulgar intensivamente o abaixo-assinado pela revogação do actual sistema de avaliação na administração pública (SIADAP). Por outro, realizar no dia 17 de Março uma iniciativa com expressão pública exigindo respostas às reivindicações dos trabalhadores, principalmente no campo dos salários, mas não só.

Não podemos, mesmo em tempo de pandemia, deixar confinar o que são expectativas, mais do que justas e legítimas. Assim sendo, exercer plenamente os nossos direitos, defendendo-os também por essa via, é o caminho do qual não abdicaremos. Trata-se da vida de milhares de trabalhadores e das suas famílias. A luta irá continuar! Simplesmente porque não há outra solução.

Respondendo positivamente à convocação pela CGTP- IN de uma jornada de luta nacional descentralizada, a 25 de Fevereiro milhares de trabalhadores saíram à rua de norte a sul do país, demonstrando por várias cidades o seu descontentamento perante o agravamento das suas condições de vida.

O contexto de pandemia veio colocar a nu as fragilidades do mundo do trabalho, tornando mais do que visível as dificuldades que atravessam os trabalhadores portugueses, do público ao privado.

No sector privado, para além da precariedade que empurra compulsivamente os trabalhadores para o desemprego, principalmente os mais jovens, generalizam-se imposições desumanas em termos condições e horários de trabalho. Somam-se os assédios e outras práticas que nos devem merecer forte repúdio e denúncia imediata. Os baixos salários condenam muitos trabalhadores ao empobrecimento acelerado.

Da parte do Governo, pouco ou nada tem sido avançado no sentido de pôr cobro à lei da selva que muitos 'empregadores' ou patrões julgam poder impôr. Foram assim muitas as razões que conduziram a justa e legítima indignação de milhares de homens e mulheres às ruas de Portugal alavancando bem alto as suas reivindicações.

No sector público a ausência de vontade política condena a imensa maioria dos trabalhadores a uma nova estagnação salarial, cabendo a uma fatia muito reduzida o aumento ridículo de 10€. Em nenhuma das situações, se valorizou de facto os trabalhadores que em grande medida têm evitado o colapso do país. Dos serviços essenciais a todos aqueles que estão a trabalhar a partir casa, os problemas aumentam em doses diárias.

Em Lisboa, a partir do Cais do Sodré em direcção à Assembleia da República, foram inequívocas as exigências por melhores salários e mais direitos. Respeitando os distanciamentos e sempre de máscara, a participação dos trabalhadores, em termos quantitativos, superou as expectativas. A luta irá continuar, porque a pandemia não suspende direitos e muito menos o direito a uma vida digna e em segurança.

A pandemia pela covid-19 determinou o regime de teletrabalho para uma grande maioria dos trabalhadores da administração pública (mas não só). Este "novo" regime de trabalho constitui uma grande mudança, não só na organização do trabalho, mas também na organização (ou desorganização) da vida pessoal e familiar.

Se por um lado a implementação do teletrabalho, quando estão salvaguardadas as condições necessárias para o seu desenvolvimento, é uma medida que até pode ser parte importante no campo da conciliação família/trabalho, por outro, no contexto actual, a obrigatoriedade do teletrabalho sem assegurar as condições mínimas para a sua realização, torna-se um grave problema na conciliação dessas duas dimensões, vitais e centrais na vida de cada um, na vida de todos.

Grande parte dos trabalhadores sentem que trabalhar em casa é um problema acrescido para a conciliação entre a actividade profissional e a vida pessoal e familiar. Situação agravada com o encerramento das escolas, que transformou o domicílio privado em local de trabalho, mas também em escola. Alterando rotinas e incrementando dificuldades no dia-a-dia da maioria dos trabalhadores que passaram a ter que dividir o seu tempo entre realizar tarefas relacionadas com o seu trabalho, o cuidar dos filhos, incluindo o apoio ao estudo nas muitas tarefas que os professores enviam, e a realização das tarefas domésticas como a confecção das refeições, arrumar e limpar a casa.

Para muitos, tornou-se um verdadeiro pesadelo, principalmente para uma grande maioria de mulheres, porque infelizmente ainda a elas lhes cabem estas tarefas. Dificuldade acrescida para quem tem que cuidar dos filhos pequenos e manter-se em teletrabalho por força da falta de apoios financeiros às famílias. O apoio criado aos pais com o fecho das escolas só paga 66% do salário base e exclui quem está em teletrabalho. O que se exige ao Governo é o pagamento a 100%!

Acentuam-se as situações de stress e de esgotamento provocadas pela desregulação dos horários; pela falta de tempo e a atenção necessária para acompanhar os filhos adequadamente; pela falta de condições habitacionais e económicas; pelo isolamento; etc. Acrescem os encargos com os consumos de energia, telecomunicações e água.

Tivemos que nos adaptar a esta situação por força da pandemia, mas há que prevenir a sobrecarga sobre os trabalhadores com filhos, sendo necessário continuar a luta pelos direitos e melhoria das suas, das nossas condições de vida.

É verdade que se iniciou o período de desconfinamento, com a abertura faseada dos estabelecidos de ensino, nos seus vários níveis etários. Contudo, não ignoramos os meses em que os trabalhadores com responsabilidades parentais perderam rendimentos, muitos continuarão a perder se o actual enquadramento não for alterado. São estes que devem ser protegidos pelo Governo, nos seus direitos e salários.

Também para a realidade do município de Lisboa, deve a CML de uma vez por todas, regulamentar o teletrabalho, assumindo as responsabilidades que lhe devem caber inteiramente, principalmente quando nos referimos aos meios e custos de produção. Quem fala da CML, fala igualmente das Juntas de Freguesia e Empresas municipais onde o teletrabalho foi assumido para as áreas de actividade principalmente técnicas e administrativas.

FCSAP saiu à rua a 17 de Março

A 17 de Março, dirigentes, delegados e activistas sindicais dos sindicatos da Frente Comum concentraram-se à porta da residência oficial do Primeiro-ministro, onde exigiram:

- O aumento dos salários para todos os trabalhadores da Administração Pública;
- A dignificação das carreiras;
- A revogação do SIADAP;
- Soluções às restantes reivindicações inscritas na PRC/2021.

Propositando aprofundar o caminho da luta organizada exigindo da parte do Governo PS a assunção clara das respostas que há muito aguardamos, os trabalhadores e os seus sindicatos, integrados na FCSAP, não irão abrandar até que este objectivo seja alcançado. Não será o contexto de pandemia a limitar a intervenção sindical e muito menos a razão que a assiste.

Não basta afirmar que os trabalhadores do Estado são magníficos, indispensáveis, insubstituíveis, como clara e facilmente ficou comprovado neste último ano. É preciso valorizá-los, dar-lhes condições dignas para que desenvolvam a sua actividade nos mais variados serviços públicos em prol das populações de norte a sul deste país.

Não basta afirmar que se compreendem as razões que nos levam a criticar duramente a estagnação, a falta de motivação, o desalento que grassa pelos serviços públicos, seja na dependência directa da administração central, ou indirecta pelas autarquias e pelo sector empresarial local. É indispensável assumir opções políticas em favor de quem trabalha, concretizando-as efectivamente. Decisões que consubstanciem medidas e consequências palpáveis na vida dos trabalhadores deste universo que é o Estado. Outro caminho que não este, não será mais do que facilitar o desfraldar das bandeiras populistas carregadas de hipocrisia, cinismo e demagogia.

O mês de Abril, carregado de um profundo significado na História democrática do nosso país, terá seguramente novas etapas no campo reivindicativo. Lutamos e não desarmamos!



No seio dos trabalhadores da administração pública há um consenso muito alargado sobre o actual sistema de avaliação de desempenho, o SIADAP. Um consenso em torno da urgência da sua revogação, substituindo-o por um sistema de avaliação que de facto valorize os trabalhadores e permita a sua progressão e evolução profissional, seja equitativo, transparente e exequível. Em suma, o oposto do SIADAP, em termos dos seus conteúdos, objectivos e consequências.

Implementado em 2004 na administração pública como algo profundamente inovador, sofreu duas alterações, que o agravaram ainda mais na óptica dos trabalhadores. Segundo os seus defensores, o SIADAP iria revolucionar a administração pública... Bom, podemos afirmar sem tibieza, que não revolucionou coisa alguma, muito pelo contrário. E da anunciada originalidade, na verdade, pouco ou nada, considerando que as suas raízes as encontramos no século passado. Ora vejamos.

De forma muito simplista, podemos apontar que na génese deste sistema de avaliação, encontramos a lógica de funcionamento do sector privado. Podemos viajar até aos longínquos anos quarenta do século passado, mais concretamente aos Estados Unidos, para encontrarmos a sua origem teórica. Um dos elementos da filosofia fordista (Henry Ford), passa pela combinação em termos de objectivos do factor tempo versus quantidade, obviamente propositando maximizar a produção e com ela a rentabilidade. É a lógica da produção da linha de fábrica. No SIADAP, encontramos essa mesma filosofia.

A administração pública, por inúmeras razões, não se coaduna com a lógica do sector privado. No tempo do neoliberalismo, que tanto agravo nos tem causado, foi esta colagem que sucessivos governos têm procurado impor. O actual sistema de

avaliação (SIADAP) dos trabalhadores do Estado é mais uma ferramenta que revela uma linha que deturpa claramente a natureza e a missão do sector público, prejudicando neste caso em particular, os funcionários públicos.

O SIADAP não foi criado para avaliar! Tem um objectivo meramente economicista que procura em toda a linha travar a evolução profissional dos trabalhadores, negando-lhes a merecida valorização remuneratória, seja pelo trabalho desenvolvido, seja pelo tempo de serviço. Com este sistema de avaliação, não há simplesmente possibilidades de uma perspectiva de carreira e de progressão nessa carreira. E depois ainda temos as quotas...

A história do SIADAP é a história da luta contra o SIADAP.

Desde que existe SIADAP, que a Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública (FCSAP) tem ao longo dos anos apresentado a sucessivos governos a reivindicação da revogação do SIADAP. Na Proposta Reivindicativa Comum (PRC), que cada ano é entregue ao ministro que tutela a administração pública, nunca se deixou de relembrar a importância urgente em eliminar um sistema de avaliação que prejudica a imensa maioria dos trabalhadores. Em todos os pré-avisos de greve, manifestações e concentrações realizadas pela FCSAP ou pelos seus Sindicatos, concretamente o STML, a revogação do SIADAP está presente como exigência máxima.

Considerando que o governo PS, pela sua ministra, aceitou finalmente abrir uma mesa negociadora para debater esta matéria, e na linha de continuidade de uma luta já antiga e persistente, a FCSAP promove e dinamiza através dos seus Sindicatos, entre eles o STML, o abaixo-assinado que exige a revogação do SIADAP. Que todos o assinem, online ou através do seu Delegado ou Dirigente Sindical.



Vacinação Ser “bom aluno” da Europa não salva vidas nem empregos

Amarrado à política errática da União Europeia, corporizada nos ditames da Agência Europeia do Medicamento, Portugal é neste momento um dos países mais prejudicados pelos atrasos anunciados pelas farmacêuticas na distribuição de vacinas contra a Covid-19. O europeísmo conservador do governo de António Costa, baseado na célebre postura do “bom aluno” tem implicações catastróficas no retomar de alguma normalidade no quadro da crise sanitária.

Aquilo que se pode dizer da negociação da União Europeia (UE) com a indústria farmacêutica é que esta foi lesiva para os interesses da esmagadora maioria dos Estados membros. Em primeiro lugar, os contratos firmados continuam encobertos numa opacidade intolerável, embora várias forças políticas no Parlamento Europeu tenham exigido a publicação dos contratos e os valores realmente envolvidos, até agora sem sucesso. Em segundo, ao não abdicarem dos direitos de patente, as farmacêuticas detentoras destes contratos usurários, gerem a seu belo prazer a distribuição, sem que os Estados tenham poder argumentativo para rever a sua posição perante os fornecedores. Por último, ao privilegiar alguns laboratórios em detrimento de outros, a UE fica refém do grande lobby do medicamento, dos grandes laboratórios sediados na Europa e nos Estados Unidos (embora mais de 80% das vacinas destas grandes corporações farmacêuticas sejam produzidas na Índia).

Antes de nos debruçarmos sobre a postura portuguesa nesta matéria, importa sublinhar que os grandes laboratórios têm, segundo dados do Corporate Europe Observatory, quase duas centenas de lobbyistas em Bruxelas nos quais a Big Pharma investe, por ano, quase 20 milhões de euros para influenciar e pressionar decisões na UE. Assim se explica que se tenham contratualizado a compra de 600 milhões de doses de vacina BioNTech-Pfizer, 460 milhões de doses de vacina Moderna, 400 milhões de doses de vacina AstraZeneca e, mais recentemente, 200 milhões da Johnson & Johnson, deixando de fora um rol de potenciais escolhas só porque a produção é chinesa, israelita, cubana ou russa.

Completamente alinhado com esta “estratégia” refém do grande lobby farmacêutico na UE, o Governo português assume, uma

vez mais, o lesivo papel do “bom aluno” e demite-se de aproveitar o facto de exercer a presidência do Conselho da UE para patrocinar a diversificação das opções de compra a nível europeu, quando se percebe que as grandes farmacêuticas não estão a honrar os compromissos que, supostamente, foram assumidos.

Muitos estarão a pensar que Portugal não tem capacidade ou autonomia para tomar este tipo de decisões (aliás, tem sido esse o argumento mais ou menos soprado por alguns membros do governo quando confrontados com o assunto). Porém, sublinhe-se o caso da Alemanha, ou mais recentemente de Itália, países que contratualizaram com a Rússia a aquisição e produção da Sputnik V dentro das suas fronteiras, decisão que terá obrigado a Agência Europeia do Medicamento a rever a sua postura perante outras ofertas (à data de fecho desta edição, a Sputnik V encontra-se em fase de revisão).

Perante o actual ritmo de vacinação em Portugal, em função das perspectivas e dos atrasos anunciados pelos laboratórios farmacêuticos na entrega de doses, o país não conseguirá atingir a imunidade de grupo no final do verão, como previsto, se não se tomarem medidas excepcionais, ou seja, se não for reforçada a diversificação na compra de doses de vacinas, tendo sempre em conta o aval da comunidade científica sobre a sua eficácia e segurança.

Neste cenário, Portugal é um dos países mais prejudicados pelos atrasos anunciados pelas farmacêuticas. O custo desta visão conservadora do Governo português tem implicações profundas no combate à Covid-19, significando o sacrifício de mais vidas e o agudizar da crise económica e social, com notório reflexo no aumento da pobreza e no sacrifício de milhares de postos de trabalho.

Em paralelo, deve ser igualmente considerado a disponibilização pública das patentes pelas grandes farmacêuticas, permitindo que os países produzam, pelos seus próprios meios, as vacinas que necessitam. Portugal tem esta capacidade. O próprio Director da Organização Mundial da Saúde (OMS) defende esta solução. Porque esperam o Governo português e a UE? Que interesses defendem de facto ao fazerem-se de surdos, cegos e mudos? Os das populações ou das grandes farmacêuticas?

Tejo que Levas as Águas

Manuel da Fonseca

Tejo que levas as águas
Correndo de par em par
Lava a cidade de mágoas
Leva as mágoas para o mar

Lava-a de crimes espantos
De roubos fomes terror
Lava a cidade de quantos
Do ódio fingem amor

Lava bancos e empresas
Dos comedores de dinheiro
Que dos salários de tristeza
Arrecadam lucro inteiro

Lava palácios vivendas
Casebres bairros de lata
Leva negócios e rendas
Que a uns farta a outros mata

Leva nas águas as grades
De aço e silêncio forjadas
Deixa soltar-se a verdade
Das bocas amordaçadas

Lava avenidas de vícios
Vielas de amores venais
Lava albergues e hospícios
Cadeias e hospitais

Afoga empenhos favores
Vãs glórias ocas palmas
Leva o poder de uns senhores
Que comporam corpos e almas

Das camas de amor comprado
Desata abraços de lodo
Rostos corpos destroçados
Lava-os com sal e iodo

Tejo que levas as águas
Correndo de par em par
Lava a cidade de mágoas
Leva as mágoas para o mar.

“Tejo que Levas as Águas” de Manuel da Fonseca,
in *DE PALAVRA EM PUNHO. Antologia Poética da
Resistência. De Fernando Pessoa ao 25 de Abril.*

Organização e apresentação José Fanha.

Campo de Letras, Editores SA, 2004:65

Manuel da Fonseca (1911-1993)



Manuel da Fonseca nasceu em 15 de Outubro de 1911, em Santiago do Cacém. A continuação dos estudos levou-o a Lisboa onde frequentou o colégio Vasco da Gama, o Liceu Camões e a Escola Lusitânia e, mais tarde, a Escola de Belas Artes. Em 1925 publicou num semanário de província os seus primeiros versos e narrativas. Teve um percurso de intervenção e luta enquanto intelectual comprometido com as questões sociais e políticas do seu tempo. Muito cedo assumiu a sua opção antifascista e aderiu ao Partido Comunista Português. Nome maior do neorrealismo português, Manuel da Fonseca afirma-se na literatura como romancista, poeta e cronista. Escreveu principalmente sobre o Alentejo, as suas gentes, as suas vidas, as suas lutas. Uma das suas obras mais afamadas, *Seara de Vento* de 1958, foi adaptada ao cinema em 2018 pelo realizador Sérgio Tréfaut com o título de “Raiva”.

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 Redactorial d'O Trabalhador do Município de Lisboa. Ficamos a aguardar os vossos contributos.**