



# o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 205 / MAIO-JUNHO 2021 / WWW.STML.PT

PREÇO: 0,01€



## DESTAQUES DESTE NÚMERO

- 3 Eleição dos Corpos Gerentes do STML**
- 4 STML reúne com DMHU**
- 12 A Cultura em Lisboa: o legado PS/BE**
- 15 Dia Internacional do Trabalhador num grandioso 1º de Maio!**
- 16 Milhares de trabalhadores encheram as ruas do Porto!**
- 17 Frente Comum convoca luta nacional na Administração Pública para 20 de Maio**
- 18 Teletrabalho: uma realidade que não pode ser o submundo do trabalho**



## EDITORIAL

Com a força nascida de Abril projetada depois em Maio, assistimos a duas grandiosas jornadas de luta. Primeiro com as comemorações populares do 25 de Abril, carregada de juventude, alegria e determinação, para um 1º de Maio que voltou a quebrar muros e obstáculos na defesa dos direitos e rendimentos de quem trabalha.

Respeitando as limitações que o contexto pandémico acarreta, com máscara e os devidos distanciamentos, foram muitos os milhares de trabalhadores que de norte a sul do país saíram à rua exigindo melhores condições de vida.

Em Lisboa, a Avenida da Liberdade agigantou-se depois de um ano vazia, substituída na altura por milhares de vozes que à janela ou à varanda entoaram a *Grândola Vila Morena*. Este ano, sem brandura e muita firmeza, elevou-se pelas sete colinas da nossa cidade a frase que mais ordena: *"25 de Abril Sempre! Fascismo nunca mais!"* No 1º de Maio, *Dia Internacional do Trabalhador*, dois desfiles partindo em separado do Campo Pequeno e dos Anjos, confluíram para a Alameda, fazendo eco as reivindicações de quem vive à conta do seu trabalho: mais salários e direitos para uma vida e um futuro dignos!

Maio, mês de luta, terá ainda no dia 20 uma greve de 24 horas convocada pelo STML no âmbito da luta promovida pela Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública (FCSAP), com concentração às 15h00 junto ao Conselho de Ministros, onde as reivindicações concretas dos trabalhadores do sector público terão palco próprio. Falamos principalmente da valorização dos serviços públicos, do aumento geral dos salários, da dignificação das carreiras, da revogação do siadap e da correção da tabela remuneratória única (TRU), entre outras matérias.

Na realidade do município de Lisboa que o STML acompanha em especial, sublinhamos as reuniões com as direcções municipais da higiene urbana e dos recursos humanos. No momento em que escrevemos este artigo, aguarda-se data para reunir com o Executivo da CML. Também no universo das juntas de freguesia, avançam as reuniões institucionais com os Executivos de Benfica, Beato, Misericórdia, Santo António, Santa Maria Maior, entre outras, propositando a resolução dos problemas que afetam os respectivos trabalhadores. A perspectiva da renegociação e celebração de um novo Acordo colectivo de Empregador Público (ACEP) assume naturalmente maior destaque. Nas empresas municipais, depois de sufragada pelos trabalhadores em plenário uma proposta de aumento para 2021, iniciou-se o processo de negociação salarial anual com o Conselho de Administração (CA) da Gebalis. Na Egeac, prevê-se para 13 de Maio idêntica reunião com a administração. No MARL, os trabalhadores e o Sindicato trabalham numa proposta de Acordo de Empresa (AE), enquanto na SRU aguarda-se que o novo CA se prontifique a reunir com o STML para debater a proposta de AE enviada em Dezembro último. Avançamos, nem sempre à velocidade que gostaríamos, mas avançamos mesmo assim.

Por último, a importância das eleições para os Corpos Gerentes do STML previstas para 31 de Maio e 1 de Junho. Numa linha de continuidade, a lista proposta pela direcção cessante, procura renovar, rejuvenescer e reforçar para melhorar a intervenção do sindicato mais representativo do município de Lisboa. Os associados do STML terão a oportunidade de dar mais força ao seu sindicato, exercendo o seu direito de voto, em suma, legitimando a sua direcção para os próximos quatro anos. As eleições irão decorrer respeitando todas as normas de segurança impostas pelo actual estado pandémico, daí a importância em que ninguém vire as costas a um processo que também é seu..



# o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 205 – MAIO-JUNHO 2021

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

**Director** Vítor Reis

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

**Propriedade**

Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa (STML)

**Administração e Redacção**

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

**Telefones** 218 885 430/35

**Periodicidade** Bimestral

**Distribuição** Gratuita aos Sócios do Sindicato

**Tiragem** 4.000 exemplares

**Preço de capa** 0,01€

**Número de Identificação Fiscal** 500 850 194

**Depósito Legal** 17.274/87

## PROTOCOLOS STML

### INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

Escola Superior de Educação João de Deus

Grupo Lusófona

Instituto Superior de Educação e Ciências

Instituto Superior de Tecnologias Avançadas

Universidade Lusíada

### BANCA E SEGUROS

Ponto Seguro, mediação de seguros

Millenium BCP

DS Seguros Seixal Santa Marta

### TURISMO

Campiférias

FPalmela – Aldeamento Turístico de Palmela

Viagens Falcon

### OUTROS

ANDST – Associação Nacional de Deficientes e Sinistrados do Trabalho

Cartão BP Plus

Escola de Condução ENAL

Lancaster College – Escola de Línguas

Mind Project



# Eleição dos Corpos Gerentes do STML

## Quadriénio 2021-2025

**A 31 de Maio e 1 de Junho terão lugar as eleições para os Corpos Gerentes do STML. Cumprindo com os procedimentos e prazos definidos estatutariamente, foi formalizada no passado dia 30 de abril a Lista A. Uma lista de homens e mulheres proposta e apresentada pela direcção cessante, que se apresenta a eleições sob o lema *Organizar-Unir-Lutar: Um Sindicato mais forte sempre com os Trabalhadores*.**

Os candidatos aos *Corpos Gerentes* – Mesa de Assembleia Geral, Conselho Fiscal e direcção – são provenientes dos mais variados sectores de actividade da Câmara Municipal e também das juntas de freguesia e empresas municipais. Em termos profissionais – carreira/categoria –, representam proporcionalmente a realidade dos associados do STML, destacando neste sentido uma forte presença dos sectores operacionais, sem descurar as

áreas técnico-administrativas, onde se incluem naturalmente os assistentes técnicos e técnicos superiores.

A importância de todos os associados exercerem o direito de voto será fundamental para os processos reivindicativos que se venham a desenvolver nos próximos quatro anos. Dar mais força ao STML, garantindo-lhe uma legitimidade coesa, coerente e consequente, permitirá, logicamente, representar e defender melhor os direitos, interesses e expectativas dos trabalhadores do município de Lisboa.

**Com a presente edição deste Boletim, segue uma carta subscrita pelo Presidente da Mesa da Assembleia Geral do Sindicato, além da informação detalhada sobre os horários e a localização das mesas de voto.**

# STML reúne com DMHU



**No passado dia 13 de abril, por solicitação do STML, teve lugar uma reunião entre o Sindicato e a Direcção Municipal de Higiene Urbana (DMHU). Também presentes as chefias do Departamento de Higiene Urbana (DHU) e Departamento de Reparação e Manutenção Mecânica (DRMM). Dos assuntos abordados, destacamos os seguintes.**

## **Mapa de Feriados 2021**

A DMHU já concluiu o mapa de feriados para este ano, estando o mesmo para aprovação do respectivo Vereador. Tudo indica que durante esta semana será enviado para o STML para conhecimento e parecer. Referem ainda, que será semelhante ao mapa de feriados de 2019. O Sindicato relembrou a importância em distinguir o trabalho em dias normais do trabalho aos feriados, matéria à qual se deverá associar inevitavelmente o conceito e abrangência do que se considera essencial.

## **Fardamentos**

Estão a ser distribuídos, faseadamente, os novos fardamentos. Estes novos equipamentos foram produzidos por um novo fornecedor (de origem sueca), estando neste momento em avaliação os respectivos tamanhos, corrigindo nas futuras entregas o que for necessário, além da entrega das restantes peças.

A DMHU relembrou ainda, a existência da lavandaria que deverá ser privilegiada para a limpeza e desinfeção dos fardamentos e EPI's. Neste momento, apenas 30% de todos os trabalhadores sob alçada desta direcção Municipal recorrem à lavandaria disponibilizada pela autarquia.

## **Reparação de Viaturas**

O STML criticou a morosidade na reparação das viaturas, principalmente as que são enviadas para a respectiva marca (destacando as viaturas eléctricas ligeiras). Fomos informados que têm existido problemas na capacidade da empresa em responder aos problemas identificados, avaliando a CML/DMHU a renovação destas viaturas através de um processo de aquisição. Contudo, não apresentam prazo algum para a sua concretização.

## **Intervenções nas instalações da DMHU**

O STML questionou os problemas que recorrentemente afetam os trabalhadores que envolvem a qualidade das instalações onde estão sedeados, tratando-se de intervenções de pequena ou grande monta. Referimo-nos concretamente às avarias com caldeiras, entre outros equipamentos; espaços subaproveitados ou exíguos; pinturas e iluminação deficientes, entre outros exemplos. A DMHU informou que os sucessivos atrasos em responder a este tipo de matérias prende-se com a incapacidade da CML, através da direcção Municipal de Manutenção e Conservação (DMMC), em responder às solicitações por várias vezes comunicadas. Equacionam contratualizar externamente de forma a solucionar os problemas conhecidos.

Para além da urgência em elaborar um plano de intervenções prioritárias, deve ser equacionado igualmente um plano de manutenção preventiva, regular e eficaz, que antecipe os problemas expectáveis pelo passar do tempo. Os materiais, os edifícios e os locais de trabalho não foram feitos para durar eternamente, devem por isso ser cuidados e intervencionados sistematicamente.

## **Covid-19 – Testagens**

Considerando o plano de testagens regulares que a CML tem vindo a realizar, muitas têm sido as reclamações que o STML recebeu por parte dos trabalhadores, principalmente face aos horários propostos pelo DSHS (Medicina do Trabalho), demasiadas vezes colidindo com as suas dinâmicas pessoais e familiares. A DMHU referiu ter informado a DSHS de todos os horários de trabalho praticados na higiene urbana, procurando facilitar a compreensão e uma melhor articulação para a realização do teste. Acrescentou que será possível o reajustamento destes procedimentos face à dimensão do universo de trabalhadores a testar. O DSHS, a quem o STML já contactara com esta proposta, aceita a alteração por solicitação do trabalhador da data e horário para a realização do teste (com motivos justificáveis).



### Reforço de Pessoal

Prevê-se a abertura de um novo concurso de cantoneiro (já publicado em Diário da República a 14 de abril) para 100 vagas. Esperam ainda durante este ano, promover a abertura de um concurso para condutor de máquinas pesadas e veículos especiais. Em articulação com a direcção Municipal de Recursos Humanos (DMRH), irão avaliar os concursos de promoção para encarregados.

### Outros Assuntos

O STML questionou ainda:

- A atribuição do descanso compensatório aos cantoneiros do período diurno;
- Sobre a definição do processamento em termos de remuneração para os casos de isolamento profilático e baixa por covid-19;
- A actualização do suplemento de insalubridade e penosidade perante o novo quadro legal.

A DMHU referiu que estes temas estão a ser articulados com o Executivo Municipal e com os Recursos Humanos, aguardando-se eventuais respostas para breve. O STML espera ainda este mês reunir com os responsáveis máximos da CML e do DMRH (reunião solicitada a 30 de Março junto do Vice-Presidente). Nesse momento voltaremos a abordar as matérias até agora por solucionar de acordo com as expectativas dos trabalhadores.

### Manual Operacional e Instruções de trabalho

#### – Remoção Urbana de Resíduos

À margem da reunião, o STML teve conhecimento a 14 de abril do novo 'regulamento' para a limpeza urbana. Perante as dúvidas que de imediato se colocaram, contactou-se a DMHU que referiu algum desconhecimento sobre a matéria (?), acrescentando, porém, que as alterações que o mesmo contém, só entrarão em vigor após ultrapassada a pandemia pela covid-19.

### Mapa de Feriados 2021

Como acordado, a DMHU enviou para o Sindicato a 19 de Abril, a proposta de mapa de feriados para o corrente ano. Após reunião com os Dirigentes e Delegados do sector, para analisar e debater a referida proposta, o STML respondeu à direcção Municipal o seguinte:

- a) Em primeiro lugar, não podemos deixar de criticar a data em que este documento chegou ao nosso conhecimento, isto é, a 19 de abril último. O envio tardio desta proposta inviabilizou naturalmente a sua discussão para os feriados ocorridos até agora;
- b) Por outro lado, apesar de várias vezes suscitada pela direcção do Sindicado, mantém-se por concluir a discussão sobre o nível de actividade justificável nos dias feriados. Urge, nesta dimensão, retomar esta negociação e concluí-la o mais brevemente possível de forma a garantir o respeito pelos direitos e expectativas dos trabalhadores;
- c) Em relação ao programa de trabalho proposto para o corrente ano, salientamos negativamente estarem previstos como dias de trabalho:
  - i. No período nocturno, o dia 25 para o dia 26 de Dezembro e o dia 1 para dia 2 de Janeiro e, no período diurno, o dia 24 de Dezembro;
  - ii. Acresce para o período nocturno, o facto de o dia 26 para o dia 27 de Dezembro e o dia 2 para o dia 3 de Janeiro, coincidirem com o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores. Idêntica situação para o dia 2 de Janeiro, mas agora no período diurno.

Pelo referido, apesar da discordância do STML face ao indicado pela direcção Municipal que Vossa Exa. superiormente dirige, propomos que nas jornadas de trabalho acima referidas, **os serviços sejam assegurados por trabalhadores em regime de voluntariado**, permitindo neste enquadramento o respeito pelos seus direitos e expectativas no campo da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

No momento em que escrevemos este artigo, aguardamos uma resposta por parte da direcção Municipal.

**A 26 e 31 de Março, realizaram-se por videoconferência dois plenários gerais com os trabalhadores da Egeac, onde se procurou debater a proposta de aumento salarial para o corrente ano.**

Alcançado esse objectivo pela consensualização de um aumento de 90€ para todos os trabalhadores, o STML solicitou uma reunião ao Conselho da Administração (CA) no sentido de iniciar o processo negocial de 2021. No momento em que escrevemos este artigo, prevê-se para 13 de Maio a sua concretização.

Além da questão salarial, peça central e vital na vida de quem trabalha, debateu-se igualmente o teletrabalho que abarca mais de 80% dos trabalhadores da Egeac. Apesar do desconfinamento progressivo, motivando o regresso faseado ao trabalho presencial pela abertura ao público dos equipamentos culturais, muitos são ainda os problemas relacionados com o teletrabalho que o CA deve corrigir, principalmente no campo da regulamentação desta forma de organizar o trabalho. Matérias como os horários, despesas e ferramentas de trabalho (‘meios e custos de produção’), conciliação da vida pessoal e familiar com as responsabilidades profissionais, entre outras, devem merecer forte atenção da administração da empresa. Reparo que não deve ser confundido ou atrasado pelo processo que neste momento decorre na Assembleia da República, onde se debatem várias propostas legislativas sobre este assunto.

O STML continuará a acompanhar a realidade multidiversificada da Egeac, retomando os contactos ‘ao vivo e a cores’, sem descurar as reuniões virtuais que, para muitos trabalhadores, continuará a ser a forma privilegiada para debater e encontrar caminhos e respostas aos seus próprios problemas. Nesse sentido avançaremos quando conhecermos a posição do CA sobre a proposta de aumentos salariais para 2021.

**Iniciou-se finalmente o processo negocial sobre os aumentos salariais para 2021**

Quatro anos passaram desde a celebração do primeiro Acordo de Empresa (AE) da GEBALIS, empresa municipal responsável pela gestão dos bairros municipais de Lisboa há quase 25 anos. Graças à celebração do AE, demos já início, o que acontece pelo segundo ano consecutivo, a um processo de negociação visando a actualização das remunerações.

Foi com essa intenção que convocámos os trabalhadores, no passado dia 25 de Março, para um Plenário Geral, no qual se discutiu uma proposta de aumentos salariais para o presente ano.

Assim, e na sequência do debate então ocorrido, o STML e STAL, devidamente mandatados pelos trabalhadores, apresentaram ao Conselho de Administração (CA) da Gebalis a proposta aprovada pela maioria dos participantes. Ou seja, reivindicamos uma subida de 90€ para todos os níveis e todas as carreiras da tabela salarial do AE; e que o salário mínimo na Gebalis deve situar-se nos 850 euros. Em todos os casos, o efeito da respectiva aplicação tem como referência a data de 1 de Janeiro deste ano.

A proposta foi apresentada à Administração da GEBALIS a 15 de abril último, tendo a mesma demonstrado abertura e vontade de discutir a matéria. Contudo, e apesar dos bons resultados obtidos pela empresa municipal em 2020, conforme revelaram os nossos interlocutores, conseguidos com o esforço de todos num contexto pandémico muito difícil, o CA comprometeu-se a fazer uma contraproposta que, na sua opinião, não coloque em causa os resultados alcançados e, mesmo assim, consiga responder às expectativas dos trabalhadores.

Ambos os Sindicatos agendarão novo Plenário Geral assim que nos for transmitida a contraproposta do CA.

Em relação à aplicação do AE na GEBALIS, também deverá realizar-se a breve trecho, uma reunião da Comissão Paritária de Acompanhamento. A ideia é finalizar o Sistema de Avaliação de Desempenho que será aplicado na empresa ainda durante o corrente ano.



Mercado Abastecedor  
da Região de Lisboa



### **A 18 de Março, o STML reuniu com o Conselho de Administração (CA) da empresa.**

Para além de nos darmos a conhecer, apresentámos os objectivos do Sindicato que, em síntese, passam pela negociação de um Acordo de Empresa (AE). Muitas são as situações de injustiça que urge corrigir, regulamentando e uniformizando direitos e rendimentos sempre na ótica de defender os interesses e as expectativas do respectivos trabalhadores.

A 1 de abril o MARL passou a ter um novo CA, sabendo o STML que os novos elementos já mostraram abertura em retomar o processo iniciado em Março. Aguardamos neste momento um contacto formal para a concretização de uma nova reunião de trabalho.

À margem das relações institucionais, sempre importantes e necessárias, foi com os trabalhadores que em plenário realizado a 28 de abril, se iniciou o debate sobre a proposta de AE a apresentar em tempo oportuno ao CA da empresa. Só com o envolvimento de todos, será possível obter a melhor proposta possível.

O STML continuará a trabalhar em estreita ligação com os trabalhadores que representa e defende, sabendo que a sua responsabilização no campo da resolução dos seus próprios problemas, é indispensável.

### **Trabalhadores exigem celebração do AE**

O STML enviou, em Dezembro de 2020, uma proposta de Acordo de Empresa (AE) ao Conselho de Administração (CA) da empresa municipal SRU, dando assim o primeiro passo para que se inicie o correspondente processo negocial.

A assinatura do AE, sublinhe-se, assume particular relevância na vida profissional, familiar e pessoal desta centena de trabalhadores da cidade de Lisboa. Pelo que urge avançar, sem mais demoras, com as negociações, conforme anseia tal força de trabalho.

Em conjunto com os profissionais da SRU, conseguimos então construir uma proposta de Acordo por forma a dotar a organização em causa de um importante instrumento para melhorar as condições laborais de quem nela trabalha.

Tratando-se de uma empresa municipal que acaba de passar por mudanças ao nível da sua Administração, o STML e os trabalhadores aguardam, agora, que o novo CA proceda rapidamente à marcação da reunião que dará início à tão desejada negociação colectiva.

Apesar do grande número de competências transferidas da CML para a SRU, a par com o crescimento exponencial do seu número de trabalhadores – recorde-se que a empresa tinha nos seus quadros cerca de 20 profissionais em 2018 e passou, em menos de um ano, para perto de uma centena - lamenta o STML não terem sido regularizadas as injustiças passadas, mesmo num contexto em que a empresa ganha outra importância. Referimos concretamente às desigualdades salariais, à desregulação dos horários de trabalho e à inexistência de progressão nas carreiras.

É neste quadro que o futuro AE da SRU assume um peso ainda mais particular. Daí o compromisso do STML em fazer tudo ao seu alcance para garantir e salvaguardar os direitos dos trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham com a empresa. Os profissionais da SRU merecem estar colectivamente protegidos, contando para isso com o nosso total apoio e empenho.



## A luta dos últimos 4 anos organizada pelo STML no seio dos Bombeiros Sapadores de Lisboa

Já vai longínquo 2017, quando teve início o mandato de 4 anos da direcção do STML. Foi também o ano em que se iniciou o processo de consolidação de mobilidade intercategorias, que visava a remuneração pelo posto desempenhado. Não tendo o final desejado por este sindicato, permitiu no entanto um aumento salarial para os bombeiros, a progressão na carreira, para além da criação de condições para reunir o tempo no posto que agora permite, novamente, a progressão na carreira.

É também em 2017, que se inicia uma ronda de reuniões com os vários Partidos com assento na Assembleia da República. Os objectivos passaram pela sua sensibilização a apresentarem propostas de alteração legislativa com o objectivo de garantir a manutenção do antigo regime de aposentação, voltando a ser atribuída a percentagem de 25% de bonificação para este efeito, bem como a manutenção dos 36 anos de serviço que estava prevista no nosso estatuto.

Pelo meio, foi espelhado em O.S. do RSB as guarnições mínimas das viaturas de socorro propostas por este Sindicato, garantindo maior segurança para os bombeiros. O STML propôs ainda ao Comando do RSB a criação de um efectivo mínimo diário de forma a assegurar um melhor socorro a cidade. Por outro lado, fez-se o acompanhamento das obras de construção do quartel do Martim Moniz, apresentando sugestões que melhoravam o projecto inicial.

Durante 2018, o STML, em conjunto com os Representantes para a Higiene e Segurança no Trabalho (RdT's), visitaram, identificaram e registaram os problemas que afetam os Quartéis da Encarnação, da Av<sup>a</sup>. Defensores de Chaves, de Benfica e da Graça. O resultado deste trabalho, foi a concretização de uma série de intervenções, apesar de ainda insuficientes, que melhoraram as condições de trabalho dos seus profissionais. Muito há ainda por fazer neste campo.

É também neste ano que se consegue o acordo com a CML para o pagamento além dos 60% do vencimento-base, permitindo assim que os bombeiros excedam o total de horas permitidas por lei em serviço de reforço (Fase Charlie).

Do lado do Governo, temos a primeira de muitas reuniões com o Secretário de Estado da Proteção Civil para a negociação do Estatuto de Carreira. No âmbito deste processo, foram realizadas várias concentrações de protesto, além de recorrer à greve. Uma luta que se prolongou até 2019. Dos responsáveis governativos, resultou a publicação de um Estatuto que de positivo, apenas a equiparação dos bombeiros municipais aos sapadores.

Com a CML, negociou-se um novo ACEP onde, além de manter o regime de horário de 4 turnos, também se conseguiu o pagamento dos feriados aos acidentados ao serviço. Destacamos igualmente, ter ficado assegurado o direito de efetuar trocas de serviço, o direito a mais 3 dias de férias anuais para quem obtenha avaliação positiva ou o pagamento da disponibilidade permanente.

É também neste ano de 2019 que cai a máscara ao actual comando do RSB, ao publicar uma NEP de Férias ilegal, prontamente denunciada pelo STML. Um problema que se arrastou até ao corrente ano, obrigando o Sindicato a rever o ACEP com a CML, de forma a regulamentar e melhorar a forma como se marcam férias no RSB, defendendo o direito de marcar e gozar férias dos bombeiros. Neste sentido, definiu-se o mínimo de 20% de bombeiros que podem ir de férias, marcação de períodos de férias de 1 dia e a possibilidade de gozar um dia no fim-de-semana após término de férias, entre outras alterações.

Em suma, foram 4 anos de muita luta com algumas vitórias agrídoces, mas que no conjunto se pode dizer terem sido anos em que se melhoraram as condições de trabalho dos Bombeiros Sapadores no geral.



### BENFICA

Teve lugar no dia 23 de abril, uma reunião entre o sindicato e o Executivo da Junta, representado pelo seu presidente Ricardo Marques.

Sobre a renegociação do Acordo Colectivo de Empregador Público (ACEP), foi retomado o processo negocial, estando o Executivo de acordo com a proposta do STML, de que se destaca a atribuição de 3 dias de férias a todos os trabalhadores com avaliação (SIADAP) positiva. Manifestou ainda vontade de ver refletido neste acordo, o teletrabalho.

Sobre o Suplemento de Insalubridade e Penosidade, agora regulamentado, a Junta informou que os trabalhadores (cantoneiros contratados após 2014) já viram concretizada a atribuição deste suplemento, além dos operacionais como os que executam a limpeza do mercado, com retroactivos a 1 de Janeiro.

O executivo informou ainda que vão avançar as obras de recuperação do posto de limpeza do parque Silva Porto. Esperamos para breve a conclusão positiva dos processos em curso, especialmente a celebração do ACEP.

### MISERICÓRDIA

Está concluída positivamente a renegociação do Acordo Colectivo de Empregador Público (ACEP), com o Executivo desta Junta de Freguesia. As propostas do STML foram aceites, salientando os 3 dias de férias para todos os trabalhadores com avaliação positiva. Aguardamos para breve a sua assinatura formal.

A Junta já procedeu à atribuição do suplemento de insalubridade e penosidade aos cantoneiros de limpeza contratados após 2014, com retroactivos a 1 de Janeiro. Não está, no entanto, a ser aplicado o nível alto previsto, pelo que continuaremos a insistir nesta reivindicação.

### SANTO ANTÓNIO

A 3 de Maio teve lugar uma reunião com o Executivo, representado pelo seu presidente Vasco Morgado Júnior. Face às carências de pessoal no sector da Higiene Urbana, foi-nos informado que decorrem neste momento três concursos, com 5, 1 e 2 vagas, prevendo-se que o primeiro esteja concluído até ao fim do 1º semestre, o STML propôs que para os próximos se assuma a reserva de recrutamento, permitindo ao Executivo uma gestão mais ágil face ao pessoal necessário.

Sobre a intermitência registada na limpeza dos postos de limpeza, reconhecendo a situação, o Executivo justifica-a pela

cessação do contrato com a empresa prestadora deste serviço. Procura assim contratar pessoal através do IEF, com a perspectiva da sua integração futura nos mapas de pessoal.

Sobre as péssimas condições de Saúde e Segurança dos Postos de Limpeza, mais uma vez sublinhamos a sua urgente substituição. A preocupação é comum ao Executivo que remete as responsabilidades para a CML pela construção de um posto de limpeza no espaço posterior ao Mercado do Rato. Compreendendo a posição da Junta de Freguesia, não aceitamos o arrastar da situação e tudo faremos para que se encontre uma solução definitiva.

O Suplemento de Insalubridade e Penosidade, sempre foi pago nesta freguesia aos cantoneiros contratados desde 2014. Contudo, ainda não foi actualizado para o nível alto diário agora previsto de 4,99€ ou 15% do vencimento, se superior a esse valor. O Executivo alega dificuldades de tesouraria motivada pela quebra de receitas próprias, o atraso das transferências da CML e o aumento das despesas relacionadas com a pandemia, comprometendo-se, logo que possível, a proceder à actualização deste suplemento aos trabalhadores que reúnam as condições, com efeito a 1 de Janeiro deste ano.

### OUTRAS FREGUESIAS...

No momento em que escrevemos este artigo, estão já agendadas para o mês de Maio várias reuniões com os executivos de algumas Juntas de Freguesia.

Com o Executivo das Avenidas Novas, pretendemos esclarecimentos sobre os concursos de admissão; a resolução dos contratos de prestação de serviço e as condições do posto de limpeza da rua Filipe da Mata.

Com as Juntas de Arroios e de São Vicente, iremos dar início ao processo de renegociação dos respectivos ACEPs.

No Beato, esperamos concluir a renegociação do ACEP e finalmente celebrar um novo acordo com conteúdos que atribuam mais e melhores direitos aos seus trabalhadores.

Na freguesia de Santa Maria Maior, propositamos igualmente dar início ao processo de renegociação do ACEP, para além de obter os esclarecimentos necessários sobre a atribuição e actualização do suplemento de insalubridade e penosidade, além do pagamento dos suplementos em período de férias.

# STML reúne com DMRH

**A 27 de abril, por solicitação do STML, teve lugar uma reunião com a direção Municipal de Recursos Humanos (DMRH). Também presente a responsável hierárquica do Departamento de Gestão de Recursos Humanos (DGRH). Dos assuntos debatidos, destacam-se os seguintes.**

## **PLANO DE TESTAGENS À COVID-19**

Teve início no passado mês de Março a testagem dos trabalhadores da CML, tendo decorrido até ao momento duas fases deste processo. Num primeiro momento foram testados 2.548 trabalhadores de um universo possível de 3.310. Num segundo momento, 2.244 de um universo possível de 3.160. Iniciou-se 22 de abril a terceira fase. Os testes têm decorrido em dois locais, nomeadamente na Quinta Conde Arcos e no pavilhão desportivo situado nas instalações da Polícia Municipal.

Face às críticas rececionadas no STML sobre os horários indicados aos trabalhadores pela DSHS (medicina do trabalho) para a realização dos testes, foi reafirmado que os trabalhadores podem reagendar o referido teste em função das suas disponibilidades pessoais e familiares. No sector da higiene urbana em particular, durante o período diurno, os trabalhadores podem realizar o teste dentro do seu horário de trabalho, havendo disponibilidade e vontade para tal.

## **IDENTIFICAÇÃO DAS PROFISSÕES DE DESGASTE RÁPIDO**

O STML lembrou a existência de um grupo de trabalho conjunto (Sindicato-CML), cujo objectivo é elaborar uma proposta sobre esta temática, procurando identificar e regulamentar uma matéria de enorme sensibilidade para os trabalhadores da autarquia, principalmente dos sectores operacionais. Concluída a proposta, a mesma será apresentada à Assembleia da República, órgão com competência legislativa. Estando os trabalhos parados há quase dois anos, o Sindicato propôs a realização de uma reunião com máxima urgência, se possível a concretizar ainda durante o mês de Maio. A DMRH mostrou abertura nesse sentido.

## **SUPLEMENTO DE PENOSIDADE E INSALUBRIDADE**

Face à nova regulamentação deste suplemento, a CML/DMRH referiu estar a trabalhar na identificação do universo concreto dos trabalhadores a quem está atribuído este suplemento. Independentemente do prazo para a conclusão deste processo, serão sempre considerados os retroactivos à data da entrada em vigor da nova legislação, isto é, a 1 de Janeiro de 2021. O STML defendeu a actualização do suplemento para os 4,99€ ou 15% a todos os trabalhadores que desempenhem funções de risco alto.

## **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (SIADAP)**

Sobre o biénio de 2019/2020, referiu a DMRH que já receberam das várias orgânicas da CML, 51% dos processos de avaliação (dados referentes a 31 de Março). Entraram na fase de avaliar os 'relevantes', aos quais se seguirão os 'excelentes'. Não apresentaram, porém, o prazo para a homologação das notas, momento em que formalmente é encerrado o processo de avaliação.

Sobre a Comissão Paritária (CP), prevê a CML a promoção de eleições ainda no 1º semestre deste ano. Face aos pedidos de parecer que devem ser analisados pela CP – 21 no biénio 2017/2018 e, até agora, 7 do biénio 2019/2020 – consideramos urgente a sua constituição de forma a responder às expectativas dos trabalhadores no plano do seu legítimo direito de resposta. O processo eleitoral para a nova CP irá acontecer por via eletrónica (votação online pelo Portal RH), estando neste momento a DMRH a tratar do universo de trabalhadores que ainda não têm endereço eletrónico da CML (cerca de 1.800 dos sectores operacionais).

## **MOBILIDADES INTERCARREIRAS E INTERCATEGORIAS**

Informou a DMRH que os processos iniciados em 2018 e 2019 foram todos concluídos, tendo inclusive sido alargadas o número de vagas consideradas inicialmente, com especial atenção para o processo de mobilidade para assistente técnico. No que concerne aos processos iniciados em 2020, de um total de seis (6), um foi já concluído (Engenharia Química), estando os restantes cinco (5) na sua fase final. Para este ano, estão a ser avaliados



novos processos tendo em conta as necessidades do município e a obtenção de novas habilitações pelos trabalhadores, estando para breve a abertura de novos procedimentos.

#### **CONCURSOS PARA INGRESSO DE PESSOAL E DE PROMOÇÃO**

No passado dia 14 de abril, foi aberto novo concurso para a função de cantoneiro, tendo-se registado até ao momento cerca de 1.000 candidatos. Serão abertos novos procedimentos concursais para a função de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais (CMPVE), prevendo-se numa fase seguinte, iniciar os concursos de promoção para encarregados operacionais nas áreas oficiais, cemitérios, eletricitas, jardineiros, obras e higiene urbana (estão já a constituir os respectivos júris para os concursos de promoção). Sobre os concursos de promoção na área da informática e na área da fiscalização, referiu a DMRH estarem na sua fase final.

Dos concursos entretanto abertos, alguns inclusive já concluídos, destacaram o de assistente operacional (AO) para a área da educação, com 1.008 candidatos; o de cozeiro (aberto a 23.04.2021) para 16 vagas; o de jardineiro com 26 candidatos em prova, mas com a perspectiva de os integrar a todos; a previsão de um novo concurso de AO para a área da educação com o objectivo de regularizar todas as situações de precariedade existentes; o de calceteiro, tendo entrado apenas 3 trabalhadores dos 9 aprovados inicialmente (seis desistiram portanto); o de pedreiro, com a entrada de 3 trabalhadores de um universo de 8 aprovados (cinco desistiram); o de mecânico, com 14 candidatos até agora aprovados; de engenharia ambiente, de 8 aprovados, entraram apenas 6 (dois desistentes); de engenharia eletrotécnica, de 7 aprovados, todos já entraram; de engenharia mecânica, 5 já assinaram contrato com a CML; de direito, com 46 candidatos em prova.

Torna-se óbvio para o STML que a pouca atratividade salarial da administração pública, condiciona em grande medida a contratação de trabalhadores para as mais variadas áreas de intervenção, principalmente as mais especializadas. O número recorrente de desistentes, assim o comprova. Ao Governo, de-

vem ser exigidas respostas que, de uma vez por todas, valorize os salários, permitindo nesse sentido contratar mais e assim melhorar a qualidade dos serviços públicos.

#### **PAGAMENTO ÀS ORDENS**

O STML voltou a relembrar a importância em regularizar este problema, considerando existirem muitos trabalhadores que estão a ser prejudicados. A DMRH referiu ter atuado junto de várias direções municipais no sentido de identificar os trabalhadores inscritos nas respectivas Ordens. Contudo, nem todas as orgânicas forneceram a devida informação. O Sindicato referiu que em relação aos trabalhadores já identificados não há motivo algum para o que problema não seja desde já solucionado, assumindo a autarquia o pagamento que se exige.

#### **COVID-19 – ISOLAMENTO PROFILÁTICO E BAIXA**

Esclareceu-se, uma vez mais, que é a CML que assegura todos os pagamentos aos trabalhadores que tenham que ficar em isolamento profilático ou entrem em regime de baixa-covid.

#### **TELETRABALHO – ADENDA**

Considerando que desde Novembro passado se aguarda a conclusão deste processo, a DMRH referiu que este assunto será debatido exclusivamente com o Vice-presidente da CML, em reunião a agendar para os próximos dias.

**O STML continuará a acompanhar estes e outros processos, sempre considerando as justas e legítimas expectativas dos trabalhadores da autarquia, defendendo os seus direitos e interesses.**



# A Cultura em Lisboa: o legado PS/BE

**A poucos meses das eleições autárquicas, importa fazer uma reflexão sobre os impactos da gestão PS/BE em vários sectores de actividade da cidade. Um deles é a Cultura, dos mais fortemente abalados pela pandemia, mas com problemas que se arrastaram, e até se agravaram ao longo dos últimos quatro anos.**

Que estratégia foi, na verdade, definida para a área da Cultura na cidade de Lisboa ao longo deste mandato? Do ponto de vista do cidadão comum, a actual verificação primou quase sempre por navegar à vista, descartando uma estratégia consequente para a consolidação da democratização cultural em Lisboa. Interessou, isso sim, envergar com alarido alguma obra feita enquanto, por outro lado, se ia encobrindo a inconsistência da sua política enquanto se favoreceram outros interesses que não os da cidade e da população.

É verdade que, ao longo deste mandato e até à pandemia, embalada pelo turismo, a oferta cultural na cidade atingiu números raramente vistos, com uma frenética ocupação de salas e recintos culturais. Contudo, se analisarmos a distribuição territorial desta imensa oferta, nota-se que permanecem na cidade áreas geográficas completamente esquecidas no plano cultural, com a intervenção da CML a significar nalguns casos um retrocesso comparativamente a um passado recente.

Um dos exemplos mais flagrantes, e que aqui por diversas vezes demos eco, foi o caso do Teatro Municipal Maria Matos. Durante uma década, a Câmara Municipal de Lisboa trabalhou numa linha de programação muito específica, consolidou (e in-

vestiu) mesmo uma marca com impacto em redes europeias e internacionais e definiu este equipamento, situado na zona da Avenida de Roma/Areeiro, como uma âncora para desenvolver ligações com freguesias limítrofes, nomeadamente Marvila e os seus bairros mais carenciados. Subitamente, numa atitude prepotente e inexplicável, a CML tomou a decisão de concessionar aquele espaço e dar continuidade à linha programática do Maria Matos no Teatro do Bairro Alto, junto ao Largo do Rato. Sublinhe-se, como nota, que esse espaço não é municipal, encontrando-se arrendado, e está num território inteiramente oposto ao do Maria Matos.

Esta decisão de concessão, semelhante à solução dada ao recém-recuperado Capitólio, no Parque Mayer, não só lesou um público que se fidelizou com as propostas culturais ao longo do tempo, como deixou cair os projectos de conexão entre áreas da cidade com um tecido social bastante heterogéneo. Ou seja, sobrepuseram-se outros interesses que não os das populações e da própria cidade.

É verdade que o executivo pode contrapor com a decisão de ter aberto um novo teatro municipal na zona de Belém (o Luís de Camões, na Calçada da Ajuda), ou alegar que a recente Biblioteca de Marvila faz um assinalável esforço por dinamizar uma zona da cidade altamente carenciada de oferta cultural. Mas ao abdicar de um projecto municipal estruturado, como era o Maria Matos, e entregá-lo à exploração de privados, a CML abdicou da intervenção sociocultural que vinha sendo desenvolvido por aquele teatro não só nas suas imediações como nas freguesias vizinhas.



Este exemplo, alvo de um debate público que deveria ter sido ainda bem mais intenso, encontra paralelo na política errática a que o sector da Cultura foi votado pelo executivo em funções. No caso das Bibliotecas Municipais, não se verificou apenas um notável desinvestimento em meios humanos, como a CML optou por diluir uma rede consistente que funcionava com resultados muito apreciáveis, entregando alguns destes equipamentos à gestão de juntas de freguesia e mantendo para si outros (chegou a ouvir-se entredentes que ficaram “as bibliotecas nobres” da rede). Ora, isto parece ser a visão demonstrativa de uma política global que entende a cidade como um espaço geográfico e sociológico fragmentado entre áreas de primeira e áreas de segunda. E, quando a tal “cidade de segunda” foi útil à “estratégia”, percebeu-se que importava mais a “cosmética” do que o interesse público. O encerramento da Biblioteca-Museu República e Resistência é paradigmático, desconhecendo-se ainda qual o futuro do seu espólio.

Poderíamos continuar elencando o caso dos Arquivos Municipais, onde os problemas persistem há anos. Não só continuamos a debater-nos com os riscos de preservação de um património que representa parte relevante da memória histórica da cidade, como o executivo continua sem dar resposta à necessidade de um edifício único que acabe com a dispersão, e todos os aspetos nefastos que esta acarreta. A necessidade imperiosa de um Arquivo Municipal construído de raiz e com todas as condições técnicas e logísticas não é somente uma exigência dos trabalhadores em nome dos seus direitos e condições de trabalho. É o único caminho para dignificar um acervo patrimonial essencial à população de Lisboa, em nome da sua memória histórica. Mas, infelizmente, essa nunca foi uma prioridade deste executivo. Supostamente, decorrem, há dois anos pelos menos, “negociações” com o Estado central propositando uma solução para o Arquivo Municipal, em detalhes desconhecidos de todos face ao secretismo que alguns preferem sobrepor a tudo o resto.

# EXTRAORDINÁRIO 25 DE ABRIL!



As comemorações populares do 47º aniversário do 25 de Abril, que tiveram lugar na Avenida com o nome de uma das maiores conquistas da Revolução, a Liberdade, teve uma enchente de juventude e força!

Se a Liberdade é uma das maiores conquistas da Revolução de 1974, não devemos, porém, esquecer a Democracia, as Funções Sociais do Estado e os direitos políticos, sociais, culturais e económicos alcançados. Dificilmente podemos ser de facto livres, se todas estas dimensões não estiverem reunidas no Estado de Direito Democrático.

Passado um ano em que se cantou a *Grândola* à janela, um mar de gente regressou e desceu a Avenida da Liberdade até aos Restauradores. Um desfile carregado de vitalidade, energia e consciência! Sobressai a presença esmagadora de jovens que não deixaram de reivindicar, justa e legitimamente, as conquistas das gerações dos seus pais e avós. Defender Abril é uma responsabilidade de todas as gerações que se identificam com o projeto de um país desenvolvido, progressista e solidário. E Abril saiu à rua gritando bem alto: **“25 de Abril Sempre! Fascismo nunca mais!”**

Mas não só em Lisboa se comemorou a *Revolução dos Cravos*. Um pouco por todo o país, foram centenas e centenas de iniciativas que deixaram bem vincado a importância em defender tudo o que significa esta data de valor ímpar na História recente do nosso país. A luta pela Liberdade e a Democracia, com tudo o que lhe está implícito, ganha maior relevo quando se assomam movimentos e projetos de índole populista e antidemocráticos que procuram reintroduzir valores e ideias de um passado de má memória. É portanto indispensável, saber de que lado estamos da barricada. E foram muitos muitos mil a gritar Abril!



# Conferência da Inter-Reformados

**Realizou-se no dia 16 de Abril, na Casa do Alentejo em Lisboa, a 9ª Conferência Nacional da Inter-Reformados/CGTP-IN, em que o STML esteve representado. Foi eleita nova direcção para o mandato 2021/2025.**

No decorrer dos trabalhos foram aprovados documentos estruturantes da acção da IR, tais como: Relatório actividades (2017/2021); acção Reivindicativa e Reivindicações Imediatas; Organização Sindical dos Reformados. A intervenção de encerramento foi proferida pela secretária-geral da CGTP-IN, Isabel Camarinha.

Destacamos a moção aprovada por unanimidade que, em seguida, transcrevemos.

## **Trabalhadores têm direito a envelhecer com direitos**

A exploração capitalista dos trabalhadores desde logo fez com que estes se congregassem de modo a lutar pelos seus direitos, conquistando, defendendo, exigindo. Na verdade, os trabalhadores depressa concluíram que cada um sozinho é fraco face ao poder e, por isso, uniram-se nas suas organizações de classe: os sindicatos.

E é na associação destes em uniões, federações e confederações que a força da razão e da luta se vai multiplicando. Daí a enorme força da CGTP-IN, que comemora o seu 50º aniversário e que sempre assumiu um papel destacado em todas as conquistas alcançadas pelos trabalhadores e, porque a natureza do capitalismo não se alterou, na defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores, da elevação das condições de trabalho e das situações materiais de vida.

Uma vida de trabalho em que os trabalhadores vão envelhecendo e, com o passar dos anos, diferentes necessidades sociais

se concretizam e por isso a necessidade da luta e a conquista de direitos. Ora, a natureza e a consciência de classe dos trabalhadores não acaba quando termina a relação laboral pela entrada na reforma; aliás o direito à reforma é um dos muitos direitos conquistados pelos trabalhadores.

Na CGTP-IN e nela na Inter-Reformados, defendemos que os trabalhadores têm direito a envelhecer com direitos.

Assim, no respeito pela Constituição da República Portuguesa, a 9ª. Conferência Nacional da INTER-REFORMADOS/CGTP-IN:

1. Expressa a sua solidariedade com todos os trabalhadores dos vários sectores de actividade laboral, na luta pelo direito a envelhecer com direitos.
2. Defende o reforço do Serviço Nacional de Saúde, gratuito, universal, de qualidade e de proximidade e integrando uma rede de cuidados continuados e paliativos, em hospital ou em apoio domiciliário.
3. Reclama a implantação de uma rede pública de lares e residências para idosos, sempre devidamente fiscalizada.
4. Propõe a criação de novas respostas de apoio domiciliário (higiene, limpeza de casa, refeições, compras, pequenos passeios) para os idosos que tenham condições e queiram continuar nas suas residências.
5. Reivindica a valorização dos saberes e competências, o direito à educação ao longo da vida bem como o direito à cultura e aos tempos livres, através do apoio concreto aos anseios e às iniciativas locais, designadamente no âmbito autárquico.
6. Reafirma o seu compromisso de sempre de esclarecimento e mobilização dos reformados organizados nos sindicatos da CGTP-IN, para que se mantenham atentos e informados, activos e interventivos, para que se batam por um mundo mais justo e solidário, com direitos ao longo de toda a vida.



# Dia Internacional do Trabalhador num grandioso 1º de Maio!

**Os trabalhadores mais uma vez saíram à rua, e corporizaram este dia de luta, que une os trabalhadores por todo o mundo! Por todo o país, com as cautelas que o momento pandémico que continuamos a viver determina e aconselha, milhares de trabalhadores deram com a sua voz, a visibilidade à sua luta sem tréguas por um futuro melhor, para si e suas famílias.**

Mostraram com a sua determinação, que ela é mais forte que a maior das pandemias, que os seus direitos não podem ser hipotecados pelos aproveitamentos abusivos das entidades patronais, sejam elas públicas ou privadas.

O aumento do desemprego e da precaridade, o congelamento de salários, as faltas de condições de trabalho, a desvalorização da contratação colectiva, a desregulamentação dos horários de trabalho e do apoio à família, as leis OFF que em muitos casos apenas servem o patronato e os desresponsabiliza da sua gestão ruïnosa, a valorização do sector privado em detrimento do sector público, são apenas algumas de tantas reivindicações, gritadas bem alto por todos aqueles que não se vergam aos caprichos do poder exploratório, incongruente e desrespeitador, de quem, com pés de lã e mistificações, nos governa nas empresas e na administração pública.

Quarenta e sete anos após a Revolução do 25 de Abril, muitos dos anseios das classes trabalhadoras continuam por resolver. Os jovens presentes, em elevado número nas manifestações, com destaque para aquelas que nos conduziram até à Alameda, com a sua irreverência e alegria, pintaram com esperança o direito a um futuro mais digno em que o trabalho tenha o sabor de um sustento merecido.

Também nós, trabalhadores da CML, Juntas de Freguesia e Empresas Municipais, através do nosso Sindicato STML, disse-

mos presente, como sempre o fizemos, porque acreditamos que a vida dos nossos concidadãos pode ser melhorada, se o Serviço Público que lhes prestamos tiver trabalhadores mais motivados, respeitados e dignificados.

Durante um ano em que a covid-19 nos tem fustigado, muitos foram e são os desafios porque passámos e passaremos. Aos flagelos sanitários, juntaram-se os agravamentos do flagelo social e laboral que, em boa verdade, já eram emergentes antes da chegada da pandemia.

Os novos desafios, como o teletrabalho, e a retoma da actividade laboral em muitos sectores da economia, exigem cuidados e atenções especiais assim como a exigência de mais fiscalização pela ACT, como salvaguarda dos direitos do trabalho com condições, que entidades sem escrúpulos, teimosamente, persistem enaltecem.

Estes e outros alertas foram, em síntese, muitas das ideias proclamadas na resolução do 1º de Maio que a CGTP-IN e os sindicatos que a compõem quiseram evidenciar.

“A Luta Continua” numa mensagem que só ganha consequência se houver lugar à mobilização dos trabalhadores e a sua abnegação, vencendo egoísmos estéreis e egocentrismos, na certeza que todos temos o direito e o dever de intervir, defender e pelo qual LUTAR. Viva o 1º de MAIO.



## Milhares de trabalhadores encheram as ruas do Porto!

**Realizou-se a 8 de Maio uma grande manifestação nacional da CGTP-IN na cidade do Porto. Iniciativa que coincidiu propositadamente com a Cimeira Social da União Europeia, que decorreu nesta cidade. Uma cimeira que foi apresentada como o ponto alto da Presidência Portuguesa, contando com a presença da maioria dos chefes de Estado e de Governo da EU. Afirmou-se sobre este encontro, o objectivo em definir a agenda social da Europa para a próxima década.**

A discussão realizada pelos dirigentes políticos da UE, está propositadamente desfocada da realidade, apontando para metas de desenvolvimento social e económico, sem enfrentar os problemas dos trabalhadores e da população da Europa.

A destruição do aparelho produtivo, a entrega de empresas e sectores estratégicos aos grandes grupos económicos, o desinvestimento nos serviços públicos, o ataque aos direitos, que resultaram no acentuar das desigualdades e no agravamento da situação económica, social e laboral, são fruto de opções de sucessivos governos e agravados por décadas de políticas de direita e de submissão às imposições da UE e merecem o nosso mais veemente protesto e luta.

Nesta manifestação, levamos à rua a denúncia da situação dos trabalhadores e exigência de resposta, dando expressão a um caminho alternativo de defesa da soberania e dos interesses na-

cionais que é, também, expressão de solidariedade com os trabalhadores e os povos de outros países.

A manifestação reuniu milhares de trabalhadores, dirigentes e activistas sindicais. De Lisboa seguiram em comboio mais de seiscentos participantes, entre os quais, dirigentes, delegados e activistas do STML que contribuíram para uma grande acção de luta e protesto da CGTP-IN.

A organização da manifestação esteve a cargo da União de Sindicatos do Porto, devendo aqui salientar-se a responsabilidade e o respeito pelas normas de segurança, nomeadamente a utilização de máscara e o distanciamento necessário entre os participantes, como aliás tem sido prática em todas as acções realizadas no último ano.

Com o lema “Por uma Europa dos trabalhadores e dos Povos afirmar a soberania. Lutar pelos direitos. Mais emprego, produção nacional, salários, serviços públicos”, os manifestantes percorreram as ruas da cidade do Porto, entre a Praça do Marquês e a Avenida dos Aliados, onde teve lugar a intervenção da Secretária Geral da CGTP-IN, que salientou a importância desta jornada e da luta futura que é necessário desenvolver na defesa dos direitos e rendimentos dos trabalhadores, num quadro europeu cada vez mais dominado pelas multinacionais e pelo grande capital, que lançam na pobreza milhões de trabalhadores, desregulam as relações laborais aumentando sempre os seus lucros.

# Frente Comum convoca uma luta nacional dos trabalhadores da Administração Pública para 20 de Maio

QUINTA-FEIRA  
**20 MAIO**  
DIA  
DE **NACIONAL**  
**LUTA** DOS TRABALHADORES DA  
ADMINISTRAÇÃO  
PÚBLICA

- aumento geral dos Salários
- defesa dos Serviços Públicos
- aplicação do Suplemento (SPI)
- dignificação das Carreiras
- revogação do SIADAP
- correcção da TRU

# GREVE

das 00h00 às 24h00

CÂMARA, JUNTAS DE FREGUESIA, EMPRESAS MUNICIPAIS



**Face ao silêncio do Governo em relação às reivindicações dos trabalhadores da administração pública (AP), a Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública (FCSAP) decidiu para 20 de Maio, um dia Nacional de Luta com greves e concentração junto ao Conselho de Ministros.**

O STML colocou um pré-aviso de greve das 00h00 às 24h00, apelando à participação de todos os trabalhadores do Município de Lisboa nesta jornada de luta. O Governo não só insiste em não resolver os problemas dos trabalhadores da Administração Pública, como avança com propostas e implementa medidas que os agravam!

É urgente o aumento dos salários – 90€ de aumento para todos; a reposição e dignificação das carreiras profissionais; a revogação do SIADAP; a revalorização da Tabela Remuneratória Única; a identificação das profissões de desgaste rápido; e serviços públicos universais de qualidade. Exigimos a negociação de propostas que valorizem os trabalhadores da AP!

## **Negociação com o Governo sobre a avaliação de desempenho**

Realizou-se no dia 9 de abril a primeira reunião com o governo sobre o SIADAP. Relembramos que a FCSAP exigiu ao governo a discussão de várias matérias inscritas na PRC para 2021, entre elas a revogação do SIADAP. A reunião teve início com o Secretário de Estado da Administração Pública (SEAP) a informar que seria distribuído um documento com os pontos a discutir na reunião, indicando a discordância com a proposta da FCSAP de revogação, sugerindo antes a sua alteração. A FCSAP afirmou ainda que a sua proposta não se limita à revogação pura e simples do SIADAP, mas à sua substituição por um sistema justo, equitativo, formativo e sem quotas.

Regista-se positivamente a intenção do governo em debater as demais matérias do Caderno Reivindicativo. Contudo, é necessária e urgente a calendarização desta discussão.

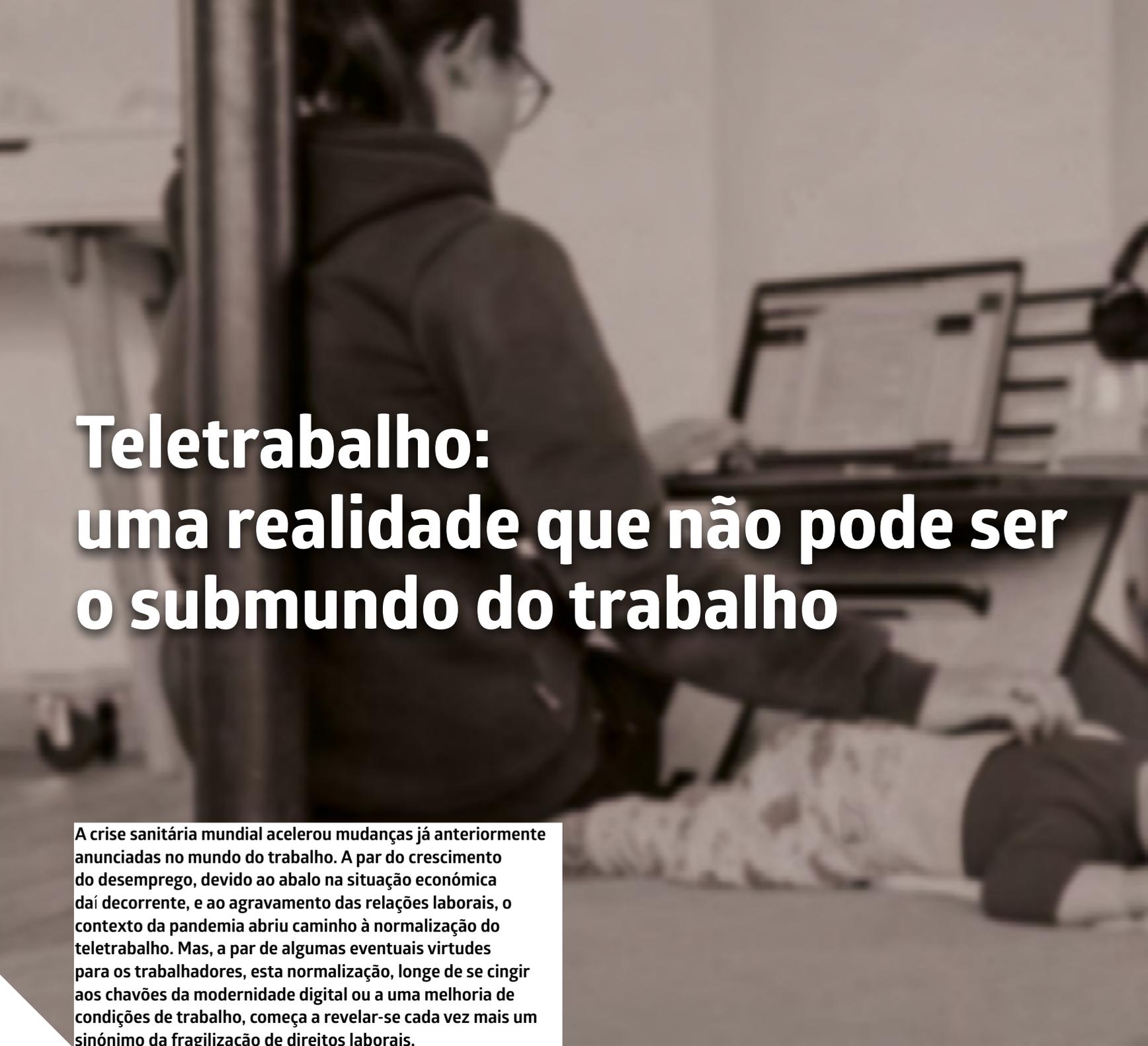
Relativamente à proposta apresentada, a FCSAP exige que seja concreta e não uma mera declaração de princípios. O mesmo se dirá quanto à calendarização e, portanto, a questão colocada no início da reunião mantém-se. Ficou acordado a FCSAP emitir, em tempo oportuno, parecer face ao documento apresentado pelo Governo.

Porém, a primeira crítica a fazer a este documento, é a de que deveríamos ter conhecimento do mesmo antecipadamente. Quanto ao seu conteúdo, não apresenta qualquer proposta concreta sobre a matéria, mas apenas um enunciado de princípios gerais orientadores de uma reforma ao actual sistema, mantendo, no essencial, as normas mais gravosas do SIADAP, designadamente o sistema de quotas.

Nesses princípios genéricos dá-se destaque à simplificação do procedimento de definição do parâmetro de avaliação “resultados”, simplificação do processo de monitorização do desempenho, simplificação da sequência de etapas da avaliação de desempenho e de revisão dos objectivos e maior envolvimento dos trabalhadores na prossecução dos objectivos da unidade orgânica.

A Frente Comum concorda com a simplificação do processo, considerando que o envolvimento dos trabalhadores deve ser garantido em todo o processo avaliativo. Questão concreta apresentada pelo Governo, é o regresso à anualização dos ciclos de avaliação de desempenho, em que não temos nada a opor.

O governo agendou para 10 de Maio a segunda reunião, não apresentando nada aos Sindicatos (?). A FCSAP decidiu proceder à entrega do abaixo-assinado onde se exige a revogação do SIADAP. Recolheram-se até agora mais de 66.112 assinaturas provenientes de todos os sectores da Administração Pública.



# Teletrabalho: uma realidade que não pode ser o submundo do trabalho

**A crise sanitária mundial acelerou mudanças já anteriormente anunciadas no mundo do trabalho. A par do crescimento do desemprego, devido ao abalo na situação económica daí decorrente, e ao agravamento das relações laborais, o contexto da pandemia abriu caminho à normalização do teletrabalho. Mas, a par de algumas eventuais virtudes para os trabalhadores, esta normalização, longe de se cingir aos chavões da modernidade digital ou a uma melhoria de condições de trabalho, começa a revelar-se cada vez mais um sinónimo da fragilização de direitos laborais.**

São cada vez mais reconhecidas as transformações profundas no mundo do trabalho decorrentes da pandemia, algumas das quais se adivinham permanentes. Se as situações de *lay-off* e o desemprego colocaram inúmeras famílias em situações complicadas, revelando desde logo a precariedade das condições de trabalho prévias à crise, ao longo do último ano agravaram-se as desigualdades há muito instaladas que explicam que a população com menores recursos, menos garantias de acesso à saúde e acesso limitado à tecnologia, se torne mais exposta aos riscos de desemprego, a condições de trabalho precárias ou até perigosas, à doença e outras consequências da conjuntura sanitária, social e política.

Um dos maiores efeitos desta crise passou pela normalização do teletrabalho, modelo que acabou por diluir um pouco mais as fronteiras já ténues entre as vidas profissional e pessoal (mais a mais na realidade portuguesa onde, segundo dados oficiais, os trabalhadores a tempo inteiro trabalham mais horas do que a média europeia). Se por um lado o teletrabalho não pode ser visto como o motor de todos os males do mundo laboral no contexto decorrente da pandemia, importa também não o encarar como a solução para todas as actividades laborais que possam ser realizadas sem a presença *in loco* do trabalhador.

Desde logo, importa sublinhar que o teletrabalho implica uma “natural” diminuição das redes de apoio, a desestruturação da rotina e a perda de oportunidades de socialização e de desenvolvimento profissional e pessoal, podendo colocar os trabalhadores numa situação de isolamento que, por si só, surte impactos na gestão do tempo e na produtividade, mas também na motivação e na sua saúde psicológica. Não são raros, aliás, os testemunhos de trabalhadores forçados a distender horários de trabalho, a misturá-los com o tempo para a família, com cuidado aos filhos, com as tarefas domésticas ou, simplesmente, com o lazer e o descanso. E ainda há a questão do espaço físico onde se “teletrabalha”.

Aquilo que se assistiu, no decorrer destes últimos largos meses, foi que os empregadores, públicos e privados, encontraram muitas vezes no vazio legal um campo infinito para aumentar a exploração sobre os trabalhadores. Por isso mesmo, os trabalhadores em situação de teletrabalho precisam urgentemente de ver defendidos e regulamentados os seus direitos laborais e sindicais, os seus rendimentos e que seja assegurado o seu direito à privacidade.

# TELETRABALHO

## Que futuro e que regulamentação?

**Se algo a actual pandemia nos trouxe, no que respeita à prestação do trabalho, foi a institucionalização do que comumente apelidamos de teletrabalho. Na realidade, o Código do Trabalho já contempla de forma genérica, mas sem muito detalhe, a regulamentação e obrigações a observar, quer pelas entidades patronais, quer pelos seus trabalhadores.**

Muitos são os que estiveram e estão a desempenhar funções fora do seu local de trabalho, desenvolvendo a sua actividade laboral “à distância” que, em boa verdade, está na maioria dos casos, mascarado de “teletrabalho”!

Tem-se por isso visto todo o tipo de abusos que a coberto do estado pandémico, as entidades patronais, públicas e privadas, têm feito repercutir sobre os seus trabalhadores, que vão desde os custos para o exercício das suas funções, ao não facultarem os meios técnicos necessários à prossecução das suas actividades, passando pelo desrespeito dos horários de trabalho e privacidade, à violação de outros direitos, o que é inconcebível.

Este debate, a maioria das vezes pouco objectivo e mistificado, põe no entanto a descoberto outras realidades e os interesses subjacentes de quem os defende, nomeadamente as entidades empregadoras ao desonerarem-se das suas responsabilidades monetárias e sociais em troca de aparentes privilégios dos trabalhadores.

Foi neste quadro que assistimos ao debate na Assembleia da Republica no passado dia 5 de Maio de várias propostas de Lei, provenientes de várias forças políticas, que se podem resumir em duas grandes ideias-base, concretamente:

1. A que tudo ou quase tudo, sobretudo os valores compensatórios, devem ser discutidos na concertação social e por via de contratação colectiva e/ou por acordo ente trabalhadores e entidades empregadoras, sem se estabelecer qualquer patamar mínimo para esse valor; que, como trabalhadores, bem sabemos significa a subjugação do mais fraco (assalariado) ao mais forte (empregador).
2. Que estabelece regras bem precisas de responsabilização das Entidades empregadoras e estabelece, logo à partida, um valor mínimo compensatório, para quem se encontre em teletrabalho, sem prejuízo do que através da contratação colectiva, seja mais favorável ao trabalhador; o que significa um nível mínimo de compensação com que o trabalhador, caso opte por este tipo de prestação do trabalho, saiba poder contar.

Tendo em conta a complexidade desta matéria, as diversas propostas baixaram à discussão na especialidade na AR. O que daí vai resultar, ainda não o sabemos. O que sabemos, isso sim, e por aquilo que já ouvimos e da experiência acumulada, é que há quem veja no teletrabalho mais uma maneira facilitadora de agravar a exploração aumentando o seu lucro, em detrimento dos direitos e da dignidade de quem trabalha.

Devemos portanto estar alerta e informados. É a nossa vida, pessoal e familiar, que também está em jogo.

Logo, e em traços gerais, é de direito compensar o trabalhador pelos gastos acrescidos do teletrabalho, nomeadamente com comunicações, electricidade, água, etc., como essencial é a entidade patronal assumir e fornecer todos os instrumentos de trabalho, não só os meios tecnológicos, como os de economato ou o mobiliário necessário para a actividade.

Ao mesmo tempo, por uma questão de paridade e equilíbrio entre o trabalhador e o empregador, parece ser essencial que o teletrabalho não signifique o fim do posto de trabalho na empresa e que, desde que haja vontade do trabalhador, seja mantida a possibilidade de, a qualquer momento, ser possível regressar ao posto de trabalho. Essencial será sempre permanecer em aberto a possibilidade do trabalhador recusar o teletrabalho quando se verificarem não estar reunidas condições de prestação da sua actividade com aceitável dignidade, privacidade e respeito pelas condições de segurança e saúde no trabalho.

Imperativo em qualquer regulamentação, será também o estabelecimento do horário de trabalho em regime de teletrabalho, de modo a evitar os abusos que vão sendo tornados públicos e que levam trabalhadores a situações de grande debilidade da sua saúde física e mental.

Como se percebe, o teletrabalho tem sido um submundo de possibilidades de exploração e de abuso para o patronato. Urge, regulamentar convenientemente, alicerçando barreiras bem claras e definidas para que os direitos dos trabalhadores em teletrabalho não sejam tábua rasa e o princípio do recrutamento de novas formas de exploração.

# Quotidiano

Mário Castrim

Um livro é quando  
à nossa volta  
tudo acaba

Nada aconselhável  
quando se espera  
o sinal de partida  
do comboio.

Ou quando  
aguardamos  
que nos chamem  
para a radiografia.

Cheguei tarde  
a um encontro de amor  
por causa de um livro.  
O amor já se foi.  
O livro, esse,  
está comigo.

Pelo sim, pelo não,  
em todo o caso  
aconselha-se alguma  
moderação.

Há livros  
Que nos tiram o sono  
e não convém  
dizermos ao patrão  
por que chegamos atrasados.

Mário Castrim (1920-2002).



Foi professor, jornalista, escritor, dramaturgo, crítico literário e televisivo, para muitos considerado o primeiro crítico de televisão em Portugal. Ainda na casa dos vinte, iniciou-se no jornalismo e, ao mesmo tempo, foi professor no ensino técnico profissional. A partir de 1957 coordenou o suplemento DL Juvenil, do Diário de Lisboa, projecto que considerou ser a sua "obra". Nessa altura conheceu a escritora Alice Vieira, com quem viria a casar. O suplemento foi encerrado em 1973 pelo regime ditatorial. Em 1965 começou a exercer a actividade pela qual se tornou conhecido em todo o país, a de crítico de televisão. Só interrompeu essa actividade aos 82 anos, devido a uma pneumonia. Nesta altura escrevia uma coluna no semanário *Tal & Qual*, interrompida em Julho de 2002 por motivos de saúde.

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