



o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 206 / JULHO-AGOSTO 2021 / WWW.STML.PT

PREÇO: 0,01€



DESTAQUES DESTE NÚMERO

- 3 **Reforçar o STML na Limpeza Urbana**
- 4 **Sob esta Vereação da Cultura, predomina a cultura do esquecimento?**
- 5 **Bibliotecas de Lisboa – rede ou manta de retalhos?**
- 15 **Desconstruir falácias!**
- 17 **Iniciou-se a construção da Proposta Reivindicativa Comum (PRC) para 2022**
- 19 **A quem serve esta Lisboa?**



o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 206 – JULHO-AGOSTO 2021

WWW.STML.PT

Director Vítor Reis

Corpo Redactorial Luís Dias, Adalberto Barreto, Carlos Silva, Henrique Bastos, José Oliveira, Paula Correia, Sandro Roque, Rita Correia e Tiago Lopes

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

As férias deveriam ser sinónimo de descanso, recuperação de energias e algum alívio da pressão do trabalho ou dos constrangimentos associados a um contexto pandémico. Todavia...

É verdade que a vacinação mitiga em alguma medida o verificado em 2020. Contudo, as novas mutações da covid-19 têm servido de argumento para travar os ritmos de desconfinamento. Mais grave, têm sustentado a estratégia de *não resposta*, face aos problemas de quem trabalha, ou simplesmente agravando ainda mais as suas condições de vida.

Nesta constatação, não ficamos admirados que o Governo aliamente um ziguezague na negociação com os sindicatos da *Frente Comum*, entre eles o STML, sobre a tão anunciada revisão do SIADAP. À mesa nada apresenta, correndo para os *media* com medidas paliativas que não alteram, no essencial, um sistema que prejudica os trabalhadores, condenando-os à estagnação em termos profissionais e remuneratórios.

No campo da luta mais geral, valorizam-se as lutas promovidas pela CGTP-IN no período de 20 de Junho a 15 de Julho, culminando neste último dia com uma manifestação do Largo de Camões até à Assembleia da República. Pelo aumento geral dos salários, pela reposição de direitos e pela melhoria das condições de trabalho e de vida.

Na realidade do município de Lisboa, o Executivo PS/BE continua a não responder a questões essenciais. Referimo-nos à definição e regulamentação do teletrabalho (a tal *adenda* que deveria estar concluída em Dezembro de 2020), ou ainda à actualização do suplemento de insularidade e penosidade para os cerca de 1.800 operacionais (segundo contas da DMRH). Também por resolver, a eleição da Comissão Paritária. Desde Maio que o STML aguardava uma reunião com o Vice da CML para debater este e outros assuntos. Esta acabou por acontecer no passado dia 12 de Julho.

Não podemos deixar de sublinhar e valorizar a luta no dia 2 de Julho dos trabalhadores não docentes das escolas de Lisboa com vínculo precário exigindo, natural e justamente, a sua integração no mapa de pessoal da CML.

Nas Juntas de Freguesia avançam os processos de negociação e celebração de um novo Acordo Colectivo de Empregador Público (ACEP), com a atribuição de mais 3 dias de férias aos respectivos trabalhadores. Casos últimos da Misericórdia, Santa Maria Maior e Beato, totalizando 9 freguesias em Lisboa já com um novo ACEP. Num estágio mais avançado de negociação, Benfica e São Vicente. Esperamos alcançar os mesmos objectivos em todas as freguesias da cidade.

Nas empresas municipais, salienta-se a reunião com o novo Conselho de Administração (CA) do MARL. Com os trabalhadores avançamos agora para a finalização de uma proposta de Acordo de Empresa. Na GEBALIS espera-se reunir com o CA ainda em Julho, de forma a conhecermos a contraproposta de aumento salarial para 2021. Na EGEAC, parece que o silêncio da parte dos seus responsáveis se instalou perante as expectativas dos trabalhadores. Na SRU, continuamos 'congelados' face a uma administração que permanece aparentemente na sombra, alheia a tudo e a todos. Perante estas dificuldades, o Sindicato não deixará de cumprir com o seu papel, sabendo que a força em alterar realidades menos favoráveis muito depende do envolvimento dos trabalhadores na resolução dos nossos, dos seus problemas.

Por último, a nova Direcção do STML deseja a todos os que irão entrar de férias, um bom e merecido descanso. Cá estaremos quando regressarem, alavancando todos juntos a força necessária que nos permita garantir um futuro e uma vida dignos.



Reforçar a organização do STML e melhorar a intervenção sindical na Limpeza Urbana da CML

No início do mês de julho, o STML reuniu os seus Dirigentes e Delegados Sindicais da limpeza urbana da CML propondo avaliar e atualizar os principais problemas deste importante setor de atividade. Em simultâneo, identificou-se os locais de trabalho onde é urgente reforçar e consolidar a organização do Sindicato, nomeadamente na eleição de delegados sindicais.

Neste sentido, durante este mês proceder-se-á à eleição de delegados sindicais nos Postos de Limpeza da Filipe da Mata (período diurno); na Boavista (período diurno e nocturno) e nos Olivais (período diurno). Também se auscultarão os trabalhadores do Posto de Limpeza de Telheiras e do Restelo (ambos do período diurno) e dos Olivais (período nocturno), visando o mesmo objectivo. Em agosto, avançaremos para o Posto de Limpeza do Valssassina e o Centro Operacional de Remoção (COR/Olivais), debatendo e alicerçando com os respectivos trabalhadores a importância e a eleição dos seus representantes locais do Sindicato, se possível a concretizar durante o mês de Setembro-Outubro. Assim que estejam reunidas as condições, far-se-á o mesmo no NOR (garagens Olivais 3).

Um outro objectivo que o STML considerou como prioritário é a actualização do *Caderno Reivindicativo*, completamente desfazido da actual realidade. Ao longo das visitas e plenários que se esperam realizar nos próximos meses, serão registadas todas as questões que urge solucionar, da exclusiva responsabilidade da CML através da respectiva Direcção Municipal. Depois de sufragado pelos trabalhadores, o referido *Caderno Reivindicativo* será entregue ao Presidente da autarquia.

Muitos dos problemas conhecidos e já sinalizados prendem-se com condições de trabalho; qualidade de fardamentos e equipamentos de proteção individual; redefinição, criação e acompanhamento de circuitos de remoção; trabalho aos domingos e feriados associado a um conceito de serviços essenciais que a CML/DMHU se recusou até agora a negociar e definir (mapa de feriados); descanso compensatório para os trabalhadores-cantoneiros do período diurno; actualização do suplemento de insalubridade e penosidade para os 4,99€/dia (ou 15%); limpeza e higienização de instalações; reforço de pessoal através da contratação nas várias categorias; horários de trabalho e conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, entre outras matérias.

Em termos imediatos, sinaliza-se a ausência de condições de trabalho no vazadouro da Expo, local onde os trabalhadores das carrinhas de apoio do Posto de Limpeza dos Olivais se deslocam diariamente. A carência gritante de condições de trabalho justificou a produção de um abaixo-assinado que, depois de dinamizado, será entregue aos responsáveis da CML.

Por último, não podemos deixar de sublinhar e lembrar que o STML só será mais consequente na resolução dos problemas que hoje afectam a limpeza urbana e os seus profissionais, quanto maior for o envolvimento e responsabilização dos trabalhadores nos processos reivindicativos que no tempo e no espaço se decidam levar avante. Neste caminho, para melhor defender os seus interesses, direitos e expectativas, torna-se incontornável dar mais força e confiança ao Sindicato.

Avançemos, com a força de quem trabalha!



Sob esta Vereação da Cultura, predomina a cultura do esquecimento?

Longe de uma provocação, o título revela uma constatação em volta dos procedimentos de mudança de instalações de serviços camarários. Na verdade, tendo como referência os processos em curso sob alçada da Vereação da Cultura, seria difícil ao STML não constatar que subsiste no Executivo PS/BE uma noção bastante desfasada das etapas e necessidades que um procedimento desta natureza exige, culminando infelizmente em constantes adiamentos que assumem contornos de *Ad Eternum*.

Referimo-nos mais concretamente ao conjunto de equipamentos que albergam o valeroso património documental e bibliográfico de Lisboa, mas que, ao contrário do que se poderia imaginar, apresenta sérios problemas de debilitação do seu edificado, tornando-se assim incapaz de executar a sua função primordial de guarda, conservação e divulgação de parte importante da memória e história da cidade.

Iniciemos o percurso pelo depósito do **SATT** (Serviço de Aquisição e Tratamento Técnico da rede BLX) que têm à sua guarda de forma “provisória”, e acrescente-se, precária desde 2003, milhares de livros que se afirmam em parte considerável de toda a oferta bibliográfica que a cidade possui. Sobre as condições deploráveis em que o SATT subsiste, urge uma solução definitiva e condigna. Pelos corredores da autarquia, avança-se com a realocação do SATT nas Torres do Alto da Eira.... Contudo, nem STML, e muitos menos os trabalhadores, conhecem tal vontade.

O Governo da cidade habituou-nos a não prestar contas e os trabalhadores mais parecem peças de decoração que ora se colocam aqui, ora acolá...

Igualmente longo e precário tem sido o caminho percorrido pela **Hemeroteca Municipal (HM)** que se encontra de forma “provisória” – desde 2015 – no piso térreo de um complexo de habitação municipal (!?). Inerente a esta opção, os tradicionais problemas de infiltrações que decorrem da partilha num mesmo edifício, de serviços e habitação. Em Outubro de 2020, a Vereadora da Cultura questionada pelo STML, afirmou que a solução definitiva da HM poderá incidir com as futuras instalações do Arquivo Municipal que, como diz o nosso povo, é um processo que se encontra “em águas de bacalhau”.

Do processo do **Arquivo Municipal de Lisboa**, marcado nos últimos anos por uma luta determinada e firme da maioria dos seus trabalhadores, sempre unidos e organizados no seu Sindicato em torno da reivindicação por um edifício único e digno, diversas promessas foram feitas pelo Executivo. Em teoria e ainda sem grandes certezas, a solução definitiva para este problema passará pela atribuição do edificado conhecido por Convento de Chelas (na freguesia de Marvila, que serviu nas últimas décadas de depósito ao arquivo militar do Exército português). É, no entanto, inegável verificar que esse fim não se vislumbra para breve.

Não obstante da possível futura solução, apenas conhecida ‘entre portas’, subsistem inúmeros problemas que urge resolver no imediato em torno das actuais instalações do Arquivo (as que também são provisórias há mais de uma década).

Relembramos que em Dezembro de 2019, foi recomendado pela Assembleia Municipal a execução de obras de requalificação nos pátios do **Bairro da Liberdade**, tendo como objectivo resolver os contínuos problemas de infiltração que assolam este polo. Segundo a deliberação, estas dever-se-iam realizar preferencialmente no Verão de 2020, antevendo por motivos óbvios, a chegada do Inverno seguinte. Face à situação pandémica, o prazo para a intervenção referida foi arrastado para a Primavera de 2021. Porém, chegados ao mês de Julho, ainda nada aconteceu...

Por outro lado, num problema que se relaciona com o Arquivo Municipal, é o que envolve o **Arquivo do Arco do Cego**. De forma consecutiva, tem sido reagendada a data-limite para a entrega deste equipamento à Junta de Freguesia do Areeiro. Ora, implícito a este Arquivo, está a transferência dos seus trabalhadores e de todo o acervo documental para outros polos do Arquivo Municipal, nomeadamente para o Bairro da Liberdade e para as Torres do Alto da Eira. A Vereação da Cultura justifica o atraso desta operação com a pendência da montagem de estantes no Alto da Eira, operação que se sabe ter sido concluída em fins de 2020...

Talvez as eleições autárquicas expliquem alguma coisa, talvez o simples desleixo e desinteresse desta Vereação face aos seus trabalhadores explique o resto... talvez. Razões mais do que suficientes para que o STML não baixe a guarda sobre os problemas que afectam os trabalhadores da cultura, neste caso da área dos arquivos e bibliotecas.



Imagem da Biblioteca Camões, de 8 de Julho de 2021

Bibliotecas de Lisboa rede ou manta de retalhos?

Desde a última visita feita pelo STML à rede de bibliotecas, mais extensa em 2019 e mais limitada em 2020, os problemas de falta de recursos humanos, degradação dos edifícios e a sua inacessibilidade para cidadãos com mobilidade reduzida, equipamentos de ventilação e refrigeração avariados ou inexistentes, etc. continuam, quando não se agravaram.

Após a transferência de 5 bibliotecas para a tutela das juntas de freguesia (São Lázaro, Olivais, Natália Correia, Cinema Europa, David Mourão-Ferreira), a rede ficou semelhante a uma “manta de retalhos”. Existem agora disparidades gritantes entre bibliotecas, especialmente em termos de recursos humanos (TS, AT e AO). Essa penúria está bem reflectida na diversidade de horários em vigor já que é impossível assegurar um funcionamento integral (manhã/tarde) com um número reduzido de trabalhadores. Há bibliotecas com apenas 2 funcionários! Daí que umas abram só alguns dias da semana; outras abram só de manhã; outras só de tarde; outras intercalam horários consoante os dias da semana; umas fecham às 16h, outras às 17h, às 18h ou às 19h; umas abrem ao sábado e estão fechadas à segunda-feira; enfim, uma confusão com um saldo desastroso:

1. A divisão entre os trabalhadores das bibliotecas vai ganhando terreno, fruto das disparidades de horários em vigor;
2. A informação e a comunicação com leitores e utilizadores é difícil e confusa, pois os horários praticados não são simples, nem entendíveis, nem comuns;
3. Pelas mesmas razões, a circulação dos livros na rede acontece a diferentes velocidades;
4. E o tempo de funcionamento das bibliotecas reduziu-se, com perda para leitores e utilizadores dos espaços.

Ainda assim, e a julgar pela circulação diária de documentos entre bibliotecas (livros, CD's), pelo número de empréstimos, de

visitantes, e de novos leitores, é inegável que as bibliotecas prestam um serviço relevante à população de Lisboa (e não só).

Logo que as Bibliotecas reabriram as suas portas (em Abril 2021), o número dos que as procuram não parou de aumentar: dos seniores aos juniores, dos estudantes aos investigadores, pais, leitores insaciáveis, gente desocupada, moradores, amigos, grupos e movimentos, gente à procura de entretenimento, de uma programação que responda aos seus interesses e gostos. A procura cresce, mas os funcionários diminuem, tal como os recursos materiais, as condições de trabalho e as disponibilidades orçamentais.

Se a CML quer que as bibliotecas, além de assegurarem o serviço clássico (apoio à pesquisa, consulta e empréstimo de documentos, disponibilização de meios tecnológicos) sejam espaços abertos, vivos e vividos pelas comunidades onde estão inseridas; que as bibliotecas prestem um serviço de proximidade e de qualidade, que só é exequível com base no conhecimento, na confiança, na disponibilidade para ouvir e no empenhamento para procurar as melhores respostas para os diferentes públicos; é necessário e urgente que a CML reconheça e valorize o trabalho que é desenvolvido nas bibliotecas e cumpra as promessas feitas no “*Programa Estratégico Bibliotecas XXI*”, requalificando os edifícios e garantindo a presença dos recursos humanos, técnicos e financeiros necessários ao seu funcionamento em rede.

Foi este cenário reconfirmado a 8 de Julho último, quando os Dirigentes da nova Direcção do STML visitaram e contactaram os trabalhadores das Bibliotecas de Camões, Alcântara, Galveias, Belém, Orlando Ribeiro, Penha de França, Marvila, Hemeroteca e do SATT (não foi possível pelo tardio da hora ir à dos Coruchéus). Muito trabalho temos pela frente, só possível concretizar pelo envolvimento responsável e conseqüente dos próprios trabalhadores. Isto é, mobilizando-se com o Sindicato na resolução dos seus próprios problemas.



O STML pela realidade dos Sapadores Bombeiros

Durante a segunda quinzena de Maio, foi feita uma ronda de plenários por todos os quartéis e turnos do RSB. Os assuntos postos à discussão foram alguns, de onde começamos por destacar as eleições realizadas nos dias 31 de Maio e 1 de Junho para os Corpos Gerentes do STML. A Lista A apresentou-se como única candidata para o exercício referente ao quadriénio 2021-2025.

Um dos assuntos que mereceu mais enfoque, foi o documento elaborado por três trabalhadores do RSB, o qual decorre de uma alteração legislativa relativamente à idade de aposentação dos bombeiros. Esse trabalho incidiu sobre a actividade, os determinantes ocupacionais que provocam um certo desgaste psicofísico, as consequências resultantes e os efeitos que a profissão tem na óptica da saúde, qualidade de vida e bem-estar pessoal e sociofamiliar. Actualmente concluído, o mesmo aguarda apresentação ao Presidente da Câmara. O objectivo pretendido intenta que a actividade de bombeiro profissional seja considerada uma profissão de desgaste rápido.

Desde o primeiro instante que a NEP referente às férias se constituiu como um assunto pelo qual o STML sempre se debateu, envidando todos os esforços no sentido de que esta fosse publicada em Ordem de Serviço, com as devidas contribuições deste sindicato. Os trabalhadores adquirirão alguns direitos que até então não estavam a ser aplicados, sendo o seu teor vertido em ACEP.

As trocas de folga foi outro tema que mereceu esclarecimentos, tendo este sindicato dado a conhecer aos bombeiros que as trocas são um direito que está definido no Acordo Colectivo

de Empregador Público entre o Município de Lisboa e o STML (ACEP). Qualquer entrave colocado ao seu gozo vai contra o que estabelece a legislação, bastando aos trabalhadores, quando as pretendam realizar, informar atempadamente as suas chefias. Acresce que não podem, quer o Comando do RSB, quer as chefias intermédias, impedi-las, excepcionando-se os casos em que se possam traduzir num manifesto prejuízo para o serviço.

O sistema de avaliação SIADAP é uma das matérias mais injustas para os trabalhadores. Ora, se este sistema por si só já é injusto, pensamos que a forma como está a ser aplicado no RSB o torna ainda mais, considerando o STML que as quotas dos 'excepcionais' 'relevantes' devam ser equitativamente distribuídas por todos os postos. Devem ser igualmente tornadas públicas as menções de 'excelente', aliás, como determina a lei.

Relativamente aos pontos que alguns bombeiros anteriormente acumularam, aquando da sua passagem pelos vários ramos das Forças Armadas, o Sindicato tudo está a fazer para que sejam agora contabilizados.

A formação profissional, tema controverso, mereceu igualmente da nossa parte atenção, uma vez que existem bombeiros que pela natureza da sua função, estão a ficar neste campo, exigindo o STML que o modelo de formação da Escola seja alterado para que, aquando das promoções, nenhum bombeiro fique prejudicado relativamente a outro.

Relativamente ao subsídio Covid-19, desde o primeiro momento que o STML é do entendimento que todos os bombeiros que fazem descontaminação e realizem socorro, tenham direito ao mesmo.



Trabalhadores não docentes das escolas de Lisboa fizeram greve a 2 de Julho

A 2 de julho os trabalhadores não docentes das escolas de Lisboa fizeram greve convocada pelo Sindicato da Função Pública. Exigiu-se o fim da precariedade e a sua integração no mapa de pessoal da CML. O STML subscreveu esta greve e associou-se à iniciativa de denúncia e protesto que teve lugar na Praça do Município.

Na intervenção realizada neste dia pelo STML, podemos ler que a precariedade, neste caso em particular na área da educação, resulta

“das opções políticas do denominado ‘bloco central’ que na Assembleia da República, em 2018, aprovou a Lei-Quadro nº50 (PS-PSD votaram a favor e o CDS-PP absteve-se, tendo os restantes partidos votado contra).

Esta nova legislação definiu a transferência para as autarquias de um conjunto muito substancial de competências, muitas delas enquadradas nas funções sociais do Estado, responsabilidades constitucionais que obviamente cabem ao Governo e não às autarquias.

Os sindicatos da CGTP-IN, em particular o STML, sempre contestaram este processo de desresponsabilização do Governo, alertando para os riscos que esta opção política teria para o país, para as populações em geral e também para os trabalhadores. Em 2017, a 4 de Julho numa audição na AR sobre esta descentralização, afirmámos os riscos e os problemas que daí poderiam advir.

(...)

Sustentamos a nossa posição na realidade conhecida e implícita ao processo de transferência de competências ocorrido em Lisboa (iniciado em 2012 e concretizado em 2014). Da CML passaram para as juntas de freguesia da cidade responsabilidades em várias áreas de intervenção (limpeza urbana, jardins e espaço público, cultura e desporto, também na educação, principalmente nos jardins de infância e 1º ciclo). Os serviços públicos degradaram-se, as tentativas de privatização emergiram e a precariedade alastrou.

(...)

O Executivo do PS/BE da CML, presidido por Fernando Medina, sabia dos problemas que ia enfrentar ao aceitar as responsabilidades associadas às competências do Estado (...). É pertinente lembrar que a CML não era obrigada a aceitar estas novas responsabilidades. Aceitou-as porque quis (muitas autarquias do país recusaram-nas).

Neste enquadramento legal, cabe à CML: **“o recrutamento e seleção de pessoal não docente para exercer funções nos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas da rede escolar pública do Ministério da Educação”**; sendo que **“o recrutamento e seleção de pessoal não docente efectua-se nos termos previstos na Lei Geral do trabalho em funções Públicas”**. Todavia, a CML tem outra visão...

(...) o tratamento que muitos trabalhadores sofrem ao longo do tempo em que estão a recibos-verdes: são recorrentemente chantageados, alvo de assédio e coacção, são-lhes negados direitos em múltiplas dimensões como o desempenho de funções para as quais não foram contratados. São, em suma, pau para toda a obra.

(...)

Em termos latos, acresce que a precariedade na administração pública é um dos caminhos que conduzem à degradação do vínculo público, que deita por terra o trabalho com direitos, mas também mina a qualidade do serviço público, prejudicando as populações e o povo de Lisboa em particular.

O que se exige, o que todos os que aqui estamos exigimos ao Executivo de Fernando Medina é:

- 1. A integração de todos os trabalhadores não docentes das escolas de Lisboa no mapa de pessoal da Câmara Municipal;**
- 2. Trabalhadores que, desempenhando funções de caráter permanente, com um local de trabalho definido, sujeitos a hierarquia e horário de trabalho, devem ter, conseqüentemente, um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.**

**Estabilidade no emprego trabalho com direitos, SIM!
Precariedade, NÃO!”**

Processo negocial na EGEAC arrasta-se... sem se saber o porquê

A 13 de Maio o STML reuniu com o Conselho de Administração (CA) da EGEAC. Foi apresentada nesse momento a proposta de aumentos salariais para 2021: 90€ para todos os trabalhadores. Os responsáveis da empresa ficaram de avaliar o montante proposto pelo Sindicato (sufragado pelos trabalhadores em dois plenários realizados durante o mês de Março), apresentando por sua vez uma contraproposta em tempo oportuno. E o tempo foi passando...

Em fins de Junho, o STML considerou já ter passado tempo suficiente para que a Administração respondesse ao Sindicato sobre a sua posição em tão importante matéria para a vida de todos os trabalhadores da EGEAC. Nesse sentido reforçamos formalmente (via ofício a 25 de Junho) a importância e a necessidade em conhecermos a contraproposta do CA.

Julgamos estranho este silêncio que nos suscita algumas preocupações quanto ao desenrolar e ao concluir deste processo negocial, considerando termos entrado no período de Verão, normal para o usufruto de férias, ao qual se seguirá a turbulência tradicional de um processo eleitoral implícito às eleições autárquicas (previstas para 26 de Setembro).

Para quando esperam os responsáveis da empresa dar a conhecer a sua contraproposta?

Trabalhadores da GEBALIS reclamam aumentos salariais

O processo de discussão em torno dos **aumentos salariais na Gebalis para 2021**, já contou com a realização de um Plenário de Trabalhadores e uma reunião dos dois sindicatos envolvidos nas conversações com o Conselho de Administração (CA). No corrente ano, todavia, tal processo negocial está a desenvolver-se de forma ainda mais lenta do que no passado.

O CA da Gebalis já tem na sua posse, desde Março último, a proposta aprovada pela maioria dos trabalhadores: uma subida de 90€ para todos os níveis e todas as carreiras da tabela salarial do Acordo de Empresa (AE) e um salário mínimo de 850 euros.

O STML e STAL continuam a aguardar, entretanto, que lhes seja enviada a contraproposta de aumentos salariais da Administração, conforme compromisso assumido na referida reunião conjunta – contraproposta igualmente com efeitos retroactivos a Janeiro de 2021. Assim que ela for comunicada, ambas as estruturas sindicais agendarão novo Plenário Geral, devolvendo a palavra aos trabalhadores.

Os sindicatos apresentaram em 2020, por outro lado, uma proposta sobre o **Sistema de Avaliação dos Trabalhadores da Gebalis**. Depois de alguns meses de espera, a empresa acabou por enviar uma contraproposta. Numa primeira análise ao documento, os dois sindicatos concordam, na generalidade, com o seu conteúdo. Contudo, mantemos a posição de que não devem ser incluídos quotas. Posição que assumimos, recorde-se, logo na primeira reunião realizada acerca da matéria.

Nos próximos meses, será então agendada uma reunião da *Comissão Paritária de Acompanhamento* com o intuito de continuar a trabalhar para a implementação de um sistema de avaliação que seja equilibrado e equitativo. No final, evitar-se-á que ele seja uma fonte de constantes discriminações, arbitrariedades e injustiças.

Os trabalhadores da Gebalis não querem um sistema que avalie o trabalho através de critérios subjetivos e de complicados procedimentos burocráticos, além de contestarem qualquer solução que passe pela implementação de quotas.

É importante a concretização de um sistema de avaliação livre de quotas, formativo, transparente, equitativo e justo, que valorize realmente os trabalhadores e respeite os seus direitos à promoção e progressão.



Mercado Abastecedor
da Região de Lisboa



Acordo de Empresa do MARL STML reúne-se com novo Conselho de Administração

O STML tem-se empenhado, nos últimos meses, em construir com os trabalhadores do MARL uma primeira proposta de Acordo de Empresa (AE). Trata-se da ferramenta ideal para que se consiga regularizar muitas das situações que, há muitos anos, prejudicam quem trabalha no Mercado Abastecedor da Região de Lisboa. O AE, como se sabe, é um processo negocial que se desenvolve entre os empregadores e os representantes dos trabalhadores com a finalidade de estabelecer, alterar e melhorar normas reguladoras das condições de trabalho.

Os sindicatos podem incluir no AE as matérias laborais centrais que, comprovadamente, melhoram a vida profissional e, consequentemente, familiar dos profissionais do Sector Empresarial Público. São exemplo disso os salários, as carreiras, as férias, os horários de trabalho, os suplementos remuneratórios, os direitos de parentalidade, a conciliação, o reforço de pessoal, a contratação e as condições de saúde e segurança no trabalho.

No início do segundo trimestre deste ano, o MARL foi alvo de alterações, resultando na composição de um novo Conselho de Administração (CA). Foi já com os novos gestores desta empresa que o STML se reuniu no passado dia 23 de Junho. Este foi o momento certo para voltarmos a sublinhar as prioridades de intervenção do STML no MARL, indissociáveis da defesa dos interesses, expectativas e direitos dos seus trabalhadores.

Procurámos ainda sensibilizar os responsáveis da empresa para a importância em iniciar, num futuro muito próximo, o processo negocial para a celebração de um Acordo. O CA reconheceu a prática de algumas injustiças que marcam a realidade laboral do Mercado Abastecedor e mostrou igualmente abertura para, em tempo oportuno, iniciar com o Sindicato o debate e a negociação de uma proposta de AE. O STML valoriza a disponibilidade manifestada pelo CA.

Os trabalhadores do MARL podem contar com o Sindicato na construção de respostas e soluções para os seus problemas. Lembramos que este é um processo que não dispensa, mas antes obriga, à participação de todos os interessados.

O STML convocou um plenário de Trabalhadores para o mês de Julho. Uma oportunidade para enriquecer o debate sobre as mais variadas questões de natureza profissional. Principal objectivo do encontro: avançar com a consensualização de uma proposta definitiva de AE.

Trabalhadores da SRU continuam à espera do Acordo de Empresa

A assinatura de um Acordo de Empresa (AE) assume particular relevância na vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores. Lembramos que por detrás de um AE há um acto jurídico celebrado entre as entidades representativas dos trabalhadores e as suas empresas, a partir do qual se estabelecem regras nas relações laborais existentes.

A SRU tinha nos seus quadros, até 2018, cerca de 20 profissionais. Em menos de um ano, os seus meios humanos cresceram para cerca de uma centena de trabalhadores. Apesar deste crescimento, feito através de contratação e por intermédio de requisição aos quadros da CML, o STML lamenta que a empresa municipal tenha mantido a prática de injustiças antigas. Designadamente em termos de desigualdades salariais, desregulação dos horários de trabalho e inexistência de progressão nas carreiras.

É neste contexto que o AE da SRU assume um papel de especial relevo. Mantemos, por isso, o compromisso com os trabalhadores de fazer tudo ao nosso alcance para garantir e salvaguardar os seus direitos, independentemente do vínculo laboral que esteja em causa.

Os profissionais da SRU merecem estar colectivamente protegidos. É urgente avançar, sem mais demoras, com as negociações conjuntas nesta empresa municipal, por forma a que se concretize, de uma vez por todas, a aprovação do respectivo AE.

Em conjunto com os profissionais da SRU, recorde-se, já conseguimos construir uma primeira proposta de Acordo que, na nossa perspectiva, irá dotar a organização em questão de um importante instrumento para melhorar as condições laborais de quem ali trabalha.

O STML enviou essa proposta de AE ao Conselho de Administração (CA) da SRU em Dezembro de 2020, dando assim o primeiro passo para que se iniciasse o correspondente processo negocial. O nosso sindicato, bem como os trabalhadores, continua a aguardar que o CA – uma nova Administração entrou, entretanto, em funções – proceda à marcação da reunião que faça avançar a tão desejada negociação colectiva o mais rapidamente possível.



Assinatura do novo ACEP em Santa Maria Maior

NOVO ACEP COM MISERICÓRDIA, SANTA MARIA MAIOR E BEATO

No âmbito das renegociações de Acordos Colectivos de Empregador Público (ACEP) que o STML tem vindo a desenvolver, foram celebrados novos *Acordos* com as Juntas de Freguesia da **Misericórdia** (14 de Maio), **Santa Maria Maior** (8 de junho) e **Beato** (16 de Junho). Das matérias renegociadas, salientamos a atribuição de mais 3 dias de férias para todos os trabalhadores com avaliação positiva (SIADAP). Ficaram igualmente garantidos o dia do aniversário, o dia de Carnaval como tolerância obrigatória, o descanso compensatório pelo trabalho prestado em dia feriado e os dias de nojo relativos a avós e netos iguais aos parentes de 1º grau, para tios e sobrinhos iguais aos parentes de 2º grau.

Estão concluídas as renegociações com as **Juntas de Freguesia de Arroios e São Vicente**, aguardando-se apenas uma data para a celebração formal de um novo ACEP. Por outro lado, decorre a bom ritmo a renegociação com **Benfica** e aguardamos o início deste processo com **Alcântara** e os **Olivais** depois de conversas positivas com os respectivos Presidentes.

PLENÁRIOS E VISITAS AOS LOCAIS DE TRABALHO

Realizou-se no dia 7 de Julho um plenário no Posto de Limpeza da **Junta de Freguesia de Belém**, na Travessa da Saúde, com uma larga participação dos trabalhadores da higiene urbana. Depois das questões colocadas pelos trabalhadores, foi decidido pedir

uma reunião de urgência ao Presidente do Executivo desta Freguesia (enviado por ofício a 9 de Julho), de forma a discutir as condições de saúde e segurança do escritório e balneários das actuais instalações, além da utilização em condições de igualdade do Posto do Restelo. Acresce o problema da contratação de trabalhadores para substituir os que se aposentam e a abertura da negociação face à proposta de ACEP apresentada pelo STML. Se não houver resposta por parte do Executivo, serão assumidas as formas de luta que se considerem oportunas pelos trabalhadores.

Também no mesmo dia, o STML realizou um plenário (período diurno) e visita (período nocturno) com os trabalhadores da **Junta de Freguesia de São Domingos de Benfica** afectos à instalação do Calhariz. Muitos foram os problemas colocados, sublinhando-se a ausência de avaliação e o facto de muitos trabalhadores estarem à espera de progredir na carreira por esse motivo; à não aplicação, incompreensivelmente, do ACEP celebrado entre a Junta e o STML em 2015 (!) ou ao aumento dos vínculos precários, num caminho que o sindicato não aceita liminarmente, porque a um trabalho de carácter permanente, deve corresponder um vínculo de trabalho efectivo. Também para esta Junta se solicitou uma reunião de carácter urgente ao seu Presidente (a 9 de Julho).

No momento em que escrevemos este artigo, está previsto calcorrear todos os locais de trabalho das **Juntas de Freguesia**



Assinatura do novo ACEP no Beato

sia de Campo de Ourique e de Benfica, nos dias 13 e 14 de julho respectivamente. O objectivo passará para conhecer melhor os problemas que afectam os trabalhadores para, numa segunda fase, avaliar os melhores caminhos com vista à sua resolução. Objectivos idênticos serão traçados com os trabalhadores de outras freguesias.

Para 16 de Julho, perspectiva-se realizar um plenário no período diurno com os trabalhadores da higiene urbana e uma visita aos cantoneiros do período nocturno da **Junta de Freguesia da Estrela**. Apesar de nos últimos tempos estes trabalhadores terem sido alvo de notícias na comunicação social, porque vestem fardamentos desenhados por uma conhecida estilista, a verdade é que têm sofrido o desrespeito e a desvalorização de quem os olha apenas como meras figuras de propaganda, nomeadamente de um Executivo que sistematicamente procura os caminhos da ilegalidade para impor a sua vontade.

SUPLEMENTO DE INSALUBRIDADE E PENOSIDADE

Foi finalmente regulamentado o Suplemento remuneratório de Insalubridade e Penosidade, através da Lei 75-B/2020, de 31/12 (Orçamento do Estado para 2021). Uma regulamentação alcançada depois de mais de 20 anos de luta, em que o STML sempre se empenhou. Apesar de considerarmos um avanço para milhares de trabalhadores da Administração Local, a atribuição e os valores deste suplemento ficam manifestamente aquém do que é necessário.

Quanto à sua abrangência, contempla apenas os trabalhadores da carreira de Assistente Operacional e as actividades relativas à Higiene Urbana, Saneamento e Cemitérios, deixando de fora os trabalhadores das restantes carreiras e uma série de actividades que objectivamente contêm elementos de insalubridade e penosidade. Os valores agora aprovados apontam para 3,36€ para o nível baixo, 4,09€ para o nível médio e 4,99€ ou 15% do vencimento diário caso este valor seja superior, para o nível mais alto, como está definido na *Circular nº 1/DGAEP/2021*, com o efeito do pagamento a 1 de Janeiro de 2021.

Nas Juntas de Freguesia de Lisboa, esta regulamentação veio resolver um problema, que foi o pagamento aos trabalhadores contratados após a transferência de competências em 2014, uma vez que os trabalhadores provenientes da CML sempre receberam, sendo também verdade que a maioria das Juntas já efectuava o pagamento aos 'novos' trabalhadores.

No entanto, temos conhecimento que **nem todas as freguesias** actualizaram o valor deste suplemento agora aprovado. O STML, logo em Janeiro, enviou ofícios aos Executivos de todas as Freguesias, chamando a atenção para a regulamentação deste suplemento. Estaremos atentos ao desenvolvimento deste processo, exigindo o pagamento dos valores agora previstos, assim como a atribuição ao maior número possível de trabalhadores do suplemento de insalubridade e penosidade, sempre considerando os retroactivos a Janeiro deste ano.



Uma nova Direcção do STML para os próximos quatro anos...

A 31 de Maio e 1 de Junho realizaram-se as eleições para os Corpos Gerentes do STML. Em baixo, o nome dos novos Dirigentes do STML que, sob o lema **Organizar-Unir-Lutar: Um Sindicato mais forte sempre com os Trabalhadores**, irão dirigir nos próximos quatro anos o Sindicato mais representativo do Município de Lisboa.

Mesa da Assembleia Geral

Libério Violante Domingues

→ Encarregado Operacional, DMHU/DRMM

António Serafim Piedade Rocha

→ Aposentado

Carlos Manuel Vaz Fonseca Silva

→ Subchefe 1ª classe, RSB

Vitorino Marques Almeida

→ Assistente Operacional, DMHU

Direcção (Efectivos e Suplentes)

Ana Paula Brilhante Pinto

→ Assistente Operacional, JF Areeiro

Ana Paula Ramos Correia

→ Assistente Técnica, GEBALIS

António Miguel Santos Pascoal

→ Subchefe 1ª classe, RSB

Bruno Miguel Oliveira Almeida

→ Assistente Operacional, JF Campo de Ourique

Delfino Navalha Serras

→ Assistente Técnico, DMMC/DIEM

Fernando Manuel Matos

→ Assistente Operacional, JF Santo António

Helena Maria Nunes Costa

→ Assistente Técnica, DAFD

João Manuel Marques Gaio

→ Assistente Operacional, DMHU/DRMM

José António Rodrigues Oliveira

→ Assistente Técnico, DMMC/DIEM

José Augusto Ferreira Cruz

→ Encarregado Operacional, JF Alvalade

José Vítor Reis

→ Técnico Informática, DSI/DASIC

Luís Filipe Jesus Dias

→ Técnico Superior, DAFD/DGOD

Manuel Marques Santos

→ Motorista, EGEC

Maria José Frias Gonçalves Dores

→ Assistente Operacional, DMAEVCE/DEV

Nuno Miguel Anjos Santos Costa

→ Assistente Operacional, DMHU/DHU

Conselho Fiscal

Jorge Manuel Faustino Almeida

→ Assistente Operacional, DMHU

José António Campaniço Seita

→ Subchefe 1ª classe, RSB

José Manuel Silva Dias Paquete

→ Assistente Técnico, DMAEVCE/DEV

Rita Mourão Soares Correia

→ Técnica Superior, DMC/DRB

Nuno Miguel Sousa Almeida

→ Assistente Técnico, DMAEVCE/DGC

Paula Alexandra Duarte Lourenço

→ Técnica Superior, DE/DASE

Ricardo André Santos Gonçalves

→ Assistente Operacional, DMMC/DIEM

Rogério Manuel Lúzio Rodrigues

→ Subchefe 2ª classe, RSB

Rui Fernando Brites Ribeiro

→ Assistente Técnico, DMAEVCE/DGC

Rui Miguel Pinto Terenas

→ Assistente Operacional, JF Avenidas Novas

Rui Pedro Lima Alcântara

→ Assistente Operacional, DMHU/DHU

Tânia Sofia Fonte Trindade

→ Técnica Superior, DMHU

Tiago João Batista Lopes

→ Técnico Superior, EGEC

Vítor Manuel Sanches Santos

→ Assistente Operacional, JF São Vicente

Adalberto Jorge Silva Barreto

→ Técnico Superior, SG/DRMP

António Manuel Soares Batista

→ Assistente Operacional, DMHU/DHU

Pedro Miguel Fonseca Rodeia

→ Assistente Operacional, DMHU/DHU

Sandro Filipe Silva Roque

→ Assistente Técnico, DMC/DPC

“pôr a cultura a mexer” nos jardins da Torre de Belém

A pandemia pôs a nu muitas das fragilidades conotadas com o mundo do trabalho, sistematicamente denunciadas ao longo dos anos pelos sindicatos da CGTP-IN. Entre elas, alicerça-se o fenómeno da precariedade como uma das principais chagas sociais, tendo merecido a denúncia e um combate decidido por todos os que lutam pela estabilidade no emprego e segurança na vida.

A precariedade não é um ‘fenómeno natural’, mas antes o resultado de más opções políticas e económicas. Sabemos que são os mais jovens as principais vítimas dos contratos precários, duplamente explorados se associarmos os salários de miséria que acompanham o ‘mundo novo’ que muitos afirmam ser incontornável.

Nada mais errado!

Para construir um futuro e uma vida dignos, adquirir habitação própria ou simplesmente constituir família, é indispensável um contrato de trabalho efectivo. A nossa vida não pode ser determinada a prazo... ou a recibos-verdes.

Há também sectores de actividade onde a desfaçatez de um mundo precário ganha contornos mais dramáticos, nomeadamente na área da cultura. De um universo tipicamente (mas não inevitavelmente) marcado pela ausência de contratos de trabalho estáveis, ao qual se somaram os constrangimentos de sucessivos estados de emergência que provocou o cancelamento e/ou adiamento de espectáculos e actuações de norte a sul do país, muitos foram os milhares de trabalhadores que ficaram sem trabalho, engrossando as filas do desemprego. Consequentemente, muitos perderam as suas casas, já para não importar as situações de dificuldades extremas associados a casos agudos de pobreza e fome.

Deste cenário extremamente grave, emergiu a vontade da Interjovem/CGTP-IN, à qual o STML se juntou e que levou aos jardins da Torre de Belém no dia 27 de Junho a iniciativa “pôr a cultura a mexer”. Através de várias expressões culturais, como a poesia, a fotografia ou música, sublinhou-se, e principalmente reivindicou-se, uma cultura ao alcance de todos, o fim da precariedade, o aumento dos salários, a regulação dos horários, as 35 horas para todos e 1% do orçamento do Estado para a Cultura.

Aos trabalhadores do sector da Cultura, expressou-se solidariedade e a certeza da luta, como único caminho possível à recuperação das suas vidas. Uma luta que lhes cabe em primeiro lugar, mas que nos envolve a todos. Os seus problemas são os nossos, dos jovens em geral. E quando falamos do aumento geral dos salários e do trabalho estável e com direitos, falamos dos trabalhadores portugueses em termos latos. Queremos, exigimos e lutamos por um país melhor!

STML reúne com a Direcção Municipal dos Recursos Humanos (DMRH)



Desde Maio que o STML aguarda uma reunião de carácter urgente com o responsável político da CML que tutela a área dos recursos humanos, neste caso o Vice-Presidente João Paulo Saraiva. Independentemente das reuniões que se vão realizando com a DMRH, muitos são os assuntos que ficam de fora porque dependem exclusivamente de orientação e decisão política. A 12 de Julho realizou-se finalmente a esperada reunião, tendo o Vice-Presidente comparecido apenas na parte final, lamentando a sua ausência e comprometendo-se para uma reunião na primeira semana de Agosto. A reunião decorreu apenas com os responsáveis da DMRH, do DGRH e da DSHS (medicina do trabalho). Seguindo a 'ordem de trabalhos' proposta pelo STML, foi-nos informado o seguinte:

Aplicação do suplemento de insalubridade e penosidade

A CML continua a identificar os riscos implícitos a cada profissão, de forma a perceber qual o montante deste suplemento que deve ser pago em cada sector de actividade. O STML mantém a sua posição, defendendo a actualização do escalão mais alto deste suplemento para 4,99€ ou 15%.

Teletrabalho

Continua a autarquia à espera que termine a discussão em sede de especialidade na Assembleia da República para proceder à sua regulamentação. Os trabalhadores continuam assim, reféns dos custos e constrangimentos associados ao trabalho à distância, mesmo que em segurança face ao risco de contágio.

Eleição da Comissão Paritária (CP)

Informou a DMRH que prevê a realização desta eleição no final de Setembro, criando as condições necessárias. Relembramos que ao STML têm vindo a ser apresentadas sucessivas datas para esta eleição, até agora sem concretização. Esperemos que desta vez as eleições se realizem efectivamente.

Guardas Florestais da CML

Até ao fim do ano será aberto um concurso para admissão de pessoal nesta carreira, prevendo o preenchimento de 30 vagas.

Processos de mudança de instalações

Decorre ainda o processo negocial para a aquisição do Convento de Chelas que supostamente irá integrar o **Arquivo Municipal de Lisboa** e a **Hemeroteca**. Ao que tudo indica, confirma-se a possibilidade de transferir o **SATT**, neste momento nos Olivais, para as torres do Alto da Eira. Sobre os **edifícios do Entrepósito** e da **Rua do Ouro**, a CML manterá aí serviços municipais até ao fim do ano, equacionando-se depois o término dos respectivos arrendamentos.

Processo de testagem à Covid-19

A CML/DSHS tem quatro centros de testagens, nomeadamente na Quinta Conde D'Arcos, Policia Municipal, Palácio Galveias e Edifício do BPI (na Baixa). Têm realizado cerca de 2.500 a 2.800 testes por semana. O STML relembrou a importância da flexibilidade no agendamento dos testes, bem como do alargamento do horário para os trabalhadores do período nocturno, propondo a realização de testes até às 21h00, sugestão aceite pelo DSHS.

Pagamento pela CML das quotas às Ordens Profissionais

A DMRH irá emitir "despacho" para todas as Direcções Municipais informando que todos os trabalhadores que estejam a pagar às respectivas Ordens como obrigatoriedade do exercício das suas funções ao serviço da autarquia, devem ser as mesmas suportadas pela orgânica onde estão inseridos. Situação que deverá ser considerada a partir de 2022. Caso tal não aconteça, os trabalhadores deverão reclamar para a DMRH.

Reactivação do Grupo de Trabalho sobre profissões de desgaste rápido

Para fins de Julho, prevê-se realizar uma reunião deste grupo de trabalho, como aliás, o STML tem reivindicado.

Conclusão dos concursos na área da educação

Durante o mês de Agosto, prevê-se que todos os trabalhadores não docentes da área da educação sob tutela da CML, assinem o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. Para Setembro, prevê-se a abertura de um novo concurso de admissão de pessoal para este sector de actividade.



Frente Comum avalia negativamente o governo sobre o SIADAP...

No passado dia 6 de Julho, a Frente Comum efectuou uma acção de protesto junto da Secretaria de Estado da Modernização Administrativa, perante a falta de respostas do Governo sobre o sistema de avaliação SIADAP.

Num momento de pandemia em que os trabalhadores têm sido, em muitos sectores, levados à exaustão no seu trabalho devido à falta de meios humanos e técnicos, mas também ao desinvestimento que ao longo do tempo sucessivos governos têm sido pródigos a alimentar, urge dar voz ao descontentamento que os trabalhadores patenteiam!

Torpe hipocrisia daqueles que continuam a pensar e a defender que 75% dos trabalhadores têm que ser avaliados como apenas “Adequados” como se um processo de escolha fabril se tratasse. Pior que isso, de todos aqueles que continuam teimosamente a apresentar um caderno de folhas vazias de propostas, de imbecilidade desrespeitosa, como se os trabalhadores fossem meras *coisas*.

“Avaliar Sim – SIADAP NÃO”, *slogan* de uma ideia simples: o de “JUSTIÇA”. Foi isso que clamaram 66.420 trabalhadores ao subscreverem o abaixo-assinado pela revogação do SIADAP (entregue ao governo a 10 de Maio). A única resposta obtida é aquela que consta no *manifesto* da FCSAP como Avaliação do compromisso de negociação do Governo nesta matéria: Simplesmente “INADEQUADO”!

Neste caminho promissor do desrespeito pelos trabalhadores, o Governo **NÃO CUMPRE** prazos assumidos para as reuniões de negociação; **NÃO APRESENTA** uma proposta concreta de sistema de avaliação com vista à negociação; **NÃO RESPEITA** o papel das Organizações Sindicais no processo negocial; **NÃO PERMITE** que a todos os trabalhadores seja possível atingir níveis de avaliação que correspondam ao seu desempenho; **NÃO CORRESPONDE** aos anseios e expectativas dos trabalhadores de serem avaliados com um sistema justo e sem quotas; **NÃO DEMONSTRA RESPONSABILIDADE** e compromisso com os trabalhadores; **NÃO DEMONSTRA VALORIZAR** os trabalhadores da Administração Pública; **NÃO DEMONSTRA RESPEITAR** as Organizações Sindicais representativas dos trabalhadores.

Ao reivindicar a atribuição de RELEVANTE (ou equivalente) no biénio 2019/2020 a todos os trabalhadores da Administração Pública, a FCSAP e a CGTP-IN, apenas estão a definir o mínimo exigível para o desempenho dos trabalhadores que nesta época pandémica deram em cada dia, muito mais do que é exigível a qualquer trabalhador, em nome da saúde, da segurança, e da vida de todos nós.

O respeito que todos merecemos, os sacrifícios a que fomos e somos sujeitos, merecem por parte de quem nos dirige e governa, esse reconhecimento como forma mínima de mitigar todas as aviltações porque têm feito passar os trabalhadores da Função Pública.

Jornada de luta com razão e sem medo no dia 15 de Julho

Culminando um período de inúmeras lutas e protestos que duraram de 20 de Junho a 15 de Julho, organizadas e integradas pelos sindicatos da CGTP-IN, assistiu-se de norte a sul do país ao movimentar dos trabalhadores na defesa dos seus direitos. Através de greves, concentrações, manifestações, plenários ou outras formas, ficámos a conhecer muitas das ignomínias com que são confrontados, percebendo em simultâneo a sua determinação em as combater e derrotar.

Foi com este entusiasmo, sentimento de justiça e razão, que no dia 15 de Julho confluíram para a cidade de Lisboa centenas e centenas de trabalhadores dos mais variados sectores de actividade. Concentrando-se no Largo de Camões e desfilando até à Assembleia de República, deixaram bem claro a urgência e exigência maior pelo aumento geral dos salários, reposição de direitos e melhoria das condições de trabalho.

Na realidade concreta da administração pública, denunciou-se e criticou-se um Governo que **não valoriza** salários e suplementos condenando os trabalhadores a um ciclo crónico de diminuição do seu poder de compra, ou que afirma negociar o sistema de avaliação (SIADAP) com os Sindicatos da administração pública e **nada faz** para além de declarações na comunicação social. Nesta grande manifestação, em segurança e com o devido distanciamento, exigiu-se e lutou-se:

- pelo aumento geral dos salários;
- pela revisão da Tabela Remuneratória Única (TRU);
- pela revogação do SIADAP;
- pela atribuição e/ou actualização para os montantes máximos, do suplemento da insalubridade e penosidade;
- pela regulamentação das profissões de desgaste rápido;
- pela actualização de todos os suplementos remuneratórios;
- pela definição do teletrabalho em torno dos ‘custos e dos meios de produção’;
- pela quotização para a ADSE em 1,5% sobre 12 meses.

Também no dia 15 de Julho, se percebeu com muita certeza que a luta vai continuar!

Desconstruir falácias!



Os ganhos médios dos trabalhadores da administração pública são, para os mesmos níveis de escolaridade/qualificação, inferiores aos dos trabalhadores do sector privado.

É habitual ver/ouvir pela comunicação social que as remunerações dos trabalhadores da Administração Pública (AP) são muito superiores às dos trabalhadores do sector privado. Este é o argumento de todos os que atacam os trabalhadores que são essenciais aos portugueses, já que garantem o funcionamento dos serviços públicos indispensáveis às populações. Com o objectivo deliberado de manipular a opinião pública, comparam a remuneração média paga no sector privado com a remuneração média paga no sector público... Em 2019, segundo os últimos dados publicados no Boletim Estatístico do Ministério do Trabalho (abril.2021), a:

- **Remuneração base média no sector privado era de 992,5€;**
- **Enquanto na AP, segundo a DGAEP (Ministério das Finanças), era de 1.483,4€ (+ 490,9€).**

Contudo, os níveis de escolaridade e de qualificações na Administração Pública e no sector privado são completamente diferentes:

% Trabalhadores com	Administração Pública	Sector Privado
Ensino Básico	22,1%	45,1%
Ensino Superior	53%	24,4%

OBS.: Dados de 2019.

Daí que se se compararem os ganhos dos trabalhadores com o mesmo nível de escolaridade, os do sector público já são inferiores aos do sector privado.

Razões para esta constatação:

- **Entre 2010 e 2021, as remunerações da Tabela Remuneratória Única (TRU) da AP (Central, Local e Regional), só tiveram um único aumento de 0,3%;**
- **Entre 2009 e 2020, segundo o INE, os preços (IPC) aumentaram 11,7%;**
- **O enorme aumento do IRS que atingiu todos os portugueses e também os trabalhadores da Função Pública (ainda não totalmente revertido);**
- **O desconto dos trabalhadores e aposentados para a ADSE subiu 133% (de 1,5% para 3,5%).**

Só ao fim de 10 anos é que 75% dos trabalhadores da função pública sobem de nível remuneratório.

Os trabalhadores da AP são avaliados de dois em dois anos pelas chefias, com base num sistema de avaliação (SIADAP) contestado pelos sindicatos. A lei só permite que se atribua a classificação de “Relevante” no máximo a 25% dos trabalhadores, o que significa que as chefias são obrigadas a atribuir a classificação de “Adequado” ou “Inadequado” aos restantes mesmo que, pelo trabalho que realizaram, mereçam mais. E a classificação de “Adequado” corresponde a 1 ponto, dos 10 pontos que o trabalhador tem de acumular para subir de nível na TRU. Portanto, durante toda a sua vida activa, se não se verificar actualizações na TRU, como está a suceder, o trabalhador só tem a certeza de ter 4 aumentos na sua remuneração num período de 40 anos.

A administração pública caminha para o desastre...

- **Com as dificuldades colocadas pelo Ministério das Finanças ao recrutamento de novos trabalhadores; com o congelamento da Tabela Remuneratória;**
- **Com um sistema de avaliação anacrónico e injusto;**
- **Com a impossibilidade de compensar devidamente os trabalhadores mais competentes e com melhores resultados, e com remunerações inferiores às do sector privado, a AP enfrenta uma grave crise pois está impedida de contratar os trabalhadores que necessita com as competências indispensáveis para poder modernizar-se e responder aos desafios presentes e futuros do país.**
- **O governo pretende maior digitalização dos serviços públicos, mais SIMPLEX, mas sem trabalhadores com as competências necessárias é impossível.**
- **O recurso é a contratação de empresas privadas e a privatização de facto dos serviços da AP, provocando o seu enfraquecimento e a sua desorganização e favorecendo, por esta via, os grandes grupos económicos e financeiros.**

Eugénio Rosa, Economista

17
JUNHO
2021
CASA
DO ALENTEJO

9º
EN
CON
TRO

IR
LISBOA
INTER-REFORMADOS

**COM ESPERANÇA E CONFIANÇA LUTAMOS
PELO DIREITO A ENVELHECER COM DIGNIDADE
UNIDOS E SOLIDÁRIOS, NO ACTIVO E NA REFORMA**

9º ENCONTRO DA INTER-REFORMADOS DE LISBOA

A 18 de Junho, realizou-se o 9º Encontro da Inter-Reformados de Lisboa (IRL) na Casa do Alentejo, subordinado ao lema “COM ESPERANÇA E CONFIANÇA: Pelo Direito a Envelhecer Com Dignidade Unidos e Solidários, No Activo e Na Reforma” no qual participaram, por parte do STML, Delfino Serras, António Rocha e Henrique Bastos.

Foram propostos, analisados e aprovados os seguintes documentos:

- Relatório de Actividades da IRL;
- Plano de Acção Reivindicativa;
- Plano de Organização Sindical dos Reformados;
- Caracterização da Situação dos Reformados da Região de Lisboa;

Coube ao Coordenador da IRL, Virgílio Guerreiro, a intervenção de abertura, da qual destacamos:

“A luta pelo direito à protecção social na velhice exige a ruptura com a espiral de baixas pensões para os futuros reformados pon-do fim a um modelo económico assente na precariedade laboral e nos baixos salários. Lutaremos pela revisão dos princípios em que assenta a actualização anual das pensões de reforma, reivindicando a sua valorização justa e equilibrada, visando a reposição do poder de compra. É inadmissível que o valor médio das pensões de velhice na Área Metropolitana de Lisboa seja de 598,9€ mensais, ou seja, inferior ao Salário Mínimo Nacional. Assim, não é de estranhar, que 20,2% da população idosa viva em risco de pobreza ou exclusão social (dados de 2020).”

O Plano de Acção Reivindicativa foi apresentado por António Serra, contendo os seguintes pontos-chave:

- Pelo direito à reforma e melhoria das pensões de velhice, aposentação e reforma
- Por uma Segurança Social Pública, Universal e Solidária
- Por Serviços Públicos Universais e de Qualidade

- Pelo alargamento da rede pública de equipamentos e serviços sociais para idosos, de qualidade e acessíveis
- Pela consagração do direito à protecção na dependência
- Pela garantia de uma habitação condigna
- Por uma fiscalidade mais justa
- Pela melhoria e promoção da mobilidade
- Combater a pobreza e exclusão social

A intervenção em representação da Comissão de Reformados do STML, com uma saudação ao Encontro, esteve a cargo de António Rocha.

Foi eleita a nova Direcção da IRL constituída por 34 camaradas, representando sindicatos de 17 sectores de actividade, entre os quais figura o representante da Comissão de Reformados do nosso Sindicato, António Rocha.

Neste Encontro participaram 68 Delegados, tendo sido respeitadas todas as directivas de segurança sanitária definidas pela DGS.

COMISSÃO DE REFORMADOS DO STML

Após muitos meses de afastamento determinado pelas dramáticas circunstâncias sanitárias que todos sofremos, retomámos, a 19 de Maio, as nossas reuniões mensais, de convívio, partilha e reflexão sobre a complexa realidade que nos envolve, da qual não nos podemos, nem queremos, alhear.

Oxalá a evolução da vacinação e outras medidas, que tardam, de efectivo controlo da pandemia, nos permitam prosseguir e aprofundar a nossa actividade, tanto no plano da participação em acções sindicais, como no regresso às visitas guiadas ao rico e diversificado património da nossa cidade.

Recordamos que as nossas reuniões são realizadas na terceira Quarta-feira de todos os meses, exceto em Agosto, na sede do nosso Sindicato, com início às 14h30. Sejam bem-vindos!

Iniciou-se a construção da Proposta Reivindicativa Comum (PRC) para 2022



Foi decidido pelo secretariado da Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública (FCSAP) iniciar a discussão e construção da Proposta Reivindicativa Comum (PRC) para 2022, recolhendo os contributos de todos os sindicatos até 10 de Setembro. A conclusão deste processo, com a discussão final e a sua aprovação, será numa Cimeira da FCSAP a ter lugar em fins desse mês. A entrega ao Governo realizar-se-á através de uma ação onde se pretende envolver os trabalhadores da Administração Pública (AP).

A PRC/2022 terá como base a de 2021, uma vez que o Governo não deu resposta à larga maioria das reivindicações apresentadas. Mais uma vez, à semelhança dos anteriores, não respeitou a negociação colectiva a que está obrigado, apresentando-se nas reuniões de “negociação” com posições fechadas, recusando-se a discutir as matérias constantes na PRC.

Por insistência da FCSAP, o Governo comprometeu-se a discutir no 1º semestre a revisão do sistema de avaliação (SIADAP). Findo o período previsto, o Governo decidiu realizar duas reuniões. Na primeira, apresentou um processo de intenções de forma vaga e, na segunda, apenas para referir que não tinha nada a adiantar, postura que conduziu ao abandono da reunião pela FCSAP. Relembramos que nesse momento, foram entregues mais de 66.000 assinaturas exigindo a revogação do SIADAP.

Fica bem patente a falta de vontade em responder às reivindicações dos trabalhadores. De referir também que a FCSAP exigiu a discussão sobre a revalorização da Tabela Remuneratória Única (TRU) em função do aumento do Salário Mínimo Nacional (SMN) e a reposição das Carreiras Profissionais, matérias que o Governo remeteu para depois da discussão sobre o... SIADAP (!!).

Da PRC/2021, salientamos a regulamentação do Suplemento de Insalubridade e Penosidade, que finalmente responde a uma reivindicação com mais de 20 anos, embora aquém do que é necessário, isto é, o suplemento aplica-se a um grupo restrito de ac-

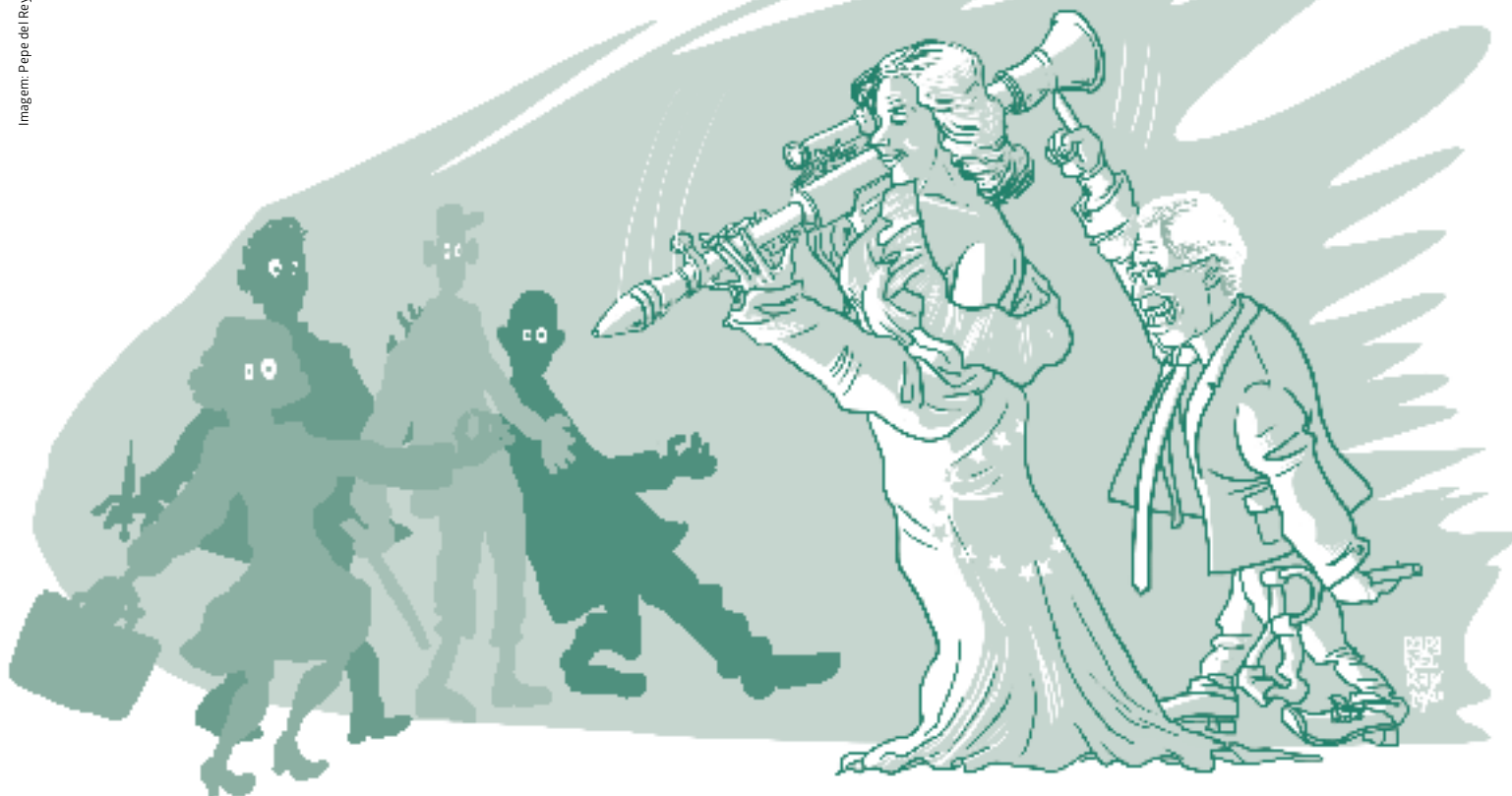
tividades assumidas por trabalhadores da carreira de Assistente Operacional da Administração Local, além de apresentar valores insuficientes.

Por último, como questões centrais na PRC/2022, temos:

- A valorização salarial, urgente e justificável, uma vez que a grande maioria dos trabalhadores perdem rendimento há 12 anos;
- O aumento do subsídio de refeição;
- A reposição do valor do pagamento do trabalho suplementar;
- A revalorização da TRU;
- A reposição dos escalões de IRS, fundamental para uma maior justiça fiscal para quem vive os rendimentos do trabalho.
- A revogação do SIADAP;
- A reposição das carreiras e dos seus conteúdos profissionais;
- A identificação e regulamentação das profissões de desgaste rápido;
- A reposição dos 25 dias de férias;
- A revisão do cálculo das pensões;
- Aposentação com 36 anos de serviço, independentemente da idade, salvaguardando regimes específicos com condições de acesso mais favoráveis;
- A reposição do direito à indemnização por motivo de acidente de trabalho e/ou doença profissional;
- A manutenção da ADSE como sistema público complementar de saúde na AP, reduzindo o valor das contribuições para 1,5% sobre o período de 12 meses.

Defendemos ainda a eliminação de todas as formas de precariedade na AP, o fim das parcerias público-privadas e a anulação do processo de descentralização de competências do Estado Central para as autarquias.

A FCSAP continuará a exigir ao Governo o respeito da negociação colectiva, não deixando de mobilizar todos os trabalhadores para a luta em torno das suas reivindicações.



Uma recuperação e resiliência... da precaridade, dos baixos salários e da degradação das carreiras na administração pública?

O Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) é um programa oficial do Governo português, apresentado em Bruxelas, que tem por fim assegurar uma série de investimentos e “reformas” com o objectivo de garantir uma saída para a crise provocada pela pandemia, recuperando, assim, a economia e tornando-a mais resiliente, isto é, mais forte e menos vulnerável. Para o efeito, o PRR recorre a um mecanismo de financiamento europeu, que mais não é que uma emissão de dívida europeia (a magnífica bazuca), sendo que uma parte destes investimentos recorrerá à emissão de dívida exclusivamente portuguesa junto do BCE (a modesta fisga).

Estruturado em quatro partes, a apresentação do programa, os objectivos, os investimentos e respostas aos desafios estruturantes e, por fim, a sua implementação, o PRR exhibe como pontos fortes, ou melhor, como ponto forte a apresentação de algumas medidas para a concretização do Pacto Ecológico, nomeadamente em relação ao investimento nos transportes públicos, à eficiência energética e ao recurso a energias renováveis. Contudo, este ponto forte acaba por ser, infelizmente, comprometido pela sujeição destas medidas aos interesses dos grandes monopólios internacionais do sector, o que poderá conduzir à substituição de produção nacional por importações, ao aumento da dependência energética do país, à insegurança no abastecimento e ao aumento do seu custo para as famílias.

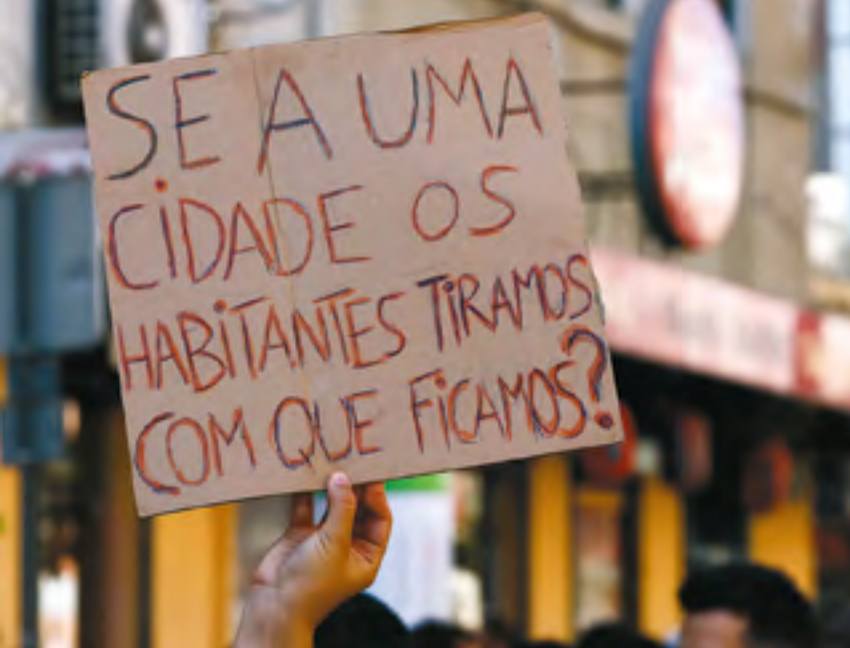
As prioridades definidas pelo PRR, também, não contribuem para superar os problemas estruturais do país, consolidando um modelo económico que privilegia uma produção assente em atividades de baixo valor acrescentado, sendo que esta “competitividade” assente em salários baixos não é acompanhada por um investimento público em formação dos trabalhadores, contribuindo desta forma para a manutenção de uma política de precariedade e insegurança. Um modelo económico obcecado no aumento do nível de exportações e importações, ou seja, que

impõe ao país um sistema de produção, logística e transportes extensivos, contribuindo, paradoxalmente, para o consumo de petróleo e para a emissão de carbono, responsável pela tão prolapada degradação ambiental e pelo aquecimento global que o próprio PRR afirma querer mitigar.

A “transição digital” é uma das dimensões com mais ênfase no programa, mas que também acaba por não promover a valorização do trabalho e dos trabalhadores, apontando, antes pelo contrário, para o financiamento público de infraestruturas técnicas e tecnológicas que têm em vista a perigosa substituição do trabalho, por soluções que ameaçam o emprego ou, em contrapartida, sobrecarregam os trabalhadores com novas e mais intensas tarefas e desregulam os seus horários e locais de trabalho. Ou seja, estes desenvolvimentos da ciência têm de ser acompanhados por amplos mecanismos que devem ser colocados ao serviço da distribuição da riqueza, do trabalho com direitos e da justiça social e não é isso o que se verifica em muitos pontos desta “transição digital” prevista no PRR.

Em síntese, a pandemia demonstrou de forma clara que as soluções não podem ser as mesmas, soluções assentes em baixos salários, precariedade e desregulação que têm conduzido ao aumento da pobreza, da insegurança e da desesperança das famílias e dos trabalhadores em geral.

É urgente pois, promover um trabalho com direitos, promover o investimento no Serviço Nacional de Saúde (SNS), promover a formação dos trabalhadores, o investimento na Educação e na Cultura públicas e extinguir, com ou sem vacinas, os inúmeros vírus que se propagam em Portugal como a precariedade, a desregulação dos horários e locais de trabalho, dos salários baixos que não progridem com o tempo e da degradação das carreiras profissionais de todos os trabalhadores, incluindo no Município de Lisboa.



A quem serve esta Lisboa?

No final de mais um mandato de maioria do Partido Socialista (desta feita, em coligação com o Bloco de Esquerda) na CML, urge questionar a quem serve esta Lisboa que tem vindo a ser alicerçada de costas voltadas para as populações.

Paira sobre Lisboa uma aura artificial de cidade cosmopolita, inclusiva e moderna, virada para o futuro da mobilidade, para o chavão do “empreendedorismo” ou para os novos espaços verdes. A propaganda oficial embala todas estas ideias com centenas de intervenções no espaço público que tornaram a cidade mais apelativa ao postal ilustrado.

No entanto, no centro da cidade e ao longo dos últimos anos, milhares de residentes foram empurrados para fora das suas casas em nome dos interesses especulativos que rodeiam o sector imobiliário. O turismo e, conseqüentemente, o turista, transformou-se em prioridade económica na capital, tornando os seus residentes “pedras no sapato” de um suposto desenvolvimento urbano. Prédios de habitação ou escritórios deram lugar a novos hotéis e sucedâneos, pequenos comerciantes com lojas de dezenas de anos foram forçados a fechar as suas portas devido à escalada do arrendamento e, em sua substituição, surgiram restaurantes, bares, lojas de souvenirs ou outras mais vocacionadas para piscar o olho à carteira dos turistas.

Com o inesperado surgimento da pandemia, sem turistas para dar combustível à “moderna” cidade do postal ilustrado, Lisboa deparou-se com os resultados destas opções. Muitos desses hotéis e estabelecimentos comerciais fecharam as suas portas (e serão consideráveis aqueles que o fizeram em definitivo) e acentuaram-se as marcas do despovoamento promovido pela especulação imobiliária e por um errado planeamento, entregue aos mercados, ou dito de outro modo, a interesses privados que afectam todo o desenvolvimento da cidade.

Estamos ainda muito distantes de perceber em pormenor os efeitos que a pandemia terá gerado, efectivamente, no tecido económico e social de Lisboa (os resultados dos Censos de 2020 serão muito importantes para aferir, com rigor, não só o impacto mais imediato da crise sanitária como a evolução do problema da habitação na cidade ao longo da última década). Contudo, adivinha-se já que aquela que era uma característica secular da cidade – os bairros, com as suas dinâmicas particulares, alteraram-se radicalmente, sobretudo nas freguesias mais centrais da cidade – poderá estar irremediavelmente perdida se não houver uma efectiva mudança de políticas, sobretudo, no acesso à habitação e numa intervenção mais conseqüente dos poderes públicos na gestão e no planeamento urbanístico.

Dirão alguns que os problemas relacionados com a habitação em Lisboa têm décadas, e que a regeneração da cidade a que se assistiu na última meia dúzia de anos terá sido alavancada pelo turismo, permitindo a recuperação de inúmeros edifícios em

mau estado de conservação e a reabilitação de outros, muitos deles devolutos. A realidade é que esse discutível movimento de regeneração urbana foi feito sem qualquer tipo de equilíbrio entre políticas que deveriam visar a captação de novos residentes (e não falamos da obscenidade dos *vistos gold* e das benesses fiscais para estrangeiros endinheirados) e as políticas de dinamização económica dirigidas a actividades mais diretamente ligadas ao turismo.

Ao perder milhares de famílias para as periferias – processo que poderá estar em aceleração em virtude dos efeitos económicos e sociais da pandemia, e conseqüente pela generalização do teletrabalho em inúmeros sectores de actividade – questiona-se se uma inversão das políticas de acesso à habitação e um planeamento mais comprometido com as pessoas, os que vivem e os que trabalham na cidade, poderão ainda devolver habitantes a Lisboa. A dúvida paira: será que a cidade ainda é apetecível para as famílias, mesmo com os tímidos programas de incentivo à habitação, nomeadamente, através das chamadas “rendas acessíveis”?

A resposta é complexa quando se olha para uma Lisboa que voltou costas à generalidade da sua população e entende a cidade como um território em que o interesse privado se sobrepõe ao interesse público, denotando de dia para dia a agudização das desigualdades no acesso não só à habitação, mas também ao emprego, à mobilidade, aos serviços públicos, à cultura, ao desporto e ao lazer.

Fala-se muito em mobilidade, espalhando corredores com quilómetros de ciclovias. Mas, e os transportes públicos de qualidade? E os mais idosos que ainda resistem a viver na cidade, os que não conseguem pedalar?

Todos aplaudimos cada vez que emerge um novo espaço verde. Mas, depois quem os cuida e os mantém apetecíveis ao cidadão, quando aquilo a que se tem assistido é a uma degradação da limpeza e manutenção destes espaços devido ao desinvestimento municipal na gestão dos espaços verdes?

Quem não gostaria de ter um teatro ou um cinema no seu bairro, um pavilhão desportivo ou uma piscina? Mas, o que tem feito este Executivo à oferta cultural e desportiva de proximidade se não centralizar (e, ainda mais grave, privatizar) sectores absolutamente vitais para a vida nos bairros.

São incontáveis as questões que aqui poderíamos elencar sobre os problemas profundos que tendem a tornar Lisboa uma cidade cada vez mais voltada de costas para a população. Só uma mudança efectiva nas prioridades e nas estratégias para pensar a cidade a poderão devolver às pessoas, sejam residentes e trabalhadores ou visitantes e estudantes. É essa importante decisão que está na mão dos eleitores nas Autárquicas do próximo mês de Setembro.

Engrenagem

José Mário Branco

Do berço à cova sem parar
caminho fora sempre a andar
cá vou levando a minha vida

Um minutinho a descansar
a vida inteira a trabalhar
suar sem conta nem medida

Pra ter um companheiro nesta
viagem
vou meter um pauzinho na
engrenagem

Do berço à cova sem vagar
enxada à terra barco ao mar
a mão e a máquina a compasso

Os bois no campo a lidar
e o serventio a trabalhar
todos com o mesmo cangaço

Pra ter um companheiro nesta
viagem
vou meter um pauzinho na
engrenagem

Do berço à cova sol a sol
por pão, amor e futebol
dor no sapato e dor na espinha

Canta-se o fado em lá bemol
morde a sardinha no anzol
e o tubarão segura a linha

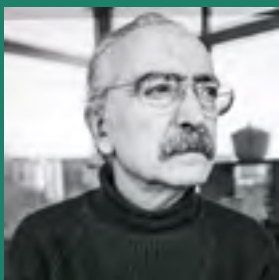
Pra ter um companheiro nesta
viagem
vou meter um pauzinho na
engrenagem

Do berço à cova sem parar
caminho fora sempre a andar
cá vou levando a minha vida

Um minutinho a descansar
a vida inteira a trabalhar
suar sem conta nem medida

Pra ter um companheiro nesta
viagem
vou meter um pauzinho na
engrenagem.

“Engrenagem” de José Mário Branco (1942-2019), 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, 2004:323-24



José Mário Monteiro Guedes Branco nasceu a 25 de maio de 1942 no Porto e distinguiu-se como músico e compositor, atravessando vários géneros musicais, sendo também activista político. Foi perseguido pela PIDE durante o fascismo e, conseqüentemente, teve de se exilar em França em 1963. Regressou a Portugal em 1974 e, após o 25 de Abril, fundou o Grupo de Acção Cultural – Vozes na Luta com vários músicos politicamente activos. Durante os anos 70 e 80 editou vários discos, dos quais se destacam *Margem de Certa Maneira* (1973), *Ser Solidário* (1982) e, o mais emblemático, *FMI* (1982), que sublinha o movimento revolucionário português.

Ao longo da carreira apresentou as suas composições em diversos espectáculos, entre os quais, *Mudar de Vida* (2007), inspirado no célebre verso de Camões “Mudam-se os Tempos, Mudam-se as Vontades” e *Três Cantos* (2009), onde partilhou o palco com Sérgio Godinho e Fausto. Trabalhou também, durante o seu percurso musical, com Zeca Afonso, Luís Represas e Camané. Verdadeiro homem dos sete ofícios, afirmou-se não só como activista político, músico, compositor e poeta, mas também como cronista, actor e produtor musical. As suas canções revolucionárias e denunciadoras das dificuldades do povo continuam a adequar-se à realidade actual.

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.