



o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 213 / SETEMBRO-OUTUBRO 2022 / WWW.STML.PT

PREÇO: 0,01€



DESTAQUES DESTE NÚMERO

- 3 **Aonde pára a Cultura, sr. Presidente?**
- 4 **Os problemas da limpeza urbana na cidade e as mentiras de alguns...**
- 7 **Trabalhadores das Oficinas do DRMM entregam o seu Caderno Reivindicativo**
- 9 **Trabalhadores do Arquivo Municipal Exigem um edifício único e digno!**
- 10 **PRC2023 será entregue ao Governo a 29 de Setembro**
- 18 **CGTP-IN – Medidas apresentadas pelo governo não garantem a resposta necessária**



o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 213 – SETEMBRO-OUTUBRO 2022

WWW.STML.PT

Director Vítor Reis

Corpo Redactorial Luís Dias, 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

Entramos na fase da discussão da proposta do Governo para o Orçamento do Estado para 2023 que, como em anos anteriores, decidirá entre Outubro e Novembro quais e que tipo de respostas terão os trabalhadores da administração pública às suas reivindicações. Destaca-se logicamente o campo dos rendimentos, sabendo que não serão os 125€ anunciados em Setembro por António Costa para o mês de Outubro que resolverão os graves problemas com que se confrontam os trabalhadores e as suas famílias há vários anos, com maior ênfase nos últimos meses face à inflação que tudo faz aumentar... menos os salários, pois claro.

Da parte dos sindicatos da administração pública, organizados na Frente Comum (FCSAP), que o STML integra, prevê-se para fins de Setembro a entrega ao Governo da Proposta Reivindicativa Comum para o próximo ano. Caberá aos trabalhadores lutarem pelos seus direitos e rendimentos, ficando ao Governo a responsabilidade em optar pelas respostas que neste momento se exigem ou continuar a brincar com a vida de quem trabalha. Contudo, não se enganem, é no mundo do trabalho que se decide para que lado o Governo de António Costa se virará.

No município de Lisboa, aprofunda-se o trabalho de organização nos múltiplos sectores de actividade. Depois dos trabalhadores da Casa dos Animais de Lisboa, avançou-se em Junho-Julho com a entrega do Caderno Reivindicativo (CR) dos trabalhadores dos Espaços Verdes e dos Cemitérios, preparando-se para Setembro processo idêntico para aos operários das Oficinas do DRMM. Também os trabalhadores do Arquivo Municipal de Lisboa preparam a entrega de uma exposição onde se exige um edifício único e digno para esta realidade. Na rede de bibliotecas, desespera-se pelo início da negociação sobre os horários de trabalho e, nos edifícios municipais, exige-se uma manutenção planeada e atempada que evite o sucedido durante as semanas quentes deste ano. Na limpeza urbana, muitos são os problemas por superar, destacando a urgência em reforçar os meios humanos e materiais que de facto permitam alicerçar um serviço público de qualidade, eficaz e eficiente. Outro caminho que não este será levantar falsas promessas.

Nas Juntas de Freguesia, o STML insiste com os vários executivos sobre a urgência em dar resposta aos problemas e expectativas dos seus trabalhadores. Em Belém, Benfica, SD Benfica, Alcântara, Parque das Nações e Olivais aguarda-se pela conclusão positiva de um ACEP que garanta, pelo menos, mais 3 dias de férias via avaliação positiva. No Lumiar debate-se com os trabalhadores a vontade da Junta em alterar os horários de trabalho nas áreas da educação e da cultura. Em termos mais gerais, o Sindicato defende o pagamento dos suplementos de carácter permanente no período de férias (SIP e Suplemento nocturno), para além de avaliar formas de combater a precaridade, defendendo como princípio base: a um posto de trabalho permanente deve corresponder um vínculo efectivo!

Nas empresas municipais, o STML reuniu finalmente com a (nova) administração da EGEAC, aguardando da parte da GEBA-LIS as propostas de revisão da tabela salarial que o CA afirmou dar a conhecer entre Maio-Junho (?!). Na SRU e no MARL, tanto sindicato como os trabalhadores impacientam-se com a demora das respectivas administrações em responder às suas vontades, nomeadamente avançando ou dando continuidade aos respectivos processos negociais que procuram a celebração de um Acordo de Empresa.

Muitos são os desafios que o STML tem pela frente, só possíveis de superar se os trabalhadores se envolverem na resolução dos seus próprios problemas. Não há, nem nunca houve, vitórias à partida, *à la carte* ou encomendadas por simples desejo. Todos devemos saber com clareza e firmeza qual o nosso papel na luta que nos convoca para a melhoria das nossas condições de trabalho e de vida!



Aonde pára a Cultura, sr. Presidente?

Cerca de onze meses depois de tomar posse, e já com doses mais do que suficientes de ziguezagues e de umas quantas promessas assumidas como metáforas, Carlos Moedas parece ainda não ter tido tempo para deitar um olho à Cultura.

São longos os anos que os lisboetas têm dedicado a procurar uma política cultural para a cidade. Tempo perdido, claro, porque ela não existe, e duvida-se mesmo se alguma vez existiu nas últimas duas décadas.

Os anteriores mandatos foram profícuos em bastante folclore em torno do assunto, suportado por estudos académicos apresentados com pompa e circunstância. Curiosamente, todos esses estudos chegavam à conclusão habitual quando se trata de serviço público: no caso, esvaziar o papel da autarquia, reforçar a iniciativa privada e a EGEAC e deixar o mercado funcionar com a “sociedade civil” ao leme.

Terá sido ao abrigo dessas “visões estratégicas” que museus e galerias saíram da gestão directa da autarquia e foram entregues à EGEAC, sem que seja perceptível o que possa a cidade e os cidadãos terem ganho com a medida. Será possível a Câmara e a EGEAC, sem recorrerem a truques com números, responderem a isso, tendo em conta os custos e os benefícios dessa decisão?

Mas, também foi ao abrigo das ditas “visões estratégicas” que se alienou um teatro municipal a uma entidade privada, após um substancial investimento em públicos para uma programação mais experimental e alternativa, até quebrando um conjunto de dinâmicas territoriais bem interessantes com outros equipamentos municipais (Teatro Maria Matos); ou se reabilitou um teatro histórico, prontamente entregue a concessão privada,

sem atender sequer a especificidades técnicas, como aquelas que se exigem para montar um espectáculo de teatro, por exemplo (Cineteatro Capitólio).

Na esfera da Direcção Municipal de Cultura, os Arquivos foram-se tornando invisíveis e definhando. Não fossem os trabalhadores continuarem a reivindicar melhores condições de trabalho e alertar para a degradação de um património absolutamente fundamental para a cidade, e os Arquivos Municipais estariam simplesmente ao abandono.

E, porque não, lembrar a Rede de Bibliotecas que a reforma administrativa quebrou, embora nunca se tenha entendido devidamente os critérios que levaram a que umas bibliotecas ficassem tuteladas pela CML e outras pelas juntas de freguesia. Diria a antiga vereadora ser a “condição estratégica” de cada uma. Infelizmente, a cidade nunca entendeu sequer uma estratégia, e talvez seja por isso que há uma notória falta de pessoal nas bibliotecas municipais, factor que compromete o papel “estratégico” que estes equipamentos deveriam desempenhar no acesso plural ao livro.

Assim, perante alguns exemplos para o cenário herdado, seria de presumir que o novo executivo liderado por Carlos Moedas estivesse comprometido com uma visão de Cultura para a cidade. Lamentavelmente, sobre o sector, do sr. Presidente fica até agora a memória de considerar uma das suas promessas eleitorais – “um teatro em cada freguesia” – uma metáfora. Quanto ao vereador Diogo Moura, anseiam os trabalhadores da Direcção Municipal de Cultura e da EGEAC indicações sobre um rumo porque, até ao momento, como nada acontece, os problemas só se agudizam.



Os problemas da limpeza urbana na

Durante os meses de verão, muitas foram as críticas à qualidade da limpeza e higiene urbana da cidade, demasiadas vezes mal direcionadas porque alimentadas por motivações que, no essencial, procuram sacudir da ‘água do capote’.

Ninguém nega o que é evidente aos olhos de todos. Contudo, as razões que ainda hoje explicam as carências neste sector de actividade remontam ao ano de 2014, quando PS e PSD decidiram esvaziar a autarquia de meios humanos, materiais e mecânicos no famigerado processo de transferência de competências para as juntas de freguesia. Nesse ano, cerca de 815 trabalhadores, na sua imensa maioria cantoneiros, foram compulsivamente transferidos para as várias freguesias de Lisboa.

Entre 2015 e 2022, assistimos à abertura de vários concursos propositado reforçar este serviço municipal. Entraram assim cerca de 664 cantoneiros neste período. Todavia, sempre insuficiente face às respectivas necessidades. Um problema ao qual se deve associar o número de trabalhadores que se aposentaram durante estes sete anos ou que simplesmente saíram em mobilidade para outros organismos.

Se a limpeza urbana da CML tinha uma força de trabalho com pouco mais de 2.000 trabalhadores em inícios de 2014, em 2022, já incluindo o reforço de pessoal que resultou do concurso concluído em Julho deste ano, este universo pouco supera os 1.000 trabalhadores distribuídos pelas duas principais categorias, ou seja, cantoneiros e condutores. Em suma, estamos ainda muito longe do número de operacionais necessários à limpeza regular, adequada e com qualidade da cidade.

Trata-se de uma realidade que os ‘críticos’ da cidade, principalmente da área do PSD, mas também do PS, ignoram deliberadamente, acusando sem qualquer pudor os trabalhadores e as suas estruturas representativas pelos problemas verificados, escondendo cinicamente a sua própria responsabilidade no ‘estado’ da limpeza e higiene urbana do município. Por muita areia que nos atirem aos olhos, a decisão de desmantelar este serviço municí-

pal tem caras, nomes e partidos e, neste grupo, não se encontram os trabalhadores e muito menos o STML.

À margem das novelas de intuito meramente político-demagógico e propagandístico, o que urge no serviço municipal de remoção de resíduos sólidos é:

- **Mais trabalhadores, entre cantoneiros e condutores;**
- **Mais viaturas, operacionais, eficazes e adequadas às especificidades da cidade;**
- **Mais trabalhadores nas oficinas que reparam e mantêm a frota municipal operacional;**
- **Mais formação profissional;**
- **Mais investimento na melhoria das condições de trabalho;**
- **Mais sensibilidade na definição e redefinição dos circuitos de remoção;**
- **Mais campanhas de sensibilização e maior fiscalização junto dos grandes produtores de resíduos.**

Não menos importante, **urge respeitar os direitos dos trabalhadores e as normas de saúde e segurança no trabalho**, garantindo uma organização do trabalho que salvguarde a sua saúde e integridade física, diminuindo assim os acidentes de trabalho (em número crescente nos últimos anos, como atestam os relatórios do departamento de saúde, higiene e segurança que integra a medicina do trabalho), motivados pela pressão que existe sobre este serviço municipal. Mais trabalhadores acidentados, são menos trabalhadores aptos para a higiene urbana.

STML retoma as reuniões mensais com a Divisão de Limpeza urbana (DLU)

A 23 de agosto uma delegação do STML, composta por Dirigentes e Delegados sindicais do setor da limpeza urbana, reuniu com o responsável da DLU. O objetivo destes encontros passará por debater, todos os meses, os problemas e eventuais soluções aos problemas diários que afetam os trabalhadores. Para este mês de setembro está já agendada uma nova reunião. Dos assuntos



cidade e as mentiras de alguns...

debatidos em agosto, sintetizamos *algumas* das questões colocadas pelo Sindicato.

→ **Substituição da Caldeira da UHU dos Olivais**

A DLU referiu estar em conversações com o DIEM para que este problema seja definitivamente solucionado, apontando o mesmo constrangimento na UHU de Telheiras. O STML lembrou a importância da DMHU/DHU/DLU organizar uma equipa própria que se responsabilize pela manutenção e conservação das instalações sob sua alçada, não estando assim dependente da DMMC que cronicamente é muito pouco ágil em responder a este tipo de problemas.

→ **Problemas nos Balneários do COR**

O STML frisou o número de chuveiros avariados nos balneários do COR – masculinos, 14 avariados em 20 e, nos femininos, 5 avariados em 10 – que provocam constrangimentos aos trabalhadores, principalmente numa fase em que se assiste ao aumento do número de cantoneiros (homens e mulheres). Também se acrescentou as torneiras de lavatórios que se encontram inoperacionais e que urge reparar ou substituir. A DLU referiu já ter emitido orientações superiores para substituir todo o material degradado ou inoperacional.

→ **Dispensa da noite para consultas da Medicina do Trabalho**

A DLU referiu manterem-se as orientações superiores que atribuem a noite aos trabalhadores chamados pela Medicina do Trabalho.

→ **Rotatividade nas Escalas**

O STML criticou a ausência de escalas na UHU da Boavista e o não respeito pelas mesmas no COR. Uma situação que conduz a que determinados trabalhadores estejam dados ao mesmo circuito durante meses a fio. Um caso concreto na UHU da Boavista apontava o mesmo trabalhador ao mesmo circuito durante o período de sete meses. O STML defendeu a rotatividade como medida necessária, quer à salvaguarda da saúde e integridade física dos trabalhadores, quer como garante de um serviço público de qualidade e eficiente. A DLU referiu desconhecer este caso

concreto, ficando de avaliar o sucedido. Todavia, admite alguns problemas com as escalas nos últimos meses, motivados pela falta de pessoal entre outras questões, afirmando que em setembro espera ter esta situação corrigida e normalizada com a entrada de mais trabalhadores.

→ **Formação dos novos cantoneiros**

O STML solicitou esclarecimentos sobre o tipo de formação que está a ser dada aos novos trabalhadores. Por um lado, a formação que afirma a obrigatoriedade do cantoneiro ir vazar com o condutor, por outro, o episódio que envolveu um cantoneiro no trabalho com um subterrâneo sem qualquer formação nesse sentido. O STML lembrou ainda as reuniões com o Diretor Municipal da Higiene Urbana (DMHU) onde este mesmo assunto foi debatido, tendo o responsável da DMHU assumido que enquanto não houver uma avaliação séria sobre metodologias de trabalho, mantêm-se as rotinas até agora conhecidas, isto é, o cantoneiro não é obrigado a acompanhar o condutor.

→ **Realização de trabalho suplementar (extraordinário) pelos trabalhadores com serviços moderados**

O STML questionou o porquê de alguns cantoneiros, principalmente da UHU da Filipe da Mata, estarem a ser impedidos de realizar trabalho suplementar, considerando que, havendo necessidade do serviço, o trabalho suplementar deve ser distribuído equitativamente por todos os trabalhadores que se mostrem disponíveis para o realizar.

→ **Direitos de Parentalidade, nomeadamente das horas para a amamentação**

O STML lembrou a exposição sobre este assunto enviada em agosto ao Presidente da CML, sublinhando a importância da DLU respeitar as duas horas para amamentação ou aleitação que as mães cantoneiras têm direito, considerado as duas horas como tempo efetivo de trabalho.

→ **Problemas nos balneários do NOR**

O STML frisou a urgência em reparar os chuveiros e o sistema de extração/ventilação nos balneários do NOR.



Foi entregue o Caderno Reivindicativo dos trabalhadores dos Cemitérios ao Presidente da CML

A 27 de Julho realizou-se na Praça do Município uma conferência de imprensa com o propósito de entregar ao responsável máximo da CML o Caderno Reivindicativo dos trabalhadores dos sete cemitérios municipais de Lisboa. Destacamos algumas das reivindicações às quais se exigem respostas urgentes:

- **Necessidade urgente do reforço e rejuvenescimento do quadro dos coveiros;**
- **Investimento em maquinaria adequada aos trabalhos cemiteriais;**
- **Melhoria das condições de saúde e segurança nas diversas instalações.**

O referido *Caderno Reivindicativo* foi entregue por uma delegação de delegados e dirigentes sindicais do STML ao Presidente Carlos Moedas, que ficou de avaliar o seu conteúdo e os caminhos que visem a resolução dos problemas mais prementes.

Contudo, não podemos deixar de lembrar que a CML e os sucessivos Executivos que se têm revezado na sua gestão política têm, a ritmos próprios, criado, alimentado e aprofundado nos últimos anos uma série de problemas que actualmente se observam no sector dos Cemitérios.

Na cidade existem sete cemitérios municipais, nomeadamente o de Carnide, Lumiar, Ajuda, Benfica, Alto de São João, Prazeres e Olivais.

Nos cemitérios dos Olivais e do Alto de São João, concentram-se os fornos crematórios. Em função do número de vagas ocupadas no Mapa de Pessoal da CML para 2022, o número de trabalhadores-coveiros, ronda os 92. Em termos de encarregados operacionais, são 3 os postos de trabalho ocupados e, em termos de encarregados gerais operacionais, não existe qualquer referência. Sublinha-se que a média etária dos trabalhadores-coveiros ultrapassa significativamente os 55 anos de idade.

Tratando-se de uma área de intervenção pública determinante que influi na vida de todos aqueles que habitam ou já habitaram a cidade, os seus problemas extravasam obviamente a realidade concreta dos respectivos trabalhadores que a corporizam e materializam efectivamente.

É uma realidade a institucionalização mais ou menos disfarçada de uma política de baixos salários em Portugal, que também se reflecte no contexto da administração pública (AP). Uma constatação perniciososa que demonstra uma maior evidência nos sectores operacionais, onde os efeitos negativos decorrentes de opções por uma política salarial injusta e miserabilista tem conduzido objectivamente ao empobrecimento acelerado de quem trabalha e é parte indispensável na prestação de serviços públicos.

Na cidade de Lisboa, os trabalhadores, principalmente os trabalhadores-coveiros, têm sido confrontados duplamente. A imensa maioria auferem entre os 705€ e os 709€. Para além das matérias nocivas decorrentes da legislação emanada pelo Governo visando a realidade da administração pública, em particular da administração pública local, acresce a ausência de vontade política da autarquia de Lisboa no sentido de resolver ou mitigar realidades profundamente graves e constrangedoras que se vivem nos cemitérios municipais.

Urge, em termos mais abstractos, investimento público que contribua para a melhoria das actuais instalações, mas também na aquisição e renovação de máquinas e ferramentas. Por último, o reforço prioritário de pessoal através da contratação de trabalhadores, problema que se agrava com as aposentações previstas para o tempo imediato, para além da mobilidade de trabalhadores por incapacidade física, decorrente de acidentes de trabalho, ao desempenho das funções de coveiro.

A luta dos trabalhadores dos cemitérios irá seguramente continuar até que as suas reivindicações sejam plenamente atendidas.



Em Setembro os trabalhadores das Oficinas do DRMM entregam o seu Caderno Reivindicativo ao Presidente da CML

Em Junho o Sindicato iniciou com os trabalhadores das oficinas do Departamento de Reparação e Manutenção Mecânica (DRMM) a construção do seu Caderno Reivindicativo, tendo ficado concluído durante o mês de Julho. No momento em que escrevemos este artigo, prevê-se para 22 de setembro a sua entrega ao Presidente da autarquia.

Como não nos cansamos de afirmar, muitas das reivindicações apresentadas têm já vários anos, o que nos conduz a caminhos preocupantes que devem ser arrematados urgentemente. Um caminho que demasiadas vezes contribui para a degradação do serviço público que este sector de actividade corporiza, para além da desvalorização dos seus profissionais, relembramos, altamente especializados.

Nas Oficinas do DRMM repara-se e mantém-se a frota municipal, tratando-se de viaturas pesadas ou ligeiras, de transportes de materiais ou de passageiros. É neste meio profissional que se assegura a operacionalização das viaturas pesadas da remoção – da limpeza e higiene urbana – de forma a desempenharem o seu papel essencial perante a cidade e a população de Lisboa.

Contudo, observa-se a falta de trabalhadores nas mais variadas especializações – mecânicos, soldadores, bate-chapas, eletricitas de automóvel, estofadores, pintores de automóveis, marceneiros, serralheiros, serralheiros mecânicos, torneiros, além dos respetivos encarregados gerais operacionais e encarregados operacionais. Neste cenário, com maiores dificuldades se garante a resposta que estas oficinas devem dar.

Por outro lado, verifica-se a falta crónica de materiais, ferramentas e meios mecânicos indispensáveis ao trabalho diário, hoje justificada cinicamente pela guerra no leste europeu. Relembramos que este problema já é denunciado há anos...

Mantêm-se uma enorme lacuna no campo da formação profissional, indispensável num sector de actividade que pela sua natureza deve acompanhar regularmente a permanente evolução tecnológica.

Urge agilizar e melhorar a aquisição e/ou substituição de fardamentos e equipamentos de proteção individual (EPI), envolvendo obrigatoriamente os trabalhadores no processo de testagem e experimentação, garantindo e respeitando os respectivos prazos de validade dos vários materiais.

Em termos de condições de trabalho, observa-se uma intolerável ausência de manutenção, seja no piso, paredes e teto das oficinas, como dos sistemas de ventilação e circulação do ar, para além da fraca iluminação que impede o trabalho minucioso que muitas vezes é imperativo realizar. Também se apontam inúmeros problemas e deficiências nas casas-de-banho e nos balneários.

O STML não deixará de criar as dinâmicas necessárias à resolução dos problemas dos trabalhadores das Oficinas do DRMM. Um processo que não dispensa, antes obriga ao envolvimento dos trabalhadores na resolução dos seus próprios problemas.

Urge investir na melhoria das condições de trabalho dos edifícios municipais

Em Julho o STML denunciou publicamente o que de uma forma geral se prende com as condições climatéricas e ambientais deficientes que se verificam nos edifícios da CML, com especial relevância para o do Campo Grande. Problema exposto directamente ao Presidente da CML na Reunião Pública de Câmara de 27 de Julho onde o Sindicato interveio. Em Agosto, a situação foi entretanto regularizada, acabando por regressar ao trabalho presencial os trabalhadores que estavam a assegurar o trabalho a partir das suas casas.

Podemos afirmar que a pressão e o questionamento público assumido pelo Sindicato contribuiu para acelerar e agilizar (q.b.) a resposta que a CML está obrigada a garantir em termos do respeito pelas condições de trabalho dos seus funcionários. Mas não nos enganemos, conforme se mencionou na comunicação do STML de julho:

“O que o STML sempre defendeu, e defende hoje com mais veemência, é que se invista na manutenção preventiva dos equipamentos de ar-condicionado, de ventilação e circulação do ar, sem descuidar a necessidade pela existência de um stock em armazém, que permita agilizar e tornar mais eficazes os processos de reparação e/ou substituição sempre que uma avaria suceda. O mesmo se afirma, em termos de stock, para os materiais de consumo diário, como o papel.”

O que preocupa o Sindicato é que situações deste tipo continuem paulatinamente a surgir, **não** se vislumbrando para já, a assunção de medidas estruturais por parte do Executivo municipal que solucionem atempadamente estes problemas, evitando o seu ressurgimento num futuro próximo. Em muitos casos, trata-se de problemas que, para além de degradar as condições de trabalho, põem em risco o desempenho adequado das actividades dos trabalhadores e utentes, além de influírem natural e negativamente na qualidade e funcionamento dos próprios serviços.

A par desta situação, não podemos também esquecer a falta de meios humanos capazes de assegurarem as tarefas de reparação e manutenção, cada vez mais difíceis de contratar, em grande medida devido ao desincentivo que as diversas carreiras de função pública com os seus baixos vencimentos, podem propiciar aos seus trabalhadores.

O envelhecimento de muitos trabalhadores, e a não contratação atempada de novos, acarreta por sua vez a não passagem do ‘saber-fazer’ tão necessário, sobretudo nos sectores operacionais ligados às actividades de reparação e manutenção em apreço.

O STML continuará a acompanhar estes problemas, não deixando de questionar o executivo municipal para quando a resolução destes e de outros problemas que carecem de uma resposta célere, permitindo por esta via respeitar os direitos de todos os que trabalham nos edifícios municipais, ou deles estão dependentes.

A melhoria dos serviços públicos, e os desta autarquia em particular pela sua dimensão e importância, carecem de uma melhor planificação, que no mínimo proporcionem a todos os que aqui trabalham condições dignas para poderem desempenhar as suas funções, e com isso, as mesmas não sejam mais um factor desmotivador, a somar a todos os outros subejamente conhecidos, com que diariamente estes trabalhadores se deparam.

Inaugura-se uma nova biblioteca municipal mas continua-se a ignorar as expectativas dos trabalhadores!



Em fins de Agosto, inícios de Setembro multiplicou-se pela comunicação social o nascimento de uma nova biblioteca municipal localizada na freguesia de Benfica. Instalada no antigo edifício da Fábrica Simões, afirmou-se que o seu objectivo passará por “valorizar o património cultural de Lisboa e levar a cultura a todas as pessoas. Será também a nova casa do espólio que o escritor António Lobo Antunes, que cresceu e viveu nesta freguesia, doou à cidade.” Prevê-se, contudo, que só em 2024 entre em funcionamento.

O STML saúda naturalmente a criação de uma nova biblioteca. Não podemos, contudo, deixar de apontar as insuficiências e as carências que ainda se verificam nesta área em particular e na cidade em termos mais latos. Quantos equipamentos foram esquecidos e desvalorizados? Quantas bibliotecas carecem de intervenções urgentes que melhorem as condições para os seus utilizadores, mas também dignifiquem os trabalhadores da CML que garantem o seu funcionamento e qualidade?

Muitos são os problemas que devem merecer outra atenção pelos responsáveis políticos municipais, principalmente no que concerne ao reforço do número de trabalhadores, sem os quais nenhuma biblioteca municipal resiste.

Por outro lado, é pertinente lembrar que o Sindicato e os actuais trabalhadores desta área de actividade aguardam, impacientemente desde 18 de Maio, o início das negociações com a Direcção Municipal dos Recursos Humanos (DMRH) e a Direcção Municipal da Cultura (DMC) sobre a alteração aos horários de trabalho, procurando garantir o respeito pelo direito à conciliação entre a vida pessoal e familiar e a vida profissional.

Um direito e uma vontade sufragada por **90,8%** dos trabalhadores das bibliotecas municipais no referendo realizado a 4 de Maio deste ano que aponta o horário de trabalho de sete (7) horas diárias e trinta e cinco (35) horas semanais, de segunda a sexta-feira.

Passados pouco mais de quatro meses, o que espera a CML para responder às expectativas dos seus trabalhadores? Andará demasiado entretida com promessas e inaugurações?

O STML não deixará de insistir com os responsáveis políticos e hierárquicos do município, para que assumam as suas responsabilidades, abrindo campo à negociação séria e consequente sobre os horários de trabalho, mas também assumindo decisões concretas que dêem resposta aos problemas em termos do actual edificado, melhorando por esta via as actuais condições de trabalho e respeitando, não só os direitos de quem trabalha, mas também os direitos dos nossos municípios.

Trabalhadores do Arquivo Municipal Exigem um edifício único e digno!



Identificação das profissões de desgaste rápido

Grupo de Trabalho conjunto entre o STML e a CML



De uma certa forma, torna-se hoje impossível falar do Arquivo Municipal de Lisboa (AML) sem referir a justa e já longa luta que os trabalhadores deste valeroso serviço público têm vindo a travar em conjunto com o seu Sindicato. Uma luta que se resume na frase já conhecida de muitos, ou seja, os “Trabalhadores do Arquivo Municipal Exigem um edifício único e digno”.

Embora tenha encontrado a fase mais marcante no período pré-pandémico, esta reivindicação não esmoreceu ao longo dos dois anos de intermitência de actividades. Uma observação que contraria a vontade dos dois últimos executivos camarários que, não raras vezes, fizeram deste contexto um bom uso para o atraso de decisões que urgem um pouco por todo o município, permitindo lançar para segundas núpcias inúmeras questões de extrema importância. De facto, relembramos que o novo executivo de Carlos Moedas encontra-se prestes a concluir em Setembro o seu primeiro ano de mandato sem, contudo, ter até ao momento apresentado de forma clara e objectiva, qual o futuro que será dado as instalações do Arquivo Municipal de Lisboa.

Consciente de que a dedicação que move os trabalhadores do AML é impermeável a qualquer pandemia e/ou mudança de cores partidárias, retomou-se o processo reivindicativo com a realização de um plenário nas instalações do Bairro da Liberdade a 29 de Junho. Foi então decidido por todos os que participaram, a redação de um documento-exposição, por sua vez a ser subscrito por todos os trabalhadores do AML, que considera não só as exigências já conhecidas de todos, mas acrescenta ainda todo o percurso tortuoso palmeado por este serviço ímpar de maior importância pública, que acaba, em síntese, por fundamentar as justas exigências apresentadas.

A “exposição dos trabalhadores do Arquivo Municipal de Lisboa” encontra-se actualmente em fase de subscrição, esperando que esta fase do processo seja concluído e entregue ao presidente da CML entre Setembro e Outubro deste ano. Deseja-se que o acto de entrega do documento seja realizado através de uma concentração nos Paços do Concelho, sinónimo de uma vontade imensa, maioritária e determinada que sempre caracterizou e motivou os trabalhadores do AML.

Certos que esta iniciativa poderá não ser o derradeiro passo que levará os trabalhadores a verem as suas reivindicações satisfeitas (tudo dependendo logicamente das respostas concretas que cabem, em exclusivo, ao actual Executivo municipal), em tempo oportuno, trabalhadores e STML, ponderarão novas formas de sensibilização e reivindicação que assegurem os caminhos sérios e consequentes no sentido que a todos interessa, isto é, obter um edifício único e digno para o Arquivo Municipal de Lisboa!

Por proposta do STML foi criado em 2017 um Grupo de Trabalho conjunto com a CML com o objetivo de apresentar uma proposta à Assembleia da República que responda a uma reivindicação antiga de milhares de trabalhadores do município, nomeadamente a identificação e regulamentação das profissões de desgaste rápido. Matéria que toca em particular os trabalhadores dos setores operacionais.

Nesse ano de 2017 foram realizadas três reuniões – a 21 de Fevereiro, 10 de Abril e 1 de Junho – tendo o processo sido incompreensivelmente interrompido. Ao longo dos anos seguintes, o STML não deixou de questionar e alertar os responsáveis da autarquia para a importância em retomar estes trabalhos. Finalmente a 10 de Agosto de 2021, retomaram-se os trabalhos entre o STML e a CML, envolvendo especificamente os dirigentes máximos da Direcção Municipal dos Recursos Humanos (DMRH) e do Departamento de Saúde, Higiene e Segurança (DSHS), além do actual Director Clínico da Medicina do Trabalho da autarquia.

Considerando o lapso temporal entre as reuniões, voltou-se a definir prioridades de análise, em termos sectoriais e profissionais, além da planificação de reuniões que permitam no mais curto espaço de tempo concluir a tão desejada proposta conjunta a enviar à Assembleia da República.

A DSHS assumiu a responsabilidade para a próxima reunião de apresentar todos os indicadores recolhidos desde 2018 sobre três dimensões essenciais: acidentes de trabalho; doenças profissionais e incapacidades, temporárias ou permanentes dos trabalhadores afectos aos vários sectores, de forma a estabelecerem-se prioridades para a sua abordagem. A reunião prevista para Novembro de 2021 não se chegou a realizar face às alterações que se produziram na realidade do município pelos resultados das eleições autárquicas de setembro desse ano.

O STML não deixou, porém, de insistir na sua continuação, quer com o novo Vice-presidente da CML, que concordou com as suas premissas, quer depois com a DMRH. Neste verão, a 19 de Julho, foi novamente solicitada com carácter urgente, uma reunião que procure retomar estes trabalhos. Aguardamos na expectativa de não voltarmos a ter que esperar vários anos para um processo que há muito deveria estar concluído.

Temos a noção que a realidade do município de Lisboa é imensa, transportando realidades profissionais e número de trabalhadores em nada comparável com outra qualquer autarquia do país.

A expectativa do STML é que este ano, o mais tardar em 2023, seja possível alicerçar uma proposta concreta, devidamente fundamentada em termos técnicos e sustentada em dados empíricos robustos, que procure avançar e concretizar a reivindicação que exige a identificação e regulamentação das profissões de desgaste rápido, criando neste sentido melhores condições de trabalho e de vida para milhares de trabalhadores, mesmo para além do seu tempo de vida activa.



Proposta Reivindicativa Comum/2023 será entregue ao Governo a 29 de Setembro

Exige-se 10% de aumento, nunca inferior a 100€

A FCSAP apresentou a sua Proposta Reivindicativa Comum para 2023 (PRC/2023), num contexto em que se agravam de forma significativa as condições de vida dos portugueses e a degradação contínua dos Serviços Públicos.

Esta proposta será discutida pelos sindicatos e pelos trabalhadores, até à Cimeira da Frente Comum a 29 de Setembro, onde decorrerá a discussão final e a sua aprovação, procedendo-se à sua entrega nesse mesmo dia. Para o efeito será convocado um plenário de sindicatos, em frente ao Ministério da Presidência.

Ainda antes da discussão das reivindicações para 2023, a Frente Comum vai exigir ao governo um aumento intercalar dos salários que reponha o poder de compra perdido pelos trabalhadores da Administração Pública (AP) em 2022. Exigimos também a atribuição da menção de relevante a todos os trabalhadores no presente ciclo avaliativo.

À cabeça de todas as exigências, surge inevitavelmente o aumento dos salários. É preciso referir que os trabalhadores da AP têm acumulado perda de rendimentos superiores a 15%, fruto de 13 anos sem qualquer aumento relevante, a que se junta um aumento da inflação este ano, que se estima ficar em 8%, valor médio, no final do ano.

A proposta em discussão aponta para 10% de aumento, não podendo ser inferior a 100€. Aumento do salário mínimo para 850€. Aumento de todas as Pensões de Aposentação/Reforma, de forma a recuperar o poder de compra perdido

Fazem parte da PRC/2023 outras importantes reivindicações tais como:

- A correcção da Tabela Remuneratória Única.
- Reposição das carreiras e dos seus conteúdos profissionais específicos.
- Revogação do SIADAP e sua substituição por um sistema de avaliação sem quotas, transparente, equitativo e justo.
- Reposição do valor do pagamento das horas extraordinárias e do descanso compensatório por trabalho em sábados e dias feriado.

- Reposição dos 25 dias de férias.
- Reposição dos escalões de IRS existentes antes das alterações introduzidas com a entrada da troika.
- Actualização do subsídio de refeição para 9€.
- Reposição da forma de cálculo das pensões e das condições gerais para aposentação com 36 anos de serviço. Transitariamente e no plano imediato, garantia de aposentação sem penalizações com 40 anos de tempo de serviço e de contribuições, a partir de Janeiro de 2023.
- Reposição integral do direito à indemnização devida por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional.
- Identificação e regulamentação das profissões de desgaste rápido.
- Extensão do suplemento de insalubridade, penosidade e risco a todas as actividades e carreiras em que as funções desempenhadas comportem o aumento de probabilidade de lesão física ou degradação do estado de saúde.
- Actualização do valor dos suplementos remuneratórios, designadamente o suplemento de insalubridade e penosidade, ajudas de custo e abono para falhas.
- Eliminação de todas as formas de precariedade e efectivação do princípio de que a necessidades permanentes tem de corresponder um vínculo definitivo.
- A concretização de uma política de contratação que permita assegurar a renovação de quadros.
- Fim das parcerias público-privadas.
- Integração na esfera pública de todas as funções sociais do Estado.
- A adopção de políticas públicas de internalização de Serviços, acabando com o regime de *outsourcing*.
- A reversão do processo de transferência de competências em curso.

A Frente Comum continuará a exigir ao governo a negociação das matérias apresentadas e continuará o caminho de mobilização de todos os trabalhadores em torno das suas reivindicações.



Eleições para o Conselho Geral e de Supervisão da ADSE

Realizam-se nos dias 28, 29 e 30 de Novembro, as eleições do Conselho Geral e de Supervisão da ADSE. Os beneficiários poderão votar através de voto electrónico nestes três dias e presencialmente no dia 30. Este Conselho inclui representantes dos trabalhadores, aposentados e beneficiários. A Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública (FCSAP) tem actualmente 3 dos 4 possíveis elementos eleitos pelos trabalhadores.

É necessário, no entanto, relembrar a forma pouco transparente como o governo tem conduzido este processo. O projecto inicial previa o total afastamento de dirigentes sindicais, proibindo a sua candidatura. Só com a luta da FCSAP foi possível obrigar o Governo a recuar nas suas intenções.

A título de exemplo, o governo colocou em Audição Pública de interessados, o processo de revisão do Regulamento Eleitoral do Conselho Geral e de Supervisão da ADSE, I.P., com o limite do prazo em 16 de Agosto (!). O governo colocou em audição pública uma matéria que só aos beneficiários diz respeito, não discutiu ou negociou antecipadamente a revisão do regulamento com os legítimos representantes dos trabalhadores e avançou com o processo numa altura do ano em que a maioria dos interessados, os beneficiários, se encontrava de férias.

A FCSAP denunciou vigorosamente a tentativa de afastamento do movimento sindical deste processo através da comunicação social, mas principalmente com a mobilização de milhares de trabalhadores que à semelhança de todos os sindicatos que compõem a FCSAP, inundaram o portal da Consulta, pronunciando-se sobre a alteração do regulamento eleitoral, exigindo a discussão do processo e a inclusão dos dirigentes sindicais, legítimos representantes dos trabalhadores nas listas eleitorais.

Todos sabemos que é intenção antiga do governo dismantlar a ADSE como instituto público e dos trabalhadores – que a financiam em mais de 90% – com vista à sua privatização, usurpando mais um direito dos trabalhadores. Este processo demonstrou bem tal intenção.

Este subsistema de saúde é um direito dos trabalhadores, que corresponde ao dever legal dos empregadores para com a saúde dos seus trabalhadores e, como tal, deve manter o seu carácter público, exigindo-se do governo o investimento necessário, tanto para assegurar a necessária contratação de mais trabalhadores para a ADSE, bem como para garantir a prestação de serviços de saúde e os reembolsos atempados.

A ADSE é hoje suportada pelas contribuições dos trabalhadores que para ele descontam 3,5% dos seus salários, 14 meses por ano. Estas contribuições criaram já um excedente acumulado de 1.000 milhões de euros, que são geridos pelo Ministério das Finanças (!). Uma situação que urge reverter retomando 1,5% sobre 12 meses.

Por último, sobre a eleição prevista para Novembro, a FCSAP apresentará uma lista representativa de todos os trabalhadores beneficiários. A campanha eleitoral decorrerá com a afixação de propaganda e visita aos locais de trabalho.

São permitidos os seguintes tipos de voto: presencial em urna, electrónico e por correspondência. As secções de voto são constituídas na sede da ADSE, I.P., e, ainda, nos locais a designar nas restantes capitais de distrito de Portugal continental e Regiões Autónomas.

**Exerce o teu direito de voto! Defende a ADSE que é tua!
Elege os que sempre te representaram e te defenderam!**



STML em defesa dos Sapadores Bombeiros

Durante os últimos meses, vários foram os problemas relacionados ao STML pelos respectivos associados do Regimento de Sapadores Bombeiros (RSB). Muitas dessas questões foram posterior e logicamente colocadas a quem de direito, nomeadamente ao Comando do RSB. Outras matérias, mais relacionadas com a defesa em termos amplos das expectativas e interesses dos profissionais do Regimento, apresentadas ao responsável máximo da autarquia, o Presidente da CML.

A título de exemplo, sublinhamos a questão envolvendo o esclarecimento sobre a informação quanto à remuneração dos trabalhadores que realizaram reforços operacionais e serviço nos centros municipais de vacinação. Em termos mais gerais, o envolvimento do STML na construção do *Novo Programa de Actividade Física* a implementar no RSB.

Sobre a primeira matéria, considerou o STML a 2 de Agosto junto do Comando se tinha acautelado a respectiva autorização do Executivo camarário para o pagamento aos trabalhadores em causa que tinham ou poderiam exceder os limites legais dos valores do trabalho suplementar.

Ao Presidente da CML, também a 2 de Agosto, o STML comunicou as suas preocupações e considerações. Assim, entre outros considerandos, afirmou-se que “tudo aquilo que configure melhorias sócio-laborais, aumentos ao nível das condições do bem-estar e da saúde do bombeiro profissional, bem como a optimização do seu desempenho bio-psicofísico, colhem, da nossa parte, a maior atenção”.

Não deixando ainda de frisar que “o Comando do RSB, na persecução desse desiderato, tentou passar por cima de algumas [etapas], subestimando a devida inferição, em todo este processo, por parte deste Sindicato”. Contudo, não se deixou de afirmar que “aponta-se para a necessidade de criação das condições de forma a pôr em actividade o novo conceito de treino e aferição da condição física do profissional, a saber: equipamentos de gi-

nástica, condições específicas para treino, condições dos quartéis e equipamentos de ginásio”.

O STML sublinhou ainda que, “dando sequência a uma solicitação do Comando no sentido de dar continuidade ao processo de implementação do *Novo Programa de Actividade Física* no RSB, parado ao momento por várias razões, informamos que é impreterível e indispensável que o Comando faculte o documento de trabalho onde se justifica a necessidade da mudança do anterior conceito (datado de 1996), o qual, segundo a *Ordem de Serviço nº.127* (06-07-2022), encontra-se desajustado”, acrescentando que “na *Ordem de Serviço nº.67* (07-04-2021), o Programa foi fundamentado (...)”. Porém, “sem a devida informação, a qual matiza a necessidade de mudança, é impossível pronunciarmonos com a assertividade desejada e necessária face à mudança preconizada”.

Assim, informou o STML ao Presidente da CML que fica “a aguardar o envio do estudo realizado pela Faculdade de Motricidade Humana (FMH), feito em estreita colaboração com o RSB, e entregue à DSHS, concluindo que, se o assunto é efectivamente a saúde dos profissionais do RSB, importa que a estrutura se centre com efeito na mesma, cuidando que se estes estão sujeitos a um nível de desgaste bio-psicofísico muito superior aos demais trabalhadores, também devem estar sujeitos a um conjunto alargado de exames e análises que acompanhem o profissional em toda a sua dimensão.”

Por último, e à margem dos assuntos concretos que se vão debatendo com os responsáveis políticos e hierárquicos da CML/RSB, o STML não pode deixar de valorizar e enaltecer o papel dos homens e mulheres sapadores bombeiros de Lisboa que durante este Verão, uma vez mais, se disponibilizaram a combater os fogos florestais que assolaram o país de norte a sul, num esforço abnegado e digno em defesa das nossas populações, das suas vidas e dos seus bens.



Urge respeitar os direitos das mães-trabalhadoras do município!

Em Agosto, o STML endereçou uma exposição ao Presidente da CML sobre a necessidade em respeitar os direitos de parentalidade, nomeadamente sobre as horas a que as mães-trabalhadoras têm para amamentação ou aleitação. Sintetizamos a missiva enviada ao edil lisboeta.

Por várias vezes nos últimos meses, o STML tem sido abordado por mães-trabalhadoras da autarquia, especialmente afectas ao serviço sob dependência da Direcção Municipal de Higiene Urbana (DMHU), que denunciam o desrespeito pelos seus direitos em termos do número de horas por dia a que têm direito para a amamentação ou aleitação.

(...)

Segundo a legislação em vigor neste campo, expressa no Código do Trabalho nos seus Artigos n.º47 e n.º48, aplicáveis ao sector privado e público, refere-se o seguinte:

Artigo 47.º Dispensa para amamentação ou aleitação

A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

(...)

A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

(...)

Artigo 48.º Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

(...)

Facilmente se conclui que o direito a 2 horas diárias para amamentação ou aleitação é independente do período normal de trabalho praticado, seja considerado o horário normal de trabalho ou trabalho suplementar se a trabalhadora entender realizá-lo, pelo que as 2 horas referidas não podem ser reduzidas por interesse ou interpretação unilateral da entidade patronal.

Contudo, os serviços da DMHU têm sistematicamente optado por outra interpretação que desrespeita a lei em vigor sobre esta matéria, ofendendo os direitos das mães-trabalhadoras através

da limitação no número de horas para a amamentação ou aleitação, ou criando obstáculos que na prática conduzem as trabalhadoras a abdicar de um direito no nosso entender inalienável porque essencial ao crescimento saudável das suas crianças.

Com este entendimento a entidade empregadora desvirtua por completo, o que está subjacente ao direito à amamentação, direito que assiste à mãe enquanto progenitora e protectora do seu filho, mas, acima de tudo, atenta-se aqui contra o superior interesse da criança. E quanto a este quem o define, além do Estado é a sua progenitora, em primeira linha, ao ser negada às trabalhadoras a dispensa, fere-se veemente o direito que a criança tem em ser alimentada e, portanto, pondo em causa a sua subsistência, diariamente.

De acordo com o n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho, a dispensa para amamentação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

Na verdade, como já foi referido, o artigo 47.º do Código do Trabalho refere que a mãe que amamenta o filho/a tem direito a uma dispensa diária que é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo, se outro regime for acordado com o empregador. Neste sentido, e uma vez que a cabe à trabalhadora indicar em que períodos pretende exercer o direito à amamentação, não incumbe à CML interpretar o interesse da criança ou o ritmo biológico da mãe ou ajustar tais interesses ao funcionamento do serviço.

A CML tem o dever de conformar a gestão do serviço atendendo ao indicado pelas trabalhadoras, cabendo a esta última o exercício do seu direito utilizando-o para a finalidade/missão para a qual foi instituído.

Acresce que os 'obstáculos' criados às mães trabalhadoras para o exercício dos seus legítimos direitos, geram compreensivelmente todo um conjunto de problemas de ordem psicossocial – esgotamento, frustração, ansiedade, etc. – que influi naturalmente na qualidade do leite materno, prejudicando o desenvolvimento saudável dos seus filhos ou filhas.

Esperemos agora que o Presidente da CML faça prevalecer o respeito pela lei e, principalmente, o respeito pelos direitos das mães-trabalhadoras do município. Caso tal não suceda, o STML apresentará uma queixa formal junto da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

STML reivindica em reunião pública de câmara o aumento dos salários dos trabalhadores das empresas municipais

Após duas tentativas frustradas, o presidente do STML conseguiu finalmente intervir a 27 de Julho na reunião pública de Câmara. Desta forma, a voz dos cerca de mil trabalhadores das três empresas municipais (GEBALIS, EGEAC e SRU) acabou por ser ouvida.

O STML afirmou a existência de um comportamento padrão por parte das novas administrações nas empresas municipais que chocam com as expectativas de quem ali trabalha, apelando à tutela para incutir bom senso nos gestores públicos municipais e que eles respeitem os compromissos assumidos.

Apesar da independência das administrações, o presidente da CML reconheceu que, como acionista único das empresas municipais, a Autarquia acaba por ter responsabilidade na matéria. Carlos Moedas comprometeu-se, por isso, a chamar os gestores para saber o que se está a passar.

O STML vai aguardar pelo *feedback* da reunião das administrações da GEBALIS, EGAC e SRU com o presidente da CML, sabendo que os trabalhadores destas empresas não podem, nem têm de gerir a sua vida ao sabor das alterações políticas que acontecem a cada quatro anos.



GEBALIS

A situação na GEBALIS continua num impasse em matéria de aumentos salariais relativos a 2021 e 2022. O actual Conselho de Administração (CA) recusa-se a cumprir com o disposto no Acordo de Empresa (AE) em vigor em termos de negociação para este ano. Além de não aceitar o que já estava acordado com o anterior CA para o ano passado. Isto é, um aumento de 10€ para cada trabalhador. A GEBALIS tem, por isso, uma dívida de 140€ (10€ X 14 meses) com cada um dos seus trabalhadores.

Tendo em conta o aumento brutal do custo de vida, tanto em 2021 como em 2022, os trabalhadores têm proposto, recorde-se, uma subida de 90€ para todos os níveis e todas as carreiras da tabela salarial do AE, bem como um salário mínimo de 850€.

Foi ainda o CA agora em funções que decidiu não dar uma resposta adequada e aceitável em matéria de aumento salarial para 2022. Limitou-se a aplicar um mísero aumento de 1% nos vencimentos dos trabalhadores. Isto sem que tivesse havido qualquer negociação com os seus representantes, conforme estipula o AE celebrado em 2017.

Das duas vezes que os sindicatos se reuniram com a Administração, foi-nos transmitido que havia a intenção de dar resposta às principais reivindicações dos trabalhadores, nomeadamente sobre a subida dos vencimentos nos dois últimos anos. Essa resposta, todavia, assentaria igualmente numa reestruturação orgânica e funcional da empresa e à qual estaria associada uma revisão da tabela salarial. Isto com a garantia de que ela seria valorizada, que as mudanças seriam operadas em conjunto com os representantes dos trabalhadores e que o processo arrancaria em Setembro, respeitando-se sempre o AE.



SRU e MARL

Nos últimos meses, foram realizados plenários com os trabalhadores da SRU e do MARL. O objectivo principal foi fazer um ponto da situação acerca do processo que procura a celebração de um Acordo de Empresa (AE). Contudo, em ambas as organizações, os trabalhadores ainda esperam e desesperam pela celebração do seu primeiro AE.

Em relação à SRU, no passado mês de Junho, enviámos aos novos administradores a proposta de AE e renovámos, também, o pedido de reunião. Recebemos, entretanto, a indicação de que o documento enviado estaria a ser analisado. Esperemos que o CA agora à frente dos destinos da empresa municipal dê, então, o passo necessário para que se possa encetar, formalmente e sem mais demoras, o respectivo processo negocial.

Recorde-se que o STML apresentou ao CA, pela primeira vez, a proposta de Acordo da SRU, debatida e aprovada pelos seus trabalhadores, no já longínquo mês de Dezembro de 2020. Diversas contingências, como as sucessivas alterações na composição da Administração, têm atrasado todo este processo. Neste momento, consideramos que as desculpas se esgotaram e que os gestores da SRU têm de assumir as suas responsabilidades na matéria.

Em relação ao processo negocial do AE do MARL, recordamos que, apesar dos inúmeros contactos que estabelecemos com o CA, ainda não se conseguiu iniciar avançar com a segunda ronda de conversações.

A falta de recursos humanos, a subida em flecha da taxa de inflação, com a consequente perda do poder de compra, e os parcos aumentos salariais, têm contribuído para a degradação da vida profissional e pessoal das duas dezenas de profissionais do MARL.

Perante esta aparente falta de vontade das administrações, o STML, em conjunto com os trabalhadores da SRU e do MARL, vai avaliar, entretanto, outras formas de luta que permitam avançar na defesa dos seus direitos e expectativas.



EGEAC

Depois de mais de um ano sem reunir com a administração da empresa, o STML foi finalmente recebido pelo novo CA. Na reunião realizada a 12 de Setembro, para além das apresentações formais que se justificam perante a entrada de novos membros da administração, vários assuntos mereceram atenção e esclarecimentos.

Sobre o tópico principal, a negociação sobre os aumentos salariais para 2022, que motivou inclusive uma intervenção do STML junto do Presidente da autarquia, na Reunião Pública de Câmara de 27 de Julho, relembrou-se a proposta aprovada pela imensa maioria dos trabalhadores em inícios deste ano que defende um aumento de 90€ para todos.

O CA, conhecendo esta proposta, afirmou estar em fase de estudo sobre a actual realidade e capacidade financeira da empresa, que antecede a construção do orçamento da EGEAC para 2023, processo que está a ser trabalhado em estreita ligação com a tutela (CML). Sublinharam ainda que esta avaliação será concluída até ao fim do mês de Setembro, comunicando em inícios de Outubro ao STML, em nova reunião a realizar entre as partes, a posição sobre os aumentos salariais deste ano. O STML irá, portanto, aguardar esta decisão, debatendo-a posteriormente com os trabalhadores.

Por outro lado, o Sindicato apelou ao início do processo negocial dos aumentos salariais para 2023, se possível ainda em Dezembro deste ano, evitando o que se tem vindo a verificar nos últimos anos, ou seja, num arrastar incompreensível de um processo que deve estar concluído no máximo em Março-Abril do ano que diz respeito. Da parte do CA, houve boa aceitação por esta metodologia. Ficamos assim com a expectativa que no futuro próximo possamos de facto cumprir com estes prazos.

A proposta de aumento salarial para 2023, será em primeiro lugar e naturalmente debatida com os trabalhadores, os principais interessados nesta matéria, em ronda de plenários que o Sindicato deverá realizar previsivelmente durante o mês de Novembro.

Outros assuntos foram colocados pelo STML, como o que envolve as escalas de serviço, defendendo o Sindicato em termos gerais, em coerência com o disposto no Acordo de Empresa, uma escala que não ultrapasse os 5 dias de trabalho consecutivos, acrescentando a atribuição de um dia de descanso compensatório para os casos em que o trabalhador apenas goza um fim-de-semana completo de descanso por mês.

Sobre esta matéria, concordando o CA com a ideia em criar regras transversais à empresa, não desvalorizou igualmente as especificidades de cada equipamento em termos de horários de trabalho de funcionamento o que poderá alimentar soluções, para determinados casos, mais flexíveis.

Por último, como supramencionado, em inícios de Outubro, prevê-se nova reunião com o CA. Dos conteúdos que serão debatidos nesse dia, daremos conta aos trabalhadores da EGEAC em tempo oportuno.

PELAS JUNTAS DE FREGUESIA

LUMIAR

O STML reuniu a 15 de Julho com o executivo, representado pela Vogal dos Recursos Humanos. Dos assuntos debatidos, destacamos o seguinte. Sobre o SIADAP e as Progressões na Carreira, prossegue a avaliação de todos os ciclos em atraso, 2017/18, 2019/20 e ao ciclo em curso de 2021/2022, efectuando o reposicionamento dos trabalhadores nas posições remuneratórias correspondentes. O próximo ciclo avaliativo de 2023/2024 será efectuado sem recorrer ao arrastamento de nota. Está a decorrer o concurso de ingresso para Auxiliar de Acção Educativa, com reserva de recrutamento. Serão efectuadas as renovações do contrato de prestação de serviços que irão finalizar durante este ano, caso o concurso ainda não esteja finalizado. Será ainda criada uma bolsa de 2-3 trabalhadores para colmatar a falta ocasional de pessoal em qualquer jardim-de-infância. Nas obras de construção do novo PL de Telheiras, foram detectadas irregularidades pelo executivo, o que está a atrasar a sua entrada em funcionamento. No PL do Lumiar, os trabalhadores continuam a apontar falhas na higienização das instalações, questão mais uma vez transmitida pelo STML.

A 5 de Setembro, voltou o Sindicato a reunir com a Junta, desta vez para ser informado sobre possíveis alterações aos horários de trabalho, principalmente na área de educação (AAAF, CAF e AEC) e na área da cultura, nomeadamente do Auditório Orlando Ribeiro. O STML solicitou o envio formal da proposta de alteração, de forma a poder debatê-la com os respectivos trabalhadores e avaliar os possíveis consensos.

MARVILA

Realizou-se a 12 de agosto, um plenário com os trabalhadores da Higiene Urbana, no PL da Avenida João Paulo II. Das questões colocadas pelos trabalhadores, salientamos as relacionadas com a falta de resposta do governo ao urgente e necessário aumento dos salários, os efeitos negativos do SIADAP, a recuperação das carreiras e a revisão da Tabela Remuneratória Única. No âmbito da Freguesia, mostraram preocupação com a anunciada demolição do atual PL e a sua substituição, face à construção do novo hospital. Abordaram ainda o alargamento das valências da Medicina no Trabalho e a regularização dos vínculos precários. O sindicato irá solicitar uma reunião ao presidente desta autarquia, onde colocará estas questões, mas também o pagamento em período de férias do suplemento de insalubridade e penosidade.

AJUDA

O STML solicitou uma visita ao novo PL que se encontra em fase de acabamento, com o objectivo de verificar as condições de Saúde e Segurança no Trabalho das instalações. Em simultâneo, voltámos a reiterar o pedido de reunião ao presidente desta Junta, para encetar a renegociação do ACEP, assim como outros assuntos relevantes para os trabalhadores.

AVENIDAS NOVAS

A 7 de Setembro, o STML reuniu com o Executivo, representado na pessoa do seu Vice-Presidente. Dos assuntos discutidos destacamos os seguintes. Sobre os concursos de admissão de pessoal, o Executivo afirmou que não iriam recrutar mais trabalhadores apesar de haver procedimentos em curso. O Sindicato sublinhou que esta opção irá aumentar a precariedade na Junta de Freguesia, para além de colocar em causa a prestação com qualidade e eficiência do serviço público de limpeza urbana. Sobre os pagamentos devidos aos trabalhadores acidentados, o Executivo comprometeu-se a enviar para o Sindicato quais os montantes que serão pagos a cada trabalhador que se encontra nesta situação. Em torno do pagamento dos suplementos de carácter permanente no período de férias, o Executivo assume o compromisso de analisar novamente esta questão, ficando o STML de enviar um parecer adicional mais detalhado que reforce esta reivindicação. Sobre a construção do novo PL, o Executivo referiu estar em negociação com a CML, propositando encontrar um espaço adequado e funcional. Sobre o PL da Filipe da Mata, o STML sublinhou a necessidade de abrir uma janela na zona do refeitório, além de ser urgente pintar o pavimento do balneário masculino com tinta antiderrapante, entre outras melhorias. O Executivo acolheu estas propostas e assumiu trabalhar para as concretizar.

PAGAMENTO DOS SUPLEMENTOS EM PERÍODO DE FÉRIAS

O STML tem vindo a reivindicar o pagamento dos suplementos de carácter permanente, seja pela natureza das funções exercidas, como o Suplemento de Insalubridade e Penosidade, seja pelo horário ou organização do trabalho a que os trabalhadores estão sujeitos como o Suplemento Noturno, no período em que estão de férias. Este pagamento está previsto na Lei de Trabalho em Funções Públicas. Esta reivindicação já foi apresentada formalmente em várias freguesias – Santa Maria Maior, Belém, Areeiro, Avenidas Novas, Campo de Ourique -, mas é objetivo do Sindicato reivindicar este direito e defendê-lo em todas as freguesias da cidade.

Gozar com quem trabalhou?!

Assine a Petição

No primeiro semestre deste ano, assistimos a aumentos obscenos dos lucros das grandes empresas, enquanto para os trabalhadores e em especial para os pensionistas, o que aumenta, e de forma brutal, é a desvalorização dos seus salários e pensões e a degradação dos serviços de saúde.

Preocupados com a acentuada perda do poder de compra das pensões, agravada recentemente pela especulativa subida generalizada de preços de bens e serviços essenciais, o MURPI, a Inter-Reformados / CGTP-IN lançaram uma **Petição à Assembleia da República designada por “REPOR O PODER DE COMPRA DAS PENSÕES”**, com o seguinte teor:

“A valorização de todas as pensões, substitutivas do rendimento do trabalho para todos os que passam à condição de reformados/aposentados, é no âmbito da segurança social – pública, universal e solidária – indissociável da actualização anual dos seus montantes, garantindo o poder de compra de todas as pensões, seja das que têm baixos valores, seja das que resultam de carreiras contributivas mais longas e com maiores descontos.

Sem o cumprimento deste pressuposto basilar não há envelhecimento activo e com direitos, o qual pressupõe assegurar que ao aumento da esperança média de vida corresponda o direito à reforma e a uma pensão anualmente valorizada.

É inaceitável a situação de reformados cuja pensão não teve qualquer actualização há mais de 10 anos. Dirigimo-nos, por isso, à Assembleia da República e ao Governo para que não passem ao lado desta justa reclamação como questão nuclear a implementar.”

Esta petição pode ser subscrita de duas formas: digitalmente, através da página de petições da Assembleia da República, em <https://participacao.parlamento.pt/initiatives/2749>; ou em papel, no nosso sindicato.

Apelamos aos nossos associados para que assinem e divulguem a petição, como uma das formas de luta a que devemos recorrer na defesa dos nossos direitos.

Quanto às medidas sobre pensões recentemente anunciadas pelo Governo perante o agravamento dramático da inflação, apresentam-se cinicamente armadilhadas. Assim, propõem-nos um bónus em Outubro, para nos retirarem, em Janeiro, o aumento a que teríamos direito pela lei em vigor (cerca de 8%), reduzindo-o para metade. Ou seja, enquanto a lei em nada nos favorecia, aplicou-se. Quando a lei nos poderia compensar, viola-se. Inadmissível. Bem se pode dizer que isto é gozar com quem trabalhou a vida toda!

ADSE

As eleições para os representantes dos beneficiários da ADSE no Conselho Geral e de Supervisão (CGS) realizam-se no dia 30 de novembro. Pelo elevado valor que atribuímos a esta instituição no apoio à saúde dos aposentados, que há dezenas de anos contribuem com os seus descontos (excessivos, a nosso ver) para a sustentação financeira da mesma, salientamos a importância da nossa participação neste ato eleitoral. Serão escrutinados 4 elementos para integrar o CGS, que acompanha e fiscaliza a atividade do Conselho Directivo. Compete também ao CGS eleger um dos 3 elementos que compõem este órgão executivo.

Conforme a informação já disponibilizada no sítio da ADSE em <https://www2.adse.pt/eleicoes-cgs-2022/>, poderemos votar de 3 formas distintas: presencialmente (em Lisboa, na Praça de Alvalade, n.º 18), eletronicamente e por correspondência.

Abstermo-nos de participar não é uma opção aceitável. Estamos atentos às candidaturas que em breve irão surgir. A Frente Comum não faltará no apoio a uma candidatura que defenda uma ADSE pública, solidária e ao serviço de todos os trabalhadores e aposentados da administração pública.

CGTP-IN

Medidas apresentadas pelo governo não garantem a resposta necessária às crescentes dificuldades dos trabalhadores e das suas famílias.

O “plano de resposta ao aumento dos preços” apresentado pelo governo não responde aos problemas estruturais que o país enfrenta e é muito insuficiente para resolver as dificuldades do dia-a-dia com que os trabalhadores e pensionistas estão confrontados.

Um plano que deixa intocáveis os lucros das grandes empresas e grupos económicos e financeiros, que não reverte a brutal transferência de rendimentos do trabalho para o capital em curso no presente ano e que não resolve o agravamento das desigualdades.

As insuficiências das medidas do pacote agora apresentado verificam-se, desde logo, na atribuição de uma prestação única de 125€ para cada pessoa com rendimento bruto mensal até 2.700€. Este valor, que é insuficiente para compensar as perdas de rendimento acumuladas nos primeiros 10 meses deste ano, poderá aliviar o mês de Outubro, mas negligencia que as necessidades dos trabalhadores e suas famílias não são pontuais, mas permanentes.

Para a CGTP-IN aquilo que o momento actual exige é uma valorização real dos salários. Exige a fixação imediata do SMN nos 800€, o aumento dos salários de todos os trabalhadores em 90€ por mês.

O Governo tem de promover este aumento de forma imediata para os trabalhadores do sector público e, para os do privado, tem de avançar com a revogação das normas gravosas da legislação laboral, nomeadamente daquelas que têm limitado o direito de contratação colectiva como é o caso da caducidade ou da retirada do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

Também a previsão do pagamento de 50€ por cada criança/jovem até aos 24 anos fica aquém do aumento verificado nos preços dos materiais escolares ou da alimentação e vestuário, sendo o aumento geral dos salários a medida que melhor responde à satisfação das necessidades dos filhos dos trabalhadores.

Já em relação às pensões estamos perante um logro. A fixação antecipada das taxas de actualização das pensões para 2023 equivale a uma alteração da fórmula de cálculo da actualização das pensões prevista na lei em vigor (e que foi sempre utilizada quando a inflação era baixa), alteração esta que é determinada num momento em que da aplicação da fórmula resultaria para todos os pensionistas um aumento do valor das suas pensões, quando se regista um aumento brutal dos preços dos bens essenciais.

A CGTP-IN considera que, sem prejuízo da necessária compensação que tem de ser feita desde já no valor das reformas, é inconcebível promover uma alteração da fórmula de cálculo das pensões para o próximo ano, provocando assim uma erosão permanente na base a partir da qual se fixam os aumentos vindouros.

Os paliativos agora apresentados passam ao lado do problema estrutural que está na origem dos baixos salários. Os trabalhadores precisam e reivindicam medidas permanentes e duradoras, que ponham travão à chantagem patronal que impede o aumento salarial. Os trabalhadores precisam e exigem melhores salários para que todos os meses, e não apenas em Outubro, elevem as suas condições de vida.

No que concerne ao acesso a bens e serviços essenciais, como a electricidade, o gás, os combustíveis, a habitação ou os transportes, as medidas apresentadas são marcadas pela opção de manter inalterados os colossais lucros apresentados pelas empresas destes sectores.

A recusa do governo em fixar preços máximos, em taxar os lucros extraordinários registados pelos grandes grupos económicos e financeiros, mantém no essencial as dificuldades já hoje sentidas.

Na electricidade, ao invés da descida do IVA para os 6% em toda a factura e da imposição de preços máximos, o governo opta por uma descida parcial que terá assim efeitos mais limitados. No gás, a grande alteração apresentada é a possibilidade de passar do mercado liberalizado para o regulado, o que implica que a abrangência desta medida seja limitada. Na electricidade, no gás e combustíveis, a opção do governo em não fixar preços máximos, faz com que os trabalhadores e pensionistas continuem sujeitos à especulação que, em nome dos lucros, os operadores do sector da energia estão a impor.

Na habitação, para além da compensação prevista que vai beneficiar os grandes proprietários do imobiliário, o governo negligencia quaisquer medidas que travem o aumento das prestações com que aqueles que foram empurrados para a compra de casa própria já se estão a deparar. Na área da mobilidade, num tempo em que os desafios ambientais obrigam a um crescente uso dos transportes públicos, a limitação do congelamento de preços aos passes urbanos e à CP, deixando de fora os restantes, é revelador da insuficiência das medidas previstas.

A CGTP-IN reforça que as reivindicações que temos vindo a apresentar são as que melhor respondem ao momento actual. São reivindicações que ganham ainda maior premência num tempo em que se prevê um robusto crescimento económico que está a ser absorvido pelo grande capital, ao mesmo tempo que quem trabalha e trabalhou é confrontado com a degradação das suas condições de vida. As dificuldades da maioria da população são o alimento dos privilégios de uma pequena minoria e o pacote agora apresentado pelo governo em nada altera esta realidade.

Justifica-se neste sentido as manifestações nacionais convocadas para 15 de Outubro, descentralizadas para Lisboa e Porto. Uma luta pelo aumento dos salários e pela reposição de direitos que permita aos trabalhadores garantirem uma vida e um futuro dignos!

STML exige o aumento geral dos salários na Administração Pública e a correcção da Tabela Remuneratória Única

Aumentos dos assistentes técnicos e técnicos superiores são paliativos que ignoram a imensa maioria dos trabalhadores da AP. O Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de Julho e com efeitos a 1 de Janeiro de 2022, determinou:

Carreira geral de Assistente Técnico

Posição de entrada atual	709,46€
Nova Posição de entrada	757,01€

Carreira geral de Técnico Superior

1ª Posição remuneratória (actual nível 11)	1007,49€
Nova Posição (nível 12)	1.059,59€
2ª Posição remuneratória (actual nível 15)	1.215,93€
Nova Posição (nível 16)	1.268,04€
Entrada com grau de doutor	1.632,82€
Obtenção de grau de doutor já integrado na carreira de TS	1.632,82€ ou posição imediatamente seguinte à que se encontrem

Em resultado da luta dos trabalhadores, organizada pelo STML integrado na Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública (FCSAP), foi possível que:

- Todas as alterações produzissem efeitos a 1 de Janeiro de 2022, devendo os trabalhadores receber os respectivos retroactivos a essa data.
- Os trabalhadores não perdessem quaisquer pontos com a valorização remuneratória.

A CML processou no vencimento de Agosto os novos valores aos trabalhadores – AT e TS nas condições supramencionadas.

Contudo, o STML entende que estas valorizações estão muito aquém do necessário, ou seja:

1. Continuam a compactar a Tabela Remuneratória Única (TRU), não a alterando por forma a garantir a proporcionalidade entre escalões;
2. Mantêm intacta a remuneração dos assistentes operacionais e a perda de pontos a cada aumento do salário mínimo nacional;
3. Não garante níveis salariais dignos e a progressão salarial a que os trabalhadores têm direito;
4. Muito menos compensam o aumentado de custo de vida – que tem subido de forma contínua e brutal – nomeadamente, em função da inflação.

O STML entende que a alteração das remunerações dos AT e dos TS formalizada pelo Governo, sendo naturalmente justa, está muito aquém do necessário, não passando de um mero “remendo”, que irá, logicamente, exigir novos “remendos”, ou seja, no que respeita aos AT, logo que o salário mínimo nacional (SMN) absorva ou fique praticamente colado à remuneração agora estabelecida.

Esclarecendo: perspectiva-se que o SMN possa ser em 2023, pelo menos, 750€, o que, a suceder, ficará apenas a 7,01€ do nível 6 da TRU, que é de 757,01€. Recorde-se que no início da vigência da TRU, em 2009, o nível 1 correspondia a 450€, enquanto a remuneração do nível 5 (início da categoria de AT) era de 683,13€, ou seja, registava-se, há 13 anos, uma diferença de 233,13€!

É neste sentido muito claro que a iniciativa do Governo não passa de um simples “paliativo”, já que, desta forma, não resolve o problema que tem sido justamente levantado pelos trabalhadores, de que, no início da carreira de AT (mas não só nesta), auferiram, durante vários anos, uma remuneração bem superior ao SMN.

É caso para se perguntar onde está, então, a “valorização” propagandeada? E onde está o justo respeito pela proporcionalidade entre escalões?



A 15 de Setembro saiu-se à rua em defesa do Serviço Nacional de Saúde!

Nos últimos meses, temos sido confrontados com as falhas que anos e anos de desinvestimento no Serviço Nacional de Saúde SNS tem acarretado. A promiscuidade entre os sectores Público e privado e uma descarada protecção pelo poder político deste último em detrimento do primeiro esvaziando-o de pessoal e meios, são evidências da tão almejada privatização do sector da saúde, um dos negócios mais promissores do mundo, cobiçado por isso pelos grandes grupos económicos ligados a esta área.

A isto não é alheio o envelhecimento geral da população, que a par das assimetrias demográficas com a concentração massiva nas faixas litorais do país e grandes urbes, potencia a dificuldade de respostas atempadas e a racionalização dos meios, para fazer face às necessidades dos utentes do SNS. Denegrir o SNS, evidenciando as suas lacunas, é a forma de reclamar a sua substituição pelo sector privado da saúde destinado só para alguns!

Todos vimos o que se passou com a pandemia, em que algumas entidades privadas queriam de forma abusiva aproveitar-se dessa situação para “sacarem” ao Estado (aos nossos impostos) verbas astronómicas. Todos já tivemos conhecimento de faturação inusitada ao Estado e à própria ADSE de verbas injustificadas e de tratamentos super inflacionados ou não efectuados, por isso, hoje mais que nunca, é preciso **Defender e Reforçar o SNS Público, Gratuito e Universal!**

- É fundamental colocar o foco na saúde e na prevenção da doença a começar nos Cuidados de Saúde Primários, atribuindo médico e enfermeiro de família a todos os portugueses!
- É preciso dotar as instituições do SNS com os meios e equipamentos necessários.
- Acabar com o subfinanciamento, eliminar as taxas moderadoras, impedir o encerramento de serviços do SNS, pôr fim

às PPP e à contratação de serviços privados, rentabilizando e capacitando os serviços do SNS.

→ É necessária a reorganização e modernização do SNS!

É preciso **ainda:**

- Recrutar, manter e motivar os profissionais e afirmar a gestão pública, assegurar a qualidade dos serviços de saúde prestados à população, valorizar a saúde pública para maior protecção contra pandemias e epidemias, alargar a rede pública de cuidados continuados integrados e paliativos, reconhecer o papel central dos cuidados primários de saúde, nomeadamente, melhorando o funcionamento e a organização dos Centros de Saúde, internalizando os meios complementares de diagnóstico, reforçando a capacidade ao nível da saúde oral, saúde visual, saúde infantil e juvenil e saúde mental.

A Saúde não pode ser um negócio!

Com os baixos salários que temos poucos são os que podem recorrer a um serviço de saúde privado. Neste sentido, o SNS é indispensável para continuar a assegurar cuidados de saúde universais e integrados.

Por tudo o que foi dito, a 15 de Setembro realizou-se uma manifestação entre o Saldanha e o Ministério da Saúde, promovido pela **Plataforma Lisboa em Defesa do SNS**, que engloba múltiplas organizações, incluindo do movimento sindical, ao qual se associou naturalmente o STML. Investir na saúde é promover o desenvolvimento económico e social do país, porque os trabalhadores não são só números, são gente com vida, trabalho, família e querem ter **TEMPO PARA VIVER COM SAÚDE E TRABALHAR COM DIGNIDADE!**



PIQUENIQUE ANUAL DO STML

A 25 de Setembro, o STML realiza o seu tradicional piquenique, desta vez no Parque Cabeço de Montachique, em Loures. Será mais um dia de amizade, convívio e confraternização entre a grande ‘família’ que compõe este Sindicato. Para abrilhantar a festa, haverá um belo porco no espeto, que seguramente será do agrado de todos.

Como foi publicitado em tempo oportuno, as inscrições tiveram lugar na Sede do STML, com data limite a 19 de Setembro. Os sócios e familiares directos (pais, filhos e cônjuges, suportam o preço de 7,5€; os familiares indirectos o preço de 10€; e as crianças até aos 10 anos inclusive, ficaram isentas de pagamento).

Relembramos que o ponto de encontro será às 9h00 do dia 25 de Setembro, junto ao AKI, ao lado da Estação do Oriente, de onde sairão os autocarros fretados pelo STML para o piquenique.

Que todos se divirtam neste dia!