



o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 217 / MAIO-JUNHO 2023 / WWW.STML.PT

PREÇO: 0,01€



DESTAQUES DESTE NÚMERO

- 3 **Mudança na Coordenação do STML**
- 4 **Limpeza Urbana**
- 7 **RSB**
- 11 **Reunião com o Vice-Presidente da CML**
- 12 **Reunião com o Pelouro da Cultura e Rede de Bibliotecas**
- 15 **Plenário sobre o pagamento das Ordens Profissionais**
- 16 **Pelas Juntas de Freguesia...**



o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 217 / MAIO-JUNHO 2023

WWW.STML.PT

Director Nuno Almeida

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

Sem respostas à altura dos tempos difíceis que vivemos, a contestação organizada dos trabalhadores às opções políticas do Governo PS, tem aumentado de mês para mês em inúmeros sectores de actividade, por muitos cantos do país. No Dia Internacional do Trabalhador, no 1º de Maio, foi evidente esta força convergente que cresce em igual proporção às dificuldades que o Governo prefere ignorar.

No município de Lisboa, são inúmeros os processos reivindicativos que se desenvolvem em paralelo pelo Sindicato. Na realidade das empresas onde o STML intervém, a negociação para a celebração de um Acordo de Empresa (AE) avança no MARL. Na SRU, sublinha-se a primeira reunião com a administração sobre o processo negocial visando o mesmo objectivo, a celebração de um AE. Na GEBALIS, prepara-se uma reunião geral de trabalhadores para avaliar uma proposta para o aumento intercalar dos salários que permita recuperar o poder de compra. Na EGEAC, aguardamos reunião com a administração, para saber qual a resposta à proposta dos trabalhadores de aumento salarial. Acrescem os problemas envolvendo o sistema de bilhética que afectam especialmente, mas não só, os trabalhadores assistentes de bilheteira distribuídos pelos vários equipamentos da empresa.

Nas juntas de freguesia, vão sucedendo as reuniões do STML com os respectivos presidentes de Executivo, propositando obter respostas às mais urgentes reivindicações dos trabalhadores, como o pagamento dos suplementos de carácter permanente durante 12 meses, como nos casos do suplemento nocturno e do suplemento de insalubridade e penosidade. Também a negociação em torno de um novo ACEP é uma prioridade do Sindicato, estando neste momento sete processos negociais em aberto com outras tantas juntas de freguesia.

Na Câmara Municipal, cresce o descontentamento no seio dos trabalhadores da limpeza e higiene urbana que, depois dos plenários gerais realizados a 26 de Abril na Praça do Município, voltaram a reunir em plenário durante o mês de Maio, agora nos respectivos locais de trabalho, para avaliar os melhores caminhos à resolução dos seus problemas e à satisfação das suas reivindicações. Neste sentido, prevê-se para a semana de 29 de Maio a 2 de Junho uma semana de luta neste sector.

Por outro lado, é importante valorizar o envolvimento assumido pelos técnicos superiores inscritos nas ordens profissionais que reivindicam ao Executivo Municipal o pagamento pela autarquia dos valores que obrigatoriamente têm de despende todos os anos para exercerem a sua profissão em nome da CML.

Na área da cultura, os trabalhadores da Rede de Bibliotecas, movimentam-se também, desta vez em defesa das suas condições de trabalho, pelo reforço de pessoal e pela abertura de um processo negocial sobre os seus horários de trabalho, dando assim continuidade à vontade que expressaram em referendo promovido pelo Sindicato (em Maio de 2022) e que até agora a autarquia parece querer desvalorizar.

Por último, saudar a decisão assumida unanimemente pela Direcção do STML ao apontar como novo Presidente do Sindicato, o Dirigente Nuno Almeida. Ao Vítor Reis, que foi Presidente do STML desde 2012 a 1 de Maio de 2023, todos lhe devemos uma palavra de enorme agradecimento. A luta por melhores condições de trabalho, por um futuro e uma vida dignos, continua impreterivelmente com a força de todos!

Alteração na Coordenação do STML



A Direcção do STML que resultou das eleições para os Corpos Gerentes de 2021, atribuiu ao Vítor Reis a coordenação do sindicato, dando assim continuidade à responsabilidade assumida desde 2012. Passados dois anos, Vítor Reis colocou à Direcção a necessidade, por razões de índole pessoal, da sua substituição no cargo de coordenador do STML, não deixando, contudo, de assumir outras responsabilidades no quadro da Direcção.

Neste sentido, a Direcção do Sindicato decidiu por unanimidade indigitar o Dirigente Nuno Almeida como o novo Presidente do STML.

Nuno Almeida, de 44 anos de idade, assistente técnico da Divisão de Gestão Cemiterial da Câmara Municipal de Lisboa, é membro da Direcção do Sindicato desde 2005. Entre 2012 e 2016 foi responsável pelo Departamento de Acção Reivindicativa do STML, assumindo a partir de Agosto desse ano, a responsabilidade da coordenação do Departamento de Organização e da Acção Reivindicativa da União dos Sindicatos de Lisboa (USL/CGTP-IN). Manteve sempre durante este período a sua ligação ao STML e, logicamente, à realidade laboral que o sindicato acompanha, seja no contexto da CML, mas também nas empresas municipais e juntas de freguesia.

O Dirigente Vítor Reis, que coordenou a Direcção do STML entre 2012 e 2023 e que se manterá como membro da Direcção até ao fim do presente mandato (2025), regressa agora ao seu local de trabalho, equacionando a aposentação no próximo ano.

Ao Vítor Reis, os Corpos Gerentes do Sindicato e seguramente todos os trabalhadores do município de Lisboa, deixam uma palavra de agradecimento ao homem que, durante mais de uma década, presidiu com determinação, dedicação e com a verticalidade que nos deve servir de referência, no presente e para o futuro, na luta que continuaremos a travar em defesa dos interesses, direitos e expectativas dos trabalhadores que o STML, um dos sindicatos mais prestigiados do Movimento Sindical Unitário da CGTP-IN, representa.

O Nuno Almeida com a solidariedade, a organização e a força de todos, é o novo Presidente do STML e saberá certamente responder aos grandes desafios que se colocam à Direcção do Sindicato e à luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e de vida.



A luta cresce no seio dos trabalhadores da Limpeza Urbana!

Desde o início deste ano, que o STML tem vindo a aprofundar com os trabalhadores da limpeza e higiene urbana os melhores caminhos em termos reivindicativos que procurem acelerar respostas por parte do Executivo Municipal aos inúmeros problemas que se vivem neste sector. Foi com este propósito em mente que a 26 de Abril se realizaram na Praça do Município dois plenários gerais, no período diurno e no período nocturno, onde se aprovou por unanimidade uma **resolução** entregue em mão ao Presidente Carlos Moedas na manhã desse dia.

Dessa **resolução**, destacamos o essencial.

“(…) muitos dos problemas agravaram-se com o passar deste último ano.

*No concreto, referimo-nos por exemplo à **atribuição do descanso compensatório para os trabalhadores-cantoneiros do período diurno**, considerando que neste momento continuam a ser discriminados em relação aos seus colegas do período nocturno. Defendemos assim direitos iguais para todos os trabalhadores e a uniformização pela positiva na atribuição do descanso compensatório no trabalho em dia-feriado.*

*Por outro lado, a crescente pressão que se faz sentir sobre os trabalhadores da limpeza urbana, tem provocado um aumento considerável de acidentes de trabalho. Legalmente, cabe à CML, enquanto entidade empregadora, ser responsável por cuidar, tratar, recuperar e integrar os trabalhadores-acidentados, o que não se verifica actualmente. Defendemos neste sentido, que **os trabalhadores-acidentados só regressem ao respectivo local de trabalho assim que estiverem totalmente aptos para o serviço**, suportando a autarquia todas as despesas inerentes ao processo de recuperação dos trabalhadores em causa.*

*Um outro problema que tem desgastado em grande medida os trabalhadores deste sector de actividade é a cultura que alimenta a prática dos **castigos informais**. Muitas chefias locais, sempre com o beneplácito das hierarquias superiores, utilizam o poder que detêm de forma arbitrária, muitas vezes incorrendo em práticas de chantagem, intimidação e coerção. Por exemplo, assiste-se regularmente à proibição na realização de trabalho*

suplementar (extraordinário), contrariando a norma que afirma a distribuição equitativa do trabalho suplementar a realizar por todos os trabalhadores que estejam disponíveis nesse propósito. Observa-se o retirar das notas de ocorrência do suplemento de insalubridade e penosidade que a lei determina para todos os profissionais deste sector. Impõe-se a não rotatividade nos circuitos, atribuindo por tempo indeterminado os circuitos mais pesados sempre aos mesmos trabalhadores.

*Durante a pandemia, **os espaços existentes nas instalações da higiene urbana para os trabalhadores tomarem as suas refeições**, foram desactivados ou mesmo encerrados. Defende-se neste sentido, em todos os horários praticados, a abertura imediata de todos os espaços para toma de refeições. Os trabalhadores não podem ser prejudicados no seu direito a um espaço digno e funcional que lhes permita com qualidade e segurança ter a sua alimentação diária.*

***As instalações sob alçada da Direcção Municipal da Higiene Urbana (DMHU) encontram-se em muitos casos degradadas, não respeitando condições de saúde, higiene e segurança no trabalho.** Espaços exíguos, com infiltrações e humidades, numa realidade a que acrescem as avarias de equipamentos vários como a nível das caldeiras ou secadores. Evidencia-se uma total ausência de manutenção e conservação do edificado e respectivos equipamentos, a todos os níveis inaceitável. Os trabalhadores exigem deste modo, a assumpção de um planeamento sério e coerente no campo das intervenções que urge realizar a nível das suas condições de trabalho e das instalações onde estão afectos.*

*Reconhece-se que a cidade de Lisboa tem uma vida dinâmica que obriga a considerar alterações sucessivas aos circuitos de remoção. Contudo, **verifica-se há demasiado tempo a existência de circuitos pesados e penosos, em contraponto a circuitos leves e sem grande exigência, ou seja, observam-se desequilíbrios que interessa corrigir com celeridade e eficácia.** Para que tal suceda, os trabalhadores e as suas organizações representativas, devem ser ouvidos com regularidade e os seus contributos considerados para melhorar uma realidade que, acima de tudo, prejudica um conjunto de trabalhadores sujeitos a uma sobre-*



carga de trabalho totalmente desnecessária, aumentando também por esta via, a probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho.

Os trabalhadores da limpeza urbana contestam as teses que defendem o trabalho desregulado de segunda a domingo, sete dias por semana, vinte e quatro horas por dia. **O direito ao descanso e à conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar são direitos inalienáveis.**

Numa dimensão diferente, **todos os trabalhadores devem ter acesso à formação profissional** que lhes permita assumir e desempenhar as suas múltiplas funções diárias com conhecimento real, em segurança e com qualidade. Verifica-se que muitos trabalhadores-cantoneiros são chamados para determinadas tarefas sem terem a respectiva formação profissional, colocando em risco por esta via a sua saúde e integridade física, mas também a dos colegas que os acompanham.

Num serviço público essencial como o da limpeza e higiene urbana, a realização de trabalho suplementar (extraordinário), é inevitável. A adopção de escalas que permita a organização do trabalho em dias de trabalho suplementar é, neste sentido, um mecanismo necessário. Porém, **as escalas devem ser flexíveis, equitativas, justas e transparentes**, o que não se verifica actualmente.

Por necessidade de serviço, muitos trabalhadores são impedidos de gozar os dias de descanso compensatório a que têm direito pelo trabalho ao domingo ou em dia-feriado, nos prazos definidos legalmente, isto é, nas setenta e duas horas depois do trabalho suplementar realizado. Observa-se assim que muitos trabalhadores têm dias de descanso compensatório (folgas) acumulados, sem a possibilidade criada até hoje para o seu usufruto. Também se verifica a acumulação de dias de férias, não gozadas nos tempos previstos na lei por razões alheias à vanta-

de do trabalhador. **Defende-se e exige-se que a CML crie prazos razoáveis para o gozo efectivos destes dias, sejam eles folgas ou dias de férias.**

Pelo exposto, os trabalhadores da Limpeza e Higiene Urbana concentrados na Praça do Município a 26 de Abril, exigem do Executivo Municipal respostas imediatas e visíveis a todos os problemas aqui expostos, para além de soluções às inúmeras questões enumeradas nos Cadernos Reivindicativos deste sector, entregue em Maio do ano passado.”

Face às respostas da CML (ver texto das págs. 10-11), na semana de 15 a 19 de Maio, o STML realizou uma nova ronda de plénários, com o objectivo de debater com os trabalhadores uma proposta de luta para a semana de 29 de Maio a 2 de Junho. **Só com a confiança, a união e a organização de todos**, é possível garantir respostas às reivindicações mais do que justas e legítimas dos trabalhadores deste sector.

Só com a luta organizada defendemos os nossos direitos e resolvemos os nossos problemas!

A 5 de Abril os trabalhadores-cantoneiros da UHU dos Olivais, do período da manhã e da tarde, concentraram-se em plenário junto às instalações da DMHU exigindo respeito pelos seus direitos e respostas da CML aos problemas a nível das suas condições de trabalho. No mesmo dia, mas no período nocturno, os trabalhadores concentraram-se em frente às suas instalações. Um dos problemas denunciados, as avarias sistemáticas da caldeira, parece finalmente em vias de resolução, prevendo-se para Junho a montagem de um novo equipamento que deverá ficar operacional durante o início do mês seguinte. Como não nos cansamos de dizer, lutar vale sempre a pena!

Defender as liberdades sindicais e combater o assédio laboral!



Face aos problemas identificados durante a semana em que tiveram lugar os plenários gerais na limpeza urbana, na prática impedindo muitos trabalhadores-cantoneiros de exercer os seus direitos em liberdade e sem constrangimentos, na semana de 8 a 12 de Maio deu-se início a um processo de sensibilização junto dos cantoneiros dando a conhecer a lei que os protege e que não pode de maneira alguma ser desvalorizada ou diminuída.

Nuncaserá demais relembrar que a **liberdade sindical** é um direito constitucional. A Constituição da República Portuguesa (CRP) afirma no seu *Artigo 55.º* que “É reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses.”

Na **Lei de Trabalho em Funções Públicas (LTFP)**, afirma no *nº1 do art.º72 (Garantias do Trabalhador)* que é proibido ao empregador público, a CML neste caso em particular:

- Opôr-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções disciplinares ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- Exercer pressão sobre o trabalhador para que influencie desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos colegas;
- Diminuir a remuneração, salvo nos casos previstos na lei;
- Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- Sujeitar o trabalhador a mobilidade, salvo nos casos previstos na lei.

Acresce ainda, o expresso na alínea b) do nº1 do Artigo nº341, onde se afirma que os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho que conta como tempo de serviço efectivo.

Portanto, **NINGUÉM** pode ser prejudicado por participar numa

reunião ou plenário convocado pelo Sindicato! O tempo de plenário conta como tempo efectivo de trabalho!

Se perante este enquadramento, o cantoneiro é alvo de intimidação, chantagem ou coação, ou seja, ameaçam-no em “retirar do vencimento as horas do plenário” ou “cuidado, que podes sofrer com uma má avaliação”, ou ainda, “hoje vais para uma volta especial” (mais pesada e penosa), então está a ser alvo de **assédio laboral**.

Tipos de assédio laboral:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;
- Ridicularizar, de forma directa ou indirecta, uma característica física ou psicológica;
- Fazer recorrentes ameaças de processo disciplinar ou de más avaliações;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efectiva do posto de trabalho);
- Estabelecer sistematicamente metas e objectivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
- Transferir o trabalhador de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Criar sistematicamente situações objectivas de *stress*, de molde a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

A prática de assédio laboral é ilegal!

No **Artigo nº29 do Código do Trabalho**, pode ler-se que é “proibida a prática de assédio”, acrescentando que se “entende por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”. Por outro lado, a “prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização (...)” e “constitui contraordenação muito grave (...)”, sublinhando que o “denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente (...)”.

O assédio é punível por lei! No Código Penal prevê-se pena de multa e pena de prisão para estes casos, nomeadamente através do Art.º153 (Ameaça), Art.º154 (Coação) e Art.º154-A (Perseguição).

Para além dos seus direitos, garantias e liberdades, os trabalhadores-cantoneiros da CML devem estar informados e conscientes do papel que cabe ao ‘encarregado’. Os encarregados, enquanto chefias locais, **não podem** de maneira alguma limitar e/ou constranger a liberdade e o exercício dos direitos sindicais. **Não podem**, de maneira alguma, prestar informações falsas, intimidar ou ameaçar os trabalhadores quando estes decidem exercer os seus direitos. Quem hoje se presta a estas formas de estar, totalmente ilegais, tem medo acima de tudo de que os cantoneiros se organizem e lutem pelos seus direitos e expectativas. Têm medo da força colectiva dos cantoneiros!



Governo avalia novo estatuto profissional para os bombeiros profissionais

Desde 2022 que é público a intenção do Governo em rever o Estatuto de Pessoal dos Bombeiros Profissionais da Administração Local. Intenções verbalizadas pelo Secretário de Estado da Administração Interna (SEAI) que afirmou querer clarificar o conceito de “disponibilidade permanente”, mas também quanto à regulamentação dos horários de trabalho, entre outras matérias.

A revisão do estatuto dos bombeiros profissionais assume uma relevância maior quando importamos a realidade do Regimento de Sapadores Bombeiros (RSB) de Lisboa, enquanto a maior e mais antiga corporação de bombeiros profissionais do país. Sobre este assunto, relembramos que o STML reuniu com a Secretária de Estado da Protecção Civil a 29 de Novembro do ano passado. Contudo, inexplicavelmente, mais nenhuma reunião se realizou depois dessa data.

Dos vários contactos formais encetados pelo STML no sentido de debater um assunto de importância maior para a vida dos profissionais do RSB, foi recepcionado no sindicato no fim do mês de Março uma missiva do Gabinete da Secretaria de Estado da Protecção Civil afirmando que o *“citado anteprojecto foi remetido ao Secretário de Estado da Administração Local e Ordenamento do Território para apreciação e tramitação das diligências adicionais necessárias, nomeadamente os contactos com as áreas governativas da Administração Pública e das Finanças.”*

Perante esta informação, o STML, em conjunto com o STAL, insistiu uma vez mais durante este mês de Maio num pedido de reunião de carácter urgente, não só ao Secretário de Estado da Administração Local e Ordenamento do Território, mas também à Secretaria de Estado da Protecção Civil.

Enquanto não é agendada a reunião solicitada, o STML não deixará de acompanhar os passos do Governo, sabendo que a actual legislação em vigor prejudica e desvaloriza os bombeiros profissionais, em contraste com o nível de exigência que lhes é imputado. Nunca será demais relembrar o defendido pelo STML em termos da revisão do Estatuto do bombeiro profissional.

Assim,

- No campo da **aposentação**, a reforma aos 55 anos para o quadro de Praças – Sapador Bombeiro até Subchefe Principal. Reforma aos 60 anos para o quadro de Chefes – Chefe de 2.ª até Chefe Principal. Bonificação de 20% por cada ano de serviço (corresponde a 1 ano por cada 5 de serviço). Aposentação com 36 anos de serviço.
- Sobre o **salário do um sapador bombeiro no início de carreira**, defendemos um vencimento base de uma vez e meia o correspondente ao salário mínimo nacional, aplicando os suplementos remuneratórios para além deste valor.
- Sobre os **suplementos remuneratórios**, exige-se que os mesmos sejam desanexados da remuneração base. Os suplementos referentes ao **risco, penosidade e insalubridade** deverão ficar regulamentados, fixando-se para a sua remuneração o acréscimo de 20% sobre a remuneração base e o suplemento da **disponibilidade permanente**, urge repor a percentagem de 14,5% existente aquando do Decreto-Lei n.º 106/2002.
- Sobre o tópico da disponibilidade permanente, defende-se que o seu recurso, só deve ser permitido apenas e só para as situações de calamidade ou sinistros em que o efectivo de socorro diário se mostre insuficiente para a prestação adequada naquela situação concreta de socorro, determinando sempre o pagamento dos suplementos legais, designadamente o pagamento de trabalho suplementar e subsídio de alimentação, sem prejuízo do pagamento do suplemento próprio.
- No contexto do **horário de trabalho**, defende-se a alteração do n.º1 do art.º 23.º do Decreto-Lei 106/2002 para a possibilidade de se efectuarem 24 horas contínuas de trabalho, regime que tem demonstrado ser o mais adequado às exigências desta actividade de prestação de socorro.

Por último, sublinha-se importância de acautelar neste futuro estatuto a consagração da **profissão de bombeiro profissional como de desgaste rápido**.



O STML continua a contar com a força e o empenho dos trabalhadores do Sector Empresarial Municipal. Podemos dizer que, apesar dos obstáculos que têm surgido no caminho, nada fez diminuir a determinação, quer do STML, quer dos trabalhadores, em concretizar os nossos objectivos comuns para 2023, nomeadamente de aumentos salariais justos e dignos, bem como a implementação de acordos de empresa em todo o sector. As dificuldades sentidas podem ter atrasado ou complicado as negociações, mas nunca impediram a sua realização, nem esmoreceram a força dos trabalhadores e seus representantes sindicais na luta reivindicativa nas empresas em causa.



Gebalis

As alterações recentemente introduzidas no funcionamento desta empresa, que implicaram mudanças para a generalidade dos trabalhadores e a criação de novos postos de trabalho, leva a que o STML esteja a preparar, no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho, a realização de visitas dos seus dirigentes à empresa municipal. Momento que vamos aproveitar para ouvir de viva-voz quem ali trabalha.

Por outro lado, o STML, em conjunto com o STAL, irá também convocar um Plenário Geral para auscultar os trabalhadores sobre o processo, já finalizado, da revisão do Acordo de Empresa, além de auscultar sobre a nova estrutura organizacional e funcional, entretanto implementada.

A valorização salarial será igualmente um dos assuntos a discutir com os trabalhadores da GEBALIS, mais especificamente a aplicação de um aumento salarial intercalar, indispensável para fazer face ao brutal aumento do custo de vida, com taxas de inflação galopantes e com a subida dos preços de bens essenciais, e não só, para níveis insustentáveis. Neste sentido, o contexto inflacionário que se continua a viver, afectando directa e profundamente o poder de compra dos trabalhadores, justifica esta reivindicação. Ela é tanto mais premente quando ainda existem na empresa profissionais com salário mensal abaixo dos 800 euros brutos.



O STML convocou os trabalhadores da Sociedade de Reabilitação Urbana (SRU) para um plenário que se realizou no passado dia 19 de Abril. A reunião visou o restabelecimento de um contacto directo com estes profissionais, para fazermos um ponto da situação relativamente ao processo que poderá conduzir ao primeiro Acordo de Empresa (AE).

Os trabalhadores que participaram no plenário voltaram a defender a celebração do AE, salientando a sua importância para regulamentar certas matérias laborais, criando-se, assim, um ambiente mais transparente e equitativo no seio da SRU.

No encontro, o STML informou os profissionais da empresa que, após uma espera de quase três anos, a Administração finalmente agendou, para o dia 18 de Maio, a reunião que marcará o início das desejadas negociações.

Esperemos então que, desta vez, se possa encetar, de facto e sem mais demoras, o processo negocial em torno do AE da SRU. Recorde-se que o nosso Sindicato apresentou à empresa municipal a primeira versão da proposta de Acordo em Dezembro de 2020. Documento que já tinha sido amplamente debatido e aprovado pelos trabalhadores.

Nunca é de mais lembrar que a contratação colectiva tem um impacto muito positivo na vida profissional, pessoal e familiar de quem trabalha.



marl

Mercado Abastecedor
da Região de Lisboa

No passado dia 18 de Abril, o STML reuniu-se com a Administração da MARL, dependente da SIMAB enquanto empresa que gere todos os mercados abastecedores do país e que pertence ao Sector Empresarial do Estado. Tratou-se de mais uma etapa na negociação do primeiro Acordo de Empresa (AE).

Os gestores do MARL anunciaram a intenção de avançar com uma contraproposta ao documento anteriormente entregue pelo STML. A versão da Administração será remetida ao nosso Sindicato durante o mês de Maio. No momento em que escrevamos este artigo, ainda não tinha sido recepcionado no sindicato.

Contudo, quando chegar a contraproposta do CA e depois de análise mais apurada por parte do sindicato, será convocado um plenário para ouvir, também, a opinião dos trabalhadores sobre a versão da Administração dos mercados abastecedores. O STML reforça a vontade de tudo fazer para colocar ao dispor dos trabalhadores do MARL tão importante instrumento de regulação colectiva, como é o AE.

Paralelamente, o Sindicato vai continuar a debater com os trabalhadores todas as matérias que os constroem ou prejudicam, agindo em conformidade.

 **EGEAC**

A 13 de Abril, o STML reuniu com a administração da empresa, propondo debater a proposta consensualizada nos plenários com os trabalhadores em torno dos aumentos salariais para o corrente ano.

Independentemente da decisão do CA em reproduzir para a EGEAC os aumentos decididos pelo Governo para a administração pública, numa medida que gerou grande contestação porque não respondeu minimamente ao brutal aumento do custo de vida dos funcionários públicos, afirma a administração da empresa, porém, não excluir avançar com um aumento intercalar se houver abertura nesse sentido pela tutela, a Câmara Municipal.

Ficou assim previsto para Maio nova reunião entre o STML e o CA para fechar, se possível positivamente, a negociação sobre aumentos salariais para a realidade da EGEAC.

Um outro assunto que também foi alvo de debate na reunião com o CA de Abril, foram os sucessivos problemas envolvendo o sistema de bilhética fornecido pela empresa Blueticket. Se a administração reconhece e partilha um conjunto de preocupações que o STML colocou, aliás, à semelhança dos próprios trabalhadores assistentes de bilheteira, a verdade é que da solidariedade teórica à resolução destes problemas na prática, parece estarmos ainda bastantes distanciados.

Sobre este problema, justificou-se inclusive a realização a 27 de Abril de um plenário no Teatro de São Luíz com os assistentes de bilheteira. Desta reunião, resultou como uma primeira medida, a produção de uma 'exposição' a ser subscrita por todos os trabalhadores em causa.

Neste documento, exige-se à administração da EGEAC a resolução da problemática do sistema de bilhética, exigindo à BlueTicket o cumprimento do contrato, ou a renegociação do mesmo, e retomando enquanto necessário uma das soluções anteriores; além de exigir da BlueTicket prestação de apoio especializado durante o horário de funcionamento. Afirma-se, por último, a suspensão do pagamento de quebras de caixa, enquanto estas continuarem a ser provocadas pelo mau funcionamento deste programa. No momento em que escrevemos este artigo, procede-se à fase de recolha de assinaturas, avaliando-se depois com os trabalhadores as melhores formas e a data para a sua entrega à administração.

STML reúne com a CML para debater os problemas da Higiene Urbana

Nos plenários gerais realizados a 26 de Abril na Praça do Município, foi aprovado por unanimidade uma *resolução* entregue na manhã desse dia ao Presidente Carlos Moedas. A referida *resolução* sintetiza os principais problemas deste sector aos quais os trabalhadores – cantoneiros e condutores – exigem respostas urgentes por parte do Executivo Municipal. Como resultado destas acções de protesto e luta promovidas pelo STML, teve lugar no dia 15 de Maio uma reunião com o Vice-Presidente da autarquia. Também presentes os responsáveis da Direcção Municipal de Higiene Urbana (DMHU) e da Direcção Municipal de Recursos Humanos (DMRH). Resumimos a seguir os principais assuntos discutidos:

Reforço de Pessoal

A DMRH referiu que estão ainda a chamar candidatos da reserva de recrutamento do concurso aberto em 2022 e, entretanto, já concluído. Sobre os concursos abertos em Abril último, referem que se candidataram ao concurso de cantoneiro cerca de 900 pessoas e cerca de 130 pessoas ao concurso de condutores de máquinas pesadas e veículos especiais (CMPVE). Esperam concluir os dois concursos até ao fim deste ano.

Face à enorme carência de pessoal que se hoje se observa neste sector de actividade, problema que se prevê agravar com os eventos relacionados com a visita do Papa a Lisboa, a autarquia está a avaliar formas de mitigar estes constrangimentos sem, contudo, ter ainda uma decisão fechada. Vários cenários emergem, como a realização de contratos de prestação de serviços (recibos-verdes) junto dos candidatos dos concursos referidos ou, como o cenário mais provável, o recurso a uma empresa externa ligada à produção da Jornada Mundial da Juventude. As necessidades de reforço estão identificadas em 300 trabalhadores (150/noite, 75/manhã e 75/tarde) para um período de apenas vinte dias.

Descanso Compensatório (folga) pelo trabalho realizado em dia-feriado

Perante a disparidade existente no universo da limpeza urbana, com os trabalhadores do período nocturno a terem direito a uma folga pelo trabalho em dia-feriado em contraponto aos trabalhadores do período diurno que não tem a mesma possibilidade, o Vice-Presidente ficou de avaliar este assunto reivindicado pelo sindicato e trabalhadores.

Trabalhadores-acidentados e o regresso ao local de trabalho

O STML defende que os trabalhadores-acidentados só devem regressar ao local de trabalho depois de superarem as lesões provocadas pelo acidente de trabalho, ou seja, quando estiverem totalmente aptos para o serviço. Durante o período de tratamento e recuperação, a CML, enquanto entidade empregadora responsável legalmente, suporta todos os custos implícitos, além da totalidade dos rendimentos do trabalhador. Ambas as direcções municipais – DMHU e DMRH – concordaram com o princípio defendido pelo STML. Contudo, o Sindicato referiu os inúmeros casos que se observam que contrariam o verbalizado pelos responsáveis hierárquicos, com claro prejuízo, em primeiro lugar, para os próprios trabalhadores que se apresentam no local de trabalho com ‘serviços moderados’, mas também para a qualidade do serviço público que pode e deve ser prestado.

Ficou assumido sobre este tópico, o envio pelo Sindicato de uma listagem nominal de todos os trabalhadores que se encontram no local de trabalho, apesar de ainda estarem lesionados. Em suma, foi-lhes erradamente concedida uma ‘alta’ pelo médico da medicina do trabalho (DSHS), situação que a DMRH afirma estar disponível para corrigir.

Limitação das liberdades sindicais e prática de assédio laboral na higiene urbana

O STML discriminou os inúmeros atropelos que se verificam na limpeza urbana que ofendem as liberdades sindicais dos trabalhadores, em muitos casos revelando exemplos de assédio laboral. Práticas muitas vezes assumidas por *determinados* encarregados que, para além de não se inibirem em desrespeitar a lei, atacam vergonhosamente a dignidade dos cantoneiros numa postura de ‘quero, posso e mando’. O Sindicato afirmou claramente que não irá abrandar a denúncia destes casos, levando-os até às últimas consequências se necessário. Relembramos que o assédio laboral é considerado crime previsto no Código Penal com penas de prisão e/ou multa. À DMHU, o STML referiu a urgência em emitir orientações claras que discipline os encarregados visados que muitas vezes não olham a meios para limitar e constranger os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores sob sua alçada.



Abertura dos espaços de toma de refeições em todas as instalações da Limpeza Urbana

Depois do abaixo-assinado com cerca de 500 assinaturas entregue a 9 de Fevereiro sobre este assunto, afirmou a DMRH estar a trabalhar com a DSHS no sentido pretendido pelo STML e pelos trabalhadores. Esperam assim criar condições para a abertura *faseada* dos espaços de toma de refeições em todas as instalações da limpeza urbana.

Melhorias das condições de trabalho nas instalações da Limpeza Urbana

Face aos inúmeros problemas há muito conhecidos relacionados com a ausência de manutenção e conservação das instalações, com a natural degradação das condições de trabalho, foi reconhecido pelos responsáveis do município as dificuldades actuais nesta dimensão. Contudo, à excepção de uma ou outra situação que não se desvaloriza (como finalmente a aquisição de uma nova caldeira para a UHU dos Olivais), nenhum plano concreto em termos estruturais foi avançado no sentido de resolver e superar estes constrangimentos, facto que suscita acrescidas preocupações ao STML e que terão agora de ser avaliadas com os trabalhadores de forma a defender os seus direitos no campo da saúde, higiene e segurança no trabalho.

Dias de folgas e férias acumuladas

Perante o elevado número de trabalhadores que têm, por razões alheias à sua vontade, um conjunto significativo de dias de folgas e dias de férias acumuladas, o STML voltou a sublinhar a importância da CML permitir o seu gozo de forma equilibrada dentro de um prazo razoável. No caso de tal não ser possível, na totalidade ou em parte, puder a CML avaliar outras formas de resolução como o pagamento dos dias de férias, considerando que a lei *não permite* tratamento igual para os dias considerados como descanso compensatório (folgas). A DMHU, em conjunto com a DMRH, ficou de estudar estas possibilidades.

Contudo, de forma a evitar situações futuras idênticas, afirmou o director da DMHU que há um mês a esta parte, foram dadas orientações para que todos os trabalhadores que laboram em dias que obrigam à atribuição de um dia de descanso compensatório (folga), os possam gozar nos três dias seguintes (72 horas depois, como dispõe a lei).

Correcção e equilíbrio nos circuitos de remoção

A DMHU afirmou estar a trabalhar no sentido de corrigir os muitos desequilíbrios que existem nesta dimensão que muitas vezes afectam os trabalhadores na sua saúde e integridade física. No plano imediato, esperam intervir nos circuitos da zona da Baixa e do Bairro Alto, além de estarem a equacionar novos equipamentos como a colocação de caixas com maior capacidade de depósito no Complexo Municipal da Boavista.

Mudanças abruptas de local de trabalho

O STML sublinhou a prática inaceitável que se começa a generalizar de transferir abruptamente trabalhadores de instalação para instalação sem avaliação ou conversa prévia com o mesmo. O sindicato defende que no caso de ser necessário transferir pessoal de uma 'unidade' para outra, deve ser comunicado essa intenção com duas semanas de antecedência, de forma a permitir avaliar e considerar as dinâmicas pessoais e familiares do trabalhador em causa e, só depois, avançar ou não com a referida mudança de local de trabalho.

Mapa de Feriados e Mapa de Férias

Apesar de ambos os mapas já estarem afixados na maior parte dos locais de trabalho da limpeza urbana, continuam a existir algumas instalações onde tal ainda não se verifica como no PL do Valsassina. A DMHU afirmou que irá resolver quanto antes este problema.

Por outro lado, o STML referiu o facto de muitos trabalhadores-cantoneiros terem tido as suas férias alteradas sem o seu envolvimento ou consentimento prévio, o que desrespeita a legislação em vigor sobre esta matéria. Caso o serviço não autorize os períodos de férias pretendidos pelo trabalhador, deve haver uma consulta-negociação entre a chefia e o trabalhador de forma a encontrar consensualmente uma solução alternativa. Ora, estes procedimentos foram a todos níveis desvalorizados. O Sindicato irá agora avaliar os melhores recursos com os trabalhadores prejudicados de forma a repôr a justiça e a legalidade nesta dimensão.

O STML continuará a acompanhar a realidade dos trabalhadores da limpeza e higiene urbana, representando os seus interesses, defendendo os seus direitos e organizando a sua luta. Unidos e com confiança!



STML reúne com o Pelouro da Cultura

Por solicitação do Sindicato, realizou-se a 14 de Abril uma reunião com o Vereador da Cultura Diogo Moura. Dos assuntos debatidos, sintetizamos o seguinte:

Arquivo Municipal de Lisboa

Considerando o processo reivindicativo que há largos anos o STML tem assumido com os trabalhadores do Arquivo Municipal de Lisboa, que se traduz na exigência de um edifício único e digno para este importante serviço público, transmitiu o Vereador da Cultura que se prepara uma solução construída de raiz nos terrenos por de trás da Rua das Murtas (perto da Av.^a do Brasil). Prevêem no próximo mês de Maio apresentar publicamente esta solução e lançar previsivelmente ainda durante este ano o concurso internacional para a execução da obra. Este projecto, avaliado em cerca de 40 a 50 milhões de euros, poderá ter um tempo de execução de 5 a 6 anos.

Em termos mais concretos, o projecto desejado comportará dois edifícios contíguos, um destinado ao referido Arquivo Municipal e outro à Hemeroteca. Haverá uma ligação física entre ambos os edifícios de forma rentabilizar recursos. Numa fase posterior, também a Videoteca e o Arquivo Fotográfico serão centralizados neste espaço. Em termos dos respectivos acervos e espólios, o objectivo passará igualmente pela sua centralização.

O STML saúda esta vontade e espera vê-la concretizada de facto, aguardando pelas suas várias fases de execução. Uma decisão que, em teoria pelo menos, corresponde ao reivindicado pelos trabalhadores e Sindicato. Esperamos, contudo, que os exemplos do passado, como a pretensa solução do Vale de Santo António no tempo do Presidente Santana Lopes (que nunca chegou a ser concretizada), não se voltem a repetir.

Mudanças de Serviços durante 2023-2024 – SATT, Hemeroteca e Videoteca

Face à necessidade de antecipar a futura centralização de alguns serviços municipais, como supramencionado, o Pelouro da Cultura vai avançar durante os próximos dois anos com a relocação do SATT, Hemeroteca e Videoteca. Deste modo, o SATT será transferido para as Torres do Alto da Eira, abrindo espaço para a Hemeroteca ocupar as instalações do SATT nos Olivais. A Videoteca será depois transferida para as actuais instalações da Hemeroteca, assim que o espaço for libertado, na Rua Lúcio de Azevedo. Trata-se deste modo de um processo interdependente, que condicionará e determinará o tempo concreto para a mudança das equipas de trabalhadores e respectivos acervos.

Projecto de Conservação e Restauro no GEO

O Palácio Beau-Séjour, onde se encontra instalado o Gabinete de Estudos Olisiponenses (GEO), será alvo de uma intervenção de conservação e restauro que se prevê iniciar em 2024. Durante o período das intervenções previstas, o STML sublinhou a importância em garantir espaços que salvaguardem o respectivo acervo, além das condições de trabalho da actual equipa que dá corpo ao GEO. Sobre estas preocupações, o Pelouro da Cultura afirma estar sensível a ambas, estando neste momento a avaliar as melhores soluções.



Rede de Bibliotecas Municipais

O Sindicato relembrou a vontade expressa em referendo (de 4 de Maio de 2022) da esmagadora maioria dos trabalhadores das bibliotecas municipais sobre a **alteração aos seus horários de trabalho**, quando **90,8%** defendeu a mudança para o horário de trabalho de segunda a sexta-feira, 7 horas por dia, 35 horas por semana. Acrescentou-se ainda, a morosidade incompreensível no início do processo negocial solicitado em Maio do ano passado junto da Direcção Municipal de Recursos Humanos (DMRH) e da Direcção Municipal da Cultura (DMC), até agora sem resposta. O Vereador da Cultura, admitindo a lapso temporal, referiu que este tema não está esquecido. Neste sentido, estão neste momento a avaliar as várias realidades do concelho de Lisboa envolvendo bibliotecas-horários de funcionamento-gestão de recursos humanos, apontando para o mês de Setembro o início do processo negocial com o STML.

Sobre a **melhoria das condições de trabalho**, relembrou o Sindicato a necessidade de intervenções na Biblioteca de Camões, Belém, Alcântara ou Orlando Ribeiro. Referiu o Pelouro da Cultura que, neste último caso, da Biblioteca Orlando Ribeiro, está já previsto a curto-prazo o seu encerramento para obras, num projecto que teve que ser articulado com a Junta de Freguesia do Lumiar, responsável pelo espaço do Auditório. Durante o decorrer das obras, os trabalhadores serão distribuídos por outras bibliotecas a título provisório.

O Vereador da Cultura admitiu ainda que para um conjunto de intervenções em instalações sob alçada da DMC, os custos e a sua responsabilidade directa, caberá à própria DMC. Acrescentou que se tratou de uma decisão articulada com a Direcção Municipal de Manutenção e Conservação (DMMC) que procura, no essencial, agilizar procedimentos e garantir prazos de execução face às prioridades identificadas em instalações da área da Cultura.

No campo do **reforço de pessoal**, o STML voltou a lembrar a importância em dotar as bibliotecas dos trabalhadores necessários ao seu pleno funcionamento. O Pelouro da Cultura conhece este problema e tem tentado colmatar as carências identificadas, admitindo estar ainda aquém do desejado.

STML contacta os trabalhadores da Rede de Bibliotecas

A 3 de Maio, o Sindicato visitou todas as bibliotecas sob alçada da CML, propositando o contacto com os respectivos trabalhadores. Um dos objectivos desta iniciativa, passou por conhecer e actualizar as expectativas dos profissionais das bibliotecas em torno dos seus horários de trabalho, ou seja, se mantinham ou não a vontade apurada em Maio do ano passado, quando 90,8% votaram a favor da mudança do horário para segunda a sexta-feira, com 35 horas por semana, 7 horas por dia. E esta vontade mantém-se de forma maioritária sem margens para grandes dúvidas.

Por outro lado, foi uma vez mais registada a falta de pessoal e as más condições de trabalho numa realidade que, em alguns casos, revela vários anos de espera por respostas adequadas da parte dos responsáveis municipais. A degradação das condições de trabalho, logicamente afectando em primeiro lugar os trabalhadores, degrada também a qualidade do serviço público que pode e deve ser prestado nesta área em particular junto da população da cidade de Lisboa.

Razões mais do que suficientes para justificar a assumpção de algumas medidas por parte do STML e dos trabalhadores da Rede de Bibliotecas que procuram, no essencial, sensibilizar e alertar para os problemas que se vivem nesta área de actividade, não só junto do Executivo Municipal, mas também da opinião pública. Neste sentido, durante o mês de Maio, o Sindicato promove um abaixo-assinado, decidindo em tempo oportuno com os trabalhadores da Rede, as formas de entrega ao Presidente da CML.

Outras iniciativas, poderão ser também motivo de reflexão entre trabalhadores e o seu Sindicato, dependendo sempre da maior ou menor vontade política do Executivo em dar respostas aos problemas referidos.

Em frente meu veloz corcel municipal!

A morosidade ou não-resposta, como traços distintivos da política de recursos humanos que impera na autarquia de Lisboa.

Infelizmente, e corroborando o que atrás se menciona, como aliás o STML denunciou mais uma vez no anterior jornal de Março/Abril, continuam um sem número de trabalhadores aguardando por resposta à sua pretensão de poderem exercer o seu trabalho e funções, no regime misto, presencial e em teletrabalho. Quase um ano se passou desde que os mesmos formalizaram o seu pedido, e respostas, 'zero'! Em contraponto, continua a proliferar a vontade mais ou menos descricionária, mais ou menos conveniente, de quem tutela a unidade orgânica ou o pelouro em que a mesma se insere.

Não é admissível, sob que pretexto seja, que na maior autarquia do país se siga uma política em que o desrespeito pelas mais elementares regras de cordialidade e atendimento dos seus trabalhadores, seja ostracizada desta forma assente numa estratégia de não resposta!

O empenho dos mais de dez mil profissionais desta autarquia, o seu sacrifício e dedicação à causa pública ao longo dos anos exige, no mínimo, igual empenho e afectação de recursos, de todos os que em cada momento os dirigem, definindo políticas de trabalho consequentes, justas e entendíveis.

Para frustração, bastam aquelas que resultam de condições de trabalho nalguns casos simplesmente deploráveis que se arrastam sem fim à vista, a par de outros em que os próprios trabalhadores se substituem às obrigações da sua entidade empregadora, a CML, adquirindo produtos tão simples como papel higiénico, detergente para as mãos e papel para as limpar, papel de cópia ou extensões para ligar o seu equipamento informático (?!).

Neste marasmo orgânico, de tudo sempre adiado, os trabalhadores e o STML exigem respostas céleres às suas necessidades, até porque na maioria dos casos, delas depende o serviço público de qualidade que os mesmos tentam prestar e que a autarquia tem o dever de assegurar junto da população e da cidade de Lisboa.

Mais de que declarações de 'boas intenções', são necessárias atitudes que resolvam a panóplia de queixas que se vão avolumando por todos os sectores do trabalho desta autarquia, e em todas as categorias profissionais, até porque, como diz o ditado "de boas intenções e promessas, está o inferno cheio!".



Muito se tem escrito e reclamado sobre a morosidade ou não resposta dos Recursos Humanos (RH) da CML às questões requeridas pelos trabalhadores. Tantas são as queixas que motivam a indignação dos trabalhadores que se cada uma delas fosse objeto de ida a tribunal, decerto não existiriam advogados que chegassem nos RH da CML para assegurarem a sua defesa.

Não se trata de ficção ou mera especulação, pois se assim fosse poderiam ser facilmente desmentidas. A constatação desta realidade é, no entanto bem diferente, encontrando-se espelhada num silêncio ensurdecador da não resposta, da ambiguidade ou do puro esquecimento.

Quantos trabalhadores da CML não penaram já por vezes por uma simples informação, um conselho ou uma ajuda? Quantos trabalhadores têm requerimentos, processos e avaliações aguardando resposta ou conclusão? Não se trata de apenas dias ou meses! Nalguns casos falamos mesmo de anos!

Urge a CML assumir os custos com as inscrições dos seus trabalhadores nas Ordens Profissionais



Realizou-se no edifício do Campo Grande a 20 de Abril, um plenário promovido pelo STML com a presença de mais de meia centena de trabalhadores técnicos superiores. Entre outras questões, esta reunião debruçou-se especialmente sobre o pagamento às Ordens Profissionais, condição obrigatória para os respectivos trabalhadores exercerem a sua profissão em nome da e para a CML.

Saúda o STML todos aqueles que participaram e ainda todos os outros que por motivos profissionais o não puderam fazer, fazendo questão de se mostrarem solidários com a iniciativa e com os que aí estiveram.

Os vários trabalhadores que participaram, provenientes de diversos locais e unidades orgânicas do município, revelam uma pluralidade que se regista pela positiva em termos de áreas de formação académica e profissional. De arquitetos a enfermeiros, de engenheiros a veterinários, entre outros, todos fizeram questão de mostrar o seu descontentamento sobre a matéria em apreço e a prorrogação consecutiva pelos diversos Executivos na resolução de um problema que os discrimina em relação a outros profissionais (caso, por exemplo, dos trabalhadores-advogados), denotando uma total falta de respeito pelo trabalho de elevada responsabilidade que os mesmos exercem em nome da e para a CML, como já referido.

É pertinente lembrar que, em Março de 2022, o actual Vice-Presidente da autarquia em reunião com o STML, afirmou sobre a reivindicação apresentada pelo Sindicato, tratar-se de uma boa medida que poderia contribuir para a valorização dos quadros técnicos do município, tantas vezes esquecidos nos últimos anos em termos de valorização profissional e salarial. Contudo, até à data, nada foi ainda assumido definitivamente.

Esta forma de alheamento e de adiar indeterminadamente a resolução de um problema que na aparência (quase) todos os responsáveis políticos e hierárquicos da autarquia dizem ser justa e pretender resolver, é também uma imagem de desrespeito

pelos munícipes, que estes profissionais de forma abnegada e perante dificuldades de vária ordem, com persistência e apesar do seu desencanto, continuam a servir.

Com a convicção que é de inteira justiça e coerência caber à Câmara Municipal suportar os custos pelos encargos anuais que os trabalhadores têm no desempenho das suas obrigações profissionais contratualizadas com o município de Lisboa, desde 27 de Abril encontra-se a decorrer a recolha de assinaturas para um abaixo-assinado junto dos técnicos superiores, em que se exige ao Executivo Municipal, e ao Presidente da CML em particular, o seguinte:

- **Assumpção pela CML do pagamento às Ordens Profissionais dos trabalhadores que para o exercício de actos próprios da sua profissão têm de estar inscritos impreterivelmente nas respectivas Ordens;**
- **Nos casos em que houver lugar ao pagamento à respectiva Ordem Profissional, em parte ou na totalidade, referente ao ano corrente (2023), deve a CML ressarcir os trabalhadores dos valores em causa.**

Prevê-se para fins de Maio, a entrega deste abaixo-assinado, na expectativa que os trabalhadores que agora se responsabilizaram pela resolução dos seus próprios problemas e que directa e positivamente se envolveram neste processo reivindicativo, estejam também presentes na sua fase final, ou seja, no momento da entrega. Em tempo oportuno, o Sindicato irá propôr uma data nesse sentido.

Independentemente do dia formal para a entrega do abaixo-assinado ao Presidente da CML, o STML não pode deixar de valorizar o passo agora dado pelos trabalhadores, que seguramente irá contribuir para acelerar a resolução de uma matéria que revela uma pretensão já antiga e completamente justa em defesa do respeito, equidade e valorização que estes profissionais claramente merecem.



CAMPO DE OURIQUE

No mês de Fevereiro, por iniciativa do Executivo da Junta, implementou-se uma nova metodologia em torno da organização do trabalho na limpeza e higiene urbana. Na reunião de 1 de Março, o STML transmitiu ao Presidente da Junta algumas dúvidas sobre este processo, a todos os títulos experimental, ficando de debater com os trabalhadores os aspectos positivos e negativos de forma a avaliar a sua continuidade ou não. A 13 de Abril, o Sindicato reuniu em plenários com os cantoneiros de Campo de Ourique e apurou que a totalidade dos trabalhadores não está de acordo com este novo método, defendendo o regresso à antiga fórmula. Neste próprio dia, o STML formalizou um novo pedido de reunião ao Executivo de forma a transmitir a vontade e os argumentos dos trabalhadores. Até à data, ainda não foi definida uma data neste propósito. Por outro lado, também se comprometeu o Executivo a avaliar a possibilidade de assumir o pagamento sobre 12 meses do suplemento de insalubridade e penosidade. Esperemos que na próxima reunião, este assunto seja positivamente encerrado, respondendo assim às reivindicações e expectativas dos trabalhadores.



ARROIOS

Na última reunião realizada em Março, a Presidente desta Junta de Freguesia comprometeu-se em responder às questões colocadas pelo STML que correspondem a algumas das preocupações dos trabalhadores da Higiene Urbana no prazo de duas semanas. A resposta do Executivo chegou ao sindicato bem depois do prazo estabelecido e, se não bastasse, também não esclareceu em termos cabais as matérias em causa.

A resposta da Junta limita-se a repetir a posição abstrata e generalista proferida na reunião de Março sobre o gozo do descanso compensatório (folga) pelo trabalho efectuado ao domingo, conforme decorre da lei, ou em dia feriado previsto no ACEP celebrado com o STML, nos três dias seguintes. O sindicato nada tem a opôr sobre o respeito pela lei, como é lógico, mas a Junta parece ignorar a questão de fundo que se prende com as folgas acumuladas dos trabalhadores que não foram gozadas por conveniência de serviço. Quanto à majoração de 3 dias de férias previstos no ACEP, o Executivo continua sem dar a resposta solicitada há mais de um ano pelo STML. O mesmo sucedendo à proposta apresentada sobre o pagamento dos suplementos de carácter permanente no período de férias. Perante o desinteresse demonstrado pelo Executivo em resolver os problemas dos seus trabalhadores, prevê-se para fins de Maio a realização de um plenário junto à sede da Junta de Freguesia, onde se exigirá a resolução destas matérias.



MISERICÓRDIA

A 4 de Maio decorreu uma reunião solicitada pelo STML com o Executivo desta Junta de Freguesia, representado pela Presidente Carla Madeira. O STML apresentou a reivindicação do pagamento em período de férias dos suplementos de carácter permanente, o de insalubridade e penosidade e o de trabalho nocturno. O Executivo afirmou ter dúvidas sobre esta possibilidade, pelo que irá solicitar pareceres jurídicos, assumindo depois uma decisão. Em relação ao pagamento do suplemento nocturno no período de férias, o STML lembrou que já existem decisões dos tribunais nesse sentido, ficando de as fazer chegar à Junta de Freguesia. O STML questionou sobre a abertura e a capacidade do novo Posto de Limpeza, tendo o Executivo afirmado que neste momento apenas falta ultimar pormenores, prevenido-se a sua abertura no Verão, estando já a ser utilizado para parquear e lavar viaturas. O Executivo prevê que os primeiros a ocuparem esta instalação sejam os trabalhadores do período nocturno. Num outro assunto, o sindicato questionou as limitações ao trabalho suplementar prestado durante a semana, argumentando o Executivo que tem estado a reajustar a organização do trabalho às características do território, mas que durante o mês de Maio a situação estará regularizada. Por último, questionou-se sobre as necessidades de pessoal para a higiene urbana. A Junta afirmou que têm uma reserva de recrutamento do último concurso, mas que a admissão de mais trabalhadores será gerida de acordo com a disponibilidade dos recursos financeiros, acrescentando que foi contratada uma empresa para a deservagem e limpeza à volta de ecopontos.



CAMPOLIDE

A 15 de Maio realizou-se uma reunião com o Executivo representado pelo seu Presidente Miguel Belo Marques. Dos assuntos debatidos, destaca-se a reivindicação do pagamento sobre 12 meses dos suplementos de carácter permanente, neste caso do suplemento de insalubridade e penosidade, ficando o Sindicato de enviar a fundamentação jurídica que sustenta esta pretensão dos trabalhadores que permita depois ao Executivo avaliar a sua possível concretização. Sobre as carências que se sentem em termos de fardamentos, principalmente de alguns tamanhos, ficou de se enviar à Junta a listagem com os elementos concretos que interessa disponibilizar e/ou substituir. O STML questionou o Executivo se neste momento existem trabalhadores contratados em regime de prestação de serviço (recibos-verdes) e se tem intenção de integrar esses trabalhadores nos quadros da Junta. O Presidente de Campolide afirmou ter um número reduzido de trabalhadores neste regime na Limpeza Urbana e nos Espaços Verdes. Assegurou, entretanto, que pretende abrir concursos de ingresso em ambas as áreas, não só para tentar resolver estes casos como também para reforçar estes dois sectores de actividade. Por outro lado, o sindicato referiu a insatisfação dos trabalhadores em relação ao facto de a carrinha recentemente adquirida não ter plataforma basculante e um degrau que facilite o acesso à caixa de carga. Informou ainda, que os trabalhadores se queixam de estarem a ser distribuídos sacos de plástico aquém das necessidades para o volume de lixo que têm que recolher. O STML chamou ainda a atenção para a necessidade de se realizarem obras de conservação na instalação da Serafina, nomeadamente nos balneários, bem como de adquirir novos armários. Por último, o STML lembrou que a afixação do mapa de férias é uma obrigação legal que urge respeitar e cumprir. O Executivo referiu que irá dar orientações no sentido de ser afixado imediatamente o mapa de férias. Acrescentou ainda, que mesmo com as condicionantes colocadas no âmbito da Jornada Mundial da Juventude, serão atendidas com bom senso as situações que individualmente os trabalhadores possam colocar.

Em termos de reuniões agendadas com presidentes de outras juntas de freguesia, sublinha-se a reunião prevista com a PENHA DE FRANÇA no dia 17 de Maio, com SANTA MARIA MAIOR a 22 de Maio e com as AVENIDAS NOVAS a 24 de Maio. Em tempo oportuno, daremos conta dos assuntos debatidos junto dos respectivos trabalhadores.

Acordo Colectivo de Empregador Público (ACEP)

Desde 2019 que o STML tem vindo a solicitar a negociação ou renegociação de um novo ACEP que permita aos trabalhadores de muitas freguesias obter mais e melhores direitos, destacando aqui, entre outras matérias, a atribuição de três (3) de férias com avaliação positiva (através do SIADAP). Muitas são as freguesias (13) que já celebraram com o Sindicato este **novo ACEP** – Penha de França, Marvila, Carnide, Campo de Ourique, Misericórdia, Santa Maria Maior, Avenidas Novas, Santo António, Alvalade, Campolide, Arroios, São Vicente e Beato. Outras estão em processo de negociação (7) – Benfica, São Domingos de Benfica, Ajuda, Alcântara, Lumiar, Olivais e Parque das Nações. Uma minoria (4) – Estrela, Belém, Areeiro e Santa Clara que, infelizmente para os respectivos trabalhadores, se recusam a dialogar sequer com o Sindicato, numa postura antidemocrática e, como tal, lamentável a todos os níveis.

Leve o tempo que levar, o STML não deixará de insistir neste caminho, sabendo que caberá também aos trabalhadores dar força ao seu Sindicato para avançarmos consequentemente no propósito que a todos nos motiva: obter mais e melhores direitos para todos os trabalhadores que assim estarão em melhores condições para prestar um serviço público de qualidade. Celebrar um novo ACEP é, para além de ser do interesse dos trabalhadores e do STML, é também do interesse do Executivo da junta de freguesia em causa.

Pagamento dos suplementos permanentes durante 12 meses

O STML tem vindo a reivindicar o pagamento dos suplementos de carácter permanente no período de férias, nomeadamente sobre o trabalho nocturno e o de insalubridade e penosidade. Neste momento, só a CML e algumas Juntas de Freguesia efetuam este pagamento.

Neste sentido, em todas as reuniões com os Executivos das diversas freguesias da cidade, o STML tem apresentado esta reivindicação, fazendo conhecer a fundamentação legal que a suporta.

Na Lei de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), mais concretamente no nº1 do Artigo 152º, pode ler-se que a “remuneração do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, com excepção do subsídio de refeição”. Também no Código do Trabalho, no n.º 1 do Artigo 264º (Retribuição do período de férias e subsídio), lê-se que a “retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo”.

A lei afirma claramente que no período de férias o trabalhador recebe como se estivesse em serviço efectivo, à excepção do subsídio de refeição. Importa realçar que as férias são um período de recuperação relativamente a um período de trabalho já prestado. Quando a situação que o originou se mantém por mais de um ano, os suplementos remuneratórios são devidos por 12 meses.

O STML está convicto da legitimidade desta reivindicação e julgamos que, mais cedo do que tarde, será assumida positivamente por todos os Executivos das juntas de freguesia de Lisboa.



A situação económico-social em que vivem os reformados tem-se vindo a agravar motivada pela política do Governo PS. O Governo reduziu para metade o aumento das pensões em 2023, congelou as pensões durante dois anos dos trabalhadores que se reformaram em 2023 e não publicou, em 2022, a Portaria com os coeficientes de revalorização das remunerações para cálculo das pensões dos trabalhadores que se reformaram nesse ano, situação só revertida após denúncia da CGTP-IN através da Inter-reformados.

Depois de uma vida de trabalho, é justo que a última etapa da vida seja isenta de sobressaltos e que possa ser vivida em paz, fazendo o que se gosta, em suma, ser feliz. Contudo, para alguns, os trabalhadores-reformados parecem ser um estorvo e uma fonte de despesa. Por isso, aumentam a idade da aposentação, mudam as regras a meio do jogo, enquanto atacam a Segurança Social com o intuito de absorverem os descontos que os trabalhadores fizeram aos longo da vida, além de simultaneamente criarem condições para a sua privatização.

Com o argumento da guerra, os grupos económicos da grande distribuição, aumentaram os preços dos produtos, principalmente dos bens essenciais, afectando a vida de milhões de portugueses, com particular incidência a dos reformados e pensionistas.

A eliminação do IVA de 6%, parecendo ser uma medida popular, acaba por ser populista, não resolvendo o problema de fundo. O Estado fica sem a receita do IVA e as grandes empresas da distribuição não deixaram, mesmo assim, de aumentar os preços.

Outro problema que afecta os trabalhadores reformados é o acesso à Caixa Geral de Aposentações (CGA). Embora anunciado oficialmente o fim da epidemia, a CGA continua de portas fechadas dificultando a vida aos aposentados que necessitam

de resolver problemas e que não dominam as novas tecnologias. O mesmo se passa com as repartições de finanças que não prestam apoio aos idosos.

Os reformados do STML, seja através da Inter-reformados ou do MURPI, continuam mobilizados para a participação nas lutas ao lado dos trabalhadores no activo, ou em acções próprias, continuando a lutar por um futuro melhor. A luta tem obrigado o Governo a tomar medidas, mas muito insuficientes, como foi o aumento intercalar das pensões de 3,57%, quando o justo seria de 9,1% com retroactivos a Janeiro, com o mínimo de 60€ mensais.

O Governo justifica esta medida com o aumento das receitas para a Segurança Social quando ainda há pouco colocava em causa a sua sustentabilidade. Isto não é novo. Já em 1998, o Governo afirmava que a Segurança Social só ia durar até 2013.

Esta afirmação amedrontou muitos trabalhadores, que recorreram a PPR's, servindo de pretexto para o corte das pensões em nome da sustentabilidade da Segurança Social, também fortalecendo os grandes interesses económico-financeiros que a todo o custo procuram desviar as contribuições do Regime Providencial para fundos privados de pensões. Não esqueçamos ainda as orientações de uma União Europeia de profundo cariz neoliberal e antidemocrático que não se cansa de exigir aos governos nacionais reduções nas despesas sociais.

Entre 2016 e 2022, a Segurança Social acumulou um excedente de 17 mil milhões de euros provando assim a sua sustentabilidade. Está provado que é possível garantir o direito à reforma e a pensões dignas, à reposição do poder de compra e à valorização anual de todas as reformas e pensões no âmbito do sistema público. A sua concretização exige determinação na luta dos reformados, pensionistas e dos trabalhadores geral, enquanto futuros reformados.



Dirigentes, Delegados e Activistas da Frente Comum concentraram-se em protesto junto ao Conselho de Ministros

A 19 de Abril decorreu uma concentração de protesto convocada pela Frente Comum, junto à Presidência do Conselho de Ministros. Esta Acção de luta contou com a presença de duas centenas de Dirigentes, Delegados e Activistas Sindicais e teve lugar no dia em que se realizava mais uma 'reunião técnica' entre representantes do Governo e dos sindicatos para a discussão do sistema de avaliação (SIADAP).

O SIADAP, implementado a partir de 2004, é o instrumento que os diversos governos do PS, PSD, com ou sem o CDS, criaram, não para avaliar os trabalhadores, mas antes para bloquear a evolução na carreira e, logicamente, impedir a respectiva valorização salarial.

Para o actual Governo do PS, estas reuniões ditas "técnicas" visam a revisão deste sistema, não tendo, porém, apresentado até agora qualquer proposta concreta. Para a FCSAP a solução passa pela revogação do SIADAP e a sua substituição por um sistema de avaliação justo, equitativo, formativo, transparente e sem quotas.

Em termos mais amplos, também por opção do Governo, os trabalhadores continuam a empobrecer a trabalhar. As medidas recentemente apresentadas, nomeadamente a actualização intercalar dos salários e das pensões, muito aquém das possibilidades do país e da necessidade dos trabalhadores e pensionistas, só foram possíveis mesmo assim pelo resultado da grande greve nacional de 17 de Março, sem esquecer as manifestações convocadas pela CGTP-IN de 9 de Fevereiro e 18 de Março.

Entretanto, o Governo encenou uma valorização das carreiras, com o acordo assinado com os parceiros do costume, FESAP e STE da UGT. Um 'acordo' que deixou de fora muitos milhares de trabalhadores colocados em posições intermédias, como os das carreiras não revistas, assistentes operacionais, encarregados operacionais e encarregados gerais operacionais. Mesmo os trabalhadores das carreiras de assistente técnico e de técnico superior que foram alvo desta medida, reconhecem que os valores são manifestamente insuficientes, além do facto de muitos assistentes operacionais só vislumbrarem os efeitos reais desta opção no ano de 2026...(!!!).

Reafirmando a necessidade urgente de uma política que valorize os trabalhadores e o reforço do investimento nos serviços públicos, aprovou-se uma resolução entregue depois ao Governo onde se exige:

- O aumento imediato dos salários em 10% com um mínimo de €100;
- A revogação do SIADAP e a sua substituição por um sistema de avaliação justo e sem quotas;
- O reforço do investimento em meios humanos e financeiros, nos Serviços Públicos;
- A efectiva valorização de todas as carreiras da Administração Pública.

A luta irá continuar, sendo indispensável, o envolvimento dos trabalhadores na exigência junto do Governo de respostas sérias e urgentes aos seus problemas e expectativas.



Abril e Maio: meses de recordação, celebração e luta!

Correm 49 anos da Democracia portuguesa! Seria de esperar que, sendo ainda jovem, se encontrasse de boa forma a brotar sinais de liberdade e democracia de forma inquestionável por todos os seus poros. Contudo, contrariando o vigor que se mantém firme em muitas frentes, não deixa de ser notório alguns sinais de retorno de um pequeno vírus político, que em outros tempos nos condenou a 48 anos de fascismo, a antítese pura e dura da democracia.

Sabemos que uma das formas de combater esta doença, passa por avivar a memória dos males que provocou, a par da celebração do estado de recuperação e na luta que se mantém para assegurar a boa saúde democrática.

Com estas ideias em mente, o STML marcou presença nas iniciativas comemorativas, mas também de luta, das duas datas incontornáveis do contexto de liberdade, o 25 de Abril e o 1º de Maio, Dia Internacional do Trabalhador que em Portugal e já em liberdade no ano de 1974, contribuiu para consolidar as conquistas de Abril.

No 25 de Abril, ocorreu nas instalações do sindicato o já tradicional almoço comemorativo, em que se festeja duplamente o aniversário da Revolução de Abril e os 46 anos de vida do STML, sempre com a força de quem trabalha no município de Lisboa. Depois do almoço, juntamo-nos aos milhares de pessoas que do Marquês de Pombal ao Rossio se fizeram ver e ouvir no que foi considerado das maiores e mais participadas comemorações populares do 25 de Abril dos últimos anos.

Recordando que muitos dos valores de Abril não se materializaram ainda como desejados, o vigoroso 1º de Maio arrancou do Martim Moniz rumo à Alameda com muitos e muitos milhares de trabalhadores, exigindo a melhoria das suas condições de vida, incontornável do aumento geral dos salários e das pensões como urgência nacional.

Mantendo igualmente a tradição, o Sindicato voltou a 'montar arraiais' na Alameda, com o já bem-afamado 'Bar do STML', para prestar o devido apoio às muitas centenas de trabalhadores, do município e não só, que de garganta seca de tanto gritar, e de barriga vazia de tanto marchar, puderam assim recuperar energias sempre num ambiente de amizade e solidariedade.

STML reúne com a Direcção Municipal de Recursos Humanos (DMRH) e o Departamento de Saúde, Higiene e Segurança (DSHS)



A 28 de Abril, o STML reuniu com a DMRH e o DSHS, orgânica responsável pela Medicina do Trabalho da autarquia. Dos assuntos abordados, destacamos os seguintes:

Regresso ao serviço dos trabalhadores com limitações temporárias

Face ao crescente número de trabalhadores das áreas operacionais que, após acidente de trabalho e não estando totalmente recuperados, são mandados apresentarem-se ao serviço mesmo que não tenham capacidade para desempenhar qualquer tarefa, o STML questionou o porquê de tais casos continuarem a acontecer. Sublinhou ainda, que tal procedimento, para além de causar um enorme prejuízo e desconforto ao trabalhador, é causa de conflitos com chefias e colegas, afirmando que o princípio que deve presidir à decisão do regresso ao serviço de um trabalhador acidentado é que a CML suporte todos os custos com o seu tratamento e recuperação, tendo o trabalhador 'alta' apenas quando estiver totalmente apto.

A DMRH concordou com este princípio e o DSHS afirmou estar a trabalhar no sentido de se tentar evitar que este tipo de situações ocorra, existindo já uma linha de intervenção que passa por realizar reuniões periódicas com a Divisão de Limpeza Urbana (DLU), e que brevemente se estenderá ao DRMM, para aferir todos os casos que se enquadrem nesta problemática.

O DSHS aponta como causa possível para este tipo de situações, o desconhecimento sobre a natureza das tarefas a desempenhar nas áreas operacionais dos médicos que avaliam em primeiro lugar os acidentes de trabalho. Num plano diferente, estão os médicos da medicina do trabalho, com os quais tem sido desenvolvida uma estratégia de acompanhamento dos serviços concretamente da limpeza e higiene urbana, que lhes permite terem um melhor conhecimento da realidade em termos das funções e do esforço associado que se exige aos trabalhadores.

O STML afirmou que é, então, necessário sensibilizar todos os médicos que hoje se encontram a prestar funções na Medicina do Trabalho, dando-lhes a conhecer as tarefas que os trabalhadores executam, de forma a evitar que estas situações aconteçam. O Sindicato comprometeu-se também a dar conhecimento ao DSHS dos casos individuais de trabalhadores a quem é dada 'alta' indevidamente.

Demora na obtenção de consulta de reabertura de acidentes de trabalho

O STML pediu informação sobre a demora na obtenção de consulta nos casos de reabertura de acidentes de trabalho. O DSHS esclareceu que os casos de recaída de acidente obedecem à decisão de Junta Médica, antecedida da recolha de informação clínica pela equipa de enfermagem (exames, relatório médico, etc.). Acontece muitas vezes que o trabalhador pede a reabertura de processo de acidente sem apresentar exame ou relatório clínico, provocando uma sobrecarga na agenda da Junta Médica. Para evitar estas situações, o DSHS passará a notificar os interessados para apresentarem a referida informação médica, como a legislação obriga.

O STML alertou para o facto de os trabalhadores terem dificuldades em obter essa informação médica devido ao estado do SNS (com muitos trabalhadores sem médico de família), além dos custos que terão de suportar para obter esses elementos.

Regularidade das consultas de medicina preventiva

Constatado o atraso na regularidade das consultas de medicina preventiva, o DSHS justifica o atraso com vários motivos, nomeadamente a pandemia, a passagem do elevado número de trabalhadores das escolas para a CML e os concursos de admissão. Afirma, contudo, que tem vindo a recuperar algum atraso, estando a tomar medidas para permitir um maior número de consultas, como as obras para criar mais gabinetes médicos. Acrescentou ainda o problema dos trabalhadores que faltam às consultas sem avisar previamente.

Face à questão colocada pelo STML se o corpo de médico e de enfermagem está adequado às necessidades da CML, o DSHS respondeu que pretende alargar a contratação de pessoal clínico, mas depara-se com dificuldades de contratação, destacando o 'preço de mercado' que é difícil acompanhar pela autarquia. No entanto, tem recorrido a médicos estagiários no âmbito de um protocolo celebrado com uma Universidade.

Demora nos processos de reconhecimento de doenças profissionais

O DSHS informou que a Segurança Social reforçou o número de médicos e que tem notado menor tempo de espera para a Junta Médica. No que diz respeito às responsabilidades da CML nesta matéria, estão a implementar medidas de melhoria de gestão e tem uma médica de clínica geral dedicada ao acompanhamento de trabalhadores com doenças profissionais (consultas, prescrição de tratamentos e medicação).