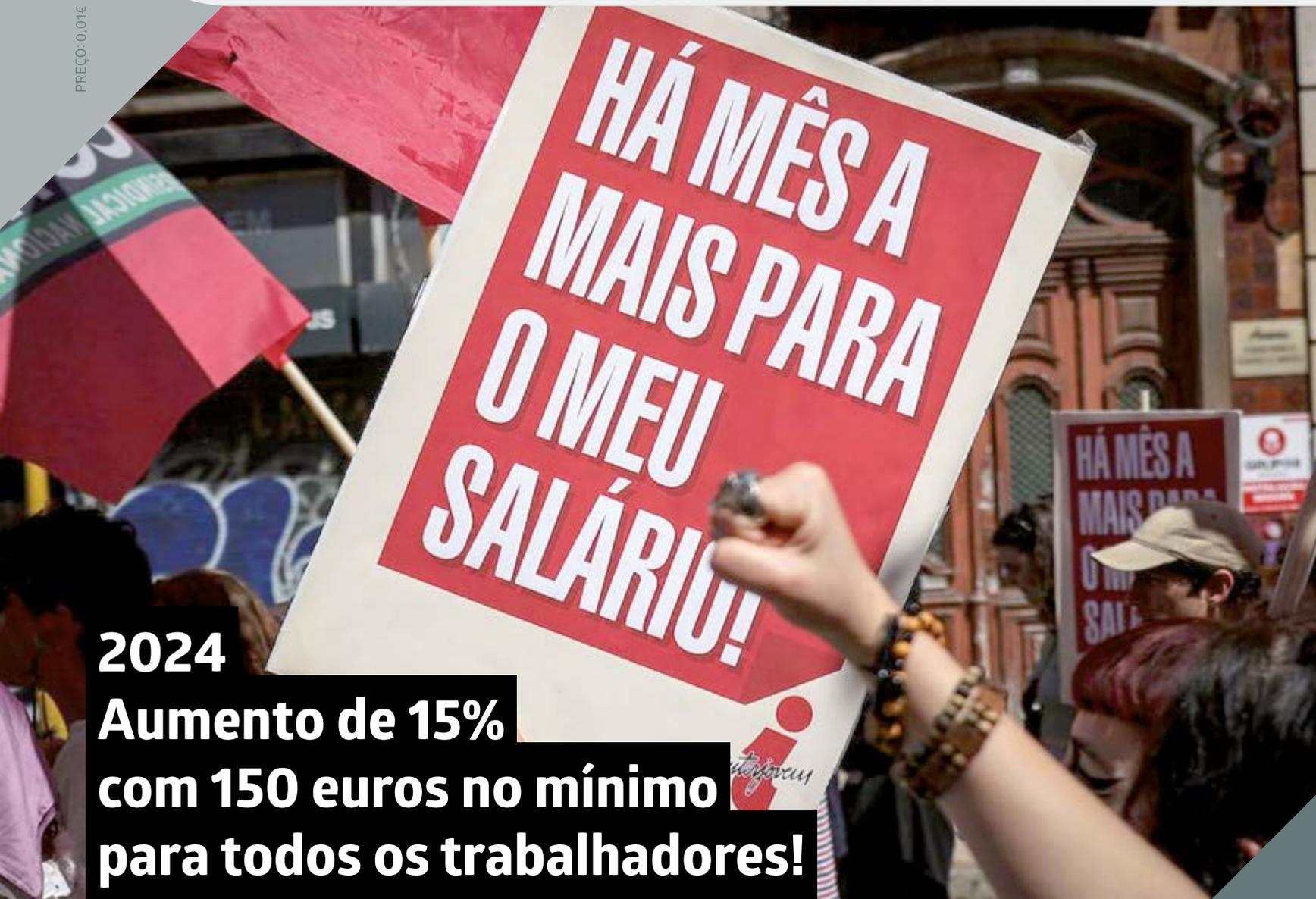




o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 219 / SETEMBRO-OUTUBRO 2023 / WWW.STML.PT

PREÇO: 0,01€



2024
Aumento de 15%
com 150 euros no mínimo
para todos os trabalhadores!

DESTAQUES DESTE NÚMERO

- 3 **Corrigir a injustiça da CML na reposição dos Fiscais Municipais na TRU!**
- 4 **CML desrespeita direitos e dignidade dos seus trabalhadores**
- 6 **Cultura: Tudo pelo “Teatro em cada bairro”**
- 7 **A realidade nos cemitérios municipais**
- 10 **Limpeza Urbana: fazer cumprir os compromissos assumidos pela CML**
- 14 **Pelas juntas de freguesia...**
- 19 **Governo recebe a Proposta Reivindicativa Comum para 2024 (PRC/24)**



o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 219 / SETEMBRO-OUTUBRO 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

A 10 de outubro ficaremos a conhecer em pormenor a proposta do Governo para a lei do Orçamento do Estado para 2024 que poderá vir a nortear a vida dos trabalhadores, em particular os da administração pública.

Do que se conhece no plano das intenções do Governo, podemos desde logo afirmar que a luta dos trabalhadores será determinante se queremos de facto obter respostas às reivindicações, sejam elas as mais centrais, como o aumento dos salários ou a revogação do siadap, seja em tantas outras matérias que há anos persistem sem qualquer resolução satisfatória, como a idade de aposentação, a regulamentação das profissões de desgaste rápido, a diminuição do quotização para a ADSE, a reposição do valor do trabalho suplementar, a regulamentação de suplementos remuneratórios, entre muitas outras.

A CGTP-IN e a Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública, que o STML integra, já apresentaram a sua proposta de aumento salarial: pelo menos 15% com um aumento mínimo para todos os trabalhadores de 150€. Será agora a luta a determinar o futuro, e o que de facto se consegue ou não.

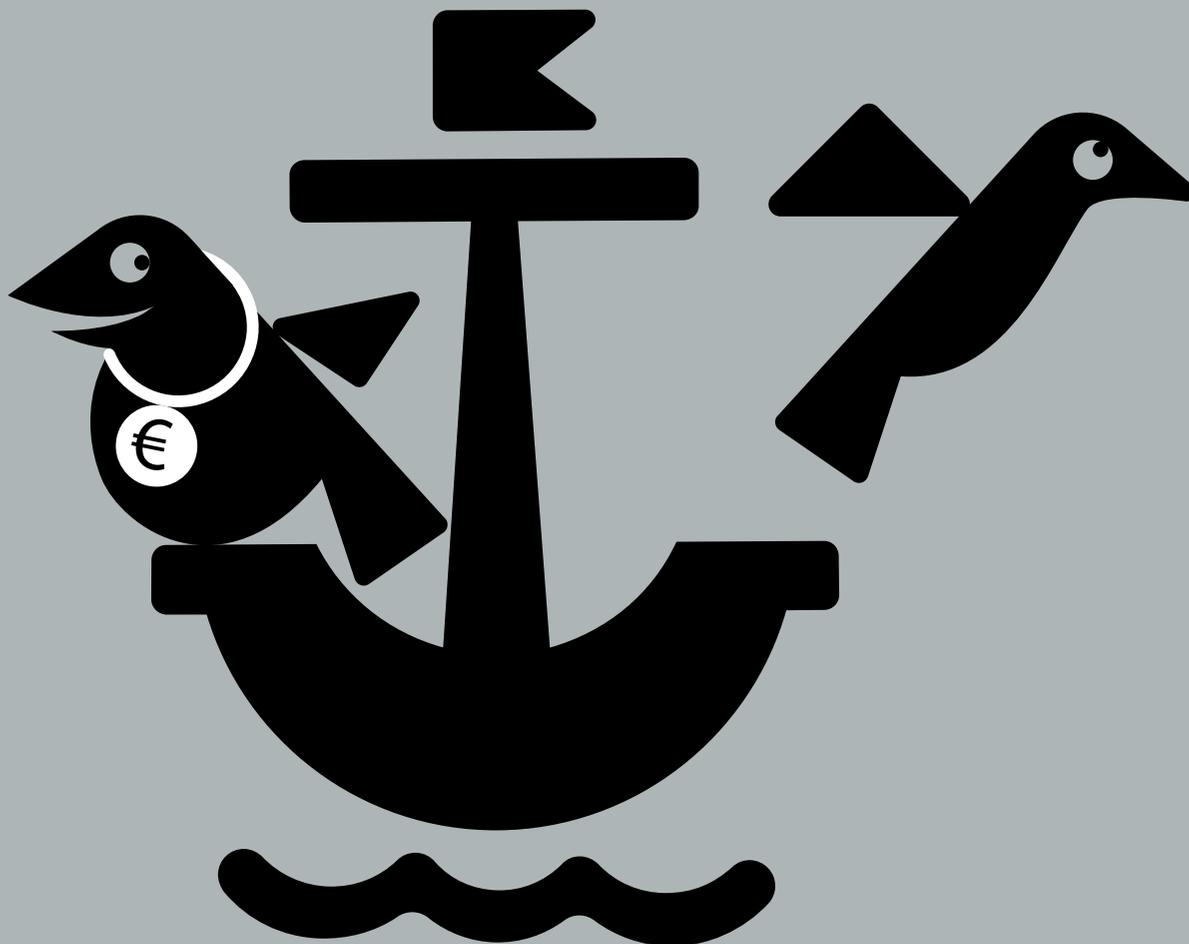
No município de Lisboa, o STML aguarda pelas respostas do Executivo liderado por Carlos Moedas aos inúmeros processos que, durante o 1º semestre deste ano, conduziram os trabalhadores de inúmeros setores à Praça do Município onde aí apresentaram os seus problemas e as suas reivindicações aos responsáveis da CML. Desde as más condições de trabalho no edifício municipal da Rua Alexandre Herculano; aos problemas que se vivem na Rede de Bibliotecas; sem esquecer os trabalhadores da SALCOM, do SMPC, que aguardam há quase um ano por uma resposta à sua proposta de alteração de horários; ou ainda os técnicos superiores inscritos nas ordens profissionais que em maio recolheram e entregaram ao Presidente um abaixo-assinado com mais de 440 assinaturas. Continua-se à espera para debater os problemas inscritos nos cadernos reivindicativos dos trabalhadores dos espaços verdes e das oficinas do DRMM, ambos entregues em 2022 nos Paços do Concelho.

Por outro lado, avança-se na resolução de alguns dos problemas que afetam os trabalhadores dos cemitérios, sabendo que a falta de pessoal é hoje o maior obstáculo a um serviço de qualidade. Motivo que justificou para o STML enviar ao Presidente da autarquia uma 'exposição' sobre a urgência em encontrar respostas imediatas, não só para este setor, mas também para a higiene urbana que sofre do mesmo mal que, no limite, pode conduzir ao colapso destes dois setores de atividade.

Na higiene urbana, depois da luta de maio-junho, é agora prioridade do sindicato fazer cumprir o acordo assinado com a CML. Com os trabalhadores decidirá quais os melhores caminhos à defesa dos seus direitos, estando previsto para outubro uma ronda de plenários. Também para inícios deste mês, prevê-se nova reunião com a respetiva Direção Municipal.

Para a realidade das juntas de freguesia, depois das lutas dos trabalhadores de Arroios, Campo de Ourique e de Alvalade, destaca-se a luta mais recente, desta vez dos trabalhadores de São Domingos de Benfica. Valoriza-se em alguma medida as reuniões com os Presidentes das Juntas do Lumiar, Benfica e Alvalade. Em termos mais gerais, o STML continua a insistir com a reivindicação sobre o pagamento dos suplementos de carácter permanente em 12 meses, além de continuar a (re)negociação para um novo ACEP, onde tal é possível. Onde os trabalhadores têm coragem e força para se erguerem, as respostas às suas reivindicações são mais fáceis de alcançar.

Nas empresas municipais, realizou-se nova ronda negocial com a administração do MARL visando a celebração de um AE. Na SRU, o processo está mais moroso. Na GEBALIS, reuniu-se também com a administração e, na EGEAC, aguarda-se desenvolvimentos face aos compromissos assumidos pelo CA com o Sindicato em julho último. Com os trabalhadores de todas estas realidades, espera o STML reunir em breve, através de rondas próprias de plenários e visitas.



Urge corrigir a injustiça cometida pela CML na reposição dos Fiscais Municipais na TRU!

A entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, que aprovou as medidas de valorização dos trabalhadores em funções públicas teve, para o universo dos fiscais municipais, da Carreira Especial de Fiscalização, um sabor amargo difícil de aceitar, já que viram a sua posição remuneratória ser alterada de forma negativa. A título de exemplo, o caso de um trabalhador que, em janeiro deste ano se encontrava entre a 6ª e 7ª posição remuneratória, passou a estar a partir de março entre a 5ª e 6ª posição remuneratória. Ou seja, andaram para trás em vez de progredirem efetivamente!

A explicação que tem sido dada a estes trabalhadores por parte dos Recursos Humanos da CML é que esta alteração está relacionada com a revisão dos montantes pecuniários dos níveis remuneratórios da Tabela Remuneratória Única (TRU). É certo que o Decreto – Lei n.º 84-F/2022 veio rever a tabela remuneratória constante do Decreto-Lei 114/2019. Contudo, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), sob a epígrafe “Garantias do Trabalhador” estipula na al. e) do artigo n.º 72º que é proibido ao empregador público “Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei”.

A própria Lei n.º 84-F/2022, para além de não prever a colocação em posições remuneratórias inferiores, refere ainda no seu sumário que “aprova medidas de valorização dos trabalhadores em funções públicas”, contrariando o que de facto veio a suceder com a interpretação dos RH da CML sobre o reposicionamento dos trabalhadores fiscais municipais.

Assim sendo, os trabalhadores da Carreira Especial de Fiscalização, por estarem em posições intermédias da TRU, foram colocados, não na posição remuneratória seguinte, mas na posição

remuneratória inferior, o que vai contra a génese da própria Lei n.º 84-F/2022 que visa a valorização dos trabalhadores da função pública e da al. e) do artigo n.º 72º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

O próprio n.º 2 do artigo 20º da Lei n.º 84-F/2022, refere que “Aos trabalhadores inseridos nas carreiras e categorias objecto de valorização que se encontrem posicionados em nível remuneratório automaticamente criado, não pode resultar, em ulterior alteração da posição remuneratória, uma posição inferior àquela que lhe seria devida, por força da aplicação das regras do reposicionamento remuneratório e do normal desenvolvimento da carreira, vigentes à data de entrada em vigor do presente diploma.”

Quer isto dizer que não pode o trabalhador ser colocado numa posição inferior à que lhe seria devida, pelas regras normais de reposicionamento remuneratório. As regras normais de alteração do posicionamento remuneratório referem que o trabalhador poderá ver alterado o seu posicionamento remuneratório na categoria, para a posição remuneratória imediatamente seguinte, com respeito pela ordem de posições e correspondentes níveis, conforme estipula o n.º 1 do artigo n.º 156º da LGTFP.

Sublinha-se por fim que a entidade empregadora tem o dever inalienável de respeitar seus trabalhadores, tratando-os com dignidade, urbanidade e probidade. Além disso, espera-se que cumpra suas obrigações de maneira ética, agindo de boa-fé. No entanto, tal não se verificou neste caso.

Caberá aos trabalhadores em causa, sempre com o seu sindicato, alavancar todas as formas de luta necessárias que propoitem corrigir a decisão da CML que, a todos os níveis, é incompreensível e como tal inaceitável.



A CML desvaloriza os direitos e o respeito pela dignidade dos seus trabalhadores

Nos últimos meses multiplicaram-se as reclamações de trabalhadores de vários serviços públicos municipais sobre a falta de produtos essenciais à sua higiene diária nos seus respetivos locais de trabalho. São disso exemplo, a falta de sabão líquido e de papel para secar as mãos, mas também de papel higiénico. Uma constatação a todos os níveis incompreensível e totalmente inaceitável.

São disso exemplo os casos envolvendo os trabalhadores dos edifícios municipais do Campo Grande e da Rua Alexandre Herculano, do edifício do Entrepasto, de inúmeras instalações sob alçada da Direção Municipal de Higiene Urbana, do Arquivo Municipal, dos serviços localizados na Praça de Espanha, onde está instalada a Polícia Municipal, entre muitos outros.

O STML não deixou de questionar os responsáveis municipais sobre este problema que denota uma enorme desconsideração perante os trabalhadores da autarquia no campo dos seus direitos e dignidade.

Perante o desagrado dos trabalhadores e a persistência do Sindicato, no Edifício Municipal do Campo Grande, somente a 20 de setembro, se iniciou a reposição dos produtos em falta. **Pórem, em muitos outros locais de trabalho, estes mesmos produtos escasseiam ou simplesmente deixaram de existir sem haver, à data, perspetivas de reposição.**

Como já expressamos anteriormente, os trabalhadores merecem respeito e a CML é obrigada a assegurar as condições de trabalho que respeitem a saúde, higiene e segurança no trabalho, neste caso em particular dotando os sanitários de todos os locais de trabalho com os produtos essenciais ao seu uso normal, como o papel higiénico, sabão líquido e papel para secar as mãos.

Pagamento às Ordens Profissionais! Para quando uma solução definitiva da CML em termos concretos e com prazos bem definidos?

Os trabalhadores da Câmara Municipal de Lisboa (CML) que para o exercício de atos próprios da sua profissão têm de estar inscritos nas respetivas Ordens Profissionais, há vários anos que reivindicam ser a entidade empregadora, concretamente a autarquia de Lisboa, a suportar os custos com os pagamentos anuais a que estão obrigados junto das referidas Ordens.

Nunca será por demais lembrar que, em março de 2022, perante o STML, o Vice-Presidente do Executivo Municipal demonstrou abertura para a assunção desta possibilidade, considerando inclusive ser uma forma de valorizar os quadros técni-

cos da autarquia, tantas vezes desvalorizados ao longo da última década e meia.

Também em maio deste ano, aquando da entrega ao Presidente da autarquia de um abaixo-assinado com cerca de 440 assinaturas, onde se expôs esta realidade e as razões que justificam ser a CML a suportar os custos com o pagamento às Ordens Profissionais, foi assumido pelo responsável máximo do município esta possibilidade, não só por ser justa e compreensível, mas também porque financeiramente exequível, face aos elementos transmitidos pela Direção Municipal de Recursos Humanos (DMRH).

Contudo, face às expectativas dos trabalhadores, os meses vão passando e até agora não se vislumbrou qualquer resposta definitiva por parte da CML, em termos de conteúdo e de prazos. Referimo-nos aos trabalhadores de diversas áreas de formação, como engenheiros, arquitetos, biólogos, veterinários, enfermeiros, psicólogos, entre outros.

O STML recorda que uma das reivindicações expressas no supramencionado abaixo-assinado, entregue a 31 de maio último, afirma que **“nos casos em que já houve lugar ao pagamento à respetiva Ordem Profissional, em parte ou na totalidade, referente ao ano corrente (2023), deve a CML ressarcir os trabalhadores dos valores em causa”...**

Resta-nos questionar se a CML estará à espera que termine o ano de 2023 para regularizar este processo, apesar de todo o consenso alcançado, adiando por mais um ano a resolução efetiva de um problema que já se arrasta, pelo menos, há mais de uma década.

Sublinha-se que o STML aguarda desde junho pelo agendamento de uma reunião com o Vice-Presidente da CML propondo encerrar positivamente este *dossier*, entre outros assuntos relacionados com a vida dos trabalhadores do município. Porém, nesta fase, podemos afirmar taxativamente que se a CML, através dos seus atuais responsáveis políticos, pretende valorizar de facto os seus trabalhadores inscritos nas mais diversas ordens profissionais, como sempre afirmou ser sua intenção, então que seja séria e coerente, não só em termos retóricos, mas principalmente com decisões práticas, ou seja, assumindo publicamente o pagamento às Ordens Profissionais com efeitos já para este ano de 2023.

Por último, apenas uma certeza: os trabalhadores não se deixarão desanimar na sua reivindicação e muito menos o STML deixará para mais tarde o que interessa ver resolvido hoje!

Contratos de manutenção fazem mais uma vítima, neste último caso, envolvendo o Arquivo Municipal de Lisboa...

Se fosse realizado um inquérito aos trabalhadores da CML a fim de identificar quais os fenómenos dentro da autarquia que consideram mais constantes, certamente a ausência de manutenção atempada do edificado municipal seria um forte candidato à vitória.

Nesta dimensão, estão incluídos não só as intervenções de obra que visam resolver questões mais estruturais, mas igualmente a manutenção dos equipamentos técnicos que complementam a função de um edifício municipal: o propósito de conferir aos trabalhadores, saúde, higiene e segurança, conforto e dignidade ao seu trabalho, para além do atendimento adequado ao munícipe. Dentro das áreas que se encontram com défices desta ordem, destacam-se os sistemas elétricos e informáticos e os AVAC – Aquecimento, Ventilação e Ar Condicionado.

Logicamente, a falha ou inexistência destes equipamentos terá impacto na saúde e produtividade dos trabalhadores. Em termos de saúde, nenhum outro se destaca como o AVAC, uma vez que para além de oferecer conforto térmico como função primária, têm adjacente a função de filtrar o ar e eliminar bactérias ao servir de ventilador. Face a sua inoperacionalidade, verificam-se altas temperaturas e uma densidade atmosférica saturada (sem humidade relativa) elevada, que se traduz em situações prejudiciais para a saúde como uma maior frequência de episódios de enxaquecas e agravamento de quadros de alergias e doenças respiratórias.

Ora, “devidamente encaixado” em toda esta lógica temos o Arquivo Municipal de Lisboa (AML), em que o sistema AVAC do piso-0 (onde se centralizam os serviços de apoio à sala de leitura) encontra-se fora de funcionamento desde inícios de julho.

Neste serviço em concreto, existe uma agravante que não se poderá ignorar, uma vez que é inerente à função destes técnicos, manusear documentos com mais de um século de existência. Estes documentos apresentam um conjunto de particularidades próprias que contribuem ativamente para um agravamento e aceleração da saturação atmosférica, como o papel que influencia a humidade relativa, e alguns tipos de suportes de grande formato (plantas) de base química, que sofrem mutações de propriedades ao longo dos tempos podendo levar à libertação de toxinas. Da mesma forma, o número elevado de trabalhadores nesta sala composta em sistema de espaço aberto, acaba por agravar todo este quadro situacional.

Em situação igualmente preocupante, encontra-se o Gabinete de Restauro do AML que trabalha com peças antigas que exigem uma alta sensibilidade e condições ideais para o seu manuseamento. Estas condições são colocadas em causa pela falta de ar condicionado e uma adequada ventilação que, ao não permitir operacionalizar um controlo atmosférico, podem causar

a reações negativas aos documentos quando expostos a altas temperaturas e a níveis irregulares de humidade relativa, possibilitando a perda de informação única.

Sendo o STML conhecedor das consequências da tendência atual, ou seja, entregar cada vez mais a manutenção do edificado municipal a serviços privados, o Sindicato não pode ignorar a posição de “refém” em que os serviços de manutenção do município se encontram face as burocracias contratuais de empresas para a execução de tarefas desta natureza. Logicamente, a resolução destes e muitos outros problemas e atrasos, encontram uma só origem, entenda-se, a opção política deste Executivo, numa linha de continuidade em relação ao anterior, em insistir na concessão a privados de serviços que devem ser municipais, isto é, sob alçada da CML que deve investir o que for necessário de forma a ter operacionalidade em termos quantitativos e qualitativos, mas também no campo da sua eficácia e eficiência.

A cultura do arrastar a rede...

Em maio último, cumpriu-se um ano sobre o referendo realizado nas bibliotecas municipais onde se apurou a vontade da esmagadora maioria dos trabalhadores por um horário de trabalho de segunda a sexta, 7 horas por, 35 horas por semana.

Da reunião de abril deste ano com o Vereador da Cultura, onde estes assuntos foram debatidos, ficou o compromisso de iniciar em setembro o processo negocial sobre a revisão dos horários de trabalho. Contudo, nas semanas seguintes, muitas foram as informações que correram pelos corredores das bibliotecas que apontavam soluções para o futuro, em termos de organização do trabalho, que em nada coincidiam com a vontade dos seus profissionais.

Com o agravar dos problemas e sem perspectivas de resolução, em junho deste ano, os mesmos trabalhadores subscreveram um abaixo-assinado onde lembraram, não só a urgência em rever os horários de trabalho, como outros assuntos que afetam negativamente a sua vida, mas também a qualidade do serviço público que integram e são parte essencial.

Sobre os horários de trabalho em particular, a 15 de setembro último, o STML enviou ao Vereador da Cultura um ofício lembrando o seu compromisso. Contudo, até à data da presente edição d’trabalhador do município de Lisboa, não se vislumbrou qualquer movimentação no sentido de iniciar o tão aguardado processo negocial.

Neste sentido, prevê-se para breve uma nova ronda de visitas do Sindicato a todas as bibliotecas procurando com os trabalhadores, os melhores caminhos à defesa dos seus direitos e expectativas.

Cultura: Tudo pelo “Teatro em cada bairro”



Anos e anos de ausência de uma estratégia concreta em prol da cidade e dos munícipes, levou a área da Cultura do município ao marasmo. Quase a meio do mandato, o atual executivo limita-se a repetir a receita, mudando apenas o nome.

Durante o longo mandato de Catarina Vaz Pinto enquanto vereadora da Cultura na CML vendeu-se a ilusão de que, por fim, o município tinha uma estratégia consequente para a democratização da cultura por toda a cidade. A abertura de novas bibliotecas (Marvila ou Alcântara são os dois exemplos mais evidentes) não se fixou tanto na aposta num acesso mais democrático aos livros nem num investimento forte na língua portuguesa, na literacia e no acesso à informação, mas mais na criação, ao abrigo do chapéu “bibliotecas”, daquilo que vinha designado como “equipamentos culturais de proximidade”.

Não sendo transparente o resultado da estratégia para a cidade e seus munícipes, nos últimos anos de mandato da maioria PS na CML surgiram outros “equipamentos culturais de proximidade”, mas desta feita (talvez porque o desinvestimento na rede de bibliotecas, nomeadamente em trabalhadores qualificados, se tornou cada vez mais flagrante) intitulou-se o projeto de “Lugar de Cultura”. O primeiro abriu na cave da Livraria Barata, na Avenida de Roma, mas já encerrou; e o segundo, a Quinta Alegre, na freguesia de Santa Clara, no bairro das Galinheiras.

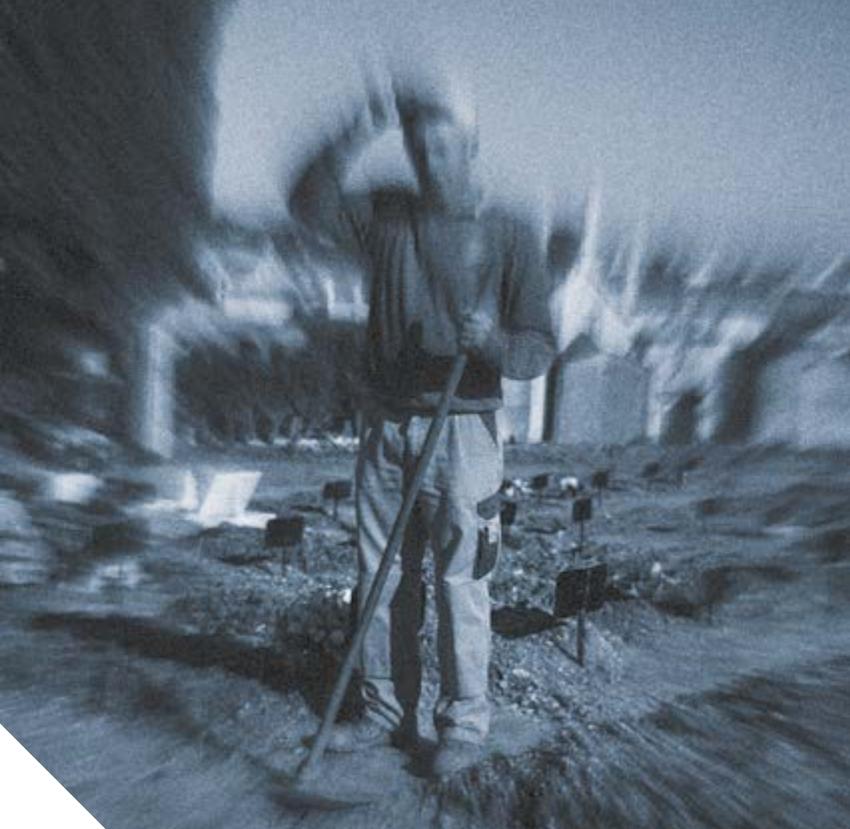
Com novo executivo e novo vereador, a mesma política de base, mas nomes diferentes. O “Lugar de Cultura” dá lugar a “Um

Teatro em cada bairro” e o conceito reservado para as bibliotecas municipais passou para uma rede em construção por toda a cidade. Para já, o novo “chapéu” assentou já na Quinta Alegre. E serviu para reabrir o espaço do antigo Museu da República e Resistência no bairro do Rego, na freguesia das Avenidas Novas (sobre resultados, pouco se sabe).

Entretanto, com pompa e circunstância, na segunda semana de setembro, deu-se a reabertura do Cine-Teatro Turim em Benfica. Apesar de estar dentro do “chapéu”, é um equipamento gerido exclusivamente pela junta de freguesia local. Até final de setembro, a rede Um Teatro em cada bairro ganhará mais um espaço: a Casa do Jardim da Estrela, que chegou a ser anunciado pelo antigo executivo como uma futura biblioteca e não como um “teatro”.

Enquanto não chegam novidades sobre mais “teatros”, não deixa de ser estranho que a CML não tenha apresentado uma estratégia concreta para a abertura destes equipamentos. Tudo parece opaco neste processo, desde já pelas questões logísticas e humanas decorrentes de ter um espaço como este aberto ao público, mas também por não ser claro se, paralelamente, a aposta nas bibliotecas para desempenharem um papel deste tipo será mantido – ao que apurámos, a de Marvila, que chegou a ser o ex-libris da antiga vereadora, sente já o desinvestimento.

Dito de outro modo, pergunta-se: onde cabe a Biblioteca XXI dos executivos PS no mandato do “Teatro em cada bairro” do PSD/CDS?



Plenários nos Cemitérios confirmam necessidade de admitir coveiros urgentemente e de acelerar respostas ao Caderno Reivindicativo

Após a reunião realizada no início de julho com a Direção Municipal de Ambiente, Estrutura Verde, Clima e Energia (DMAEVCE), em que se procurou obter respostas às reivindicações dos trabalhadores expressas no Caderno Reivindicativo entregue ao Presidente da autarquia em junho de 2022, o STML promoveu uma ronda de plenários no sentido de informar os trabalhadores dos cemitérios e ouvi-los sobre as respostas dadas na reunião.

Os trabalhadores reconheceram que, desde a entrega do Caderno Reivindicativo, as suas condições de trabalho têm melhorado em alguma medida, nomeadamente no que diz respeito à limpeza e higienização de instalações; na reversão da concessão dos espaços verdes dos cemitérios (só no Cemitério da Ajuda existe ainda um contrato em vigor, mas existe carência de mais pessoal dos espaços verdes para que seja possível concretizar esta reversão totalmente); estão a ser cumpridas as orientações para que o trabalho com meios mecânicos seja sempre realizado por dois (2) trabalhadores; existem neste momento EPI's em armazém e não tem havido problemas quando é necessário substituir qualquer item degradado ou danificado, inclusive luvas de cabedal que em determinada altura deixaram de ser distribuídas.

Mas, ao mesmo tempo, não deixaram de insistir que é necessário dar resposta a muitos outros problemas que persistem, entre os quais:

- Falta de formação, principalmente para os últimos coveiros admitidos;
- A existência de um número considerável de folgas acumuladas, importando definir para o futuro condições objetivas que permitam respeitar a lei;
- Na aquisição de fardamento, visto que começam a faltar em armazém alguns números de algumas peças de fardamento;
- Na aquisição de mais meios mecânicos, que tem melhorado o trabalho neste sector, como roçadoras, sopradores, escavadoras e elevadores de urnas eficazes;
- A aquisição de ferramentas mais adequadas e eficazes, como forquilhas e as pás de bico;
- Na renovação da frota de viaturas. As viaturas hoje ao serviço têm mais de 20 anos e qualquer dia deixam de estar operacionais.

- No âmbito das instalações, a urgência em concretizar as obras necessárias nos cemitérios de Carnide, Lumiar, Prazeres e Olivais.
- No cemitério de Benfica, urge resolver os problemas conhecidos que envolve a rede de energia, utilizando um gerador no imediato para minimizar os constrangimentos que se verificam diariamente.

O reforço de pessoal, principalmente de coveiros, é urgente!

Mas a temática que dominou todos os plenários foi a enorme falta de trabalhadores-coveiros para os sete cemitérios e fornos crematórios de Lisboa, embora também existam carência de assistentes técnicos ou auxiliares. Tentando sintetizar os contornos dramáticos deste problema denunciado pelos trabalhadores, podemos referir o seguinte:

- Na maior parte dos cemitérios municipais, o número de coveiros por cemitério situa-se abaixo do que poderiam ser considerados 'serviços mínimos'. A título de exemplo, para se realizarem funerais no cemitério 'A', tem que se deslocar coveiros do cemitério 'B', 'C' ou 'D'...
- Este grupo profissional, já em si reduzido, é tipificado por uma média etária muito elevada.
- Acresce ainda, que uma percentagem substancial destes trabalhadores, revelam lesões físicas que em alguma medida os impede de assumirem plenamente as funções associadas ao seu perfil profissional.

Embora esteja prevista a abertura de um concurso para setembro, a morosidade que por norma caracteriza os concursos públicos de admissão de pessoal na administração pública, não garante a resposta imediata que se exige. Neste sentido, o STML já tomou a iniciativa de escrever ao Presidente da CML, Carlos Moedas, afirmando que considera que a CML, em especial a Direção Municipal de Recursos Humanos, deve avaliar mecanismos e soluções que permitam acelerar este processo, abrindo campo ao reforço de pessoal real e imediato na categoria profissional de coveiro.



Interessa aprofundar a negociação em torno do Caderno Reivindicativo das Oficinas do DRMM

Passado pouco mais de um ano da entrega do Caderno Reivindicativo dos trabalhadores das oficinas do Departamento de Reparação e Manutenção Mecânica (DRMM), em iniciativa realizada nos Paços do Concelho a 22 de setembro de 2022, muitos são os problemas que continuam por resolver.

Sem esmiuçarmos em demasia, de forma transversal verifica-se que a falta de pessoal nas várias categorias profissionais deste meio oficial é ainda uma realidade que marca diária e negativamente, não só a vida dos atuais profissionais, como o trabalho que pode e deve ser prestado neste setor de atividade, indispensável e essencial ao funcionamento de todos os serviços municipais sob alçada da autarquia.

Também na melhoria das condições de trabalho, há muito por fazer no campo da manutenção e conservação do edificado e de todos os equipamentos indispensáveis à saúde e bem-estar dos trabalhadores das oficinas. Sobre o investimento em ferramentas e materiais imprescindíveis, continua-se a verificar deficiências e limitações que alimentam a desorganização do trabalho e a ineficácia deste serviço.

O STML espera em breve retomar as reuniões de negociação com os responsáveis hierárquicos da DMHU/DRMM, propositando encontrar respostas e soluções aos inúmeros problemas que afetam os trabalhadores desta realidade setorial. Caso não chegue a bom porto, não nos resta outra solução que exigir ao poder político as decisões que se impõem, num processo que não dispensará, em momento algum, o envolvimento dos trabalhadores, determinante para a resolução dos seus próprios problemas.

Também o Caderno Reivindicativo dos trabalhadores dos Espaços Verdes aguarda o início de uma negociação séria.

A 4 de julho deste ano teve lugar uma reunião entre a Direção Municipal de Ambiente, Estrutura Verde, Clima e Energia (DMAE-VCE) que tinha como objetivos debater os cadernos reivindicativos dos trabalhadores dos cemitérios e dos espaços verdes. Se o primeiro objetivo foi plenamente alcançado, o segundo, por falta de tempo, ficou para uma nova reunião a realizar durante o mês de setembro. Foi este, pelo menos, o compromisso assumido com o STML pela respetiva Diretora Municipal.

Neste sentido, sem qualquer desenvolvimento no agenda-mento referido, a 19 de setembro o STML propôs formalmente à DMAE-VCE uma reunião para 28 ou 29 de setembro. Até ao momento do fecho desta edição, nenhuma resposta tinha sido dada pela respetiva Diretora Municipal. O STML irá aguardar pacientemente pela disponibilidade dos responsáveis desta direção municipal, sabendo que a espera a que nos propomos não será, como nunca foi, a título indefinido.

A Luta continua, contra a destruição das carreiras de informática!

Ao arripio da negociação prévia que deve ocorrer com os sindicatos, o Governo submeteu a apreciação pública um projeto de Decreto-Lei (DL), para a revisão das carreiras de Informática, reunindo para negociar com os sindicatos apenas depois de já ser amplamente conhecido o seu teor.

A proposta do governo continha, e manteve mesmo com a negociação, características semelhantes às que visaram supostas revisões de outras carreiras da administração pública (AP), mas que, na realidade, tiveram como único resultado a sua destruição,

ao invés do que seria necessário para tornar esta carreira atrativa e valorizada, que é de uma importância fulcral para o futuro e modernização dos serviços públicos da AP Central, Regional e Local.

Face à constatação da intransigência do Governo, o STML, a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS) e o STAL, ouvindo, esclarecendo e mobilizando os trabalhadores para a luta, como aconteceu no plenário realizado a 27 de junho no Edifício do Campo Grande (presencial e online), que passou por um dia de GREVE que ocorreu a 24 de julho e com recolha de um abaixo-assinado, com o objetivo de pressionar o Governo a melhorar a proposta de revisão das carreiras de informática.

Com a luta desenvolvida, foi possível:

- Manter a validade dos concursos de promoção em curso;
- A redução do período experimental, ficando semelhante ao das carreiras gerais;
- A integração dos trabalhadores da atual categoria de Técnico de Informática Adjunto na carreira de Técnico de Informática, condicionada à aquisição do Nível IV de formação;

Contudo, o Governo insistiu em manter:

- A transformação de carreiras pluricategoriais, em carreiras de uma única categoria;
 - A destruição dos concursos de promoção e a mudança de nível, por procedimento interno de seleção;
 - A eliminação dos atuais cargos respeitantes ao exercício de importantes funções específicas, sem quaisquer garantias dos direitos dos seus titulares;
 - A integração na TRU em posições intermédias, sem qualquer valorização imediata;
 - As posições remuneratórias e os respetivos níveis estão previstos em termos redutores, impedindo que a maioria dos trabalhadores alcancem o topo da carreira.
- Ao mesmo tempo que não aceitou propostas para:
- Integrar na carreira todos os trabalhadores que desempenham funções na Administração Pública independentemente do vínculo contratual;
 - Valorização imediata e substancial de todos os trabalhadores das diversas carreiras e cargos previstos, e a compensação das exigências e responsabilidades funcionais destes trabalhadores;
 - Definir adequadamente os respetivos conteúdos funcionais, atentos os novos desafios, decorrentes da constante evolução tecnológica, absolutamente fundamental para a dignificação dos Serviços Públicos.

Fica assim bem vincada, a intenção do Governo em não querer valorizar os trabalhadores das carreiras de informática, antes pelo contrário. Simultaneamente abre campo à incapacidade de captar para os serviços públicos os melhores trabalhadores de informática, o que no futuro pode conduzir ao aumento do recurso à contratação privada, para fazer o que deveria ser feito com meios próprios.

Não estando ainda publicado em Diário da República a redação final, o STML, a FNSTFPS e o STAL irão continuar a sua ação de esclarecimento e mobilização dos trabalhadores de informática, para que prossigam a luta por uma carreira profissional digna e melhores condições de trabalho, apelando a que continuem a subscrever o abaixo-assinado que ainda se encontra a circular pelos locais de trabalho ou, em alternativa, recorrendo à internet.



STML reúne com a Secretária de Estado da Proteção Civil

Concluído o processo da edição assumido pelo STML do livro que versa sobre atividade de bombeiro profissional e impactos gerados, elaborado por três bombeiros sapadores do Regimento de Sapadores Bombeiros de Lisboa, o STML e os respetivos autores, reuniram a 10 de agosto último com a Secretária de Estado da Proteção Civil no sentido de entregar um exemplar e, simultaneamente, apresentar as conclusões a que os autores chegaram.

Não obstante o conhecimento gerado, entendemos que toda a informação vertida no documento, não pode nem deve ser ignorada pelos poderes públicos, pois as implicações nefastas não se cingem somente aos profissionais, interferindo também, sobremaneira, nas tutelas, nos corpos de bombeiros e, em última instância, no socorro prestado às populações e na sociedade em geral.

Sobre estas matérias, e respondendo às justas reivindicações dos bombeiros, a posição do STML alinha-se:

- Na redução no tempo de serviço e da idade para efeitos de aposentação dos bombeiros sapadores, principalmente para todo o quadro operacional;
- Numa forma de cálculo justa e condigna para a carreira de bombeiro sapador aquando da aposentação, augurando a reposição dos cortes feitos por sucessivos executivos;
- A promulgação de um diploma estatutário que consagre que a profissão de bombeiro profissional é de desgaste rápido;

- Na reposição dos 25% relativo às bonificações do tempo de serviço, percentagem que foi injustamente retirada ao longo dos últimos anos;
- Aumentos salariais condignos para uma profissão que é altamente impactante e desgastante, tanto no início da carreira de bombeiro sapador, como ao longo de toda a sua carreira ativa;
- Atribuir o pagamento de um subsídio de risco e de disponibilidade permanente dignificante, configurando o pagamento de todos os suplementos associados;
- Atribuir o pagamento de um subsídio de penosidade e insalubridade, também este digno.

Por último, o STML enaltece e agradece a iniciativa dos autores do documento, Pedro Pedro, Carlos Silva e Ricardo Alaiz, bombeiros do RSB de Lisboa, felicitando ainda, todos aqueles que, individual ou coletivamente, tornaram este projeto possível. O Sindicato não deixará de continuar a desenvolver todos os esforços junto das várias instituições públicas, do Governo aos responsáveis da administração pública central e local, propondo apresentar e defender estas reivindicações, sempre no intuito de garantir melhores condições de trabalho e de vida para os Sapadores Bombeiros.



Com os trabalhadores da Limpeza Urbana, interessa agora apertar o cerco e fazer cumprir os compromissos assumidos pela CML com o STML

Passado o período de férias, para quem as conseguiu gozar naturalmente, o STML reuniu em inícios de setembro a sua estrutura sindical – dirigentes e delegados sindicais que acompanham a limpeza e higiene urbana – propondo avaliar e controlar o estado das várias reivindicações que motivaram um intenso processo de luta entre maio e junho deste ano, que justificou e permitiu depois o *acordo* alcançado com a CML.

Dentro dos prazos definidos no referido *acordo*, destacamos pela positiva a atribuição do descanso compensatório (folga) pelo trabalho em dia feriado aos cantoneiros do período diurno, concretamente pelo feriado de 15 de agosto. Também as matérias que deveriam ser alvo de despacho superior pelo Diretor Municipal da Higiene Urbana (DMHU), foram afixados em praticamente todos os locais de trabalho, como os que se prendem com os 15 dias de antecedência sobre eventuais mudanças de locais de trabalho; a definição de dois meses após os quais os trabalhadores devem rodar em termos de circuito; o direito às duas horas de amamentação para as mães-trabalhadoras; as faltas justificadas por encerramento dos estabelecimentos de educação ou suspensão de transportes públicos (por greve ou outros motivos) ou o funcionamento do grupo de trabalho para revisão e correção dos circuitos (cujos trabalhos devem começar em outubro).

Para o mês de setembro acordou-se a abertura do refeitório da UHU de Telheiras. Contudo, à data, tal ainda não se verificou. Também neste mês, prevê-se a constituição do *Grupo de Trabalho* conjunto para a redefinição dos circuitos de remoção. Sobre este último assunto, o STML já tem a sua equipa constituída, com dirigentes e delegados sindicais, cabendo agora à DMHU dar início a estas reuniões específicas.

Sobre os restantes pontos do *acordo* celebrado com a CML, está calendarizado para 10 de outubro uma reunião com a DMHU, onde se fará um ponto de situação sobre os vários processos reivindicativos. Com o Vice-Presidente da autarquia, também se prevê reunir em inícios deste mês.

Dentro do problema de fundo que ameaça o futuro deste sector e constrange diariamente os trabalhadores que atualmente estão sujeitos a uma crescente sobrecarga de trabalho, ou seja, a falta evidente de pessoal em todas as categorias profissionais da higiene urbana, o STML enviou a 15 de setembro uma *exposição* ao Presidente da CML, exigindo respostas imediatas para este problema. Transcrevemos os pontos mais importantes dessa *exposição*. Assim,

*“Sobre o **serviço municipal de limpeza e higiene urbana**, é também do conhecimento público a posição do STML sobre a importância e urgência em dotar este setor de atividade com os meios humanos suficientes que de facto correspondam às necessidades e desafios diários, em termos de produção de resíduos, que uma cidade como Lisboa comporta, numa complexidade crescente quando se aborda a cidade como capital do país e destino anual para milhares de turistas, para além de local apetecido para pequenos, médios e grandes eventos (desportivos, culturais, etc.). Sublinha-se que a Jornada Mundial da Juventude, que se realizou em Lisboa no passado mês de agosto, revelou uma natureza única, talvez irrepetível, e como tal difícil de enquadrar em alguma das categorias referidas, mas demonstrando de forma inequívoca muitas das dificuldades, carências e limitações há muito conhecidas neste serviço público. (...)*

Vários foram os concursos abertos nestes últimos anos pelo município com vista à contratação e reforço de pessoal neste setor



STML reúne e define uma estratégia de luta com os trabalhadores da nova UHU do Restelo

Em julho, o STML visitou as futuras instalações para a nova UHU do Restelo. Dessa visita, resultou um relatório enviado depois para a DMHU com um conjunto de propostas, objetivando corrigir e superar os problemas identificados, desejavelmente antes dos trabalhadores serem transferidos para estas novas instalações. Contudo, em fins de agosto, quando os trabalhadores ocuparam este novo espaço, muitos foram os constrangimentos. Em inícios de setembro, o STML voltou a lembrar à DMHU as suas preocupações e prioridades. Perante a passividade dos responsáveis hierárquicos da higiene urbana, realizou-se a 14 de setembro um conjunto de plenários (nos três horários) com os cantoneiros do Restelo, tendo ficado assente que, se a CML não responder até ao fim de setembro, os trabalhadores adotarão com o seu sindicato as formas de luta necessárias em torno das suas reivindicações.

de atividade. Decorre neste momento, inclusive, dois concursos para as categorias profissionais de cantoneiro e condutores de máquinas pesadas e veículos especiais. Porém, há muito que o serviço público municipal da higiene urbana funciona na fasquia dos 60% a 75% da força de trabalho necessária e indispensável ao trabalho diário (remoção, apoio à remoção e outras equipas como a do NAGE e do SCIP). (...)

Apesar da contratação pública referida, não devem ser ignorados os fatores que marcam e influem a realidade dos trabalhadores deste setor de atividade que apontam uma força de trabalho diminuída. Para além das consequências normais da vida de quem trabalha, como a aposentação, muitos são os trabalhadores que se encontram hoje fisicamente limitados em consequência da atividade – dura e penosa – que realizam.

A sobrecarga é prática habitual, o desgaste associado é enorme e o número de trabalhadores acidentados tem aumentado como atestam as informações do Departamento de Saúde, Higiene e Segurança da autarquia. Consequentemente, também o número de trabalhadores com ‘serviços moderados’ aumentou, revelando um número crescente de trabalhadores que não podem, por força da lesão contraída ao serviço da CML, assumir plenamente as suas funções face ao respetivo perfil profissional, apesar de terem ‘alta médica’ quando deveriam estar em casa e só depois de recuperados totalmente serem reintegrados nos respetivos locais de trabalho.

Não é de estranhar, portanto, o crescente desagrado daqueles que diariamente são chamados a realizar jornadas de trabalho que vão muito para além do seu horário normal de trabalho e mesmo para além do limite legal em termos de

trabalho suplementar. Nem é indissociável a degradação do serviço público, quando os circuitos de remoção são alterados sem comunicação prévia ou quando os cantoneiros são confrontados no próprio dia, ou na própria noite, tratando-se do trabalho no período noturno, com alterações na sua equipa e/ou na zona geográfica por onde deveriam realizar a remoção. A má organização ou a desorganização do trabalho, ou ambas, na higiene urbana é recorrente, alavancando padrões generalizados de ineficácia e ineficiência.

Contudo, na origem, como causa evidente e indesmentível, realça-se a carência de operacionais, principalmente de trabalhadores-cantoneiros, que obriga a uma elasticidade impossível de sustentar dos que estão atualmente ao serviço, como a supramencionada sobrecarga diária e todos os riscos para a saúde e integridade física destes trabalhadores. A pressão que se sente neste setor, admitida e reconhecida por todos os intervenientes da esfera pública da nossa cidade, tem alavancado situações de difícil compreensão, quer para trabalhadores e para o seu Sindicato, o STML. Os casos mais dramáticos são plenamente conhecidos.”

Pelo sector empresarial público que o STML acompanha...

Numa realidade setorial que muitas vezes tem como referência as decisões, geralmente negativas pois claro, que emergem e se impõem na administração pública, como por exemplo a infeliz reprodução das decisões miseráveis do Governo para os aumentos salariais anuais dos trabalhadores, mais importante se torna, neste contexto, defender a contratação coletiva que já existe ou aprofundar o caminho que procura criá-la. Falamos logicamente dos acordos de empresa, que já existem na EGEAC e na GEBALIS, ou que estão em fase de negociação na SRU e no MARL.

Com a mudança de Executivo municipal em 2021, mudou também, ao longo dos meses seguintes, a composição dos conselhos de administração das três empresas municipais de Lisboa que o STML acompanha. Aparentemente, mudou também a perspetiva sobre as imposições que decorrem do Acordo de Empresa em vigor, seja na EGEAC ou na GEBALIS. No concreto, referimo-nos à obrigatoriedade, em termos anuais, das respetivas administrações negociarem com o Sindicato os respetivos aumentos salariais, em termos quantitativos, percentuais ou ambos, que se

poderão vir a aplicar aos seus trabalhadores. Porém, o que verificámos nestes dois últimos anos, em ambas as empresas, foi a desconsideração pelo AE respetivo, conseqüentemente pelos seus trabalhadores e pelo sindicato que os representa.

As administrações destas duas empresas, optaram de forma voluntária e unilateral, sem ouvir ou considerar outra posição que não a sua, em reproduzir para os trabalhadores sob sua alçada, os aumentos decididos pelo Governo para a administração pública, quer em 2022, quer este ano. Por este caminho, consciente ou inconscientemente, fragilizaram o Acordo de Empresa e desvalorizaram a mais importante organização representativa dos trabalhadores, desvalorizando, não só os próprios trabalhadores, mas, em termos mais latos, o jogo e as regras democráticas que a nossa jovem sociedade procura consolidar há cerca de 49 anos.

São entendimentos e práticas como os referidos, que nos levam a afirmar a importância determinante de os trabalhadores se unirem e se organizarem na defesa do seu acordo de empresa. Só assim garantimos os direitos e os interesses de quem trabalha nestas duas empresas, como nas outras duas onde a negociação por um AE se faz ainda.



Na última reunião entre o Sindicato e o Conselho de Administração (CA), a 21 de junho, vários foram os compromissos assumidos com o Sindicato. Referimo-nos ao envio de novos e mais aprofundados elementos sobre o sistema de avaliação de desempenho que pretendem implementar, o que até agora ainda não aconteceu. Ou sobre uma decisão definitiva e conclusiva sobre a proposta de aumentos salariais intercalares, apontada para fins de julho. Contudo, a 21 desse mês, o STML foi informado que teria de se adiar essa negociação para inícios de setembro.

A 14 de setembro, o Sindicato relembrou o CA da necessidade urgente em reunir de forma a encontrarmos respostas e soluções que permitam corresponder às expectativas dos trabalhadores da empresa. Contudo, enquanto caminhamos para o fim de setembro, não se vislumbrou até agora qualquer agendamento e os processos sobre os quais é necessário debater, mantêm-se a flutuar numa espécie de limbo que apenas alguns iluminados parecem estar a par, sabendo que desse grupo, não consta nenhum elemento da Direção do STML. Processos aos quais é acrescentar todo o imbróglio envolvendo o sistema de bilhética fornecido pela *BlueTicket* que, no essencial, continua a provocar constrangimentos diários aos trabalhadores-assistentes de bilheteira.

Por falar em limbo, parece que se tornou o destino, pelo menos momentâneo, de um determinado *Código de Ética e de Conduta* publicado e apresentado a 4 de julho na página da internet da empresa, sem ouvir previamente trabalhadores, sindicato ou comissão de trabalhadores, apesar do seu preâmbulo introdutório afirmar taxativamente o contrário.

À margem destes pequenos episódios, sempre pouco dignificantes para os seus autores, o STML solicitou esclarecimentos ao CA, referindo o quadro legal em que nos encontramos para o caso de se terem esquecido, enviando poucos dias depois o seu parecer jurídico, até porque a empresa, ao respaldo deste Código, solicitou aos trabalhadores que indicassem as situações em que desempe-

nhavam funções noutras entidades, remuneradas ou não.

Sublinhamos então que a empresa anulasse esta exigência, porque abusiva e ilegal, tendo inclusive o Sindicato aconselhado os trabalhadores a não responderem ao pretendido. Sabemos que de um universo de cerca de 450 trabalhadores, pouco mais de 30 responderam.... Voltamos a afirmar, para que não restem dúvidas, que os trabalhadores da EGEAC estão sujeitos às regras previstas no Código de Trabalho, que **não prevê** o regime da acumulação de funções e conseqüente pedido de autorização para o exercício de outras funções, que é exclusivo da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas. Aliás, o Código de Trabalho estabelece a proibição do empregador “Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício” e a legalidade da obrigação de exclusividade, pode consubstanciar uma limitação ao direito fundamental da liberdade do trabalho, previsto na Constituição da República Portuguesa.

Por último, dar nota da visita a 9 de agosto da área de saúde e segurança do trabalho do STML às instalações onde foram colocados os trabalhadores do Serviço de conservação e restauro de azulejos, agora na Av. Infante D. Henrique. As instalações situadas numa garagem, que serviam de armazém de coleções várias do Museu, servem agora também como gabinete de azulejaria e oficina de restauro, onde se encontram três trabalhadores em permanência. A mudança destes trabalhadores não acautelou as condições de saúde e segurança nas instalações, verificando-se situações que se constituem como condições de risco de acidentes e doenças profissionais para os trabalhadores, bem como o não cumprimento das disposições legais em vigor nestas dimensões. Referir que esta visita deu azo a um **relatório** do sindicato já enviado à Administração com a identificação de todos os problemas, em paralelo com as intervenções necessárias que se impõem legalmente quando falamos de condições de saúde e segurança do trabalho. Caso se torne necessário, o STML solicitará o envolvimento da ACT.

Para outubro, o sindicato prevê realizar uma ronda de visitas e plenários a todos os locais de trabalho da empresa, propositando debater estes e muitos outros problemas, assim os trabalhadores o considerem oportuno.



Depois da visita do STML aos postos de trabalho da SRU, em julho último, e do conhecimento apreendido com os respetivos trabalhadores, que em muito contribui para alicerçar no futuro uma melhor intervenção do sindicato perante uma realidade agora mais presente e bem informada, passado o habitual período de férias, o STML enviou nas primeiras semanas de setembro um novo ofício à Administração relembrando a importância em enviar a contraproposta de Acordo de Empresa para análise do sindicato. Enquanto tal não sucede, prepara-se uma nova ronda de contactos pela empresa, desejavelmente em outubro, procurando estabelecer as bases indispensáveis para uma relação duradoura e de dois sentidos, assente no conhecimento, confiança e respeito mútuo entre o Sindicato e os trabalhadores da SRU.



Concluído durante o verão o processo de análise do STML à contraproposta do Conselho de Administração para o Acordo de Empresa, está agendado para 26 de setembro nova ronda negociada, da qual daremos conta aos trabalhadores em tempo oportuno através da realização de um novo plenário. Por enquanto, assumimos que existem matérias consideradas como linhas vermelhas para o sindicato, como outras que suscitam dúvidas e carecem, portanto, de esclarecimento e/ou clarificação.

Continuamos empenhados em levar a bom porto este processo, sabendo que o envolvimento responsável e crítico dos trabalhadores é peça central na capacidade de alcançarmos o pretendido, ou seja, um instrumento de regulação coletivo que de facto valorize e vá de encontro às expectativas de quem trabalha no MARL, defendendo simultaneamente os seus interesses e os seus direitos, seja no campo da organização do trabalho, como as 35 horas semanais, seja no plano dos seus rendimentos, no tempo presente, mas também para o futuro, além de alicerçar perspectivas reais de evolução e valorização profissionais, devidamente enquadradas e previsíveis. Metas só possíveis de alcançar com a celebração de um Acordo de Empresa.



Depois da reunião com o Conselho de Administração (CA), que teve lugar em fins de maio, e do plenário que se seguiu com os trabalhadores, a 21 de junho, no essencial reconhecendo, por decisão da exclusiva responsabilidade da administração, o término do processo negociado que procurava garantir um aumento salarial intercalar, justificado pela perda continuada e violenta do poder de compra que afeta os trabalhadores portugueses em geral, e os da Gebalis em particular, decidiu o sindicato com os trabalhadores preparar um conjunto de visitas a todos os locais de trabalho no sentido de avaliar e aprofundar a realidade diária – em termos de condições de trabalho, direitos e expectativas – que no concreto e de facto marca o tempo atual dos trabalhadores da empresa.

Depois dos períodos tradicionais para o gozo de férias, organizam-se estas visitas neste momento, na expectativa de as concretizar durante o mês de outubro. Para já, prevê-se, na hora de fecho desta edição, uma reunião com o CA para dia 25 de setembro onde supostamente se irá fechar o último *Regulamento* até agora pendente, nomeadamente sobre Segurança e Saúde no Trabalho. Não se exclui debater outros assuntos, dos quais o STML dará conta em tempo oportuno aos trabalhadores seus associados.

Chegamos também ao momento do ano em que se deve começar a debater com os trabalhadores a proposta de aumento salarial que podemos vir a apresentar à administração para o ano de 2024. É do conhecimento público a proposta da CGTP-IN – um aumento dos salários para todos os trabalhadores em pelo menos 15%, não inferior a 150€ –, sendo este, ao que tudo indica, o ponto de partida que o STML irá assumir na discussão com os trabalhadores.

LUMIAR

A 14 de Julho o sindicato reuniu com o Presidente desta freguesia, Ricardo Mexia, tendo-se debatido a proposta do Executivo para o *Regulamento Interno de Prevenção e Controlo do Consumo de Álcool e de outras Substâncias Psicoativas*. As propostas do STML de alteração foram, no essencial, todas bem-acolhidas. No que diz respeito à avaliação de desempenho (Siadap), no biénio de 2021/2022, afirmou a Junta que se prevê concluir este processo durante o mês de setembro, assumindo os reposicionamentos na Tabela Remuneratória Única (TRU) dos trabalhadores que reúnam as condições nesse sentido. Para o biénio de 2023/2024, acrescentaram, os objetivos serão apresentados com a maior brevidade possível. O STML voltou a abordar a importância de renegociar um novo ACEP, ficando o Executivo de analisar a proposta do Sindicato, apresentando em tempo oportuno as suas contrapropostas. Num outro assunto, o Presidente da Junta apresentou a possibilidade de avaliar uma alteração de horário de trabalho na higiene urbana, passando para o horário de trabalho por turnos, argumentando a necessidade de aumentar o número de horas de trabalho efetivas neste setor de atividade. Ainda neste setor, referiram-se os concursos para a aquisição de novas viaturas (carrinhas), permitindo assim responder a uma das principais reivindicações dos trabalhadores.

Por outro lado, a 15 de setembro foi inaugurado o novo Posto de Limpeza de Telheiras, não deixando de sublinhar e criticar a forma meio desorganizada como se procedeu à transferência de trabalhadores. Em relação ao Posto de Limpeza do Lumiar, o mesmo será alvo de obras objetivando a reorganização do espaço de forma a dotá-lo de melhores condições.

BENFICA

A 18 de setembro reuniu-se com o Presidente desta freguesia. Dos assuntos debatidos, destacamos o processo envolvendo a renegociação do ACEP. O STML voltou a colocar as suas dúvidas e reservas em relação ao texto que a Junta apresentou em maio último e que resultou na celebração de um ACEP com outras estruturas sindicais. Independentemente do processo negocial que envolveu a Junta e outros sindicatos, ao qual o STML é totalmente alheio, sublinhou-se uma vez mais as ambiguidades que algumas das cláusulas defendidas pela Junta revelam para a vida dos trabalhadores, nomeadamente em termos dos seus

direitos e expectativas. A título de exemplo, a possibilidade, segundo a redação da Junta, da desregulação dos horários de trabalho, principalmente no setor da limpeza e higiene urbana, que poderá dificultar a conciliação da vida pessoal e familiar dos cantoneiros desta freguesia. Também relacionado com a temática dos horários de trabalho, é o que se prende com a possibilidade de haver alterações aos horários sem consulta prévia e parecer do Sindicato. Relembramos que qualquer alteração aos horários de trabalho de um determinado sector, deve ser precedida pela auscultação do sindicato que, por sua vez, deve, num espaço de 10 dias, reunir com os trabalhadores em questão, transmitindo a seguir a posição maioritária e procurando com a Junta obter o consenso possível dentro de um processo negocial sério e consequente. Outras matérias foram alvo de debate. Contudo, e apesar do STML ter enviado a 25 de maio deste ano as suas propostas de alteração ao texto da Junta, comprometeu-se a enviar ao Executivo uma síntese com sugestões de alteração. O Sindicato afirmou ainda que, apesar da atribuição a todos os trabalhadores de 3 dias de férias via avaliação positiva (SIADAP) ser uma importante conquista, sendo um direito pelo qual o STML reivindica e luta desde 2018 (aquando do início do processo negocial visando a revisão do ACEP), certo é que não se aceitará subscrever um acordo que, no limite, abre portas à total desregulação dos horários de trabalho.

O STML defendeu ainda o pagamento em 12 meses dos suplementos de carácter permanente, insalubridade e penosidade e de trabalho noturno. O Presidente do Executivo, expondo algumas dúvidas jurídicas sobre este assunto, ficou de avaliar a documentação entregue pelo Sindicato que sustenta e enquadra estas reivindicações.

O STML voltou a questionar o Executivo sobre a urgência na regularização dos trabalhadores com contratos de prestação de serviços (a recibos-verdes), principalmente dos setores operacionais, destacando a higiene urbana. O Presidente referiu a abertura de vários concursos durante este ano, sublinhando que para a higiene urbana, tendo sido concluído finalmente o concurso aberto em 2020, estão neste momento a chamar trabalhadores da reserva de recrutamento perspetivando integrar cerca de 12 trabalhadores hoje distribuídos por vários setores operacionais (higiene urbana, espaços verdes, espaços públicos, oficinas, etc.). Deste universo, referem que 7 trabalhadores-cantoneiros poderão vir a integrar o mapa de pessoal da Junta através da celebração de um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. O sindicato considerou positivo a possível integração destes 12 trabalhadores, muitos deles há vários anos na freguesia, reconhecendo simultaneamente que muitos outros trabalhadores esperam alcançar a mesma estabilidade e segurança no trabalho, só possível através da sua integração no mapa de pessoal. Se ocupam um posto de trabalho de carácter permanente, devem ter, logicamente, um contrato de trabalho efetivo. Em 2024, afirmam, irão abrir novos concursos para todos os setores de atividade, permitindo assim aprofundar a regularização da situação laboral de muitos trabalhadores, hoje com um vínculo precário.

SÃO DOMINGOS DE BENFICA

Nos últimos meses o STML tem vindo a debater com os trabalhadores-cantoneiros desta freguesia as formas de luta que permitam desbloquear o impasse que atualmente se vive no campo dos seus problemas e reivindicações, da exclusiva responsabilidade do atual Executivo. Neste sentido, decidiu-se avançar com um abaixo-assinado exigindo respostas a quatro questões centrais, nomeadamente na **atribuição dos dias de férias em termos anuais a que têm direito pelo ACEP em vigor desde 2015, nomeadamente de 1 dia de férias por avaliação 'adequada', 2 dias de férias por avaliação 'relevante' e 3 dias de férias por avaliação 'excelente'**; na **revisão do ACEP em vigor avançando na negociação e celebração de um novo Acordo com o STML**; no **pagamento dos suplementos de caráter permanente – noturno e de insalubridade e penosidade - durante 12 meses, ou seja, incluindo o período de férias** e na **abertura de concurso público para admissão de trabalhadores na função de cantoneiro, regularizando por este processo os eventuais trabalhadores com contrato de prestação de serviços que na prática ocupam um posto de trabalho de caráter permanente apesar de terem um vínculo laboral precário**. O referido abaixo-assinado teve a concordância e assinatura da grande maioria dos cantoneiros, quer do período diurno, quer noturno. Para 3 de outubro, prevê-se a entrega ao Presidente do Executivo, com a presença dos trabalhadores.

ALVALADE

A 28 de junho último, os trabalhadores-cantoneiros assumiram de forma determinada e corajosa o caminho da luta. Pelas ruas e avenidas de Alvalade, deslocaram-se até à sede da Junta onde entregaram uma **resolução** exigindo o pagamento durante 12 meses do Suplemento de Insalubridade e Penosidade e a conclusão da adenda ao ACEP celebrado entre o STML e a Junta de Freguesia, que garanta aos cantoneiros o direito ao descanso compensatório (folga) pelo trabalho em dias-feriado. Recebidos pelo Vogal da higiene urbana, assumiu este responsável da Junta o compromisso de responder a estas reivindicações até final de julho. Contudo, tal não se verificou. Neste momento, prevê-se para 29 de setembro uma nova reunião com o Executivo onde se espera resolver positivamente estes processos, caso contrário não nos restará outra solução que não passe por aprofundar com os trabalhadores novas formas de luta.

Pagamento dos suplementos de carácter permanente em 12 meses

Diz a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, no seu artº. 152, “a remuneração do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição.” e ainda que, artº. 159 nº 3 b), sobre as condições de atribuição de suplementos remuneratórios, que o são “De forma permanente, designadamente as decorrentes de prestação de trabalho arriscado, penoso ou insalubre, por turnos, ...”.

Tais princípios inscritos na lei, e a força da luta dos trabalhadores da Higiene Urbana desenvolvida em junho de 2021, levaram a CML a concretizar o pagamento do Suplemento de penosidade e insalubridade (SIP), recentemente regulamentado pelo Governo, ainda que de forma insuficiente, em 12 meses, ou seja, também quando os trabalhadores estão no gozo de férias. A partir daí o STML tem vindo a desenvolver esforços no sentido de também nas Juntas de Freguesia de Lisboa tal princípio ser aplicado.

O pagamento do SIP nas férias é já uma realidade nas juntas de Marvila, Santa Maria Maior, Avenidas Novas e Santo António, sendo que, neste último caso, ainda se aplicará o mesmo princípio ao pagamento do suplemento noturno.

Uma das questões levantadas em várias Juntas de Freguesia, com quem o STML tem reunido, prende-se com dúvidas jurídicas sobre este pagamento quando os trabalhadores estão de férias. Perante estas dúvidas, o Gabinete Jurídico do Sindicato realizou um levantamento sobre este assunto, tendo sido possível recolher um conjunto vasto de decisões que permite enquadrar legalmente as referidas dúvidas, saneando-as. Falamos de sentenças, proferidas pelo Tribunal Administrativo e Fiscal de Leiria e Tribunal Central Administrativo Norte identificados, num parecer jurídico da CCDR LVT, ou ainda o acórdão do processo 0773/17 do Supremo Tribunal de Justiça.

O STML tem vindo a fazer chegar esta documentação a algumas das Juntas de Freguesia, nomeadamente Alvalade, Arroios, Campolide, Campo de Ourique, Carnide, Lumiar e Misericórdia, no sentido de ajudar a dissipar as tais dúvidas jurídicas com que os Executivos se confrontam.

No entanto, que não restem dúvidas: os trabalhadores e o seu Sindicato percebem claramente que o problema que alguns presidentes de junta colocam sobre esta matéria, não se prende com “dúvidas legais”, mas sim na existência ou não de vontade política para assumir esta decisão. Neste sentido, como sempre, será a luta dos trabalhadores a desbloquear eventuais impasses. Que ninguém se esqueça neste sentido, das lutas desenvolvidas ao longo dos últimos anos em torno das suas reivindicações próprias, pelos trabalhadores das Avenidas Novas, Campolide, Lumiar, Santo António, Santa Maria Maior, Belém, Santa Clara, ou de Arroios, Campo de Ourique e Alvalade já este ano.



É hábito dizer-se, meio a sério meio a brincar, que os aposentados estão sempre de férias. Não é bem assim. Muitas vezes estão sujeitos às mesmas obrigações que marca também a vida dos que ainda estão na vida ativa, quando, por exemplo, têm de acompanhar os netos na sua atividade escolar ou são obrigados a recorrer a biscates para compor a sua parca reforma.

Com o fim das férias de grande parte dos trabalhadores, regressam os problemas e a luta pela sua resolução nos locais de trabalho.

Os aposentados estão ao lado dos trabalhadores no ativo (como sempre estiveram) a lutar pelas suas reivindicações até porque muitas vezes, são comuns, como a luta por aumentos salariais.

Para 2024, a Frente Comum irá apresentar ao Governo uma proposta de aumento salarial de 15% com 150 euros de aumento mínimo para todos os trabalhadores.

Exigimos também a incidência dos descontos sobre a totalidade das remunerações e suplementos auferidos pelos trabalhadores na Administração Pública em situação de cedência, mobilidade ou qualquer outra legalmente prevista, devendo este procedimento ser assegurado pela entidade pública processadora da remuneração, de modo a não prejudicar o valor de referência para efeitos de aposentação; a fixação da pensão de sobrevivência em 60% da pensão do cônjuge falecido e em 70% no caso de haver mais do que um beneficiário da pensão do cônjuge falecido.

Em 2023, tem havido um brutal aumento dos preços dos bens essenciais o que deve obrigar o Governo a proceder a um aumento

intercalar. A vida real da esmagadora maioria dos portugueses contrasta com os discursos dos governantes deste país, donde se destaca o do 1º Ministro, que apresenta uma realidade que só parece existir na sua própria cabeça.

Não será tarefa fácil conquistar aquilo a que temos direito se tivermos em conta os meios que o Governo dispõe, provenientes dos poderosos interesses que o apoiam, para dissimular as suas responsabilidades diretas nas dificuldades criadas à imensa maioria dos portugueses, criando cenários de ilusão em relação ao presente e ao futuro imediato, sempre alicerçados em pretensas inevitabilidades.

Os trabalhadores no ativo ou já aposentados não se deixarão enganar pela 'música de embalar' deste Governo, mais semelhante à 'cantiga do ladrão', porque simplesmente não estamos perante a inevitabilidade de uma crise permanente que nos degrada as condições de vida ano após ano. A crise que tem marcado nos últimos anos a vida da imensa maioria dos portugueses, é, em grande medida, consequência de opções políticas conscientes e deliberadas. Com a força que temos e que sempre tivemos derrotaremos esta política e os seus executores de serviço, agora o PS, ontem o PSD/CDS, assim nós a sabemos assumir!

Por último, respondendo à convocação da Inter-Reformados/CGTP-IN, destacar a participação dos reformados, pensionistas e aposentados na Jornada Nacional de defesa e reforço do Serviço Nacional de Saúde, que teve lugar a 16 de setembro, com fortes e profundas expressões em todo o país. Também os aposentados do STML estiveram presentes. A luta continua!



Milhares de pessoas saíram à rua em várias cidades do país em defesa do Serviço Nacional de Saúde

A 16 de setembro último, respondendo à convocatória da CGTP-IN, milhares de trabalhadores, no ativo ou já reformados-aposentados, também muitos jovens, saíram à rua em mais de vinte cidades do país, em defesa do Serviço Nacional de Saúde (SNS), exigindo nesse sentido o seu reforço e investimento.

Em Lisboa, o STML fez-se representar pelos seus dirigentes e delegados sindicais, entre muitos trabalhadores do município que fizeram questão de marcar presença.

O SNS é a garantia do acesso universal à generalidade dos cuidados de Saúde independentemente das condições económicas e sociais de cada um, premissas essenciais à qualidade de vida da população e ao desenvolvimento do País. A sua defesa, exigindo investimento e melhoria das suas respostas, é uma luta de todos e para todos.

Neste dia, na luta por um **SNS Público, Universal e Gratuito**, participaram trabalhadores, profissionais da saúde e população em geral, com o envolvimento de muitos movimentos de utentes, em prol da defesa deste importante direito de Abril, consagrado na Constituição, mas neste momento sob forte ataque, fruto de décadas de políticas de direita, que o atual Governo do PS profunde.

As opções do Executivo de António Costa conduziram a um inaceitável desinvestimento e subfinanciamento do SNS, situação que só serve os grupos privado do setor, para os quais vai quase metade a verba do Orçamento do Estado afeto à Saúde, alimentando este verdadeiro 'negócio da saúde'.

Em causa está a exigência de mais meios – humanos, técnicos e financeiros –; de uma organização que assegure, a todos, o acesso ao SNS e, através dele, a cuidados globais, integrados, de qualidade e em tempo útil; assim como a urgente valorização de todos os profissionais de saúde.

Para a CGTP-IN "A importância da sua defesa e reforço do SNS, é uma luta de todos e para todos, que passa por colocar o foco na educação e promoção da saúde, na prevenção da doença, e na modernização do SNS, como condição de desenvolvimento económico e social do País.

O SNS deve permanecer como um serviço integralmente público, exclusivamente constituído por entidades e serviços prestadores de cuidados de saúde públicos, não se confundindo com entidades e empresas privadas ou de carácter social, que lhe são externas."

13.º Congresso da União dos Sindicatos de Lisboa
Realiza-se a 17 e 18 de novembro, no Fórum Lisboa, o Congresso da USL/CGTP-IN.

A importância da União dos Sindicatos de Lisboa

A USL é a estrutura intermédia da CGTP-IN, constituída por todos os sindicatos da CGTP-IN que exercem a sua actividade no distrito de Lisboa. À USL cabe a direcção e coordenação da actividade sindical no distrito, sendo responsável pela realização de acções conjuntas dos sindicatos e estruturas sindicais, pela articulação e trabalho colectivo inter-sectorial e pela integração de respostas sindicais comuns a problemas e anseios comuns dos trabalhadores (entre outras). Neste sentido, o seu Congresso é um ponto alto da acção sindical da CGTP-IN e dos seus sindicatos no distrito de Lisboa.

Os objectivos do 13.º Congresso da USL

O 13.º Congresso da USL constitui um importante momento de análise, reflexão e avaliação colectiva da acção sindical desenvolvida no Distrito. Partindo do balanço do mandato cessante, aprofundará temas prioritários, avançará com reivindicações que respondam aos problemas dos trabalhadores, do País e de Lisboa, traçará os objectivos prioritários para a acção e intervenção da USL e dos seus sindicatos para o mandato 2023-2027, no sentido de: reforçar a organização, dinamizar e Intensificar a acção e a luta reivindicativa; afirmar o sindicalismo de classe protagonizado pela CGTP-IN; avançar com a descentralização sindical, desenvolver a Acção Sindical Integrada; Reforçar a União, dar mais Força aos Sindicatos, mais ligação aos locais de trabalho.

A participação do STML

O STML tem acompanhado e continuará a acompanhar o 13.º Congresso da USL nas várias fases da sua preparação. Estará representado nos dias do Congresso pelos seus 3 dirigentes, por fazerem parte da Direcção Distrital da USL e por uma delegação composta por 8 delegados ao Congresso, em representação do Sindicato.



Reuniões de negociação entre a Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública (FCSAP) e o Governo

Foi intenso o início de verão no que diz respeito a reuniões da FCSAP com o Governo, e não o foi apenas porque foram várias, mas porque o Governo insiste em não dar as devidas respostas aos problemas dos trabalhadores da Administração Pública (AP), como se recusa a acolher quase todas as propostas que os representantes dos trabalhadores apresentam.

Certamente vamos ter um outono-Inverno quente, pelo menos no que diz respeito às conversações com o Governo e à LUTA que os trabalhadores terão inevitavelmente que travar.

Regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras – “Acelerador” que, segundo o governo irá abranger cerca de 77 mil trabalhadores da AP... ou seja, perto de 10% do universo conhecido.

Por já ter corrigido, em parte ainda, a não contagem de tempo aos professores e educadores, o Governo apresentou à FCSAP um projeto-lei que teria como objetivo mitigar os efeitos na progressão dos trabalhadores provocados pelos congelamentos ocorridos entre 2005 e 2007 e entre 2011 e 2017 que, cumulativamente cumpram as seguintes condições:

- efetuem a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório em razão de pontos acumulados nas avaliações do desempenho;
- detenham 18 ou mais anos de exercício de funções integrados em carreira ou carreiras, abrangendo os períodos compreendidos entre 30 de agosto de 2005 e 31 de dezembro de 2007 e 1 de janeiro de 2011 e 31 de dezembro de 2017.

Assim, os trabalhadores que, no ano de 2024 ou seguintes, acumulem 6 ou mais pontos nas avaliações do desempenho, alteram o seu posicionamento remuneratório para a posição remuneratória seguinte, não perdendo os pontos em excesso para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório, utilizando este “Joker” apenas uma vez.

A FCSAP considerou insuficiente esta medida porque falta contemplar a contagem para efeitos de antiguidade, e inclusão na medida dos trabalhadores que estiveram contratados a prazo, ou de outra forma precária, e que integraram os quadros de pessoal, cujo tempo não conta como trabalho prestado na AP. Como exemplo, apontou-se a situação dos cerca de 800 trabalhadores da CML que em 2007/08 viram o seu vínculo precário regularizado por força de um tribunal arbitral.

A FCSAP apresentou ainda outro exemplo que ilustra a flagrante injustiça na aplicação desta medida: um grupo de cerca de 80 Bombeiros Sapadores, admitido ao curso a 12 de setembro de 2005, fica fora deste âmbito por uma mera questão de dias, ficando também prejudicados pelo congelamento das carreiras, já que a avaliação do SIADAP ocorre anualmente.

A injustiça com estes trabalhadores, levou já o STML a enviar um ofício-exposição ao Governo e aos Grupos Parlamentares, considerando que Decreto-Lei 75/2023 não responde ao problema de fundo. O Governo continua a decidir manter um sistema de avaliação de desempenho injusto, impraticável e penalizador a todos os níveis. Contudo, se é intenção repor alguma justiça no desenvolvimento das carreiras, o referido decreto-lei deve ser aplicado a partir de 2024, mas para todos os trabalhadores com 6 pontos, mesmo que não tenham 18 anos de serviço ou sofrido os dois períodos de congelamento entre 2005 e 2007 e entre 2011 e 2017.

Revisão do SIADAP

Na primeira reunião de negociação sobre a revisão do SIADAP, a 28 de julho, o Governo apresentou à FCSAP, um conjunto de alterações ao sistema de avaliação que se resume da seguinte forma:

- A avaliação dos trabalhadores da AP volta a ser anual;
- Alteração do posicionamento remuneratório obrigatório com obtenção de 8 pontos (antes 10);
- Manutenção de pontos remanescentes entre mudanças de posicionamento;
- Nova estrutura avaliativa: Escala de 4 menções (antes 3 menções):
 - Inadequado – 0 pontos (antes - 1 ponto);
 - Regular – 1 ponto;
 - Bom – 1,5 pontos (nova menção);
 - Muito Bom – 2 pontos. A que acresce distinção de mérito: Excelente – 3 pontos;
- Duplicação das quotas,
- Muito Bom – 25% do universo dos trabalhadores do serviço (Excelente – 5% do universo dos trabalhadores do serviço, de entre os avaliados com Muito Bom);
- Bom (nova menção) – 25% do universo dos trabalhadores do serviço.

Frente Comum

Sindicatos
Administração
Pública

Confirma-se assim que o Governo está apostado em manter os trabalhadores sujeitos a um regime de quotas injusto e sem qualquer correspondência com a realidade. Em causa não está a percentagem que se aplica a cada menção, está o fundamento para haver quotas, que apenas servem para manter a esmagadora maioria dos trabalhadores condicionados a 4 ou 5 alterações de posição remuneratória durante 40 anos de trabalho, ao contrário do que propala o Governo.

Sem nada apresentar à FCSAP na segunda reunião realizada a 13 de setembro, o Governo insiste em manter um Sistema de Avaliação de Desempenho que tem por principal objetivo obstaculizar o direito à progressão na carreira e estagnar as progressões salariais, impedindo a maior parte dos trabalhadores de um dia atingir o topo da sua carreira.

Tendo ficado perspetivado que a discussão em torno desta revisão terá continuidade apenas após a apresentação do Orçamento do Estado, estamos cientes de que **será a Luta dos trabalhadores a determinar a revogação do SIADAP e a sua substituição por um Sistema de Avaliação justo, formativo, equitativo, transparente e sem quotas!**

Atualização salarial anual

No momento em que escrevemos este artigo, o Governo convocou para 27 de setembro uma reunião com FCSAP, em que irá apresentar as medidas que integram a atualização salarial anual e os respetivos calendários negociais. Também neste dia, a FCSAP irá reunir a sua Cimeira para fechar a Proposta Reivindicativa Comum para 2024 (PRC/24), estando previsto a entrega à Ministra da Presidência e ao Primeiro-Ministro, numa iniciativa que contará com dirigentes, delegados e ativistas sindicais, entre os quais a estrutura sindical do STML.

Foi entregue ao Governo a Proposta Reivindicativa Comum para 2024 (PRC/24)

A 27 de setembro, entregou-se ao Governo a PRC/24, documento que reúne as reivindicações de todos os trabalhadores da administração pública (AP). A FCSAP, que o STML integra, mobilizou nesse dia os seus dirigentes, delegados e ativistas sindicais, provenientes de vários sindicatos do setor público. Em síntese, a PRC/24 defende como prioridade imediata o **aumento intercalar das remunerações**, no sentido de repor o poder de compra perdido em 2023 que, em termos líquidos, se situou nos 5,1%.

A PRC/2024 contém as soluções para os problemas que a AP enfrenta, destacando a necessidade emergente de aumentar de forma significativa os salários de todos os trabalhadores. Também não deixa de fora questões centrais para garantir o reforço e a atratividade da AP, como são a revogação do SIADAP, a correção da TRU, a valorização das carreiras profissionais, o fim da precariedade e o investimento na capacidade de resposta dos Serviços Públicos. Neste sentido, sublinhamos algumas das **prioridades reivindicativas para 2024**.

Assim,

- Aumento salarial não inferior a 15%, num mínimo de 150€, para todos os trabalhadores, com efeitos a de 01.JAN.24;
- Aumento do salário mínimo na AP para 910€, em janeiro, atingindo os 1.000€ até fins de 2024;
- Atualização do subsídio de refeição para 10,50€;
- Reposição do valor do pagamento das horas extraordinárias, do trabalho normal em dias feriado e de todos os suplementos que foram alvo de cortes no período da troika, com acréscimo de 50% na primeira hora e de 75% nas seguintes, nos dias úteis, e de 100% nos dias de descanso, salvo regimes mais favoráveis, bem como a reposição do descanso compensatório;
- Reposição dos 25 dias de férias e respetivas majorações, para todos os trabalhadores;
- Transitoriamente e no plano imediato, garantia de aposentação sem penalizações aos 40 anos de tempo de serviço e de contribuições, a partir de jan.2023;
- Reposição dos escalões de IRS existentes antes das alterações introduzidas com a entrada da troika;
- Reposição integral do direito à indemnização devida por motivo de acidente de trabalho e/ou doença profissional;
- Identificação e regulamentação das profissões de desgaste rápido;
- Extensão do suplemento de insalubridade e penosidade a todos os trabalhadores cujas funções desempenhadas comportem uma sobrecarga funcional que potencie o aumento de probabilidade de lesão ou o risco agravado;
- Atualização do valor de todos os suplementos remuneratórios;
- Eliminação de todas as formas de precariedade e a abertura de procedimentos concursais que garantam a efetivação do princípio de que a necessidades permanentes tem de corresponder um vínculo definitivo.

A PRC/24, na sua totalidade, pode ser consultada *online* ou solicitando-a ao respetivo delegado ou dirigente sindical. Durante os próximos dois meses, caberá aos trabalhadores, organizados pelos seus sindicatos, criar a força necessária que nos permita alcançar respostas às nossas reivindicações.



OE 2024: paliativos para entreter e nada resolver

Prestes a iniciar-se o debate do Orçamento do Estado para 2024 (OE/24), começa a ser claro que a maioria absoluta do Partido Socialista não tenciona mudar de política, continuando a agudizar a crise das famílias e a proteger os lucros crescentes do grande capital.

Mantendo o perfil do bom aluno da Europa, e obedecendo cegamente aos ditames do Banco Central Europeu (BCE) e do seu tradicional receituário de procurar resolver as crises sistémicas do capitalismo tirando aos pobres para dar aos ricos, o Governo PS prepara o novo OE/24 sem que se perspetivem boas notícias para os trabalhadores.

Por mais que o ministro das finanças Fernando Medina fale em “posição equilibrada” do Governo no modo como se cumprem os ditames europeus do défice e da dívida, aquilo que nos diz a história quando se trata da postura de executivos PS, PSD e CDS é que as políticas adotadas são tudo menos equilibradas, e mesmo que o fossem, só o seriam caso isso correspondesse ao interesse do grande capital, das multinacionais à banca, passando pelos grandes retalhistas.

Até aqui, as medidas mais sonantes de apoio às famílias e de combate à crise inflacionista têm sido meros paliativos que, feitas as contas e usando uma linguagem percutível, transferem dinheiro público para bancos ou grupos retalhistas. Repare-se: ao apoiar as famílias com créditos à habitação em resposta à escalada dos juros, o Governo coloca o erário público a pagar à banca uma percentagem desses mesmos juros. Ou seja, ao invés de colocar os lucros monumentais dos maiores bancos a suportar a espiral ascendente do preço do dinheiro, aliviando as famílias e obrigando a banca a ser mais solidária perante uma conjuntura adversa, o Governo prefere proteger esses mesmos lucros, conseguidos, precisamente, à custa da política monetária do BCE. Ajuda as famílias nessa situação? Sim, mas a expensas dos impostos que todos os contribuintes pagam.

Outro setor com proteção especial foi o dos grupos retalhistas, como a Sonae ou o Pingo Doce. Com lucros em crescendo de ano para ano desde o início da pandemia, o Governo recusou-se determinadamente a fixar preços nos produtos incluídos no cha-

mado “cabaz essencial”. A opção recaiu sobre a adoção do IVA zero, ou seja, não cobrar o referido imposto sobre os produtos, sendo até agora pouco claro que efeitos reais essa medida teve no bolso das famílias. O certo é que poucos de nós notaram descidas nos preços em cada ida ao supermercado desde aí, o que leva a crer que a política de preços dos grandes retalhistas não refletiu a afetação da medida. Resultado, quem é que afinal ganhou com o IVA zero?

Estes dois exemplos, que incansavelmente a máquina mediática não se esqueceu de propalar em nome das “políticas [ditas] socialistas” do Governo PS, são demonstrativos de uma opção de classe. Este Governo nada tem de socialista, nem se pautar por “equilíbrios” (como diz Medina). As opções políticas visam, isso sim, continuar a favorecer os interesses do capital em detrimento da dignificação e da qualidade de vida dos portugueses.

Será a lei de OE/24 um veículo para maior justiça fiscal, reduzindo impostos para a maioria que vive do seu trabalho? Será que vai ser revertido o aumento do IVA da Energia, voltando para a taxa mínima de 6%? Será que vai ser instituída por fim (à semelhança de alguns países da Europa) uma contribuição extraordinária sobre os lucros astronómicos dos bancos?

E os salários? Continuaremos na administração pública a ter aumentos muito abaixo da inflação, o que significa um cada vez maior empobrecimento dos trabalhadores e uma evidente desqualificação dos meios humanos da função pública? E as pensões e as reformas? Poderá, por fim, haver aumentos dignos para quem trabalhou uma vida inteira?

Quanto ao investimento, o que se pretende com este próximo OE? Haverá mais investimento na saúde e na educação públicas? E na habitação e nos transportes? Teremos, por fim, uma inflexão verdadeira e consequente para os trabalhadores e para as classes mais atingidas pela crise nas opções políticas que têm caracterizado a governação do PS?

Infelizmente, as expectativas dos trabalhadores são baixas e prevêem-se tempos de luta em nome do direito de todos a uma vida digna.