



o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 220 / NOVEMBRO-DEZEMBRO 2023 / WWW.STML.PT

PREÇO: 0,01€



DESTAQUES DESTE NÚMERO

- 3 **Trabalhadores-Eletricistas da CML não baixam os braços na luta pelo SIP**
- 4 **Fiscais Municipais exigem respostas sérias aos seus problemas!**
- 10 **STML reúne com o Pelouro da Cultura**
- 12 **STML reúne com o Vice presidente da CML**
- 14 **Pelas Juntas de Freguesia**
- 20 **Exige-se a Paz no Médio Oriente, independência para a Palestina!**
- 20 **Um Governo com guia de marcha, que teima em desrespeitar os trabalhadores!**



o trabalhador do município de Lisboa

BOLETIM INFORMATIVO Nº 220 / NOVEMBRO-DEZEMBRO 2023

WWW.STML.PT

Director Nuno Almeida

Corpo Redactorial Luís Dias, Carlos Silva, José Cruz, Paula Correia, Paula Lourenço, Sandro Roque 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

Mesmo com a demissão do 1.º ministro António Costa, discute-se ainda a proposta do Governo para o Orçamento do Estado de 2024. Prevê-se para 29 de Novembro a votação final deste documento, que irá nortear a vida dos portugueses no próximo ano e, em particular, a dos trabalhadores da Administração Pública (AP).

Considerando a ausência de respostas sérias às reivindicações dos trabalhadores – o aumento real e geral dos salários (15% com mínimo de 150€) e a revogação do SIADAP, entre outras matérias – a luta em defesa das condições de trabalho e de vida ergueu-se bem alto a 27 de Outubro, com a greve nacional da AP e a 11 de Novembro com a manifestação nacional da CGTP-IN.

A luta cresce em todo o país, a par e passo com as dificuldades sentidas pelos trabalhadores.

No município de Lisboa, o STML valoriza o envolvimento nas lutas mais gerais dos trabalhadores sejam da Câmara Municipal, Juntas de Freguesia ou Empresas Municipais: O futuro que construímos, quer-se com mais justiça, direitos e dignidade.

Na CML destacamos o processo reivindicativo na **limpeza urbana** que justificou uma ronda de plenários, para além de uma reunião com a respectiva Direcção Municipal e o início das reuniões do Grupo de Trabalho (STML/DLU) para reavaliar e corrigir os circuitos de remoção. Nos **espaços verdes**, contactaram-se os seus trabalhadores. O STML irá mais uma vez alertar os responsáveis da autarquia para os problemas há muito conhecidos. Também os **fiscais municipais** foram até aos Paços do Concelho a 25 de Outubro. O processo ainda não atingiu a conclusão desejada, apesar dos compromissos do Presidente da CML. Estivemos ainda com os trabalhadores da Imprensa Municipal, da Brigada de Colectores, Calceteiros, das Oficinas de Reparação e Manutenção Mecânica e do Serviço Municipal da Protecção Civil (SMPC). Com os electricistas, dinamizou-se um abaixo-assinado dirigido ao Presidente da CML pela atribuição do suplemento de insalubridade e penosidade.

Quanto a reuniões institucionais, para além das referidas, o STML, a Direcção Municipal de Recursos Humanos (DMRH) e o Comando do RSB reuniram para debater os problemas próprios dos Bombeiros; com o Vereador da Cultura para tentar solucionar os problemas dos trabalhadores das Bibliotecas, do Arquivo Municipal e do Gabinete de Estudos Olissiponenses; com o Vice-Presidente da CML para conhecer as propostas de Mapa de Pessoal e Orçamento de 2024, sem esquecer os inúmeros processos reivindicativos conduzidos pelo STML que ainda carecem de resposta; valorizamos a decisão da CML de assumir, a partir de 2024, o pagamento dos montantes associados às ordens profissionais.

Na GEBALIS, debateu-se com os trabalhadores a proposta de aumento salarial para 2024, prevendo-se para breve uma reunião com o Conselho de Administração (CA). Na EGEAC, espera-se nova reunião em Novembro com o CA, a par dos plenários e visitas programadas em todos os equipamentos da empresa. Na SRU, verificaram-se, mais uma vez, novas alterações na composição do CA o que atrasará a negociação em torno do Acordo de Empresa (AE). No MARL, depois da reunião com o CA, o sindicato fez chegar a sua contraproposta de AE, aguardando agora o agendamento de novas negociações.

Nas freguesias, a luta dos cantoneiros de São Domingos de Benfica, permitiu reunir com o Executivo e abriu campo à resolução dos seus problemas. Em Benfica, o STML aguarda resposta à sua contraproposta de ACEP, e no Lumiar avança-se na sua negociação. Na Penha de França, os trabalhadores da higiene urbana cansados do desrespeito a que são sujeitos, avançaram com um abaixo-assinado dirigido à Presidente. Realizámos ainda plenários e visitas em Alvalade, Areeiro, Olivais, Arroios, Belém, Alcântara, Ajuda e Campo de Ourique. **É com o envolvimento dos trabalhadores, que se avaliam os caminhos para atingirem as suas reivindicações.**

A *Festa de Natal de 2023* é já nos dias 1 e 3 de Dezembro. A distribuição dos bilhetes para o Circo far-se-á na nossa Sede a 28, 29 e 30 de Novembro. **A todos os trabalhadores do município de Lisboa e às suas famílias, a Direcção do STML deseja umas excelentes Festas!**



Trabalhadores-Eletricistas da CML não baixam os braços na luta pelo Suplemento de Insalubridade e Penosidade

Os Trabalhadores Assistentes Operacionais – Electricistas e Montadores Electricistas, afectos ao Departamento de Instalações Eléctricas e Mecânicas (DIEM), onde se incluem a Divisão de Execução e Manutenção de Instalações Eléctricas e Mecânica (DEMIEM) e a Divisão de Iluminação Pública (DIP), além do Departamento de Edifícios Municipais (DEM), da Direcção Municipal de Manutenção e Conservação (DMMC), assumem uma importância vital na prossecução do serviço público em áreas muito específicas da responsabilidade da CML.

Estes trabalhos são recorrentemente realizados em contextos de insalubridade, penosidade ou risco, que afectam potencialmente a saúde e a integridade física deste universo de trabalhadores. Motivos mais do que suficientes para justificar ao longo dos últimos anos, a reivindicação pela atribuição de um **suplemento** em equidade, coerência e justiça de tratamento, face a outros sectores profissionais.

Relembramos que estes profissionais realizam inúmeras vezes trabalhos em altura, quer através do uso de viaturas com cesto, mas também pelo recurso a andaimes, além de procederem à reparação e passagem de energia em altura, concretamente nos trabalhos que envolvem a manutenção de iluminação das instalações dos Quartéis do RSB, entre outros edifícios propriedade da autarquia, mas também em espaço público. Tratam da manutenção de piscinas municipais que, não raras vezes, implica realizar trabalho em ambiente caracterizado pela presença de produtos e químicos nocivos à sua saúde. Laboram recorrentemente em contextos onde predominam objectos vários perigosos à sua saúde e integridade física e até dejectos de animais. Tal como executam tarefas em ambientes insalubres, como nos cemitérios (espaços dos crematórios, lavagem e tratamento de ossos), ou nos postos de limpeza, onde se procede à reparação de compactadores e espaços envolventes, ou ainda nas instalações da Casa dos Animais. Realizam ainda tarefas que também revelam riscos acrescidos, especificamente no contexto de soldadura, pintura e recuperação de todo o tipo de luminárias, colunas, entre muitas outras realidades.

Embora a atribuição do suplemento devido, hoje denominado de insalubridade e penosidade (SIP) lhes tenha sido recusado pelo último executivo municipal e o Governo os tenha “esquecido”

no último processo de regulamentação do SIP, tal como aconteceu com muitos outros trabalhadores de inúmeras áreas de actividade, de distintas carreiras e categorias, os trabalhadores-eletricistas em diversas ocasiões têm recebido do actual Presidente da autarquia, palavras de reconhecimento na justiça pela sua atribuição que, como referido, foi já assumido perante outras realidades profissionais e respectivos trabalhadores do município, cujas funções implicam trabalhos insalubres e penosos.

Nos últimos plenários realizados pelo STML, os trabalhadores desta categoria profissional decidiram avançar com um **abaixo-assinado** onde se exige uma resposta séria a esta reivindicação.

Neste sentido, ao abrigo de um novo plenário convocado pelo STML desta vez para a Praça do Município, a 10 de Novembro, os trabalhadores-eletricistas concentraram-se neste local com o propósito de entregar ao Presidente da CML o referido **abaixo-assinado**, subscrito por cerca de 90% dos trabalhadores desta categoria profissional, onde se exige a atribuição do suplemento de insalubridade e penosidade.

Os trabalhadores e o STML foram ouvidos num primeiro momento pelo Presidente Carlos Moedas que surgiu na Praça do Município de forma inesperada. O Presidente reafirmou a sua vontade em ver este assunto bem resolvido, tendo inclusive referido que já auscultou a DMRH sobre a possibilidade de ser atribuído este suplemento a este grupo de trabalhadores.

O STML entregou depois o abaixo-assinado ao assessor do Vice-Presidente, que formalmente recebeu a delegação do Sindicato, tendo ficado o compromisso de debater este processo nas próximas reuniões já agendadas para encontrar soluções aos inúmeros assuntos que preocupam os trabalhadores do município. A primeira destas reuniões será já no próximo dia 15 de Novembro.

Os trabalhadores e o seu Sindicato irão agora aguardar por uma resposta do Executivo municipal liderado por Carlos Moedas, sublinhando que o Presidente da CML, tendo voltado a afirmar perante este grupo de trabalhadores a justiça e pertinência da sua reivindicação, terá agora de ser sério e coerente, assumindo quanto antes a decisão política que de facto permita valorizar este grupo de profissionais



Fiscais Municipais exigem ao Presidente da CML respostas sérias aos seus problemas!

A 25 de Outubro, o STML convocou um plenário-concentração para a Praça do Município com os trabalhadores da Carreira Especial de Fiscalização. O objectivo desta iniciativa passou por entregar ao responsável máximo da autarquia uma *exposição* onde se exige a correcção de uma injustiça que, para além de degradar os seus rendimentos, defrauda os seus direitos e expectativas. A referida exposição foi subscrita por mais de 60 trabalhadores.

Recebidos pelo Presidente Carlos Moedas e pelo Vice-Presidente Filipe Anacoreta, os Dirigentes do STML e os trabalhadores sublinharam as suas reivindicações e a urgência das respostas aos seus problemas. Demonstrou o Presidente da CML abertura para avaliar as injustiças cometidas sobre os Fiscais Municipais, sem, contudo, se comprometer com qualquer tipo de solução.

O STML espera agora que, da avaliação dos problemas e da simpatia que o Sr. Presidente da CML demonstra sempre que é confrontado pelos trabalhadores, independentemente da respectiva área funcional a que pertençam, se passe rapidamente para a resolução do problema concreto que ofende os fiscais municipais. A luta e o protesto destes profissionais, não deixará de assumir novos contornos, caso a CML não resolva os problemas que são da sua exclusiva responsabilidade.

Relembramos que os trabalhadores da autarquia da Carreira Especial de Fiscalização foram confrontados este ano com uma interpretação e decisão da CML envolvendo o seu reposicionamento na Tabela Remuneratória Única (TRU) que, na prática, lhes

negou o seu direito à progressão na carreira. Se tal não bastasse, em vez de progredirem na referida TRU, regrediram, ou seja, foram reposicionados em patamares inferiores aos que se encontravam.

Uma situação que gerou, naturalmente, inúmeros protestos no seio deste grupo de trabalhadores, que, para além de revelar uma injustiça inaceitável, evidencia um abuso em termos interpretativos sobre a legislação mais recente direccionada para a realidade dos trabalhadores em funções públicas. Relembramos que na origem deste problema, emerge a interpretação incompreensível da CML sobre o Decreto – Lei n.º84-F/2022. Mas é também recorrendo a este mesmo decreto-lei, que podemos ler no n.º2 do seu artigo 20.º 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.”*

Considerando que a CML, pela DMRH, desvalorizou as sucessivas exposições do STML sobre este processo, os trabalhadores decidiram, com o seu Sindicato, conduzir este problema até ao responsável máximo da autarquia, como supra referido.



O STML esteve em Outubro com os trabalhadores dos Espaços Verdes da CML

Durante o mês de Outubro, o STML realizou uma ronda de plenários e visitas por todas as instalações dos espaços verdes. Dos muitos problemas que afectam os trabalhadores deste sector, alguns há muito conhecidos e por várias vezes transmitidos pelo Sindicato aos responsáveis políticos e hierárquicos do município, destacamos a carência a nível dos fardamentos. Nesta dimensão, continua a ser grande a necessidade de atribuir botas de trabalho, quer as normais, quer para os trabalhadores com necessidades específicas, neste caso em particular, devidamente certificadas pela Medicina no Trabalho.

Por outro lado, urge a distribuição generalizada, portanto, a todos os trabalhadores, de Equipamento de Protecção individual (EPI), concretamente de óculos de protecção e de abafadores auriculares, em virtude do trabalho que se realiza junto a máquinas com níveis sonoros muito elevados.

Outro problema é o que se prende com as instalações dos espaços verdes. A título de exemplo, nas instalações do **Jardim do Campo Grande**, foram detectados problemas de infiltrações pela água da chuva que caiu intensamente nas últimas semanas. Irónico, é serem estas as instalações mais recentes da CML para o serviço público municipal dos espaços verdes e jardins... Também em termos de instalações, regista-se com pouco entusiasmo o facto da Quinta Contador-Mor passar a ser partilhada com os trabalhadores da Quinta Pedagógica.

Em termos da atribuição e pagamento do Suplemento de Insalubridade e Penosidade (SIP), continuam os trabalhadores-jardineiros mais recentes em tempo de casa a serem prejudicados, ou seja, apesar de desempenharem as mesmas funções que os seus colegas mais velhos, não viram ainda ser-lhes atribuído o SIP, num atraso por parte da CML que é a todos os níveis inaceitável, porque totalmente injusto.

Em termos mais amplos, observa-se a urgência em contratar mais trabalhadores-jardineiros, considerando que o número actual não responde às necessidades diárias, em termos crescentes face às dinâmicas que marcam a vida da nossa cidade.

No caso concreto dos trabalhadores afectos ao **Jardim da Estrela**, agravou-se o problema da falta de pessoal com a necessidade de terem que assegurar a limpeza, duas vezes por semana, da Tapada das Necessidades. Também neste local de trabalho, registam-se negativamente as más condições que existem na zona dos balneários (com paredes a apresentar fissuras preocupantes). No campo da distribuição de fardamento, EPI (botas e impermeáveis), os trabalhadores criticam que o mesmo foi distribuído integralmente há cerca de 6-7 anos. Neste momento, é distribuído peça a peça, muitas vezes sem os tamanhos necessários, além de haver trabalhadores que não têm todos os itens exigíveis. Em relação aos Guardas do Jardim da Estrela, a última vez que lhes foi distribuído fardamento, remonta ao ano de 2019 (!?). Em termos de meios mecânicos, verifica-se a carência de sopradores, além da viatura que está afectada a este local de trabalho, ser do ano de 1998, tendo inclusive sido dada para abater duas vezes nos últimos anos...

À semelhança de outros locais de trabalhos do município distribuídos um pouco por toda a cidade, também no Jardim da Estrela se verifica a falta de papel para secar as mãos. E sobre a Tapada das Necessidades, tanto os trabalhadores jardineiros como os guardas, têm que adquirir por meios próprios água para consumo próprio, considerando que não existe água potável neste espaço. Um facto difícil de perceber e muito menos de aceitar.

O caso concreto que se vive no Jardim da Estrela, em termos das condições de trabalho e dos direitos negados a este grupo de trabalhadores, é sintomático como se vive hoje em dia no sector dos espaços verdes da autarquia. O STML aguarda deste Setembro uma reunião com a responsável pela Direcção Municipal, mas até ao momento não foi possível consensualizar uma data para debater o **Caderno Reivindicativo** destes trabalhadores, entregue em Junho de 2022 (!). Será, porventura, altura para avaliar outros mecanismos que permitam aos trabalhadores obter respostas sérias aos seus problemas e reivindicações.



Pelo sector da Limpeza e Higiene Urbana da CML

Durante o mês de Outubro, o STML realizou uma **ronda de plenários no sector da limpeza urbana**, abrangendo todos os horários e locais de trabalho. Destas reuniões, confirmou-se um conjunto de problemas, além de se identificarem novas situações que urge a CML resolver. No caso concreto da UHU da Filipe da Mata, no período da manhã, assumiu-se colectivamente, por todos os trabalhadores deste horário, a recusa em realizar o circuito 712 enquanto a DMHU não resolver o problema muito concreto que envolve este circuito. Outros problemas, como a falta de papel, só aparentemente solucionada no fim do mês de Outubro, geraram críticas dos trabalhadores. Em termos transversais, voltou a abordar-se questões relacionadas com a falta de pessoal, dos acidentes de trabalho, das 'voltas' demasiado pesadas, dos abusos de chefias e na pouca transparência sobre a realização de trabalho extraordinário, onde emerge o tópico das escalas.

Sobre os problemas com os **circuitos de remoção**, realizou-se a **31 de Outubro a primeira reunião do grupo de trabalho constituído por STML e a Divisão de Limpeza Urbana (DLU)**. [Ver caixa de texto no final deste artigo.]

Outro assunto que deverá merecer atenção nas próximas semanas, é o que se prende com o **abaixo-assinado que decorre neste momento no Complexo Municipal dos Olivais**, exigindo a instalação de uma Caixa MB. O Sindicato determinará a data de entrega ao Presidente das CML assim que estiver recolhido um número de assinaturas mínimo, ou seja, mais ou menos 50% do universo dos trabalhadores afectos a este local de trabalho.

Por fim, dar nota da **reunião a 10 de Outubro entre o STML e a Direcção Municipal de Higiene Urbana (DMHU)**. Sublinhamos que depois do **acordo** alcançado em Junho último com a CML sobre um conjunto de reivindicações que motivaram a luta dos trabalhadores da limpeza e higiene urbana, destacando a semana de paralisações de 29 de Maio a 2 de Junho e a greve parcial na semana de 26 a 30 de Junho, determinantes no desfecho alcançado, é essencial avaliar o ponto de situação sobre os compromissos assumidos, em termos de conteúdos e respectivos prazos de execução. Assim, sobre os 'despachos superiores', devidamente afixados em todos os locais de trabalho deste sector e que regulamentam, positiva e finalmente, um conjunto de matérias, interessa expressar o seguinte:

1. O descanso compensatório (folga) atribuído aos cantoneiros do período diurno pelo trabalho em dia-feriado – **direito já atribuído com efeitos práticos deste o feriado de 15 de Agosto**.
2. O respeito pelas **duas horas de amamentação** para as mães-cantoneiras.
3. A informação aos trabalhadores com 15 dias de antecedência para as eventuais **mudanças de local de trabalho**.
4. O **gozo das folgas**, pelo trabalho realizado ao domingo ou em dia-feriado, nas 72 horas seguintes ou, em alternativa, até ao fim do respectivo mês – medida que entrou em vigor em Outubro.

5. A implementação do **princípio da rotatividade**, assumindo o máximo de dois meses em cada circuito – princípio que será assumido na íntegra a partir de 1 de Novembro.
6. A constituição de um **Grupo de Trabalho (STML/CML) para discussão, avaliação e equilíbrio dos circuitos de remoção** – que começou a trabalhar já no fim de Outubro (1.ª reunião a 31);
7. Sobre estes dois últimos pontos, é indissociável uma terceira reivindicação, também expressa no **acordo**, que defende a **elaboração de escalas** que respeitem a equidade, a transparência, além de expressar o princípio da rotatividade. São três assuntos que devem ser avaliados sempre em conjunto.
8. Sobre a apresentação de um **plano de gozo para as folgas acumuladas**, referiu a DMHU estar a concluir este 'plano' do qual dará conhecimento ao Sindicato e aos trabalhadores em Novembro. O STML referiu faltar apenas um despacho, concretamente o que se prende com as **faltas ao serviço motivadas pelo encerramento dos estabelecimentos de ensino (greve) ou ausência de transportes públicos** (também por greve). A DMHU e a própria DMRH afirmaram que os trabalhadores que tenham que faltar ao serviço pelos motivos referidos, devem apenas apresentar uma justificação por parte da escola ou da empresa de transportes em como estiveram impossibilitados de funcionar em tal dia. Esta justificação poderá ser apresentada nos 2-3 dias seguintes. Perante alguns casos apresentados pelo STML, sublinhou a DMHU que nenhuma hierarquia no plano local ou serviço administrativo, se pode recusar a aceitar esta justificação.
9. Sobre a abertura de todos os **espaços de toma de refeições nas Unidades de Higiene Urbana (UHU)**, confirmou-se que o de Telheiras já está a funcionar deste Setembro, mas apenas no período nocturno. O STML lembrou que também os trabalhadores do período diurno (manhã e tarde) aguardam pelo funcionamento deste espaço. Quanto às restantes Unidades, o Sindicato sugeriu que comesçassem pelo local de trabalho com o maior número de trabalhadores, neste caso em concreto, a UHU Filipe da Mata, sabendo que até ao fim deste ano, todos os espaços, em todas as unidades e em todos os horários, deverão estar a funcionar.
10. Sobre a **formação profissional para todos os trabalhadores** deste sector, informou a DMRH que em breve irá apresentar um plano específico para a realidade da limpeza e higiene urbana.
11. Sobre o **pagamento da renovação da carta** aos condutores de máquinas pesadas e veículos especiais e condutores de máquinas pesadas, a partir de 2024 a CML suporta os respectivos encargos (o trabalhador suporta num primeiro momento e depois terá direito à devolução desse total), aceitando também os comprovativos de pagamento dos trabalhadores desde 2020, procedendo então à devolução dos montantes em causa.



12. Sobre o princípio que defende a **integração de um trabalhador-acidentado no respectivo local de trabalho apenas quando estiver totalmente apto**, o STML criticou a postura dos responsáveis da DMHU e DMRH/DSHS, por ainda não terem definido claramente as regras que respeitem este princípio. Verificou-se em Setembro um aumento inusitado de acidentes de trabalho, logicamente aumentando o número de trabalhadores com 'serviços moderados' que se encontram ao serviço sem reunirem as condições plenas para o exercício das suas responsabilidades profissionais. Esta realidade, além de prejudicar os próprios trabalhadores, contribui para um mau-ambiente de trabalho, mas também desvaloriza a ideia de um serviço público de qualidade que pode e deve ser prestado à cidade e à população de Lisboa.

13. Intervenções no campo da **manutenção e melhoria das atuais instalações** da higiene urbana. Foram abordados temas sobre as UHU de Telheiras, Restelo, Boavista, Filipe da Mata, Olivais, além do NOR e COR que, pelo seu pormenor, serão comunicados pelo Sindicato aos respectivos trabalhadores durante os plenários-visitas-contactos que entretanto se estejam a realizar.

Sobre **Fardamentos e Equipamentos de Protecção Individual (EPI)**, e perante as observações do STML, a DMHU afirmou não existirem carências e que todos os itens existem em armazém, bastando aos trabalhadores, no momento em que pretendem substituir materiais degradados ou mesmo inutilizados, apresentar esses mesmos itens que depois são trocados por novos.

Para os futuros trabalhadores que irão integrar o sector, via concurso agora a decorrer, têm também já assegurado todos os itens de fardamento e EPI necessários. O STML apresentou como exemplo de algumas insuficiências, o caso vivenciado na UHU do Restelo, onde há carência de luvas de determinados tamanhos, nomeadamente, inferiores ao n.º9.

Por outro lado, no que concerne à **carência de pessoal**, a DMRH informou sobre os concursos para cantoneiro e condutor de máquinas pesadas e veículos especiais, que espera ver concluídos, desejavelmente, no primeiro trimestre de 2024. Contudo, avaliam a entrada no imediato de trabalhadores candidatos de ambos os concursos [num prazo e num número de trabalhadores **não definidos**], através de contrato de prestação de serviços (recibos-verdes). O STML, lembrando a exposição enviada a 15 de Setembro último ao Presidente da CML sobre a urgência em dar respostas imediatas à falta de pessoal neste sector, sublinhou que os trabalhadores que porventura possam entrar a recibos-verdes devem, no entanto, ter todas as garantias para que no final do concurso, integrem de facto o Mapa de Pessoal da CML. O STML não defende o recurso à precariedade, apesar

de defender, porque urgente, respostas imediatas que evitem o colapso deste sector em termos do reforço indispensável de cantoneiros, condutores, encarregados operacionais e encarregados gerais operacionais.

Sobre o **estado da frota** – camiões da remoção, carrinhas com ou sem basculas e/ou elevador, entre outras tipologias – o STML descreveu em pormenor alguns casos que revelam a urgência em adquirir novas viaturas que dêem resposta a todas as dimensões associadas à higiene urbana, seja a nível da remoção ou das equipas de apoio à remoção sediadas nas unidades. Somam-se os constrangimentos associados com as reparações na 'marca', muitas vezes enquadradas por contratos de manutenção mal elaborados e que só prejudicam a CML, indissociavelmente os próprios trabalhadores, para além dos tempos de espera de reparação (quando de facto as viaturas são reparadas...), observa-se uma enorme morosidade perante a urgência que revelam as responsabilidades diárias deste sector em termos de viaturas.

A DMHU/DRMM, conhecendo e assumindo estes problemas, afirmou estar em processo de aquisição de duas carrinhas de caixa aberta. Todavia, sobre as necessidades mais profundas, admite que a burocracia para a aquisição de viaturas em quantidade e em qualidade suficientes, dentro das necessidades específicas da limpeza urbana, é muito pesada e demora muito tempo (entre os 6 a 18 meses, pelo menos). Irão assumir, nos novos processos de aquisição, a propriedade directa pela CML das viaturas a adquirir, terminando assim com os contratos de manutenção com empresas privadas. Por outro lado, admitem que é essencial melhorar a comunicação entre as garagens e as oficinas do DRMM, onde se procede à reparação e manutenção da frota municipal.

1ª Reunião do Grupo de Trabalho STML/DLU, para avaliar e corrigir os circuitos de remoção, teve lugar a 31 de Outubro.

Tratando-se da 1ª reunião, definiram-se as metodologias de trabalho. Acordaram-se reuniões mensais e a criação de um endereço eletrónico onde todos possam transmitir de forma imediata as suas críticas, observações ou problemas a resolver. Do STML fazem parte deste grupo de trabalho, 2 dirigentes e 5 delegados sindicais. A próxima reunião terá lugar a 29 de Novembro. Os circuitos apontados como problemáticos pelo Sindicato foram: 204, 207, 212, 213, 305, 306, IBIS1, IBIS2, 406, 411, 502, 513, 701, 702, 710, 712, 813 e 817. A DLU registou as situações envolvendo cada um deles e irá agora avaliar a sua possível correcção, sabendo que em alguns casos será relativamente fácil, noutros poderá implicar mais tempo. A expectativa do STML é logicamente a sua resolução no menor espaço de tempo possível.



STML defende as reivindicações dos profissionais do RSB

Como é do conhecimento público, desde Junho deste ano que o STML iniciou um périplo para entrega do **Livro sobre o desgaste da profissão de sapador bombeiro**, com a apresentação das suas conclusões junto dos mais variados organismos, personalidades e entidades públicas. Mais recentemente, temos feito esta apresentação aos Grupos Parlamentares da Assembleia da República.

Coincidente com estas iniciativas no Parlamento, debate-se neste momento a proposta do Governo para o OE/24. Tendo já reunido com alguns Grupos Parlamentares, dá-se ênfase à audiência que se teve com o Grupo do PCP, que acabou por dar origem ao *Projecto de Lei n.º 955/XV/2.ª*, um pouco à imagem do sucedido também com os contributos do STML no que toca ao *Projecto de Lei n.º 248/XV/1.ª* do PAN em 2021. Relativamente a estes dois projectos de lei, o STML já fez saber junto dos interlocutores das reivindicações dos bombeiros, propondo substanciais melhorias aos projectos iniciais.

Aos Grupos Parlamentares com quem ainda falta reunir, o STML dará em tempo oportuno informação sobre as reivindicações dos bombeiros, tais como:

- Exigir que as horas efectuadas pelo trabalhador ao abrigo da disponibilidade permanente sejam todas, devida e justamente pagas;
- Exigir a quantificação e a atribuição do subsídio de insalubridade e penosidade;
- Exigir a quantificação e a atribuição do subsídio de risco;
- Garantir que o vencimento do bombeiro sapador deixe de estar abaixo do salário mínimo nacional;
- Legislar no sentido de considerar a profissão de bombeiro como uma Profissão de Desgaste Rápido;
- Exigir uma justa antecipação na idade de acesso à aposentação;

Somam-se ainda as seguintes reivindicações:

- Definir quais as doenças profissionais a atribuir aos sapadores bombeiros;
- Exigir uma justa fórmula de cálculo das pensões;
- Exigir a reposição da percentagem do tempo de serviço nos 25%;
- Exigir um sistema de avaliação de desempenho idêntico ao praticado por outras carreiras especiais;
- Exigir que se corrija a decisão do acelerador de carreiras, de forma a contemplar as escolas (recrutadas) que ingressaram após Agosto de 2005;
- Exigir que o vencimento base seja indexado ao salário mínimo nacional;
- Exigir a atribuição de 52€ relativos ao salto adicional atribuído à função pública em 2023, pois, segundo o Governo, pelo facto da carreira de sapador bombeiro fazer parte de um conjunto de carreiras não revistas, esse valor seria rectificado durante 2023, numa situação que de facto não veio a suceder.

STML reúne com a Direcção Municipal dos Recursos Humanos (DMRH) e com o Comando do RSB

A 31 de Outubro, o STML reuniu com a DMRH e o Comando do RSB procurando debater e encontrar soluções aos vários processos que têm preocupado os bombeiros, como os horários de trabalho, os concursos de promoção, a formação profissional e o cumprimento do ACEP em vigor.

Sobre o Horário de Trabalho

O STML defende a continuidade do horário de 24 horas, tanto por questões operacionais, como sócio-familiares, uma vez que ficou patente que este horário nunca comprometeu o serviço operacional. Foi referido pelo Comando que se irá avaliar o impacto da continuidade deste horário na questão operacional. Da parte da CML, assumiu-se o compromisso de não alterar o horário actualmente em vigor no RSB até receber o parecer da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional (CCDR), entretanto solicitado. Sobre este assunto, o STML promove neste momento um *abaixo-assinado* no seio dos bombeiros que defende a manutenção do horário de 24 horas.

Sobre os Concursos de Promoção

Fomos informados que está previsto, ainda este ano, a abertura do concurso de admissão ao curso para as categorias de Chefe Principal e Chefe de 1.ª Classe, de modo a que as promoções possam ocorrer em 2024. Por outro lado, o STML demonstrou a sua insatisfação quanto à morosidade nos concursos das categorias de Subchefe de 1.ª e de Subchefe de 2.ª, a todos os níveis inaceitável.

Sobre a Formação Profissional

O Sindicato fez saber que não aceita que os bombeiros sejam convocados para formação profissional em períodos de descanso e sem a devida compensação. Das duas uma, ou são respeitados os períodos de descanso dos bombeiros, ou terá que ser pago o trabalho suplementar (extraordinário).

Sobre o “Acelerador de Carreiras”

Questionou-se a DMRH sobre o entendimento para os ex-militares que preenchem os requisitos para serem abrangidos pelo “acelerador”. Considerando ser a primeira vez que a autarquia é questionada sobre esta matéria, irão agora avaliar esta situação.

Referir que, sobre o “acelerador”, o STML apresentou nas reuniões com o Governo, um exemplo que ilustra a flagrante injustiça na aplicação desta medida, ou seja, um grupo de cerca de 80 Bombeiros Sapadores, admitidos ao curso a 12 de Setembro de 2005, ficaram de fora deste âmbito por uma mera questão de dias, além de terem ficado 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 o Decreto-Lei n.º 75/2023, **não responde** ao problema de fundo.

Os problemas agravam-se no Edifício Municipal da Rua Alexandre Herculano!



Entre 2022 e 2023, os trabalhadores do Edifício Municipal da Rua Alexandre Herculano com a ajuda do STML, dinamizaram dois abaixo-assinados que exigia a resolução de um conjunto de problemas. Neste sentido, do *abaixo-assinado* entregue em Junho de 2022 nos Paços do Concelho aos responsáveis da autarquia, que recolheu 146 assinaturas, emergiam cinco pontos, nomeadamente:

Intervenção do Executivo Municipal junto do CA dos SSCML para que sejam reforçados, **com carácter de urgência**, os recursos humanos neste refeitório municipal;

1. Intervenção do Executivo Municipal junto do CA dos SSCML de forma a fundamentar a necessidade de celebração de protocolos de utilização do refeitório para a sustentabilidade do refeitório municipal;
2. Implementação de um efectivo sistema de controlo no acesso ao edifício (pedido de identificação na entrada – cartão CML, cartão SSCML ou cartão dos refeitórios municipais);
3. Implementação de mecanismo que permita avaliar em cada momento a qualidade/diversidade dos produtos fornecidos e consequente qualidade das refeições fornecidas (função do(a) nutricionista);
4. Intervenção do Executivo Municipal junto do CA dos SSCML de forma a não permitir que se desvirtue a qualidade dos refeitórios municipais sob a gestão dos SSCML.

Deste conjunto de reivindicações, algumas foram solucionadas em tempo recorde, através de decisões da CML que o STML então muito valorizou, sabendo que o mais importante foi mesmo a capacidade de iniciativa e ação dos trabalhadores deste local de trabalho. Contudo, passado pouco mais de um ano, alguns dos problemas acima referidos, regressaram lamentavelmente. Referimo-nos à ausência de um controlo eficaz no acesso ao edifício. Indissociável deste aparente descontrolo, o congestionamento que se verifica no refeitório municipal, localizado no 8º piso. Os constrangimentos são evidentes: tempos de espera mais prolongados por parte dos trabalhadores do Edifício, além da falta de espaço que agrava este cenário.

Relembramos que os refeitórios municipais são uma responsabilidade social da CML perante os seus trabalhadores e não um “restaurante *low cost*” onde todos, independentemente de serem ou não funcionários da autarquia, podem ir almoçar. Logicamente, o refeitório do Edifício Municipal da Rua Alexandre Herculano deve servir, em primeiro lugar, os trabalhadores deste edifício. O que se exige à CML é que assuma as medidas necessárias que de facto controlem o acesso ao edifício, não só durante o período de almoço, mas também durante todo o tempo em que se mantém a funcionar, evitando a presença de pessoas estranhas pelos vários pisos.

Outro conjunto de problemas foram expressos num novo abaixo-assinado, com 132 assinaturas, entregue também nos Paços do Concelho em Fevereiro deste ano, aos responsáveis da autarquia.

Desta vez apontaram-se os problemas com as condições térmicas e acústicas do edifício. Manifestou-se o enorme desagrado com a má qualidade das caixilharias do edifício – pior a situação nos pisos onde não há caixilharia dupla, e onde a caixilharia que se apresenta é a de origem do edifício, em ferro, sem qualquer tipo de corte térmico ou acústico, deixando expostos os trabalhadores do edifício a valores excessivos de ruído e de valores extremos de temperaturas durante todo o ano. Exigiu-se então uma intervenção urgente de modo a melhorar as condições de saúde e consequentemente qualidade de vida dos trabalhadores deste edifício.

Contudo, passados cerca de nove meses, os problemas mantêm-se ou até se agravaram, face às obras que decorrem no edifício em frente. A CML parece ter esquecido os compromissos que assumiu com os trabalhadores e com o STML no propósito de corrigir e melhorar as actuais condições de trabalho. Até quando, questiona-se? Será necessário visitar a Praça do Município com um novo abaixo-assinado? Ou avançar com outras formas de protesto mais incisivas? Será este o caminho que o STML irá avaliar, primeiro na reunião com o Vice-Presidente agendada para 6 de Novembro e depois, naturalmente, com os trabalhadores, a parte mais interessada em todo este processo.

STML reúne com o Pelouro da Cultura

Arquivo Municipal de Lisboa (AML)

Face aos prazos comunicados pelo Vereador da Cultura ao STML em Abril último, em torno do projecto que procura alavancar um novo edifício para o AML, vários motivos atrasaram, quer o “anúncio público”, mas também o lançamento do concurso internacional para a construção destas novas instalações que, lembre-se, também incluem a Hemeroteca, o Arquivo Fotográfico e a Videoteca. Neste sentido, o que estava previsto para este ano, prevê-se agora ter lugar em 2024. O STML voltou a relembrar todos os antecedentes que envolvem este processo, não deixando de sublinhar o seu cepticismo. Esperemos que a realidade a médio prazo nos contrarie e os trabalhadores vejam finalmente a sua reivindicação ganhar contornos concretos.

Ainda sobre o AML, foram transmitidos os principais problemas que afectam os trabalhadores hoje nas instalações do Bairro da Liberdade. Nomeadamente o que envolve o sistema AVAC, que controla a qualidade e a circulação do ar. Considerando que este sistema se encontra avariado desde Julho, além de que as reparações até agora executadas não resolveram os problemas de fundo, o STML voltou a questionar os prazos para a sua resolução. Trata-se de um problema que inclusive tem gerado incómodos a nível da saúde dos trabalhadores, com casos que reportam alergias ou dores de cabeça. Da parte do Vereador, conhecendo este problema, afirmou ter já dado orientações à Direcção Municipal de Manutenção e Conservação (DMMC) que agilize e proceda aos trabalhos necessários que de uma vez por todas reponha a normalidade neste local de trabalho. Também neste tópico, referiu-se o caso concreto do Gabinete de Restauro, que pela sua localização própria (espaço-loja na zona exterior às instalações do AML), deve ter uma solução direccionada, considerando que há dois anos não têm qualquer equipamento que controle a qualidade e a circulação do ar.

Por outro lado, voltou-se a importar a urgência em avançar com a renovação do contrato de manutenção dos equipamentos que procedem à digitalização. Neste momento, 50% das máquinas estão paradas, colocando em sério risco o futuro deste trabalho e de tudo o que lhe está associado. O responsável do Pelouro afirmou ser um assunto da responsabilidade do DSI, tendo já alertado os responsáveis deste serviço municipal para a urgência deste processo, acrescentando que neste momento só existe uma única empresa que trata deste tipo de manutenção, pelo que seria lógico estar já ultrapassado.

Por último, o STML abordou o processo de obras (pátios) que procuram resolver o problema das infiltrações na zona do depósito. Continua-se a verificar o estacionamento indevido no pátio

(com sobrecarga de peso), colocando em causa as intervenções já realizadas. Aliás, tendo começado a época das chuvas, já se registaram pequenas infiltrações, obviamente nada comparáveis com o sucedido em anos anteriores. Todavia, como serão os próximos meses? O Vereador, reconhecendo este problema, afirmou que irá avaliar com a Gebalis, eventuais soluções que controlem de forma mais eficaz o acesso de viaturas ao referido pátio, idealmente impedindo-o sempre que possível.

Projecto de Conservação e Restauro no GEO

Face ao transmitido em Abril último sobre as obras de reabilitação que iriam decorrer no Gabinete de Estudos Olisiponenses (GEO), apontadas para este ano, vários foram os problemas financeiros referidos pelo Vereador da Cultura que na prática impediu a sua concretização. As verbas destinadas às intervenções do GEO tiveram que ser redireccionadas para outros equipamentos que entretanto, por motivos vários, necessitaram de intervenções urgentes (ex.: o Arquivo Fotográfico pelas chuvas que se fizeram sentir este ano e que conduziram ao seu encerramento momentâneo, entre outros casos). Esperam iniciar em 2024 o projecto que procurará reabilitar o Palácio Beau-Séjour e a sua zona envolvente.

Mudanças de Serviços durante 2024 e 2025...?

– SATT, Hemeroteca e Videoteca

Nesta reunião, o Vereador Diogo Moura reforçou a intenção em concretizar o plano anunciado em Abril que envolve estes três locais de trabalho. Neste sentido, previsivelmente durante o ano de 2024, mas sem grande certeza, tentarão concretizar a realocação do SATT, Hemeroteca e Videoteca. Relembrando que o SATT terá nova morada nas Torres do Alto da Eira, abrindo espaço para a Hemeroteca ocupar as suas antigas instalações nos Olivais. A Videoteca será depois transferida para as actuais instalações da Hemeroteca, assim que o espaço for libertado, na Rua Lúcio de Azevedo.

Rede de Bibliotecas Municipais

Sobre esta realidade, o STML sublinhou o *abaixo-assinado* subscrito por **80,7%** dos trabalhadores das bibliotecas, entregue em Junho último nos Paços do Concelho. Três foram os assuntos expressos no referido *abaixo-assinado*, nomeadamente o processo de negociação sobre os horários de trabalho, a melhoria das condições de trabalho e o reforço de pessoal.

Admitindo os atrasos sobre a revisão dos horários de trabalho, o Vereador da Cultura afirmou que até ao fim deste ano, o



STML será chamado à mesa da negociação. Neste momento estão a concluir a sua proposta de horários, que será depois enviada à Direcção Municipal dos Recursos Humanos (DMRH) para validação. Assim que receberem a concordância desta Direcção Municipal, em termos da sua legalidade e sustentabilidade financeira, entrarão formalmente em contacto com o Sindicato. Sublinhou ainda o responsável máximo da Cultura, que este processo deverá ter em conta a realidade própria das “bibliotecas-âncora” e das “bibliotecas de bairro”.

Sobre as melhorias das condições de trabalho, referem ter concretizado um conjunto de intervenções. Face ao grau de pormenor associado a este tópico, ficou o Pelouro da Cultura de fazer chegar ao Sindicato estas informações (intervenções discriminadas por biblioteca). Como informação complementar, referiu o Vereador da Cultura estarem a estudar uma possível realocação da Biblioteca Camões, tendo como prioridade garantir a sua manutenção na zona geográfica onde actualmente se encontra instalada.

No campo do reforço de pessoal, reconhecendo a urgência de trabalhadores nas três carreiras (técnico superior, assistente técnico e assistente operacional), o Vereador Diogo Moura afirmou que desde 2022 entraram para as bibliotecas cerca de 30 trabalhadores, quer pelos concursos abertos e entretanto concluídos (TS e AT), quer por mobilidade. O Vereador afirmou ainda que, no âmbito do Mapa de Pessoal para 2024, irá propor o alargamento de vagas para as bibliotecas, em mais 10 a 15 vagas aproximadamente.

O STML sublinhou que em 2022, haviam 108 trabalhadores na Rede de Bibliotecas e, em 2023, 109 trabalhadores. Ou seja, podem ter entrado novos trabalhadores para esta área de actividade sem, contudo, a reforçar de facto. Perante este cenário, o Sindicato sublinhou que a CML deve prever a abertura de novos concursos com a maior urgência possível, não ignorando as dificuldades em encontrar candidatos para a carreira de técnico superior nesta área de actividade.

O STML continuará a acompanhar a realidade dos trabalhadores sob alçada do Pelouro da Cultura, conhecendo os seus problemas e intervindo em todas as dimensões possíveis com vista à sua resolução. É com esta prioridade em mente que o Sindicato, ainda em Novembro, irá programar visitas a todas as bibliotecas procurando contactar e esclarecer os respectivos trabalhadores.

Pela vida atribulada do Arquivo Municipal de Lisboa...

Na última edição deste Boletim, abordou-se a inoperacionalidade do sistema de Aquecimento, Ventilação e Ar Condicionado (AVAC) nos serviços do piso-0 e do Gabinete de Restauro do Núcleo do Arquivo Municipal de Lisboa (AML). Face a este problema concreto, entre outros, a 10 de Outubro o STML promoveu um plenário com os trabalhadores do AML.

No campo da qualidade do ar, que se critica em alguns espaços do Arquivo, foi reportado na primeira pessoa, uma maior frequência de episódios de enxaquecas e de agravamento do quadro de alergias, entre outros sintomas característicos da exposição prolongada a uma atmosfera saturada, que decorre de uma inadequada filtração do ar que permita a sua renovação e consequente eliminação de bactérias.

Sobre esta questão, o STML já tendo questionado os serviços sob alçada da Direcção Municipal de Manutenção e Conservação (DMMC), confirmou que este problema já estaria assinalado e que inclusive já fora solicitada intervenção para a sua resolução. Contudo, a requalificação do sistema AVAC está dependente de procedimentos concursais, extremamente morosos e complexos. Sem surpresas, o Sindicato sabe que casos como este, resultam da incapacidade dos serviços municipais (incapacidade construída ao longo dos anos pelas más políticas de sucessivos executivos), que se vêm obrigados a ter de recorrer à contratação externa para realizar inúmeras intervenções que poderiam ser realizadas por meios próprios da autarquia, havendo, logicamente, o investimento público necessário nesse sentido.

Apesar de tudo, alguns passos foram dados no sentido de dar resposta às expectativas dos trabalhadores. A 16 de Outubro, foi solucionada a avaria de um motor de ventilação, que se encontrava inoperacional desde meados de Setembro. Devido à proximidade dos espaços que interessava salvaguardar, julgava-se ser possível pelo menos activar a renovação de ar. Porém, na prática, não se verificaram melhorias atmosféricas significativas após a referida intervenção, concluindo-se mais tarde que a serventia deste equipamento não atingia directamente os espaços pretendidos (?!). Voltamos assim ao problema que marca desde Julho a vida de quem trabalha no Arquivo e que só será ultrapassado eficazmente depois de se operacionalizar todo o sistema AVAC.

Outro problema que constrange e preocupa os trabalhadores do AML, em especial o Gabinete de Digitalização, atingido igualmente pela complexidade dos procedimentos concursais. Há quase dois anos que os equipamentos informáticos não dispõem de contratos de manutenção, ou seja, de forma gradual observa-se uma diminuição dramática da capacidade de resposta que actualmente já se situa na ordem dos 50% (metade das máquinas estão paradas). Esta situação não compromete somente a resposta a solicitações de munícipes e serviços camarários, mas igualmente a outras entidades externas, como os tribunais, além dos protocolos institucionais celebrados entre a CML com outras entidades.

Por último, valorizar o processo associado às obras de requalificação dos pátios do Bairro da Liberdade, que decorrem há ano e meio. A verdade é que as primeiras chuvadas de Outubro não provocaram os estragos observados em anos anteriores na zona do depósito. Todavia, o mau tempo só agora começou. Veremos como correm os próximos meses.



STML reúne com o Vice-Presidente da CML

A 6 de Novembro o Sindicato reuniu com o Executivo Municipal representado pelo seu Vice-presidente. Também presente, o responsável pela DMRH. Tratando-se de uma reunião propondo conhecer as linhas programáticas do Mapa de Pessoal e Orçamento para 2024, abordaram-se, contudo, outros assuntos. Sintetizamos o seguinte. Assim,

Pagamento às Ordens Profissionais

A CML assumiu finalmente suportar os custos com o pagamento às ordens profissionais, mas apenas a partir do próximo ano. O STML valoriza esta decisão, não deixando de criticar o facto de ter sido ignorada a reivindicação sobre o pagamento já em 2023. Em suma, ao fim de quase uma década de reivindicação-negociação, é assim positivamente alcançada uma pretensão de muitos trabalhadores da autarquia que, para o exercício de actos próprios da sua profissão têm que estar inscritos nas respectivas ordens profissionais, passando agora a CML a suportar os custos anuais com o pagamento dos respectivos montantes. Determinante neste desfecho o abaixo-assinado, com mais de 440 assinaturas, entregue em Maio último ao Presidente do Executivo. Saudar, neste sentido, o envolvimento dos trabalhadores técnicos superiores das mais variadas áreas de formação na resolução dos seus próprios problemas.

Plano de Recrutamento

Nos últimos dois anos (2022-2023), a CML abriu 28 processos concursais, de carácter externo e interno (promoção), todos com reserva de recrutamento. Alguns já foram encerrados, outros ainda seguem os seus trâmites. Sobre os concursos externos em desenvolvimento para a categoria de **Cantoneiro, Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais (CMPVE) e Coveiro**, face à carência gritante de pessoal nos respectivos sectores de actividade, a CML irá realizar contratos de prestação de serviços (a recibos-verdes) com 80 trabalhadores para a função de Cantoneiro, 30 trabalhadores para a função de CMPVE e 25 trabalhadores para a função de Coveiro. Todos estes trabalhadores são

actualmente candidatos nos respectivos concursos. Sobre esta opção do Executivo, o STML sublinhou a importância em criar as garantias máximas no sentido da **integração de facto** destes trabalhadores no mapa de pessoal da autarquia no fim dos procedimentos concursais em que estão envolvidos.

Mobilidades Intercarreiras e Intercategorias

A DMRH referiu ter autorizado e terminado durante este ano, 47 processos de mobilidades intercarreiras. Em 2024, esperam abrir novos processos, nomeadamente nas áreas de administração pública e ciências políticas e sociais; história; intervenção social; protecção civil; solicitadoria; transportes e educador de infância.

Concursos externos e internos (promoção) para 2024

Também em 2024, irão abrir **novos concursos externos** nas áreas de administração pública e ciências políticas e sociais; design; engenharia do ambiente (16 vagas); engenharia eletrotécnica (11 vagas); engenharia mecânica (10 vagas); calceteiro (20 vagas); obras (10 vagas para AO); tratador-apanhador de animais (27 vagas para AO); enfermeiro (24 vagas) e educador de infância (7 vagas).

Em termos de **concursos internos de promoção**, esperam abrir para Encarregado Operacional (EO) de espaços verdes; EO limpa-colectores; Encarregado Geral Operacional (EGO) de serviços de higiene e limpeza (13 vagas); EGO transportes mecânicos; EGO armazéns; EGO limpa-colectores e EGO obras. Para o próximo ano, prevêem ainda abrir concursos para **contratos a termo certo**, com reserva de recrutamento, nas categorias profissionais de Cantoneiro e CMPVE.

Outros assuntos prioritários para o STML

Face à necessidade em aprofundar a discussão sobre um leque vasto de processos que o STML tem vindo a acompanhar, procurando logicamente respostas e soluções às expectativas dos trabalhadores da autarquia, ficou assumida nova reunião para 15 de Novembro com o Gabinete do Vice-Presidente e com a DMRH.



Velhos problemas persistem (e agravam-se), no Departamento de Reparação e Manutenção Mecânica (DRMM)

Nos últimos plenários realizados nas oficinas e garagem do DRMM, os trabalhadores identificaram vários problemas que há muito são conhecidos neste importante sector. Referem que alguns destes problemas se arrastam há demasiado tempo, emergindo o sentimento de que não há vontade política para os resolver.

Nas **oficinas**, os trabalhadores destacaram a falta de pessoal, de formação profissional e de investimento nas condições de trabalho. De facto, a política de contratações para as oficinas tem pecado desde logo pela não reposição da capacidade de trabalho que em tempos existiu neste sector, não colmatando sequer as saídas de trabalhadores (aposentação, entre outros motivos) que se verificaram nos últimos anos. No campo da formação profissional, critica-se a sua inexistência, principalmente quando se aborda a temática das novas viaturas, com tecnologia mais recente e, logicamente, com necessidade de novos conhecimentos para as poder reparar. Ao nível das condições de trabalho, observa-se a falta de manutenção das instalações, destacando o sistema de extracção de ar avariado ou a falta de aferição da maquinaria de precisão, entre outros tópicos. Por outro lado, critica-se os sucessivos atrasos na entrega de fardamento e questiona-se que condições temporárias serão criadas quando o espaço dos balneários entrar em obras. Estes e outros problemas constam no *Caderno Reivindicativo* entregue à CML em 2022. Contudo, passado todo este tempo, não se vislumbram respostas adequadas. Motivos mais do que suficientes para o STML ter solicitado ao Director do DRMM uma reunião de carácter urgente. Neste momento, aguardamos pelo seu agendamento.

Por outro lado, na **garagem**, os trabalhadores colocaram questões sobre a operacionalização da mais recente conquista da luta (de Maio-Junho), ou seja, sobre o pagamento das despesas com a renovação da carta de condução. Sublinharam também a importância em repor a Caixa Multibanco nas instalações do CM Olivais, além de terem observado várias situações relacionadas com o pagamento do Suplemento de Insalubridade e Penosidade. Não deixaram de relembrar uma velha reivindicação, que passa pela criação de uma sala de lazer, digna e funcional.

Por último, um ponto transversal a todos os trabalhadores do DRMM é o que se prende com o problema de estacionamento das suas viaturas particulares. Considerando que para muitos não há outra solução que não passe pela sua deslocação casa-trabalho e trabalho-casa em viatura própria, associado à recente instalação de parquímetros na zona envolvente ao Complexo Municipal dos Olivais e aos custos incomportáveis que o pagamento diário acarreta, caberá à CML avaliar uma solução que corresponda às expectativas deste universo de trabalhadores. Será também esta a responsabilidade do STML, ou seja, dialogar com a autarquia no sentido de encontrar quando antes uma solução para este problema.

Deste conjunto de processos, destacamos:

1. Horários de trabalho (na Rede de Bibliotecas e nos Cemitérios [Fornos Crematórios]);
2. Avaliação de desempenho (SIADAP) nos temas dos prazos dos ciclos 2021-2022 e 2023-2024, além das incongruências que se verificam na plataforma digital criada para esta dimensão;
3. Valorização da categoria de AO com mais de 30 anos de serviço;
4. Atribuição do Suplemento de Insalubridade e Penosidade (SIP) aos trabalhadores excluídos (novos trabalhadores, mudança de categoria/alargamento das actividades contempladas);
5. Atribuição dos 3 dias de férias via ACEP celebrado com o STML;
6. O teletrabalho em termos de respostas e disparidades após requerimento dos trabalhadores;
7. O reposicionamento na TRU dos Fiscais Municipais;
8. O esvaziamento de funções dos assistentes técnicos afectos à Polícia Municipal;
9. Pagamento do trabalho suplementar aos trabalhadores afectos aos Gabinetes dos partidos da oposição;
10. A qualidade das refeições dos refeitórios municipais;
11. O pagamento às Ordens Profissionais;
12. O futuro dos trabalhadores da Iluminação Pública, face à perspectiva de concessão de parte das iluminarias;
13. O problema do estacionamento junto ao Complexo Municipal dos Olivais;
14. Procedimentos a corrigir no âmbito da Medicina do Trabalho (DSHS);
15. As condições de trabalho, destacando o Edifício Municipal da Rua Alexandre Herculano;
16. A falta de consumíveis nos sanitários em instalações municipais e as perspectivas de reposição e regularização (papel higiénico, papel e sabão líquido para as mãos);
17. Passe social de transporte para os trabalhadores da autarquia.

O STML informará em tempo oportuno sobre o rumo destas negociações, sabendo que, acima de tudo, são os direitos, os interesses e as expectativas dos trabalhadores do município que norteiam a intervenção do Sindicato Sindical, entre os quais a estrutura sindical do STML.

PELAS JUNTAS DE FREGUESIA



SÃO DOMINGOS DE BENFICA

Durante o último mês de Setembro, os cantoneiros desta freguesia subscreveram um abaixo-assinado dirigido ao Presidente da Junta, entregue a 3 de Outubro, onde se exigia respostas a quatro reivindicações, nomeadamente a **atribuição dos dias de férias em termos anuais a que têm direito pelo ACEP em vigor desde 2015; a revisão do actual ACEP avançando na negociação e celebração de um novo Acordo com o STML; o pagamento dos suplementos de carácter permanente – noturno e de insalubridade e penosidade [SIP] – durante 12 meses, ou seja, incluindo o período de férias e a abertura de concurso público para admissão de trabalhadores na função de cantoneiro, regularizando por este processo os trabalhadores com contrato de prestação de serviços (a recibos-verdes)**. Desta iniciativa resultou uma reunião com o Presidente a 20 de Outubro. Até ao fim do presente ano, serão atribuídos aos trabalhadores associados do STML os dias de férias a que têm direito desde 2015 ou 2016. O Sindicato valorizou esta decisão, apesar de tardia, lembrando que da parte do STML não há nenhum inconveniente que a atribuição dos dias de férias via siadap seja feita a todos os trabalhadores da Junta e não apenas aos associados do STML, aliás, considerando o que já se verifica noutras freguesias da cidade e na própria CML. Esta decisão será, em suma, da exclusiva responsabilidade do Executivo de São Domingos de Benfica. Sobre a revisão do ACEP em vigor, existe abertura do Executivo para negociar, tendo o STML enviado novamente a sua proposta (a 26 OUT), acrescentando as matérias relativas ao pagamento dos suplementos de carácter permanente durante 12 meses, ou seja, incluindo o período de férias. Sobre estas reivindicações em particular, o Sindicato enviou também, os pareceres jurídicos e decisões em tribunal que sustentam e enquadram esta pretensão dos trabalhadores. O Presidente referiu a existência do concurso aberto em 2023 para preencher 10 vagas no mapa de pessoal, admitindo a necessidade urgente de pessoal para a higiene urbana, como para outros sectores. Contudo, face à realidade financeira que se vive na Junta, afirma alguma incapacidade em superar os obstáculos que impedem respostas adequadas a estas carências. Está neste momento em conversações com a CML propositando o reforço de verbas ao abrigo dos contratos anuais de delegação de competências. Outros assuntos foram abordados, tendo já sido transmitidos aos respectivos trabalhadores pelo STML.



PENHA DE FRANÇA

Há vários meses que os trabalhadores desta freguesia exigem o respeito pelos seus direitos e expectativas. O STML, em plenário realizado em fins de Outubro, decidiu com os trabalhadores a recolha de um abaixo-assinado com a sua entrega a 9 de Novembro à Presidente do Executivo. Deste abaixo-assinado, exigem-se respostas a três reivindicações, concretamente o **respeito pelo ACEP em vigor, nomeadamente do seu nº.6 do Art.14 que determina a atribuição de um dia de descanso compensatório (folga) pelo trabalho realizado em dia-feriado; o pagamento do SIP durante 12 meses, ou seja, incluindo o período de férias, considerando os retroactivos a Janeiro de 2021 e a abertura de concurso público para admissão de trabalhadores na função de cantoneiro, regularizando por este processo os trabalhadores com contrato de prestação de serviços que na prática ocupam um posto de trabalho de carácter permanente**. O sindicato avaliará com os trabalhadores outros caminhos de luta caso o Executivo não reveja a sua posição nas três dimensões referidas.

BENFICA

Da reunião realizada com o Presidente desta Junta em Setembro, resultaram um conjunto de compromissos sobre a eventual celebração de um novo ACEP nesta freguesia. O STML enviou em Outubro, uma nova contraproposta, mais sintética em relação às anteriores, que procura, no essencial, garantir dos direitos dos trabalhadores, especialmente no campo da conciliação entre a vida pessoal e familiar e as suas responsabilidades profissionais. Aguardamos nesta fase uma resposta do actual Presidente. Outro assunto que continua na linha da frente das reivindicações nesta freguesia, é a que se prende com a regularização dos trabalhadores com vínculo precário. Relembramos que a Junta de Benfica, é 'recordista' neste tipo de contratações, o que a todos os níveis é totalmente inaceitável.

ALVALADE

Os últimos meses foram marcados pelo processo de luta desenvolvido pelo STML com os trabalhadores-cantoneiros desta freguesia, com maior expressão no dia 28 de Junho deste ano, com uma deslocação do Posto de Limpeza para a sede da Junta de Freguesia. Na base desta luta destacaram-se duas reivindicações concretas, nomeadamente o pagamento durante 12 meses do SIP, ou seja, incluindo o período de férias e a atribuição do descanso compensatório (folga) pelo trabalho em dia-feriado. A 29 de Setembro o STML reuniu com o Executivo. Após um ano de negociações com o STML, foi assumido finalmente o pagamento do SIP durante 12 meses. Uma decisão sustentada na expectativa de um parecer favorável sobre esta matéria, prevendo-se neste

sentido incluir a verba correspondente no Orçamento/24 da Junta. O STML sugeriu ainda, que este direito seja definitivamente enquadrado em sede de ACEP. No que diz respeito à segunda reivindicação, o Executivo aceitou conceder o descanso compensatório pelo trabalho em dia-feriado, assim que o ACEP em vigor seja alterado. Valoriza-se, uma vez mais, porque determinante no desfecho agora alcançado, o envolvimento dos cantoneiros de Alvalade na luta pelos seus direitos e expectativas.

ARROIOS

A 2 de Outubro o STML reuniu com o Executivo. A Presidente começou por explicar que solicitou esta reunião por motivos que se prendem com a eficácia e a estabilidade do sector da Higiene Urbana. Acrescentou o aumento de casos disciplinares que tem suscitado alguma preocupação. Da parte do Sindicato, sublinhou-se que nos casos que configurem situações disciplinares, de acordo com a LGTFP poderá, num primeiro momento, assumir o Executivo o levantamento de um processo de inquérito, não devendo nunca a Junta adotar procedimentos que passem por 'castigos informais', prática que nega o **direito de defesa** do trabalhador em causa. No campo da possível melhoria deste sector de actividade, propôs o STML a realização de ações de formação profissional (de carácter regular e abrangente), mas também a necessidade de planear melhor o trabalho a realizar nas suas várias vertentes, concretamente através de informações prévias e gerais aos trabalhadores. Torna-se essencial, neste sentido, clarificar procedimentos e rotinas de trabalho. O STML aproveitou a realização desta reunião para abordar outras questões, como o pagamento dos suplementos de carácter permanente no período de férias, que ainda suscita dúvidas ao Executivo. Relembramos que o Sindicato já enviou pareceres positivos sobre a matéria. No entanto, estão disponíveis para analisar uma proposta de alteração ao ACEP. Por outro lado, o STML informou que enviará em breve um parecer sobre a proposta da Junta para o *Regulamento* de EPI's e fardamentos. Entre outros assuntos, o STML apresentou alguns problemas relacionados com a regularidade das consultas e das avaliações pela empresa contratada para a Medicina de Trabalho, assim como a existência de constrangimentos vários envolvendo a Seguradora para os acidentes de trabalho. Sobre a regularidade das consultas, o Executivo afirmou que já foram chamados um grupo de trabalhadores e que brevemente serão chamados os restantes. Sobre os constrangimentos com a Seguradora, terão que conhecer em pormenor as situações apontadas.

CAMPOLIDE

O STML reuniu com o Presidente desta Junta a 4 de Outubro no sentido de ultrapassar o problema do descanso compensatório (folga) pelo trabalho prestado em dia-feriado. Apesar de esta matéria estar expressa no ACEP, a partir de Junho verificou-se que não foram atribuídas as devidas folgas aos trabalhadores. O Executivo justificou-se face a dúvidas jurídicas que se prendem com a redacção inscrita no ACEP. Contudo, mostraram abertura para rever a redacção da respectiva cláusula, resolvendo depois a atribuição das folgas devidas. Sobre o pagamento do SIP durante 12 meses, a Junta continua com dúvidas jurídicas, embora o Sindicato já tenha enviado pareceres positivos sobre a matéria. No entanto, estão disponíveis para analisar uma proposta de alteração ao ACEP que permita avançar nestes tópicos. Por outro lado, face ao elevado nível de degradação dos actuais EPI's, o STML referiu a insatisfação dos trabalhadores pelo atraso na distribuição dos

novos materiais, concretamente a nível dos fardamentos e botas de trabalho. O Executivo informou que tem registo de que o último fardamento foi distribuído em Julho de 2021, reconhecendo o atraso nesta dimensão. Estão a trabalhar num novo processo de aquisição, tendo já consultado três empresas nesse sentido. Referem ainda, que em relação às botas de trabalho, já procederam à sua substituição individual nos casos de maior urgência. No âmbito da Medicina do Trabalho, o STML questionou se estariam a ser cumpridos os prazos para os exames médicos periódicos, principalmente para os trabalhadores com mais de 50 anos (exames em termos anuais). O Executivo solicitou que o Sindicato e os próprios trabalhadores informem sobre eventuais problemas de forma a solicitarem a respectiva correcção junto da empresa contratada. Sobre o processo de avaliação de desempenho relativo ao biénio 2021-2022, o Executivo referiu estar a finalizar este processo, na expectativa de o concluir antes do final do ano.

AREIRO

No último plenário realizado no Posto de Limpeza do Areeiro, os trabalhadores referiram a persistência de problemas aos quais a Junta de Freguesia não dá a devida resposta, nomeadamente no que diz respeito à manutenção e conservação destas instalações, que apresenta um estado de degradação inaceitável, com humidades e bolores. Acresce a esta insatisfação, o facto de continuar encerrado o Posto do Arco Cego, que urge reabrir. Os trabalhadores continuam a questionar o porquê de a Junta de Freguesia nunca ter aceite assinar o ACEP, que permitiria garantir direitos que neste momento são uma realidade para os trabalhadores da CML e de um conjunto alargado de Juntas da cidade. Outra matéria que se pretendem normalizar nesta freguesia, é o pagamento do SIP no período de férias. Mais uma vez se concluiu, que terá que ser pela via da luta e do envolvimento dos trabalhadores na resolução dos seus próprios problemas, que porventura nos aproximaremos das respostas desejadas. Neste sentido, prepara-se um novo plenário no sentido discutir os melhores caminhos à resolução dos problemas e reivindicações dos trabalhadores do Areeiro.

OLIVAIS

No último plenário realizado do Posto de Limpeza dos Olivais foram discutidos os problemas que mais inquietam os trabalhadores e para os quais a Junta de Freguesia teima em não dar resposta. Embora a situação dos vínculos precários na limpeza Urbana ter sido resolvida, os trabalhadores solidariamente questionam o porquê de a Junta não assumir o mesmo procedimento em relação a trabalhadores de outras áreas que se mantêm nesta situação. Por outro lado, questionou-se para quando a revisão do ACEP, sabendo que o STML há muito enviou a sua proposta, que até ao momento tem sido desvalorizada pelo Executivo. Outro assunto reivindicado é o pagamento do SIP no período de férias. Acresce ainda, para alguns trabalhadores, que por razões várias da sua vida pessoal e familiar, têm que se deslocar para o trabalho em viatura própria, colocando-se a necessidade de avaliar uma solução de estacionamento. O STML tomará a iniciativa de novamente solicitar uma reunião à Presidente da Junta. Caso esta reunião não seja agendada com brevidade, os trabalhadores, com o seu sindicato, decidirão as formas de luta que se considerem oportunas e necessárias à defesa dos seus direitos e expectativas.

Nas empresas do sector empresarial público, os trabalhadores não têm o estatuto de funcionários públicos, apesar de prestarem um serviço público, pelo que se lhes aplica as regras do Código do Trabalho. As várias alterações à legislação laboral no sector privado, realizadas pelos governos do PSD e PS, têm sido extremamente gravosas para quem trabalha. Elas têm significado uma perda de direitos e uma dupla penalização dos trabalhadores do sector empresarial público, pois estes também são alvo da política de empobrecimento do PS particularmente direccionada aos funcionários públicos através das medidas do Orçamento do Estado. Documento que sistematicamente vira as costas aos trabalhadores e beneficia os grandes grupos económicos.

As sucessivas alterações ao Código do Trabalho têm vindo a retirar força e direitos aos trabalhadores. A chamada “Agenda do Trabalho Digno”, proposta pelo actual Governo, só piora a vida dos que labutam no sector privado. Isto ao não revogar as normas gravosas da legislação laboral. A balança da relação entre trabalhadores e empregadores pesa cada vez mais para um dos

lados: o dos patrões. Os trabalhadores portugueses continuam a perder poder de compra a cada mês que passa. É preciso responder rapidamente aos problemas que persistem e causam a degradação das condições de vida de quem trabalha. Para tal, é imperioso romper com o modelo de baixos salários vigente no nosso País e valorizar o trabalho e os trabalhadores. Uma valorização que exige, entre outras medidas, o aumento real e significativo das remunerações.

Quanto aos profissionais das empresas do sector empresarial público, estes não podem ficar reféns de decisões políticas. Os trabalhadores das empresas municipais de Lisboa, por exemplo, têm vindo a assumir a sua indignação e o seu protesto pelo não aumento dos salários em conformidade com a realidade. Eles exigem que as várias administrações respondam aos seus problemas e assumam uma postura de verdadeira negociação. O tempo das decisões unilaterais dos administradores já passou e acabou-se a desculpa de que estão há pouco tempo no cargo.



O STML voltou a reunir-se, no passado dia 9 de Outubro, com a Administração para continuar a negociação, ainda, dos aumentos salariais de 2023. Não percebemos a razão de tanta demora na tomada de uma decisão final por parte dos respectivos gestores públicos.

Segundo a justificação apresentada pelos administradores, será necessário fazer, ainda, uma análise ao comportamento da receita da empresa. Ora bem, tendo em conta que a Câmara e a Assembleia Municipal de Lisboa aprovaram o Relatório e Contas de 2022, com um resultado líquido positivo; aprovaram os Instrumentos de Gestão Previsional da EGEAC, com a celebração de um contrato-programa que implica a transferência de 16 milhões de euros em 2023; e aprovaram o Plano de Actividade para este ano, parece-nos que a decisão deveria estar mais do que tomada. Na EGEAC, também existe um Acordo de Empresa.

O STML apresentou, recorde-se, uma proposta de aumento salarial de 10%, com um mínimo de 100 euros, para 2023. A inflação galopante e o brutal aumento do custo de vida, para além dos preços escandalosos da habitação, sustentam esta reivindicação.

Perante o cenário conhecido e os documentos formalmente aprovados, não faz qualquer sentido que o Conselho de Administração (CA) da EGEAC continue a dizer que está a avaliar o esforço financeiro a apresentar à tutela (CML). Estamos quase no final do ano e o CA alega estar ainda a analisar o comportamento das bilheteiras para tomar uma decisão definitiva sobre o aumento salarial relativo a 2023.

No essencial, conforme foi lembrado na reunião, a Administração reproduziu para a realidade da EGEAC os aumentos decididos pelo Governo em relação à Administração Pública. Uma decisão que, no entender do nosso Sindicato, é claramente insuficiente, para além de contrariar o estipulado no *n.º 2 da cláusula n.º 27* do Acordo de Empresa em vigor, onde se refere que em relação à grelha remuneratória, ela é “actualizada anualmente de acordo com os valores de actualização salarial definidos pela Empresa na sequência de negociações a encetar com o STML.”

A ronda negocial seguinte ficou marcada, entretanto, para Novembro, apanhando uma altura em que os sindicatos e tra-

balhadores já estão a discutir a proposta de actualização salarial de 2024. Ressalvamos que não é desejável que os dois processos negociais se sobreponham.



O STML e o STAL realizaram, no passado dia 13 de Outubro, um plenário geral de trabalhadores da GEBALIS, onde foi apresentada a proposta do CA para os aumentos salariais de 2024. A empresa propõe, então, uma subida de 50€ nos salários até aos 2.600€, aplicando-se, a partir desse valor, uma actualização de 2%.

Os trabalhadores da GEBALIS, por seu turno, aprovaram, e por larga maioria, uma contraproposta de aumento de 15%, com um aumento mínimo de 150€, para todos os trabalhadores. A mesma será agora apresentada pelos sindicatos à Administração. Desta forma, a posição de quem trabalha na GEBALIS fica bem clara: é urgente e necessário pôr fim às políticas de desvalorização do trabalho e dos trabalhadores levadas a cabo, ao longo de anos a fio, no universo empresarial da Câmara de Lisboa.

Sublinhámos, durante o plenário, que, no passado mês de Setembro, pela primeira vez desde a assinatura do AE, o CA iniciou o processo negocial para um aumento salarial anual. Até agora, tais decisões têm sido tomadas unilateralmente pela administração, sem ouvir a vontade dos trabalhadores.

Tendo por base os contratos-programa assinados em 2022, a GEBALIS, responsável pela gestão de 66 bairros municipais de Lisboa, vai receber da CML um total de 142 milhões de euros para reabilitar 1.600 habitações até ao final de 2024. O desafio e a responsabilidade de executar tal tarefa recaem, como sempre, sobre os ombros dos trabalhadores. O esforço adicional que se espera dos profissionais da GEBALIS deve ser reconhecido, em primeiro lugar e por princípio, através da sua valorização salarial anual.

A reunião serviu ainda para avançar outras medidas do plano de políticas de recursos humanos da empresa para o próximo ano. Sintetizamos o seguinte:

- Até ao fim de 2025, a GEBALIS terá 271 trabalhadores, mais 61 profissionais desde 2021, na sua maioria para a DIL e DCP.
- Após quase cinco anos em instalações provisórias, a equipa do GIL do Bairro Padre Cruz mudou-se para um novo gabinete.

- Obras de requalificação do gabinete da Alta de Lisboa. A equipa foi deslocada para um gabinete provisório.
- Serão feitas obras de melhorias no Gabinete do Oriente e posto dos electricistas.
- O *Call-Center* da GEBALIS, um serviço feito em *outsourcing*, com uma equipa de seis trabalhadores, instalada na antiga sede.
- Está ainda por definir as novas instalações do DGCA. Uma mudança necessária pelo crescimento desta equipa, para dar resposta à Deliberação 855/CM/2022.
- O orçamento para a formação profissional foi reforçado em 15%.
- Já está disponível o local para o estacionamento dos veículos pessoais dos trabalhadores da sede.

No mês de Novembro, o STML decidiu visitar todos os locais de trabalho da GEBALIS no sentido de auscultar os trabalhadores, não só sobre as matérias transversais à empresa, como a valorização dos salários, mas também conhecer ainda melhor os problemas específicos de cada local de trabalho. Deixamos aqui a programação das visitas para este mês de Novembro:

- **Segunda-feira, 6, 14h-16h** → Sede da Gebalis
- **Quarta-feira, 8, 14h-16h** → Balcões da Loja do Cidadão de Marvila e Saldanha
- **Quarta-feira, 8, 16h-17h** → Gabinete de Fiscalização Residencial
- **Sexta-feira, 10, 9h00-12h** → Posto dos Electricistas/ Bensaúde e GIL Oriente
- **Segunda-feira, 13, 9h30-12h** → Gabinete Padre Cruz e Horta Nova
- **Quarta-feira, 15, 9h30-12h** → Gabinete da Alta de Lisboa e Ameixoeira
- **Sexta-feira, 17, 9h30-12h** → Gabinete da Boavista e Vale de Alcântara
- **Segunda-feira, 20, 9h30-12h** → Gabinete das Olaias e Departamento de Contratos de Arrendamento
- **Quarta-feira, 22, 9h30-12h** → Gabinete da Bela Vista e Alfinetes

Referir por último, que está previsto para breve uma nova reunião com o CA que só não teve lugar no dia 2 de Novembro por motivos de saúde de dois dirigentes do STML. Neste momento, avalia-se a data mais consensual para ambas as partes.



Depois de o STML ter recebido do CA a contraproposta para um futuro Acordo de Empresa (AE), realizou-se uma nova reunião, no passado dia 27 de Setembro, nas instalações do MARL. Neste encontro negocial, o CA reafirmou que o documento visa um acordo e que, nesse sentido, qualquer uma das suas cláusulas pode ser alvo de alteração ou mesmo eliminação. O AE do MARL, recorde-se, para além de incluir os trabalhadores dos mercados abastecedores de Évora, Faro e Braga, depois de consensualizado, deverá ter a concordância e aprovação da Parpública e da tutela (Ministério das Finanças).

O STML aproveitou a reunião, para fazer algumas observações, ressalvas e pedidos de esclarecimento, tendo em conta as alterações, na nossa opinião algo profundas, introduzidas pela Administração no documento.

Por exemplo, a introdução de normas que remetem para um conjunto de regulamentos que deverão ser parte integrante do AE, mas que nesta fase são desconhecidos do STML, sendo, portanto, necessário o seu envio ao Sindicato. Ou a necessidade de retirar as

cláusulas sobre o banco de horas e a adaptabilidade de horários, com os quais os trabalhadores e o STML perentoriamente não concordam. Assim como é também necessário retirar a cláusula que faz depender a actualização salarial da avaliação de desempenho.

Foi salientado ainda que a contraproposta retira os perfis funcionais, mas que estes devem constar do Acordo. Da mesma maneira, deverá voltar a constar do AE as cláusulas respeitantes à organização sindical no interior da empresa, no campo dos direitos de informação, consulta e negociação.

O CA do MARL argumentou que a contraproposta apresentada é só mais um passo para a celebração do AE, mantendo-se em aberto a discussão sobre todos os assuntos. Neste sentido, demonstrou abertura para esclarecer e acolher as alterações aos tópicos colocados pelo Sindicato.

Depois da reunião com a Administração, o STML formalizou por escrito todas as questões que podem ser melhoradas na proposta de AE (alterando, eliminando ou acrescentando), tendo também em consideração as preocupações colocadas pelo presidente do MARL. Aguardamos agora o agendamento de uma nova ronda negocial.



O STML enviou, no passado mês de Setembro, um novo ofício à Administração da SRU, pertencente ao universo das empresas municipais de Lisboa, relembrando a importância de fazer-nos chegar a sua contraproposta de Acordo de Empresa (AE). Numa altura em que caminhamos a passos largos para o fim de 2023, o nosso Sindicato continua à espera que se proceda ao envio do documento em causa. Da nossa parte, vamos insistir para que se iniciem, o mais rapidamente possível, as negociações em torno daquele instrumento de contratação colectiva.

Como acontece nos acordos de empresa já celebrados na GEBALIS e EGEAC, a proposta apresentada às diversas administrações da SRU, desde 2020, inclui os diversos regulamentos que, normalmente, fazem parte de uma empresa. Estes documentos serão produzidos em conjunto nos 180 dias após a celebração do AE. São eles o Regulamento de Assiduidade e Desempenho, Regulamento de Formação, Regulamento de Segurança e Saúde do Trabalho e o Regulamento de Avaliação de Desempenho.

É política do nosso Sindicato promover a participação activa dos trabalhadores, como aconteceu no processo de elaboração deste AE. O mesmo espírito será aplicado na construção daqueles cinco regulamentos, pois eles regulam aspetos muito importantes da vida profissional dos trabalhadores.

Estando o STML e a Administração da SRU já numa fase negocial para a celebração do AE, parece-nos precipitado, e feito à revelia dos trabalhadores e seus representantes, a empresa estar a elaborar, unilateralmente, um documento que irá regular a avaliação de desempenho dos trabalhadores. Ainda por cima quando continuamos à espera da contraproposta da SRU ao documento inicial apresentado há três anos.

Ainda este ano, o STML vai voltar a fazer visitas aos postos de trabalho da SRU. O objectivo destas deslocações é aprofundar o conhecimento obtido nas anteriores visitas. As últimas ocorreram no passado mês de Junho, tendo servido para alicerçar uma melhor intervenção reivindicativa no futuro, 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 empresa.



No passado dia 27 de Outubro, os trabalhadores da Administração Pública estiveram em greve! Mas se os trabalhadores no activo deram uma grande resposta aos desvarios do actual Governo, os reformados também estiveram em luta neste mesmo dia, realizando uma manifestação entre a Praça do Saldanha e o Campo Pequeno, com mais de três mil participantes.

Se algumas reivindicações eram comuns, outras houve mais específicas, face à realidade própria dos reformados e/ou aposentados.

A manifestação organizada pela Confederação Nacional de Reformados, Pensionistas e Idosos (MURPI) e pela Inter-Reformados/CGTP-IN, teve como reivindicações centrais:

- O aumento mínimo de 7,5% para as pensões, com um mínimo 70€;
- Por uma habitação condigna e pelo travão ao aumento das rendas;
- Por uma rede pública de lares;
- Pela melhoria do Serviço Nacional de Saúde (SNS);
- Pela defesa e fortalecimento do movimento associativo, condição para que se possa fruir da cultura e do desporto.

Ali esteve a geração de Abril que, com muita luta e grande esforço, conseguiu pôr fim à guerra colonial e dar início à criação do SNS, público universal e gratuito, criar o subsídio de férias e o 13º mês, o direito à educação para todos, o direito à greve, o passe social, entre muitas outras conquistas que hoje urge defender, face ao retrocesso que os partidos do velho “arco da desgovernança” nos querem impor.

Lutas que há mais de quarenta anos foram determinantes para aprovar e instituir uma nova Constituição da República Portuguesa, considerada ainda hoje como uma das mais progressistas do mundo apesar dos sete processos de revisão a que foi sujeita pelos partidos que sucessivamente a têm desrespeitado, concretamente os governos do PS, PSD e CDS-PP. Juntos ou em separado, estes partidos têm impedido o progresso do país e a melhoria das condições de vida dos trabalhadores, dos reformados e dos portugueses em geral.

No final da manifestação de 27 de Outubro, foi aprovada uma **resolução** por unanimidade, reafirmando o direito de envelhecer com dignidade, já que as actuais reformas e pensões não conseguem fazer frente ao brutal aumento do custo de vida que têm atirado muitos portugueses para uma situação de pobreza.

Os reformados e/ou aposentados também estarão com as suas reivindicações, uma vez mais, na manifestação nacional convocada pela CGTP-IN para 11 de Novembro, descentralizada nas cidades de Lisboa e do Porto. Em Lisboa, a concentração será às 15h00 no Príncipe Real, de onde sairemos para o Cais do Sodré.

O ‘modelo’ do envelhecimento que tem sido moda no nosso país, tem que ser alterado! Só o espírito do 25 de Abril de 1974 respeitará o outono da vida. Lutemos então para reavivá-lo, fazendo do tempo que nos falta, tempo útil que garanta um presente e futuros dignos, para os mais velhos, como para as gerações que se seguem!

A 27 de Outubro teve lugar em todo o país uma grande GREVE dos trabalhadores do sector público!

A FCSAP, que integra o STML, marcou uma greve nacional da função pública no passado dia 27 de Outubro, contestando a proposta de aumentos do Governo para 2024 de 52€ ou 3%. A adesão dos trabalhadores à greve demonstrou bem o repúdio perante as opções políticas e propostas miserabilistas do Governo, somando o seu descontentamento à de muitos milhares de trabalhadores do sector público que de norte a sul do país também estiveram em greve.

Perante as dificuldades que se vivem, os trabalhadores não baixam os braços, e mesmo sacrificando um dia do seu salário, souberam estar à altura das suas responsabilidades e na luta pelo aumento REAL e justo dos salários, pelo aumento do subsídio de refeição para 10,50€, pela revogação do SIADAP, pela identificação e regulamentação das profissões de desgaste rápido, pela di-

minuição da quotização para a ADSE, passando dos actuais 3,5% sobre 14 meses, para 1,5% sobre 12 meses, também por melhores condições de aposentação, entre muitas outras reivindicações.

Os trabalhadores em Portugal ganham, em média, cerca de metade do salário dos seus congéneres dos outros países da União Europeia. Desde 2009, perderam, em média, o equivalente a três salários, sendo que, entre Abril de 2022 e Abril de 2023, sofreram, em média, uma quebra real do salário de 5,1%.

No âmbito da discussão da proposta de OE/24, apresentada pelo Governo PS em Outubro, percebe-se facilmente a ausência de vontade em salvaguardar e valorizar a vida dos trabalhadores portugueses, em particular da administração pública. E há dinheiro, o que não há é vontade política! É preciso construí-la portanto! Com a luta de todos, novamente a 11 de Novembro!



Reuniões da Frente Comum (FCSAP), que integra o STML, com o Governo

Nas últimas reuniões da FCSAP com o Governo, ficou bem patente a vontade em não dar as respostas necessárias à justa valorização dos trabalhadores, como se recusa aceitar quase todas as propostas que os representantes dos trabalhadores apresentam. Senão vejamos.

Negociação da actualização anual dos salários e medidas a inscrever na LOE/2024

Mesmo depois de conhecer a Proposta Reivindicativa Comum 2024 (PRC/24), e dando cumprimento ao acordo plurianual de “empobrecimento” assinado com a UGT e o STE, o Governo não avançou mais do que um aumento do valor de uma posição remuneratória (cerca de 52€), ou 3%, e recusa alterar o valor do subsídio de refeição.

Avançou com a reposição das percentagens pagas por trabalho suplementar ao que era pago antes da *troika*, mas apenas a partir da 100ª hora, conforme o que já tinha sido estabelecido para o sector privado em 2022. Repõe os valores das ajudas de custo e subsídio de transporte, mas a valores de 2009.

O Governo decidiu ainda desonerar as autarquias das responsabilidades que assumiam com a ADSE, o que à partida não parece ofender os direitos dos seus beneficiários. Contudo, neste momento, os trabalhadores das autarquias, como no caso de Lisboa, recebem os reembolsos devidos no prazo de mais ou menos um mês, enquanto os trabalhadores da administração central, recebem no prazo médio de 3-4 meses. Realidade que se prende com a manifesta falta de pessoal da ADSE. Com a proposta do Governo, face às perspectivas de tempos de espera dos reembolsos, todos os trabalhadores serão prejudicados. Questionada a Secretária de Estado sobre a realidade dos trabalhadores da Administração Local, que ficarão pior, foi com ligeireza que a Governante afirmou que “os trabalhadores da administração local não são mais de que os outros, se tiverem que esperar mais tempo pelos reembolsos, esperam”...

Revisão do Sistema de Avaliação (SIADAP)

Nas primeiras reuniões sobre a revisão do SIADAP, a 28 de Julho e 13 de Setembro, o Governo apresentou à FCSAP um conjunto de alterações ao sistema de avaliação que, no fundo, continua a obstaculizar o direito à progressão na carreira e estagnar as progressões salariais, impedindo a maior parte dos trabalhadores de alcançar o topo de carreira. Na última reunião, a 30 de Outubro, a FCSAP apresentou um conjunto de propostas para um futuro sistema de avaliação assentes em quatro princípios, nomeadamente:

1. **Eliminação das quotas;**
2. **Progressão, no máximo, com 4 pontos;**
3. **Garantia de que todos os trabalhadores atingem o topo das respectivas carreiras, no máximo, aos 40 anos de serviço;**
4. **Definição de prazos procedimentais objectivos e não indicativos, a cumprir por todos os intervenientes no processo avaliativo.**

O Governo, por seu lado, fechou-se nas seguintes propostas:

- i. A avaliação **volta a ser anual;**
- ii. A alteração do posicionamento remuneratório obrigatório com **8 pontos**, quando até agora eram 10;
- iii. Manutenção de pontos remanescentes entre mudanças de posicionamento;
- iv. Nova estrutura avaliativa – escala de 4 menções (antes 3 menções),
 - a. Inadequado – **0 pontos** (antes -1 ponto);
 - b. Regular – 1 ponto;
 - c. **Bom – 1,5 pontos** (nova menção);
 - d. Muito Bom – 2 pontos.
 - A que acresce distinção de mérito, i.e., de excelente – 3 pontos;
- v. No campo da alteração das quotas:
 - a. Muito Bom – 30% do universo dos trabalhadores do serviço (de entre os quais, 10% para os excelentes).
 - b. **Bom (nova menção) – 30% do universo dos trabalhadores do serviço.**
- vi. Alteração do peso subjectivo que a avaliação das competências tem na avaliação final;
- vii. Alteração nos prémios pagos a dirigentes por excelência dos serviços para 4 mil euros (valor de referência).

O Governo apenas acolheu a proposta da FCSAP em clarificar que a formação deve ter um carácter imediato aos trabalhadores com ‘inadequado’.

A proposta de “revisão do SIADAP” do Governo ‘pariu um rato’. Faltando apenas realizar uma reunião (negociação suplementar), podemos afirmar que o Governo continua apostado em ‘pintar de cor-de-rosa’ um SIADAP que, pela sua aplicação em 20 anos, demonstrou ser nefasto para os trabalhadores, mas também para a qualidade dos serviços públicos que corporizam. **Terá que ser, como sempre foi, a luta dos trabalhadores a determinar a sua revogação, bem como a sua substituição por um sistema de avaliação justo, formativo, equitativo, transparente e sem quotas!**

ORGANIZAÇÕES PROMOTORAS



PAZ NO MÉDIO ORIENTE

PALESTINA INDEPENDENTE

SEMANA DE SOLIDARIEDADE COM O POVO PALESTINIANO

LISBOA
29 NOV.

QUARTA-FEIRA

18H | MARTIM MONIZ

DIA INTERNACIONAL DE SOLIDARIEDADE COM O POVO PALESTINIANO

Um Governo com guia de marcha, mas que teima em desrespeitar os trabalhadores!

Proposta para o Orçamento do Estado de 2024 (OE/24) não resolve, antes agrava as condições de vida de quem trabalha!

Com a demissão do 1.º Ministro e a convocação pelo Presidente da República de eleições antecipadas para Março de 2024, em nada se altera a natureza e os objectivos do OE/24 que irá a votação dia 29 de Novembro. Facilmente se percebe o cinismo de quem afirma valorizar os trabalhadores sem, contudo, assumir medidas concretas coerentes com o propagandeado. No campo dos salários, elemento central de vida de todos, propõe-se um aumento de 3%, com um mínimo de 52,11€.

Entre 2021 e 2022, os trabalhadores viram diminuído o seu poder de compra em 5,7%, e entre Abril de 2022 e Abril de 2023, em 5,1%. Em termos mais latos, entre 2011 e 2022, o poder de compra das *remunerações base médias* no sector público sofreu uma *redução média* de 12,2%. Se associarmos ainda que, entre 2015 e 2023, a subida dos preços (inflação) foi de 18,4% (INE), verificamos que a diminuição do poder de compra dos trabalhadores é enorme, sendo maior para as profissões mais qualificadas.

O que sobressai ainda na proposta para o OE/24 é a manutenção e agravamento de uma estrutura fiscal que, em vez de

atenuar, acentua as injustiças. Uma política fiscal que tem nos impostos indirectos, mais injustos porque tratam todos por igual, a sua principal fonte de receita, ao mesmo tempo que, no lado dos impostos directos, 67% da receita tem origem nos rendimentos de quem trabalha e trabalhou.

Acresce o drama com a habitação que tem afectado milhares de famílias portuguesas. Os juros da habitação subiram em média 40% entre Junho de 2022 e Julho de 2023. Não é aceitável que os bancos estejam a arrecadar **11 milhões de lucros por dia**, num total de 4,4 mil milhões no 1.º semestre de 2023 (INE), sem que o Governo tome qualquer posição. Sabemos que este cenário se agravou ainda mais durante este 2.º semestre.

Depois da greve nacional da Administração Pública de 27 de Outubro, das maiores dos últimos anos, e da grandiosa manifestação nacional da CGTP-IN, em Lisboa e no Porto a 11 de Novembro, terá lugar novo protesto, desta vez junto à Assembleia da República, a 29 de Novembro.

Urge um novo rumo para o país! Urge defender e valorizar os trabalhadores portugueses, nos seus rendimentos e nos seus direitos!