

Setembro de 2022

Caderno Reivindicativo

Trabalhadores das Oficinas do
DRMM da CML



INDÍCE

INTRODUÇÃO	2
A - Dimensão: TRABALHADORES	3
B - Dimensão: CONDIÇÕES e ORGANIZAÇÃO do TRABALHO	5
C - Dimensão: EQUIPAMENTOS (EPI) e FUNDAMENTOS	6
D - Dimensão: FERRAMENTAS, MATERIAIS e MEIOS MECÂNICOS	6
E - Dimensão: ESPECIFICIDADES a NÍVEL das INSTALAÇÕES	7
NOTAS FINAIS	8

INTRODUÇÃO

As oficinas de manutenção e reparação mecânica, integradas no Departamento de Manutenção e Reparação Mecânica (DRMM) sob alçada da Direção Municipal de Higiene Urbana (DMHU), localizadas no Complexo Municipal dos Olivais, revelam uma natureza essencial ao funcionamento de inúmeros serviços públicos municipais, destacando, naturalmente, a limpeza e higiene urbana. Acresce igualmente os trabalhos com a reparação na vertente mecânica e substituição de pneus da frota da Polícia Municipal, além da substituição de pneus das viaturas associadas à frota do Regimento de Sapadores Bombeiros. Neste sentido, é nas Oficinas do DRMM que se procede à reparação e manutenção da frota da autarquia em múltiplas dimensões, tratando-se de viaturas ligeiras ou pesadas, de transportes de materiais ou de passageiros.

Os trabalhadores que corporizam as oficinas de manutenção e reparação mecânica revelam competências altamente especializadas, sendo essencial nesta área de atividade a formação que se obtém pela relação entre os trabalhadores mais experientes e conhecedores e os trabalhadores mais jovens, num campo de formação interpares que não pode e não deve ser desvalorizado. Neste sentido, é essencial a convivência profissional no tempo e no espaço destes trabalhadores.

Apesar de se ter verificado nos últimos anos um tímido investimento neste setor de atividade, em termos das condições de trabalho e do reforço do número de operacionais, continuam por solucionar muitos problemas que afetam, não só os próprios trabalhadores deste meio oficial, como hipotecam o futuro de um serviço municipal indispensável face à responsabilidade que a CML detém perante a cidade e a população de Lisboa.

Na sua vertente operacional e segundo o número de postos de trabalho ocupados no mapa de pessoal de 2022, as Oficinas do DRMM são compostas por um universo de cerca de cento e trinta e seis (136) trabalhadores distribuídos pelas seguintes categorias: cinquenta e oito (58) mecânicos, dezasseis (16) soldadores, quatro (4) bate-chapas, seis (6) eletricitistas de automóvel, dois (2) estofadores, quatro (4) pintores de automóveis, onze (11) marceneiros; cinco (5) serralheiros, dois (2) serralheiros mecânicos, quatro (4) torneiros; cinco (5) vulcanizadores, quatro (4) lubrificadores, dois (2) carpinteiros, um (1) encarregado operacional mecânico, um (1) encarregado operacional soldador, um (1) encarregado operacional lavador de viaturas, e um (1) encarregado geral operacional mecânico e dois (2) encarregados gerais operacionais de armazém.

A realidade salarial dos trabalhadores deste serviço municipal é marcada pelos baixos salários, com uma grande maioria a auferir entre os 705€ e os 709€. É do conhecimento público a política salarial assumida nos últimos anos para a administração pública, onde há mais de uma década se assiste a uma diminuição do poder de compra dos trabalhadores, resultado, ora de congelações salariais ou de aumentos insignificantes face à taxa de inflação e ao aumento dos preços de bens essenciais, das rendas ou das despesas com saúde e educação, combustíveis e energia.

Não cabem aqui, naturalmente, as matérias cuja resolução dependem exclusivamente das opções políticas a nível central, ou seja, da parte do Governo ou da Assembleia da República.

Todavia, muitos são os caminhos que a CML, através do atual Executivo, pode assumir propondo a melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores deste importante setor público municipal.

O *Caderno Reivindicativo* que agora se apresenta é a súmula das reivindicações dos trabalhadores das oficinas de reparação e manutenção mecânica do município. É também a identificação dos problemas aos quais urge dar resposta.

Por último, em algumas vertentes, são avançadas propostas que visam, por um lado, corresponder às expectativas dos trabalhadores, por outro, garantir melhores serviços públicos, enquanto dimensões indissociáveis. Só é possível alicerçar serviços públicos de qualidade, eficazes e eficientes, se os direitos, interesses e anseios dos trabalhadores foram plenamente respeitados e satisfeitos.

A - Dimensão: TRABALHADORES

Direitos e expectativas

1. Elaboração de um plano anual para o lançamento de procedimentos concursais de admissão de pessoal, que salogue e antecipe transferências/saídas de trabalhadores (para outros serviços municipais ou organismos públicos, por motivo de aposentação e/ou reforma, entre outros), de forma a manter o mapa de pessoal sempre totalmente preenchido;
2. Adequação do Mapa de Pessoal às necessidades de serviço, nas várias categorias profissionais existentes nas oficinas;
3. Abertura imediata de todos os concursos necessários ao preenchimento das vagas existentes no Mapa de Pessoal;
4. Abertura de concursos internos para promoção de encarregados gerais operacionais e encarregados operacionais nas várias especializações conhecidas;
5. A frota municipal tem evoluído ao longo dos tempos, em diversidade e complexidade tecnológica exigindo dos trabalhadores um esforço de atualização constante. Pelo que se justifica:
 - ❖ Permitir e concretizar a formação profissional a todos os trabalhadores que considere as exigências do serviço público onde estão integrados, promovida de forma planeada, abrangente e sistemática;
 - ❖ A elaboração e implementação efetiva de planos anuais de formação, discutidos e negociados com as organizações representativas dos trabalhadores, que promovam a valorização das respetivas carreiras e desempenho profissional;
 - ❖ Esses planos anuais de formação deverão conter cursos específicos orientados para as áreas tecnológicas implícitas na frota municipal, abrangendo todos os

trabalhadores e que respondam às crescentes exigências de um serviço público de qualidade;

- ❖ A formação profissional deverá ser baseada numa política formativa mais ampla e integrada que prepare os trabalhadores para a introdução das novas tecnologias e de novos mecanismos na organização e execução do trabalho oficial;
 - ❖ A afetação das verbas necessárias à execução da formação exigida;
 - ❖ A valorização e reativação do plano de transmissão de conhecimentos dos trabalhadores mais antigos para os mais novos;
6. Os trabalhadores devem ter direito à dispensa ao trabalho no dia em que optam pela dádiva de sangue, justificado e comprovado pelas entidades responsáveis pela recolha;
 7. Investimento na Medicina do Trabalho, nomeadamente do Departamento de Saúde, Higiene e Segurança (DSHS) em termos de pessoal administrativo e especializado – enfermeiros e médicos – que permitam identificar, acompanhar, tratar e reintegrar os trabalhadores alvo de acidentes de trabalho e/ou doenças profissionais;
 8. Respeitar a lei no que concerne à saúde e integridade física dos trabalhadores no campo do acesso, acompanhamento, tratamento e reintegração pela Medicina do Trabalho (DSHS);
 9. Valorização da medicina preventiva, também da responsabilidade da Medicina do Trabalho (DSHS), através da materialização regular dos habituais e correspondentes procedimentos em todas as dimensões equacionadas;
 10. Solicitar ao DSHS visitas regulares aos locais de trabalho através de equipas multidisciplinares que possam identificar, avaliar e resolver os problemas identificados, independentemente da sua natureza;
 11. Garantir, face à especificidade e aos fatores de risco a que os trabalhadores estão sujeitos, a periodicidade anual, no mínimo, dos exames médicos a realizar;
 12. Identificação, reconhecimento e atualização das novas doenças profissionais, tais como as relacionadas com lesões músculo-esqueléticas;
 13. Concluir os trabalhos implícitos ao funcionamento do *Grupo de Trabalho* constituído entre a CML e o STML para a identificação das profissões de desgaste rápido;
 14. Acesso ao Kit de primeiros socorros, incluindo desfibriladores, através de mais do que um trabalhador responsável indicado para o efeito;
 - ❖ Formação alargada no campo da utilização e manuseamento de desfibriladores;

15. Funcionamento diário do Posto de Saúde do Complexo Municipal durante o horário de trabalho das Oficinas, dotado dos profissionais necessários, concretamente de um enfermeiro;
16. Atualização do plano de emergência, ou criação de um novo, adequado à nova realidade existente no meio oficial;
 - ❖ Imprescindível a formação contínua nesta área, procurando, em caso de acidente ou doença, garantir a prestação adequada dos primeiros socorros;
 - ❖ Organizar e promover ações de formação junto dos trabalhadores sobre a prevenção e cuidados a ter em caso de incêndio;
17. Permitir a instalação de um terminal de Multibanco no Refeitório e Bar do Complexo Municipal;
18. Término da prática que assume “castigos informais”, como a impossibilidade de realizar trabalho suplementar ou não atribuindo o suplemento de insalubridade e penosidade;

B - Dimensão: CONDIÇÕES e ORGANIZAÇÃO do TRABALHO

1. Assegurar a limpeza adequada, higiénica e diária das instalações (balneários, casas-de-banho, refeitório/copa, entre outros espaços);
2. Limpeza e lavagem diária das viaturas de remoção que garantam uma adequada higienização das mesmas;
3. Devem ser cumpridos escrupulosamente os horários de trabalho definidos no ACEP celebrado entre a CML e o STML;
4. O referido no ponto anterior não inviabiliza a existência de outros horários de trabalho desde que consultados previamente os trabalhadores por intermédio do STML;
5. Afixação dos horários de trabalho em sítio visível;
6. No âmbito do piquete noturno e dos trabalhadores que o compõem, verifica-se uma total ausência de condições de trabalho, nomeadamente:
 - ❖ Impossibilidade de aceder à sala de lazer e/ou copa no período noturno;
 - ❖ Ausência de formação no campo da segurança em ações de desempanagem na via pública, principalmente em vias rápidas ou autoestradas;
 - ❖ Ausência de holofotes para iluminação dos trabalhos noturnos, especificamente os referidos no ponto anterior;

C - Dimensão: EQUIPAMENTOS (EPI) e FARDAMENTOS

1. A nível de equipamentos de proteção individual (EPI), devem ser disponibilizados todos os itens em quantidade e com a máxima qualidade, sempre testados previamente pelos RdT's;
2. Devem ser considerados igualmente a estação do ano à qual se destina os respetivos EPI e fardamentos, tratando-se do inverno ou do verão, com respostas adequadas, em quantidade e qualidade suficientes;
3. Devem ser agilizados os processos de substituição no caso da degradação ou inutilização definitiva de qualquer de um dos itens que integram os EPI e fardamentos;
4. Fornecimento de fardamentos de cor diferenciada às categorias profissionais de Encarregado Geral, Encarregado Operacional e Assistente Operacional;
5. Rever a qualidade dos sapatos a adquirir, considerando a ineficácia dos últimos materiais, sem piso anti derrapante, entre outras deficiências;
6. Adquirir com urgência óculos de soldadura para os trabalhos que implicam obrigatoriamente a sua utilização;
7. Encontrar soluções mais resistentes e duradouras sobre a identificação pessoal que deve constar nos EPIs (etiqueta personalizada);
8. Cumprimento em todas as dimensões dos prazos de validade dos respetivos fardamentos;
9. Obrigatoriedade de lavagem dos fardamentos por meio disponibilizados [lavandaria] pela autarquia;
 - ❖ Comunicação aos trabalhadores do dia e hora para a recolha dos fardamentos para lavagem, assim como a sua posterior distribuição;

D - Dimensão: FERRAMENTAS, MATERIAIS e MEIOS MECÂNICOS

1. Os meios mecânicos devem respeitar todas as especificidades próprias e implícitas ao serviço para o qual serão adstritas;
2. Nos processos de aquisição de viaturas, à margem das suas especificidades e objetivos, deverão ser auscultados previamente os representantes dos trabalhadores (RdT's e STML);
3. Garantir as ferramentas necessárias, em termos quantitativos e qualitativos, ao funcionamento pleno de todas as áreas profissionais existentes atualmente no meio oficial;

4. Criação de um plano eficaz visando a sua célere substituição quando danificadas ou desgastadas pelo seu uso diário;
5. Proceder à sua distribuição de forma individualizada;
6. Aquisição de equipamentos novos para substituição dos que se encontrem obsoletos ou desgastados, cumprindo com as normas de segurança em vigor;

E - Dimensão: ESPECIFICIDADES a NÍVEL das INSTALAÇÕES

1. Todos os locais de trabalho deverão estar equipados conforme o regulamentado na Lei;
2. Conclusão dos trabalhos de pintura do teto e paredes das oficinas;
3. Reparar o sistema de ventilação e circulação do ar, além de substituir as atuais condutas, neste momento obsoletas e inoperacionais;
4. Prover e repor com regularidade todos os materiais de consumo diário que devem existir nas casas-de-banho das Oficinas, nomeadamente de papel higiénico, papel para as mãos, sabão líquido e sabão desengordurante;
5. Deve ser garantida a limpeza diária dos locais de trabalho, copa de refeições, vestiários, balneários, casas banho, refeitório, sala de lazer, entre outros espaços;
6. É imprescindível garantir uma eficaz extração de fumos provocados pelas viaturas em manutenção nos vários espaços e postos de trabalho existentes nas oficinas;
7. É essencial a adequação da iluminação nos diversos postos de trabalho às funções executadas pelos trabalhadores;
8. É imperativo a consulta prévia aos Representantes dos Trabalhadores para Higiene, Saúde e Segurança no trabalho (RdT's), nos processos de aquisição de novos equipamentos, independentemente da sua natureza e objetivos;
9. É necessário proceder a uma correta limpeza e lavagem das viaturas de remoção e limpeza urbana que garantam uma adequada higienização das mesmas, antes da sua entrada nas oficinas;
 - ❖ Adquirir materiais próprios de desinfeção e limpeza para o interior e exterior das viaturas;
10. É urgente a reparação das zonas onde o piso abateu ou se encontra em mau estado de conservação, quer nos diversos locais de trabalho onde se procede à reparação das viaturas, quer nas zonas de entrada e saída por onde circulam;
11. O espaço denominado como sala de lazer é exíguo face ao atual número de trabalhadores, pelo que se justifica avaliar o seu alargamento;

12. Instalação de um contentor adequado junto à entrada na parte traseira das Oficinas que possa acomodar o lixo que por vezes transportam os camiões da remoção, facilitando os trabalhos que são necessários desenvolver no campo da manutenção e reparação destas viaturas;
13. Urgência de avançar com a manutenção na zona dos balneários, substituindo ou reparando os materiais degradados ou inoperacionais, como urinóis, torneiras, azulejos, etc.;
14. Os placards de informação sindical devem estar afixados em locais visível.

NOTAS FINAIS

Pelo exposto, os trabalhadores das Oficinas do Departamento de Reparação e Manutenção Mecânica sob alçada da Direção Municipal de Higiene Urbana, exigem respostas e soluções aos problemas identificados e agora sistematizados neste *Caderno Reivindicativo*.

Respostas que devem ser encaradas como uma garantia indispensável à promoção e execução de um trabalho eficiente, enquanto passo incontornável para a promoção e garantia de serviços públicos de qualidade junto da cidade e da população de Lisboa. Um objetivo que seguramente será partilhado pelo atual Executivo da Câmara Municipal.

É neste contexto e com estes propósitos que aguardamos soluções céleres, atentas e responsáveis, às várias matérias aqui expostas, disponibilizando-se o STML para as reuniões de trabalho que sejam consideradas oportunas nesse sentido.

A Direção do STML
Setembro de 2022

