

MAIO DE 2026



CADERNO REIVINDICATIVO

TRABALHADORES DA LIMPEZA E HIGIENE URBANA DA CML

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA MUNICÍPIO DE LISBOA

INDÍCE

INTRODUÇÃO	2
A - Dimensão: TRABALHADORES	3
B - Dimensão: CONDIÇÕES e ORGANIZAÇÃO do TRABALHO	6
C - Dimensão: EQUIPAMENTOS (EPI) e FARDAMENTOS	7
D - Dimensão: FERRAMENTAS, MATERIAIS e MEIOS MECÂNICOS	8
E - Dimensão: ESPECIFICIDADES a NÍVEL das INSTALAÇÕES	9
UHU Filipe da Mata	9
UHU Olivais	9
UHU Boavista	10
UHU Restelo	11
UHU Telheiras	11
Centro Operacional de Remoção (COR)	11
Núcleo Operacional de Remoção (NOR)	11
Posto do Valsassina	12
Vazadouros	13
Infante D. Henrique	13
Monsanto	13
Boavista	14
NOTAS FINAIS	14

INTRODUÇÃO

O serviço público municipal da limpeza e higiene urbana da Câmara Municipal de Lisboa (CML), na sua vertente operacional e segundo o número de postos de trabalho ocupados no Mapa de Pessoal de 2026, é composto por um universo de cerca de 1.441 trabalhadores, distribuídos pelas categorias de cantoneiro, condutor de máquinas pesadas e veículos especiais, encarregado operacional e encarregado geral operacional. Os trabalhadores-cantoneiros são o grupo mais numeroso (cerca de 996 postos de trabalho ocupados), logo seguido pelo dos condutores de máquinas pesadas e veículos especiais (374 postos de trabalho ocupados). Nestas duas categorias, crescem atualmente 130 trabalhadores (100 CANT e 30 CMPVE) com contrato de trabalho a termo resolutivo certo.

Após a transferência de competências da CML para as juntas de freguesia em 2014, o município encarregou-se exclusivamente da remoção de resíduos sólidos na cidade, responsabilidade pública à qual se associa o serviço de apoio à remoção, distribuído pelas várias unidades de higiene urbana, tradicionalmente denominados de Postos de Limpeza.

Deste modo, os trabalhadores da área operacional da higiene e limpeza urbana estão distribuídos pelas instalações do Centro Operacional de Remoção (COR), Núcleo Operacional de Remoção (NOR), Unidade de Higiene Urbana (UHU) dos Olivais, Restelo, Boavista, Telheiras, Filipe da Mata, além do Posto de Valsassina onde está afeto o NAGE (antigo SAL) e o Serviço de Controlo Integrado de Pragas (SCIP).

Os horários de trabalho, de segunda a sexta-feira, comportam três períodos - manhã, tarde e noite -, nomeadamente das 06h00 às 12h00, das 13h00 às 19h00 e das 23h00 às 05h00 para os trabalhadores-cantoneiros e das 06h00 às 12h00, das 13h00 às 19h00 e das 22h00 às 04h00 para os condutores de máquinas pesadas e veículos especiais. Por necessidade deste serviço público, é recorrente o recurso ao trabalho suplementar, organizado por escalas nos dias de descanso complementar e obrigatório dos trabalhadores, para além dos dias feriado. Na realidade específica do Serviço de Controlo Integrado de Pragas (SCIP), o horário de trabalho é das 08h00 às 16h00, com hora de almoço das 12h00 às 13h00.

Em termos de vencimento-base ilíquido, a realidade destes trabalhadores é marcada pelos baixos salários, com uma grande maioria a auferir o salário base de 934,99€ (a 1ª posição da Tabela Remuneratória Única). É do conhecimento público a política salarial assumida nos últimos anos para a administração pública, na prática provocando uma sistemática diminuição do poder de compra dos trabalhadores, resultado de aumentos insignificantes face à taxa de inflação e ao aumento dos preços de bens e serviços essenciais, como na alimentação, combustíveis e energia, rendas, saúde e educação. O aumento acelerado dos preços tem sido mais evidente nos últimos meses, face à guerra iniciada pelos Estados Unidos e por Israel contra o Irão, contribuindo para a degradação ainda maior das condições de vida dos profissionais da autarquia, com maior incidência naturalmente nos que auferem salários mais baixos.

O serviço municipal de higiene e limpeza urbana tem um carácter essencial para a saúde e salubridade pública, sendo os trabalhadores que corporizam este serviço público, por isso mesmo, também essenciais à cidade e à população de Lisboa.

Apesar de se referirem algumas matérias neste Caderno Reivindicativo cuja resolução depende das opções políticas a nível central, ou seja, do Governo e/ou Assembleia da República, considera-se que no atual contexto político, vários são os caminhos que a CML, através do Executivo presidido por Carlos Moedas, pode assumir propositando a melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores intervindo nesse sentido junto dos principais órgãos de soberania do país.

O *Caderno Reivindicativo* que agora se apresenta é a súmula das reivindicações dos trabalhadores da limpeza e higiene urbana do município. É também a identificação dos problemas que ao longo dos últimos cinco anos foram identificados e perante os 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. Valorização da respetiva categoria profissional - cantoneiro e condutor de máquinas pesadas e veículos especiais – que de facto corresponda às exigências e responsabilidades profissionais que hoje assumem diariamente, nos seguintes termos:
 - ❖ Intervenção do Executivo junto do atual Governo no sentido de alcançar positivamente a atualização em termos de valores e percentagens do suplemento de insalubridade e penosidade e medidas legislativas com vista à identificação e regulamentação das profissões de desgaste rápido.
2. Respeito e cumprimento integral do expresso no ACEP celebrado entre o STML e a CML em julho de 2025, garantindo nomeadamente:
 - ❖ O gozo do dia de aniversário, cabendo aos trabalhadores do período noturno o usufruto deste dia na noite posterior ao dia do seu aniversário.
3. Elaboração de um plano anual para o lançamento de procedimentos concursais de admissão de pessoal, que salvaguarde 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;
4. Afixação do Mapa de Férias em todos os locais de trabalho da Higiene Urbana até ao final do mês de abril do respetivo ano, respeitando assim as normas definidas legalmente a esta temática.

5. 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;
6. No âmbito do *Acordo* celebrado em junho de 2023 entre o STML e a CML, respeitar escrupulosamente o prazo de 15 dias de antecedência para o processo assumido hierarquicamente que procure mudar trabalhadores de local ou de horário de trabalho, visando a afetação em permanência a novo local ou horário de trabalho, respeitando efetivamente nesse prazo temporal a negociação que salvasgarde o princípio da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar;
7. Eliminar todos os obstáculos ao gozo da “folga” (descanso compensatório) pelo trabalho ao domingo e dia-feriado, que deverá ter lugar em concreto nos três (3) dias seguintes conforme estipulado na Lei e excepcionalmente até ao final do respetivo mês por conveniência do serviço e ou do trabalhador, conforme expresso no *Acordo* celebrado em junho de 2023 entre o STML e a CML;
8. Cumprir com o estipulado no *Acordo* celebrado em junho de 2023 entre o STML e a CML, sobre um plano a elaborar pela CML/DMHU para no prazo de três anos permitir o gozo organizado e efetivo das folgas acumuladas pelos trabalhadores;
9. 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;
10. Garantir por parte dos serviços e hierarquias da DMHU o Direito de Resposta em tempo útil a todos os trabalhadores, independentemente do assunto colocado pelo trabalhador e do sentido da resposta;
11. Exigir o cumprimento integral do princípio que defende a integração de um trabalhador acidentado no respetivo local de trabalho, apenas e só depois de totalmente recuperado do episódio incapacitante (acidente de trabalho);
12. 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;
13. 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);
14. 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;
15. 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;

16. Todos os trabalhadores, principalmente do período noturno, devem ter dispensa de se apresentar ao serviço na noite anterior em que tiveram consultas/análises/exames no âmbito da Medicina do Trabalho;
17. Os trabalhadores do período da tarde são chamados às consultas da Medicina do Trabalho (exames e análises), sempre no período da manhã, sem qualquer tipo de dispensa associada, algo que se deve corrigir em uniformidade com as outras realidades;
18. Manter o usufruto efetivo de um fim-de-semana por mês para todos os trabalhadores que o pretendam, permitindo por esta via valorizar e respeitar as dinâmicas pessoais e familiares de cada um individualmente considerado;
19. Como acordado em junho de 2023, pelo *Acordo* celebrado entre o STML e a CML, manter abertos de forma digna e funcional os espaços de toma de refeições das Unidades de Higiene Urbana durante todos os períodos laborais, ou seja, no período da manhã, tarde e noite;
20. Acesso ao Kit de primeiros socorros, incluindo desfibriladores, através de mais do que um trabalhador responsável indicado para o efeito, em todas as instalações da DLU;
21. Formação alargada no campo da utilização e manuseamento de desfibriladores;
22. Manter e consolidar durante o mês de janeiro da apresentação da proposta do Mapa de Trabalho aos Feriados para o ano que se inicia, principiando nesse momento a negociação com o Sindicato. Em termos da substância deste processo negocial, importa:
 - ❖ Garantir a diferenciação necessária entre um dia normal de trabalho e um dia-feriado;
 - ❖ Garantir o respeito pelo descanso obrigatório dos trabalhadores (domingo ou domingo para 2ªfeira, conforme se trate de trabalho no período diurno ou no período noturno, respetivamente);
 - ❖ Definir o conceito de serviços essenciais que se aplica, não só aos dias-feriado, como às eventuais tolerâncias a conceder pelo Presidente da CML, principalmente quando as mesmas antecedem ou procedem um dia-feriado;
23. Término da prática que assume “castigos informais”, como a impossibilidade de realizar trabalho suplementar; não atribuir o suplemento de insalubridade e penosidade; ou atribuir indeterminadamente circuitos pesados, morosos e mais penosos, respeitando assim o expresso no *Acordo* celebrado em junho de 2023 entre o STML e a CML em que a autarquia assume que “não aceita nem admite quaisquer tipos de castigos, pressão indevida, repressão pelo exercício das liberdades sindicais ou assédio moral infligidos aos seus trabalhadores, incentivando a participação por escrito de quaisquer situações que sejam identificadas como tal para serem acionados os devidos procedimentos”;

24. Atribuição de um complemento de deslocação que contribua para mitigar os custos cada vez mais elevados dos combustíveis nos casos em que os trabalhadores têm que recorrer, por falta de alternativa em termos de transportes públicos, ao uso de viatura pessoal nas deslocações trabalho-casa e casa-trabalho;
25. No campo da prevenção, urge a elaboração de um plano de contingência com o máximo de previsibilidade possível que salvaguarde a saúde e integridade física dos trabalhadores nos períodos de tempestades ou intempéries extraordinárias, ao qual deverá estar associado, por exemplo, a priorização de trabalhos estritamente indispensáveis em detrimento de outros serviços associados à remoção ou não, que nestes momentos poderão ser secundarizados;

B - Dimensão: CONDIÇÕES e ORGANIZAÇÃO do TRABALHO

1. Face à sobrelotação das atuais instalações da higiene urbana, torna-se urgente o seu melhoramento e alargamento de forma a respeitar integralmente as condições de saúde, higiene e segurança;
 - ❖ Interessa nesta dimensão, concluir as intervenções previstas na UHU de Telheiras e acelerar o processo relacionado com a mudança geográfica da UHU da Filipe da Mata ao qual se associa a construção de uma nova instalação;
 - ❖ Por outro lado, considerando o reforço de pessoal previsto para este ano, urge assumir a construção de uma nova instalação numa zona da cidade a avaliar pelos serviços e responsáveis municipais;
2. Assegurar a limpeza adequada, higiénica e diária das instalações (balneários, casas-de-banho, refeitório/copa, entre outros espaços);
3. Limpeza e lavagem diária das viaturas de remoção que garantam uma adequada higienização das mesmas;
4. Devem ser cumpridos escrupulosamente os horários de trabalho definidos no ACEP celebrado entre a CML e o STML;
5. O referido no ponto anterior não inviabiliza a existência de outros horários de trabalho desde que consultados previamente os trabalhadores por intermédio do STML;
6. Se os trabalhadores ultrapassarem, por necessidade do serviço, o respetivo horário de trabalho, deverá ser abonado na íntegra uma (1) hora de trabalho suplementar;
7. Afixação dos horários de trabalho em sítio visível em todos os locais de trabalho da Limpeza Urbana;
8. Envolvimento dos trabalhadores, através dos seus representantes sindicais, na discussão, acompanhamento e implementação dos circuitos de remoção, com as respetivas Chefias hierárquicas e técnicos responsáveis;

- ❖ Como acordado em junho de 2023, face ao *Acordo* celebrado entre o STML e a CML, deverá a DMHU assumir e implementar um plano de reorganização dos circuitos de remoção de forma a superar desequilíbrios identificados;
9. Reforço das voltas não diárias através da constituição de equipas de três elementos;
 10. Elaboração de escalas que respeitem na íntegra as regras de equidade, justiça e transparência;
 - ❖ Como acordado em junho de 2023, face ao *Acordo* celebrado entre o STML e a CML, ao abrigo do princípio da rotatividade, cada trabalhador não pode estar permanentemente adstrito ao mesmo circuito por mais de dois meses;
 11. Também pelo *Acordo* celebrado em junho de 2023, deveria ser assumido entendimento idêntico no campo do trabalho suplementar, isto é, de forma a permitir o equilíbrio do esforço de trabalho e consequente compensação remuneratória, elaborar e afixar mensalmente escalas com obediência ao princípio da rotatividade obrigatória dos trabalhadores pelos vários serviços;
 12. Existência de dois trabalhadores-cantoneiros a título permanente e nos vários horários de trabalho para o serviço de apoio em todas as instalações sob dependência da DLU;
 13. Respeitar escrupulosamente a constituição mínima de uma equipa de remoção, isto é, um condutor e dois cantoneiros, não permitindo que se realize um circuito de remoção com apenas um condutor e um cantoneiro;
 14. Deve-se cumprir escrupulosamente o Regulamento da Higiene e Limpeza Urbana aprovado em reunião de câmara no ano de 2019, sobre a recolha em condutas, espaços privados ou parques de estacionamento subterrâneos;
 15. No SCIP em particular, não existem escalas de trabalho ao domingo e não se autoriza incompreensivelmente a troca entre trabalhadores;

C - Dimensão: EQUIPAMENTOS (EPI) e FARDAMENTOS

1. A nível de equipamentos de proteção individual (EPI), devem ser disponibilizados todos os itens de acordo e adaptados às respetivas estações do ano (verão/inverno) – fato-de água, calças, camisolas (t-shirts), botas, luvas, óculos/viseiras, auriculares, entre outros -, em quantidade e com a máxima qualidade, sempre testados previamente pelos RdT's;
 - ❖ Neste plano, os CMPVE que operam com gruas na recolha dos ecopontos, devem ter EPIs semelhantes, em quantidade e qualidade, face aos seus colegas de trabalho;
2. Atribuição de luvas anti perfuração reforçadas;
3. No caso concreto dos *fatos-de-água e das botas*, devem ser distribuídos duas unidades a cada trabalhador;

4. Devem ser agilizados os processos de substituição no caso da degradação ou inutilização definitiva de qualquer de um dos itens que integram os EPI, ou que já ultrapassaram o seu tempo útil de vida (dois anos), sublinhando a eliminação de todos os entraves subjetivos que por vezes se colocam nos armazéns da CML onde estes materiais estão acondicionados, permitindo a sua entrega, de forma ágil e em tempo útil, aos trabalhadores que aí se dirigem;
5. Atribuir coletes refletivos aos encarregados (fiscalização);
6. Reforçar os meios e a frequência para a lavagem de EPIs e fardamentos;
7. Fornecimento de cintas de proteção unipessoal (zona lombar e coluna);
8. Fornecimento de protetor solar para cobrir partes do corpo expostas por tempo prolongado, durante o desempenho das funções diárias (face e braços);
9. Organizar convenientemente os processos associados à lavagem dos EPIs, destacando a necessidade de atribuir trabalhadores específicos para esta função, que assumam no local de trabalho, principalmente do NOR, a recolha, organização e devolução-distribuição dos EPIs aos seus respetivos utilizadores;

D - Dimensão: FERRAMENTAS, MATERIAIS e MEIOS MECÂNICOS

1. Assunção de um plano plurianual de aquisição e renovação da frota, destacando as viaturas pesadas e carrinhas de apoio à remoção, atualmente em número insuficiente, ou em estado degradado ou ainda imobilizadas à espera de reparação;
2. Nesta dimensão, a aquisição dos meios mecânicos necessários – em quantidade e qualidade suficiente - à remoção/limpeza da cidade, deve responder positivamente às necessidades cada vez mais exigentes deste serviço, nas suas várias valências, respeitando em todas as dimensões legalmente exigidas, as matérias sobre saúde e segurança no trabalho;
3. Meios mecânicos que devem respeitar todas as especificidades próprias e implícitas ao serviço para o qual serão adstritas, não desvalorizando a dimensão geográfica que tipifica de forma ímpar a cidade de Lisboa;
4. 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);
5. Colocação ou reposição das redes metálicas de proteção em todas as carrinhas de apoio à remoção;
6. Aquisição e atribuição por cada zona de Higiene Urbana, de uma carrinha com báscula e uma viatura com grua que auxilie o carregamento e descarregamento de monos;
7. Aquisição de um “carrinho de carga” por unidade de higiene urbana, permitindo o auxílio no transporte de cargas mais pesadas para a placa elevatória;

8. É importante disponibilizar telemóveis de serviço;

E - Dimensão: ESPECIFICIDADES a NÍVEL das INSTALAÇÕES

Em todas as Unidades de Higiene Urbana, deve-se considerar o seguinte:

1. Atribuição de um trabalhador, ou trabalhadores, com a função de guarda que garanta todos os horários de trabalho;
2. Investir nas ferramentas e materiais diversos dos espaços oficiais das Unidades, atualmente com carências a todos os níveis (em termos de compressores, cabos de bateria, chaves de vários tamanhos, tipologias e funcionalidades, etc.);
3. Colocação de dispensadores de água, à semelhança do já assumido neste tópico para o Centro Operacional de Remoção e Núcleo Operacional de Remoção.

UHU da Filipe de Mata

Coloca-se como necessidade urgente encontrar uma nova localização para erguer um novo edifício que permita transferir e encerrar definitivamente as atuais instalações da Filipe da Mata. Contudo, no plano imediato, deve-se considerar o seguinte:

1. Perante o estado de degradação do contentor que serve de vazadouro, urge encontrar uma solução que resolva este problema, que poderá passar pela reparação ou aquisição de novo contentor;
2. Criar uma zona que efetivamente permita a secagem de EPIs, comumente designada como zona dos molhados;
3. Aumentar o espaço e a capacidade dos atuais balneários, insuficientes face ao número de trabalhadores;
4. Aumentar o número de chuveiros no balneário feminino;

UHU dos Olivais

1. Apesar das intervenções realizadas nesta instalação, continuam a verificar-se problemas com:
 - ❖ Revestir e/ou substituir os azulejos danificados no piso do balneário, garantindo a sua impermeabilização adequada;
 - ❖ Deficiências pela má regulação do sistema de extração na zona dos balneários, que provoca uma elevada condensação neste espaço;
2. Proporcionar uma melhor fiscalização na zona dos Olivais, com campanhas de informação e sensibilização mais eficazes junto dos munícipes;

3. Prover ações de formação para os (as) trabalhadores (as) com funções administrativas, no campo da gestão diária da nota de ocorrências e outros trâmites do foro administrativo;
4. Intervenção urgente no plano da climatização, verificando-se ausência de aquecimento do espaço (com efeitos negativos principalmente no inverno);
5. Intervenção na zona dos “molhados” (espaço onde os EPIs são acondicionados), no sentido de criar um espaço que de facto permita a secagem dos EPIs, melhorando igualmente a limpeza e a sua higienização.

UHU da Boavista

1. Considerando que o atual espaço da copa é claramente insuficiente perante o número de trabalhadores, urge criar um espaço alternativo ou complementar;
2. Em ambos os balneários, masculino e feminino, há problemas com a extração de ar que, cujos equipamentos, na prática, não funcionam;
3. Acrescem os secadores de cabelo e de roupa que também não funcionam;
4. No balneário dos Homens existem problemas com os chuveiros, o temporizador dos chuveiros não está regulado com o tempo suficiente aos banhos;
5. Observam-se que as tomadas elétricas do espaço destinado à copa, mas também do vestiário dos homens, não funcionam;
6. No balneário próprio dos trabalhadores com funções de CMPVE (motoristas), são persistentes os problemas com a falta de capacidade da respetiva caldeira;
7. A zona dos molhados não tem extração, contribuindo para não secagem dos equipamentos aqui acondicionados;
8. Propõe-se aumentar o número de vezes por semana (duas vezes) que se procede à recolha das fardas para encaminhar à lavandaria;
9. Esgotos entupidos, mau cheiro, existência de pragas (baratas) apesar das desinfestações é um problema que persiste.
10. É importante rever os circuitos adstritos a esta zona, nomeadamente no seu redimensionamento, permitindo uma melhor distribuição do trabalho nos períodos da manhã (06h00-12h00) e da tarde (13h00-19h00);

UHU do Restelo

1. Acelerar os procedimentos em torno do projeto assumido para uma nova área para acomodar os EPIs, comumente conhecida por ‘zona dos molhados’;
2. Instalação de secadores de toalhas na zona dos balneários;

3. Reparar as portas de acesso interiores do edifício que se encontram danificadas;

UHU de Telheiras

1. Reparação da caldeira que permita a todos os trabalhadores tratarem da sua higiene pessoal com qualidade e dignidade, entenda-se com banhos de água quente;
2. Nos contentores que servem de vestiários, os chuveiros não funcionam e o espaço não é suficiente para o número de trabalhadores afetos a este local de trabalho;
3. Verificam-se inúmeros problemas com a humidade no espaço dos vestiários;

Centro Operacional de Remoção

1. Aumento da capacidade das caldeiras destinadas ao balneário dos homens e ao balneário das mulheres, que permita a todos os trabalhadores tratarem da sua higiene pessoal com qualidade e dignidade, entenda-se banhos de água quente;
2. Colocação de piso antiderrapante em toda a zona interior e no exterior de acesso à instalação;
3. Instalação de um sistema de climatização adequado que permita, não só o controlo da temperatura ambiente, mas também a circulação de ar;
4. Reparação e pintura de paredes e tetos (atualmente denotam marcas de humidade e bolor);
5. Reparação das cabines de duche, cujas portas não fecham e trancam adequadamente;
6. Substituição dos azulejos na zona dos balneários, degradados ou em vias de cair;
7. Reparação de todos os chuveiros existentes no balneário dos homens;
8. Funcionamento no período noturno do Posto de Saúde existente no CM Olivais da responsabilidade do DSHS, com pessoal técnico e especializado;

Núcleo Operacional de Remoção

1. Reparação da caldeira que permita a todos os trabalhadores tratarem da sua higiene pessoal com qualidade e dignidade, entenda-se banhos de água quente;
2. Definir uma zona de molhados que permita a secagem adequada dos EPis;
3. Organizar eficazmente os trabalhos associado à receção e posterior entrega dos EPis antes e após o seu processo de lavagem, definindo um ou mais responsáveis por esta função;
4. Definir um responsável pela manutenção e controlo da zona dos balneários e da zona associada ao Parque de Viaturas;
5. Tubagem do ar completamente entupidas e com sujidade;

6. Necessidade de um telheiro entre os balneários e a entrada para os escritórios;
7. Criação de uma sala de lazer adequada, em espaço físico condigno, permitindo o seu usufruto pelos trabalhadores;
8. O extrator/climatizador encontra-se avariado, sendo urgente a sua reparação. Verifica-se um desequilíbrio enorme entre temperaturas baixas e temperaturas altas, não havendo meio-termo. Os caloríficos instalados não resolveram este problema, pelo que interessa avaliar outra solução;
9. Dos caloríficos instalados, muitos não apresentam tomadas;
10. Existem chuveiros obstaculizados, não permitindo o seu uso;
11. Verificam-se torneiras avariadas, demasiadas vezes pela ausência de pequenos acessórios;
12. No balneário feminino, só existem duas sanitas, mas só uma se encontra operacional;
13. Reparação e reforço do número de secadores de cabelo, apontando o número de quatro como o ideal;
14. Interessa repor as redes que existiam na zona dos chuveiros duche;
15. Colocação do mobiliário (bancos), nomeadamente no interior e na entrada para os balneários como comprometido pela CML;
16. Repor as grelhas do assador que se encontravam no espaço envolvente destas instalações;

Posto do Valsassina

1. Reparar ou substituir os secadores de toalhas;
2. Observam-se infiltrações nos espaços comuns, agravadas com as últimas chuvas associadas às tempestades do passado mês de janeiro-fevereiro;
3. No balneário das mulheres, as janelas existentes não abrem;
4. Em ambos os balneários, masculino e feminino, os sistemas de extração do ar não funcionam;
5. Na zona exterior a esta instalação, cujo piso foi alcatroado, as sargetas ficaram numa posição mais elevada do que o restante piso, o que provoca e permite, em dias de chuva, acumulação de água excessiva;
6. Criar um acesso, com a instalação de uma porta na vedação, direcionado para a escadaria já existente na parte lateral ao Posto que permita a acessibilidade ao parque de estacionamento mais perto do local de trabalho, também a existência de uma outra saída em caso de emergência;

7. Prever instalações e equipamentos adequados para a permanência dos trabalhadores da empresa de segurança afetos a este local de trabalho.

Vazadouros

Existem neste momento seis (6) espaços/instalações que servem de vazadouros às equipas de apoio à remoção, concretamente nas Unidades Avançadas da Boavista e da Filipe de Mata, no Monsanto, Vale do Forno, Infante D. Henrique e Parque Expo (Parque das Nações). Há necessidade de melhorias em praticamente todas as instalações referidas. Contudo, em alguns casos, as condições de trabalho são francamente más, em termos de instalações e acessibilidades. A título de exemplo, faltam telheiros que protejam os trabalhadores no momento de vaziar ou descarregar o lixo e outros materiais recolhidos na via pública.

Carecem também de trabalhadores - dois elementos pelo menos por cada horário de trabalho -, às funções que nestas realidades estão implícitas. Destacamos os seguintes exemplos:

- **Infante D. Henrique,**
 1. Observa-se a avaria recorrente dos compactadores;
 2. Verifica-se uma má organização e disposição das caixas destinadas a produtos químicos, como tintas;
 3. O mesmo se verifica com a localização de uma das caixas de entulho, considerando que sempre que chega ao seu limite de capacidade, não permite aceder à segunda caixa;
- **Monsanto,**
 1. Necessidade de alcatroar o espaço envolvente e respetivos acessos;
 2. Instalar sistemas eficazes de iluminação;
 3. Melhorar as instalações onde se resguardam os trabalhadores com a função de guarda;
 4. Melhorar as instalações de forma a permitir a higiene diária dos trabalhadores, nomeadamente com balneários adequados e caldeira com capacidade suficiente;
- **Boavista,**
 1. Verifica-se a ausência de condições de segurança na zona de manuseamento das caixas onde são depositados os “monos”.

NOTAS FINAIS

Os trabalhadores da limpeza e higiene urbana, afetos à Direção Municipal de Higiene Urbana, exigem respostas e soluções aos problemas identificados e agora sistematizados neste *Caderno Reivindicativo*.

Assume-se também com naturalidade, a existência de níveis distintos de complexidade nos vários assuntos aqui importados, que logicamente influem nos prazos da respetiva resolução. Constatção que não diminui de maneira alguma, o sentido e o caminho que se defende e que passa, obrigatoriamente, por um maior investimento público em todas as dimensões abordadas neste documento.

A título de exemplo, o concurso concluído em maio deste ano, vislumbra o aumento da força de trabalho com o reforço de mais 300 trabalhadores-cantoneiros. Contudo, se este reforço é positivo, coloca-se agora a necessidade de integrar estes trabalhadores em instalações dignas, funcionais e que respeitem em todas as dimensões a legislação em vigor sobre saúde e segurança no trabalho, algo que neste momento não está de todo salvaguardado.

Em suma, exigem-se respostas que devem ser encaradas com seriedade e responsabilidade, enquanto garantias indispensáveis à promoção e execução de um serviço público de qualidade. Como sempre, o STML disponibiliza-se para todas as reuniões de trabalho consideradas oportunas nesse sentido.

A Direção do STML
Maio de 2026

