



Comunicado IP, IX/2019

Lisboa, 11 de junho de 2019

Caros associados e amigos,

No passado dia 6 de junho de 2019, conforme solicitado pelo SINFA, reunimo-nos com a Direção de Capital Humano da Infraestruturas de Portugal, SA no Pragal.

Para a reunião levamos à empresa as questões que nos vão sendo apresentadas pelos trabalhadores e que mais os preocupam. As perguntas e os problemas dos trabalhadores são muitos, mas as respostas são poucas ou nenhuma.

As respostas do Capital Humano às questões mais abrangentes e que envolvem um maior número de trabalhadores não nos convenceram. Observamos e registamos a pouca disponibilidade para resolver os maiores problemas que afetam transversalmente os trabalhadores.

A atitude do SINFA tem sido, sempre, a de resolver a bem os problemas identificados por todos. Depois de reunirmos com o gabinete do Ministro das Infraestruturas e Habitação no início de maio de 2019, e desta reunião com o Capital Humano, e face ao panorama atual, iremos agora reunir internamente e decidir quais os novos passos a dar, sendo que a vontade dos trabalhadores será determinante. Veremos a que portas ainda é possível bater e que formas de luta serão possíveis.

#### **Situações mais graves:**

- Harmonização das condições de trabalho – Relativamente a esta matéria, não vimos abertura nem da parte da empresa nem da tutela em reabrir o processo a curto prazo;
- Reenquadramentos – Relativamente a este ponto, a tutela concorda que tem que haver um processo de requalificação tal como está definido no sistema de carreiras, e não apenas um processo administrativo como foi feito. Também a empresa diz agora que irá iniciar os reenquadramentos tendo em conta o estabelecido no sistema de carreira, mas não se compromete com datas, remetendo para 2020 o seu início.  
O SINFA comunicou à empresa que não sabia se os trabalhadores estavam dispostos a esperar, pelo que iremos auscultar os trabalhadores que temos identificados e agir de acordo com aquilo que decidirem.
- Antiguidade - Nos casos em que a antiguidade não foi considerada, também a empresa alinha pela mesma bitola da tutela, ou seja, a intenção de considerar a antiguidade ou parte dela. Contudo, a tutela das finanças não o permitiu. E não

Sede - Avenida Infante Dom Henrique nº75B, 1º andar, 1900-263, Lisboa  
Contactos- 967 119 327, 935 465 870, 910 328 094 WWW.SINFA.PT  
[sinfa@sinfa.pt](mailto:sinfa@sinfa.pt) [cabritasinfa@sinfa.pt](mailto:cabritasinfa@sinfa.pt) [caetanosinfa@sinfa.pt](mailto:caetanosinfa@sinfa.pt) [salvadosinfa@sinfa.pt](mailto:salvadosinfa@sinfa.pt)



tendo sido possível na altura é agora um caso encerrado. Será uma das matérias por nós analisadas.

- QPT's – Esta matéria é obviamente a situação mais grave e onde existe maior descontentamento. Este grupo de trabalhadores foram os únicos que não tiveram qualquer benefício com a entrada do acordo coletivo. A empresa age como se nada tivesse a ver com esses trabalhadores, que trabalham para a empresa, mas que são da responsabilidade do Estado. Mais estranho é o facto da empresa os considerar essenciais para o funcionamento da empresa. Para além disso, como se já não bastasse, foi confirmada a retirada em 2020 do subsídio de pré integração e a não atualização de qualquer valor de expressão pecúnia, nem mesmo no subsídio de refeição. As requisições iram-se manter, mas o seu valor não será atualizado, argumentando a empresa que não tem capacidade para o fazer.

Se da parte da empresa o desinteresse é total, também da parte da tutela não vimos qualquer sinal de interesse ou preocupação no desenvolvimento dos QPT's poderem aderir ao ACT.

Há um processo de reconversão dos QPT's em CIT. A empresa, ao contrário do que sempre afirmou, não enviou o convite com o respetivo reenquadramento aos trabalhadores, contudo, podem, esses pedir ao Capital Humano até ao final do ano.

O SINFA optou por ser neutral na decisão de adesão, ou não, ao ACT e assim perderem o vínculo à Função Pública. Não sabemos o futuro, como serão as regras em termos de aposentação, ADSE ou até pré-reformas. Tão pouco sabemos se será possível aderirem num futuro próximo ao ACT, mas chamamos a atenção para os trabalhadores que ainda têm uns anos pela frente na empresa e que podem ser integrados em categorias profissionais bastante atrativas como supervisor de infraestruturas, técnico de exploração e infraestruturas e técnico de suporte de gestão. Também os técnicos superiores estão nas mesmas condições, todos terão bastantes vantagens em termos remuneratórios.

Parece que ainda há dúvidas relativamente à questão do SINFA representar e defender os interesses dos QPT's. Enquanto não houver uma decisão final e irreversível relativamente à questão dos QPT's, o SINFA irá representar e defender os seus associados com a mesma atenção de dedicação dos restantes, nem mais nem menos.



## **Trabalhadores das Infraestruturas**

O tema da ordem é a extinção das equipas de manutenção. É triste, lamentável e condenável a política da empresa em recorrer sistematicamente ao trabalho externo em vez de apostar e vitalizar as equipas internas. É um problema antigo. Infelizmente a manutenção/conservação está praticamente toda entregue a empresas exteriores.

Foi-nos garantido que os trabalhadores das equipas extintas seriam integrados em novas equipas de fiscalização e que não haveria grandes transtornos em termos de deslocação desses. A situação que mais atenção merece são os trabalhadores do Peso da Régua. Garantiram-nos que continuarão no mesmo local de trabalho. Haverá ainda lugar a rescisões por mútuo acordo a quem assim pretender e acionado o plano social.

Levamos um conjunto de situações que afetam o dia a dia destes trabalhadores, as respostas foram muito poucas.

A empresa comprometeu-se na harmonização das regras, por forma a que as condições e essas regras sejam iguais em todos os centros e para todas as equipas.

- Prevenções - A empresa afirmou que teria atenção aos casos em que não eram disponibilizadas viaturas nessa situação. Não ficamos convencidos com a resposta. Chamamos à atenção para o facto de as prevenções serem obrigatórias, não podendo o trabalhador recusar-se a fazê-las. No entanto o trabalhador não é obrigado a utilizar a sua viatura pessoal e a pô-la ao serviço da empresa, sempre que essa não garantir o transporte para a sede ou para o local onde se encontra o veículo de serviço. Nesta situação o trabalhador deixa de estar obrigado a fazer a prevenção.
- Entradas antes das 6.00 horas depois do descanso semanal - A empresa argumenta que são situações pontuais e excecionais. Por este facto, a empresa mostra assim o seu desconhecimento pela realidade da situação. Não mostrou argumentos quando confrontada pelo normativo que regula os descansos semanais e diz que faz parte duma ata antiga. Sabemos o que temos no princípio de acordo assinado em março deste ano, iremos analisar a situação com o nosso contencioso.
- Apoio aos trabalhadores das infraestruturas ferroviárias e das UMIAS após terem sido sujeitos a situações de impacto traumático derivado de colhidas, suicídios ou acidentes - A empresa informou-nos que estava a decorrer um concurso para que uma empresa externa comece a providenciar esse apoio.
- Terminais informáticos portáteis – A empresa mostrou interesse e ficou de analisar a situação no sentido de munir os trabalhadores com dispositivos portáteis.



## Participadas

A nossa maior preocupação está relacionada com os trabalhadores cedidos à Infraestruturas de Portugal, SA, por parte das participadas. Estes trabalhadores têm visto a sua cedência ocasional ser renovada anualmente, não podendo essa ser renovada por mais de 5 anos. Achemos que temos um problema grave, pois o posto de trabalho na empresa participada já não existe.

A situação ideal é a passagem desses trabalhadores para o quadro da Infraestruturas de Portugal, SA. A empresa argumenta que não pode fazê-lo, por ser considerado recrutamento externo, e que **a solução encontrada é fazer uma comissão de serviço a esses trabalhadores**. Temos muitas dúvidas que essa solução seja adequada, vamos analisar;

- Abuso da utilização do IHT - Em situações de prevenção, foi-nos comunicado que não havia intenção de ser utilizado o IHT como modo de utilização dos trabalhadores fazerem prevenções. Caso haja alguma ocorrência em que tal se verificasse, devia ser o mesmo apresentado. Assim o faremos caso se justifique.
- Prevenções - Já existem situações em que os trabalhadores fazem prevenções. Foi-nos dito que não há intenção da empresa em fazer grandes mudanças nessa área.

## Assuntos diversos

- Equipa de inspeção subaquática, equipa de inspeção e conservação de tneis especificidades dessas - A empresa comprometeu-se a marcar uma reunião com o intuito de auscultar os trabalhadores dessas equipas. Esperemos que seja desta, e se tal não acontecer, pediremos reunião ao Sr. Ministro das Infraestruturas e Habitação. Foram entregues documentos com as características dessas equipas.
- Não pagamento do prémio diário aos trabalhadores que desempenham funções nas cabines de circulação de especial complexidade, no turno afeto às horas de refeição nas estações do entroncamento e Lisboa SA - A empresa comprometeu-se a analisar a situação.
- Recrutamento externo - A necessidade é óbvia e está mais do que identificada. A empresa prevê contratar entre 50 a 60 trabalhadores, técnicos superiores e operacionais para a manutenção rodo/ferroviária.
-



- Concursos Internos - Estão previstos apenas concursos para supervisor de infraestruturas e encarregados de infraestruturas. Não nos foram adiantados números, mas o SINFA recomendou que fosse dada prioridade aos trabalhadores que já desempenham essas funções.
- Estágios profissionais com vista a integração na carreira de técnico superior, será desenvolvido um novo plano com vista a haver novos estágios e eventualmente mais ATOCTS;
- Mobilidade interna – Relativamente a esta matéria, está tudo na mesma, ou seja, a necessidade de autorização dos diretores faz com que não haja mobilidade interna na empresa. A falta de recursos humanos é extensível a todas as áreas, e nenhum diretor quer perder pessoal. Por este facto, os trabalhadores continuam a ser os únicos prejudicados, uma vez que uns estão longe de casa e outros em locais de trabalho que não os satisfazem. Acresce ainda que os trabalhadores sujeitos a trabalho em escalas e turnos de serviço, com o avançar da idade, sentem maior dificuldade em desempenhar as suas funções;
- Rescisões por mútuo acordo/Plano social - só haverá rescisões por mútuo acordo com ativação do plano social nos casos em que haja extinção de posto de trabalho;
- Condições de trabalho na estação de Lisboa Santa Apolónia - A empresa está a avaliar o documento enviado pelo SINFA;
- Local para dormidas na estação do Entroncamento - A empresa está a analisar a situação do Entroncamento e de Lisboa SA., comunicadas no dia 23 de fevereiro deste ano;
- Pagamento dos variáveis transitados da CP - Foi-nos comunicado nesta reunião que tinha chegado à Infraestruturas de Portugal, SA um ofício da empresa CP, a comunicar que não pretendiam pagar qualquer valor. A empresa CP alega que a obrigatoriedade de pagar tais valores é da competência da Infraestruturas de Portugal, SA e a Infraestruturas de Portugal, SA alega que a obrigatoriedade de pagar tais valores é da empresa CP. De realçar que anteriormente também ninguém queria pagar, mas foram obrigados a tal. Iremos tomar as medidas que a situação exige;
- Limpeza na estação de Elvas – O Capital Humano mostrou-se surpreendido pelo facto de a empresa de limpezas não efetuar a limpeza e esta estar a cargo dos trabalhadores da Infraestruturas de Portugal, SA. Foi-nos comunicado que iriam tratar deste assunto.
- Pagamento de retroativos - Tem havido vários problemas relativos ao pagamento dos retroativos considerados no ACT. A empresa tem a situação identificada e está a regularizar a situação, sendo que já regularizou o subsídio de refeição.



- Lentidão com os terminais informáticos - É um problema generalizado e até o capital humano se queixa. Esperemos que a empresa encontre uma solução e resolva o problema com brevidade.
- Vigilância da saúde dos trabalhadores - depois do reconhecimento de que atual modelo não serve os interesses nem dos trabalhadores nem da empresa, essa comprometeu-se a que os exames periódicos passarão a ser feitos em clínicas ou laboratórios.

Chamamos ainda a atenção para o número reduzido ou mesmo ausência de formação profissional.