

AS NEGOCIAÇÕES CONTINUAM



Falta ainda fechar algumas cláusulas de expressão não pecuniária, mas de extrema importância. Foi-nos comunicado que o Conselho de Administração reuniu com a DOP (Direção Operacional) no sentido de se encontrarem soluções sem colocar em causa a operacionalidade da empresa.

Ora, das cláusulas que o SINFA/USI não aceita como fechadas, grande parte não têm impacto operacional, mas sim financeiro.

A empresa convidou os sindicatos para reunir com a DOP (Direção Operacional) no sentido de serem encontradas soluções. Estranhámos o procedimento, a nossa disponibilidade para participar é total e dia 23 de outubro lá estaremos, mas estamos preocupados com aquilo que pode ser um arrastar do processo infundavelmente.

As cláusulas que faltam fechar são:

- **Conceito de sede.** Não podemos abdicar de que o conceito de sede seja os zero quilómetros em vez dos cinco quilómetros como pretende a empresa. De nada vale harmonizar, quando se quer harmonizar por baixo, alterar para cinco quilómetros o conceito de sede para os maquinistas e para os operadores de revisão e venda, não resolve o problema dos trabalhadores afetos às bilheteiras;
- **Escalas de serviço.** No regime de escalas, a alteração do cômputo de oito para doze semanas em troca do período de serviço ser de 6 horas a 9 horas, em vez das atuais 6/10 horas, é uma proposta que estamos a analisar.
Já a pretensão da empresa em que haja entradas **ao serviço entre as 02h00m e as 05h00m não nos parece negociável**
- **Intervalos de descanso e pausas para tomada de refeição.** Propomos que seja previsto um período sem atribuição de serviço de tomada de refeição, com a duração mínima de 50 minutos em vez dos atuais 45 minutos (pessoal em serviço a bordo do material motor/rebocado);
- **Repouso.** Defendemos que o repouso mínimo na sede seja de 14 horas e fora da sede o mínimo de 9 horas e haja um máximo de 16 horas. Foi proposto que sempre que se ultrapasse o repouso máximo, exista uma compensação financeira igual à falta de repouso (acréscimo de 100% da retribuição/hora (RH));

- **Tempo de trabalho efetivo.** Pretendemos alterar, para o pessoal itinerante em regime de escalas de serviço, o período de quinze minutos para a entrada e de quinze minutos para a retirada, para 20 minutos à entrada e 10 minutos à retirada;
- **Princípios gerais.** Deverá ser garantido a todos os trabalhadores que laborem em regime de escalas ou de turnos, que as escalas e os turnos poderão também ser organizados de forma que, em cada oito semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas poderão ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e posterior, garantindo aos trabalhadores com folgas rotativas, **três fins-de-semana consecutivos**;
- **Compensação do trabalho prestado em dia de descanso e feriado.** A empresa pretende que os feriados não possam ser compensados. Em compensação ficou de apresentar uma melhoria na percentagem a pagar pelo feriado. Discordamos do princípio, e preocupa-nos que o feriado possa não ser considerado trabalho variável;
- **Férias seguidas ou interpoladas e marcação de férias.** Há interesse em que o trabalhador goze no mínimo 13 dias seguidos nos períodos mais pretendidos. Em compensação pretende retirar o período de 1 a 15 de maio. Achamos que podemos ir mais longe e retirar mais períodos;
- **Dispensas.** Discordamos em absoluto que o trabalhador tenha que fazer o pedido da dispensa com 5 dias de antecedência. Pretende-se com isto desvirtuar o conceito da “cláusula” que no nosso entender deve ser um dia em que o trabalhador possa utilizar, em caso de emergência, sem ter que dar qualquer justificação à empresa. Sempre assim foi, a diferença é que antes eram 4 dias por ano com retribuição e agora são apenas 3 e sem retribuição. **Quer a empresa acabar com a Clausula?**

Foi finalmente apresentado no dia 1 de outubro o valor do *plafond* disponível para o Acordo de Empresa. Assim como como nas restantes empresas do sector empresarial do estado o valor é de 1,4% da massa salarial de 2017, dando uma quantia de 1,4 Milhões de euros, estando a comissão negociadora disposta a ultrapassar ligeiramente os **2 milhões de euros**.

O valor parece-nos curto, mas seria um bom começo de negociação se não fosse **proposto que seja faseado em 3 anos (2019, 2020 e 2021)**.

O valor é claramente insuficiente e compromete os aumentos salariais em 2020 e 2021.

Acresce ainda que o regulamento de carreiras só irá começar a ser negociado em 2020.

A empresa comprometeu-se a enviar com brevidade as suas propostas para as cláusulas de expressão pecuniária. O SINFA está satisfeito que praticamente todas as suas propostas para essas matérias tenham sido consideradas. Assim foi-nos comunicado que haveria propostas para as seguintes cláusulas:

- Diuturnidades;
- Subsídio de refeição;
- Subsídio de escala;
- Abono de falhas;
- Abono de prevenção;
- Trabalho em dia de descanso semanal.

Faltam, porém, duas cláusulas muito importantes para o SINFA. O subsídio de turno e a atribuição de um subsídio para os Operadores de Manobras e Operadores de Material que desempenham funções no parque de manobras de Lisboa Santa Apolónia e no parque de material de Contumil.

SUBSÍDIO DE TRANSPORTE. Foi proposto manter o subsídio de transporte, mas que esse tem que ser regulado e tributado. Foi proposto um acréscimo de 15% para compensar a perda de remuneração devido aos descontos fiscais, esta situação trás vantagens e desvantagens. Acreditamos que o mais importante seja manter o subsídio, também há intenção do valor ser harmonizado e igual para todos os trabalhadores.

A CP pretende que haja entradas entre as 02h00m e as 05h00m, para manter o subsídio de transporte.

Perante tudo isto, o SINFA aguarda serenamente que a proposta da comissão negociadora seja apresentada. Iremos analisá-la, divulgá-la aos nossos associados e aos restantes trabalhadores e auscultá-los, para que possamos tomar as nossas próximas decisões.

RECRUTAMENTO



Foi anunciado na comunicação social e inclusive na página da IP que a empresa irá recrutar 90 trabalhadores até ao final do ano. Lamentavelmente ao sindicato nada foi comunicado, nem o recrutamento externo nem o interno, ao contrário do que nos foi prometido na última reunião.

O recrutamento externo é essencial para a operacionalidade da empresa, é reconhecido por essa que há falta de trabalhadores em todas as áreas, é igualmente do conhecimento geral que a média de idade desses é elevadíssima (na casa dos 57 anos). Saudamos a entrada de novos trabalhadores.

A entrada destes trabalhadores é essencial e só peca por tardia, no entanto lembramos que **falta fazer o reenquadramento dos trabalhadores de acordo com as funções que desempenham e com o tempo de experiência profissional.**

Lembramos igualmente, que os trabalhadores cedidos ocasionalmente pelas empresas participas do grupo IP (IP Engenharia, IP Património e IP Telecom) continuam a aguardar pela sua integração na IP.

Devia a empresa em primeiro lugar ter regularizado a situação dos trabalhadores da casa, e só depois proceder à contratação pelo modo escolhido. A nossa expectativa é que os trabalhadores externos, mais jovens e sem experiência, e por consequência a desempenhar funções de menor responsabilidade ou de menor exigência, não entrem com um salário igual ou superior aos que já cá estão como tem sido recorrente.

Os trabalhadores do Grupo IP que adiram ao presente ACT e, conseqüentemente, ao presente Sistema de Carreiras Profissionais serão, à data de entrada em vigor do mesmo ou à data de adesão se posterior, reenquadrados numa das suas categorias profissionais, em conformidade com as funções efetivamente desempenhadas, o que será objeto da necessária avaliação funcional, em processo específico a desenvolver pela direção de capital humano, e tendo como referência genérica o mapa de “correspondência entre as categorias anteriores e as novas categorias” (capítulo V, ponto IV).

No caso dos técnicos superiores acresce ainda que:

“para efeitos do reenquadramento referido em 3., tomar-se-ão em consideração a existência de habilitações académica superiores, assim como critérios de valorização do tempo de experiência profissional em carreira técnica superior e tempo em funções de gestão.” (in ACT da IP)

O SINFA tem-se deparado com inúmeras situações que a empresa teima em não corrigir, tudo faremos para que a situação seja invertida.

**NÃO NOS CALAMOS, NEM VAMOS DEIXAR CAIR NADA EM
ESQUECIMENTO!**

OS TRABALHADORES NÃO ESTÃO SÓS!

HORAS DE VIAGEM

Aquando da negociação do acordo, alertamos para o facto de que as horas de viagem deviam de ser pagas a todos os trabalhadores independentemente de receberem ajudas de custo ou deslocações. Esta matéria ficou pendente até ao momento da assinatura do acordo entre a IP e o SINFA. A empresa deu-nos a razão, mas que não o poderiam fazer de imediato porque representava um elevado custo financeiro.

Relembramos que o argumento que a empresa deu para a distinção dos trabalhadores que seriam abrangidos pelas deslocações ou pelas ajudas de custo, seria serem operacionais ou não operacionais. Operacionais ou não, **TODOS OS TRABALHADORES TÊM DE RECEBER HORAS DE VIAGEM!**

Não podem os trabalhadores de forma alguma deslocarem-se da sede para o local de trabalho, onde vão desempenhar as suas funções, no seu período de descanso, sem serem compensados remuneratoriamente.

Relembramos ainda que nos foi comunicado na reunião que tivemos com a Sra. Chefe de Gabinete do Ministério das Infraestruturas e Habitação, que a questão das horas de viagem seria avaliada e revista.

Está na hora, esta cláusula tem que ser revista no Acordo Coletivo de Trabalho.

É óbvio, e vamos prová-lo, que existem muitos técnicos superiores que por inerência das suas funções se deslocam, não esporadicamente como diz a empresa (sabendo bem que não é assim), mas com muita frequência da sua sede para “obras” as quais fiscaliza e é responsável ou ainda faz ensaios ou recolhas.

Um trabalhador que sai para obra dez vezes por mês é um trabalhador não operacional?

ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A empresa tem que identificar quem realmente necessita de laborar em regime de IHT. É urgente que alguns trabalhadores tendo em conta as funções que desempenham e a flexibilidade horaria que têm, sejam abrangidos por esse regime.

Quem realiza atividade laboral fora das horas normais de trabalho deve ter isenção de horário de trabalho.

SERVIÇO DE PREVENÇÃO

“Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da Empresa...”(in ACT da IP).

Há inúmeros trabalhadores à disposição da empresa no seu período de descanso que não fazem serviço de prevenção, mas que estão disponíveis e quando necessário são chamados a prestar serviço à empresa. Estes trabalhadores, que a empresa pretende que estejam disponíveis, têm que ser pagos por terem essa disponibilidade e pelo trabalho efetivo prestado.

Mas, mesmo onde os trabalhadores fazem serviço de prevenção há problemas. Os serviços de prevenção têm de uma vez por todas de ser pagos de igual modo em todos os locais de trabalho.

ATOCTS

Foi prometido pela empresa acabar com os contratos ATOCTS (alteração parcial e temporária do contrato de trabalho). Sabemos de onde veio esta boa vontade, mas afinal continuam a haver ATOCS na IP, passam assim a ser APOCTS, o temporário passou a permanente.

Iremos identificar as situações para que a empresa faça o mesmo que fez com os demais contratos e os extinga de vez. Ademais quando esses contratos contemplam uma categoria profissional que não existe na empresa. Vamos obviamente tentar ajudar este pequeno grupo de trabalhadores.

ALTERAÇÃO DOS GRAFICOS DO HORARIO DE TRABALHO DAS ESTAÇÕES

“Compete à Empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos impostos pela lei, consultando para tal a Comissão de Trabalhadores ou a Comissão Intersindical, Comissão Sindical ou Delegados Sindicais, por esta ordem de precedência.”

Os gráficos das estações não estão afixados só para enfeitar as paredes. Estão lá para que sejam cumpridos. Não pode a empresa alterar os horários de trabalho dos trabalhadores só porque lhe dá jeito.

QPTS

Foi comunicado a alguns Trabalhadores do Quadro de Pessoal Transitório, que o seu horário de trabalho a partir de 01 de outubro passou a ser de 35 horas semanais.

O critério para a redução do horário de trabalho, segundo os emails enviados aos trabalhadores, resulta do facto do valor da requisição de serviço já estar assimilada ou preste a ser assimilada pelo valor do salário do trabalhador na função da pública.

Estamos a aguardar por esclarecimentos adicionais, que não chegaram em tempo útil, comunicaremos caso assim se justifique.

Esta foi uma das situações para a qual alertamos o Sr. Ministro das Infraestruturas e Habitação, no documento que lhe fornecemos. Não sabemos se foi de lá que veio a instrução, mas ficamos felizes pela medida.

Faltam todos os restantes QPTS, e os demais trabalhadores da empresa.

Deixamos uma pergunta no ar, serão feitos os acertos e pagas as horas já trabalhadas a mais indevidamente?

VISITAS

Vamos continuar a visitar os locais de trabalho sempre que possível e manter a nossa promessa de sermos um sindicato próximo dos trabalhadores. Só com essa proximidade é possível conhecer os problemas desses e verdadeiramente a empresa.

Podem saber quais os locais de trabalho que vamos visitar, sensivelmente uma semana antes, na nossa página *online* WWW.SINFA.PT

ALMOÇO CONVÍVIO DE ANIVERSÁRIO/NATAL, DIA 7 DE DEZEMBRO

Apontem a data na agenda, iremos indicar o evento muito em breve.

Convidamos assim todos os nossos associados e seus familiares para o nosso almoço de Aniversário/Natal.

Apresentação da Equipa SINFA

É para nós muito importante que conheçam as pessoas que estão por trás do projeto atual do SINFA.

Apesar de dividirmos responsabilidades e cada um ter a sua área, apoiamo-nos uns aos outros, contamos assim ser cada vez mais fortes. Desta vez apresentamos a Isabel Sobrinho e o Paulo Nunes.

Isabel Sobrinho

Olá, sou a Isabel Sobrinho e sou colaboradora da empresa desde Junho de 2003.

À data fui convidada a integrar a Direção de Ambiente da Ex - REFER, com o propósito de conceber e desenvolver o Sistema de Gestão Ambiental para Empreitadas e Prestações de Serviços e Gestão de Resíduos.

De 2006 a 2012 fui Responsável pelo núcleo de Gestão Ambiental em Obra, na Direção de Investimentos Ferroviários

Posteriormente e após uma breve passagem pela Direção de Logística, regressei aos investimentos atual DEM, onde colaboro no Empreendimento da Linha da Beira Baixa e Linha da Beira Alta em funções de Gestão, Produção e Ambiente

Academicamente, tenho Mestrado em Gestão e Políticas de Ambiente, sou Licenciada em Ambiente, Pós- Graduada em Gestão de Empresas, e em Direito do Ambiente.

Ingressei no SINFA motivada para colaborar na construção de melhores condições de trabalho.

Paulo Agostinho Dias Nunes

As minhas funções nesta empresa estão relacionadas com o controlo e gestão da circulação dos comboios, a minha categoria profissional é a de Controlador de Circulação. Eu ingressei na Refer em 2005.

Tenho como habilitações académicas licenciatura em Gestão de Empresas (Finanças).

Eu sou dirigente do SINFA desde 2009. Durante estes 10 anos no SINFA, eu sempre dei o meu melhor para defesa dos direitos dos trabalhadores. A missão de um dirigente sindical não é nada fácil, por vezes, o dirigente sindical tem que abdicar da sua vida privada para estar presente em assuntos importantes da atividade sindical. Eu sou dirigente do SINFA com muito orgulho

SOMOS TODOS IGUAIS!

JUNTOS SOMOS MAIS SINFA!