

ACORDO NA IP

REVISÃO DO SISTEMA DE CARREIRAS CONCLUÍDA

O SINFA alcançou acordo com a Infraestruturas de Portugal (IP) referente à revisão do Sistema de Carreiras.

Este acordo representa um avanço significativo para a valorização dos trabalhadores e a melhoria das condições salariais na Infraestruturas de Portugal. **Marca um dos maiores sucessos que o SINFA alcançou em anos recentes na Infraestruturas de Portugal.**

Efetuar alterações no Sistema de Carreiras, é um processo complicado e exigente, em que se tem que ter em conta variadíssimos fatores.

Efetuar alterações tão profundas, num regulamento que tinha tantas oscilações, onde o valor incrementado na progressão era muito diferente a cada mudança, foi uma árdua tarefa, mas mais difícil foi fazer com que ninguém fosse prejudicado em termos de expectativa de carreira futura, e acima de tudo que **todos os trabalhadores com salário até aos 2.623,92 € saíssem beneficiados**. Infelizmente a IP não aceitou que houvesse acréscimo nos restantes, argumentando falta de verba financeira para tal.

Todos os trabalhadores passam a progredir por banda em vez de índices, essa situação permite que as progressões sejam uniformes que as regras sejam semelhantes para todos, Técnicos Superiores e restantes, com pequenas alterações no fator mérito, e que haja **uma progressão anual, o que permite antecipar a remuneração.**

Foi possível aumentar a percentagem da média anual a todos os trabalhadores até os 2.623,92 €. Estas valorizações, são permanentes, as mais-valias que existam hoje, replicam-se anualmente até ao final da carreira.

Algumas categorias passaram a ter carreira, nomeadamente, as Guardas de Passagem de Nível e os trabalhadores com ATOCT às funções, designados como Quadros de Zona.

Foi ainda possível, **aumentar o valor dos topos das carreiras**, permitindo que aqueles que estejam perto ou que já se encontrem nos topos possam continuar a progredir. **Os bloqueios dos três últimos índices desaparecem**, deixa de haver necessidade de ter avaliações de BOM para poder progredir, **o topo das carreiras passa a ser acessível a todos os trabalhadores**. Se nos últimos índices havia bloqueios, hoje há um **incremento anual por mérito de 0,25%**.

Para termos este resultado, foi necessário abdicar da negociação do clausulado. Mas conseguimos antecipar a revisão do mesmo de 60 meses para 36 meses, pretendíamos uma maior antecipação, mas não foi possível.

O SINFA apresentou um documento de alterações ao clausulado geral com 20 páginas, que demos a conhecer aos associados. Não abdicamos de absolutamente nada, mas canalizamos o dinheiro disponível, cerca de 2,450 Milhões de euros (após retirados cerca de 350 mil euros para o aumento do subsídio de refeição) para a revisão do Sistema de Carreiras.

Podíamos ter optado por negociar o aumento das cláusulas de expressão pecuniária, dos prémios e dos subsídios, por tentar harmonizar algumas regras, mas **optamos pela valorização global dos trabalhadores através da valorização das suas carreiras.**

As tabelas salariais e o subsídio de refeição são os únicos itens comuns a todos os trabalhadores, incluindo os QPT.

O SINFA conseguiu um regulamento de carreiras mais atrativo e equilibrado, garantindo aumentos salariais anuais e progressões mais justas, **sem alterar os conteúdos funcionais, sem alterar uma única tarefa.**

Os trabalhadores que tenham um salário inferior a 2.622,92 € passam a ter um aumento anual garantido entre os 1,50% e os 3%. Os aumentos salariais que se consigam negociar, serão acrescentados a estas percentagens. Os topos das carreiras e os pontos intermédios do segmento, subirão consoante esses aumentos.

O ACORDO TEM RETROATIVIDADE A 1 DE JANEIRO DE 2024, os trabalhadores que passam dos índices para as bandas que tenham um ano de antiguidade terão em janeiro de 2024 um acréscimo no salário no valor da percentagem equivalente ao segmento da banda onde se encontrem.

Atendendo ao plafond disponibilizado, estamos orgulhosos pelo desfecho final da negociação.

Este acordo só foi possível alcançar devido à nossa representatividade, **foi a união e a solidariedade entre todos os associados do SINFA que permitiu que todos tenhamos este novo regulamento.** A vossa confiança foi e continuará a ser essencial para podermos continuar a evoluir, dando pequenos passos, mas os certos, na valorização das nossas profissões e na evolução dos nossos salários.

Por haver uma mudança tão grande no Sistema de Carreiras e porque cada caso é um caso, se pretenderem, podemos fazer simulações dos próximos dez anos, o que ganhavam anteriormente e quanto passarão a ganhar com o novo regulamento. Poderão pedir a simulação para sinfa@sinfa.pt tendo que indicar o índice onde estão, o mês e ano da mudança para o próximo (poderão indicar apenas o valor do salário, se não souberem em que índice estão). Qualquer dúvida que tenham, não hesitem em nos contactar, iremos tentar a ir ao maior número de locais de trabalho para explicar o acordo.

Integração integral dos trabalhadores do quadro de pessoal transitório (QPT) no ACT

A empresa continua a não integrar integralmente os QPT no ACT, justificando que não o pode fazer, pois essa é uma decisão política e que só através de alteração no Decreto-Lei n.º 91/2015, se poderá fazer a integração. Sabemos que existe pelo menos uma empresa pública em que tal foi possível, mas desconhecemos os detalhes do processo.

Em 2021 conseguimos que o governo integrasse os QPT no Sistema de Carreiras da IP, que esses trabalhadores voltassem a receber o subsídio de

pré integração e que recebessem o mesmo valor do subsídio de refeição que os demais. O acordo que tínhamos com a tutela era a integração total, mas por questões meramente financeiras, recuaram. Desde então temos continuado a reivindicar a integração integral junto das tutelas e dos grupos parlamentares.

Continuamos a lutar pela integração total dos QPT no ACT e acreditamos que vamos conseguir esse objetivo.

PROXIMAS AÇÕES

O SINFA reunirá em breve com o Secretário de Estado das Infraestruturas, onde apresentará as suas maiores preocupações relacionadas com os problemas operacionais da empresa, e tentará perceber o que pretende fazer este governo relativamente aos trabalhadores do Quadro de Pessoal Transitório (QPT), designadamente, a sua integração integral no ACT.

INDEPENDÊNCIA! PROXIMIDADE! ACOMPANHAMENTO! REPRESENTATIVIDADE!

TERMOS DO ACORDO

Categorias	Segmento 1			Segmento 2			
	Base	Topo	Acr	Base	Topo	Acr	Mérito
Operador de Manobras	900,00 €	947,07 €	1,50%	947,08 €	1 105,00 €	1,50%	0,25%
Operador de Circulação	930,00 €	1 104,77 €	1,50%	1 104,78 €	1 315,00 €	1,50%	0,25%
Controlador de Circulação	975,00 €	1 312,11 €	1,75%	1 312,12 €	1 600,00 €	1,75%	0,25%
Inspetor de Circulação	1 375,00 €	1 945,48 €	3,00%	1 945,49 €	2 300,00 €	1,25%	0,25%
Operador C. Ferroviário	1 075,00 €	1 399,99 €	2,15%	1 400,00 €	1 625,00 €	2,00%	0,25%
Supervisor C. Ferroviário	1 425,00 €	1 945,48 €	3,00%	1 945,49 €	2 300,00 €	1,50%	0,25%
Supervisor Tel. Energia Tração	1 425,00 €	1 945,48 €	3,00%	1 945,49 €	2 300,00 €	1,50%	0,25%
Operador Tel. Energia Tração	1 075,00 €	1 399,99 €	2,15%	1 400,00 €	1 625,00 €	2,00%	0,25%
Operador de Infraestruturas	930,00 €	1 104,77 €	1,50%	1 104,78 €	1 315,00 €	1,50%	0,25%
Encarregado de Infraestruturas	975,00 €	1 312,11 €	1,75%	1 312,12 €	1 600,00 €	1,75%	0,25%
Supervisor de Infraestruturas	1 375,00 €	1 945,48 €	3,00%	1 945,49 €	2 300,00 €	1,25%	0,25%
Operador de Apoio Geral	900,00 €	947,07 €	1,50%	947,08 €	1 105,00 €	1,50%	0,25%
Técnico Operacional	975,00 €	1 312,11 €	1,75%	1 312,12 €	1 600,00 €	1,75%	0,25%
Técnico de Exploração e Infraest.	1 100,00 €	1 945,48 €	3,00%	1 946,49 €	2 350,00 €	1,25%	0,25%
Assistente de Gestão	975,00 €	1 374,49 €	1,75%	1 374,50 €	1 800,00 €	1,75%	0,25%
Técnico de Suporte à Gestão	1 050,00 €	1 945,48 €	2,75%	1 945,49 €	2 350,00 €	1,00%	0,25%

Categoria	Segmento 1			Segmento 2		
	Base	Topo	Acr	Base	Topo	Acr
Técnico Superior A	1 550,00 €	2 000,00 €	2,00%	2 001,00 €	2 623,92 €	1,50%
Técnico Superior B	2 250,76 €	2 623,92 €	1,50%	2 623,93 €	3 646,29 €	1,00%
Técnico Superior C	3 173,42 €	3 646,29 €	1,00%	3 646,30 €	4 723,37 €	0,75%

MODELO DE BANDAS COM PROGRESSÕES ANUAIS

- ❖ A cada categoria profissional corresponde uma Banda Salarial, com um valor máximo (Topo da banda) e mínimo (Base da banda);
- ❖ Uma Banda Salarial é constituída por dois Segmentos, também com um valor máximo (Topo do segmento) e mínimo (Base do segmento);
- ❖ A cada Segmento corresponde um Acréscimo percentual anual (que pode ser iguais nos 2 segmentos);
- ❖ “Topos” e “Bases” (das bandas salariais e segmentos) atualizados anualmente conforme os aumentos salariais do respetivo ano.
- ❖ **Integração:**
 - ✓ Pelo Vencimento Base;
 - ✓ Na data de entrada em vigor, ou logo que tenha cumprido um ano no acesso ao índice do SC 2019, é aplicado o acréscimo percentual previsto no Segmento da banda da respetiva categoria;
 - ✓ Se inferior à Base da banda, aplicado o acréscimo percentual previsto para o primeiro Segmento da banda ou colocado na Base da banda;
- ❖ **Progressões:**
 - ✓ Anualmente (logo que cumprido um ano no respetivo vencimento base), o acréscimo percentual previsto no Segmento da banda da respetiva Categoria;

- ✓ Garantidas as 2 primeiras expectativas de progressão do Sistema de Carreiras de 2019 (SC 2019) se mais favoráveis, não contabilizando a progressão, caso exista, a ocorrer em 2024;
- ✓ Acréscimo anual adicional de +0,25% no segmento 2 para todas as categorias.

Retroatividade a 1 de janeiro de 2024.

Antecipação da revisão do clausulado de 60 meses para 36 meses.

Integração das Guardas de Passagem de Nível na carreira de Operador de Manobras (as trabalhadoras oriundas da ex-REFER mantém as funções de Guarda de Passagem de Nível).

Os Quadros de Zona com a categoria profissional de Operador de Circulação são integrados na categoria profissional de Controlador de Circulação.

ALTERAÇÕES NAS CARREIRAS PROFISSIONAIS

- ✓ **As progressões passam a ser anuais, havendo uma antecipação da remuneração.**
- ✓ **Em Todas as Carreiras profissionais há um aumento da percentagem da média anual, à exceção dos trabalhadores com salários acima de 2.623,92;**
- ✓ **No segundo segmento da banda há um incremento anual por mérito, quem tiver um Bom ou Muito Bom no sistema de avaliação e desempenho recebe um acréscimo de 0,25%;**
- ✓ **São garantidas as 2 primeiras expectativas anteriores, sendo que quem muda de índice em 2024, essa expectativa não é contabilizada;**
- ✓ **O Sistema de Avaliação e Desempenho mantém-se para efeitos de progressão até as 2 ou 3 expectativas serem absorvidas, assim, os Bons terão o mesmo efeito que até à data;**
- ✓ **Alterações do valor inicial e final das carreiras (as alterações no topo, servem para que os trabalhadores com mais antiguidade nas carreiras possam continuar a progredir);**
- ✓ **Carreira nos CCO mais atrativa;**
- ✓ **Carreira Técnica Superior, o início da carreira passa de 1.379,86 € para 1.550,00 €. Há um aumento no incremento anual de 0,75% nos salários entre os 1.750,83 € e os 2.000 €, de 0,50% nos salários entre o início da carreira e os 1.750,83 € e de 0,25% nos salários entre os 2.0001 € e os 2.693,92 €.**

CLAUSULADO (Retroatividade a janeiro de 2024)

- ✓ **Subsídio de Refeição = 9,60 €;**
- ✓ **Prémio de Dono da Obra = 4,00 €;**
- ✓ **Prémio de Cabines = 4,00 €;**
- ✓ **Condução de Veículos Especiais = 4,90 € (dresinas, veículos pesados associados ao espalhamento de sal e remoção de neve, veículos limpa neves e rotativas e os que operam gruas ou equipamentos associados a carga ou descarga de contentores);**
- ✓ **Serviço de prevenção = 6,00 €;**
- ✓ **Irregularidade de Horário - Passa a ser extensível aos trabalhadores da rodovia;**
- ✓ **Entrada antes das 6 horas - Entrada ao serviço antes das 6H após descanso: acréscimo de 50% sobre a retribuição horária nas 6 primeiras horas de serviço;**
- ✓ **Horas de Viagem - Atribuir horas de viagem aos trabalhadores deslocados;**
Deslocações - Majoração do valor do abono de deslocação em 100%, decorrente do afastamento da sede em serviço com repouso por três ou mais dias consecutivos (em unidade hoteleira);
- ✓ Alterações resultantes da **Agenda do trabalho Digno** (Lei n.º 13/2023, de 3 de abril);
- ✓ **Equiparação da união de facto em termos de faltas;**
- ✓ **Clarificação das regras aplicáveis ao serviço de prevenção, trabalho prestado em dia de descanso semanal e em feriado oficial.**