

Comunicado IP

16 de dezembro de 2024

Sistema de Carreiras 2024

O novo Sistema de Carreiras (SC) foi finalmente implementado. Fizemos um esforço para podermos ir à maioria dos locais de trabalho aferir a recetividade do mesmo, mas também para explicar o que mudou e tirar as dúvidas que pudessem subsistir.

O sentimento dos trabalhadores é igual ao do sindicato, o novo SC para a maioria dos trabalhadores é incomparavelmente mais favorável que o anterior, no entanto, é

necessário ir mais além na valorização dos salários.

No entanto, mesmo com um plafond curto, foi possível cumprir alguns dos objetivos do sindicato, identificados no anterior comunicado de 23 de julho. Isso não nos impede de dizer que está muito por fazer.

O plafond financeiro atribuído para a revisão do SC foi insuficiente! A IP continua longe de ser competitiva no mercado de trabalho!

Negociações de aumentos salariais em 2025

O SINFA apresentou a seguinte proposta à IP:

1. **Aumento transversal de cem euros** a todos os trabalhadores;
2. **Aumento do subsídio de refeição**, mantendo o valor no máximo não tributável (alterado para **10,20 €**, através do Orçamento de Estado de 2025);
3. **Melhoria dos Benefícios Sociais**, nomeadamente, na atualização de alguns reembolsos do seguro de saúde, na subida dos valores no apoio à educação e no pré-escolar, bem como na mobilidade dos trabalhadores (Concessão de viagens na CP, Passe Verde e Passe residência).

Independentemente da nossa proposta ser clara, **estamos disponíveis para negociar outras matérias do clausulado geral do ACT, desde que tal não comprometa a valorização dos salários.**

Esta negociação, se não houver nenhuma surpresa maior, ao contrário das anteriores, ocorrerá sem fatores externos determinantes. **Os Lucros da IP cresceram mais de 17 vezes, subiram para 88,8 milhões de euros até setembro. É altura de exigir, não aceitaremos imposições ou valores mínimos.**

Outras reivindicações e prioridades

Tivemos a oportunidade de reunir com a empresa onde apresentamos as nossas principais preocupações, as quais transmitimos:

1. Extinção de postos de trabalho na circulação ferroviária.

Por via da modernização dos regimes de exploração ferroviária, têm ocorrido

encerramento de estações um pouco por todo o país, dando origem a extinções de postos de trabalho, sendo algumas delas extinções totais.

A última ocorreu em novembro deste ano, a extinção de uma categoria profissional na estação do Entroncamento e o fecho de cinco estações na Linha do Oeste/Ramal de Alfarelos com a consequente extinção de todos os postos de trabalho.

Apesar dos esforços feitos, o processo de escolha de novos postos de trabalho não correu bem e tal não se pode repetir. Após identificadas as falhas, essas foram transmitidas ao Presidente da IP.

O SINFA exige que seja dada a opção aos trabalhadores de **mudarem de carreira profissional para que esses possam permanecer perto da sua residência e que os Recursos Humanos tenham em conta alguns fatores** tais como, a idade dos trabalhadores, as suas restrições médicas e quem tem ao seu cuidado menores ou outros familiares.

Por outro lado, os trabalhadores não podem continuar a ser colocados em contentores sem condições de isolamento térmico e sonoro e a escassos metros das linhas ferroviárias. Os trabalhadores devem ser colocados em hotéis e os contentores apenas servir como espaços de apoio para confeção de refeições, para descanso do pessoal ou utilizados para pernoita em situações excecionais.

Exigimos ainda que a empresa **contrate localmente os trabalhadores em falta, em locais remotos**, como são a Linha do Douro, Leste e Alentejo.

Apesar dos Recursos Humanos reconhecerem que pode haver melhorias, receamos que em 2025, quando houver novas extinções, já programadas, que pouco ou nada mude no processo da escolha de novos postos de trabalho. **O assunto foi levado à tutela setorial.**

2. **Clarificação das regras do trabalho prestado em serviço de prevenção e do trabalho em dia de descanso semanal/Feriado oficial.**

Por ser uma área sensível e por existirem divergências e diferenças na forma de como são feitos os abonos nas três zonas de Manutenção, o sindicato tem reunido diferentes pareceres através do seu jurídico e tem pedido à empresa para fazer o mesmo, para podermos chegar a um consenso sobre a forma como os abonos devem ser processados.

A forma como se realizam os abonos tem de ser uniforme, a empresa deve elaborar normativos claros para que os intervenientes não tenham dúvidas sobre o que devem abonar e receber.

Essa clarificação das regras foi uma exigência para podermos ter o acordo em junho passado. Estamos em dezembro... Em setembro enviaram ao sindicato um parecer que não clarifica absolutamente nada e ainda traz mais dúvidas, perante esse parecer reenviamos um conjunto de questões com exemplos quotidianos.

Foi-nos prometido uma reunião para breve para podermos avançar nessa matéria. Aguardamos, mas os **trabalhadores das Infraestruturas têm que ter a noção que não permitiremos que o assunto se perpetue no tempo e que contamos com eles para o que der e vier.**

3. **Efeito do achatamento dos salários da Carreira Técnica, fruto de o salário mínimo dessa carreira profissional ter evoluído para o mínimo de 1.550 euros.**

Uma das linhas vermelhas da empresa e do qual não abdicava era de o salário mínimo da carreira passar para estes valores (houve um pequeno ajuste).

Por defendermos que os salários de entrada em todas as carreiras são baixos e por termos associados que beneficiam dessa circunstância, aceitamo-la de bom grado desde o primeiro momento em que nos foi apresentada.

No entanto, esse aumento criou o achatamento dos salários nessa carreira, à semelhança do que já se verificava com o aumento do salário mínimo nacional relativamente a outras carreiras.

Deviam ter sido tomadas medidas para mitigar o efeito desse aumento, não é justo que trabalhadores com 10, 15, 20 ou 25 anos de antiguidade na carreira, que têm um enorme conhecimento, experiência e autonomia a executarem funções de grande responsabilidade, recebam o mesmo que aqueles que ingressam agora na carreira, sem qualquer experiência.

A IP reconhece o problema, disse estar identificado e prometeu encontrar soluções que o mitigassem. Na negociação das carreiras comunicou que não pretendia fazê-lo com o plafond que estava disponível, mas apenas posteriormente.

Esperávamos que nesta altura a empresa já tivesse soluções, mas ao não nos conseguirem apresentar um prazo para a resolução do problema, percebemos que esse assunto não é prioritário.

Para nós é um assunto de máxima prioridade! Em breve iremos apresentar uma proposta à empresa.

4. Atribuição de Isenção de Horário de Trabalho ou outros complementos salariais aos trabalhadores que entram na carreira Técnica Superior.

Verificamos que a alguns trabalhadores que entram para a carreira Técnica Superior é-lhes

atribuído um suplemento salarial, normalmente a Isenção de Horário de Trabalho com uma percentagem de cerca de 20%.

Ora, um trabalhador que vem de fora da empresa, recebe 1.550 € mais 20%, entra na empresa com um salário de 1.860 € (1.550 € + 310 €), ou seja, entram com salário superior a muitos que estão nesta carreira há muitos anos.

A esta situação, a IP responde que por não conseguir contratar trabalhadores para determinada área é obrigada a pagar o que lhes pedem. **E então os que já cá estão?**

É inadmissível. Recorreremos a todos os meios ao nosso alcance para esta situação não se repita, bem como exigiremos a igualdade de salário.

5. Outros assuntos foram debatidos, tais como:

- I. Harmonização das regras laborais;
- II. Irregularidade de horário dos trabalhadores das infraestruturas, passagem desse abono para o salário;
- III. Reconversão dos Operadores de Infraestruturas;
- IV. Reconversão dos Operadores de Manobras e dar a possibilidade de concorrerem ao C.C.O;
- V. Integração de alguns trabalhadores na carreira de Infraestruturas (OIA's e trabalhadores das Telecomunicações);
- VI. Atribuição de subsídio de escala a todos os trabalhadores da circulação ferroviária, nomeadamente às/aos antigas/os Guardas de Passagem de Nível.
- VII. Valores das deslocações/ajudas de custo;

- VIII. Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar;
- IX. Atribuição de três fins de semana consecutivos para quem labora por escalas;
- X. Benefícios Sociais;

Estes e outros assuntos foram revisitados e discutidos, não sendo aqui referidos situações individuais, quotidianas ou de pequenos grupos, esperamos que algumas das nossas reivindicações sejam atendidas.

Aumentos intercalares na CP

Em 2025 houve dois aumentos intercalares na CP, um de 1,5% outro de 32 €. Sendo a IP tutelada pelo mesmo ministério, pretendemos saber qual o motivo porque não receberam os seus trabalhadores semelhantes aumentos salariais.

A tutela justifica-se com compromissos anteriormente assumidos e excedente no PAO de 2024 da CP.

Comunicamos à tutela que estamos atentos e

que esses factos terão que ser considerados na próxima negociação de aumentos salariais.

Integração dos QPT no ACT

Continuamos a exigir a integração destes trabalhadores no ACT. Só por manifesta má vontade é que esta situação se arrasta.

A tutela pediu-nos para apurar os cálculos financeiros do custo da integração.

Apresentaremos detalhadamente esses custos, que basicamente são os custos da abrangência desses trabalhadores (apenas os da carreira de infraestruturas) ao prémio de exploração, às horas de viagem e ao seguro de saúde.

As restantes matérias são praticamente insignificantes em termos de custos financeiros (Trabalho noturno; Condições especiais de dispensa de trabalho; Diuturnidades; Terça-feira de Carnaval ser considerada feriado oficial; Licença sem retribuição e Complemento do subsídio de doença).

Muitos destes assuntos foram apresentados à tutela.

Temos alertados para o efeito que muitos destes problemas causam na empresa, que ao serem empurrados para a frente em vez de resolvidos, acumulam-se e aumentam. A insatisfação e a desmotivação dos trabalhadores é evidente, está em causa a produtividade e a operacionalidade da IP.

É preciso mostrar a insatisfação que todos sentimos. Temos que nos unir, em vez de olharmos apenas para nós próprios, temos que ser solidários uns com os outros, para que em conjunto possamos ser todos valorizados e termos uma vida melhor.

Não podemos ter medo! Temos que estar prontos, em alerta e preparados para lutar!

INDEPENDÊNCIA! PROXIMIDADE! ACOMPANHAMENTO! REPRESENTATIVIDADE!