

ASCEF - Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária * **FECTRANS/SNTSF** Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações/Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário * **FENTCOP** - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas * **FNSTFPS** - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais * **SINAFÉ** - Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins * **SINDEFER** - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia * **SINFA** - Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins * **SINFB** - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários * **SINFES** - Sindicato Nacional Ferroviários Administrativos Técnicos e de Serviços * **SINTAP** - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos * **SIOFA** - Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins * **SNAQ** - Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos * **STF** - Sindicato dos Transportes Ferroviários

NOS LUCROS SÃO MILHÕES NOS SALÁRIOS SÃO TOSTÕES

O conjunto dos sindicatos que estão na mesa de negociação com a IP (que decorrem no Ministério do Planeamento e das Infraestruturas) deram um prazo de 10 dias para a equipa negocial do governo/IP para evoluir na negociação, nomeadamente apresentar:

- **Propostas novas para as questões remuneratórias**
- **Proposta de Regulamento de Carreiras.**

Estamos a negociar numa empresa que anunciou um aumento de lucros 367% e no que concerne a salários fala apenas numa actualização de 1,4% - incluindo neste valor os 1.2 milhões do subsídio de integração (23€/16€/10€), que estão a ser pagos em 2018.



Isto não é uma negociação séria! É continuar na mesma linha de contenção dos salários, o que não é aceitável, já que nesta empresa o problema não é falta de dinheiro, mas a falta de vontade de valorizar o trabalho e os trabalhadores.

CONDIÇÕES GERAIS PARA UM ACORDO

Os sindicatos estão empenhados na celebração de um ACT para vigorar nos termos do acordo de 8 de Maio passado, mas para isso é necessário que:

- ↳ **As desigualdades e assimetrias sejam ultrapassadas;**
- ↳ **Haja harmonização das normas das condições de trabalho e salariais;**
- ↳ **Se verifique um aumento geral da tabela salarial e das restantes cláusulas remuneratórias;**
- ↳ **Que se avance para um regulamento de carreiras, abrangendo todos os trabalhadores da IP e que conduza à sua valorização profissional..**



AVANÇOS NA NEGOCIAÇÃO SÃO INSUFICIENTES

A negociação em curso tem sido exclusivamente em torno do clausulado do AE, onde uma parte significativa foi arrumada, o que se traduz no alargamento de um conjunto de direitos existentes na ex. REFER a todos os trabalhadores da IP e das empresas participadas.

Isto foi um avanço, mas ainda insuficiente para um acordo, já que continuam haver diferenças nas questões centrais, nomeadamente:

- **A duração do tempo do trabalho; A IP quer que sejam 40 horas para todos os trabalhadores;**
- **O repouso associado à mudança de turno e descanso semanal igual para todos, 12 horas;**
- **O Trabalho noturno igual para todos, das 20h00 às 07h00 do dia seguinte em vez das 22h00 às 06h00 do dia seguinte.**
- **Que não se retire o abono por prevenção sempre que haja efectivação de serviço e, pelo contrário, que se aumente o valor do abono e que sempre que seja chamado que seja compensado de forma justa.**
- **Deslocações e ajudas de custo em que o conceito de sede seja zero quilómetros, em vez de 5 e 20 respectivamente, como proposto pela IP e atribuição de horas de viagem para prestação de trabalho fora de sede, para todos os trabalhadores;**
- **Pagamento da retribuição mensal no dia 25 de cada mês, bem como o subsídio de Natal no dia 25 de Novembro, e não no último dia do mês como proposto pela IP;**
- **Contagem do tempo para o pagamento da primeira diuturnidade seja a data da criação da empresa e não a data da entrada em vigor do ACT;**
- **Pagamento do subsídio de exploração/produtividade a todos os trabalhadores;**
- **Pagamento do subsídio de férias acrescido de 3 retribuições diárias para todos os trabalhadores e não apenas para aqueles que à data de 31 de dezembro de 2014 já o vinham auferindo;**
- **Manutenção e alargamento a todos os trabalhadores da IP do seguro de saúde com as mesmas condições das atuais e que todos os benefícios sociais sejam plasmados no ACT;**
- **Atribuição dum subsídio de transporte, com as mesmas características do existente na CP;**
- **Pagamento dos abonos Variáveis;**
- **Dispensa Trimestral com Retribuição;**
- **Nos valores do Abono de funções de trabalho de especial complexidade no comando e controlo de circulação ferroviária (Premio de função de coordenação geral da estação, premio CCO e premio para cabines de especial complexidade);**
- **Solução justa para os trabalhadores da carreira de infraestruturas que alteram o seu horário rígido de trabalho, por sistema, um trabalhador que tenha um horário de 9/18 ou de 8/17 ou similar, não pode ser sistematicamente posto a trabalhar noutro horário, em especial de noite, tem que haver uma compensação para esses trabalhadores, a proposta de passarem a ser abrangidos por IHT tem que ser definida, qual o tipo de IHT? Qual a sua percentagem?**
- **No valor do aumento do subsídio de refeição; do subsídio de turno; do subsídio de escala; Manutenção da retribuição para acumulação de funções de motorista; Atribuição de um abono por funções de Formador;**
- **Que haja eficácia retroactiva, a partir de julho de 2018.**

**Há muito caminho para percorrer!
Falta agora saber se o Governo/Administração da IP o querem percorrer no sentido de um acordo.**