



(REFER) IP N° 09
12/02/2016

Vontade de ferro, via do futuro

UM ACELERAR DE INTENÇÕES

Na reunião de ontem com o Administrador responsável pela DCH, depois de meses de arrastamento na resolução dos problemas apresentados e de puro entretenimento, com vista à satisfação dos trabalhadores aquando da data do 1º Aniversário da criação da Empresa, propõe-se chegar a esta data com o maior número de questões resolvidas, o que demonstra que o que move a actual administração é o “*show-off*”

Neste sentido, foi delineado um prazo de 60 dias para encontros bilaterais até dia 13 de Abril, para com as Organizações Sindicais se encontrar uma solução para as questões que tem sido colocadas, como afirmou o Administrador “Chegou a hora de acelerar”, uma espécie de TGV negocial. Sabendo-se que os trabalhadores querem ver repostas as diuturnidades; as progressões na categoria profissional; o cumprimento do AE no que respeita ao pagamento do trabalho extraordinário; a valorização dos salários e sendo a proposta do governo que as mesmas se mantenham congeladas, fica a dúvida do que a administração pode e quer negociar efectivamente

Continuaremos intransigentemente a defender os direitos consagrados no AE, a reposição dos direitos que foram retirados, o processo de negociação colectiva e os acordos que sirvam os interesses dos trabalhadores.

CONCESSÕES DE TRANSPORTE

Existe nesta matéria a vontade de garantir este direito para os trabalhadores, embora na proposta de OE para 2016 esta matéria não tenha desaparecido. A Empresa mostrou disponibilidade para defender este direito, da mesma forma que em articulação com a CP após conhecimento da sua deliberação de 22 de Dezembro, solicitou uma reunião ao Presidente da CP, que ocorreu em 30 de Dezembro, com o intuito de garantir a simultaneidade dos direitos para os trabalhadores transitados, que se verificou com a entrada em vigor da instrução comercial de 01 de Janeiro de 2016

PAGAMENTO DOS VARIÁVEIS

A Empresa vai proceder já este ano ao pagamento no subsídio de férias dos variáveis relativos ao ano de 2015, não tendo até à presente data apresentado qualquer proposta para a liquidação da dívida histórica retroactiva, embora se encontrem a correr processos nos tribunais, não pôs de parte também ser esta uma matéria incluída nas negociações. No nosso entendimento, tal como afirmámos anteriormente este problema já poderia ter sido solucionado, tivesse existido a vontade necessária com todo o conhecimento que se tinha dos acórdãos dos tribunais e reconhecimento por parte da tutela que sempre deram razão às legítimas pretensões dos trabalhadores, à imagem do que aconteceu noutras Empresas do sector.



Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário

Av. António José de Almeida, n°22 1049-009 -Lisboa ☎ 213 242 270 ☎ 213 424 843 @- geral@sntsf.pt www.sntsf.pt

RECRUTAMENTO E FORMAÇÃO

Num momento em que assistimos ao esvaziar por parte da Empresa de muitos dos seus recursos humanos com maior incidência na área das infraestruturas, nomeadamente na categoria de operadores de infraestruturas, que segundo a Empresa não põem em causa a operacionalidade, não se permitindo ainda a abertura às chefias intermédias, que só poderão sair quando estiverem as condições asseguradas, três dúvidas nos sobressaltam:

1ª- Serão as chefias intermédias que irão realizar os trabalhos realizados pelos operadores?

2ª- Quando existir enquadramento legal, atendendo á faixa etária, existirão operadores suficientes para colmatar as lacunas existentes?

3ª- Não será esta uma forma de potenciar a contratação de serviços externos “Outsourcing”?

Esta preocupação ainda mais pertinente se torna quando por parte da Empresa não existe qualquer plano de recrutamento delineado, existe desde há muito a ideia de pedir um regime de excepção para recrutamento, como o que foi feito a espaços para os 40 trabalhadores oriundos da rodovia com contratos a termo. No entanto por mais vezes que fosse colocada a questão, não foi transmitido por parte do Administrador responsável pela DCH, em que áreas, qual o número de trabalhadores, nem para que categorias, será caso para perguntar, existe de facto um plano?

Relativamente à formação, a metodologia seria apresentar o plano de 2016, com a execução ao 1º trimestre e depois o restante ano, da forma que a Administração considera mais eficaz, num encontro em que estivessem presentes as ORT'S, o máximo de formadores da casa, a Academia e a DCH, num processo de auscultação e contributos de todos.

ENQUADRAMENTO DOS TRABALHADORES DOS TERMINAIS DE MERCADORIAS

Urge encontrar uma solução para o enquadramento destes trabalhadores, tendo de se resolver esta situação e procurar uma solução, na perspectiva da Administração tem de se encontrar uma solução dentro do enquadramento do que a lei prevê, mesmo que não sendo a melhor, seja a possível e que possa ser revista em 2017. Da parte do sindicato este enquadramento tem de ser feito acautelando os direitos dos trabalhadores, de modo a que os mesmos não fiquem sujeitos a qualquer tipo de limitações e que consagre uma integração plena com todos os direitos dos demais trabalhadores da empresa e de acordo com o constante no AE.

ABONOS E PROCESSAMENTO DOS VARIÁVEIS MENSAIS

Este é um problema de que temos vindo a alertar a Empresa para a morosidade e burocratização do processamento destes abonos, que tem prejudicado os trabalhadores em sede de IRS e vencimento mensal, uma vez que os atrasos originam o pagamento dos variáveis de vários meses num só mês. Fazendo com que muitos trabalhadores não consigam honrar os seus compromissos, nos meses em que devia ser pago. Em pleno século XXI, não se compreende que não se implemente um sistema informático que permita a celeridade no processamento, nem se aceite os documentos em formato digital de forma a que os abonos sejam de imediato processados, sugestão que apresentámos à Empresa. Foi reconhecido que no âmbito da fusão o problema informático é uma realidade e que se estão a desenvolver esforços para desenvolver uma aplicação informática (electrónica de abonos), que vão tentar implantar neste semestre, diminuindo desta forma o mais possível o circuito dos papéis

IP – MODELO DE NEGÓCIO

Numa recente reunião, o presidente afirmou que a IP é um modelo de negócio, tendo por estratégia a venda do património e transformação de património ferroviário em hotéis, é nesse contexto, que o governo anuncia a venda da IP-Telecom.

É este modelo que o Ministro da Tutela diz que é para testar, quando o que seria normal, num quadro em que se necessitam de mudanças efectivas, que a óptica fosse da gestão destas infraestruturas, numa lógica de serviço público estratégico e dinamizador do desenvolvimento integral do País.

Temos que enfrentar este modelo com determinação e combatividade e, por isso, o reforço sindical é determinante, com o reforço do SNTSF, a luta dos trabalhadores ganhará mais força.