



# **DISCRIMINAÇÃO, DESIGUALDE E VIOLAÇÃO DE DIREITOS**

O SNTSF/FECTRANS dirige-se a todos os trabalhadores da Infraestruturas de Portugal para esclarecer e denunciar um conjunto de situações que, apesar de incidirem sobre matérias distintas, têm um denominador comum: a criação de desigualdades injustificadas, a adopção de critérios discriminatórios e o desrespeito pelos princípios da contratação colectiva e da igualdade de tratamento.

Nos últimos meses, o Sindicato tem sido confrontado com decisões e práticas da empresa que afectam directamente os direitos, as condições de trabalho e a dignidade dos trabalhadores, impondo soluções unilaterais, sem negociação e sem fundamento legal bastante.

## **Guardas de Passagem de Nível:**

### **Integração sem direitos não é integração**

Com a entrada em vigor do novo Regulamento de Carreiras, foi extinta a categoria de Guarda de Passagem de Nível (GPN), prevendo-se a integração desta(e)s trabalhadora(e)s na categoria de Operador de Manobras. O próprio Regulamento é claro ao estabelecer que seriam salvaguardadas as actividades, funções e condições existentes à data da sua entrada em vigor.

Contudo, a prática adoptada pela empresa está longe deste princípio. A Administração tem vindo a:

- Condicionar a participação da(o)s ex-Guardas de Passagens de Nível em acções de formação à posse do 9.º ano de escolaridade;**
- Impedir o acesso pleno aos direitos associadas à categoria de Operador de Manobras, nomeadamente ao subsídio de escala;**
- Criar trabalhadores de “primeira” e de “segunda”, apesar de exercerem funções integradas na mesma categoria profissional.**

Estas exigências não constam no Regulamento de Carreiras nem no ACT, configurando uma interpretação ilegítima e restritiva das normas, que viola o princípio da salvaguarda de direitos adquiridos e o princípio da igualdade de tratamento.



Importa ainda sublinhar que existem, e sempre existiram, trabalhadores na categoria de Operador de Manobras com habilitações literárias inferiores ao 9.º ano, que beneficiam plenamente dos mesmos direitos, o que demonstra de forma inequívoca a inexistência de qualquer fundamento objectivo para a discriminação agora imposta á(o)s ex-Guardas de Passagem de Nível. \*

# SEGURO DE SAÚDE: UM DIREITO COLECTIVO, NÃO PODE SER SELECTIVO

O Sindicato tomou igualmente conhecimento de alterações às condições do seguro de saúde, nomeadamente no que respeita à atribuição ou melhoria de determinadas coberturas, como a participação para a aquisição de óculos, apenas para uma parte dos trabalhadores.

É importante ser claro: **o problema não é a existência da participação**, que consideramos positiva enquanto medida de promoção da saúde. O que é inaceitável é a **sua aplicação discriminatória**, sem critérios claros, objectivos e universais.

O seguro de saúde constitui um direito integrado no Acordo Colectivo de Trabalho, sendo, por definição, de aplicação geral aos trabalhadores abrangidos.

A criação de regimes diferenciados dentro do mesmo ACT, sem fundamento material bastante, viola:

- ↳ **o princípio da igualdade (art.º 13.º da Constituição),**
- ↳ **o direito a condições de trabalho justas (art.º 59.º),**
- ↳ **e os princípios da boa-fé e da não discriminação consagrados no Direito do Trabalho.**

Na realidade actual da IP, uma parte significativa dos trabalhadores exerce funções com recurso continuado a equipamentos informáticos e outros meios susceptíveis de afectar a saúde visual. Não existe, por isso, qualquer justificação legal ou laboral para limitar medidas de protecção apenas a determinados grupos profissionais. ♦

Tipologia da pessoa Segura	Número estimado de Trabalhadores
Empregados – IP	3054
Empregados – IP (Prótese e Ortóteses Plafond Extra)	319
Empregados – IPE	43
Empregados – IPP	104
Empregados – IPT	81
Empregados – IPT (Prótese e Ortóteses Plafond Extra)	8

«Empregado (Próteses e Ortóteses Extra-Plafond) – trabalhador, até 31 (trinta e um) de dezembro do ano em que completa 70 (setenta) anos de idade, que mantém com o Tomador de Seguro um vínculo ou interesse comum e que beneficia de um capital de 600,00€, por sinistro e anuidade, na cobertura de Próteses e Ortóteses definida no Ponto IV, do Anexo I do presente Caderno de Encargos.»

## Negociação colectiva: decisões unilaterais em vez do diálogo

Perante este conjunto de situações, o SNTSF/FECTRANS solicitou à Administração a marcação urgente de uma reunião, com vista ao início do processo de negociação colectiva para 2026 e à discussão de um vasto conjunto de matérias pendentes, entre as quais:

- **Integração dos Guardas de PN;**
- **Alterações ao seguro de saúde;**
- **Pedidos de transferência e mobilidade;**
- **Ressarcimento de trabalhadores às suas empresas de origem;**
- **Progressões e enquadramentos profissionais;**
- **Passe ferroviário casa-trabalho;**
- **Situação dos trabalhadores de empresas externas;**
- **Segurança das interdições;**
- **Condições de trabalho.**

Embora tenha sido proposta uma data alternativa, o Sindicato aguarda ainda a concretização efectiva da reunião, tendo, entretanto, solicitado resposta escrita às questões já colocadas.

A negociação colectiva não pode ser substituída por decisões unilaterais, comunicadas a posteriori, que afectam direitos e criam desigualdades entre trabalhadores. ◎



# UM PADRÃO PREOCUPANTE

O que está hoje em causa na IP não são casos isolados. Estamos perante um padrão preocupante de gestão, que:

- ⇒ - fragmenta direitos,
- ⇒ - cria tratamentos diferenciados sem justificação,
- ⇒ - e enfraquece a contratação colectiva.

Este caminho não só gera injustiças, como alimenta o conflito laboral e compromete o clima de trabalho na empresa.

## Negociação colectiva

### **COMBATE AOS BAIXOS SALÁRIOS 35 HORAS SEMANAS MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO**

O SNTSF/FECTRANS defende o início imediato do processo de negociação colectiva para 2026, não aceitando soluções impostas de forma unilateral.



Os trabalhadores do Grupo Infraestruturas de Portugal acumulam anos de perda efectiva de poder de compra, resultado directo do aumento do custo de vida, da inflação acumulada e de actualizações salariais manifestamente insuficientes.

A progressiva aproximação dos salários ao Salário Mínimo Nacional representa uma desvalorização inaceitável de profissões qualificadas, de elevada responsabilidade técnica e essenciais ao funcionamento de um sector estratégico para o País.

A FECTRANS, em representação do

SNTSF, apresentou uma proposta reivindicativa clara e fundamentada, que visa garantir aumentos reais dos salários, combater os baixos rendimentos, repor diferenças salariais entretanto perdidas e assegurar salários mínimos dignos, compatíveis com os resultados económicos do Grupo IP, cujos lucros só são possíveis graças ao empenho e dedicação dos trabalhadores.

Valorizar salários é uma obrigação social e política, não um favor nem uma concessão, e é condição indispensável para a justiça social, a dignidade do trabalho e a defesa do serviço público. ◉

# A POSIÇÃO DO SINDICATO

O SNTSF/FECTRANS reafirma de forma clara que:

- não aceita discriminações entre trabalhadores;
- não abdica da defesa dos direitos adquiridos;
- exige o respeito integral pelo ACT - Acordo Colectivo de Trabalho e pela negociação colectiva;
- e tudo fará para corrigir situações injustas e ilegais.

Manteremos os trabalhadores informados sobre a evolução destes processos e não excluímos o recurso a outras formas de intervenção sindical, caso a empresa persista em soluções que violem a legalidade e a equidade.

O trabalho e os trabalhadores têm de ser valorizados e não tratados como peças descartáveis.

A luta dos trabalhadores continua a ser, como sempre, elemento decisivo para resistir, defender, repor e conquistar direitos.

É o primeiro acto de participação sindical de um trabalhador.

# No Grupo IP

IP - Infraestruturas \* IP - Telecom \* IP - Engenharia \* IP - Património



**o teu sindicato  
a tua luta**

**SINDICALIZA-TE**

geral@sntsf.pt [www.sntsf.pt](http://www.sntsf.pt)



**DIREITOS IGUAIS  
PARA TRABALHO IGUAL.**

**UNIDOS, SOMOS MAIS FORTES.**