



JUNTOS PELA MUDANÇA

Lista B

Eleições Corpos Gerentes do SMAQ – Triénio 2019/2022

Programa de Ação

“Juntos pela Mudança”

Introdução	2
Lista B	3
I – Candidatos aos Corpos Gerentes do SMAQ	3
Propostas	4
I - Independência e Autonomia	4
II - Reorganização da superestrutura do SMAQ	4
III - Transformações em curso no setor ferroviário	5
IV - Segurança da Circulação	5
V - Certificação e Formação de Maquinistas	6
VI – Transparência, proximidade e comunicação interna	7
VII – Comunicação externa	7
VIII – Ação Sindical	7
VIII.I– Ação Sindical: Contratação Coletiva	8
VIII.II – Ação Sindical: reivindicações específicas a cada empresa	9
IX - Colhida de pessoas na via	10
X – Idade de acesso à reforma	10
XI – Agente Único	11
XII – ALE	11
XIII – Ação Social	12
XIV - Conclusão	12

Introdução

A fundação em 4 de março de 1978 do Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses, respondendo ao descontentamento e sentimento de sub-representação por parte dos trabalhadores Maquinistas, cujos anseios não encontravam eco na estrutura sindical existente à época, marcou um ponto de inflexão no panorama da representatividade ferroviária em Portugal. A criação do SMAQ materializava, portanto, os interesses de um grupo alargado de trabalhadores com um certo grau de especialização, e especificidades laborais distintas, que passaria a defender, a cujas reivindicações nenhuma outra organização sindical tinha até então mostrado sensibilidade.

Originariamente nascido no ambiente da grande empresa pública CP, com o tempo, e com as transformações ocorridas no setor, a representatividade do SMAQ alargou-se a outras empresas, não apenas da ferrovia pesada, mas também dos sistemas de metropolitano ligeiro que, entretanto, surgiram.

O Caminho de Ferro em Portugal atravessa um momento histórico. Um momento de ruptura e transformação. Isto é, os anteriores paradigmas de organização, gestão, funcionamento, exploração, agenciamento e propriedade na ferrovia, a que nos habituamos durante décadas, serão abandonados e substituídos por outros modelos e formas. Bom ou mau, este caminho é já irreversível.

A antiga CP, empresa pública monopolista que geria verticalmente todo o sistema, já não existe. Está hoje reduzida às operações comerciais de exploração de comboios. No entanto, encontra-se descapitalizada, num estado lastimável de escassez de material circulante e, até, de mão de obra operacional especializada. Foi trazida premeditadamente até aqui ao longo de décadas de desinvestimento. Duvidamos que, nas suas atuais circunstâncias, e se nada for feito, seja capaz de aguentar o impacto que representará a total liberalização do mercado ferroviário na União Europeia já em 2020. A concorrência será poderosa e implacável. Este mercado na Europa é dominado por grandes potências financeiras, como a Arriva e a Transdev, a que se juntam empresas estatais como a espanhola RENFE, a italiana FS e outras. A Arriva, empresa que já anunciou a sua operação em território português, é, ela própria, propriedade da DB, os comboios federais da Alemanha.

A transformação em curso não atinge apenas as empresas e o modo de organização do sistema ferroviário, mas também as condições em que nós exercemos a nossa profissão. A certificação em moldes europeus, ditada por uma diretiva própria, plasmada em lei da República Portuguesa, enquadra já hoje o acesso, formação e exercício da profissão de Maquinista da Rede Ferroviária Portuguesa e Europeia. Esta realidade, como sempre, transporta ameaças e também oportunidades. Ameaças que devemos controlar e oportunidades que devemos exponenciar.

O SMAQ e os Maquinistas terão que estar preparados para as mudanças. A nossa organização terá que desenvolver uma atitude proativa, antecipando-se aos problemas, não ser meramente reativa, reagindo aos desafios apenas depois de eles se declararem. Também a nossa organização terá que se transformar. Passar de um sindicalismo meramente “administrativo”, centrado exclusivamente nas condições remuneratórias e de prestação do trabalho, para um leque mais alargado de preocupações, desenvolvendo uma intervenção forte nas questões da Segurança Ferroviária e na regulação do acesso e formação da profissão de Maquinista.

Lista B

I – Candidatos aos Corpos Gerentes do SMAQ

ASSEMBLEIA GERAL

Presidente	Jorge Faia	Sócio n. 167	CP EPE – Régua
Secretário	Fernando Borges	Sócio n. 939	ViaPorto
Secretário	Moura Reis	Sócio n. 822	CP EPE – Porto SB
Vogal	João Silva	Sócio n. 1016	CP EPE – Lisboa SA
Vogal	Almeida Lopes	Sócio n. 233	CP EPE – Lisboa Rossio
Vogal	Vitor Cunha	Sócio n. 401	CP EPE – Coimbra B

DIRECÇÃO

Presidente	João Flores	Sócio n. 202	CP EPE – Coimbra B
Vice-Presidente	Barata Domingues	Sócio n. 272	CP EPE – Lisboa Rossio
Tesoureiro	Rui Félix	Sócio n. 978	MEDWAY – Pampilhosa
Secretário	Paulo Mendes	Sócio n. 434	CP EPE – Lisboa Rossio
Secretário	Eduardo Nunes	Sócio n. 718	CP EPE – Porto SB
Vogal	António Alves	Sócio n. 182	CP EPE – Lisboa SA
Vogal	Hélder Silva	Sócio n. 936	ViaPorto
Suplente	Luís Custódio	Sócio n. 563	CP EPE – Lisboa SA
Suplente	Gabriel Torres	Sócio n. 246	CP EPE – Contumil
Suplente	Fernando Carvalho	Sócio n. 355	CP EPE – Entroncamento
Suplente	António Gamboa	Sócio n. 152	CP EPE – Faro
Suplente	Bruno Soares	Sócio n. 1084	MEDWAY – Entroncamento

CONSELHO FISCAL

Presidente	Vasco Troni	Sócio n. 896	CP EPE – Cais do Sodré
Vogal	Mário Heitor	Sócio n. 758	CP EPE – Lisboa SA
Vogal	António Martinho	Sócio n. 306	CP EPE – Entroncamento
Suplente	José Almeida	Sócio n. 326	CP EPE – Contumil
Suplente	Vasco Firmino	Sócio n. 88	CP EPE – Lisboa Rossio

Propostas

I - Independência e Autonomia

O sindicalismo democrático, independente e apartidário, a dignidade das lutas laborais do SMAQ, e a defesa da dignidade dos associados nelas envolvidos, é a linha orientadora da qual nunca nos desviaremos.

Os objetivos a alcançar pelo SMAQ, sempre que seja necessário recorrer ao conflito laboral aberto, serão sempre decididos em autonomia pela carreira e resultarão claros para todos.

O nosso compromisso é inequívoco: o SMAQ existe para servir os interesses da carreira de condução-ferrovia respeitando a vontade democrática dos seus membros.

II - Reorganização da superestrutura do SMAQ

Para as tarefas enunciadas no ponto anterior e nos pontos seguintes, o SMAQ precisa de readaptar a sua superestrutura que é hoje algo pesada, ineficiente e dispendiosa.

O actual número de dirigentes a tempo inteiro tem custos financeiros pesados para o SMAQ, nomeadamente para o valioso e estratégico Fundo de Greve.

Assim sendo, propomos:

- **A Direção do SMAQ, numa primeira fase, passará a ter, no máximo, 6 elementos a tempo inteiro. Numa fase posterior avaliar-se-á a redução para 5 elementos a tempo inteiro.**
- **Promoveremos também a rotatividade entre dirigentes efetivos, a tempo inteiro ou não, e dirigentes suplentes de modo a que, por um lado, mais eleitos contatem com a vida administrativa do SMAQ, mais centros de trabalho se encontrem representados no núcleo directivo e, por outro, alguns membros da direção não percam o contato com a realidade quotidiana da profissão nos centros de trabalho.**
- Criação de uma estrutura de apoio e assessoramento à Direção, formada por elementos do SMAQ, e outros externos que pontualmente se considerem necessários, que desenvolverá estudos e pareceres nas áreas da Regulamentação e Segurança da Circulação e nas áreas da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que o SMAQ apresentará às entidades políticas (governo e grupos parlamentares) e administrativas competentes apresentando soluções. Para esta tarefa recorreremos à massa crítica hoje já existente na carreira e também, quando necessário, a Universidades e outras fontes de conhecimento.
- **Alteração do sistema de eleição dos delegados sindicais, sendo estes importantes elementos de ligação entre a carreira e a direção sindical preenchidos preferencialmente por trabalhadores autopropostos e depois sufragados pelo voto dos maquinistas em cada local de trabalho.**

- Alteração dos Estatutos de modo a revogar o artigo 76.
- Alteração dos estatutos de modo a revogar o voto por correspondência e a introduzir a possibilidade do voto eletrónico.
- Alteração dos estatutos para introdução do preceito legal do direito de tendência.
- Sem ideias e certezas pré concebidas, promoveremos uma discussão alargada com a carreira sobre a possibilidade de serem introduzidos, ou não, formas de limitação do número de mandatos consecutivos dos membros dos corpos gerentes.

III - Transformações em curso no setor ferroviário

Esta candidatura pugnará pela recuperação do operador público ferroviário CP, EPE, que deverá manter-se, devidamente reequipado e recapitalizado, como a grande referência de qualidade e segurança do setor. Exigiremos sempre às tutelas o investimento estratégico que tem faltado e defenderemos exaustivamente a sua propriedade pública.

A reorganização estrutural do setor ferroviário, tendo como objetivo a sua liberalização, introduziu fatores de disrupção que devem ser por nós abordados. Além dos Regulamentos Gerais de Segurança, e outras normas emitidas pelo Regulador estatal (IMT), existe um conjunto de regulamentação que está hoje atribuída aos diferentes operadores ferroviários e ao gestor da infraestrutura que, em certas matérias, regulam-se a si próprios. É uma realidade que contém óbvios riscos e deve ser por nós devidamente acautelada.

IV - Segurança da Circulação

Temos assistido, nos últimos anos, a uma interpretação abusiva de uma norma regulamentar por parte do gestor da infraestrutura que se materializa no recurso excessivo ao estabelecimento de limitações de velocidade na via não protegidas nem por sinalização nem por balizas de CONVEL.

Este procedimento por parte da Infraestruturas de Portugal consubstancia uma atribuição de todo o risco envolvido ao maquinista. Sensibilizaremos o IMT para que, em prol da segurança ferroviária, a norma seja alterada para que não dê lugar a interpretações abusivas e habilidosas.

Não aceitaremos também qualquer procedimento disciplinar e/ou penalizações, por parte das empresas operadoras, aos nossos associados eventualmente envolvidos em incumprimentos de limitações de velocidade não sinalizadas e não protegidas por CONVEL. Recorreremos judicialmente, até às últimas instâncias, contra qualquer pena disciplinar aplicada por este motivo. Os maquinistas não são bodes expiatórios de estratégias perversas de redução de custos passando toda a responsabilidade pelos níveis mínimos de segurança apenas para cima deles.

Sabemos que tanto o IMT como o GPIAAF (Gabinete de Prevenção e Investigação de Acidentes com Aeronaves e de Acidentes Ferroviários) lutam hoje, na componente ferroviária, com uma escassez de recursos que os impede de exercerem plenamente as preponderantes funções de prevenção e fiscalização para as quais foram criados. O SMAQ exercerá pressão sobre as tutelas para que forneça a estes organismos os meios materiais e humanos indispensáveis, que hoje não têm, para que possam exercer a sua indispensável atividade de regulação, fiscalização e investigação. É a Segurança de todo o sistema ferroviário que está em causa.

Reivindicaremos junto da tutela o estabelecimento de um marco regulador através de normas legais, que fixem de modo vinculante para todos os operadores ferroviários, o nível mínimo de segurança relativamente a jornadas de trabalho e tempo de condução e descanso. Assim como a implementação dos meios necessários para a supervisão e controlo do seu estrito cumprimento.

Promoveremos a criação de uma base de dados com os incidentes diários ocorridos, tanto no sistema ferroviário pesado como nos sistemas de metro ligeiro, alimentada em linha pelos maquinistas através de aplicações informáticas residentes em "smartphones", para que tenhamos um registo histórico com validade estatística para apresentarmos soluções em prol da segurança dos sistemas ferroviários e defender os maquinistas em caso de incidente/acidente.

O SMAQ, como representante dos Maquinistas, deverá passar a ser uma voz interventiva em todo o processo de criação da Regulamentação Ferroviária. Afinal, ela afeta o modo como todos os dias desempenhamos a nossa profissão e é fundamental para a a nossa segurança e segurança do público em geral.

V - Certificação e Formação de Maquinistas

A seleção e formação dos maquinistas deixou de ser exclusivamente feita pelas empresas operadoras e estas deixaram de suportar os respetivos custos. Numa excessiva ótica liberal, a formação passou a ser um produto de mercado vendido, a preços elevadíssimos, por empresas de formação, nomeadamente, a FERNAVE e a LOGISTEL.

Isto representa uma estratégia de transferência dos custos de formação de mão de obra especializada do capital para o trabalho. Um custo que cabia tradicionalmente às empresas é agora transferido para os trabalhadores. O mercado de trabalho ferroviário em Portugal e na Europa não tem ainda dimensão suficiente, nem condições objetivas, para que seja viável um jovem investir as somas avultadas exigidas para esta formação, que em alguns casos já se constituem como verdadeiros casos de obscena exploração, particularmente quando estes jovens, numa atitude oportunista por parte das empresas, são depois contratados por estas, aproveitando-se de uma formação cara e especializada que não pagaram, para exercerem profissões de conteúdo funcional e remuneração inferiores à de maquinista .

Pugnaremos para que as empresas operadoras assumam todos os custos de formação inerentes a uma profissão tão específica e com um mercado de trabalho tão restrito.

Entretanto, reivindicaremos também junto das tutelas e do Regulador uma **fiscalização efetiva sobre as ações de formação levadas a cabo pelas empresas formadoras, nomeadamente nas questões do rigor aplicado na seleção prévia dos candidatos, na qualidade dos conteúdos formativos e respetiva avaliação.** Os Maquinistas exercem uma função crítica de segurança no sistema ferroviário que não se compadece com facilitismos mercantilistas.

Reivindicaremos também junto da tutela a uniformização da certificação dos maquinistas, independentemente do sistema ferroviário em que estejam integrados, nomeadamente os maquinistas dos Metros do Porto e Sul do Tejo, de modo a promover a sua máxima mobilidade dentro do mercado de trabalho.

VI – Transparência, proximidade e comunicação interna

Nos últimos anos assistiu-se a um progressivo afastamento da Direção dos associados. A Direção entrou num processo autista e, até, de cristalização de todo o pensamento e decisão na pessoa do seu presidente. Este é um processo perverso que fragiliza enormemente a nossa organização.

A transparência de processos, e a comunicação atempada dos objetivos da direção aos associados, são práticas a que nos comprometemos recuperar.

Promoveremos reuniões periódicas nos locais de trabalho, com a deslocação de uma equipa da Direção que, conjuntamente com o dirigente e delegado locais, fará uma auscultação dos problemas ali existentes e dará as explicações necessárias.

Abrir a participação sindical aos maquinistas mais jovens com dispensas sindicais periódicas para contato com a sede e os corpos gerentes do SMAQ.

Em plena revolução da comunicação digital, temos hoje instrumentos, de fácil acesso, manuseamento e custo reduzido, inimaginados há apenas poucos anos, que nos permitirão manter um contato permanente e em linha com os associados. Comprometemo-nos a usar esses instrumentos em prol da transparência de processos no SMAQ e numa comunicação atempada e esclarecedora, biunívoca, entre a direção e a carreira.

Promoveremos a reedição de uma revista, de periodicidade bimestral, em formato digital (PDF) para distribuição geral por via eletrónica e em formato papel para ser distribuída nas salas de maquinistas, em que serão abordados grandes temas da atividade sindical e temas profissionais relacionados com segurança ferroviária, saúde e higiene no trabalho e outros temas técnicos relacionados com a carreira de condução ferroviária. Nessa revista existirá espaço para que os associados possam apresentar as suas ideias e opiniões à classe.

VII – Comunicação externa

Nos nossos dias, as fontes primordiais de informação residem na Internet. Uma presença assertiva do SMAQ na rede, baseada num Sítio Internet cuidado, que prestigie a nossa organização, deverá ser o principal canal de comunicação do SMAQ com os média e o público em geral. Nele deve residir uma informação de qualidade e esclarecedora, tanto em relação aos nossos objetivos gerais, como aos objetivos particulares e conjunturais em caso de conflito declarado com as entidades patronais. O público do SMAQ não se resume aos seus associados. Existem outras partes interessadas e/ou afetadas pelas nossas decisões/acções. Uma postura honesta e esclarecedora perante as partes interessadas contribuirá positivamente para uma boa imagem pública da nossa organização.

VIII – Ação Sindical

A promoção da união da carreira em torno da nossa organização de classe, e da procura da dignificação e promoção social e económica da carreira de condução-ferrovia/tração, será o lema orientador e permanente desta candidatura.

Uma vez eleitos, envidaremos esforços para aumentar a representação do SMAQ nas empresas do setor ferroviário onde ela é ainda reduzida.

No quadro geral da luta dos trabalhadores portugueses e europeus, reivindicaremos a redução do horário semanal de trabalho para as 35 horas.

A redução geral da carga horária de trabalho noturno é um objetivo a perseguir.

Reivindicaremos, em todas as empresas do setor cujos trabalhadores representamos, e em que a situação se aplique, uma jornada máxima de 6 horas diárias sempre que o período de trabalho se inicie fora de sede entre as 00h00 e as 06h00.

Na mudança de turnos matinais para turnos noturnos (dobras), o período de repouso na sede deverá ter no mínimo a duração de 16 horas.

Reivindicaremos, em todas as empresas do setor cujos trabalhadores representamos, em compensação pela penosidade inerente ao trabalho continuado por escalas irregulares, a atribuição de um dia suplementar de férias pagas aos trabalhadores com 20 anos de carreira, dois dias suplementares aos trabalhadores com 25 anos de carreira e três dias suplementares aos trabalhadores com 30 anos de carreira.

VIII.I– Ação Sindical: Contratação Coletiva

Um objetivo estratégico do SMAQ deverá ser a aproximação/uniformização dos vários acordos de empresa existentes, tornando o mais homogéneo possível as condições de prestação de trabalho e remuneratórias a todos os operadores existentes, tendo como objetivo final e a prazo **conseguir um Contrato Coletivo que obrigue todos os operadores**. Não será um objetivo fácil até porque não temos do outro lado um interlocutor único. Não existe ainda qualquer órgão ou associação que reúna os operadores ferroviários existentes.

A assinatura de acordos de empresa em todas as empresas do setor, as atualmente existentes e as que poderão vir a existir, é também um objetivo primordial. Nestes casos, além do sempre desejável processo negocial que possamos vir a estabelecer, o instrumento jurídico das portarias de extensão deverá ser prosseguido pelo SMAQ sempre que o julgemos adequado.

Uma grande preocupação da carreira, particularmente dos maquinistas da ferrovia pesada nas empresas CP e Medway, é a excessiva fragmentação salarial. Esta forma de remuneração fragmentada, dispersa por um conjunto de prémios e subsídios, tem fragilidades e perversões sobejamente conhecidas de todos nós.

A redução da fragmentação salarial, integrando o máximo de retribuição ora variável no salário base, será um nosso objetivo estratégico. É um objetivo que apresenta dificuldades de concretização tendo em conta a falta de tradição no nosso país e os equilíbrios pré existentes entre as várias classes profissionais dentro das empresas. Não somos um país de tradição anglo-saxónica e certos formalismos, nomeadamente de natureza académica, ainda têm um excessivo peso sociológico entre nós. No entanto, tentaremos desbravar este caminho. **É um objetivo importante, tanto para nos isentarmos das perversões inerentes ao atual sistema retributivo, como para se ir elevando o salário base de referência no setor tendo em conta a possibilidade de novos operadores, dentro do quadro da liberalização ferroviária, virem a operar em Portugal.**

VIII.II – Ação Sindical: reivindicações específicas a cada empresa

Este é um documento estratégico geral. Logo, não cabe aqui um enunciado exaustivo dos nossos objetivos para cada empresa em particular. Depois de eleitos, em colaboração com os dirigentes dessas empresas, delegados sindicais e comissões sindicais, além da indispensável auscultação aos associados através de reuniões locais, elaboraremos um caderno reivindicativo específico para cada empresa que orientará o nosso mandato para o triénio. No entanto, elencamos aqui um conjunto de reivindicações mais simbólicas para cada realidade/empresa em particular.

CP, EPE, TAKARGO, MEDWAY, FERTAGUS

- Garantir em sede de Acordo de Empresa que todos os custos de renovação da nova carta de condução sejam sempre suportados pelas empresas.
- Luta contínua pela humanização das escalas em defesa do repouso dos trabalhadores, de uma vida familiar e social saudável e gratificadora.

CP e MEDWAY

- Introduzir, desde já, na fórmula de cálculo do prémio de condução a semana das 35 horas ainda que as escalas por agora continuem com a média de 40 horas semanais.
- Reivindicar a melhoria urgente das condições de trabalho nos parques de material, nomeadamente na sua segurança, equipando-os com lajetas, iluminação e plataformas para subir às unidades motoras.

CP

- Simplificação da grelha salarial
- Valorização da função de inspetor de modo a que se libertem do atual excesso de tarefas meramente administrativas e dediquem a maior parte do seu tempo ao acompanhamento de comboios, enquadrando os maquinistas na linha e exercendo a primordial função fiscalizadora do cumprimento das normas de segurança tanto por parte dos agentes da empresa como por parte de agentes do gestor da infraestrutura e outros, produzindo os consequentes relatórios.

ViaPorto (Metro do Porto)

- Reivindicação de uma escala corrida, com matriz anual comum a todos os maquinistas.
- Divulgação atempada das escalas, principalmente aquando da existência de serviços especiais.
- Optimização do plano de férias.
- Melhores condições dos veículos, quer a nível da manutenção, quer a nível das condições de higiene e segurança das cabines de condução.
- Melhoria das condições de segurança dos Maquinistas.
- Respeito pelo cumprimento do AE actual.
- Revisão de todas as cláusulas pecuniárias assim como dos seus valores.
- Exigência de um processo de certificação dos Maquinistas externo à empresa.

FERTAGUS

- Negociação de Acordo de Empresa e Regulamento de Carreiras.
- Reivindicar que o tempo de tomada de refeição não interrompa a contagem do tempo do período normal de trabalho

TAKARGO

- Negociação de Acordo de Empresa e Regulamento de Carreiras.
- Reivindicação de uma escala corrida, com matriz anual comum a todos os maquinistas.

MTS (Metro Sul do Tejo)

- Negociação de Acordo de Empresa e Regulamento de Carreiras.
- Reivindicação de uma escala corrida, com matriz anual comum a todos os maquinistas.

IX - Colhida de pessoas na via

Desde 2014 que a Agência Europeia Ferroviária caracteriza Portugal com um elevado grau de risco para a ocorrência de suicídios na ferrovia e, segundo o Relatório de 2018, apenas a Eslováquia apresenta um risco superior. Assim, é cada vez maior a probabilidade de um maquinista português se deparar com uma situação para a qual não está devidamente preparado. Nenhum maquinista foi selecionado e formado para uma condução "eventualmente traumática" nem se deverá adotar uma postura resignatória perante a ocorrência de uma colhida acidental ou suicídio. **É preciso confrontar a Empresa e a Tutela com as consequências destas ocorrências pois NÃO FAZEM PARTE da nossa profissão. Estas ocorrências constituem um fator externo à nossa profissão e as empresas têm por obrigação zelar pela nossa integridade biopsicossocial e minimizar à posteriori o risco de consequências psicológicas.**

Assim, é deveras aconselhável que a avaliação da resiliência passe a ser componente obrigatória no processo de seleção. Paralelamente as empresas devem ministrar formação adequada aos maquinistas no sentido de estes aprenderem como atuar no momento do acidente e posteriormente, ou seja, elucidar sobre fatores de risco por exposição e estratégias de proteção. Falta às empresas a implementação de um algoritmo nacional no sentido de proceder à substituição (ainda que compulsiva) do maquinista no local do acidente, à semelhança daquilo que acontece em vários países europeus (Suécia desde 1984).

Por último, seria de superior interesse a criação, nas empresas, de um departamento interno especializado de modo a garantir o apoio psicológico no local e a posterior monitorização e acompanhamento durante, pelo menos, os primeiros 30 dias.

X – Idade de acesso à reforma

A Lei 16/2011, lei da certificação dos maquinistas da Rede Ferroviária, estabelece que a carta de condução de maquinista de locomotivas e comboios caduca quando o maquinista completa 65 anos de idade. Na prática, esta norma implica que o maquinista estará legalmente impedido de exercer a sua profissão a partir dessa idade.

O Decreto Lei nº 167-E/2013 estabelece que "a idade normal de acesso à pensão de velhice mantém-se em 65 anos relativamente aos beneficiários que se encontrem legalmente impedidos de continuar a prestar o trabalho ou atividade para além daquela idade". No entanto, a lei é omissa quanto à isenção de penalizações no cálculo da pensão se o trabalhador pedir a reforma aos 65 anos.

Consideramos que esta é uma situação injusta. Reivindicaremos que seja aplicado, a quem tenha pelo menos 15 anos de exercício da profissão de maquinista à data do seu 65º aniversário, um fator de compensação suficiente para preencher o tempo que medeia entre os 65 anos e a idade legal de reforma de modo ao trabalhador não sofrer qualquer penalização pelo facto de estar legalmente impedido de exercer a sua profissão.

O trabalho continuado dos maquinistas ferroviários em regime de escalas com horários irregulares ao longo de décadas, com cargas elevadas de períodos noturnos e mudanças bruscas da rotina circadiana, provocam danos biopsicossociais reconhecidos pelas comunidades médicas e científicas. Desde sempre que os maquinistas lutam pelo reconhecimento desta realidade pelas entidades oficiais, nomeadamente através do reconhecimento da profissão como de desgaste rápido. Tal desiderato até hoje ainda não foi alcançado.

O reconhecimento como profissão de desgaste rápido não é uma tarefa politicamente fácil. Até porque surgirão inevitáveis analogias com outras profissões sujeitas às mesmas condições de prestação de trabalho.

Para que se construa um dossier sólido, com fundamentação médica e científica de qualidade, procuraremos nas universidades e na comunidade científica especialistas que avaliem as implicações para a saúde biológica e psicológica dos maquinistas das suas condições e trabalho e detetem se se verificam desvios em relação à média da população e a outros grupos profissionais

Um fator agravante da penosidade do nosso trabalho é, tal como abordamos no ponto anterior, o colhimento de pessoas na via, seja por suicídio ou acidente. São eventos traumáticos que podem causar grande stress psicológico a quem a eles foi sujeito. As suas implicações na saúde do trabalhador podem vir a manifestar-se apenas muitos anos mais tarde. A avaliação deste problema, de um modo rigoroso e cientificamente credível, será por nós perseguida.

O resultado de todo este trabalho, sistematizado num grande relatório científico, será depois por nós apresentado aos grupos parlamentares, tutela e empresas de modo a sustentar as nossas reivindicações para a obtenção de um regime mais favorável de acesso à reforma, seja pelo mecanismo do reconhecimento da profissão como de desgaste rápido seja pela obtenção de mecanismos de bonificação da contagem do tempo para acesso à reforma por velhice ou invalidez.

XI – Agente Único

Defendemos que a circulação em Regime de Agente Único deve ser sempre a exceção e não a regra. A sua eventual implementação deverá estar sempre sujeita a pedido específico do operador ao IMT que, por sua vez, deverá promover uma avaliação independente dos riscos existentes na infraestrutura, no material circulante e para os trabalhadores envolvidos, sendo obrigatória a audição dos representantes dos trabalhadores na realização destes estudos.

Reivindicaremos a alteração da atual regra do RGS I para que seja conforme com o entendimento atrás enunciado.

Reivindicaremos que as atuais situações de exploração de comboios em regime de agente único na rede ferroviária sejam obrigatoriamente sujeitas a uma avaliação de riscos.

XII – ALE

A diretiva europeia sobre a certificação de maquinistas da rede ferroviária estabelece que a formação inicial de maquinista deve ser de nível 3 segundo o Quadro Europeu de Qualificações. O ALE, considera que, tendo em conta as exigências da certificação e da profissão, deve ser no mínimo de nível 4. Seguimos esta reivindicação do ALE e reivindicaremos internamente para que essa alteração seja plasmada na lei de certificação de maquinistas. Pretendemos também estabelecer protocolos de cooperação entre sindicatos de maquinistas do ALE, em particular com sindicatos de maquinistas do sul da Europa, para que se promova uma verdadeira solidariedade e colaboração entre os maquinistas europeus.

XIII – Ação Social

A fim de promover o convívio entre os associados das várias regiões do país e das várias empresas, tendo como objetivo a promoção da camaradagem interna e o reforço dos laços de solidariedade, reativaremos os encontros sócio profissionais no Algarve. Logo que possível organizaremos uma jornada, com uma periodicidade a avaliar, com eventos culturais, desportivos e com seminários sindicais e profissionais onde possamos discutir assuntos pertinentes para a nossa profissão.

Abordaremos a possibilidade, se possível em colaboração com outras organizações de ferroviários e/ou associações que tenham como objeto o mutualismo solidário entre trabalhadores, a implementação de instrumentos mutualistas como um Plano de Poupança Reforma e Seguro Profissional, assim como a celebração de outros protocolos na área do lazer.

XIV - Conclusão

Estão reunidas neste Manifesto o conjunto de propostas com que apresentamos à carreira. É um documento já extenso mas que, mesmo assim, não esgota tudo o que nos propomos fazer em prol do nosso Sindicato e da Carreira de Condução-Ferrovias caso mereçamos a vossa confiança para dirigir os destinos da nossa Instituição durante os próximos três anos.

Vivemos um tempo de mudança, tanto no Caminho de Ferro em Portugal como no próprio SMAQ. Temos pela frente alguns problemas sérios que podem constituir-se em ameaças à carreira. Temos também oportunidades que devemos e podemos aproveitar ao máximo. Temos um caminho a percorrer em conjunto, solidários e coesos, apresentando para isso um programa **ambicioso**, mas **realista** e **exequível**.

Propomo-nos fazer esse caminho convosco com **responsabilidade** e **empenho**.

Em Coesão, Juntos Pela Mudança!

Pelo SMAQ, o Sindicato de todos os Maquinistas!



26 de Março de 2019