

DIÁLOGO SOCIAL



NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

CONTRIBUTOS DO DIÁLOGO SOCIAL E DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA PARA A MELHORIA DA QUALIDADE DO EMPREGO E INDÚSTRIAS MAIS ATRACTIVAS PARA JOVENS QUALIFICADOS



DOCUMENTO DE RECOMENDAÇÕES

A ENDEREÇAR AOS COMITÉS DE DIÁLOGO SOCIAL EUROPEU PARA OS SECTORES TÊXTIL, VESTUÁRIO, CALÇADO E CURTUMES

TVCC-TÊXTIL, VESTUÁRIO, CALÇADO E CURTUMES

EUROPEAN COMMISSION
Employment, Social Affairs and Inclusion DG
BUDGET HEADING 04-03-01-05
Information and training measures for workers' organisations

Contributos do Diálogo Social e da Contratação Colectiva para a melhoria da qualidade do emprego e indústrias mais atractivas para jovens qualificados
Grant Agreement - VS/2018/0354

PARCERIA



FESETE

Federação dos Sindicato dos Trabalhadores Têxteis,
Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal

Organização Sindical Sectorial Portuguesa

Porto – Portugal | +351 22 600 23 77

fesete@netcabo.pt | www.fesete.pt



DISK Tekstil

Organização Sindical Sectorial Turca

Istambul – Turquia | +90 212 637 2900

international@disktekstil.org | www.disktekstil.org



Bánya, Energia és Ipari Dolgozók Szakszervezete

Organização Sindical Sectorial Hungara

Budapeste – Hungria | +36 132 29 865

rabif@banyasz.hu | www.banyasz.hu



General Workers' Union

Organização Sindical Maltesa

Valletta – Malta | +35 625 67 92 00

info@gwu.org.mt | www.gwu.org.mt

ENQUADRAMENTO

As Indústrias Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes (ITVCC), continuam actualmente a ter um papel preponderante ao nível económico e social no seio da indústria da manufactura ao nível europeu.

As ITVCC reajustaram-se e tornaram-se mais competitivas face a um mercado global. Os sectores tornaram-se mais heterogéneos no que respeita à sua integração na cadeia de valor e as empresas de produção em massa e de produtos de baixo valor acrescentado coabitam com outras que apostam actualmente em produtos com mais valor acrescentado, ao nível do design, moda, têxteis técnicos (tecidos inteligentes) e mais ecológicos (economia verde). Os resultados deste reajustamento são visíveis nas aplicações muito diversificados dos seus produtos desde os utilitários do dia a dia ao nível dos têxteis, vestuário, calçado e acessórios, à utilização dos têxteis técnicos, nomeadamente tecidos inteligentes, na indústria aeronáutica, automóvel, da construção à agricultura, saúde, desporto de alta competição e actualmente com a situação de Pandemia causada pelo Covid 19, na produção de equipamentos de protecção individual.

A importância desta indústria reflecte-se também ao nível do Emprego. Esta indústria concentrava, em 2018, nos 27 estados membros da União Europeia, mais de 221.000 empresas, era responsável pelo emprego de mais de 2,266 milhões de

trabalhadores/as e com um volume de negócios de aproximadamente 200 mil milhões de (dados Eurostat).

Importa também referir a importância destes sectores na Turquia dos quais parte significativa da sua produção é colocada no espaço da União Europeia (UE), devido aos acordos aduaneiros existentes que permitem uma maior circulação de produtos entre a Turquia e a UE. De acordo com os dados recolhidos a Turquia regista um nº significativo de empresas e trabalhadores, aproximadamente 79.000 empresas e 1,6 milhões de trabalhadores/as.

Apesar da importância destes sectores ao nível do emprego e da economia verificamos que a mesma tem uma representação muito baixa de jovens trabalhadores/as. Nos 27 estados membros da União Europeia a representação destes no universo dos/as trabalhadores/as (com idades entre os 15 e os 24 anos) é de apenas aproximadamente 3%, cerca de 55 mil trabalhadores. Constatamos assim que as ITVCC não são a primeira opção para a maioria dos jovens que entram no mercado de trabalho.

Atenta a esta situação a FESETE apresentou em 2018 à Comissão Europeia, através da linha orçamental 04-03-01-05 “Medidas de Informação e Formação para Organizações Representantes dos Trabalhadores”, uma candidatura intitulada de “Contributos do Diálogo Social e da Contratação Colectiva para a melhoria da qualidade do emprego e indústrias mais atractivas para jovens qualificados”.

Para este projecto a FESETE convidou a serem parceiros as organizações congéneres da Turquia, DISK Tekstil, da Hungria, Bánya, Energia és Ipari Dolgozók Szakszervezete, BDSZ e de Malta General Workers' Union. Procuramos assim com esta parceria avaliar as diferentes realidades dos sectores e da negociação colectiva, sectorial e de empresa, em cada um dos países e possibilitar assim a partilha das boas práticas verificadas em cada um dos países. Para que os resultados do projecto pudessem ter repercussão ao nível europeu, juntos dos Comitês de Diálogo Social Europeu, convidamos também a IndustriAll, Organização Sindical Sectorial Europeia, para participar como parceira no projecto.

Face à dificuldade identificada de as ITVCC integrarem jovens nos seus quadros, a parceria no âmbito da preparação do projecto definiu como objectivo geral do projecto “Reforçar a capacidade das organizações dos trabalhadores através da recolha de informação, promoção da partilha e troca das experiências dos parceiros sectoriais das Industrias Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes com o objectivo de promover o reforço do Diálogo Social e a Contratação Colectiva sectorial e de empresa melhorando a qualidade do emprego, a flexibilidade da organização do tempo de trabalho e a saúde e segurança dos trabalhadores, a conciliação da vida profissional com a vida familiar e a atractividade dos jovens qualificados”, procurando assim avaliar as diferentes dimensões das relações de emprego que influencia as escolhas dos mais jovens no momento em que integram o mercado de trabalho.

Para a concretização deste objectivo o projecto contou com 4 momentos chave:

- 1 Seminário de lançamento do projecto e das questões orientadoras do projecto intitulado “Contributos do Diálogo Social e da Contratação Colectiva para uma maior atractividade dos jovens qualificados às ITVC”;
- 1 Workshop intitulado de "Promoção das relações de Emprego num contexto de mercado global, concorrência sã e melhoria dos direitos laborais" – face à situação de Pandemia causada pelo Covid 19 este evento realizou-se através de videoconferência;
- 1 Workshop intitulado de "Mais Prevenção nos acidentes e doenças profissionais igual a trabalho saudável mais produtividade";
- 1 Seminário de Encerramento do projecto intitulado "Maior envolvimento dos/as trabalhadores e empresas no Diálogo Social eficaz e na Contratação Colectiva com vista ao reforço da coesão económica e social" para apresentação das conclusões do projecto, bem como, de suporte à elaboração do um documento de recomendações endereçado ao Comité de Diálogo Social Europeu – face à situação de Pandemia causada pelo Covid 19 este evento realizou-se através de videoconferência;

Nas quatro iniciativas que foram organizadas pela Parceria no âmbito deste projecto, gostaríamos de relevar a participação informada e empenhada de todos os parceiros do projecto, bem como, registamos as presenças e opiniões críticas de um conjunto de instituições:

- INDUSTRIALL Europe (Organização Sindical Europeia);

- INDUSTRIALL Global Union (Organização Sindical Mundial);
- MODATEX - Centro de Formação para os sectores têxtil e vestuário (Portugal);
- ACADEMIA DESIGN E CALÇADO - Centro de Formação para o sector do calçado (Portugal);
- TTEA – Associação Empresarial Têxtil Turca (Turquia);
- HTEA - Associação Empresarial Têxtil Húngara (Hungria)
- ANITL-LAR - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS INDÚSTRIAS DE TÊXTEIS-LAR (Portugal);
- APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e seus Sucedâneos (Portugal);
- Direcção Geral do Emprego e Relações de Trabalho (Portugal);
- Ministério de Trabalho Húngaro (Hungria);

As conclusões destes quatro momentos de discussão e troca de experiências permitiram a construção deste documento que será endereçado aos Comitês Europeus de Diálogo Social para os Sectores Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes.

CARACTERIZAÇÃO DAS ITVCC EM PORTUGAL, TURQUIA, HUNGRIA E MALTA EM COMPARAÇÃO COM A UNIÃO EUROPEIA

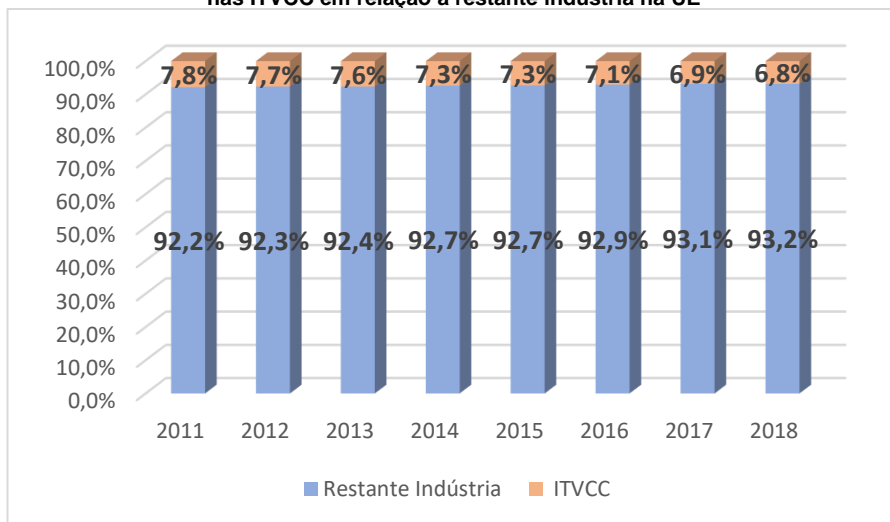
Para a caracterização dos sectores no espaço da União Europeia e particularmente para a caracterização dos sectores nos países que compõe a parceria, utilizamos como fonte dos dados o portal do Eurostat de forma a garantir que todos os dados aqui apresentados

foram recolhidos e tratados de igual forma. Poderá existir um ligeiro enviesamento se comparados com os dados nacionais dependendo da sua fonte.

NÚMERO DE TRABALHADORES

Ao avaliarmos o nº de trabalhadores nas ITVCC em comparação com a restante indústria verificamos, através do gráfico nº 01, que apesar de uma ligeira descida, resultante da ligeira diminuição de trabalhadores, as ITVCC em 2018 representavam aproximadamente 7% do emprego de toda a indústria da União Europeia (EU).

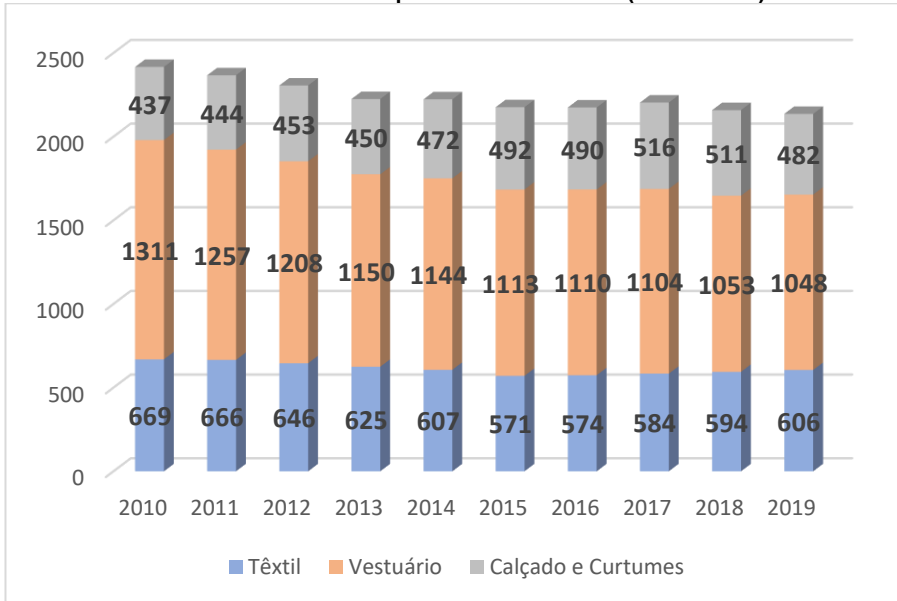
Gáfico nº 01 | Peso do nº de trabalhadores nas ITVCC em relação à restante indústria na UE



Através do gráfico nº 02 podemos verificar que o nº de trabalhadores nas ITVCC na União Europeia (27 estados membros) tem vindo a diminuir. Passamos de aproximadamente 2,4 milhões trabalhadores

que existiam em 2010 para 2,1 milhões trabalhadores em 2019, uma redução de 12% durante este período no nº total de trabalhadores.

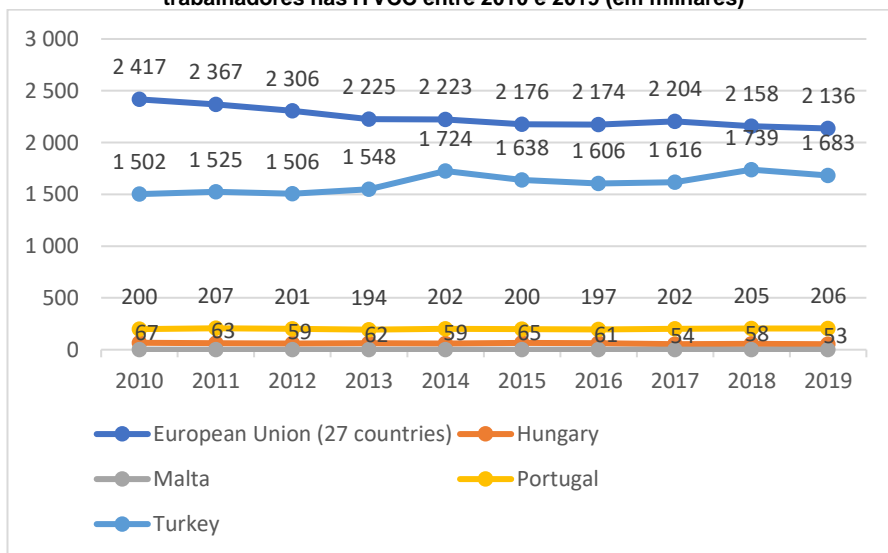
Gáfico nº 02 | Evolução do nº de trabalhadores por sector nas ITVCC na União Europeia entre 2011 e 2019 (em milhares)



Os sectores que mais influenciaram esta descida foram o sector têxtil com uma perda de aproximadamente 10% do nº de trabalhadores (aproximadamente 68 mil trabalhadores) e o sector do vestuário com uma descida mais acentuada de aproximadamente 20% (aproximadamente 270 mil trabalhadores) do número de trabalhadores face ao ano de 2010. Apenas o sector do Calçado e Curtumes verificou um aumento do nº de trabalhadores quando em comparação com o ano de 2010, um aumento de aproximadamente 10% (cerca de 43 mil trabalhadores).

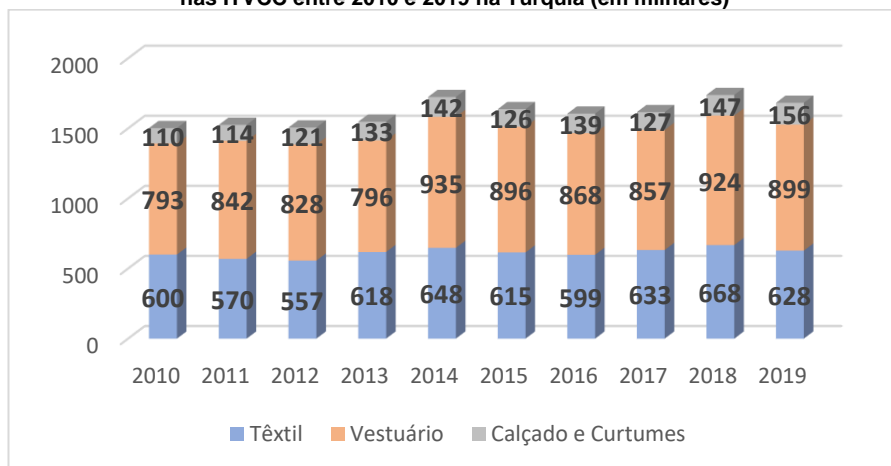
Em contraciclo com a tendência decrescente do emprego nas ITVCC no espaço da UE verificamos que em Portugal e na Turquia o nº de trabalhadores nas ITVCC tiveram um aumento quando comparado com o nº de trabalhadores em 2010. Em Portugal verificamos um ligeiro aumento de 2% no total de emprego e na Turquia aproximadamente 12% de aumento quando comparado com 2010 (gráfico nº 03).

Gáfico nº 03 | Evolução do nº de trabalhadores nas ITVCC entre 2010 e 2019 (em milhares)



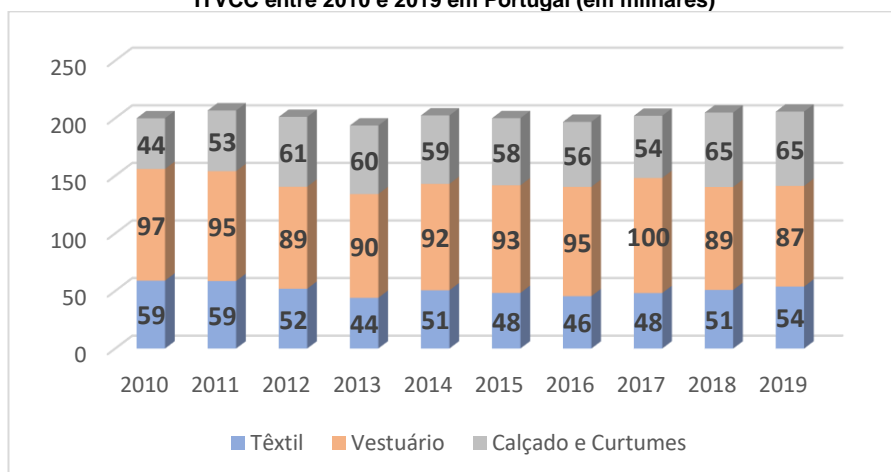
Se analisarmos mais detalhadamente, verificamos que apenas a Turquia viu todos os sectores das ITVCC registarem um aumento no número de trabalhadores impulsionado pelo sector do calçado e curtumes que verificou um aumento de aproximadamente 40%, seguindo-se o vestuário 14% e por fim o sector têxtil 4% em comparação com o ano de 2010, conforme gráfico abaixo (gráfico nº 04).

Gáfico nº 04 | Evolução do nº de trabalhadores nas ITVCC entre 2010 e 2019 na Turquia (em milhares)



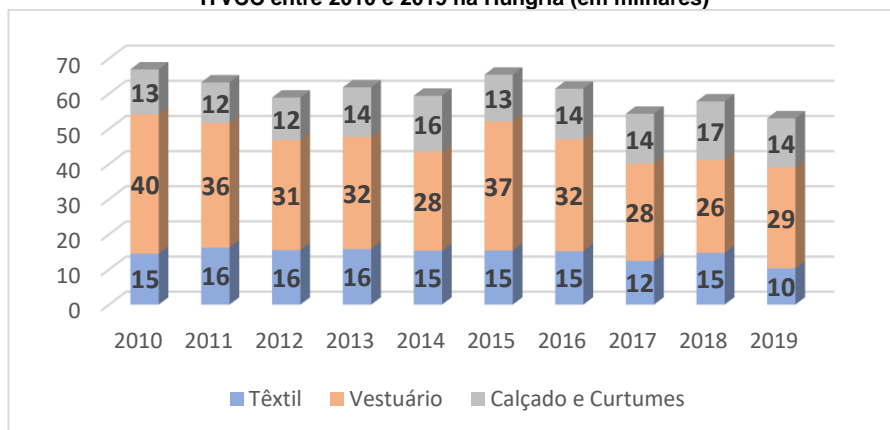
Já em Portugal o aumento verificado no nº de trabalhadores foi impulsionado pelo aumento no nº de trabalhadores no sector do calçado e curtumes, uma vez que, o sector têxtil e do vestuário também eles verificaram uma descida quando comparados com o ano de 2010, como se poderá constatar pelo gráfico nº 05.

Gáfico nº 05 | Evolução do nº de trabalhadores nas ITVCC entre 2010 e 2019 em Portugal (em milhares)



À imagem do caso de Portugal na Hungria apenas o sector do Calçado e dos Curtumes verificou um ligeiro aumento no nº de trabalhadores, enquanto que os sectores têxtil e do vestuário verificaram descidas no nº de trabalhadores. Mas ao contrário do caso português o aumento no nº de trabalhadores no sector do Calçado e Curtumes não foi suficiente para compensar o decréscimo de aproximadamente 21%, no número de trabalhadores no total das ITVCC, em comparação com o ano de 2010 (gráfico nº 06).

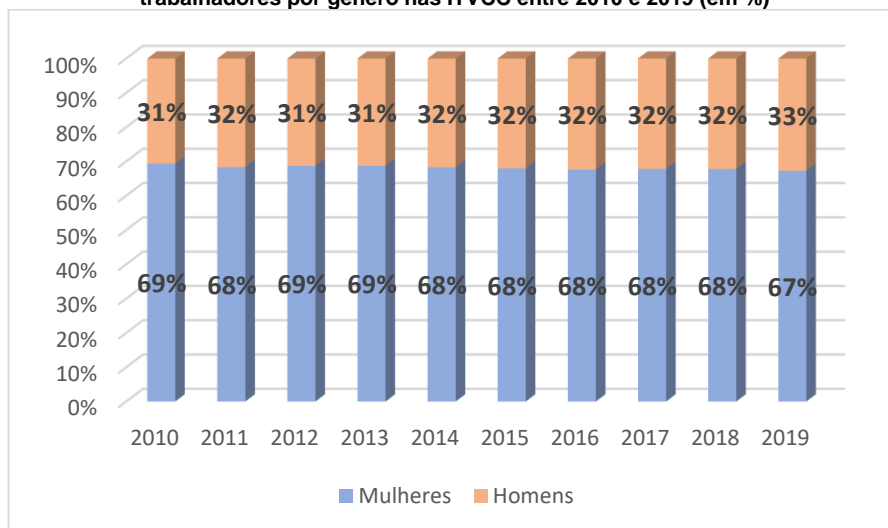
Gáfico nº 06 | Evolução do nº de trabalhadores nas ITVCC entre 2010 e 2019 na Hungria (em milhares)



No caso de Malta, não conseguimos obter dados conclusivos sobre a o nº de trabalhadores destes sectores. Através do Eurostat só conseguimos obter dados relativamente ao ano de 2019 que regista um nº de aproximadamente 500 trabalhadoras no sector do vestuário. Esta informação confirma-se pelo nosso parceiro Maltês que refere que os sectores praticamente desapareceram em Malta, restando apenas um pequeno conjunto de empresas do sector do vestuário.

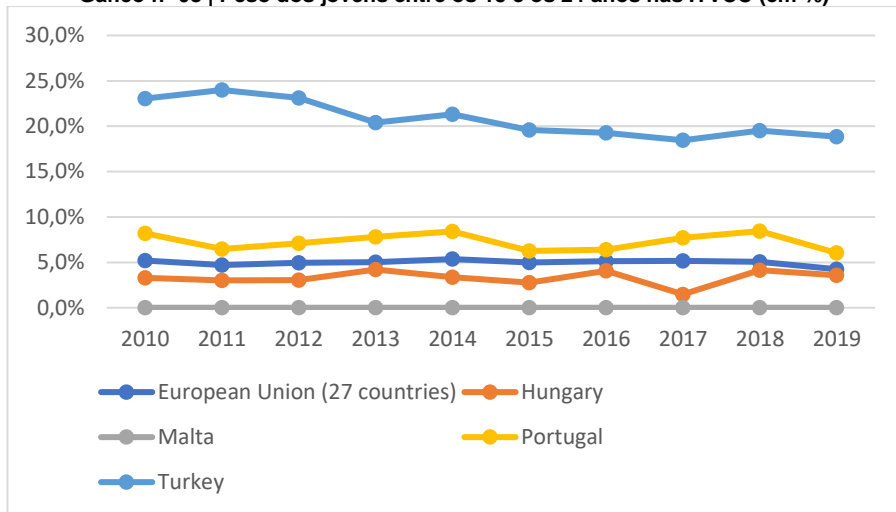
Relativamente à distribuição dos trabalhadores por género, verificamos que os nossos sectores mantêm a sua tendência de serem maioritariamente ocupados por mulheres. Como se poderá verificar pelo gráfico nº 07 em 2019 aproximadamente 67% dos trabalhadores nas ITVCC são mulheres, verificando-se uma ligeira diminuição quando comparado com 2010 em que as mulheres correspondiam a 69% dos trabalhadores destes sectores.

Gráfico nº 07 | Distribuição do nº de trabalhadores por género nas ITVCC entre 2010 e 2019 (em %)



Já no que concerne aos jovens, procuramos também avaliar qual o peso destes no nº total dos trabalhadores das ITVCC. Verificamos que a evolução do nº de jovens, com idade entre os 15 e os 24 anos (inclusive) tem vindo a diminuir tanto ao nível Europeu como em Portugal e Turquia. Na Hungria verifica-se um ligeiro aumento (de 0,3%) quando comparado com 2010 (gráfico nº 08).

Gáfico nº 08 | Peso dos jovens entre os 15 e os 24 anos nas ITVCC (em %)

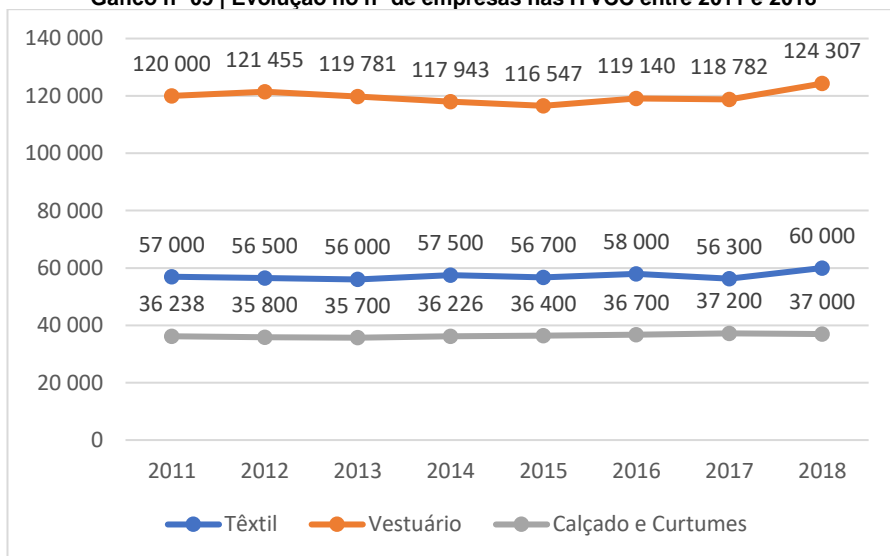


Este decréscimo no nº de jovens presentes nas ITVCC é um sinal de que os sectores estão com dificuldades em captar novos jovens para trabalharem nestes sectores. Também é importante salientar que, os jovens, com a excepção da Turquia, correspondem a uma percentagem muito reduzida no número total de trabalhadores nas ITVCC.

NÚMERO DE EMPRESAS

Relativamente ao nº de empresas curiosamente verificamos que o nº de empresas das ITVCC aumentaram ligeiramente entre 2011 e 2018 (gráfico nº 09). Se em 2011 haviam aproximadamente 213 mil empresas em 2018 verificamos um ligeiro aumento de 4%, (aproximadamente 5% no sector têxtil, 4% no vestuário e 2% no calçado e curtumes) passando para um total de aproximadamente 221 mil empresas.

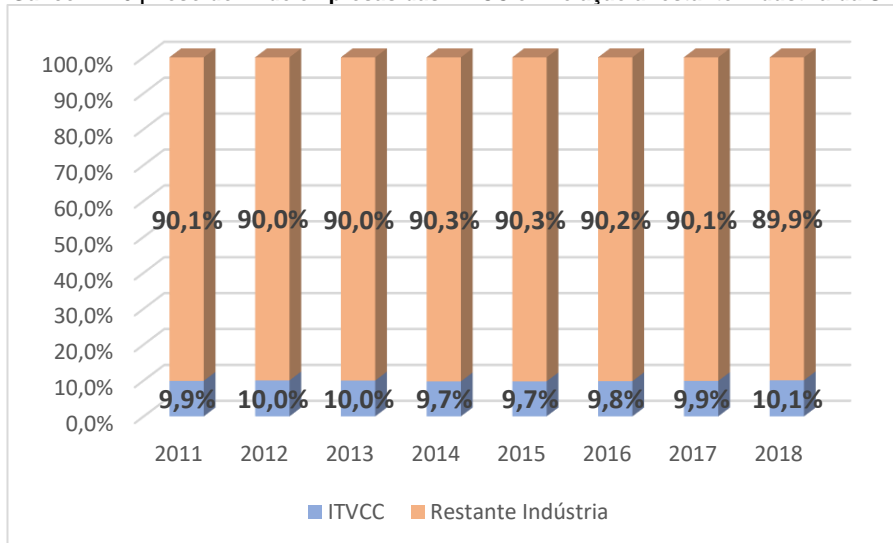
Gáfico nº 09 | Evolução no nº de empresas nas ITVCC entre 2011 e 2018



Devido a este ligeiro aumento no nº de empresas ligadas às ITVCC verificamos aqui também que o seu peso no total em relação a toda a indústria dentro da UE também subiu ligeiramente e em 2018

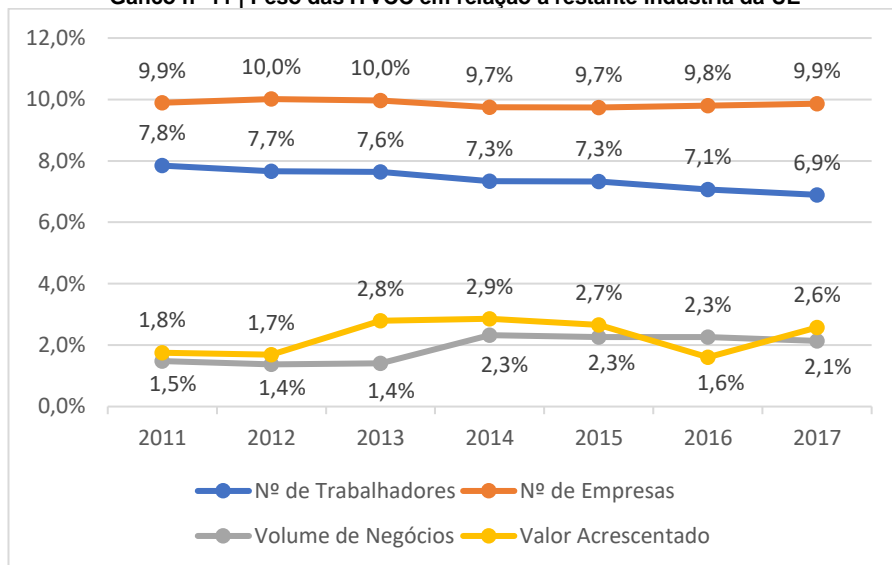
representavam 10,06% do universo das empresas da indústria (gráfico nº 10).

Gáfico nº 10 | Peso do nº de empresas das ITVCC em relação à restante indústria da UE



Se por um lado as ITVCC em relação à restante indústria na União Europeia corresponde a aproximadamente 7% do emprego da indústria, 10% do nº de empresas da indústria, quando avaliamos o volume de negócio e o valor acrescentado pelas ITVCC em comparação com a restante indústria verificamos que o volume de negócios em 2017 corresponde a apenas aproximadamente 2,1% e o valor acrescentado de 2,6% de toda a indústria na União Europeia (gráfico nº 11).

Gáfico nº 11 | Peso das ITVCC em relação à restante indústria da UE



AValiação da Situação das ITVCC

A pandemia causada pelo Covid-19 deixou clara a fragilidade da União Europeia ao ter externalizado parte da sua indústria, tornando-a dependente de países terceiros, nomeadamente, como se tornou evidente na questão de produção dos equipamentos de protecção individual, como por exemplo as máscaras de protecção.

Após a recuperação que fizeram na última década, os nossos sectores, com uma forte componente exportadora, estão a ser muito afectados pela Pandemia.

A pandemia levou a um corte substancial nos rendimentos e no consumo e por isso encaramos com grande preocupação o futuro.

Em resultado da pandemia, da diminuição significativa da produção nas empresas a negociação colectiva encontra-se suspensa e a esmagadora maioria dos/as trabalhadores da produção recebe o salário mínimo nacional independentemente das suas competências e categoria profissional.

A título de exemplo, em Portugal em resultado da pandemia a negociação colectiva sectorial encontra-se bloqueada pelas Associações Patronais, levando a que a maioria dos/as trabalhadores da produção tenham como retribuição base o salário mínimo nacional (635,00€) levando a uma profunda desmotivação e desvalorização das suas profissões.

Uma parte dos/as trabalhadores em consequência da aplicação da lay-off viu reduzidas as suas retribuições. Em resultado da redução da sua actividade algumas empresas já encerraram e os/as trabalhadores ficaram no desemprego.

O número de desempregados está a aumentar na Europa e estima-se que os jovens e as mulheres serão os grupos mais afectados a médio e longo prazo pelas consequências causadas pela pandemia.

Para superar esta situação causada pelo COVID 19 vai ser necessário que as empresas se reorganizem de forma a cumprirem

com todas as normas de segurança entretanto criadas face ao COVID 19. Caso as empresas não cumpram estas normas estão mais expostas ao risco de um surto dentro da empresa que os obrigaria a fechar a empresa por completo.

É importante garantir as remunerações dos/as trabalhadores e garantir que o consumo se mantém e não caia como aconteceu em 2010 aquando da crise financeira.

É necessário apoiar as empresas e a fileira industrial europeia protegendo a sua cadeia de valor tornando-a independente de países externos (Integrated Industry Value Chain), posição da IndustriAll – Europa.

É por isso muito importante garantir neste momento salvaguardar os direitos dos/as trabalhadores e garantir que se estão a cumprir todas as normas de protecção do emprego, bem como, as normas de prevenção em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho.

Face às fragilidades levantadas pela situação de pandemia causada pelo Covid-19, a União Europeia deve pensar uma política industrial que permita que a indústria em cada um dos seus estados membros, não dependa de outros países, garantindo um equilíbrio de todos os sectores em todos os estados membros.

A União Europeia deve ter políticas que garantam a existência de uma indústria forte, sustentável, inovadora e respeitadora dos direitos laborais.

A negociação de Acordos Globais entre a IndustriAll Global Union com as grandes cadeias de distribuição e retalho deve permitir identificar as empresas de produção, promover o diálogo social e a negociação colectiva com vista ao cumprimento das normas da OIT, do país e o seu acompanhamento.

Os Acordos Globais deverão continuar a ser usados para que as cadeias de distribuição e retalho atentem às condições de trabalho ao qual estão sujeitos os/as trabalhadores que produzem os seus produtos, se salvaguarde os direitos e as condições de trabalho dos/as trabalhadores independentemente do local onde esteja instalada a produção e se pressione esses mesmos países a criar leis que protejam melhor os direitos dos/as trabalhadores.

É preciso ter em atenção que quando se fala de concorrência desleal, normalmente vem-nos à imagem os países asiáticos. Os salários em alguns dos países asiáticos estão a subir. O que não acontece em alguns países europeus que hoje exploram ainda intensivamente os/as trabalhadores. Ou seja, a concorrência poderá começar a vir de dentro da europa.

É necessário que a concorrência Global não se faça pelo preço, custo do trabalho e incumprimento das regras sociais e ambientais. É consensual por parte dos parceiros sociais que a imagem dos nossos sectores não é atractiva para os jovens.

Todos reconhecem a importância do Diálogo Social e da Negociação Colectiva para a regulação laboral sectorial. É importante dar voz ao Diálogo Social para promover as mudanças necessárias que protejam os/as trabalhadores, especialmente as mulheres e os jovens. O diálogo social e a negociação colectiva é uma ferramenta que pode e deve ser usada a nível global para ajudar a superar os efeitos da crise.

A reestruturação destes sectores nos diferentes países obrigou a uma maior cooperação entre os meios de ensino e desenvolvimento tecnológico com as empresas e os sectores. Hoje verificamos que os sistemas de ensino permitem que os jovens acedam a uma via de ensino profissionalizante direccionada para os nossos sectores como alternativa à via ensino geral. Estes cursos são concebidos tendo em conta os referenciais de competências das diversas profissões que definem, em termos de formação, os conteúdos programáticos que permitam levar a cabo a formação e certificar os saberes dos jovens que a frequentam enquanto profissionais, garantido assim uma formação profissional certificada.

A falta de atractividade e de jovens qualificados não é transversal a todas as categorias profissionais. Ao nível da formação, os centros de formação protocolares abrangem neste momento todos os nossos sectores, têxtil, vestuário, calçado e curtumes. Estes centros formam e certificam competências em todas as profissões dos nossos sectores.

Para quadros intermédios e superiores, pelo levantamento efectuado percebemos que as empresas em Portugal, Turquia, Hungria e Malta articulam com os centros sectoriais que realizam formação à medida das empresas.

Os nossos sectores contam também com um conjunto de polos universitários que articulam com os centros tecnológicos e empresas e que têm nos seus planos curriculares cursos direccionados para os nossos sectores, formando quadros e inovando na organização e produtos das empresas.

Importa então formular a questão:

PORQUE É QUE OS NOSSOS SECTORES NÃO SÃO ATRACTIVOS?

Se analisarmos os dados ao nível europeu e apesar da importância desta indústria ao nível do emprego e da economia verificamos que a mesma tem uma representação muito baixa de jovens trabalhadores/as. Nos 27 estados membros da União Europeia a representação destes no universo dos/as trabalhadores/as (com

idades entre os 15 e os 24 anos) em 2018 era de apenas aproximadamente 5%. Constatamos assim que as ITVCC não são a primeira opção para a maioria dos jovens que entram no mercado de trabalho

Dada a possibilidade que os jovens hoje têm de mobilidade, a sua formação de base que é superior há de uns anos atrás, não é difícil encontrar um emprego com melhor remuneração e com melhores condições que o oferecido pela nossa indústria.

Ou seja, não são atractivos em particular nas áreas da produção, devido ao nível das exigências na intensidade do trabalho, que associadas à baixa remuneração e dificuldade na conciliação da vida profissional, familiar e lazer.

Enquanto que as organizações sindicais defendem que o problema da imagem dos nossos sectores deriva das condições de trabalho, nomeadamente dos baixos salários, as associações patronais por sua vez apontam o problema à indústria como um todo e à falta de uma comunicação mais apelativa.

Os elevados ritmos de trabalho, a falta de adaptação dos postos de trabalho, o nº de horas de trabalho diário (em picos de produção podem ser de 10 a 12 horas por dia).

Os baixos salários praticados colocam os/as trabalhadores permeáveis a aceitarem trabalhar mais horas e em muitas casos o

sábado deixa de ser um dia de descanso passando assim a semana de 5 dias de trabalho para uma semana de 6 dias de trabalho e 1 de descanso.

A maioria das profissões dos nossos sectores encontram-se muito próximas do salário mínimo nacional. E num contexto de pleno emprego os jovens têm tendência a não privilegiar os nossos sectores. Os salários são baixos e em contrapartida as competências são hoje de elevada exigência, os ritmos de trabalho muito intensos, monotonia e repetitividade das funções, e os jovens consideram que pelo salário que lhes é pago preferem procurar outros empregos com menos exigência e menos penosidade. O que significa que a relação entre a exigência das empresas e o que é pago é desequilibrado e por isso os nossos sectores não se tornam atractivos para os jovens.

No que respeita à valorização das profissões, no sector dos curtumes e do vestuário, salientamos o facto de a FESETE estar a preparar, em parceria com as associações patronais, um estudo de avaliação de funções e remunerações para estes dois sectores ao abrigo do programa EEAGrants dando continuidade ao trabalho já desenvolvido para o sector do calçado, realizado em 2010 e que em 2017 culminou, no âmbito da negociação colectiva sectorial, com uma revisão das categorias profissionais eliminando a discriminação de género e que implicou a valorização salarial das categorias de predominância feminina.

Uma família que trabalha nesta indústria em plena idade activa e que se sentem afectados pelo desgaste físico, muitos com doença profissional, psicológica e que tomam antidepressivos, cujos salários não garantem uma vida digna, não vai com certeza recomendar aos seus filhos uma profissão na qual eles não se sentem bem.

Num conjunto de profissões, nomeadamente dos sectores do vestuário e calçado, o trabalho em linha ao longo de 1 dia de trabalho, muitas vezes sem pausas, sem rotação por outros postos de trabalho leva conseqüentemente à execução de movimentos repetitivos e monotonia das funções executadas, o que transforma o/a trabalhador/a em mais uma peça da máquina em que se encontra a operar. Esta situação acarreta conseqüências dramáticas para o/a trabalhador na sua saúde física e mental, nomeadamente problemas de ordem musculo esqueléticos, tendinites, e psicossociais como stress, ansiedade e depressão. É necessário alterar este velho modelo de organização do trabalho.

Também aqui a título de exemplo registamos a experiência Turca que criou uma bolsa de apoio aos jovens que pretendem seguir o curso de Engenharia Têxtil, procurando incentivar os jovens a optarem por esta saída profissional e assim acrescentar mais valor à sua carreira profissional e competências às empresas.

É importante a formação profissional no início da carreira (para os jovens), a formação continua ao longo da vida no sentido de levar os

trabalhadores a melhor responderem às mudanças organizacionais e tecnológicas.

A formação de quadros intermédios e superiores exige uma maior proximidade entre o sector, as empresas e o meio universitário, criando, se necessário, programas de apoio financeiro e flexibilidade nos horários de forma a permitir que os jovens possam aceder aos níveis de formação superior e possam conciliar o trabalho com a formação e ensino (estatuto trabalhador-estudante).

PROPOSTAS

- Consideramos que a negociação colectiva sectorial é um instrumento fundamental para transformar os actuais modelos de organização do trabalho e uma mais justa remuneração do trabalho e dignificação das profissões.
- Dignificação das profissões, passa por assegurar uma carreira com uma evolução progressiva no conhecimento, no saber-fazer e na respectiva retribuição. As promoções devem estar ancoradas em avaliações de desempenho transparentes, com critérios objectivos e com o envolvimento de todos os intervenientes, desde as chefias ao avaliado.
- É necessário reforçar a conciliação da vida profissional, familiar e lazer, que deverá passar pela redução do tempo de trabalho semanal e o fim dos horários longos de forma sistemática.
- Alterações profundas na organização das linhas de produção por forma a eliminar o trabalho monótono e repetitivo e garantir

pequenas pausas que permitam reduzir as doenças musculoesqueléticas e o stress.

- Ao nível do Diálogo Social Europeu, deve-se manter o esforço para uma divisão internacional do trabalho mais justa onde a concorrência não se faça pelo preço, exploração de mão de obra barata, mas ancorada na inovação do produto e pelo respeito das normas sociais e ambientais.
- Manter a pressão para que as grandes marcas (grandes cadeias de distribuição e retalho) sejam pressionadas a negociar acordos globais para que independentemente do país onde produzem, as empresas sejam obrigadas a cumprir com as normas e as orientações da Organização Internacional do Trabalho e do próprio país, nomeadamente direito à livre sindicalização, à organização sindical, à negociação colectiva, à greve à prevenção em matéria de saúde e segurança no trabalho.
- Exigir reciprocidade na circulação dos produtos entre os países da UE e exteriores à UE.



Partnership:



Co-funded by
European Union