

CARTA REIVINDICATIVA PARA O SECTOR FMEE

- **Por aumentos salariais justos;**
- **Reduzir as carreiras profissionais;**
- **Diuturnidade para todos;**
- **Melhorar as condições de trabalho;**
- **Reduzir o horário de trabalho.**

O País e o sector de fabricação de material eléctrico e electrónico apresentam actualmente uma situação económica e financeira bastante favorável. Aumentam as exportações e os resultados líquidos da maioria das multinacionais.

Os salários não têm crescido a um ritmo que contribua para fazer face ao aumento do custo de vida e as actualizações salariais estão longe de incorporar parte dos ganhos de produtividade verificados nos últimos anos.

Os vínculos precários neste sector são uma constante e não param de crescer. Os ritmos de trabalho cada vez mais desumanos empurram para a situação de baixa milhares de trabalhadores sem que o patronato tome medidas no sentido de prevenir o surgimento de novos casos de doenças profissionais.

A tentativa de imposição de horários de trabalho agravados e o desrespeito pelas competências profissionais e académicas dos trabalhadores são hoje os principais problemas estruturais deste sector que o patronato teima em não resolver.

Valorizar as carreiras profissionais.

Redução das carreiras dos operadores especializados logística e técnicos fabris!

Valorizar as competências profissionais!

As carreiras profissionais do operador especializado e logística, de 9,5 anos, e dos técnicos fabris, de mais de 6 anos, estão desajustadas dos avanços tecnológicos introduzidos nos processos de trabalho nas últimas décadas.

A evolução tecnológica concorreu para a simplificação dos processos de trabalho provocando uma desconformidade no tempo necessário para atingir o topo de carreira.

As tarefas hoje executadas permitem alcançar competências profissionais em menos anos.

A qualificação profissional dos trabalhadores e os níveis de escolaridade registaram nos últimos anos uma evolução, realidade que deverá contribuir para a melhoria na dignificação das carreiras profissionais.

Ora, o desajustamento verificado coloca em evidência uma outra realidade.

A crescente precariedade conjugada com o excessivo tempo para atingir o topo da carreira coloca este sector de ponta da indústria na cauda da valorização profissional.

Reduzir as carreiras profissionais significa, pois, atingir o topo de carreira mais rápido e logo a melhoria da retribuição dos trabalhadores.

Não é aceitável que um operador especializado demore mais anos a atingir o topo da sua carreira profissional que um médico.

As discriminações prejudicam os trabalhadores e a melhoria da produtividade do trabalho.

A ausência de atribuição de diuturnidades, aos trabalhadores admitidos a partir de Janeiro de 2013, e o não pagamento da assistência à família e das consultas médicas geram situações de discriminação inaceitáveis entre trabalhadores.

Melhores condições de trabalho.

Implementar um plano de prevenção contra as doenças profissionais e acidentes de trabalho.
Reduzir progressivamente o horário de trabalho.

Os ritmos de trabalho desumanos que caracterizam igualmente uma das graves situações vividas neste sector têm contribuído para o aumento de doença profissional e acidentes de trabalho.

Exigimos que seja respeitado o pagamento do complemento de baixa, em caso de doença profissional ou acidente, de forma a garantir que as empresas assumam as suas responsabilidades perante este grave problema de saúde ocupacional.

Exigimos a colocação em posto de trabalho e horários compatíveis com o estado de saúde dos trabalhadores, por forma a facilitar uma mais rápida reparação dos danos.

Reivindicações Imediatas dos trabalhadores do sector

1 - Salários

Um aumento nunca inferior a 50 euros como mínimo para cada trabalhador.

2 - Redução das carreiras profissionais

Operadores Especializados

A carreira profissional a observar pelos operadores especializados, considerando a realidade funcional, a prática observada na generalidade das empresas do sector:

- a) Praticante - 30 dias;
- b) Operador especializado de 3ª - 2 anos;
- c) Operador especializado de 2ª - 2 anos;
- d) Operador especializado de 1ª.

Trabalhadores técnico-fabris

- a) Tendo presente que os trabalhadores técnico-fabris possuem através da obtenção de certificação profissional de nível superior reivindicamos a fixação de 5 anos para atingir o topo de progressão na carreira.

3 - Prémio de Antiguidade

Eliminar a discriminação na aplicação das diuturnidades designadamente para os trabalhadores admitidos após Janeiro de 2013.

A aplicação a todos os trabalhadores de um prémio de antiguidade na categoria, até ao máximo de 5, contando para efeitos de cálculo o momento em que o trabalhador atinge o topo de progressão.

4 - Eliminação das discriminações

O cumprimento do princípio constitucional de “salário igual para trabalho igual”;

A integração no salário de todos os prémios discriminatórios e/ou não regulamentados com a intervenção e o controlo dos trabalhadores;

O cumprimento dos direitos de igualdade e de parentalidade.

5 - Contratos efectivos para os trabalhadores com vínculo precário

Todos os trabalhadores com contrato precário, que estejam a ocupar postos de trabalho permanentes passem a contrato de trabalho efectivo.

6 - Redução do horário de trabalho

A redução progressiva dos horários de trabalho (sem diminuição da retribuição), em 30 minutos por dia, duas horas e meia por semana em 2019, sem prejuízo de horários de menor duração.

Liberta tempo para criação de emprego;

Aumenta a produtividade do trabalho;

Diminui o tempo de exposição aos factores de risco, contribuindo por essa via para melhorar a prevenção dos riscos profissionais, designadamente os acidentes de trabalho e a contracção de doenças profissionais;

Permite a conciliação do tempo de trabalho com a vida pessoal e familiar, assim como a realização pessoal e a participação na vida social, cívica e cultural

7 - Formação profissional para todos os trabalhadores

O direito à formação profissional está consignado no Código do Trabalho, carecendo, na maioria dos casos, de aplicação efectiva nas empresas que insistem em a considerar um custo em vez de investimento na melhoria das qualificações profissionais e académicas dos trabalhadores.

Nesse sentido, impõe-se:

- A elaboração de planos de formação com a participação dos trabalhadores e dos seus representantes;
- 50 horas anuais de formação;
- Traduzir a aquisição de competências na valorização profissional termos de progressão na carreira profissional.

22 de Março de 2019