

TRAINING PROGRAM: "INDUSTRY 4.0:

Strategic employee involvement in digital transformation
of oil, gas and coal mining and supply companies"



Co-funded by
the European Union



O conteúdo do seminário está dividido em 5 cursos :

Curso para se familiarizar com os conceitos básicos de formação:	3
Curso 1: Bom trabalho	5
Curso 2: Transformação Digital	15
Curso 3: Qualificações/educação.....	23
Curso 4: Diálogo Social	29



Co-funded by
the European Union

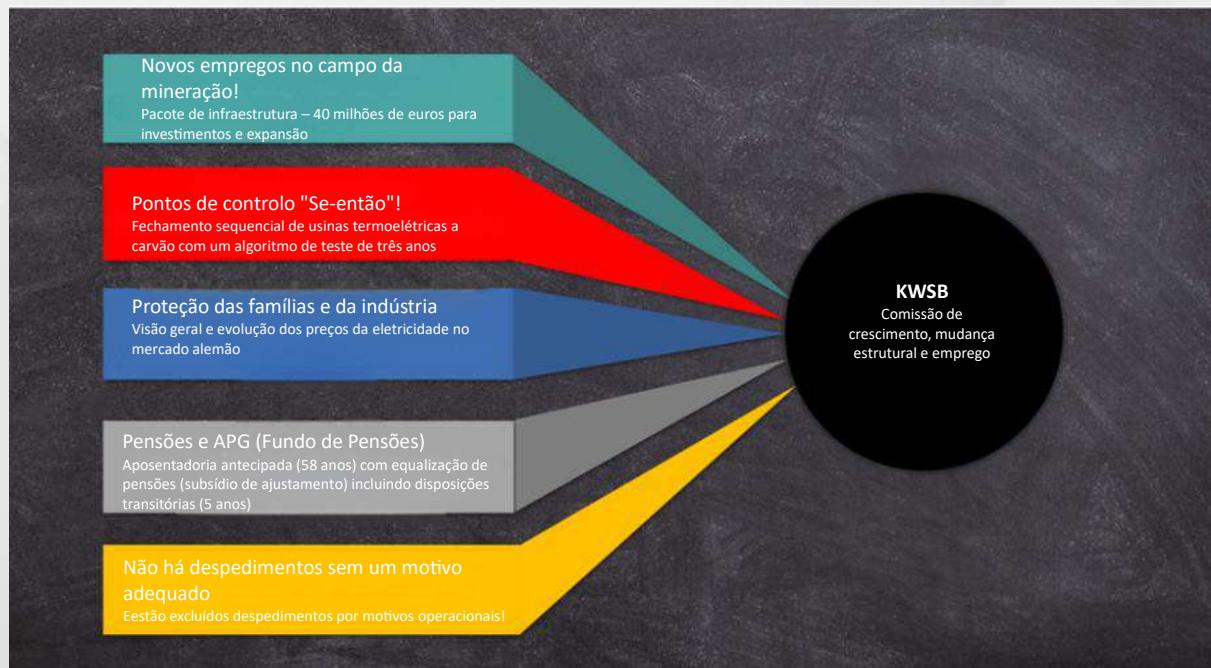


Curso para se familiarizar com os conceitos básicos de formação:





Co-funded by
the European Union





Curso 1: Bom trabalho

- Trabalho bem remunerado
 - Trata-se aqui de igualdade salarial, benefícios monetários idênticos. Um trabalho bem remunerado implica horas de trabalho semanais apropriadas, pagamento de bônus para o Natal, participação no lucro realizado e contratos coletivos bem-criados no nível da empresa, que preveem tanto bônus por desempenho de trabalho alcançado quanto bônus por trabalho passado na empresa. Os incentivos para que os trabalhadores optem por trabalhar em uma empresa também podem ser planos de pensão da empresa, custos pagos de transporte público, seguro de saúde individual com cobertura para serviços odontológicos e oftalmológicos, bem como seguro pago que fornece benefícios diários em caso de incapacidade para o trabalho.
- Trabalho seguro
 - A questão do trabalho seguro é uma tarefa essencial dos Conselhos de trabalhadores/ sindicatos. Ou seja, trata-se de respeitar a legislação nacional e prevenir a arbitrariedade dos empregadores quando se trata do direito à proteção contra a rescisão de contratos de trabalho. Supressão/abolição da contratação de mão de obra assalariada não é apenas um objetivo perseguido pela União Europeia, mas também algo que deve, em princípio, ser bem-vindo quando se trata de cada empresa individual. Além disso, trata-se de minimizar o engajamento limitado no tempo dos trabalhadores, o que, por outro lado, cria uma sensação de segurança para os funcionários, eliminando ao mesmo tempo a possibilidade de celebrar contratos exclusivamente para a produção de um produto material ou intelectual. O emprego permanente e seguro é um critério importante para todos os funcionários.
- Um emprego digno de um homem
 - Trata-se do fato de que cada funcionário só pode ser sobrecarregado na medida em que suas próprias capacidades o permitam. Nesse sentido, é necessário, portanto, garantir um número suficiente de mão de obra a fim de distribuir adequadamente a carga de trabalho. A questão da saúde e segurança no trabalho também é um tema importante, pelo qual se aplica o seguinte princípio: um funcionário deve retornar do trabalho na mesma condição de saúde em que foi trabalhar. Isso também inclui a proteção ambiental como parte da segurança



no trabalho! O último ponto importante deve ser a possibilidade de alcançar um equilíbrio adequado entre a vida privada e profissional e, para isso, é necessário criar modelos bem pensados de trabalho a tempo parcial que possam ser parcialmente assegurados trabalhando de casa da melhor forma possível (Home-Office) ou trabalhando remotamente (Remote-Office).

- Qualificações
 - Este ponto refere-se a qualificações específicas adquiridas, formação contínua, indústria 4.0, digitalização e transformação, gestão de mudanças, entre muitas outras coisas.
- Temas da UE
- Obrigação de cumprimento de contratos coletivos
 - A União Europeia estabeleceu como objetivo estabelecer a cobertura obrigatória de 80% dos funcionários por contratos coletivos no espaço europeu, em todos os Estados-Membros. Para esse efeito, implementa planos de ação nacionais e recomenda que o salário mínimo seja de, no mínimo, 60% do salário bruto médio de um determinado país, como um dos direitos básicos de cada funcionário. No entanto, infelizmente, não é alcançado o objetivo de introduzir um salário mínimo idêntico a nível europeu. Apesar do acima exposto, este objetivo contribuirá certamente para o fortalecimento da Europa como um local atrativo para negócios. Com base nas estimativas atuais, a União Europeia parte do fato de que um total de 25 milhões de funcionários serão beneficiados dessa forma. Em contraste, as diferentes abordagens dos estados-membros que já introduziram salários mínimos devem ser vistas como algo que levou ao surgimento de fortes tensões. Serão brevemente discutidas abaixo as diferenças entre eles também.
- Trabalho seguro na UE
 - A União Europeia se esforça para tornar o trabalho futuro dos funcionários mais seguro. Parte desses esforços também fica evidente na atividade do Conselho, que trata do tema da realização da inteligência artificial e robótica (CAI).
 - Gestão de funcionários com inteligência artificial (IA)
 - Trata-se de otimizar o processo de trabalho com a ajuda da inteligência artificial. O Conselho afirmou que muitas empresas já estão usando essas tecnologias para determinar as potencialidades do processo de trabalho e tomar decisões sobre questões de automação/robótica. Em primeiro lugar, é importante não negligenciar uma pessoa a qualquer momento. Informações abrangentes dos funcionários ao supervisionar o processo de trabalho



são tão importantes quanto a seleção e análise desses dados confidenciais. O Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados desempenha um papel fundamental na segurança dos dados. (RGPD)

- Trabalho em plataformas digitais
 - A União Europeia está ciente de que muitos empregos foram criados graças às plataformas digitais. A fim de permitir a codecisão usando realidade virtual/realidade aumentada e Metaverso, o Conselho recomenda que seja adotada uma regulamentação oportuna e abrangente a este respeito. Um dos objetivos prioritários aqui é proteger a saúde dos funcionários dentro do trabalho digital. Nesse sentido, os primeiros estudos já foram realizados e há estudos com indicadores adequados.
- Sistemas digitais inteligentes
 - Estes são sistemas para a realização de vigilância e seu uso. Em particular, queremos dizer o uso de drones/aplicativos de smartphone/equipamentos de proteção individual e muitas outras coisas.
- Trabalho remoto
 - Nesta parte são discutidos os mais diferentes tipos de trabalho remoto.
- Para cobrir todo o tema, a Comissão Europeia adotou diretrizes para alcançar uma visão de um mundo sem lesões no trabalho e doenças ocupacionais (Visão Zero), que afirmam que é necessário alcançar uma condição que garanta que as lesões no trabalho não ocorram mais. Após a entrada em vigor deste regulamento (a partir de 1998), registrou-se uma redução real das lesões fatais no trabalho em 58%.
- Todo o ponto relativo à digitalização do trabalho é processado e preparado para garantir sua compreensão essencial. Isso serve para elaborar com mais detalhadamente a parte 2 do seminário intitulado "Transformação digital". Um grande número de entrevistas realizadas mostrou que não há conhecimento necessário a esse respeito.
- Qualificações
 - Inclusão e qualidade da educação
 - Trata-se de transpor diferentes fontes de educação para um ambiente de aprendizagem saudável e válido. Além disso, trata-se também de estabelecer padrões educacionais mínimos.
 - Formação contínua e mobilidade
 - O processo de educação e formação destes estudantes até aposentados é um tema essencial. Não se trata apenas de formação contínua (Life Long Learning), mas também



de mobilidade dentro da educação. Descreve como a mudança de locais de educação e a troca de experiências podem expandir o próprio horizonte educacional e como se podem, adicionalmente, conhecer novos países e outras pessoas, mas também como se podem ganhar novas experiências (mesmo aquelas de natureza linguística).

- Corpo docente/instituições de ensino superior
 - Trata-se da formação do corpo docente e do reconhecimento das qualificações adquiridas no âmbito da União Europeia.
- Acordo Verde Europeu/mudança digital
 - A capacidade de mudar as sociedades depende em grande parte de sua capacidade de se comunicar. Isso, por sua vez, significa que não é necessário apenas discutir adequadamente a inovação, mas também educar aqueles que ensinarão aos outros sobre ela.
- Com esses pontos, também, foi repostada a ligação para o seminário n.º 4 "Educação e qualificações". Neste ponto, o tema deve ser inicialmente mencionado e devidamente preparado para processamento posterior.
- Bom trabalho para estudantes no ensino prático
 - Primeiro contacto com empresas e sindicatos
 - Para preservar a força e o potencial transformador do sindicato, o contato inicial é essencial. Ao fazer isso, é importante como o homem é biologicamente estruturado, também são importantes os primeiros minutos da fase de introdução. Os sindicatos devem se apresentar da melhor forma possível e apresentar uma oferta que corresponda à idade das partes interessadas. Isso garante a construção de confiança a longo prazo, mas também os novos impulsos necessários.
 - Combinação de habilidades práticas e interesses sindicais
 - Através das suas ofertas, os sindicatos podem melhorar as competências de trabalho dos estudantes na prática, pelo que esta oferta pode consistir na formação profissional mais simples, mas também na adoção de novos métodos de comunicação e trabalho. Tudo isso representa um fator positivo significativo, que tornará mais provável o compromisso de longo prazo dos funcionários com os sindicatos.
 - Representação de jovens e estudantes no ensino prático



- A garantia da representação de jovens e estudantes no ensino prático na Alemanha é um fortalecimento significativo dos direitos dos estudantes que estão nas empresas na formação prática. Os representantes têm poderes especiais para proteger os direitos dos estudantes dentro da empresa. Eles representam um elo importante entre os Conselhos de empresa e o próprio processo educacional, mas também um fator inequivocamente importante para os sindicatos.
- Garantias para uma educação de alta qualidade
 - Este é um regulamento detalhado que se aplica aos estudantes em formação prática. Participaram da sua adoção Conselhos de empresa, representantes de jovens e estudantes no ensino prático, bem como sindicatos. A explicação da conexão mútua é necessária para garantir a coesão dentro da empresa, que também é uma das tarefas do sindicato.
 - Lidar com as questões dos jovens
 - Trata-se principalmente de ajudar iniciantes. Quem se perfila nesse sentido, cria a base para o sindicalista de amanhã. Lidar com questões juvenis requer sempre um envolvimento total.
- Bom trabalho para os estagiários
 - Apoio através de formações
 - Formações relacionadas a como se candidatar a um emprego, mimetismo e gesticulação, questões econômicas e sociais, bem como a organização de muitas outras formações podem tornar os membros do sindicato prontos para obter o emprego desejado no futuro.
 - De representantes de jovens e estudantes no ensino prático a membros dos Conselhos de empresa
 - Garantir a confiança e tornar atrativo o trabalho dos membros do Conselho de Empresa. A este respeito, existem muitas oportunidades para alcançar uma boa cooperação. É importante o seguinte: apontar as possibilidades nos casos em que se verifica que uma pessoa é adequada para tal trabalho e, consequentemente, apoiá-la (trabalho de mentoria).
- Contratos de trabalho e contratos coletivos
 - Explicar a forma como são celebrados os contratos de trabalho e os contratos coletivos, bem como todas as oportunidades disponíveis para iniciantes. Deve também ser-lhes explicado como podem influenciar a sua própria



posição como representantes de jovens/membros de Conselhos de empresa/membros de sindicatos.

- Modelo de trabalho a tempo parcial, etc.
 - A sua intenção é alcançar um maior número de funcionários permanentes e pensar contratar 75% dos seus trabalhadores jovens qualificados?
 - Lida com a ideia de dividir as horas de trabalho entre colegas mais jovens e mais velhos, a fim de reduzir a carga de trabalho dos colegas mais velhos?
 - Independentemente das suas próprias ideias, recolha as ideias dos seus colegas e envolva-se com todas as forças dentro da empresa.
- Eventos conjuntos de estudantes no ensino prático, estagiários e sindicatos
 - Tais eventos criam um espaço de troca de pontos de vista e perspetivas dentro dos sindicatos, das empresas e de toda a região.
- Bom trabalho para funcionários experientes
 - Foco em alcançar um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional
 - A introdução do trabalho remoto, o apoio mais forte durante a licença de maternidade, a possibilidade de escolha dentro de contratos coletivos - para que os funcionários optarem por maiores rendimentos ou por mais tempo livre. Introduzir / conceder o direito a um número maior de dias de licença médica devido a cuidados infantis do que o previsto por lei, que os funcionários precisam e para os quais este tipo de flexibilidade é necessário.
 - Formação contínua
 - A obrigação de formação contínua deve tornar-se parte integrante dos contratos coletivos a nível da empresa. Por um lado, deve ser definido como uma obrigação, mas também deve prever ofertas apropriadas e benefícios especiais (como benefícios em dinheiro/ promoção no trabalho).
- Conta de tempo de trabalho
 - A introdução de tal conta de tempo de trabalho pode ser uma solução elegante para atender às necessidades individuais dos funcionários. Nesse caso, os funcionários podem escolher entre transferir horas extras para uma conta de tempo de trabalho ou converter benefícios em dinheiro em dias de folga.
 - Isso proporcionaria um alto grau de flexibilidade.
- Fortalecimento das estruturas de mentoria



- O fortalecimento das estruturas de trabalho de mentoria beneficia jovens e idosos. Por um lado, exige que o mentor pense sobre sua própria maneira de trabalhar, enquanto, por outro lado, exige que o “estudante” expanda seus horizontes e se desenvolva ainda mais na direção desejada. Ao fazer isso, ambos os lados se beneficiam imensamente. Também deve ser considerada a possibilidade de mentoria dentro de formações/eventos organizados por sindicatos.
- Troca intercontinental de conhecimentos
 - São viagens a outros países /outros locais de produção/visitas a proprietários de know-how / empresas / instituições com o objetivo de expandir seus próprios horizontes e conhecer novas ideias / pontos de partida / formas de trabalhar / pensar.
 - Envolvimento no trabalho dos órgãos de decisão sindical
 - Isso fortalece os direitos e obrigações dos funcionários, ao mesmo tempo em que fornece uma ampla gama de temas para consideração.
- Bom trabalho para aposentados
 - Transferência de conhecimento entre colegas mais velhos e mais jovens
 - Trata-se especificamente do conhecimento que é “perdido” quando as pessoas se aposentam, mas também da necessidade de transferir conhecimento em tempo hábil, tanto dentro da empresa quanto dentro do sindicato, a fim de preservar e fortalecer ainda mais o conhecimento existente.
 - Programas de saúde
 - A intensificação das atividades esportivas dentro das empresas, organizadas pelas próprias empresas ou sindicatos, ou cursos similares/ofertas, similares fortalecem o senso de comunidade e contribuem para a preservação da saúde dos colegas.
 - Rede dos aposentados
 - Certificar-se que os funcionários que se aposentaram continuem em contato e não sejam deixados sozinhos. Jovens e idosos podem aprender muito uns com os outros em um contexto sindical, mas também juntos.
- Temas da experiência prática
- Criar uma estrutura juvenil
 - No contexto sindical, é necessária a construção de uma estrutura juvenil. No exemplo em questão, estamos a falar da



Co-funded by
the European Union



estrutura do Sindicato dos funcionários na mineração, indústria química e setor energético. Essa estrutura é dividida em níveis distrital, provincial e estadual. Em cada um desses níveis, o regulamento interno é adotado e, ao mesmo tempo, os representantes são enviados para níveis mais altos. O Comitê Federal da Juventude recebe mandato dentro da Presidência Principal do Sindicato dos funcionários do setor de mineração, indústria química e energética, que por sua vez atua e administra os negócios sem remuneração, na forma de funções honoríficas. Essa estrutura hierarquicamente organizada garante que todos os jovens sejam integrados, da menor à maior empresa, mas também que todos tenham direito ao voto. Cada uma das estruturas acima mencionadas também tem o direito de apresentar solicitações /fazer consultas e apresentar diretamente propostas nos congressos do Sindicato dos funcionários do setor da mineração, indústria química e energética. Além disso, os temas também são considerados de maneira bidirecional. As decisões políticas, que dizem respeito significativamente à juventude sindical, são transferidas de níveis mais altos para níveis mais baixos, enquanto as declarações são retornadas ao contrário. Isso não só garante a unidade, mas também uma influência mais forte nas ações conjuntas. Estes diferentes níveis são parcialmente responsáveis pela aquisição de qualificações e, dependendo do nível específico, também têm grupos de trabalho apropriados que lidam com questões de educação de jovens. Por ordem do conselho, eles também criam suas próprias ofertas para organizar educação e seminários para adquirir qualificações de jovens. Nesse sentido, também existem seminários separados para professores, mas também programas de treinamento vinculativos que precisam ser concluídos todos os anos. Além disso, há também grupos de trabalho sobre questões internacionais, luta contra o racismo, direitos das mulheres, férias e organização de jovens, além de muitas outras questões. A estrutura juvenil também possui canais próprios dentro das redes sociais, e busca aplicar formas de comunicação não muito comuns. A chave para participar na tomada de decisões sindicais significativas sempre prevê lugares para os jovens. Além disso, os conselhos também vão a diferentes lugares para participar de reuniões, adquirindo assim educação adicional dentro das redes das empresas. Ao fazê-lo, são criadas possibilidades e oportunidades para traduzir o que foi aprendido em prática e no trabalho diário.

- Desenvolvimento de um modelo a tempo parcial



- O desenvolvimento de um modelo a tempo parcial é essencial para a economia de hoje, bem como para a vida profissional e privada dos funcionários. A esse respeito, a questão de quais oportunidades os sindicatos desenvolveram para as necessidades dos funcionários nos últimos anos está sendo especificamente considerada mais uma vez. Um exemplo é certamente a conta de horas de trabalho mencionada anteriormente na indústria química. Não se trata apenas de converter aumentos salariais ou benefícios especiais em horas de trabalho que seriam incluídas na conta de horas de trabalho ao longo da vida, mas também de criar a possibilidade de férias remuneradas mais longas. Aplicando esta fórmula, que foi negociada no campo da mineração, é possível perceber uma redução no salário em um percentual de x no período de 6-12 meses, e que graças a tal redução no período apropriado durante sua segunda metade, o salário reduzido ainda é pago durante a ausência do trabalho. Desta forma, é assegurada uma grande flexibilidade e é aberto espaço para a ação livre tanto dos funcionários como dos empregadores. Outra possibilidade é a introdução de um modelo de tempo compartilhado. Nestes modelos, nos casos em que há um número suficiente de colegas mais velhos que, por sua vez, querem trabalhar menos, também pode ser criado espaço para criar empregos a tempo parcial ou a tempo inteiro. A introdução de oportunidades de emprego a tempo parcial é outra possibilidade adicional. Deveria também ser considerada a possibilidade de introduzir o trabalho em casa / trabalho remoto. Tal oferta pode ser um incentivo que deve ser mais enfatizado quando se trata de representantes sindicais.
- O significado e o valor de um bom trabalho
 - Trata-se da atitude da "geração jovem" em relação ao trabalho. Em particular, é que o trabalho aos olhos dessas pessoas deve ter seu significado. Isso pode ser o cumprimento de objetivos absolutamente pessoais, mas também pode resultar na criação de valor agregado para toda a sociedade. Um bom trabalho em equipe também é importante, mas também um bom ambiente de trabalho/ boas relações dentro da empresa. Além da semana de trabalho de 4 dias, esses valores estão no topo dos desejos da geração jovem, cuja realização exige inequivocamente.
 - A este respeito, no final, há uma apresentação detalhada dos "Elementos-chave de um bom trabalho", que mais uma vez enfatiza a importância do último exemplo prático.



Co-funded by
the European Union



Cultura saudável



Relações
interpessoais



Um dia de trabalho bom e
produtivo



Revitalização dos valores
corporativos



Flexibilidade e gratidão



Compreensão comum da
satisfação no local de trabalho



Curso 2: Transformação Digital

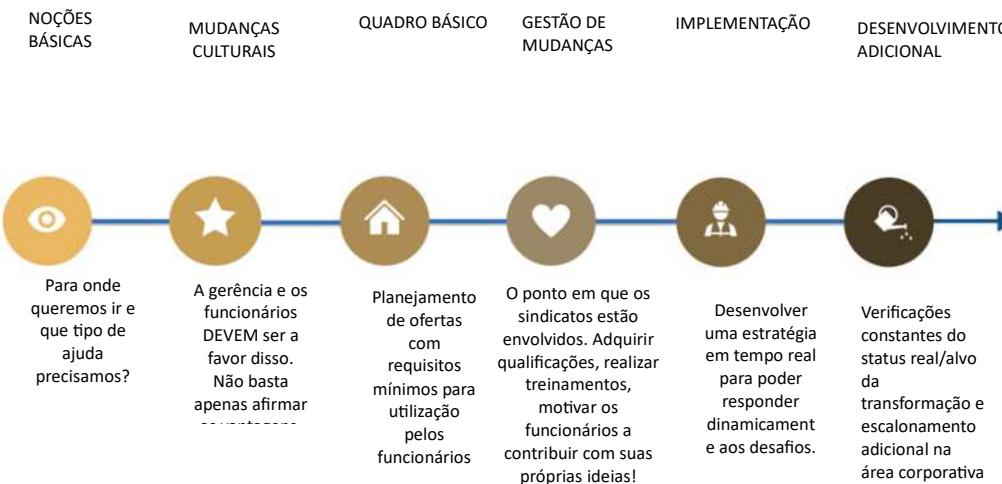
- Transformação digital - desenvolvimento
 - A transformação começou em 1784 com a Indústria 1.0, principalmente na Inglaterra. O tear mecânico, assim como as máquinas a vapor (trens), representam certamente marcos absolutos no quadro da primeira vaga de industrialização que a humanidade experimentou até agora. Eles formam a pedra angular para qualquer desenvolvimento futuro, e é uma distância de tempo de menos de 250 anos.
 - 1870 - Indústria 2.0, finalmente eletricidade! A linha de montagem, os primeiros exemplos de produção em massa e a disponibilidade de eletricidade são verdadeiros impulsionadores da inovação. Deram asas às primeiras grandes ideias, a partir da invenção da lâmpada, até a produção industrial, ao mesmo tempo em que apoiavam invenções que antes eram consideradas impossíveis.
 - Ano 1969 - Indústria 3.0, a técnica de automação finalmente se tornou realidade! Além do sistema BUS e das primeiras técnicas informáticas, junto com a microeletrônica, aparecem as primeiras tentativas esporádicas de rede (DARPA Net = antecessor da Internet e https protocolo)
 - 2020 - Indústria 4.0, Internet das Coisas, Grandes dados, inteligência artificial, 5G, redes cyber-físicas, nanotecnologia e muitas outras coisas criam oportunidades para saltos adicionais de desenvolvimento e são vistos em todo o mundo como uma força motriz promissora.
- Gestão de mudanças
- Indústria 4.0 – tecnologias
 - Fabricação aditiva
 - Fabricação utilizando impressoras 3D e dispositivos computadorizados de soldagem e corte. O foco está na realização rápida e precisa da produção de elementos complicados no local. Isso, por sua vez, permite uma resposta rápida em termos de reparos / novas construções e, ao mesmo tempo, evita longas esperas pela aquisição de peças de reposição por meio de longas cadeias de suprimentos.
 - Grandes dados
 - O uso de um grande número de sensores, a recolha de dados e a Internet das Coisas nos trazem um grande número de



meta-informationes e dados que precisam ser classificados e processados para serem úteis. Para isso, existem analistas / especialistas em Grandes dados que lidam com problemas do ponto de vista da pesquisa. No futuro, as tecnologias baseadas em inteligência artificial assumirão as tarefas de classificação de dados, porque o influxo de dados em escala global aumentará muitas vezes.

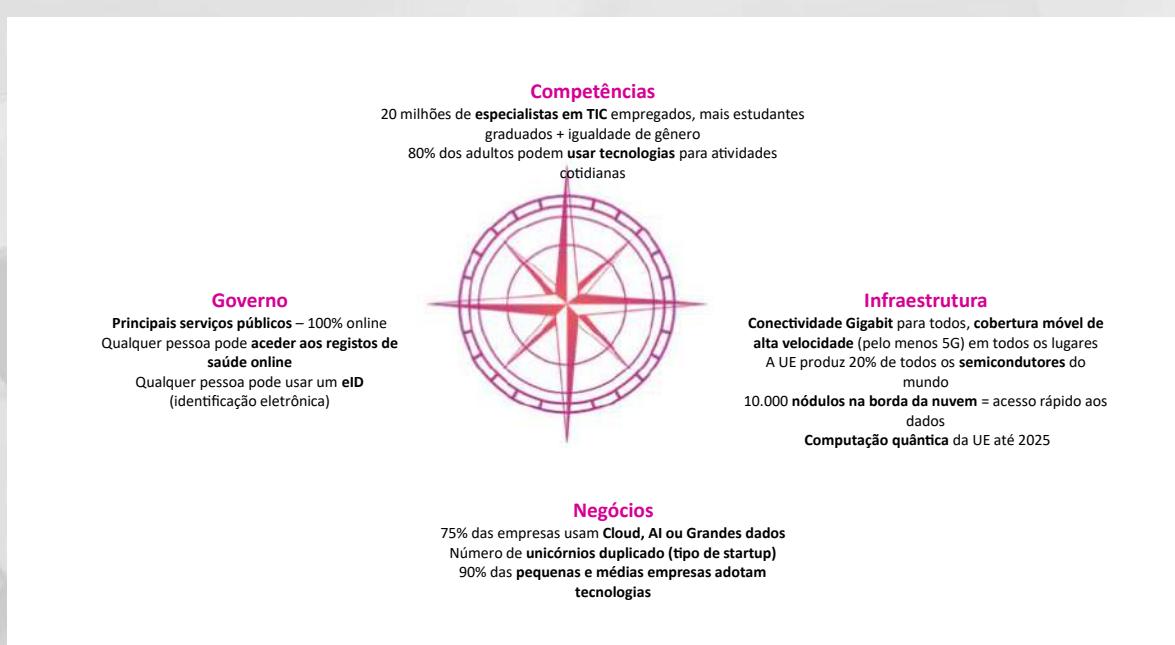
- 5G
 - Tecnologia de comunicação sem fio com quase nenhum tempo de latência, o que também permite a troca de grandes quantidades de dados. Tanto para usuários particulares como industriais, esta tecnologia é a solução perfeita para usar sinais móveis para organizar o trabalho em salas de produção, para proteger ligações VPN e para usar outras tecnologias. Ao contrário do seu antecessor, nomeadamente a rede 4G/LTE, esta rede tem uma enorme largura de banda.
- Robótica
 - A robótica é mais bem usada quando se trata de trabalhos monótonos e repetitivos. O que é necessário são especialistas em programação e manutenção, mas também análises onde é importante e onde pode ser aplicada racionalmente.
- Internet das Coisas (IOT)
 - Descreve as possibilidades de criar rede, a partir do despertador, passando pelo frigorífico, torradeira, telemóvel, carro, campainha, câmaras de vigilância... resumidamente: todas as coisas "se comunicam" digitalmente umas com as outras e também podem trocar dados entre si.
- DEI – digitalização da indústria

Transformação digital



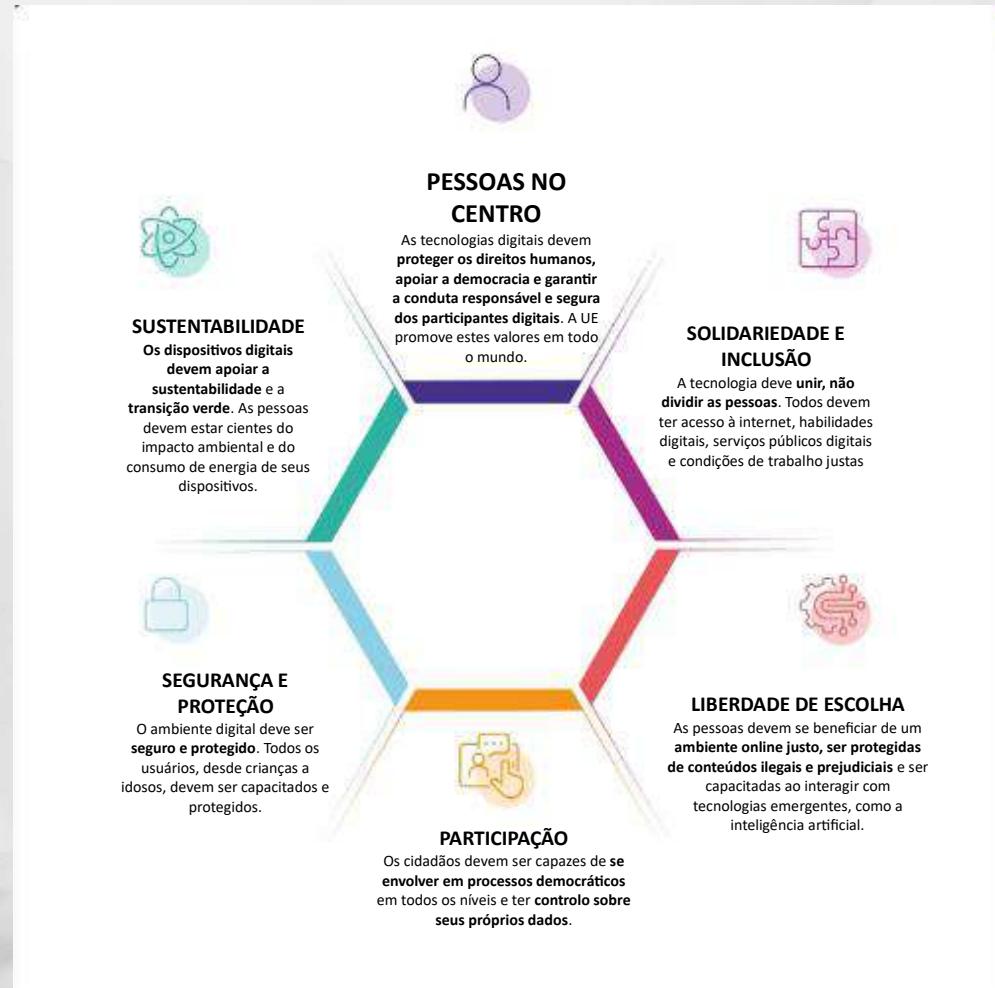


Co-funded by
the European Union





Co-funded by
the European Union





- Gestão de funcionários
 - A recolha de dados em tempo real resulta na automação dos processos de trabalho.
 - Hoje, em ambientes de trabalho, é relativamente comum a elaboração de protocolos sobre o próprio trabalho com o objetivo de otimizar o trabalho com base nos dados coletados. No entanto, tal coisa só pode ser feita nos casos em que os funcionários são informados em detalhes e se tiverem dado previamente seu consentimento para fazê-lo.
 - Problema: as decisões relativas à melhoria da eficiência do trabalho não estão alinhadas com a natureza do homem.
 - Isso significa que melhorias no trabalho / durante o processo de trabalho em teoria parecem possíveis, mas que não podem ser realizadas na prática, ou seja, interferem no processo de trabalho na medida em que o tornam inatingível. Portanto, após cada decisão tomada usando inteligência artificial, é necessário realizar uma revisão humana da mesma.
 - Vantagem: possibilidade de melhoria da segurança no trabalho
 - No caso de uma comunicação aberta e honesta, é possível melhorar a segurança e a saúde no trabalho e dos funcionários e, sobretudo, se o sistema for capaz de identificar potenciais riscos. No entanto, é necessário primeiro examinar se o sistema causa consequências psicológicas e sociais para os funcionários.
 - É necessário que haja uma estrutura específica para testar o sistema
 - O sistema não deve ser usado "só assim", mas é necessário que haja uma estrutura /objetivo específico que precisem ser revisados / alcançados. Desta forma, o funcionário também entenderá o significado e a finalidade da aplicação desta medida.
- Plataformas digitais
 - Registo de tipos de trabalho em todas as plataformas
 - Os sistemas de registo de dados também devem estar familiarizados com a realidade aumentada/virtual, bem como com o Metaverso. Componentes significativos também são o controlo do trabalho de casa ou remotamente.



- Disponibilizar ferramentas úteis, que simplificam o trabalho diário, também é necessário quando se trata de plataformas puramente digitais.
- Evitar riscos e oportunidades
 - Isso requer a existência de um plano específico de saúde e segurança no trabalho. Quando se trata de trabalho digital, o problema é principalmente a má postura ou o trabalho contínuo na frente do monitor, o uso de óculos de realidade virtual, o uso de drones ou telefones celulares. Antes de introduzir essas tecnologias no trabalho prático, é necessário garantir o monitoramento do trabalho nos departamentos apropriados.
- Qualificações e sensibilidade
 - Um bom trabalhador não vale nada se sofrer danos físicos ou psicológicos como resultado da experimentação de novas tecnologias e, portanto, é necessário garantir a gestão adequada dos mecanismos de controlo.
- Sistemas digitais inteligentes
 - Suporte técnico para ocupações perigosas
 - O trabalho da polícia não pode mais ser imaginado sem o uso de robôs policiais para desarmar bombas. Além disso, drones para notificação oportuna de perigo de incêndio ou robôs para desminagem de áreas particularmente ameaçadas se tornarão em breve parte da vida cotidiana. A sociedade moderna também pode se beneficiar dos drones para a entrega de equipamentos médicos, e o mesmo se aplica ao uso de robôs em operações cirúrgicas.
 - Desenvolvimento de aplicações, sistemas baseados em tecnologias de informação e telecomunicações, dispositivos portáteis, etc.
 - O desenvolvimento e o uso das tecnologias da informação, das telecomunicações e da Internet das Coisas tornaram-se completamente normais para todos nós. No entanto, isso não deve ser mal utilizado para fins de controlo subconsciente, mas deve ser entendido apenas como um auxílio funcional.
 - A aplicação dessas ferramentas e de seu hardware devem definitivamente ser entendidos como equipamentos de proteção para uso pessoal. No âmbito da Comissão relevante da União Europeia, estão atualmente a decorrer discussões sobre direitos de propriedade no que diz respeito ao uso pessoal de dados.



- Registo de funções vitais
 - A tecnologia pode ser usada para registar funções corporais como estresse, fadiga, estado de vigília, frequência cardíaca, postura/movimento corporal.
 - Isso, por sua vez, levanta questões significativas quando se trata do direito à proteção de dados pessoais.
 - A proteção da privacidade e dos dados pessoais deve ser assegurada nisso.
 - Para a realização deste plano, é necessária a padronização no território europeu.
- Este tema está atualmente a ser abordado por uma análise secundária apropriada pela Comissão Europeia com o objetivo de obter os resultados necessários o mais rapidamente possível.
- Trabalho remoto
 - O funcionário não está vinculado a um local de trabalho
 - O trabalho remoto refere-se ao trabalho em casa (Home Office), trabalho remoto no escritório (Remote Office), ou seja, trabalhar em um escritório central perto do local de residência dos funcionários que trabalham remotamente ou trabalhar totalmente remotamente (independentemente de onde o funcionário esteja localizado).
 - Fornecimento de mão de obra qualificada
 - Para viabilizar essa forma de trabalho, é necessário mudar a forma de pensar dentro do mundo do trabalho, sendo necessária também uma plataforma digital adequada, que deve existir na empresa a fim de realizar as funcionalidades adequadas.
 - A implementação imediata na gestão de mudanças fortalece a confiança na capacidade do ambiente de trabalho de sobreviver no futuro e, ao mesmo tempo, fortalece o direito dos sindicatos à codecisão.
 - Entender as realidades virtuais como mercados potenciais para os clientes ou como lugares para discutir com outros especialistas.
- Exemplos práticos de transformação digital
 - Infraestrutura
 - A construção de infraestrutura certamente está entre os fatores mais importantes. Outros fatores dizem respeito à localização, por exemplo, disponibilidade de "energia verde" de "hidrogênio verde", "aço verde", "alumínio verde", mas também fatores como estradas, rodovias, ferrovias e conexões aéreas.



- Para poder dizer que um local é atraente, também são necessárias instituições sociais como creches, escolas, centros de saúde, apartamentos (cujo aluguel os trabalhadores podem pagar), curtas distâncias, infraestrutura pública (transporte público), ciclovias, etc.
 - Além disso, há necessidade de uma cultura de acolhimento, para que as pessoas que pretendem imigrar não se sintam imediatamente rejeitadas, mas tenham diante dos olhos um plano preciso de como podem se integrar à sociedade da melhor maneira possível.
 - É certamente necessária uma campanha para melhorar a imagem, para criar uma imagem positiva nas redes sociais, ou seja, para destacar claramente todas as vantagens da localização.
 - Também é necessário ter sindicatos que lutem para alcançar todos esses objetivos e que se esforcem firmemente por eles em nome de seus membros.
- Sistemas digitais
- Os sistemas digitais significam principalmente o seguinte: acesso de banda larga de alta velocidade às redes, seja por meio de ondas de luz ou tecnologia 5G.
 - Eles fornecem cobertura WLAN territorial adicional e completa e possibilidades concretas de acesso externo às empresas.
 - Possibilitam a implementação de formação de funcionários e “professores” que, em última instância, implementarão formações para a aquisição de qualificações.
 - O sistema também lida com o registo de tempo digital, reunindo experiências relacionadas à aprendizagem, sistemas de conferências digitais, documentação digital e, claro, o funcionamento da realidade virtual e aumentada.



Co-funded by
the European Union



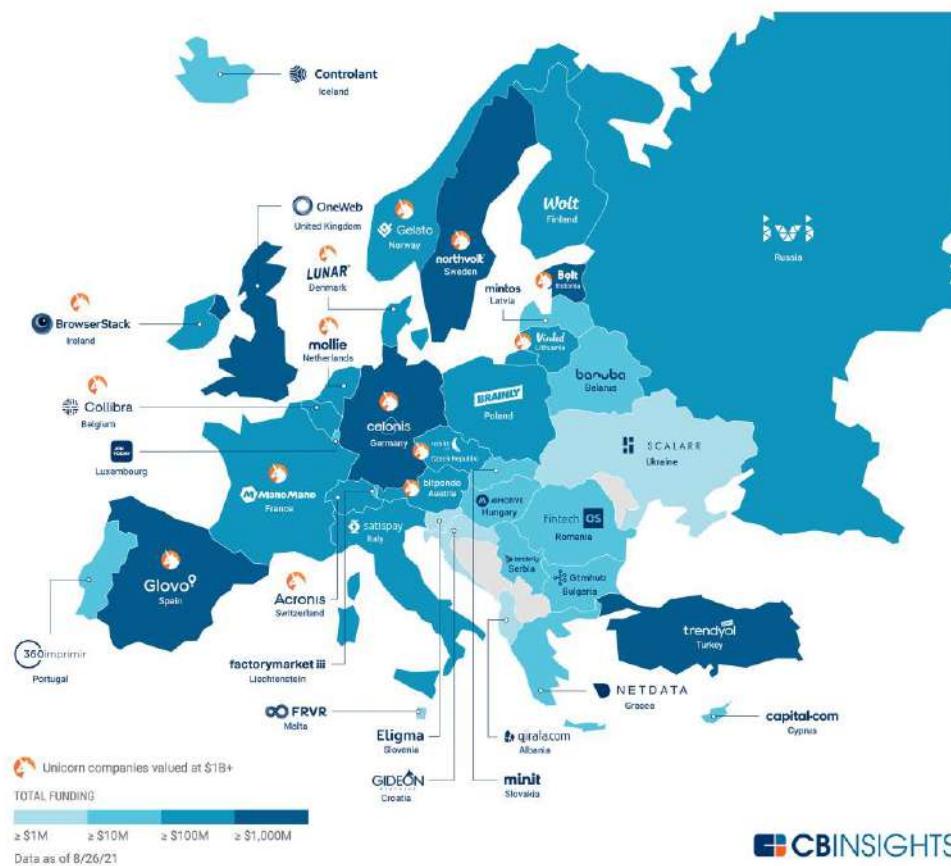
INDUSTRY 4.0
Transforming supply chain management
through the integration of IoT, big data, and machine learning

Curso 3: Qualificações/educação

- Desenvolvimento de qualificações/educação
 - Guildas
 - A partir de 1200, foram estabelecidas as primeiras "guildas" na Europa. Eles representavam uma espécie de câmaras de comércio regionais que realizavam suas reuniões. Neles, eles definiram o seguinte:
 - Modelo e método de produção de mercadorias
 - Preços de mercadorias no território da guilda
 - Controlo de qualidade adequado das mercadorias
 - Ingresso e condições de educação do aprendiz
 - Pedro I / 1698.
 - Pedro I ordenou a construção de escolas vocacionais para diferentes direções e, por meio de um decreto,

STARTUP CONTINENT: THE TOP-FUNDED TECH STARTUPS IN EUROPE

The most well-funded VC-backed tech companies in Europe. Our analysis ranks companies based on total disclosed equity funding and only includes companies that have raised an equity round since 2016. Companies must have raised a minimum of \$1M.





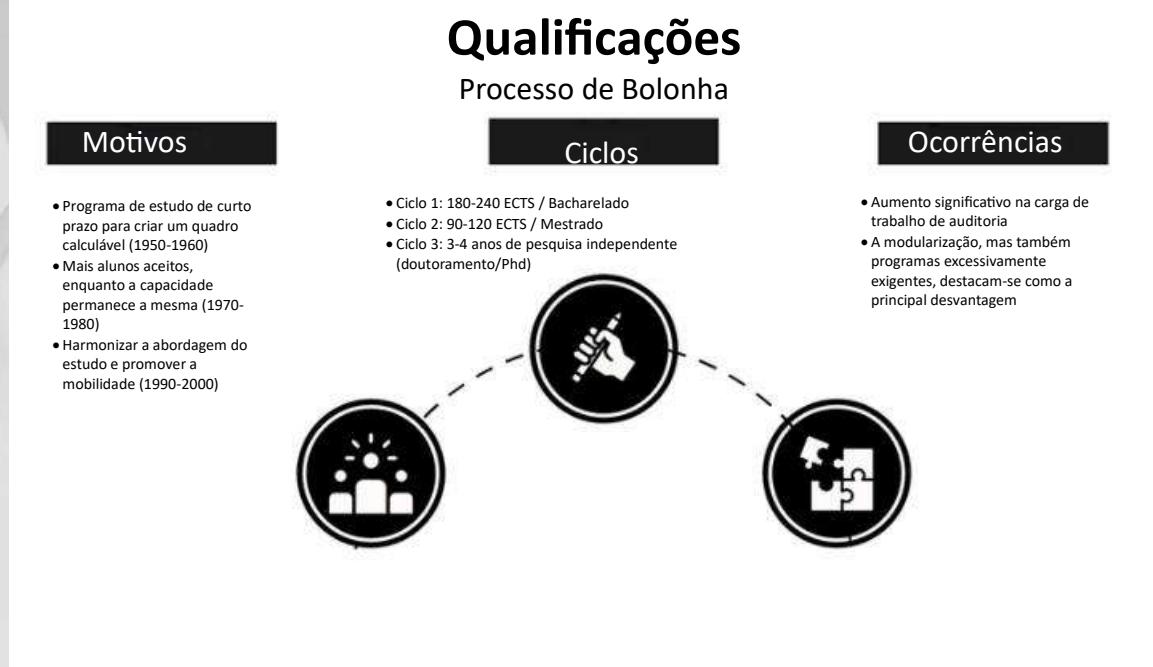
Co-funded by
the European Union



- introduziu a educação profissional “de cima” para formar um forte exército / frota marítima.
- - Método de aprendizagem sequencial/ 1868.
 - É um método de aprendizagem em que se progride de tarefas fáceis para tarefas cada vez mais difíceis.
 - Depois de apresentar o método na Exposição Mundial, muitos países europeus adotaram esse conceito e as pessoas ainda estão convencidas de sua eficácia.
 - Processo Bruges-Copenhagen / 1991
 - Foi criado um quadro único para a transparência das competências e qualificações na União Europeia.
 - -Declaração de Osnabrück/2020
 - Excelência
 - Reforçar a resiliência através de um ensino profissionalizante de alta qualidade, inovador e flexível.
 - Aprendizagem ao longo da vida (III)
 - Fortalecimento da cultura de formação contínua com foco no desenvolvimento profissional e na digitalização.
 - Sustentabilidade
 - Reforço dos princípios da sustentabilidade no âmbito do ensino profissional.
 - Fortalecimento
 - Desenvolver um espaço europeu para o ensino geral e profissional e reforçar o ensino profissional internacional.

Qualificações

Processo de Bolonha



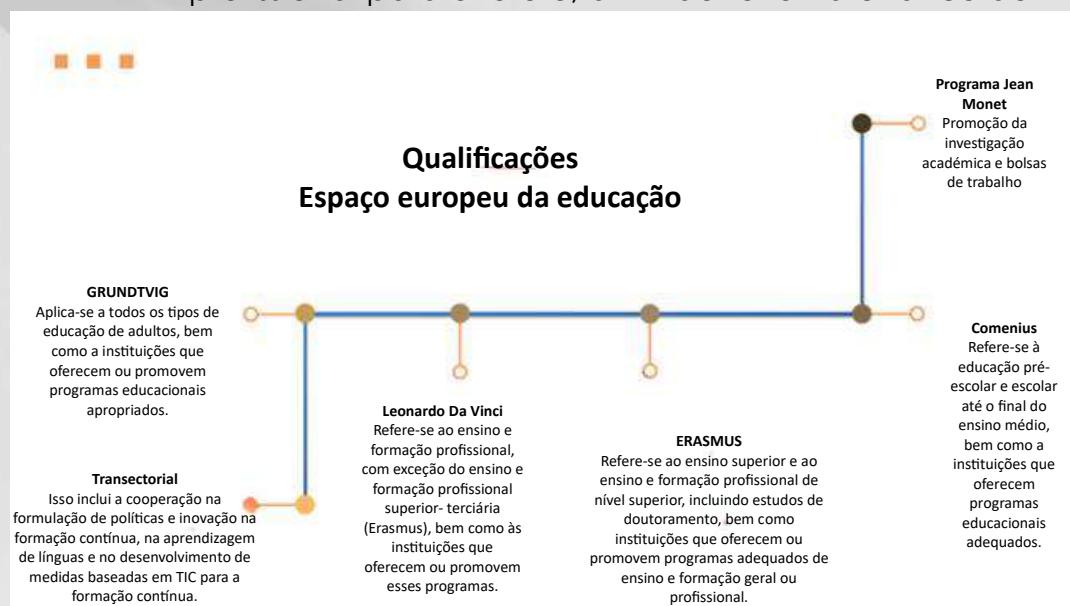
- Programas europeus de educação



Co-funded by
the European Union



- Processo de Bolonha
- Quadro alemão de qualificações
 - Nível 1: preparação para o ensino profissional (na Alemanha, por exemplo, ano preparatório de escolaridade);
 - Nível 2: qualificação inicial numa das escolas profissionais (na Alemanha, por exemplo, estágio com a obrigação de pagar contribuições para a segurança social);
 - Nível 3: profissões com formação de 2 anos (por exemplo, armazeneiro profissional, motorista de serviço, trabalhador profissional de engenharia civil, associado júnior em laboratórios químicos, etc.);
 - Nível 4: ocupações com 3 a 3 anos e meio de escolaridade (por exemplo, técnico em mecatrônica, mecânico industrial, técnico em eletrônica de propulsão...)
 - Nível 5: especialista certificado/técnico de serviço (por exemplo, técnico de serviço de veículos motorizados)
 - Nível 6: bacharel/mestre/técnico/economista profissional
 - Nível 7: mestrado / bacharelado em economia /profissionais estratégicos
- Aprimoramento:
 - LLL – Formação contínua permanece a ser um tema central;
 - A falta de mão de obra qualificada obriga os empregadores a assumirem o papel de emissor de qualificação
 - O empregador é forçado a educar a sua mão de obra profissional para o futuro, a fim de ter uma chance de





sobreviver no mercado de trabalho. Esse tipo de educação se tornará um elemento central da atratividade no local de trabalho.

- As formações para adquirir qualificação também podem ser oferecidas por sindicatos e outros grupos, o que novamente garante a identificação com a própria instituição.
- Deverão ser oferecidos aqueles tipos de qualificações que coincidam com os objetivos da empresa:
 - Por exemplo, introdução de um programa de bacharelado para "Negócios Verdes" em cooperação com a Universidade de Cittau-Gerlic (Zittau-Görlitz) (exemplo para a sociedade anônima "Leag")
- Os contratos coletivos devem especificar os níveis de qualificações, a fim de proporcionar um incentivo adicional aos funcionários e garantir o pagamento de uma remuneração justa.
 - Com demasiada frequência, o Quadro de qualificações alemão/europeu não é aplicado e nem sequer é reconhecido. Nesse sentido, há necessidade de ações urgentes para melhorar significativamente tanto os ganhos quanto o reconhecimento que certas profissões trazem consigo.
- Fortalecimento de papéis e desenvolvimento de multiplicadores direcionados
- Utilização de programas de educação da União Europeia
- Qualificações em plataformas digitais
 - Sessões via Teams/Zoom/WebEx com tradutores
 - As qualificações dos profissionais de TI devem ser uma forma especial de avaliar o desempenho das empresas
 - Na Alemanha, recursos financeiros especiais são alocados para o setor de tecnologia da informação para que os profissionais de TI obtenham qualificações e de forma indireta. Eles são o recurso estratégico mais procurado do século XXI.
 - Viajar para outros locais /países com a finalidade de adquirir conhecimento é forçar os conteúdos que já estão encontrados com a aplicação prática.
- Trabalhar com Sistemas de Gestão de Conteúdos / ter em conta o e-business
 - Tem um departamento de compras/centro de clientes cujo trabalho deseja otimizar? Neste caso, o tema dos negócios eletrónicos (E-Commerce) é um fator significativo.
- Registrar digitalmente os desejos dos funcionários em relação às qualificações.
 - Envolvimento da gestão da mudança empresarial.
- Qualificações e trabalho remoto



Co-funded by
the European Union



- É prioridade a formação de funcionários em cargos gerenciais para o trabalho remoto.
 - Como um elo que liga os segmentos individuais, esses funcionários estão sujeitos a sensibilização especial e têm a tarefa de conectar trabalhadores qualificados à empresa a longo prazo.
- É neste mesmo lugar que devemos falar sobre segurança e saúde no trabalho e agir de forma proativa
 - As doenças relacionadas ao trabalho nos escritórios são um problema generalizado que é cada vez mais perceptível, devido à digitalização. Portanto, ações preventivas devem ser tomadas em vez de deixar que os problemas surjam.
- Diferenciar se a preferência deve ser dada ao trabalho em casa /alternando o trabalho remoto e no local de trabalho

**QLEE**





Exemplo 1
QLEE

IBBF: Experiência para ofertas de aquisição de qualificações
Mediação LEAG na rede de Lusácia
BEE – Expertise em fontes de energia renováveis
Modelo de qualificação passo a passo:

- 1. Avaliação e análise de necessidades
- 2. Desenvolvimento de conceitos
- 3. Implementação do programa de formação
- 4. Avaliação de desempenho

Realização de uma academia de formação em Lusácia
- 50 jovens de Lusácia, Berlim e Dresden
- Uma semana no cronograma de recursos energéticos
- Compreensão mútua e função dos embaixadores

Exemplo 2
Fábrica de Aprendizagem em Lusácia

- Construção de novas infraestruturas e instalações de ensino e formação
- Construção de instalações de formação, seminários e escritórios para pequenas e médias empresas.
- Além disso: campos desportivos, instalações de lazer e atividades partilhadas
- MINTLABS
- Áreas de alimentação saudável
- Devem ser possíveis o trabalho e a pesquisa no exterior
- Proporcionar jovens talentos para um parque industrial energético com mais de 2.500 empregos, longe do LEAG

Exemplo 3
Centro Alemão de Astrofísica

- Exploração de astronomia, ondas gravitacionais e tecnologias de semicondutores
- Construção de laboratório de pesquisa subterrâneo e Telescópio Einstein
- Pesquisa de IA baseada em dados seletivos que pode filtrar e classificar adequadamente grandes quantidades de dados
- Construção do DZA (Centro Alemão de Astrofísica) em uma área economicamente subdesenvolvida
- Criação de sinergias com numerosas pequenas e médias empresas da região
- Embaixadores já estão no campo em escolas, escolas primárias, faculdades e outras instituições

/trabalho móvel remoto ou Tele Village (combinação de instalações residenciais e centro de trabalho remoto)

- Os funcionários atualmente esperam que haja uma diferenciação clara e declarem com precisão seus requisitos. No entanto, são cruciais regras claras e boa comunicação.
- Para a aquisição de qualificações é possível organizar equipas, independentemente da origem dos seus membros
 - Cuidar das ações conjuntas de formação de equipas



Co-funded by
the European Union



- Exemplos práticos
- Espaço europeu da educação



Curso 4: Diálogo Social

- Desenvolvimento do diálogo social
 - o Carta de Roma/1957
 - Incentivar e apresentar pedidos para o estabelecimento de uma estreita cooperação entre os Estados-Membros no âmbito da Comissão Europeia;
 - Pela primeira vez, a Carta define a necessidade de um diálogo conjunto para garantir uma discussão abrangente das decisões sobre progresso e condições de trabalho e para garantir um apoio mais forte da população.
 - o Val Duchesse / 1985.
 - Confederação Europeia de Sindicatos (CES/ETUC), União das Indústrias da Comunidade Europeia (UNICE) e a Associação Centro-Europeia de Economia Pública (CEEP) foram estabelecidos simultaneamente, recebendo um papel igual no âmbito do diálogo social global.
 - o Ato Único Europeu / 1986
 - O primeiro passo juridicamente sólido para a criação do Comité de Diálogo Social (SDC).
 - o Acordo de Maastricht / 1991
 - Primeira aceitação do procedimento de promulgação de leis e celebração de contratos coletivos.
- O diálogo social pode ser conduzido entre dois parceiros (bipartido) ou três parceiros (tripartido). O diálogo bipartido é liderado por associações de empregadores e sindicatos, enquanto o diálogo tripartido inclui, além de empregadores e sindicatos, outras instituições da União Europeia (por exemplo, Comissão Europeia/Direção-Geral /Parlamento Europeu).
 - o Diferença entre diálogo social horizontal e setorial
 - O diálogo social horizontal abrange todos os segmentos da economia;
 - O diálogo social setorial abrange apenas um ramo da economia.
- O que a União Europeia entende por "diálogo social"



Co-funded by
the European Union



INDUSTRY 4.0
Transforming employment in digital
transformation of enterprises and supporting entrepreneurship

- Funcionários
 - Melhorias significativas nas condições de trabalho em termos materiais, de saúde e tecnológicos;
 - O interesse dos trabalhadores em fazer parte do diálogo social e participar dele por meio de iniciativas sindicais.
- Empresas
 - As condições em que se encontra toda a economia internacional, sob a influência contínua da concorrência, é também um desafio na União Europeia. Isto significa especificamente que o diálogo social pode contribuir para o reforço dos fatores económicos na União Europeia, mas também ser um fator da sua atratividade.
 - Além disso, trata-se também de ligar possíveis oportunidades, criadas graças à transformação e à digitalização, com o diálogo social. Isso pode ser feito principalmente por empresas que produzem ou aplicam exatamente esse tipo de tecnologia.
- Países
 - 75% de todos os funcionários são "alvo" do diálogo social. São tantos os temas que preocupam os funcionários que refletem diretamente sobre a realidade do mundo do trabalho dos cidadãos da União Europeia.
 - O diálogo social fortalece a competitividade graças a temas e padrões comuns para garantir um trabalho melhor e mais eficiente.



- Digitalização



Co-funded by
the European Union



- As tecnologias e a exportação de conhecimento dentro dos Estados-Membros da União Europeia são uma garantia de rápido crescimento económico e desenvolvimento de infraestruturas/economia.
- A gestão da mudança não é tratada apenas pelas empresas, mas também pela União Europeia. O que uma empresa no seu quadro restrito deve fazer para introduzir novos processos/tecnologias de trabalho, a União Europeia deve fazer como um todo por todos os seus cidadãos.
- Mudanças climáticas
 - Em termos de COP21, a União Europeia monitora nos seus Estados-Membros a realização dos objetivos de proteção climática adotados em Paris. Para alcançar os valores e objetivos ali acordados e formulados, e praticamente alcançá-los, é necessário aplicá-los não apenas no âmbito do "Acordo Verde, mas também em outras formas como o diálogo social.
 - Através do diálogo social, a União Europeia assegura a rápida transferência de conhecimentos, a reforma do sistema educativo com o objetivo de permitir uma maior mobilidade e, ao mesmo tempo, atribuir mais dinheiro à ciência e à educação.
- Contratos coletivos
 - Como em qualquer contrato coletivo, o princípio se aplica aqui: trabalho igual por salário igual. Tratamento justo, gratificações (férias anuais remuneradas, complementos salariais, etc.), mas sobretudo sem discriminar as pessoas com deficiência.
 - Para isso, o diálogo social também deve tomar o caminho de novas formas de ação. O trabalho remoto, o trabalho em casa e coisas semelhantes criam desafios especiais.
- Negociação coletiva / explicação da autonomia tarifária na Alemanha
- O que os sindicatos fizeram por nós
 - Duração das férias anuais remuneradas
 - Em 1963, a Lei Federal de Férias definiu o direito a férias por um período mínimo de duas semanas. Os sindicatos alcançaram esse objetivo em algumas das constituições provinciais na década de 1950.
 - Em muitos contratos coletivos na Alemanha foi estipulado o direito a férias anuais de 28-30 dias
 - Subsídio para o uso de férias
 - As empresas que são obrigadas a cumprir contratos coletivos e pagam aos seus funcionários um pouco menos de 70% de seus ganhos em nome de bônus para férias de Natal e



subsídios de férias, enquanto para empresas sem contratos coletivos esse valor se aproxima de 35% do valor dos ganhos.

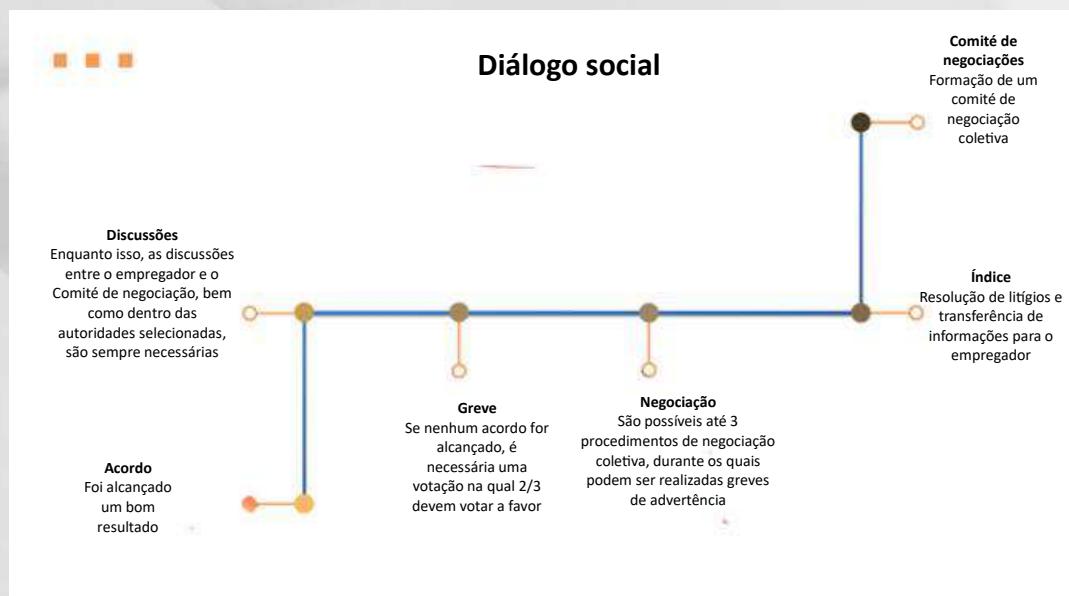
- Há também uma desigualdade quando se trata de mulheres e homens, porque em profissões dominadas por homens, são pagas quantias muito maiores de dinheiro.

- Horário de trabalho

- 1919 - Adoção de horário de trabalho de 8 horas com o pagamento do valor integral dos ganhos na indústria de processamento de ferro;
- Isso levou a um acalmamento da situação e permitiu um trabalho suave;
- Em 1945, os Aliados introduziram uma semana de trabalho de 48 horas;
- Uma grande campanha sindical chamada "Aos sábados o pai é só meu";
- Em 1984, o Sindicato da indústria metalúrgica entrou em greve durante 7 semanas, após as quais foi introduzida uma semana de trabalho de 37 horas.

- Continuação do pagamento salarial

- 1970 – o direito de continuar a pagar salários em caso de doença por até 6 semanas (greve dos trabalhadores da indústria metalúrgica por 16 semanas na província federal de Schleswig-Holstein em 1956/57).



- 01-06-1994 – Entra em vigor a Lei sobre o pagamento de prestações de trabalho e de férias.
- O mais valioso de todos os benefícios sociais pelos quais os sindicatos têm de lutar repetidas vezes.

- Segurança e saúde no trabalho



- Em 1884 foi introduzido o seguro de acidentes / em 1883 foi introduzido o seguro de saúde;
- A Lei de segurança no trabalho foi adotada em 1973;
- A Lei de proteção no trabalho foi adotada em 1996;
- Foi a pandemia de COVID-19 que mais uma vez mostrou o quanto essas leis realmente são importantes e o seu cumprimento.
- Direito de codecisão dentro da empresa
 - Lei sobre o Direito de codecisão nos Conselhos de administração de empresas da Indústria de Mineração, Processamento de Ferro e Aço de 1951;
 - Lei sobre Regulamentos trabalhistas das empresas de 1952;
 - A tomada de codecisão dentro da empresa é sinônimo de respeito aos direitos, leis, contratos coletivos e acordos alcançados no nível da empresa;
 - Os funcionários se adaptam às mudanças atuais e, ao mesmo tempo, têm a oportunidade de digitalizar seu trabalho.
- Sistema dual de educação
 - Isso implica uma aprendizagem focada principalmente na prática com transferência consistente de conhecimento.
- Combate ao racismo
 - Desde 2006 está em vigor a Lei Geral da Igualdade.
 - A proteção contra a discriminação é essencial em todos os sentidos!
- Diálogo social nos funcionários
 - Realização de Assembleia geral de funcionários da empresa
 - A realização de assembleias é prescrita por lei, e elas são implementadas pelos Conselhos de Empresa 4 vezes por ano. Elas oferecem uma oportunidade de reagir muito rapidamente a todos os temas atuais e de discutir situações dentro da empresa. Na Alemanha, é comum não apenas enviar um convite ao secretário sindical, mas também permitir que ele fale.
 - Luta conjunta com o sindicato pelos contratos coletivos mais favoráveis



Co-funded by
the European Union



- Através do seu envolvimento, os sindicalistas podem não só influenciar o trabalho dos comités de negociação ou das autoridades distritais, mas também ter a oportunidade de apoiar ativamente a atividade dos sindicatos através da organização de manifestações/protestos. Aceitar as opiniões dos funcionários também ajuda a apresentar requisitos mais claros ao empregador.
 - A oferta de cursos de formação gratuitos para adquirir qualificações e organizar reuniões para todas as faixas etárias, mesmo fora do horário de trabalho, permitem uma melhor compreensão mútua;
 - Envolvimento de políticos locais, novas ideias econômicas e formatos inovadores nas redes sociais
 - Expressar facilmente as opiniões de especialistas no Twitch/Facebook/Instagram/YouTube/Teams/Zoom/WebEx para permitir que o maior número possível de pessoas veja a situação oferecendo uma oportunidade para fazer perguntas;
 - Formar grupos menores no WhatsApp;
 - Enviar um convite para uma reunião externa em um dos estabelecimentos / no organizador de catering e oferecer uma opção digital para participar
 - Dias de ação "Às portas da empresa", como uma pausa para o almoço usada para falar de negociação coletiva ou "café da manhã"
 - O sindicato DEVE ESTAR visível. Isso é melhor alcançado organizando reuniões multiplicadoras com secretários sindicais para despertar a atenção dos funcionários da empresa.
 - Apoio e desenvolvimento de multiplicadores direcionados
 - Importante: identificar multiplicadores e garantir o seu desenvolvimento a longo prazo.
 - Utilização das formas de diálogo da União Europeia
- Diálogo social em plataformas digitais
- Reuniões via Teams, Zoom, WebEx Call com tradutores
 - Convites para reuniões e toda a organização dos convites devem ser digitalizados e tornados mais dinâmicos
 - Os convites não devem mais ser enviados por correio, mas devem simplesmente usar grupos ou ferramentas do WhatsApp para enviar Boletim informativo. Também podem ser usados Doodle para agendamento, Menti Meter para envio de solicitações a grupos ou Canvas para trabalho em grupos.
 - Criação do conteúdo profissional para transmiti-lo de forma rápida e eficiente



Co-funded by
the European Union



- As redes sociais hoje estão superlotadas com todo o seu conteúdo e influenciadores. O destaque graças aos convites em vídeo gravados profissionalmente e à boa estrutura da história contribui muito para o sucesso do evento organizado. Tudo isso pode, posteriormente, ser facilmente disseminado e usado para aplicações de mídia social;
- Formas claras de endereçamento e seleção de grupos focais válidos
 - Pensar em quais grupos focais (idade/interesses/afiliação religiosa...) deseja entrar em contato. Depois disso, usar o método que lhe parecer mais adequado. Isso contribui para a cobertura de mais indicações e melhora a maneira como os indivíduos são abordados.
- Criação de slogans/lema/palavras marcantes com o objetivo de fazer as pessoas pensarem repetidamente sobre os temas apresentados
- Juntamente com fatores regionalmente significativos, desenvolver conceitos e implementar reuniões com representantes da economia, política e sociedade civil.
 - Envolver celebridades, políticos e indivíduos conhecidos por todos não só ajuda as reuniões a ganharem importância, mas também abre oportunidades para trocar opiniões e compartilhar pontos de vista
- Diálogo social e trabalho remoto
 - viabilizar a organização de encontros híbridos para que o local não represente obstáculo à participação;
 - celebrar contratos coletivos e fortalecer o papel dos trabalhadores remotos;
 - em caso de greve, criar oportunidades digitais para participar dela;
 - fornecer aos sindicatos um direito de acesso digital.
- Exemplos práticos
- 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas e suas principais características:



Co-funded by
the European Union



VERTRAUENSLEUTE
VERTRAUT - EXPERTEN - VERGLEICHEND

Exemplo 1 Comissário

- Pessoas de contato IGBCE no trabalho
- Elas atuam como intermediários para as comunicações entre o sindicato, a empresa e o Conselho de empresa
- Recursos financeiros próprios dos fundos dos sócios
- Permite o envolvimento de especialistas externos/internos e opiniões de especialistas
- Permite excursões e oportunidades de troca
- Aborda os participantes regionais
- É responsável pela implementação de contratos coletivos
- Aceita membros de todas as idades



Ortsgruppen
wohnen – arbeiten – leben



Exemplo 2 Grupos locais

- Contato IGBCE no seu local de residência
- Revive o conceito de "sindicatos à sua porta"
- Recursos financeiros próprios dos fundos dos sócios
- Permite o envolvimento de especialistas externos/internos e opiniões de especialistas
- Permite excursões e oportunidades de troca
- Aborda os participantes regionais
- Aceita membros de todas as idades



INDUSTRY 4.0
Enabling employees involvement in digital
transformation of enterprises and supporting
with supply ecosystems

Exemplo 3 Comitês e mais

- Pessoa de contacto do IGBCE, independentemente do local de trabalho ou residência
- Comitês independentes com fortes direitos de codecisão e proposta em todos os níveis do IGBCE
- Discussões de temas em foco, como: direitos iguais, questões internacionais ou viagens e viagens para jovens
- Os comitês geralmente se envolvem em temas relacionados ao conteúdo e os entregam à organização, permitindo a aprendizagem e o desenvolvimento
- Aceita membros de todas as idades



Co-funded by
the European Union



Pessoas no
centro!



Promoção da
prosperidade



Proteger o
planeta



Promoção
da paz



Construção
de parcerias



- This copy is free -

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them



Co-funded by
the European Union