

Os sindicatos estão a organizar-se em prol de trabalho mais seguro, mais saudável e mais digno

www.28april.org

Mundo de problemas

A nível mundial, as más condições de trabalho matam um trabalhador a cada 11 segundos. Todas estas mortes são evitáveis, no entanto a contagem de corpos continua a aumentar, alerta [Sharan Burrow](#). A Secretária Geral da [ITUC](#) afirma que essa é a razão pela qual os sindicatos globais estão a lançar uma campanha reforçada e urgente para exigir segurança, justiça e responsabilidade.

Todas as mortes relacionadas com o trabalho são evitáveis. Temos o conhecimento. Temos a tecnologia. Conseguimos viver durante meses no vazio do espaço.

Mas em todo o mundo, o número de trabalhadores que morrem no trabalho tem aumentado nitidamente. E não se deve à falta de *know-how*, mas antes à falta de vontade. Avalia-se as empresas pelas contas anuais, não pelo número de acidentes. Os diretores de empresas são largamente e legalmente recompensados pela alienação de bens patrimoniais, cortes nos empregos, *outsourcing* e obtenção de lucros. Apenas quando acontecem grandes desastres surgem rumores de preocupação em relação à saúde e segurança dos trabalhadores por parte dos órgãos executivos.

E o desinteresse ou negligência têm um custo. É por esta razão que [estimativas da Organização Internacional do Trabalho](#), publicadas em Setembro de 2017, mostraram que os acidentes e doenças relacionadas com o trabalho aumentaram em todo o mundo para 2.78 milhões por ano. A maior parte - 2.4 milhões de mortes por ano – são [resultado de doenças ocupacionais](#), não de 'acidentes'.

Trata-se de uma epidemia evitável que representa uma morte relacionada com o trabalho a cada 11 segundos, todos os dias, continuamente. A OIT estima que o custo desta hemorragia de vida ascende a 3.94 por cento do PIB global anual, ou 2.99 triliões de dólares americanos.

Que não haja dúvidas, estamos perante grandes subestimativas. Há falta de associação de trabalho a doenças, seja por acidente ou projeto, e para categorias inteiras de condições, ninguém está a contar as mortes.

No Japão, as autoridades chegam a registar o excesso de trabalho como causa de um [ataque cardíaco](#) fatal.

Na maioria dos outros países, estes casos apareceriam na coluna "causas naturais". Na Alemanha, Itália, Dinamarca e França, um cancro na laringe pode estar ligado ao amianto e ser compensado, mas é provável que não seja reconhecido como tal, não sendo contabilizado ou compensado.

A piorar

Embora grande parte do fardo das más condições de saúde e segurança seja suportada pelos trabalhadores dos países em desenvolvimento, a alteração dos regulamentos de proteção e fiscalização tem levado a mudanças perturbadoras em algumas das nações industrializadas mais ricas.

Tanto os EUA como a Austrália têm vindo a reportar a reemergência do "pulmão negro", uma doença asfíxiante e muitas vezes que afeta os mineiros de carvão e uma das primeiras doenças ocupacionais reconhecida como tal. Um relatório de Fevereiro de 2018 no [Jornal da Associação Médica Americana](#) descreveu o "maior surto de sempre" de doença pulmonar negra avançada nas minas de carvão norte-americanas. Mais preocupante ainda, as condições de trabalho eram tão más que os trabalhadores adoeciam e morriam muito mais jovens e em muito menos anos nas minas.

Houve também razão para [alarme na Austrália](#) com a [reincidência do pulmão negro](#), doença que se pensava estar erradicada no país seis décadas antes. [O sindicato mineiro CFMEU](#) teme que muitos casos não tenham sido diagnosticados, devido a uma quase completa falta de conhecimentos que permitissem o seu diagnóstico.

O sindicato afirma que a falta de escrutínio oficial também permitiu que práticas potencialmente mortais persistissem. Observou ainda que "a falta de monitorização independente dos níveis de poeira nas minas de carvão e a possibilidade de as empresas poderem fazer o seu próprio relatório levaram a que os níveis de poeira ficassem bem acima dos limites legais" em muitas minas.

Para além das doenças antigas, existem ainda novas ameaças. Substâncias novas como os nanomateriais, introduzidos sem a devida consideração pelos efeitos sobre a saúde, podem vir a causar uma nova geração de distúrbios relacionados com o trabalho.

Uma explosão no trabalho temporário e subcontratação e o surgimento da "economia gig" criaram uma força de trabalho que suporta todos os riscos com poucos benefícios. Nas palavras de [Jessica Martinez do Conselho Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional dos EUA](#): "É essencialmente a economia Tinder. Quando um trabalhador temporário termina o seu turno, o empregador passa à frente, descartando-se de qualquer obrigação".

nosso desempenho são examinados, questionados e precisam ser aprimorados. Privacidade é história em locais de trabalho "digitalizados", como

À medida que cada vez mais tecnologia permeia o local de trabalho, todos os aspetos do [nosso desempenho são escrutinados](#), questionados e considerados como passíveis de ser melhorados. A privacidade passou à história nos [locais de trabalho 'digitalizados'](#), tais como os dispositivos das [pulseiras ultrasónicas](#) para monitorização facial e rastreamento de telefone fazem [rotina de vigilância no trabalho](#).

Costumávamos monitorizar o local de trabalho; agora monitorizamos o trabalhador.

Consequências desesperadas

Uma consequência das alterações na forma como as pessoas trabalham é a emergência de novas epidemias ocupacionais causadas pelo desespero relacionado com o trabalho. Estudos nos [Estados Unidos](#), [Austrália](#), [França](#), [Japão](#), [China](#), [Índia](#) e [Taiwan](#) apontam para um aumento exponencial nos [suicídios ocupacionais](#), ligados a fatores incluindo a insegurança no trabalho e a sobrecarga de trabalho.

Os principais casos de assédio sexual na política, nos meios de comunicação e no entretenimento ilustraram como é o antigo abuso de poder e não uma supervisão accidental ou uma lacuna no conhecimento que faz com que muitos locais de trabalho sejam locais prejudiciais.

O assédio sexual é um facto quotidiano da vida profissional para muitas mulheres, demasiado comum para interessar aos meios de comunicação social, ficando as mulheres demasiado receosas ou preocupadas com os seus empregos para pedir ajuda. Trata-se de uma forma de violência no local de trabalho que demonstra claramente o papel crucial dos sindicatos em tornar os locais de trabalho seguros.

Um estudo levado a cabo pelas professoras da [London School of Economics \(LSE\)](#) Sarah Ashwin e Naila Kabeer aferiu que as organizações que trabalham em parceria com sindicatos locais são mais passíveis de ter sucesso em lidar com assédio sexual e a violência.

Afirmam que, por comparação, os códigos globais de conduta se mostraram ineficazes. Observam que “será claramente mais difícil de aplicar um código de conduta onde a proteção legal é fraca ou ausente. Mas mesmo na presença de uma estrutura legal adequada, um código de conduta não é uma ferramenta muito eficaz para corrigir um desequilíbrio de poder”.

Mas os sindicatos trabalhavam, disseram, citando investigações da Universidade Tufts. Isso constatou que os acordos de negociação coletiva tiveram um impacto direto na redução das preocupações com assédio sexual e abuso verbal, melhorando a satisfação dos trabalhadores com os resultados das queixas e incentivando os trabalhadores a levantar preocupações com os representantes dos sindicatos.

Mas os sindicatos afirmaram que fizeram o seu trabalho, citando investigações da [Tufts University](#). Foi constatado que os acordos de negociação coletiva tiveram um impacto direto na redução das preocupações com o assédio sexual e o abuso verbal, melhorando a satisfação dos trabalhadores com os resultados das queixas e incentivando os trabalhadores a levantar preocupações com os representantes dos sindicatos.

Os académicos da LSE concluíram: “Trabalhar em parceria com sindicatos locais ou representantes dos trabalhadores para abordar o assédio sexual e a violência tem maior probabilidade de trazer sucesso do que as iniciativas de cima para baixo. Tais abordagens oferecem às mulheres uma voz protegida, que é o melhor antídoto para a vergonha e o silenciamento que vem com o abuso sexual.”

Os sindicatos lutaram e venceram um conjunto de leis por todos os EUA para prevenir o assédio sexual dos trabalhadores da indústria hoteleira. É o resultado direto de campanhas sindicais organizadas e vocais, incluindo o decreto [Hands Off Pants On](#) (tira as mãos, veste as calças) ganho pelo sindicato UNITE HERE em Chicago. Protegendo melhor, leis mais protetoras é uma ilustração clara do [efeito sindicato](#).

Organizando-se

Se funciona para o assédio sexual, funcionará para outras formas de violência e exposições e práticas violentas no trabalho.

A tática utilizada pelo Sindicato americano dos trabalhadores da indústria hoteleira, UNITE HERE – através da mobilização das bases e da pressão política – dá resultados, qualquer que seja o objetivo. Na Califórnia, a norma “Prevenção dos Acidentes Musculoesqueléticos dos trabalhadores de andares da indústria hoteleira” foi aprovada numa reunião em Janeiro de 2018 na qual participaram trabalhadores de andares de hotéis provenientes de todo o estado. Aproximadamente 300 membros do UNITE HERE de sete áreas metropolitanas contribuíram para o processo legislativo.



Por essa razão este ano a 28 de Abril – **Dia Internacional em Memória dos Trabalhadores Vítimas de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais**, o dia global de ação de segurança sindical – o tema global selecionado pelo sindicato é “Os locais de trabalho sindicais são locais de trabalho mais seguros”.

Não se trata apenas de reivindicar melhorias. Trata-se da voz coletiva e poder corporativo para as exigir. Quer se trate de questões rotineiras no local de trabalho ou no setor ou de desastres que ocupam manchetes, o **efeito sindical do sindicato** está em evidência.

Um estudo publicado em 2015 no jornal **Organization** concluiu que os casos em que as empresas envolvidas em acidentes fatais no local de trabalho melhoram o seu desempenho em matéria de segurança, devem-se principalmente à pressão que sentem por parte dos sindicatos e dos ativistas.

A co-autora Juliane Reinecke, professora associada de comportamento organizacional na Universidade de Warwick, examinou diferentes incidentes graves, nomeadamente o colapso da fábrica Rana Plaza no Bangladesh, e descobriu que “a verdadeira mudança deu-se graças à crescente coligação organizada entre sindicatos e grupos ativistas.”

A campanha após o colapso da fábrica Rana Plaza em 2013, que vitimou mais de 1,100 trabalhadores, levou ao **Acordo de Bangladesh**, mediado por sindicatos. O acordo inovador levou ao compromisso de grandes marcas globais de custear a formação para os trabalhadores, a **criação de centenas de comités conjuntos de gestão da segurança de medidas corretivas de segurança em centenas de fábricas de vestuário no Bangladesh**, de acordo com a atualização das metas de janeiro de 2018 do Acordo.

Uma **segunda fase do Acordo de Bangladesh** terá início em Maio de 2018.

Em Inglaterra a TUC, que no ano de 2018 celebra o **40º aniversário dos Representes de Segurança e dos Comités de Segurança**, afirma que **os benefícios dos representantes de segurança** incluem uma taxa de acidentes nas empresas com comités sindicais de saúde e segurança que é metade daquela que se regista em empresas que gerem as questões da segurança sem qualquer intervenção sindical.

Um relatório da federação sindical nacional Britânica, que produziu um conjunto **de recursos de organização para a saúde e segurança** observou que as fatalidades também são menores em locais de trabalho sindicalizados. E aponta para um estudo de 2016 usando estatísticas do governo do Reino Unido que calcularam que a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho por parte de sindicatos contribuiu para uma poupança de £ 219-725 milhões (mais de US \$ 1 bilião) por ano.

A federação sindical nacional dos EUA AFL-CIO, **linking higher relativamente à ligação da maior densidade sindical a uma melhor segurança**, afirmou: “Nos últimos 45 anos, os sindicatos ganharam proteções nacionais e estaduais de segurança e saúde para todos os trabalhadores, incluindo importantes padrões como o amianto, o benzeno, o chumbo, espaços confinados e proteção contra quedas; e atualmente mais de 532.000 trabalhadores podem dizer que as suas vidas foram salvas através desta lei.”

No seu relatório de 2016, a AFL-CIO fez notar que os trabalhadores em estados com **leis anti-sindicais de “direito ao trabalho”** têm um **risco 49 por cento maior de morrer no trabalho** enquanto os estados com **maior densidade sindical** tendem a ter metas mais baixas de fatalidades no trabalho.

A combinação de proteção sindical e de regulamentação de segurança eficaz tem um amplo apoio público. A **investigação global da ITUC de 2017** revelou que 75% das pessoas querem que os sindicatos “desempenhem um papel ativo na sociedade”. Na pesquisa que contou com quase 16 mil pessoas nos cinco continentes, a “legislação que protege a saúde e segurança” encabeçou a lista de leis sindicais mais valorizadas, com um índice de aprovação de 96%.

Não deveria ser difícil de entender. Não se trata apenas de uma combinação de melhores direitos e de melhor regulamentação que salva vidas, como também é proveitosa para a economia Um **relatório para o Congresso dos EUA** publicado em Fevereiro de 2018 estimou que, para a saúde e segurança no local de trabalho, os custos das regulamentações em 2015 foram de US \$ 0,5 bilião a US \$ 0,6 bilião, mas foram reduzidos pelos benefícios, calculados entre US \$ 1,2 biliões e US \$ 3,1 biliões

Não deveria ser difícil de entender. Não se trata apenas de uma combinação de melhores direitos e de melhor regulamentação que salva vidas, como também é proveitosa para a economia. Um relatório para o Congresso dos EUA, publicado em fevereiro de 2018, estimou que, para saúde e segurança no local de trabalho, os custos com regulamentações em 2015 foram de US \$ 0,5 bilhão a US \$ 0,6 bilhão, embora tendo sido ofuscados pelos benefícios, calculados entre US \$ 1,2 bilhões e US \$ 3,1 bilhões.

O crescente número global de mortes, no entanto, mostra que nem a mensagem humana nem a económica estão a ser ouvidas. É preciso fazer-se mais. É por essa razão que a CSI está a revigorar a sua campanha global de saúde e segurança. As prioridades iniciais são escalar o impulso para uma proibição global do amianto e renovar a **campanha zero cancros ocupacionais**. Uma abordagem às doenças do desespero, incluindo o suicídio e as doenças mentais relacionados com o trabalho, encontram-se no topo da lista de prioridades.

Os sindicatos também pretendem pressionar a Organização Internacional do Trabalho (OIT) através de regras vinculativas sobre o manuseamento e a ergonomia. Ao mesmo tempo, procuraremos defender e melhorar as normas existentes da OIT. Também queremos que a saúde e a segurança ocupacionais sejam reconhecidas como um dos **Princípios Fundamentais do Trabalho da OIT**, a par dos padrões fundamentais existentes sobre trabalho forçado, trabalho infantil, discriminação no trabalho e liberdade de associação e direitos de negociação coletiva.

A saúde é um direito humano e não pára no portão da fábrica. A nossa estratégia usará todos os instrumentos do sindicato - da representação à negociação, à ação – com o objetivo de organizar o trabalho digno, seguro e saudável.



Foto: Samer Muscati/HRW

Um mundo mortal de desigualdade

Por que razão estão as mortes relacionadas com o trabalho a aumentar? Porque o mundo do trabalho mantém-se profundamente, deliberadamente e fatalmente injusto.

Um editorial de março de 2018 no [American Journal of Public Health](#) (AJPH) observa que a indústria suprime evidências de riscos para a saúde ao mesmo tempo em que introduz práticas de trabalho mais opressivas. Acrescenta que a “importância central” na compreensão das desigualdades em saúde relacionadas com o trabalho é o reconhecimento da “desigualdade de poder entre empresas e trabalhadores. Muitas empresas influenciam a saúde e promovem a desigualdade na saúde, através da produção e comercialização de substâncias tóxicas e de produtos não saudáveis.

“Como forma de aumentar o lucro, muitos implementam formas stressantes de organização do trabalho, tais como a sub-contratação, turnos fora do padrão, horas extras excessivas ou 'produção enxuta', que aumentam os fatores de stress psicossociais, como a tensão no trabalho e o desequilíbrio entre esforço e recompensa, o que afeta a saúde dos trabalhadores e, em especial no caso das mulheres, a capacidade de equilibrar a necessidade de trabalho e de cuidados.”

O documento da AJPH adverte: “Os esforços para documentar o impacto negativo do trabalho na saúde confrontam os esforços corporativos para ‘fabricar dúvidas’ sobre a ciência, limitar o financiamento, limitar a regulamentação e restringir o acesso aos dados.”

O impacto na saúde das decisões da indústria vai além do trabalho que é levado a cabo, até ao pagamento que se recebe. **Recompensa o trabalho, não a riqueza**, um relatório de janeiro de 2018 da Oxfam revelou que 82% da riqueza gerada no ano anterior em todo o mundo foi para o **1% mais rico da população global**, enquanto 3,7 biliões de pessoas que compõem a metade mais pobre viram a sua riqueza estagnar.

Emprego Mundial e Perspetivas Sociais - Tendências para 2018, uma análise de fevereiro de 2018 da **Organização Internacional do Trabalho** (OIT), estimou que quase 1,4 biliões de trabalhadores se encontravam em empregos vulneráveis em 2017. Alertou ainda para o facto de que o número de pessoas em “pobreza extrema no trabalho deverá exceder os 114 milhões em 2018.”

Esta desigualdade é uma das principais razões pelas quais os sindicatos são tão valorizados. No **estudo global da CSI**, a “desigualdade crescente” liderou a tabela de ansiedades globais, seguida pela perda de emprego e pelas alterações climáticas.

“Por que razão a crescente desigualdade de rendimentos e a **insegurança no trabalho** constituem questões de saúde e segurança?”, pergunta Sharan Burrow, da CSI. “Porque ambos andam de mãos dadas com uma incapacidade de levantar questões sobre as más condições ou de recusar trabalho sujo, difícil e perigoso.”

Uma investigação de académicos da **Universidade Davis da Califórnia**, publicada em janeiro de 2018 no **BE Journal of Economic Analysis & Policy**, confirmou que, quando os salários aumentam, a ausência por motivo de doença no trabalho diminui. O estudo indicou que melhores salários levaram à melhoria da saúde dos trabalhadores, com mais satisfação no trabalho e melhores programas de segurança, como parte de um pacote melhor de remuneração.

“A baixa remuneração vem acompanhada com mais frequência de baixos padrões de saúde e segurança, de tal forma que os acidentes ocupacionais e doenças como a **diabetes** e o cancro aparecem muitas vezes com o trabalho”, afirma Burrow.

“A desigualdade não prejudica apenas o seu salário.Pode também levar à sua morte.”

História de Caso: Os sindicatos podem combater o assédio sexual

Os trabalhadores da indústria hoteleira de Chicago celebraram uma nova lei que consideram que os protegerá do assédio, assinado na cidade em outubro de 2017. O respetivo sindicato, Unite Here Local 1, afirmou que a norma **'Hands Off Pants On'** exigirá que todos os hotéis em Chicago recebam botões de pânico a partir de 1 de julho de 2018, como forma de proteger os funcionários que trabalhem sozinhos em quartos ou casas de banho.

Os hotéis deverão ainda desenvolver políticas de combate ao assédio sexual, estando proibidos de retaliar delatores. Os sindicatos de **Seattle** e **Nova York** negociaram cláusulas contratuais que exigem que os hotéis forneçam botões de pânico aos trabalhadores isolados.

Os sindicatos também estão a combater o assédio sexual a nível internacional. Uma campanha liderada pela CSI está a pressionar a favor da criação de uma Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de combate à violência baseada no género no trabalho. Em junho de 2018, a Conferência da OIT discutirá o desenvolvimento de padrões internacionais de trabalho sobre a violência contra mulheres e homens no trabalho.

A **CSI** estima que mais de um terço das mulheres em todo o mundo sejam vítimas de violência no trabalho, em casa ou na comunidade. A confederação sindical global, que produziu um kit de instrumentos de ação, argumenta que a ação no local de trabalho é crucial para lidar com a questão de uma forma transversal.

Estão também a ser conseguidos resultados a nível empresarial, afetando as práticas das empresas multinacionais em todas as suas operações, em todo o mundo.

Em 2017, a federação global de alimentos da IUF assinou um acordo internacional com a multinacional de catering e serviços Sodexo sobre medidas de prevenção de assédio sexual no local de trabalho. O **Compromisso Conjunto da IUF-Sodexo**, que a IUF afirma basear-se no “reconhecimento compartilhado” de que o assédio sexual é uma violação dos direitos humanos e de que as mulheres que trabalham nos serviços estão expostas a elevados níveis de risco, estabelece uma política e procedimentos para assegurar tolerância zero.

Em 2016, os sindicatos globais IndustriALL e IUF assinaram um acordo com a **multinacional** Unilever com o objetivo de ajudar a prevenir o assédio sexual no local de trabalho e de facilitar a denúncia por parte dos trabalhadores.



FOTO: HANDS OFF PANTS ON

História de caso: Desafiar uma empresa global a 28 de Abril

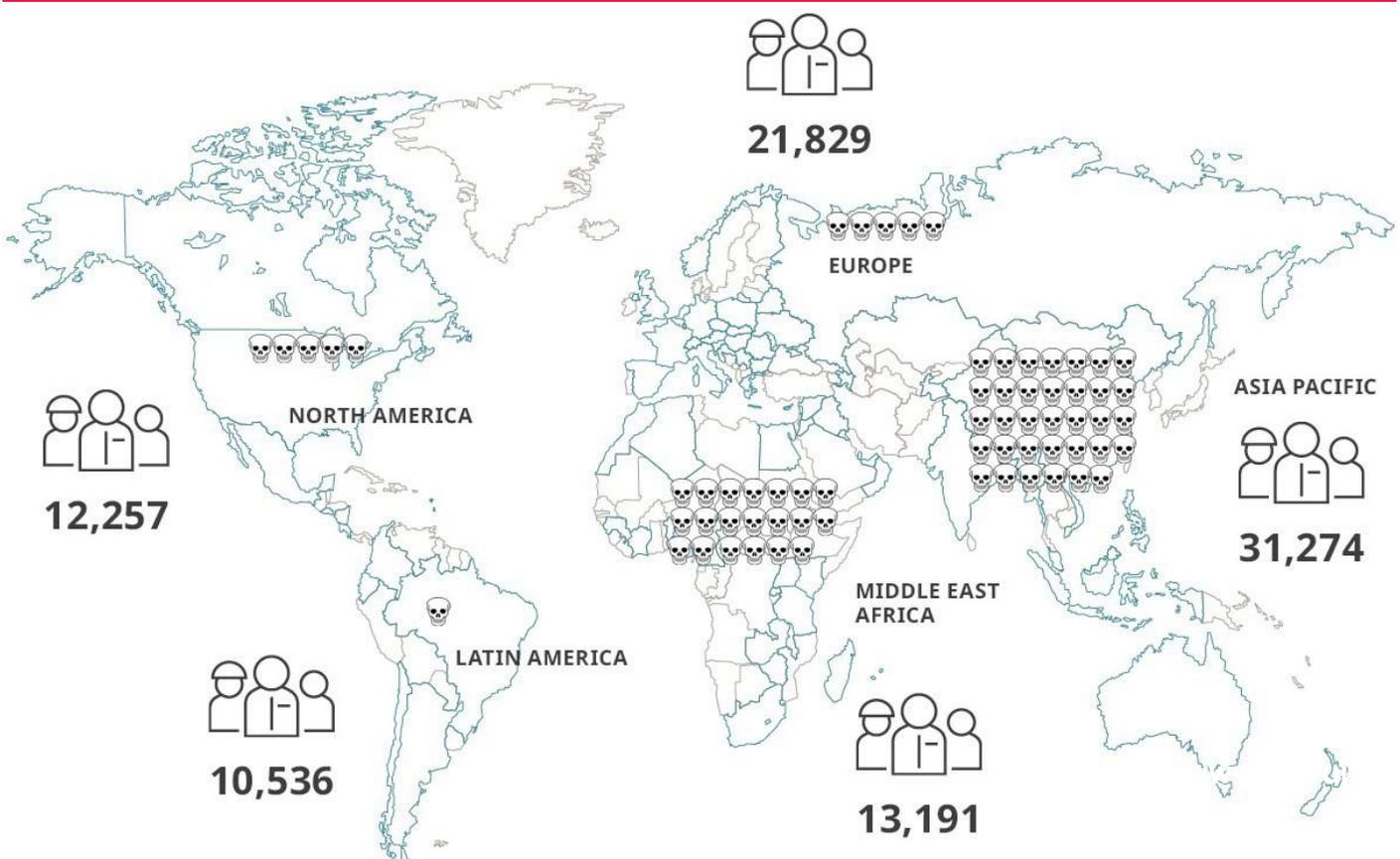
O **sindicato global da construção BWI** está a pedir aos membros do sindicato que trabalham para a LafargeHolcim (LH), empresa multinacional de materiais de construção, que aproveitem o dia 28 de abril de 2018 para destacar o registo mortal da empresa e exigir melhorias.

Reivindicando ação no Dia Internacional em Memória dos Trabalhadores, o sindicato global afirmou: "É hora de enviar um forte sinal para a gestão do LH, a fim de melhorar a saúde e segurança e de respeitar a vida dos trabalhadores! Instamo-los a agir no dia 28 de abril, o dia internacional da comemoração dos trabalhadores mortos e feridos".

A BWI revela que as suas reivindicações incluem um pedido para seja cumprida a promessa de "respeitar a vida dos trabalhadores". Pretendem que a empresa trabalhe com os sindicatos para melhorar as práticas de saúde e segurança e "envolva os trabalhadores e respetivos sindicatos no diálogo sobre saúde e segurança". "Acrescenta ainda que se deverá pôr fim às "abordagens de cima para baixo em saúde e segurança".

No início de 2018, a empresa estava prestes a assinar um acordo-quadro global com a BWI, mas depois retirou-se. Quando 74 líderes sindicais de 40 países com operações da LafargeHolcim enviaram uma carta ao Diretor da empresa, Jan Jenisch, exigindo que ele honrasse o compromisso da sua empresa de alcançar um acordo global, a empresa nem sequer respondeu.

A BWI afirmou que "estão a assistir a um colapso do diálogo social, perante um histórico extremamente negativo de saúde e segurança da empresa. Apesar da morte de 65 pessoas no trabalho no LafargeHolcim, no ano passado, não ocorreu até agora qualquer reunião conjunta em matéria de saúde e segurança, a nível global ocorreu, apesar de vários anúncios anteriores." O sindicato global acrescentou: "Vamos trabalhar lado a lado com o intuito de fazer mudanças e salvar as vidas dos trabalhadores em LafargeHolcim. E a primeira condição é o estabelecimento de um diálogo social global justo a todos os níveis."



65 people were killed on the job at LafargeHolcim in 2017

Gráfico: BWI



História de Caso: Os sindicatos globais ganham US \$ 2,3 milhões em pagamento por segurança no Bangladesh

Os sindicatos que representam os trabalhadores do setor de vestuário do Bangladesh chegaram a um acordo de US \$ 2,3 milhões com uma marca de moda multinacional acusada de adiar o processo de corrigir riscos de morte nas fábricas. A marca de moda, que não pode ser divulgada sob os termos do contrato, pagará US \$ 2 milhões para corrigir problemas de segurança em mais de 150 fábricas de roupas no Bangladesh e mais US \$ 300.000 para melhorar os salários e as condições para os trabalhadores em cadeias globais de fornecimento de roupas.

Os sindicatos globais **UNI** e **IndustriALL** levaram duas marcas de moda a tribunal em 2016, após a introdução do Acordo de Bangladesh sobre Segurança contra Incêndios e Edifícios em 2013, um acordo vinculativo a nível jurídico, segundo o qual as maiores marcas de moda do mundo devem suportar os custos de melhoria da saúde e da segurança nas fábricas do Bangladesh.

O Acordo entrou em vigor após o colapso fatal da fábrica Rana Plaza que matou 1.135 pessoas em abril de 2013. Os dois sindicatos globais resolveram outro caso relacionado com as condições nas fábricas no Bangladesh no Tribunal Permanente de Arbitragem de Haia em dezembro de 2017, com outra marca global não identificada. Comentando sobre o último acordo, anunciado em janeiro de 2018, Christy Hoffman da UNI disse: “O acordo coloca recursos reais disponíveis para mais de 150 fábricas, para que possam finalmente fazer os arranjos necessários, identificados vários anos antes.” E acrescentou: “Continuaremos a pressionar para garantirmos que todas as marcas contribuem para tornar o trabalho mais seguro no Bangladesh”.

O Secretário-geral do IndustriALL Valter Sanches afirmou que o acordo é “prova de que os mecanismos legalmente vinculativos podem responsabilizar as empresas multinacionais.” E acrescentou: “Ficamos muito satisfeitos por a marca em causa estar agora a levar a sério a sua responsabilidade pela segurança das fábricas suas fornecedoras no Bangladesh.”

História de Caso: Quando a morte parece preferível ao trabalho

O sindicato global **IndustriALL** afirmou que um rasto de suicídios e mortes entre os trabalhadores está a ensombrar uma das fábricas de fiação têxtil no sul da Índia.

Relata que no último incidente, a 6 de fevereiro de 2018, o corpo da trabalhadora infantil Dharshini Balasubramani foi encontrado numa pensão, na Dollar Spinning Mills em Tamil Nadu. A menina de 13 anos matou-se no dia seguinte a um turno duplo de 16 horas. Quando o dono da pensão bateu à porta às 6h15 para a acordar para outro turno, não houve resposta. A menina foi encontrada pendurada no ventilador do teto. A jovem órfã foi recrutada por um agente e levada para a fábrica três meses antes, onde recebia US \$4 por dia.

Segundo a IndustriALL: Os trabalhadores “enfrentam condições de trabalho severas, instalações precárias e assédio sexual no trabalho. Com escassa supervisão do governo, os gerentes desrespeitam a lei e os trabalhadores não têm forma de lidar com as queixas. Os gestores resistem fortemente aos sindicatos e tiram proveito da pobreza das famílias dos trabalhadores para saírem impunes, pagando ainda uma compensação indigna”.

Apoorva Kaiwar, secretária regional da IndustriALL do Sul da Ásia, afirmou: “É inaceitável que as trabalhadoras das fiações enfrentem condições de trabalho perigosas. É alarmante que sejam relatadas muitas suspeitas de morte. O governo deveria intervir imediatamente para resolver o problema”.

A polícia está a investigar se a fábrica desrespeitou tanto a idade mínima de trabalho quanto a regulamentação relativa aos horários de trabalho, ao empregar a jovem na indústria. A fábrica afirma que achava que a adolescente era mais velha.

www.hazards.org/suicide





História de caso: Pouco valor pela vida humana

Lan, operária de uma fábrica do Vietnã que fornece marcas de moda a nível global, costura 1.200 pares de ténis por dia por cerca de US \$ 1 por hora. “Eu trabalho das 7h às 16h todos os dias. Eles obrigam-nos a alcançar a nossa meta e, se não conseguirmos, temos que fazer horas extras”, diz. Lan também tem mais dois empregos extra para conseguir pagar as contas. Trabalha como costureira duas noites por semana e como empregada de mesa num restaurante aos domingos, o seu único dia de folga da fábrica. A quantia que ela ganha ainda não é suficiente para sustentar a família - no final de cada mês, depois de pagar as contas essenciais, como o aluguer da casa e a alimentação, pouco dinheiro sobra.

“Há pressão para atingir as metas de produtividade e para trabalhar muito, caso contrário os trabalhadores são repreendidos pelo gerente. As condições de trabalho são desconfortáveis. Como somos muito pressionados, muitos têm que trabalhar durante a hora de almoço para garantir o cumprimento da meta. Não há pausas. Outro desafio é o facto de ser repreendida por usar a casa de banho, e quando o faço, há sempre alguém que se apercebe. Porque se não atingir a meta, é o que acontece. Não me parece certo. Quando alguém precisa de ir à casa de banho, deveria poder fazê-lo”.

O salário da trabalhadora de 32 anos sustenta dois filhos e um marido doente mental, incapaz de trabalhar. “Sentimo-nos muito cansados, mas ainda temos que continuar, caso contrário, seríamos repreendidos e ameaçados de despedimento.” diz.

O desenvolvimento de sindicatos independentes – onde os trabalhadores são efetivamente representados – continua a ser um desafio em muitos países. Apesar de existirem diferentes sistemas de relações de trabalho em países como o Vietnã e o Bangladesh, o respeito pela representação sindical e a negociação coletiva continua a ser uma prioridade para o movimento sindical a nível global. Os trabalhadores da indústria do vestuário no Bangladesh assistiram a uma melhoria significativa nas suas condições de trabalho, graças ao Acordo assinado por intermédio sindical, no Bangladesh.

Nos cinco anos decorridos desde o colapso da fábrica de vestuário Rana Plaza, no exterior de Dhaka, que matou mais de 1,100 trabalhadores, na sua maioria mulheres, os sindicatos locais e globais têm sido fundamentais para o desenvolvimento e operacionalização de um programa que beneficiou diretamente mais de um milhão de trabalhadores, com a criação de centenas de comités conjuntos de segurança e com um trabalho extensivo de remediação em centenas de fábricas, suportado pela marca global.

História de caso: trabalhadores avícolas dos EUA ganham campanha contra a aceleração

Os trabalhadores avícolas nos Estados Unidos conquistaram uma importante vitória após a campanha contra a tentativa do setor de remover a velocidade máxima da linha de produção. Se a petição pelo **Conselho Nacional do Frango** ao Serviço de Inspeção e Segurança Alimentar (FSIS) tivesse sido bem sucedida, teria revertido a decisão da administração Obama de limitar o número de aves processadas em 140 por minuto. O limite foi projetado para proteger os trabalhadores de acidentes por tensão, entre outros riscos.

Marc Perrone, presidente do **sindicato do setor alimentar UFCW**, e Stuart Applebaum, presidente do seu **afiliado do retalho RWDSU**, congratularam os membros do Sindicato que fizeram campanha em prol da instituição de um limite de velocidade na linha de produção. Os organizadores sindicais fizeram uma ação de porta em porta, fizeram telefonemas e falaram diretamente com colegas, pedindo-lhes que enviassem postais e mensagens a agências federais.

Em comentário ao dia 29 de janeiro de 2018 **de acordo com o Departamento norte americano Agricultura (USDA)**, Perrone afirmou: “Para além de colocar os trabalhadores avícolas em maior risco de ferimentos, a eliminação da velocidade da linha coloca os consumidores em risco ao dificultar a verificação adequada dos inspetores federais e dos trabalhadores do controlo de qualidade das aves em termos de contaminação. Era inacreditável ver grandes grupos da indústria avícola ignorar esses riscos bem conhecidos e pressionar o USDA no sentido de eliminar a velocidade das linhas de produção.”

A luta passa agora para a suinicultura, na sequência de uma decisão da USDA de janeiro de 2018 de eliminação das linhas de velocidade no processamento da carne de porco. O **presidente Perrone da UFCW** afirmou que esta decisão foi “inteiramente impulsionado pela ganância empresarial, que desafia o senso comum.”

Celeste Monforton, professor da Universidade George Washington declarou que “os cálculos da USDA não incluem os custos dos acidentes dos trabalhadores do processamento da carne de porco que resultarão do aumento da velocidade das linhas de produção.”



Foto: Alice Welch/USDA