

**Por boas condições de trabalho!**

**Landsgemeinde da construção:**

**está na hora de um aumento salarial!**

**2**

**Iniciativa «Subito»:**

**as mulheres têm direito à igualdade salarial**

**3**

**Medidas de acompanhamento:**

**são necessários mais instrumentos contra dumping social**

**4**

Nr. 3 | Junho 2017 | português

Sai como suplemento do jornal «work» | Redacção T +41 31 350 21 11, F +41 31 350 22 11 | info@unia.ch | www.unia.ch T +41 31 350 21 11, F +41 31 350 22 11 | info@unia.ch | www.unia.ch

**Proteger a saúde antes que seja tarde**

## Limitar as horas de trabalho semanal



**Dias de trabalho longos são prejudiciais à saúde.**

**Horários de trabalho prolongados prejudicam a saúde física e mental. Um recente estudo australiano mostra que pessoas que trabalham mais de 39 horas por semana põem em risco a sua saúde. A Suíça, com o seu horário normal de trabalho muito elevado, deveria tomar esta advertência a sério.**

Trabalhar mais do que 39 horas por semana pode ser prejudicial para a saúde. Este fenómeno é agravado quando não se respeitam as disposições sobre os períodos de descanso. São estes os mais recentes resultados de um estudo realizado pela Universidade Nacional Australiana (ANU). Resultados que deveriam ser especialmente observados na Suíça, onde a lei estipula um horário de trabalho semanal máximo de 50 horas e o horário semanal normal está há anos estagnado nas 42 horas. Além disso, desde a abolição da taxa cambial mínima, muitas empresas, sobretudo do sector da indústria, chegaram inclusivamente a aumentar a carga horária semanal.

### **Horário de trabalho máximo saudável**

De acordo com o estudo, os períodos de trabalho prolongados podem comprometer a saúde física e mental de uma pessoa, pois deixam

pouco tempo para uma alimentação correcta, para cuidados de saúde e para o descanso. O estudo refere que as mulheres correm mais riscos, porque, devido aos cuidados com os filhos e familiares, bem como as tarefas domésticas, estão frequentemente expostas a um esforço suplementar. Para prestadores de cuidados, o estudo recomenda 34 horas semanais como a barreira fisiológica para um horário de trabalho semanal normal que respeite a saúde. Este estudo exclusivo baseou-se em dados de mais de 8000 trabalhadores australianos

### **Semana de 50 horas?**

Os resultados do estudo são relevantes para o debate político na Suíça. Os conselheiros de Estado Graber e Keller-Sutter querem abolir o limite máximo do horário de trabalho semanal para os trabalhadores do sector dos serviços, bem como eliminar as restrições de trabalho nocturno e

aos domingos e o registo das horas de trabalho. O horário de trabalho semanal de 50 horas e mais pode assim passar a ser a norma. Os efeitos sobre a saúde dos trabalhadores seriam catastróficos. A taxa de esgotamentos na Suíça, que já é bastante elevada, explodiria de imediato. Conforme demonstram os factos objectivos, as propostas cínicas de Graber e Keller-Sutter são tudo menos adequadas. O que é necessário, isso sim, é uma melhor protecção contra os riscos psicossociais que os trabalhadores correm. Para isso, é necessário um registo das horas de trabalho adequado e o cumprimento das disposições de limitação do tempo de trabalho estipuladas na lei. A fazer-se uma reforma, o que seria necessário seria uma redução do limite máximo do horário de trabalho.

### **Grupos que correm risco de esgotamento**

Quando a exigência relativamente ao desempenho laboral aumenta, depressa os trabalhadores evidenciam primeiros sintomas de esgotamento. Se estes não forem tratados atempadamente, o resultado poderá ser uma depressão contínua e, como

consequência, uma ausência prolongada do trabalho. Os esgotamentos ocorrem em homens e mulheres, na mesma medida, e em todas as profissões. Quem trabalha com pessoas está especialmente exposto ao risco de esgotamento. Outros grupos de elevado risco são os dos arquitectos, informáticos, encarregados de obras, gestores de projectos e todos os trabalhadores que se têm de ajustar a prazos cada vez mais curtos para realizar as suas tarefas. De um ponto de vista pessoal, as expectativas próprias, mas também as dos outros podem ter uma grande influência sobre a vulnerabilidade ao esgotamento. De qualquer forma, é importante não esquecer que qualquer pessoa pode vir a ter um problema de saúde deste tipo. Se observar, durante algum tempo, que tem sintomas como sonolência, problemas de concentração, estados depressivos, impaciência ou irritabilidade, procure imediatamente assistência médica especializada para analisar a causa desse estado. Encontra mais informações em <https://goo.gl/aj3cII> bem como, em <http://www.swiss-burnout.ch/index.php?id=4>.

Darinka Filipovic

### Editorial



#### Estimados/as colegas

É com prazer que aqui me apresento como o novo responsável do departamento da migração. E aproveito para vos comunicar aquilo que nos irá mover nos próximos tempos.

Sou membro sindical há 37 anos. Trabalhei 27 anos na Solidar Suisse, uma organização que presta apoio a sindicatos e trabalhei sempre com e para sindicatos na Europa, Ásia e África. Como cidadão suíço com raízes húngaras e convicções políticas de esquerda, os temas da migração, da diversidade e da procura global de justiça social sempre foram e continuarão a ser o meu foco.

Assumi em Abril o cargo de responsável do departamento da migração e terei todo o gosto em percorrer convosco o caminho do futuro, para que nos tornemos cada vez mais fortes, como grupo de interesse da migração e como Unia, e para que possamos continuar a luta pelos direitos dos trabalhadores.

Com a sua estratégia para 2020, o Congresso de 2016 traçou o caminho. Queremos recrutar novos imigrantes e entusiasamá-los com a nossa causa. Neste aspecto, também o grupo de interesse da migração pode contribuir de forma decisiva. Na conferência da migração de 13 de Maio realizámos um primeiro debate sobre aquilo que podemos fazer e como o vamos fazer, de modo a atingirmos os nossos objectivos. Para mim é importante que todos retem na mesma direcção e que tiremos proveito da nossa variedade e criatividade, para que o Unia não seja para os membros novos e antigos apenas um sindicato, mas que seja o «nosso sindicato», onde nos sentimos apoiados e, juntos, demonstramos a nossa força.

Devemos estar preparados para o futuro, pois tudo o que conquistámos até ao momento irá continuar a ser atacado e devemos ser firmes na defesa dos nossos direitos.

**Zoltan Doka**  
responsável nacional pela migração

## Notícias breves

### Dia dos Trabalhadores: mais protecção em vez de exploração e discriminação

No dia 1.º de Maio, Dia dos Trabalhadores, dezenas de milhares de pessoas foram à rua em mais de 50 localidades da Suíça, manifestando-se, de acordo com a palavra de ordem da USS, por um «Futuro para todos. Mais social. Mais justo». Os manifestantes reivindicaram uma AHV-AVS mais forte e pensões seguras, bem como salários justos e igualdade salarial e manifestaram-se contra a exploração e o dumping salarial. Tendo em mente a palavra de ordem da USS, os membros do comité director do Unia Corrado Pardini, Corinne Schärer e Veronique Polito exigiram, nos seus discursos, um futuro bom para todos: sob a forma de salários e pensões correctos, melhor protecção salarial e laboral, especialmente para os mais idosos, e um processo de informatização que não esqueça os trabalhadores.

### Novo CCT de construções em madeira com salários mais elevados

A associação do ramo de construções em madeira, Holzbau Schweiz, o sindicato Unia e mais associações de trabalhadores assinaram um novo CCT para o ramo. Este contém diversos avanços nas condições de trabalho e entra em vigor a 1 de Janeiro de 2018. No novo CCT há, finalmente, movimento nos salários: todos os salários mínimos serão aumentados em 1% em 2018. Isto beneficiará cerca de 70% dos trabalhadores do ramo. O Unia não conseguiu, infelizmente, nenhum avanço relativamente a um modelo de reforma antecipada como já existe noutros ramos. Mas a exigência mantém-se na ordem de trabalhos e a discussão vai continuar.

### Novo CCT da indústria têxtil com melhores condições de trabalho

Os sindicatos Unia e Syna e a associação patronal Swisstextiles celebraram um novo CCT para a indústria têxtil e do vestuário. O CCT prevê melhores salários mínimos e mais possibilidades de participação dos trabalhadores. O seu âmbito de aplicação é alargado. Este CCT entra em vigor a 1 de Julho de 2017 e é válido até 2021. Ele traz avanços sobretudo em questões salariais, por ex., uma subida de 2,5% nos salários mínimos. As comissões de pessoal terão, no futuro, maior influência em pontos centrais como salários e horários de trabalho. Pela primeira vez, os aprendizes do ramo beneficiam de salários mínimos, recebem o 13.º mês, têm o direito de participação e beneficiam de amplas cláusulas de protecção.

### Landsgemeinde da construção

# Ataque aos salários em vez de aumento salarial? Nem pensar!

**A 17 de Junho, cerca de 400 trabalhadores da construção vão reunir-se em Berna para a sua «Landsgemeinde». Este será o encontro central deste ano dos trabalhadores da construção sócios do Unia. Vão discutir os actuais desafios no ramo e as prioridades do sindicato. O que não está bem no ramo é claro: é preciso um aumento salarial!**

No início do ano, os sindicatos Unia e Syna conseguiram obter melhorias importantes no Contrato Nacional de Trabalho (CNT), o contrato colectivo da construção: o prémio do seguro diário de doença será dividido a meias entre empregador e trabalhador; depois de três anos de experiência profissional no ramo, um trabalhador tem, em princípio, direito à promoção para uma categoria salarial superior; e o Parifonds, o fundo paritário da construção, ficou garantido.

### O trabalho duro tem de valer a pena

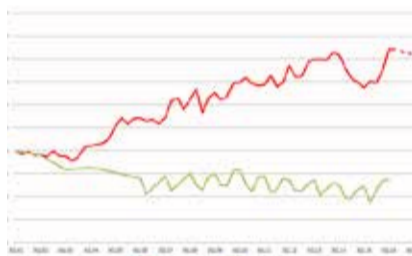
Mas: os empregadores voltaram a recusar conceder um aumento salarial. No entanto, já há muitos anos que o sector da construção está bem: o volume de negócios aumenta, os livros de encomendas estão cheios – graças ao trabalho duro dos trabalhadores! Faça o tempo que fizer, todos os dias eles fazem um valioso trabalho. E não esqueçamos: cada vez menos trabalhadores constroem cada vez mais.

Que os trabalhadores da construção já há três anos esperem por um aumento salarial, é inaceitável

para Nico Lutz, responsável pela construção no Unia: «A vida está cada vez mais cara, em especial o seguro de saúde para a família. Este aumenta todos os anos e é um peso para os trabalhadores. É necessário que o poder de compra dos trabalhadores melhor.»

O mesmo se ouve nas obras. «Adoro trabalhar na construção e acredito no ramo. Por isso, acho importante que tenhamos bons salários. Porque o trabalho é duro, nós trabalhamos bem e isso tem de valer a pena», afirma um trabalhador da construção.

### Volume de negócios e trabalhadores no ramo da construção



**Ramo da construção em alta: cada vez menos trabalhadores constroem cada vez mais.**



Resposta dos trabalhadores da construção: unidos assinam tijolos de protesto

### Salários de dumping para todos?

Mas o que o presidente da Sociedade Suíça de Empresários da Construção (SSEC), Gian-Luca Lardi, quer é reduzir os salários mínimos. Segundo ele, os salários suíços são demasiado elevados. Ele ignora o custo de vida no país. Além disso, Lardi quer salários mais baixos para os trabalhadores mais idosos porque, segundo ele, estes seriam menos produtivos com o avançar da idade. Onde é que ficou o respeito para com trabalhadores da construção que trabalham no duro toda a vida, pondo em perigo a própria saúde?

«Isto é uma afronta!», dizem os trabalhadores da construção Tiziano und Antonio. «Precisamos de um aumento salarial, não reduções.» Além do mais, trabalhadores que acabaram de terminar a sua formação profissional deverão ganhar menos do que serventes. Quem é que nestas condições ainda quer fazer uma formação profissional na construção?

### Queremos melhores salários!

Na Landsgemeinde da construção, Rafael, Tiziano e Antonio e muitos outros colegas querem lutar contra estas exigências por parte da SSEC – e juntos enviar um sinal aos empreiteiros. Os trabalhadores estão preparados: nas obras de todo o país assinaram tijolos de protesto contra os planos dos empregadores. No final da Landsgemeinde, estes tijolos deverão ser colocados em cena.

☞ Katja Signer Hofer, Departamento de Comunicação e Campanhas

### Landsgemeinde da construção

Sábado, 17 de Junho 2017  
9h00 às 16h00  
Unia Zentralsekretariat, Sala A  
Weltpoststrasse 20, Bern  
Mais informações: [bau@unia.ch](mailto:bau@unia.ch)  
[construction@unia.ch](mailto:construction@unia.ch), [edilizia@unia.ch](mailto:edilizia@unia.ch)

### Despedimentos de trabalhadores da construção

# Lutar pelos seus direitos vale a pena!

**No último Horizonte relatámos o caso de três trabalhadores da empresa de construção Implenia que tinham sido despedidos pouco antes de chegarem à idade da reforma. O sindicato Unia e os trabalhadores organizaram uma acção de protesto em frente das instalações genebrinas da empresa para exigirem a readmissão dos trabalhadores. Eles estavam dispostos a continuar o protesto até obterem uma solução para a situação.**

Devido ao despedimento, os trabalhadores perdiam o direito ao FAR. Com a sua acção de protesto, realizada com o apoio do Unia de Genebra, os trabalhadores conseguiram ser ouvidos pela direcção da empresa. O último encontro teve lugar a 16 de Março.

### Soluções para todos os trabalhadores

O resultado das negociações foi satisfatório para os trabalhadores: **José\*, 58 anos** José perderia em Março o direito ao subsídio de desemprego e, consequentemente, ao FAR. Foi readmitido por três meses, mantendo o direito ao FAR.

**Mario\*, 59,5 anos** Por motivos de saúde, Mario não pôde ser readmitido. Mas foi encontrada uma solução para lhe garantir

uma boa pensão. **Joaquim\*, 59 anos** Joaquim foi readmitido com um contrato por dois anos. O seu direito ao FAR também ficou, assim, garantido.

### Paralisação laboral com sucesso noutra empresa de construção

Também noutro caso, os trabalhadores da construção tiveram de lutar pelos seus direitos. A empresa de construção Walo Bertschinger, que tem sede em Zurique, decidiu encerrar a filial de Genebra e despediu todos os trabalhadores. O plano social inicial só previa uma indemnização correspondente a um mês de salário, apesar de muitos dos trabalhadores despedidos terem mais de 55 anos e, por isso, só muito dificilmente conseguem voltar a encontrar em-

prego. «Assim não», disseram os trabalhadores e decidiram lutar por melhores condições. Fizeram uma paralisação de trabalho durante seis dias. Como consequência, a comissão paritária (empregados e empregadores), os sindicatos Unia, Syna e SIT e a empresa Walo chegaram a um compromisso.

### Melhores condições para os trabalhadores mais idosos

O compromisso prevê melhores in-

demnizações para os trabalhadores despedidos. E foi encontrada uma boa solução para trabalhadores mais idosos. Estes podem escolher entre continuar a trabalhar para a Walo em Lausanne ou aceitar o plano social.

Estes exemplos mostram claramente que vale a pena os trabalhadores lutarem, com o apoio do sindicato, pelos seus direitos.

☞ Marília Mendes



Os trabalhadores querem mais protecção para os trabalhadores mais idosos

Igualdade entre homens e mulheres

# Iniciativa «Súbito» pela igualdade salarial

**Na Marcha das Mulheres a 18 de Março, em Zurique, mais de 15 000 mulheres e homens enfrentaram a chuva e deram um impressionante sinal pelos direitos de todos e contra todas as formas de discriminação. Solidarizaram-se com os protestos mundiais contra o aumento de xenofobia, sexismo, racismo, intolerância e nacionalismo e exigiram que se ponha cobro a todas as formas de violência exercida contra mulheres e migrantes.**

Isto faz-nos ganhar coragem e motiva-nos a prosseguir a luta. É que as mulheres estão indignadas! Em especial na Suíça, onde há muito que fazer em matéria de igualdade salarial.

## Igualdade salarial já (súbito)!

A igualdade salarial está consagrada na Constituição desde 1981 e na lei relativa à igualdade entre homens e mulheres desde 1996. No entanto, as mulheres continuam a ganhar cerca de 20% menos do que os homens por um trabalho de valor igual. Os progressos são mínimos. Se continuarmos assim, nunca haverá igualdade salarial!

## Discriminação tem consequências na aposentação

As mulheres, principalmente as imigrantes, são vítimas de dumping salarial sistemático ao longo da sua vida profissional. Esta discriminação tem repercussões graves após a reforma. As pensões de velhice de muitas mulheres são tão baixas que

elas têm dificuldades de subsistência e têm de continuar a trabalhar mesmo depois de atingirem a idade da reforma. Agora, com o Plano de pensões 2020, as mulheres vão pagar com a subida da idade de aposentação para os 65 anos o preço mais elevado pela reforma do sistema de pensões! Por isso é necessário assegurar que as mulheres tenham um salário decente ao longo da vida activa, para que possam viver com dignidade na velhice.

## Reforma da lei de igualdade no Outono de 2017

É preciso fazer algo e já! O Conselho Federal e o Parlamento têm de ser obrigados a assegurar a igualdade salarial! Mas as alterações previstas à Lei de igualdade entre mulheres e homens, que será debatida no Parlamento no Outono, estão longe de ser suficientes! As empresas teriam de controlar os seus salários de quatro em quatro anos, mas não estão previstas sanções e penalidades se recusarem ou

não ajustarem os salários. Uma lei desta natureza não vale nada.

## Não vamos esperar

Queremos igualdade salarial, súbito! Por esta razão, o Unia, a USS e organizações (de mulheres) aliadas vão lançar uma iniciativa popular. Estão em curso os trabalhos de preparação e a decisão será tomada em Novembro na Assembleia de Delegados. A iniciativa exige controlos de salários vinculativos e eficazes. Salários discriminatórios têm de ser ajustados e as empresas que não respeitam a lei punidas. Igualdade salarial não é um presente para as mulheres, é um direito constitucional!

✉ Corinne Schärer, membro do Comité Director



Ofensiva de naturalização

# Mais protecção e participação

**Um em cada dois filiados do Unia não possui passaporte suíço. Mesmo que viva há décadas na Suíça, não tem direitos de cidadania. Por este motivo, o Unia está a envidar esforços para resolver este défice democrático. A nossa política inclui medidas concretas para apoiar os filiados do Unia a naturalizarem-se.**

A cidadania suíça assegura o direito de residência no país, o que se tornou ainda mais importante desde a entrada em vigor da lei de expulsão de estrangeiros. Por outro lado, com a naturalização adquire-se o direito de voto e de ser eleito.

## Apoio no processo de naturalização

O Unia empenha-se a todos os níveis para facilitar a naturalização. Pessoas que vivem aqui há anos deveriam poder naturalizar-se auto-

maticamente! Atendendo à actual situação política, é óbvio que não podemos alcançar sucessos políticos de um dia para o outro.

O Unia apoia os seus filiados no processo de naturalização a vários níveis. Já foram realizados cursos Movendo sobre a naturalização e nas regiões estão a decorrer cursos de línguas com o foco sobre este tema. O Unia Zurique-Schaffhausen iniciou um programa de

acompanhamento com mentores. Isto significa que sócios do Unia apoiam os/as colegas no processo de naturalização.

Uma vez que não há uniformidade nos requisitos para a naturalização, o Unia activou um dossier «web» onde os sócios se podem informar e ver se preenchem os requisitos: [www.unia.ch/einburgerung](http://www.unia.ch/einburgerung)

A partir de 1 de Janeiro de 2018, o direito de cidadania será alterado e a naturalização mais difícil. Por essa razão vale a pena iniciar já o processo de naturalização no seu local de residência!

✉ Tom Cassee, Responsável pela ofensiva de naturalização dos sindicatos



A naturalização é um direito. Faça uso dele!

## Entrevista



Corrado Pardini

# 1.º de Maio 2017 e os actuais desafios

**Muitas pessoas participaram este ano nas manifestações do Dia dos Trabalhadores. Só em Zurique, 12 000 pessoas foram à rua para se manifestarem por mais justiça no mundo. Porque ainda há muito a fazer neste sentido, como diz Corrado Pardini, membro do Comité Director do Unia, ao Horizonte.**

## Onde é que há mais necessidade de justiça?

Na sociedade, na economia, no trabalho, na família, formação... Eu poderia continuar esta lista interminavelmente.

## Na Suíça, muitas empresas fecham, mudando-se para o estrangeiro. O que é que isso significa para os trabalhadores e a sociedade na Suíça?

Para nós, enquanto sindicato, isso significa que temos de lutar sempre que possível contra o fecho, despedimentos e deslocamentos de empresas. Precisamos no país de uma política industrial digna do nome, investimentos e uma ofensiva de formação para todos!

## A lei laboral suíça é muito favorável aos empregadores. E os partidos da direita, juntamente com os empregadores, querem torná-la ainda pior. O que está a acontecer e o que faz o Unia?

Actualmente há um autêntico ataque à lei de trabalho. Os empregadores querem eliminar a fronteira entre horário de trabalho e tempos livres. Nós respondemos: não mexam nos tempos livres! Se os partidos de direita conseguirem levar as suas intenções avante, os sindicatos vão lançar um referendo e lutar contra a lei.

## A igualdade salarial é um tema desde sempre. As mulheres continuam a ganhar menos do que os homens. No entanto, o Unia concordou com o aumento da idade de reforma das mulheres. Isto não é injusto?

Sem dúvida! É injusto que a idade de reforma das mulheres suba para os 65 anos. E é um escândalo que as mulheres continuem a ganhar menos do que os homens. No Parlamento, Paul Rechsteiner e eu tentámos lutar contra a subida da idade de reforma das mulheres. Mas, infelizmente, não tínhamos, nem no Conselho de Estados nem no Conselho Nacional, uma maioria do nosso lado. Os únicos partidos que nos apoiaram foram o PS e os Verdes. Dos partidos de direita, nem as mulheres nos apoiaram. Mas o Plano de pensões 2020 é um pacote importante e deve ser visto na sua totalidade. Não se pode reduzi-lo à questão da idade da reforma. Nós apoiamos este Plano de pensões porque ele reforça a AHV-AVS, aumentando as pensões, garante que a AHV-AVS se manterá saudável nos próximos tempos e traz claros benefícios para homens e mulheres com rendimentos mais baixos, apesar da pílula amarga da subida da idade da reforma.

## O tema migração é instrumentalizado pelos partidos de direita para dividir a sociedade. Como é que o Unia pode reforçar a solidariedade na sociedade?

Com muita sensibilização e informação para os sócios portadores do passaporte suíço e programas de integração para os migrantes. Há anos que o Unia e os outros sindicatos dão uma contribuição valiosa para a coexistência pacífica das diversas culturas presentes na Suíça. Orgulhamo-nos de sermos, de longe, a maior organização de migrantes no país. Eu sou filho de imigrantes italianos e atinge-me, por isso, de forma especial que o racismo venha a aumentar. Temos de nos empenhar e lutar, juntos, por uma sociedade multicultural e pacífica. O 1.º de Maio dá a todos, incluindo pessoas de outras culturas, a possibilidade de manifestarem publicamente a sua opinião e formularem as suas exigências. Por isso o Dia dos Trabalhadores é importante para todos nós!

Emine Sariasslan

Relatório da SECO sobre as medidas de acompanhamento

# Ambiente difícil exige mais instrumentos

**As medidas de acompanhamento à livre circulação de pessoas são uma conquista importante para a defesa de salários e condições de trabalho na Suíça. Com o difícil ambiente económico e político, a pressão sobre os salários aumenta. Por isso, é importante que haja mais e melhores medidas de acompanhamento. São necessários mais salários mínimos, melhores instrumentos contra o dumping salarial, limitação de cadeias de subempreiteiros e melhores inspecções.**



São necessários mais instrumentos contra o dumping salarial

A introdução da livre circulação de pessoas em 2002 foi um enorme passo positivo para os migrantes na Suíça, porque ela acabou com o estatuto de saisonniers, além de garantir mais direitos aos migrantes da União Europeia. Mas a livre circulação de pessoas é posta em causa se quem trabalha na Suíça não receber um salário suíço.

## Mais pressão sobre os salários

Nos últimos anos a pressão sobre os salários aumentou muito. Ao contrário de outros países europeus, a construção na Suíça vai bem. Por isso, há muitos empreiteiros sem escrúpulos que se aproveitam da

situação difícil dos trabalhadores europeus e empregam pessoas a salários de dumping. Trata-se, com frequência, de subempreiteiros que praticam preços baixos porque pagam salários baixos a pessoas que ficam menos de 90 dias no país. Esta forma precária de destacamento de mão-de-obra – pessoas que trabalham menos de 90 dias – triplicou desde 2005.

## Aumento de infracções

Contra isso, é necessário reforçar as medidas de acompanhamento. As comissões paritárias encontram infracções em 30% das inspecções que fazem. No caso das inspecções cantonais verificou-se este ano um

aumento de infracções de 9% para 12%. Segundo afirmou Nico Lutz, membro do Comité Director do Unia e da Comissão Tripartite Nacional, os ramos com maior risco são as vendas a retalho, a jardinagem, a segurança, os ramos secundários da construção, bem o trabalho temporário através de agências de trabalho.

## Não ao dumping salarial

Para prevenir o dumping salarial, são necessários mais salários mínimos obrigatórios. Isto é sobretudo válido para os cantões da Suíça de língua alemã que, apesar de verificarem a existência de dumping salarial, não celebram contratos-tipo de trabalho (NAV/CTT) com salários mínimos vinculativos. Mas também são necessárias medidas eficazes no âmbito das inspecções cantonais e no tratamento dos registos de trabalhadores vindos do estrangeiro.

## São necessários mais instrumentos

Além disso, são necessários mais instrumentos, para que os cantões possam impor logo a suspensão dos trabalhos. Este é, muitas vezes, o único meio para evitar, de forma eficaz, o dumping salarial por parte dos subempreiteiros. A federação, os cantões e as câmaras têm de controlar com determinação e sem falhas a quem é que entregam os seus próprios trabalhos. Além disso, devem impedir a existência de cadeias de subempreiteiros. E é necessário, sem falta, um registo das empresas que trabalham correctamente.

Unia, adaptado por Marília Mendes

## Contratos de estágio

# A juventude do Unia exige melhores condições

**No passado mês de Maio, os jovens do Unia celebraram a sua conferência anual. Entre os temas discutidos, esteve a necessidade de uma melhor regulação e remuneração de estágios.**

A Juventude do Unia exige uma clara regulamentação dos contratos de estágio: estes têm de ter como objectivo uma boa formação dos estagiários e garantir-lhes uma remuneração adequada. Devido ao aumento de contratos de estágio abusivos nos últimos anos, a Juventude do Unia pensa lançar uma campanha sobre este tema muito actual.

## Mão-de-obra barata

Cada vez são contratados mais estagiários como mão-de-obra barata. Isto é aplicável não só a pessoas que acabam de terminar os seus estudos, mas também àquelas pessoas que estão à procura de um posto de apren-



Jovens do Unia: estagiários não são mão-de-obra barata

dizagem. Em alguns casos, o facto de alguém ter tido um contrato como estagiário torna-se num requisito indispensável para esta pessoa poder ter acesso a um posto de aprendizagem.

## Sondagem entre os aprendizes

Para poder analisar melhor a situação,

a Juventude do Unia Juventude previu a realização de uma sondagem entre os aprendizes para se saber, em primeira mão, quais são as suas experiências com os contratos de estágio e onde residem os principais problemas.

Montaña Martín



## Pergunte, que nós respondemos

**Comprar casa: Posso utilizar os fundos da Caixa de Pensões para o sinal?**  
**Eu e a minha companheira pretendemos comprar casa própria, mas esta ainda está a ser construída. O arquitecto está disposto a reservar a casa, no entanto exige um sinal no valor de 30 000 francos suíços. O preço efectivo será depois devido em prestações, assim que assinarmos o contrato. Gostaríamos de utilizar os fundos da Caixa de Pensões da minha mulher para o sinal. A minha pergunta é: podemos levantar os fundos provenientes do segundo pilar para este fim?**

**Philip Thomas:** Não, porque o facto de reservar uma casa não implica necessariamente a posterior aquisição da mesma. E isto é um problema, pelo seguinte motivo: os fundos provenientes do segundo pilar, as chamadas prestações de saída ou de livre passagem, apenas podem ser retiradas antecipadamente ou penhoradas para «residência de uso próprio». Ou seja, apenas para um espaço habitacional que o segurado utiliza pessoalmente ou em que reside habitualmente. Isto significa que a retirada antecipada de fundos da previdência profissional apenas é possível se for seguro que os mesmos serão efectivamente utilizados para a aquisição de habitação própria. O segurado deve ser capaz de comprovar a aquisição mediante a apresentação dos documentos correspondentes. No caso de uma reserva, no entanto, tanto o comprador como o vendedor podem voltar atrás e desistir da compra ou venda, o que faz com que a aquisição não seja definitiva. Apenas após a celebração do contrato de compra e venda e do respectivo registo predial, é possível solicitar à Caixa de Pensões o pagamento antecipado. Até lá, deve utilizar as suas poupanças ou outros fundos para a liquidação dos 30 000 francos suíços.

work, 30.03.2017

## As pausas não são pagas: isso é legal?

**Eu trabalho numa seguradora e sou obrigado a fazer uma pausa de 15 minutos de manhã e outro à tarde. Na minha empresa, este tempo não conta como horas de trabalho e não é remunerado. Tenho direito a pausas pagas?**

**Mirjam Brunner:** Infelizmente não. A legislação laboral prevê a duração das pausas, mas não o seu pagamento. Fica assim ao critério do seu empregador se paga as pausas ou não. No entanto, tudo muda de figura nos casos em que não pode usufruir livremente das suas pausas, por exemplo, se não puder abandonar o seu local de trabalho ou se for obrigado a continuar contactável por telefone. Este tipo de pausa pode proporcionar um período de alimentação e de descanso, no entanto não permite relaxar em pleno. Nestes casos, as pausas são considerados horas de trabalho. A legislação laboral prevê pausas por questões de saúde. Estas são importantes para prevenir a fadiga excessiva e o conseqüente risco de acidentes de trabalho. A duração mínima das pausas é calculada com base no horário de trabalho: a partir de cinco horas e meia, é obrigatório fazer uma pausa de quinze minutos; a partir de sete horas, meia hora de pausa; e a partir de nove horas de trabalho, deve fazer uma pausa de pelo menos uma hora.

work, 13.04.2017

Impressum: Beilage zu den Gewerkschaftszeitungen work, area, Événement syndical | Herausgeber work, Gewerkschaft Unia, Chefredaktion: Marie-José Kuhn; Événement syndical SA, Lausanne, Chefredaktion: Sylviane Herranz; Edizioni Sociali SA, Lugano, Chefredaktion: Claudio Carrer | Redaktionskommission A. García, A. Rogalewski, D. Filipovic, E. Sariastan, M. Martín, M. Mendes, O. Osmani | Sprachverantwortlich Marília Mendes | Layout I. Schmieder, Unia | Druck Tagblatt Print, Im Feld 6, 9015 St. Gallen | Adresse Unia Redaktion «Horizonte», Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15, marilia.mendes@unia.ch



Die Gewerkschaft. Le Syndicat. Il Sindacato.

www.unia.ch