

**2 Ramo de montagem de andaimes: merecido aumento salarial**

**3 14 de Junho: Mulheres migrantes fazem greve contra a dupla discriminação**

**4 Manifestação em Bruxelas: Por uma Europa social e justa para os trabalhadores**

Nr. 3 | maio 2019 | 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

Acordo-Quadro com a UE

## Proteger os salários, não as fronteiras



Ramo de montagem de andaimes: merecido aumento salarial

**A livre circulação de pessoas com a União Europeia (UE) significou uma considerável conquista de direitos para os/as trabalhadores/as. No entanto, é importante que ela seja acompanhada por uma eficaz protecção dos salários. O actual acordo-quadro com a UE pretende deteriorar a protecção salarial – o Unia opõe-se a isso.**

A introdução da livre circulação de pessoas entre a Suíça e a UE em 2002 significou mais direitos para trabalhadores/as da UE. Antes disso, estava em vigor o desumano estatuto de trabalhadores sazonais. A exploração dos/as trabalhadores/as sujeitos a este estatuto, com salários baixíssimos, sem segurança social e numa grande dependência dos patrões, exercia uma enorme pressão sobre os salários de todos. A livre circulação de pessoas pôs termo a este escuro capítulo.

### Medidas de acompanhamento: protecção dos salários

Simultaneamente com a livre circulação de pessoas, os sindicatos conseguiram introduzir as medidas de acompanhamento. Em termos concretos, estas medidas significam: bons contratos colectivos de trabalho, mais salários mínimos vinculativos e cerca de 45.000 inspecções anuais nas empresas. As inspecções permitem revelar milhares de violações e fazer cumprir as disposições aplicáveis: quase um quarto das empresas fiscalizadas pagam salários demasiado baixos e são obrigadas a repor as diferenças. As medidas de acompanhamento são, portanto, um meio eficaz para proteger os salários. Por isso, temos de as defender.

### Protecção dos salários é indispensável

Não existe alternativa a uma protecção salarial eficaz: estatutos discriminatórios para estrangeiros ou uma flexibilização total das condições de trabalho apenas conduzem a uma maior pressão salarial, à exploração e ao trabalho ilegal. Até à data, também para a UE era claro que o elevado nível salarial na Suíça exige uma protecção especial.

### O acordo-quadro desmantela as medidas de acompanhamento

No entanto, o actual projecto para o acordo-quadro institucional (InstA) coloca o «acesso ao mercado» e os interesses das empresas que destacam trabalhadores acima dos direitos dos/as trabalhadores/as. As medidas de acompanhamento, até agora regulamentadas pela Suíça, ficariam subordinadas às directivas da UE – com graves consequências:

- Uma radical redução do número de inspecções, em especial no caso de trabalhadores destacados e dos falsos trabalhadores independentes.
- Um período mais curto para a notificação prévia de trabalho destacado (agora de oito dias) tor-

naria a realização de inspecções mais difícil.

- Cauções e, por conseguinte, multas eficazes deixariam de ser permitidas para a maioria das empresas incumpridoras.
- A proibição de prestações de serviços e as sanções que os órgãos paritários de inspecção impõem em casos de incumprimento seriam limitadas.
- Novas medidas de acompanhamento deixariam de ser possíveis, uma vez que os litígios seriam decididos com base nas directivas comunitárias e do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE).

### Todos os trabalhadores perderiam

Com um acordo-quadro destes, todos/as os/as trabalhadores/as perderiam. Em primeiro lugar, os 240 000 trabalhadores com autorizações de estadia de curta duração oriundos da UE, cujas condições salariais deixariam de estar protegidas. Mas também os e as colegas que aqui vivem, porque as suas condições de trabalho ficariam sob pressão. E se o TJUE decidir impedir a implementação de contratos colectivos de trabalho e toda a estrutura salarial começar a derrapar, isso tem consequências imprevisíveis para todos/as os/as trabalhadores/as.

### Por uma Suíça aberta numa Europa social

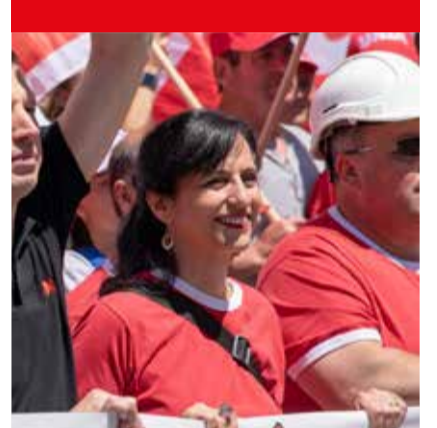
A abertura dos mercados de trabalho europeus não deve degenerar num salvo-conduto para as empresas explorarem a mão-de-obra e baixarem os salários. Direitos laborais fortes e iguais para todos é a resposta a esta situação. Caso contrário, o terreno estará aberto para a xenofobia, a discriminação e o nacionalismo mesquinho. Não é isso que queremos. Pelo contrário, defendemos uma Suíça aberta numa Europa social.

### Defender a livre circulação de pessoas e a protecção dos salários

O Unia quer uma protecção forte para salários e condições de trabalho e opõe-se a qualquer discriminação. Só assim podemos preservar a livre circulação de pessoas na Europa. Em breve, irá a votação uma iniciativa da UDC/SVP para a abolição da livre circulação de pessoas. Com esta iniciativa, estão em jogo os direitos dos trabalhadores e todas as relações com a UE. Não conseguimos ganhar a campanha contra esta iniciativa se a protecção salarial na Suíça for enfraquecida por um mau acordo-quadro com a UE.

Philipp Zimmermann

### Editorial



### Estimadas leitoras, estimados leitores

A livre circulação de pessoas e a eficaz protecção dos salários são inseparáveis. Juntos, representam um grande avanço social para a Suíça. O presente projecto de Acordo-Quadro Institucional entre a Suíça e a UE põe isto em risco: dá prioridade ao «acesso das empresas ao mercado» em detrimento dos direitos dos/as trabalhadores/as. Este acordo significaria uma forte redução de inspecções, nomeadamente no caso de trabalhadores destacados e falsos independentes. Além do mais, a aplicação de sanções a empresas que não cumprem com as disposições legais vigentes ficaria muito limitada.

Se este acordo for aprovado, é o Tribunal de Justiça da União Europeia quem decidirá sobre as medidas de protecção salarial na Suíça. Melhorias seriam praticamente impossíveis, mesmo que fossem necessárias face a novas práticas de dumping. Estão em jogo o funcionamento do contrato entre os parceiros sociais e o sistema de inspecções na Suíça. Os perdedores seriam os/as trabalhadores/as. Primeiro, os que têm uma autorização de estadia de curta duração, pois os seus salários não estariam protegidos. Depois, os colegas que aqui vivem, em especial nos sectores de risco. Os únicos que lucrariam seriam as empresas de destacamento de trabalhadores nas zonas fronteiriças e os oportunistas do dumping. E a UDC/ SVP beneficiaria politicamente. Este projecto de acordo-quadro é-lhe oportuno para voltar a apontar os estrangeiros como os culpados da pressão salarial. Uma bela oportunidade para a perigosa iniciativa da UDC/SVP para a rescisão dos acordos bilaterais, que pretende abolir a livre circulação de pessoas!

Não podemos permitir isto! A Suíça e a UE merecem um acordo-quadro melhor.

Vania Alleva

## Notícias breves

### Mais de 1000 assinaturas recolhidas para a petição do ramo de segurança privada

Os agentes do ramo de segurança filiados no Unia recolheram mais de um milhar de assinaturas por mais protecção contra dumping salarial e horários de trabalho excessivos. O resultado da petição foi hoje transmitido à Associação de Empresas Suíças de serviços de Segurança (AESS) com vista à renovação do CCT do ramo. Consequentemente, o sindicato Unia convidou os trabalhadores para negociações urgentes, a fim de evitar uma situação de vazio contratual. Nesta Primavera, os empregadores têm de dar atenção às reivindicações dos trabalhadores do ramo da segurança! Os parceiros sociais têm de encontrar uma solução satisfatória para estes trabalhadores.

### Negociações do CCT do ramo de jardinagem: jardineiros/as reivindicam condições de trabalho justas em toda a Suíça!

Actualmente, no ramo de jardinagem, só em algumas regiões é que existem bons contratos colectivos de trabalho (CCT) de força obrigatória geral. Na Suíça alemã existe apenas um contrato colectivo de trabalho não vinculativo, que fica muito aquém de quase todos os outros de profissões manuais: salários mais baixos, menos férias e nenhuma possibilidade de reforma antecipada. Neste momento, está a ser renegociado o CCT transregional, sem força obrigatória geral, para as restantes partes da Suíça alemã. A conferência dos/as jardineiros/as do Unia apela à JardinSuisse para se sentar à mesa das negociações com o sindicato, com o fim de introduzir, também aqui, condições de trabalho boas e vinculativas. Não são apenas os/as jardineiros/as a beneficiar, mas todas as empresas sérias.

### A Caixa de Desemprego do Unia recebe o certificado EFQM «Committed to Excellence»

A 20 de Março, a Caixa de Desemprego do Unia recebeu a certificação «Committed to Excellence/Compromisso de Excelência». É a primeira caixa de desemprego na Suíça a receber esta distinção. Mas não é só o certificado que importa. A própria introdução de projectos de melhoramentos desempenha um papel fundamental. Estes projectos ajudam a Caixa de Desemprego do Unia a preparar-se para o futuro. O Modelo de Excelência EFQM certifica as organizações que demonstram, no âmbito de um processo de verificação externa, que estão sistemática e consequentemente empenhadas em melhorar os seus serviços e a garantir qualidade. Há mais de um ano, a Caixa de Desemprego do Unia decidiu submeter-se a este modelo de qualidade e já foi avaliada por um auditor da EFQM.



## Montagem de andaimes Merecido aumento salarial

A partir de 1 de Abril 2019, os cerca de 2850 trabalhadores do ramo da montagem de andaimes recebem um aumento salarial geral. Além disso, os salários mínimos também subirão. Esta é uma conquista importante. O Unia empenha-se há muito tempo por boas condições de trabalho na montagem de andaimes.

Em geral, o aumento salarial é de 50 francos ao mês, com base no salário de 31 de Março de 2018. O aumento dos salários mínimos é de 100 francos, passando a ser 4293 francos para os trabalhadores da montagem de andaimes sem qualificação e de 78 francos para os chefes de equipa com certificado (passando para 5160 francos). Os aumentos salariais entraram em vigor a 1 de Abril de 2019 e têm força obrigatória geral para todas as empresas que trabalham na montagem de andaimes. Também se aplicam às empresas estrangeiras que empregam trabalhadores de andaimes na Suíça e aos trabalhadores temporários.



A montagem de andaimes é dura - os aumentos são merecidos!

### Um sinal para outros ramos

O ramo da montagem de andaimes dá o exemplo: o ramo está bem e os trabalhadores beneficiam agora disso. Este é um sinal importante para outros

ramos, que têm de seguir o exemplo quando se trata de aumentos salariais! A economia está favorável e a inflação está a aumentar. Os trabalhadores, em geral, devem beneficiar dos ganhos de

produtividade e as empresas devem assegurar que a inflação não devora os aumentos salariais.

Osman Osmani

## Conferência da USS sobre a migração Política de migração e livre circulação de pessoas – visões sindicais

Na conferência de migração da União de Sindicatos Suíços (USS), realizada em Berna a 30 de Março de 2019, cerca de 50 sindicalistas debateram formas de alcançar uma política de migração justa e humana. A Suíça, país de migração, tem aqui algumas responsabilidades.

Três comunicações lançaram as bases do debate: Patrick Kury (Universidade de Lucerna) mostrou que a Suíça também é, historicamente, um país de emigração; Geert van Dok (Helvetas) relacionou a actual política de migração da Suíça com o contexto internacional; e Nina Vladovic (VPOD/SSP) abordou dois desafios sindicais na área da migração: a iniciativa da UDC/SVP contra a livre circulação de pessoas e o Acordo-Quadro com a UE.

### Carta da ONU e Convenção dos Direitos Humanos

Os participantes da conferência concluíram que uma política de migração sindical deve basear-se em conquistas sociais, como o Estado de Direito, as Cartas das Nações Unidas e os

direitos humanos. Uma política de migração justa respeita a dignidade e os direitos de todos os seres humanos e combate problemas que levam à migração: violência, conflitos e a actual catástrofe climática descontrolada. Os participantes concluíram também que uma solidariedade que ultrapasse as fronteiras da Suíça pode contrariar os discursos xenófobos.

### A Suíça é um país de migração

A Suíça foi durante muito tempo um país de emigração. No século XIX, um terço da população suíça emigrou – meio milhão para as Américas e meio milhão para os países vizinhos. Também estes suíços/as encontraram protecção e um futuro melhor no estrangeiro. Por seu lado, a Suíça ofereceu protecção e perspectivas de futuro

aos/as imigrantes que vieram para o país. A política de migração suíça tornou-se mais repressiva a partir da Primeira Guerra Mundial. Esta tendência atingiu um ponto culminante nos anos 1970 e é actual ainda hoje.

### Por uma Europa social e solidária: livre circulação de pessoas e salários justos

Vania Alleva, presidente do Unia e vice-presidente da USS, foi clara: a Suíça é um país de migração. Por isso temos de garantir a protecção dos salários, para que ninguém fique a perder. E temos de lutar com todas as forças contra a iniciativa da UDC contra a livre circulação de pessoas – e por uma Europa social e solidária.

Regula Bühlmann, USS (adoptado)



Delegados de diferentes sindicatos da USS debateram questões de migração

## Mulheres migrantes e a greve das mulheres a 14 de Junho

# Desigualdade, salários baixos, dupla discriminação. Já chega!

A desigualdade salarial na Suíça é elevada, quase 20%. Isto significa que as mulheres ganham menos 20% do que os seus colegas masculinos. Em todo o mundo migram ou fogem das suas terras mais mulheres do que homens. E em todo o lado para onde vão, enfrentam mais tratamento desigual no mercado de trabalho e pior acesso a recursos do que os homens. No dia 14 de Junho, as mulheres da Suíça vão fazer greve. As mulheres migrantes têm ainda mais razões para a fazer.



Alexandra Farinha, com a bandeira das mulheres

Muitas migrantes são excluídas do mercado de trabalho, trabalham abaixo das suas qualificações ou têm empregos inseguros. Trabalham com frequência em ramos de salários baixos, como a hotelaria e restauração, as limpezas e vendas a retalho ou em casas privadas. A sua formação e os seus diplomas estrangeiros dificilmente são reconhecidos na Suíça. E elas são as mais atingidas pelo desemprego e pela pobreza.

### Mulheres migrantes também farão greve

Por tudo isto, muitas mulheres migrantes participarão activamente nas acções ou farão greve no dia 14 de Junho.

### Hülya Genis «Quero os mesmos direitos para as mulheres»

Hülya Genis, militante turca, presidente do grupo de mulheres de Berna, tem motivos para se empenhar nas acções do 14 de Junho.

«Eu participo na greve das mulheres porque quero os mesmos direitos



Hülya Genis

para as mulheres. Os salários das mulheres não chegam para termos uma vida com dignidade. Apesar de as mulheres fazerem o mesmo trabalho que os homens, recebem menos salário do que eles. Nós trabalhamos, fazemos muito trabalho de casa, ocupamos-nos dos filhos, mas tudo isto que fazemos não é reconhecido. As mulheres quase não têm tempo para o seu desenvolvimento pessoal e profissional. Por isso, há mais homens em posições de chefia. Na nossa sociedade domina uma política discriminatória e sexista. E as mulheres migrantes são as mais discriminadas. Queremos mudar isso! Por isso fazemos greve enquanto mulheres, enquanto migrantes. Queremos mudar a sociedade!» (Emine Sariaslan)

### Remzije Rashiti «A discriminação atinge milhares de mulheres em todo o mundo»

Originária da cidade Gjilan do Kosovo, Remzije vive desde 1992 na Suíça. Já exerceu várias profissões, agora trabalha como vendedora. Para ela é claro que muita coisa tem de mudar



Remzije Rashiti

na situação das mulheres migrantes:

«Porque a minha formação, feita no estrangeiro, e as minhas capacidades não são reconhecidas, era evidente que eu tinha de trabalhar em vários ramos e sujeitar-me a salários baixos. Agora, empenho-me activamente no grupo albanês de Zurique do sindicato Unia e orgulho-me disso. No local de trabalho há injustiças e uma dupla discriminação: por um lado somos mal pagas como mulheres, por outro somos discriminadas por sermos migrantes. Esta discriminação atinge muitas colegas e milhares de mulheres em todo o mundo. É importante mudarmos isso.» (Osman Osmani)

### Alexandrina Farinha «Agora tem de ser»

Alexandrina Farinha é portuguesa. Ela é membro do Unia, co-presidente da Comissão de Migração do Unia e trabalha no Consulado de Portugal em Genebra.

Em Portugal também há igualdade salarial. Pelo menos na lei. Mas a Alexandrina está consciente de que há diferenças entre a lei e a sua aplicação na prática. Na Suíça, a igualdade salarial está consagrada na lei há 22 anos, no entanto ainda existe muita desigualdade. Por isso, a greve das mulheres é necessária. Porque, diz ela, «sentimos que agora tem de ser.» Hoje não há só avanços, também há muitos retrocessos: «As pessoas perdem direitos», afirma. Com isto, a Alexandrina está a pensar, por exemplo, que o aborto possa vir a ser proibido no Brasil ou na Polónia. Mas está a pensar também nas iniciativas xenófobas que a UDC regularmente leva a votação na Suíça.

Para as mulheres migrantes, a situação é ainda mais difícil. Porque «a discriminação as atinge duas, três vezes.» Como mulheres, como mães, como estrangeiras. É disso que se trata no dia 14 de Junho. Mas há também questões de salários, reformas e tempo de trabalho. Alexandrina sabe: «Tivemos de lutar duramente para tudo o que temos. Se não formos suficientemente fortes, perdemos.»

(Patrícia d'Incau, work)

## Grávida e a trabalhar

### Que direitos tenho?

Para muitas mulheres trabalhadoras, a gravidez levanta uma série de questões sobre a sua situação profissional. Respondemos aqui a algumas das perguntas mais frequentes sobre os seus direitos em caso de gravidez e maternidade.

#### Posso ser despedida enquanto estou grávida?

Não. Segundo o Direito de Obrigações suíço, depois de ter passado o período à experiência, não pode ser despedida durante a gravidez, bem como nas 16 semanas posteriores ao parto.

#### Quando devo informar o meu chefe sobre a gravidez?

Em princípio, por razões de saúde, e devido à protecção que a Lei Laboral oferece em caso de gravidez, é aconselhável informar o seu chefe o mais depressa possível. Mas, atenção! Durante o período à experiência, que tem a duração máxima de três meses, é possível que uma mulher grávida seja despedida. Por isso, é aconselhável deixar passar o período à experiência.

#### Não quero continuar a trabalhar depois do parto. Quando é que devo rescindir a relação laboral?

Aconselhamos-lhe a que não rescinda, em caso algum, a sua relação laboral antes do parto. Isto porque, se o fizer, perde o direito ao subsídio de maternidade. Se depois do parto e da licença de maternidade não quiser continuar a trabalhar, deve rescindir o contrato numa data posterior ao nascimento do seu filho ou da sua filha.

#### Quem é que tem o direito a uma licença de maternidade paga?

Todas as mulheres que trabalhem na Suíça, independentemente de trabalharem por conta própria ou por conta alheia, têm direito a uma licença de maternidade paga. Para que tenham este direito, basta terem cotizado para o seguro de AHV-AVS durante os 9 meses anteriores ao parto e ter trabalhado durante, pelo menos, cinco meses. A duração da licença de maternidade paga é de, pelo menos, 14 semanas e têm-se direito a 80% do salário que se recebia antes do parto. Alguns contratos colectivos de trabalho (CCT) ou alguns contratos de empresa contemplam uma licença de maternidade mais ampla e/ou uma cobertura salarial superior a 80%.

#### Tenho direito ao subsídio de maternidade mesmo em caso de desemprego ou de doença?

Sim. Quem recebe prestações devido a desemprego, doença, acidente ou invalidez, também tem direito a subsídio de maternidade.

#### Tenho direito a subsídio de maternidade se tiver trabalhado antes no estrangeiro?

Sim, se trabalhou num país da UE ou da EFTA. Em virtude do disposto nos acordos bilaterais, os períodos de emprego e de cotização correspondentes serão tidos em conta no momento de avaliação do seu direito ao subsídio de maternidade.

#### Quero dar peito ao meu bebé. Posso fazê-lo na empresa?

Sim. Pode dar peito ao bebé no trabalho até que o bebé cumpra um ano de idade. Tem direito a solicitar um lugar tranquilo, em que não incomodem. Mas também pode dar o peito ao bebé fora do local de trabalho (por exemplo, em casa ou na creche).

#### Com que frequência e durante quanto tempo posso dar de mamar ao meu bebé?

Durante o primeiro ano de vida do seu filho ou da sua filha, tem o direito a pausas para amamentação remuneradas. A duração é determinada em função do seu dia de trabalho: 30 minutos até 4 horas diárias de trabalho; 60 minutos a partir de 4 horas diárias de trabalho e 90 minutos a partir de 7 horas diárias de trabalho. O tempo pode ser repartido por uma ou por várias pausas. As pausas para amamentação não podem ser utilizadas para compensar horas extraordinárias e não podem ser descontadas das férias. São consideradas 100% como tempo de trabalho remunerado.

Para mais informações, contacte os secretariados do Unia e/ou consulte a brochura [https://www.unia.ch/fileadmin/user\\_upload/Arbeitswelt-A-Z/Familie-Beruf/familie-beruf-erwerbstaetig-mutter-Trabalho\\_e\\_sou\\_mae\\_o\\_que\\_devo\\_saber.pdf](https://www.unia.ch/fileadmin/user_upload/Arbeitswelt-A-Z/Familie-Beruf/familie-beruf-erwerbstaetig-mutter-Trabalho_e_sou_mae_o_que_devo_saber.pdf)

## Pergunte, que nós respondemos

### Divórcio: o que acontece às contribuições do seguro AHV/IV – AVS/AI?

**Estou casada há vários anos, mas estou agora a divorciar-me. Tanto aquele que é ainda meu marido como eu somos empregados. Ao que parece, as contribuições dos seguros AHV/IV – AVS/AI são divididas em caso de divórcio. É verdade e o que é que isso significa?**

**Philip Thomas:** Sim, é verdade. As contribuições dos seguros AHV/IV – AVS/AI pagas durante a vigência do casamento são repartidas entre os dois cônjuges em caso de divórcio – desde que tenham estado casados mais de um ano. Esta divisão é chamada partilha ou splitting de rendimentos. Para a partilha de rendimentos, apenas contam os anos em que ambos os cônjuges estavam segurados no AHV/IV – AVS/AI. Os rendimentos auferidos pelos cônjuges no ano do casamento e do divórcio não são partilhados. O splitting dos rendimentos deve ser solicitado no início do processo de divórcio. A partilha das contribuições está estipulada por lei e nem um contrato pré-nupcial a pode impedir.

Work, 29.3.2019

### Aparelho auditivo: quem paga uma contribuição, o AHV-AVS ou o IV-AI?

**A minha capacidade auditiva tem vindo a deteriorar-se significativamente nos últimos dois anos. O meu otorrinolaringologista diagnosticou uma perda de audição. Por isso, preciso de um aparelho auditivo. Segundo informação de uma colega, tenho direito a receber apoio financeiro do seguro AHV-AVS ou do seguro de invalidez. É verdade e, em caso afirmativo, onde devo informar-me?**



Foto Fotolia

**Philip Thomas:** Sim, é verdade. O facto de receber apoio financeiro do AHV-AVS ou do IV-AI depende de estar empregado, isto é, de estar capacitado para trabalhar, ou já estar reformado. Como trabalhador assalariado, recebe do IV-AI uma contribuição de CHF 840 para um aparelho auditivo e CHF 1650 para dois aparelhos auditivos. Tem direito a trocar o seu aparelho por um novo de 6 em 6 anos. Desde 1 de Julho de 2018, o AHV-AVS paga também uma contribuição fixa para aparelhos auditivos para ambos os ouvidos, em vez de apenas para um, como anteriormente. Se já é pensionista do AHV-AVS, este paga-lhe uma contribuição de CHF 630 para um aparelho e CHF 1237.50 para ambos os ouvidos. Pode trocar o seu aparelho auditivo por um novo de 5 em 5 anos. É importante que a perda auditiva seja diagnosticada por um/a otorrinolaringologista reconhecido/a pelo IV-AI. Para receber o dinheiro, tem de preencher um formulário de inscrição e apresentá-lo aos serviços do IV-AI do seu cantão de residência. Pode obter o formulário de inscrição em todos os escritórios do IV-AI, nas Caixas de Compensação e filiais ou em [www.ahv-iv.ch](http://www.ahv-iv.ch). Alguns seguros complementares das caixas do seguro de saúde também dão uma contribuição para a compra de aparelhos auditivos. Vale a pena perguntar à sua caixa do seguro de saúde.

Work, 29.3.2019

## Delegação suíça em manifestação de sindicatos europeus Por uma Europa justa e social

**A União Europeia e as suas instituições têm de colocar os interesses dos trabalhadores no centro da sua política. Isto foi o que mais de 8000 sindicalistas exigiram numa alegre, pacífica e colorida manifestação, realizada no dia 26 de Abril em Bruxelas.**

A Confederação Europeia de Sindicatos (CES) tinha convocado a manifestação. No final, o seu secretário-geral, Luca Visentini, apelou a todos os cidadãos da União Europeia (EU) para votarem «em candidatos e partidos que se empenhem por uma Europa justa para os trabalhadores».

### Por uma política para a maioria

Juntamente com os seus colegas da Bélgica, Itália, França, Espanha, Alemanha, Hungria, Áustria e Estónia, a delegação da União de Sindicatos Suíços (USS) que se deslocou a Bruxelas também exigiu uma Europa melhor e mais social, desenvolvimento social, melhores salários, bem como melhores condições de trabalho e de vida. Em resumo: uma política não virada

para aqueles que já são privilegiados, mas para a maioria.

### Os suíços exigem que se proteja os salários, não as fronteiras

No centro das reivindicações dos suíços estava logicamente a discussão sobre o acordo-quadro da Suíça com a UE e todos os ataques que vêm sendo feitos à proteção salarial e às medidas de acompanhamento à livre circulação de pessoas. A reivindicação escrita na faixa era disso expressão: «Protejam os salários – não as fronteiras». Com esta reivindicação, a delegação chamou grande atenção, interesse e o apoio tanto de outros manifestantes como dos meios de comunicação.

Era, por isso, grande a satisfação entre os sindicalistas suíços. Vindos de um país exterior à UE, estes entenderam a sua participação como um acto de solidariedade com os sindicatos da UE. Por outro lado, estes sindicalistas estão bem conscientes que as leis e directivas da UE também afectam directamente os trabalhadores na Suíça, não só através do acordo-quadro em discussão. Daí que a delegação também estivesse convencida da mensagem que levava num dos seus cartazes «Social em vez de nacional: assim a Europa tem futuro».

Marília Mendes/Matthias Preisser



## Calculadora salarial da USS [www.salaire-uss.ch](http://www.salaire-uss.ch) Qual deverá ser o meu salário?

**A calculadora salarial da USS tem um grande sucesso. São muitas as pessoas que a consultam diariamente. Recentemente foi melhorada e foram-lhe incorporadas novas funções. Dê uma vista de olhos e veja se o seu salário está certo.**

Como pode saber qual é o salário normal na sua profissão? O que ganharia noutra cidade? Quer esteja à procura de trabalho, quer deseje pedir um aumento salarial, é sempre útil saber qual é o salário habitual para um trabalho como o seu. A página de internet da calculadora salarial da União dos Sindicatos Suíços (USS) pode ajudá-lo a encontrar resposta a estas e outras questões. Cerca de 2000 pessoas utilizam-na todos os dias para se informar sobre os seus salários. Esta útil ferramenta está agora on-line com uma nova apresentação.

### Basta uns cliques para saber quanto deveria ganhar

A nova página de internet da calculadora salarial baseia-se nos últimos dados do inquérito suíço de 2016, da Secretaria Federal de Estatística, sobre a estrutura dos salários. Além disso, oferece novas funções e é mais fácil de usar. Para aceder à mesma, é só abrir o link [www.salaire-uss.ch](http://www.salaire-uss.ch). Basta um par de cliques para encontrar o seu salário de referência. Deve seleccionar a profissão, o sector, a formação, a idade e



Com uns cliques apenas pode obter muitas informações sobre salários

os anos de experiência. De seguida, a calculadora fará em poucos segundos o cálculo dos salários habituais da região em causa, baseando-se em dezenas de milhares de dados. Outra inovação importante é a integração dos contratos colectivos de trabalho Com

uns cliques apenas pode obter muitas informações sobre salários uma série de condições laborais, como o direito a férias, o pagamento do salário em caso de doença ou acidente, etc.

Montaña Martin