

2 Trabalho à hora: são necessárias condições de trabalho correctas

3 28 de Setembro, 13h30: Manifestação pelo clima

4 Construção civil: estão abertas as inscrições para os cursos em Portugal

Nr. 5 | setembro 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

Inquérito da Juventude do Unia sobre a aprendizagem

Alarmante: Assédio sexual é fenómeno comum na aprendizagem



Os aprendizes estão numa relação de dependência e têm mais dificuldade em dizer «não»

Um inquérito realizado pela Juventude do Unia mostra a realidade alarmante dos aprendizes: um terço dos inquiridos já foi assediado sexualmente durante a aprendizagem. Assédio moral, stress e excesso de trabalho são, também, bastante comuns. E quase dois terços dos aprendizes têm de fazer, de vez em quando, horas suplementares, 70% sentem-se stressados com regularidade.

Comunicado de imprensa do sindicato Unia, Berna, 12 de Agosto de 2019

Mais de 800 formandos participaram no inquérito da Juventude do Unia. Os resultados são alarmantes: um terço dos participantes alegou já ter sido objecto de assédio sexual no trabalho. As mulheres (36%) são mais afectadas do que os homens (25%). Os números são particularmente assustadores, pois os aprendizes estão no mundo de trabalho há pouco tempo e muitos deles ainda são menores. «O facto de tantos jovens já terem passado por essa experiência é assustador e mostra que os aprendizes, mas também todos os trabalhadores, necessitam de protecção reforçada», declarou Kathrin Ziltener, secretária nacional do Unia pela juventude.

Um problema social também presente na aprendizagem

Se se alargar este fenómeno do local de trabalho para a escola e para

a vida privada, os números são ainda mais elevados. 80% das mulheres inquiridas afirmaram que já tinham passado por situações relacionadas com assédio sexual. No que diz respeito a homens, quase metade (48%) já foi vítima de assédio.

Vários tipos de assédio – muitas vezes combinado

O assédio abrange diferentes tipos de comportamento que ultrapassam os limites e abusos. Frequentemente ocorrem de forma combinada: por exemplo, as «insinuações sexuais ou comentários depreciativos» que são a forma mais difundida, apenas 16% de todas as vítimas foi exclusivamente afectada por este tipo de assédio. Isto também mostra que o primeiro «avanço» é frequentemente seguido de outro, muitas vezes mais grave.

Bullying, stress, excesso de trabalho

Para a maioria dos formandos, a aprendizagem profissional não é «pêra doce», mesmo não tendo em conta o assédio indesejável. 31% dos inquiridos alegam já ter passado por situações de assédio moral (bullying ou mobbing) no trabalho. O stress também está sempre presente: 70% sentem-se regularmente stressados e quase dois terços (63%) têm de fazer, de vez em quando, horas suplementares, embora isto só seja permitido em casos excepcionais para os aprendizes. Quase metade dos aprendizes (46%) sente-se, de vez em quando, exausta no trabalho.

Normas claras e acompanhamento podem ser úteis

A fim de melhorar as condições de aprendizagem, é imperativo impor a protecção legal dos aprendizes

no que diz respeito às horas suplementares e ao trabalho nocturno. Para fazer face ao problema do assédio sexual, as empresas devem, por exemplo, implementar uma política de tolerância zero em relação aos abusos sexuais e, consequentemente, determinar normas claras, criar um serviço de contacto dentro ou fora da empresa e prever sanções para os trabalhadores incumpridores. Os empregadores são obrigados, nos termos da Lei da Igualdade, a proteger os seus empregados. Isto aplica-se, em particular, aos aprendizes. A nível político, o Unia apela à inversão do ónus da prova para agressões sexuais para que todas as vítimas tenham coragem de se dirigir à polícia.

Editorial



Estimados/as colegas

A Lei de Estrangeiros e de Integração (LEI) revelou-se um lobo na pele de cordeiro. Falou-se de grandes benefícios para a integração. Agora, estamos perante as consequências. As pessoas dependentes de auxílio social vêem a sua autorização de permanência, o permis C, ser retrogradado para uma autorização B. As que depois de um determinado tempo não preencherem os requisitos (p. ex. não depender do auxílio social) terão de abandonar a Suíça. Isso afecta pessoas que, apesar de trabalharem, por alguma razão não ganham o suficiente e necessitam de auxílio social ou que não podem trabalhar devido a problemas de saúde. Como um reformado por invalidez em Berna, que recebe prestações complementares porque a sua pensão não chega para viver. Os Serviços de Migração do cantão de Berna ordenaram a expulsão da mulher. Felizmente, a pessoa em causa opôs-se.

Não temos um planeta B e temos de agir agora, porque estamos no melhor caminho para destruir a base da nossa existência. Os jovens que se empenham pelo nosso clima têm razão: o tempo urge! A luta dos jovens deve tornar-se a luta de todos na Suíça e no mundo. Por esta razão, o Unia solidariza-se com o movimento pelo ambiente, em geral, e apoia a grande manifestação pelo clima que se realiza a 28 de Setembro de 2019. Participa nesta manifestação!

O dia das eleições é dia de acerto de contas! Em Outubro haverá eleições para o novo Parlamento. Entre os candidatos há vários sindicalistas e jovens oriundos da imigração. Quem tem direito de voto deve fazer uso deste direito e votar em pessoas que defendem os direitos dos trabalhadores, os direitos humanos e uma sociedade inclusiva.

Hilmi Gashi

Notícias breves

Aumento de stress e sobrecarga psicossocial no lugar de trabalho

Stress no trabalho, posições corporais cansativas e dolorosas, medo de perder o emprego, desgaste emocional... A sobrecarga psicossocial no lugar de trabalho está a aumentar. Este diagnóstico do Unia foi confirmado no fim de Agosto pelos Serviços Federais de Estatística. O Unia exige uma protecção de saúde funcional, nomeadamente nos ramos tipicamente femininos, e opõe-se claramente aos ataques em curso à protecção de saúde na lei de trabalho. Está comprovado que, quando não se faz o registo das horas de trabalho, se trabalha mais, a conciliação entre vida familiar e trabalho é mais difícil e se tem menos tempo para descansar e relaxar. O Unia vai lutar com todos os meios contra as moções parlamentares prejudiciais à saúde.

O Conselho de Imprensa dá razão ao Unia

Em Maio de 2018, os jornais «La Côte» e «Arcinfo» publicaram um artigo com acusações injustas contra o Unia. Agora o Conselho de Imprensa suíço deu razão em quase toda a linha à queixa do sindicato. O Unia saúda a decisão do Conselho de Imprensa. É um sinal em como notícias falsas e ataques sem fundamento feitas pelos meios de comunicação não são o caminho certo. O Unia defende a liberdade de imprensa com toda a convicção, mas continuará a defender-se contra ataques jornalísticos mal intencionados, movidos por interesses e que não sejam baseados em factos.

Acção no ramo da jardinagem por um ramo com futuro

Através da colocação simbólica de vegetação em Waisenhausplatz em Berna, os jardineiros de diferentes regiões da Suíça chamaram a atenção para o seu trabalho e para as suas reivindicações. Salários justos, cinco semanas de férias e reforma antecipada também têm de ser uma realidade na jardinagem! Porque o trabalho duro tem de valer a pena! Os jardineiros querem um ramo verde forte com protecção obrigatória dos salários e das condições de trabalho. Os trabalhadores ganham com isso, mas as empresas também.

O Unia, enquanto o maior sindicato do ramo verde, apela por isso à associação patronal JardinSuisse para se sentar à mesa das negociações, de forma a encontrarmos em parceria social uma boa solução para o ramo.



É preciso um bom CCT para o ramo da jardinagem

Aumento do trabalho com salário à hora Os trabalhadores é que pagam as favas!

Os empregadores, cada vez mais, contratam os seus trabalhadores à hora. O tempo de trabalho raramente é definido de forma clara no contrato de trabalho. Não há, por isso, garantia de um tempo de trabalho mínimo semanal ou mensal, razão pela qual o salário pode variar no final do mês.

Extraído do folheto «Trabalhar à hora» editado pelo Unia (adaptado por O. Osmani)



Consulte a brochura, conheça os seus direitos

A flexibilização do tempo de trabalho afecta todos os sectores. Para os trabalhadores, a flexibilidade pode ter aspectos positivos (por exemplo, flexibilidade de horário ou autonomia de tempo). No entanto, para muitos tem efeitos negativos, uma vez que se trata frequentemente de uma flexibilidade unilateral. Quem determina o tempo de trabalho é sobretudo o empregador e, logo, é ele que mais beneficia destas situações. Os trabalhadores, em contrapartida, dificilmente podem planejar a sua vida pessoal a longo prazo. Conciliar a vida profissional e privada é como andar na corda bamba.

Mas todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho correctas, mesmo que trabalhem à hora.

O Unia luta por condições de trabalho correctas e exige que:

- todos os contratos incluam um número definido de horas de trabalho semanais ou, pelo menos, mensais.
- os trabalhadores com salários à hora recebam um suplemento de 2,27% por hora, como pagamento para dias feriados.
- os trabalhadores a tempo parcial também possam compensar as horas de trabalho que ultrapassem o horário de trabalho acordado ou então que as recebam com um suplemento de 25%.
- haja um seguro obrigatório contra a perda de rendimentos em caso de doença para todos os trabalhadores.
- as escalas de serviço sejam comunicadas com 3 semanas de antecedência.
- trabalhadores cujas escalas de serviço sejam alteradas a curto prazo tenham direito a suplementos salariais.
- as horas previstas nas escalas de serviço sejam pagas pelo empregador, mesmo se este renunciar à última da hora à prestação do serviço.
- se, por razões alheias à sua vontade, os trabalhadores trabalharem menos do que o estipulado no contrato de trabalho, as suas horas em falta sejam periodicamente anuladas, pelo menos uma vez por ano.
- as férias dos trabalhadores com salário à hora sejam pagas no momento em que iniciam as mesmas.

Limpezas na hotelaria Greve no Hotel Sheraton em Zurique

No dia 30 de Setembro de 2019, o pessoal de limpezas do Hotel Sheraton entrou em greve. O stress, o volume de trabalho, a linguagem abusiva e os pagamentos em atraso tornam o trabalho insuportável.

Há mais de um ano que o pessoal de limpezas reivindica da gerência do hotel e da subempreiteira responsável pelas limpezas condições de trabalho dignas. Mas em vez de melhorias, a situação tem vindo a degradar-se. Actualmente, duas pessoas têm de limpar 75 quartos por dia – uma tarefa impossível de realizar. Stress, humilhações e despedimentos fazem parte do dia-a-dia destes trabalhadores.

A responsabilidade é do Hotel Sheratom

Os problemas foram reconhecidos pela gerência do hotel. Mas as melhorias prometidas nunca chegaram. Os trabalhadores não podem continuar assim e fizeram por isso greve. Eles querem ser empregados directamente pelo hotel e não pela subempreiteira. Isto significa que a responsabilidade passaria a ser do hotel, que teria de deixar de se esconder atrás da subempreiteira.

Muitos casos semelhantes

Os trabalhadores do Hotel Sheraton em Zurique não estão sós. Já no Verão passado, o Unia de Zurique e Schaffhausen chamou a atenção para os problemas das limpezas no Grupo Marriott, a que o Sheraton pertence: dias de trabalho de até 19 horas, produtos de limpeza venenosos, abusos sexuais.

Greve nacional na Espanha

Mas também a nível internacional as más condições de trabalho são frequentes no ramo. Na Espanha, as empre-

gadas de limpezas dos hotéis fizeram em fins de Agosto uma primeira greve nacional precisamente para protestarem contra as suas condições de trabalho. Em 2016 tinham criado o primeiro sindicato do ramo, chamado Las Kelleys (Las que limpian). Entretanto, já há grupos regionais nos locais turísticos mais importantes. As exigências de «Las Kellys» são semelhantes às dos trabalhadores do Hotel Sheraton: uma delas é que sejam os próprios hotéis a assumir a responsabilidade pelas limpezas. Para que não vendam uma imagem limpa à custa de trabalho feito em condições sub-humanas



O pessoal das limpezas de hotéis quer condições de trabalho dignas

Iniciativa de rescisão

Perigosa iniciativa da UDC

A iniciativa popular «Por uma imigração moderada» («iniciativa de limitação ou de rescisão») irá a votação no próximo ano. Foi lançada pela UDC e é muito clara: se ela for aceite, o Conselho Federal é obrigado a rescindir o acordo de livre circulação com a União Europeia (UE). Com ela, a UDC quer voltar a uma política de imigração restritiva.

Marek Wieruszewski

Perda de direitos de imigrantes da UE

Com a iniciativa, toda a cooperação com a UE, até aqui bem-sucedida, seria posta em causa e a Suíça ficaria isolada. As consequências seriam graves: a economia seria mais fraca e muitos postos de trabalho desapareceriam. Graças ao acordo de livre circulação, os cidadãos da UE, como os portugueses, podem trabalhar aqui legalmente e viver em condições dignas. A iniciativa significaria a perda de muitos direitos e um regresso ao tempo dos «saisonniers».

Menos imigração da UE

A imigração tem sempre uma relação causal com as necessidades do mercado de trabalho: a maioria das pessoas só vai para o estrangeiro se não tiver trabalho no seu país e se tiver trabalho no país para onde vai. A imigração da UE tem vindo a baixar: desde 2013 passou de 60 000 para 30 000 pessoas. O próprio mundo de trabalho regula a imigração.



Protecção salarial graças às medidas de acompanhamento

Uma parte importante do acordo de livre circulação são as medidas de acompanhamento. Estas permitem agir directamente contra o dumping salarial. O fim do acordo de livre circulação também significaria o fim do controle dos salários e seria uma porta aberta o trabalho ilegal.

Não à iniciativa de rescisão

Para defender os direitos dos imigrantes na Suíça e as condições de trabalho correctas no país, precisamos da livre circulação de pessoas com as medidas de acompanhamento. Por isso dizemos NÃO à iniciativa de rescisão da UDC.

Manifestação pelo clima, dia 28 de Setembro

Lutemos pelo planeta, é o único que temos

«Ecologia e boas condições de trabalho estão interligadas.» Isto foi reconhecido na Assembleia de Delegados do Unia, em Junho de 2019. O sindicato Unia apoia a manifestação nacional pelo clima que terá lugar no final de Setembro, em Berna.

Ponto de encontro: 13h30 na Schützenmatte em Berna

A construção, a produção e os transportes são os grandes responsáveis pelas alterações climáticas. O crescimento sem limites e o excesso de produção, que ignora as necessidades das pessoas, prejudicam não só o nosso planeta, mas também todos os trabalhadores, aprendizes e estagiários.

População trabalhadora contra a destruição do planeta

Para uma bem-sucedida luta contra o aquecimento do planeta e em defesa dos nossos meios de subsistência, é

fundamental que a população activa se mostre solidária com os protestos contra as alterações climáticas e a depreciação da Terra. Os sindicatos devem

Aliança pelo clima-Suíça

Fundada em 2004, é uma associação de organizações da sociedade civil para a protecção do ambiente. Em conjunto com as mais de 80 organizações filiadas, está empenhada numa política ambiental justa e sustentável.

levar a resistência contra a destruição do planeta das escolas e das ruas até às empresas.

O tempo escasseia

A Juventude para o Clima tem razão: o tempo escasseia! A luta dos jovens deve tornar-se a luta de todos na Suíça e no mundo. Por esta razão, o Unia solidariza-se com o movimento climático em geral e apoia também a grande manifestação pelo clima, que se realiza a 28 de Setembro de 2019.



Não temos planeta B! É urgente lutarmos por uma política ambiental sustentável!

Um sindicato empenhado com os direitos dos migrantes

Hilmi, como te sentes no teu novo posto de responsável pela migração?

Muito bem. O trabalho é interessante e os desafios da política de migração são grandes. As forças conservadoras e xenófobas de direita são um perigo para as conquistas sociais. O discurso xenófobo da UDC vai ganhando aceitação e é adoptado também pelos partidos do centro. O resultado vê-se: leis de estrangeiros e de naturalização mais severas.

Quais são as metas do departamento de migração do Unia?

O sindicato Unia é a maior organização de migrantes na Suíça. Os sócios migrantes participam nas regiões e secções não só na área da migração, mas também nos diferentes ramos e, fora do Unia, em associações. Isto é uma força que deve ser vivida e aproveitada. Para isso, são necessárias boas estruturas e possibilidades de participação nas regiões. Na central, queremos ajuda a criar estas estruturas, disponibilizando conteúdos e métodos.

Mas o mais urgente para já é lutar contra a «Iniciativa de rescisão» da UDC, que quer acabar com a livre circulação de pessoas. Isto significaria uma perda de direitos para os migrantes e mais ataques a salários e condições de trabalho.

Quais são os temas para os próximos dois anos?

Já referi a luta contra a «Iniciativa de rescisão». Depois, os membros da comissão de migração decidiram que deveríamos avançar no campo do reconhecimento de diplomas. Além disso, organizamos sessões informativas sobre a Lei de Estrangeiros e Integração, porque ela significa um endurecimento legal e é importante que as pessoas saibam como se defender. A luta sindical por melhores salários e reformas, direitos humanos e autodeterminação não tem fim. Os migrantes da Unia têm aqui uma contribuição a dar.

O Unia pode impedir que os direitos dos migrantes continuem a ser reduzidos?

A luta por mais direitos para migrantes sempre foi e continua a ser longa e difícil. Num parlamento dominado por uma maioria de direita, as moções seguem-se umas às outras – parece até que os políticos da direita fazem concurso para ver quem tem mais ideias sobre como limitar os direitos dos migrantes. Por isso é importante que em Outubro os eleitores elejam políticos que defendem os direitos dos trabalhadores e dos migrantes. Nós, pela nossa parte, continuaremos a lutar por uma sociedade aberta e democrática.

Como é que se pode sensibilizar os sindicalistas para os direitos dos migrantes?

Para isso, os migrantes têm de participar de forma activa e afirmativa na discussão política. Temos de mostrar aos nossos colegas como a política de direita nos prejudica a todos. É importante vivermos a solidariedade, não nos deixarmos dividir e organizarmo-nos em sindicatos, para lutarmos juntos por melhores salários, boas condições de trabalho e pelos direitos humanos.

Como será a política de migração do Unia nos próximos cinco anos?

No próximo ano, realiza-se o congresso do Unia, onde os delegados decidirão sobre o caminho a seguir nos próximos quatro anos. Os delegados da migração participarão, como nos últimos anos, de forma aberta e activa neste debate, apresentando ideias e projectos.

Vamos continuar a desenvolver com os nossos sócios activistas um trabalho empenhado na área da migração e dos direitos humanos. A migração enriqueceu e enriquece a Suíça em termos económicos, políticos e culturais. Temos de voltar a acentuar esse facto.

Emine Sariaslan

Pergunte, que nós respondemos

Que documentos devo apresentar no caso de um salário intermédio?

Trabalhei como jardineiro e perdi o meu emprego a 1 de Outubro de 2018. Um conhecido meu tem uma empresa de jardinagem. Aí tenho agora a possibilidade de trabalhar como jardineiro auxiliar durante dois dias por semana. Posso trabalhar? E o que devo ter em atenção?

Markus Widmer: Sim, pode. Uma vez que o seu salário é inferior ao valor mensal do subsídio de desemprego, trata-se de um salário intermédio. Deve participar ao seu conselheiro da RAV / ORP este salário intermédio e perguntar-lhe se pode reduzir o número de currículos a apresentar. Deve enviar uma cópia do contrato de trabalho à sua Caixa de Desemprego. Para além do formulário «Dados do segurado», deve também apresentar mensalmente dois outros formulários: o certificado de salário provisório preenchido pela entidade patronal e o seu recibo de salário. Tenha em atenção que a Caixa de Desemprego só paga o subsídio diário quando tiver todos os formulários. Se tiver poucas ou nenhuma poupanças e estiver urgentemente dependente do pagamento do subsídio diário, recomendamos o seguinte: peça ao seu empregador que preencha o formulário «Certificado de salário provisório» no final de cada mês, o mais rapidamente possível, e que lho entregue. Em seguida, envie estes documentos para o Scancenter (centro de digitalização) responsável por si. Assim que os nossos colaboradores virem que todos os formulários necessários para o pagamento foram digitalizados, pode ser feito o pagamento do subsídio diário para o mês em questão.

Work, 1.3.2019



JARDINAGEM: tem de participar o salário intermédio ao Centro de Emprego (RAV/ ORP). (Foto: Pixabay)

Tempo de trabalho: tenho de ficar no emprego durante a pausa?

Trabalho a tempo inteiro, sozinho, todo o dia numa loja de um centro comercial. Não estou autorizado a fechar a loja para a pausa do almoço e tenho de atender os clientes durante todo o horário de funcionamento. Não estou autorizado a comer na loja. É por isso que só como qualquer coisa, quando como, a caminho da casa de banho. O meu patrão desconta-me uma hora de pausa por dia. Isto é permitido?

IGOR ZORIC: Não. Isso não é permitido. A empresa deve organizar o seu trabalho de forma a que possa deixar o seu local de trabalho para fazer pausa, mesmo que trabalhe sozinho. Por esta razão, o seu chefe deve estabelecer as pausas na escala de serviço e arranjar um substituto ou adaptar o horário de abertura. Se não for permitido sair do local de trabalho para a pausa, a sua empresa tem de registar esse tempo como tempo de trabalho. A pausa considera-se não gozada, especialmente no comércio a retalho. Só em casos absolutamente isolados é que o gozo de pausas no local de trabalho é tolerado a título excepcional. E só se houver um local de descanso tranquilo, limpo e separado dentro do estabelecimento comercial onde possa comer e realmente descansar. Este deve preencher todos os requisitos de protecção da saúde e, pelo menos, dispor de água potável, vista para o exterior e cadeira. No seu caso, nada disto se verifica. A verdade é que, no seu caso, de facto não faz pausa nenhuma.

Work, 16.8.2019

Construção civil, formação profissional Abertas inscrições para os cursos em Portugal e Espanha

Nos meses de Janeiro e Fevereiro de 2020, os trabalhadores da construção de língua portuguesa ou espanhola têm a possibilidade de fazer uma formação em Portugal ou na Espanha. Esta é uma boa oportunidade para melhorarem a sua situação profissional e passarem para a categoria salarial A.

Marília Mendes

Os cursos do 'Projecto Portugal' e da 'Operación España' são organizados pelo Parifonds, fundo paritário da construção. Eles são exclusivamente para trabalhadores de língua portuguesa ou espanhola. Em Portugal, realizam-se em Avioso, perto do Porto, e no Prior Velho, perto de Lisboa. Em Espanha, o curso terá lugar em Santiago de Compostela.

O sector precisa de mão-de-obra qualificada

Marco Gervasi, do Centro de Formação de Sursee, foi durante muitos anos o director técnico do projecto. Ele conhece bem o sector e sabe que este tem necessidade de mão-de-obra especializada. Ele acompanhou o projecto por acreditar que «para os trabalhadores é uma oportunidade única de se qualificarem.» Os cursos realizam-se desde 1982 e já mais de 2000 trabalhadores melhoraram a sua situação profissional graças a eles.

Objectivos desta formação profissional

Nestes cursos, os trabalhadores aprofundam os seus conhecimentos técnicos em diferentes áreas da construção, tanto na parte teórica (leitura de planos, cálculos, etc.) como na prática: alvenaria, cofragens, canalizações e entivações, além de segurança no trabalho.

Condições para a participação

- Ter trabalhado no mínimo 6 meses na construção na Suíça nos 12 meses anteriores ao início do curso.
- Ter conhecimentos suficientes da língua materna (ler e escrever).

Vantagens da formação

- A formação confere um certificado de trabalhador especializado. Isto significa que o trabalhador passa para a categoria salarial A.
- O trabalhador recebe um subsídio diário de CHF 200.- por cada dia



Os formandos realizam exercícios como este na área de cofragens...

de curso frequentado como compensação para a perda de salário, desde que a sua empresa seja associada do Parifonds e o trabalhador tenha terminado o curso e não tenha falta injustificadas.

- O trabalhador com autorização de estadia de curta duração e o seu empregador comprometem-se a fazer um novo contrato de trabalho para o ano de 2020.

Trabalhadores de outras empresas

Para trabalhadores de empresas não sujeitas ao Parifonds, nomeadamente da Suíça de língua francesa ou italiana, os cursos custam CHF 3900.- Vale a pena fazer um requerimento à sua comissão paritária, todos os trabalhadores têm direito a formação.

Trabalhadores de agências de trabalho temporário

Quem trabalha para uma agência de trabalho temporário também pode fazer o curso, mas sob condições específicas. É necessário fazer um requerimento ao fundo paritário de trabalho temporário, temptraining, e obter da Sociedade Suíça de Empresários da Construção autorização para a participação. Além disso, este trabalhador recebe CHF 2000.- como compensação pelos dois meses de perda de salário.

Os cursos de 2020 terão lugar de 2 de Janeiro a 21 de Fevereiro no Porto, em Lisboa e em Santiago de Compostela.

Inscrições abertas até: terça-feira, dia 5 de Novembro de 2019

Formação barata

Marco Gervasi é muito claro: «Aproveitem esta oportunidade para se formarem e melhorarem a vossa situação profissional. Não há forma mais simples e mais barata de fazerem formação.» Se é trabalhador da construção e reúne as condições necessárias, aproveite esta oportunidade e fale com o seu empregador para ele o inscrever.

Fichas de inscrição em: baumeister.ch/de/berufsbildung/weiterbildungskurse/spanien-portugal-kurse.

Informe-se no seu secretariado Unia ou através de migration@unia.ch sobre os cursos e como se inscrever.



... e como estes em alvenaria.