

2 Uber: os condutores têm direito a segurança social

3 A SVP-UDC ataca os nossos direitos humanos e laborais

4 Construção civil: abertas as inscrições para cursos em Portugal e Espanha

Nr. 5 | setembro 2018 | 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

Medidas de acompanhamento e protecção de salários «Conselheiros Federais do FDP/PLR atacam os nossos salários»



Os patrões atacam os direitos dos trabalhadores – agora com pressão sobre as medidas de acompanhamento

As conversações entre os parceiros sociais sobre o acordo-quadro com a UE fracassaram. Os sindicatos recusam participar nas negociações sobre as medidas de acompanhamento organizadas pelo Ministro da Economia, Johann Schneider-Ammann. Porque o Conselho Federal põe em causa a protecção salarial.

A Suíça está a negociar um acordo-quadro com a UE. Para isso, o Conselho Federal definiu como linha vermelha que não se discutiriam as medidas de acompanhamento. Estas garantem que na Suíça sejam pagos salários suíços.

Conselho Federal quer enfraquecer protecção salarial

Mas o Ministro dos Negócios Estrangeiros, Ignazio Cassis, do FDP/PLR, quer enfraquecer esta protecção para os trabalhadores e para as pequenas e médias empresas locais e pôs em causa a chamada «regra de 8 dias». Este é um ponto central das medidas de acompanhamento. Estipula que as empresas da UE têm que se registar oito dias antes de começarem a trabalhar na Suíça, para que os inspectores saibam onde têm que fiscalizar.

Traição aos trabalhadores

Em nome do Conselho Federal, o Ministro da Economia, Johann Schneider-Ammann (FDP/PLR), deveria sondar possíveis inovações técnicas às medidas de acompanhamento. O seu gabinete elaborou um documento, mas este põe em causa a protecção salarial e todas as medidas de acompanhamento. Vania Alleva, presidente do Unia: «Schneider-Ammann coloca tudo em risco: a regra dos 8 dias, a obrigação de caução, as sanções contra os empregadores que violam a lei, a luta contra o trabalho falsamente declarado como independente, passando pela qualidade e quantidade das inspecções laborais paritárias. Trata-se de um ataque total ao núcleo das medidas de acompanhamento e, portanto, aos direitos de todos os trabalhadores deste país.» O presidente da USS, Paul Rechsteiner, sintetiza:

«Isto é uma traição política interna aos trabalhadores!»

Conversações sem os sindicatos

É lógico que, nestas circunstâncias, os sindicatos nem sequer se sentem à mesa das negociações. Mas sem sindicatos, as «negociações» de Schneider-Ammann são, na verdade, conversas vãs que envolvem apenas um pequeno círculo: os empregadores e os cantões. Quanto tempo estes últimos ainda acharão sentido em «negociar» sem os trabalhadores, é questionável.

Direitos dos trabalhadores não são negociáveis

Para Vania Alleva, está claro: «Os Conselheiros Federais do FDP/PLR obviamente querem utilizar as negociações do acordo-quadro para enfraquecer os direitos dos trabalhadores. Com as medidas de acompanhamento, conquistámos direitos sindicais que ajudam a conter os piores abusos de exploração no nosso país. Não é de estranhar que isso não agrade a muitos exploradores, aos neolibe-

rais radicais, aos empresários que praticam dumping e aos inimigos dos sindicatos.» Mas, para os sindicatos, os cortes nos direitos dos trabalhadores não são negociáveis.

A livre circulação de pessoas é uma grande conquista

Para o Unia, a livre circulação de pessoas é uma grande conquista. Nas palavras de Vania Alleva: «Antes da livre circulação de pessoas, tínhamos o degradante estatuto de saisonniers, mais os contingentes. O facto de termos superado isso é um grande êxito. As medidas de acompanhamento são uma protecção não discriminatória e trazem melhorias para todos os trabalhadores. Quanto mais direitos os trabalhadores têm, menos explorados são. As medidas de acompanhamento protegem melhor as nossas condições de trabalho do que os contingentes e a discriminação. Livre circulação de pessoas e medidas de acompanhamento é o caminho certo, que temos de melhorar urgentemente.»

Clemens Studer, work (adaptado)



Editorial



A nossa luta continua – #Enough!

A manifestação da construção civil de Junho foi um sucesso: com muito sol, 18.000 ruidosos e empenhados trabalhadores participaram nela. Muito obrigada a todos – isso encoraja! Os construtores civis ainda não notaram, mas conseguimos aumentar a pressão. Eles verão que existe apenas uma solução para a reforma aos 60 anos, com o Unia. E que chegou a altura de um aumento salarial! E vamos continuar. A 22 de Setembro realizar-se-á em Berna a grande manifestação pela igualdade salarial e contra a discriminação. Milhares de mulheres (e de homens) vão manifestar-se para que a igualdade salarial seja enfim implementada na Suíça. Em média, as mulheres ganham um quinto menos do que os homens – os patrões economizam milhões à custa das mulheres, todos os dias e impunemente! Por isso, as mulheres têm 303.000 francos a menos no porta-moedas. Nós, mulheres, não podemos continuar a tolerar esta situação! Basta! Salário igual, já. Os ataques contra as mulheres têm aumentado, como em Genebra, onde mulheres foram brutalmente agredidas. Isto não é uma coincidência! Estamos fartas de discriminação, de salários baixos, de mini-empregos precários a tempo parcial, de stress no trabalho, de assédio e de violência. Por isso iremos todas à manifestação no dia 22 de Setembro!

Corinne Schärer,
Membro do Comité Director



#Enough18
Manifestação
Dia 22.9.2018 em Berna
13h30 na Schützenmatte

Notícias breves

Votações de 23 de Setembro: 3 vezes Sim!

No próximo dia 23 de Setembro, os eleitores suíços irão pronunciar-se sobre o decreto federal denominado «Para o fomento das ciclovias e dos caminhos e trilhos pedestres» (contraproposta à Iniciativa pela bicicleta) e sobre duas iniciativas populares relacionadas com a produção e importação de alimentos: A iniciativa «Pela soberania alimentar. A agricultura diz-nos respeito a todos» e a iniciativa «Por alimentos sãos, produzidos em condições justas e ecológicas». Recomendamos um voto favorável tanto ao decreto federal como às iniciativas populares. Por uma agricultura ecológica e regional, por uma criação de animais adaptada às suas necessidades, por um comércio justo em vez de desregulado!

WAS IST DIE FAIR-FOOD-INITIATIVE?

Die Bundesverfassung wird wie folgt geändert:

Art. 105a Lebensmittel

Der Bund stärkt das Angebot an Lebensmitteln, die von guter Qualität und sicher sind und die umwelt- und ressourcenschonend, tierfreundlich und unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt werden. Er legt die Anforderungen an die Produktion und die Verarbeitung fest.

Er stellt sicher, dass eingeführte landwirtschaftliche Erzeugnisse, die als Lebensmittel verwendet werden, grundsätzlich mindestens den Anforderungen nach Absatz 1 genügen. Für stärker verarbeitete und zusammengesetzte Lebensmittel sowie für Futtermittel stellt er dieses Ziel an. Er begünstigt eingeführte Erzeugnisse aus fairem Handel und bodenbewirtschaftenden bäuerlichen Betrieben.

Er sorgt dafür, dass die negativen Auswirkungen des Transports und der Lagerung von Lebens- und Futtermitteln auf Umwelt und Klima reduziert werden.

Er hat insbesondere folgende Befugnisse und Aufgaben:

- Er erlässt Vorschriften zur Zulassung von Lebens- und Futtermitteln und zur Deklaration von deren Produktions- und Verarbeitungswegen.
- Er kann die Vergabe von Zertifikaten regeln und Einfuhrzölle abtufen.
- Er kann verbindliche Zielvorgaben mit der Lebensmittelbranche, insbesondere mit Importeuren und dem Detailhandel, abschließen.
- Er fördert die Verarbeitung und die Vermarktung regional und saisonal produzierter Lebensmittel.
- Er trifft Massnahmen zur Eindämmung der Lebensmittelverschwendung.

Die Bundesrat legt mittel- und langfristige Ziele fest und erlässt entsprechende Beschlüsse über den Stand der Zielerreichung. Werden diese Ziele nicht erreicht, so trifft er zusätzliche Massnahmen oder verstärkt die bestehenden.

Art. 190, Ziff. 10

10. Übergangsbestimmung zu Artikel 105a (Lebensmittel)

Tritt innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten von Artikel 105a durch Volk und Stände keine Ausführungsgesetz in Kraft, so erlässt der Bundesrat die Ausführungsbestimmungen auf dem Verordnungsweg.

FAIR-FOOD-INITIATIVE www.fair-food.ch

FAIR FOOD JA

Negociações salariais na Hotelaria e Restauração Salários mínimos aumentam em 2019



Melhores condições de trabalho na hotelaria-restauração graças ao CCNT

Os salários mínimos no sector da Hotelaria e Restauração aumentarão entre 1 e 1,3% a partir de 1 de Janeiro de 2019. Assim foi acordado pelos parceiros sociais do sector da Hotelaria e Restauração. As partes contratantes representantes dos trabalhadores são o Unia, o Syna e o Hotel & Gastro Union e da parte empregadora são a GastroSuisse, hotelleriesuisse, bem como a Swiss Catering Association SCA.



Todos os anos, os sindicatos e as entidades empregadoras negociam os salários mínimos para o sector da Hotelaria e Restauração. Para 2019 acordaram um aumento de 1% a 1,3% nos salários mínimos de todas as categorias salariais.

Salários mínimos 2019

Categoria salarial	Salários mínimos actuais	A partir de 1.1.2019
Ia, sem formação profissional	Fr. 3435.-	Fr. 3470.-
Ib, com curso Progresso (5 semanas)	Fr. 3637.-	Fr. 3675.-
II, com certificado federal de formação prática (2 anos)	Fr. 3737.-	Fr. 3785.-
IIIa, formação profissional (3 anos)	Fr. 4141.-	Fr. 4195.-
IIIb, com formação profissional + 6 dias de formação continua	Fr. 4243.-	Fr. 4295.-
IV, com exame profissional	Fr. 4849.-	Fr. 4910.-
Estagiários/as	Fr. 2190.-	Fr. 2212.-

Melhores salários graças ao CCNT

O Contrato Colectivo Nacional de Trabalho (CCNT) garante aos trabalhadores um salário mínimo de acordo com a sua formação e experiência profissional. Prevê que os salários mínimos sejam renegociados todos os anos.

Um bom Contrato Colectivo Nacional de Trabalho (CCNT) não cai do céu. Graças aos sindicatos, existe agora um CCNT para a Hotelaria e Restauração e, portanto, salários mínimos e um 13.º mês para todos.

Dicas para os trabalhadores da Hotelaria e Restauração

Peça ao seu empregador um contrato de trabalho por escrito. Pode recorrer a ele, por exemplo, se tiver de fazer horas extraordinárias não remuneradas, se não forem respeitados os seus períodos de descanso ou se receber um salário demasiado baixo. É conveniente saber que antes de assinar o seu contrato de trabalho, pode pedir ao seu secretariado do Unia para o verificar.

Unia, comunicação à imprensa

Agências de trabalho temporário

O actual contrato colectivo de trabalho (CCT) para as agências de trabalho temporário, em vigor desde 1 de Maio de 2016, está em vigor até finais de 2018. No CCT 2016, o sindicato pôde negociar com a associação patronal swissstaffing melhores salários mínimos. O CCT foi declarado de obrigatoriedade geral para todas as agências de trabalho temporário, independentemente da sua dimensão e do sector em que prestam os serviços. Este CCT abrange cerca de 315.000 trabalhadores/as temporários/as. Pode consultar o actual contrato colectivo de trabalho, com as condições laborais em vigência no seu sector de trabalho, através deste link: www.gav-service.ch/Search/Temporärfirmen

Conferência profissional Coop: São necessários aumentos salariais

Desde 2013 que o Coop não concede qualquer aumento salarial geral. Na conferência profissional do Unia dos/as trabalhadores/as do Coop, realizada no passado mês de agosto, os/as empregados/as deixaram claro que está na hora de haver um aumento. Os delegados decidiram reivindicar um aumento salarial de 2,5% para 2019. Eles acham que a subida do custo de vida tem de ser compensada para todos/as os/as empregados/as. E ao aumento da produtividade tem de corresponder um aumento do poder de compra.

Plataformas digitais

Uber tem de garantir segurança social a condutores

Um novo parecer jurídico debruça-se sobre as questões legais relacionadas com a segurança social dos condutores de Uber. O parecer chega à conclusão que estes não são trabalhadores por conta própria e que têm, portanto, de ser tratados como empregados de Uber.

Uber é um serviço de transporte de pessoas, semelhante a um serviço de táxis. No entanto, os seus condutores não são taxistas profissionais e não estão registados na segurança social. A plataforma digital funciona como intermediária, através das suas aplicações, entre os clientes que necessitam de fazer um trajecto e os condutores que prestam o serviço.

Uber tem de cumprir lei de trabalho

Os condutores têm de ser muito flexíveis e são tratados pela empresa como trabalhadores independentes. Mas é a Uber que os equipa com o seu software, define os percursos, fixa os preços e as regras de comportamento, cobra o dinheiro e paga aos condutores. A empresa fica com 25% do preço da corrida como comissão. Além disso, pode excluir imediatamente condutores da aplicação, o que do ponto de vista do direito laboral corresponde a um despedimento.

O Unia há muito que exige que a plataforma empregue os condutores de acordo com a lei e os inscreva na segurança social. Mas Uber têm-se recusado a assumir as suas obrigações de empregadora.



Os motoristas de Uber são empregados e têm direito a segurança social

O parecer jurídico

Na sua estratégia relacionada com o avanço da digitalização, o Unia põe o foco no cumprimento da lei do trabalho e das leis de segurança social. No parecer sobre Uber, encomendado pelo Unia, o catedrático de Direito, Thomas Gächter, e o jurista Michael E. Meier, da Universidade de Zurique, mostram em pormenor que, no caso dos condutores de Uber que prestam serviços na Suíça, predominam características de uma actividade laboral por conta de outrem. Assim, segundo este parecer, os condutores de Uber são trabalhadores por conta de outrem. O grupo Uber tem, finalmente, de os registar nos diferentes seguros sociais (AHV-AVS, seguro de acidentes, desemprego, etc.) e de fazer as correspondentes cotizações como empregador.

Beat Baumann (adaptado)

Construção: Contrato nacional de trabalho e reforma aos 60 anos Trabalhar sem limites – assim não!

O contrato nacional de trabalho para a construção civil (CNT) expira no fim do ano. Ele regulamenta os salários e as condições de trabalho de todos os trabalhadores da construção civil na Suíça. Os sindicatos estão a negociar o novo CNT com a Sociedade Suíça de Empresários da Construção (SSEC). Esta quer acabar com a regulamentação do horário de trabalho.

No dia 23 de Junho, 18 000 trabalhadores da construção vindos de todos os cantos da Suíça, manifestaram-se em Zurique. Eles exigiam a garantia da reforma aos 60 anos e um aumento salarial decente. A pressão funcionou: depois de, durante mais de um ano, se ter recusado a negociar, a SSEC apresentou agora uma proposta.

Proposta inaceitável

Mas a proposta da SSEC tem muito que se lhe diga! Na prática, os empreiteiros exigem o dismantelamento da regulação do horário laboral: 50 horas de trabalho semanais, 12 horas ao dia e 300 horas extras grátis devem passar a ser a norma. Só no caso da reforma antecipada é que os empreiteiros se mostram prontos a um compromisso. Aqui exigem uma redução de 5% nas pensões.

Sem solução, o Outono será quente na construção

Para os trabalhadores da construção é claro: um aumento salarial e a reforma aos 60 não servem de nada, se tiverem de trabalhar até ficar doentes ou se tiverem um acidente pouco antes da reforma. A saúde e a vida dos trabalhadores da construção não estão à venda! E a paciência dos trabalhadores está a chegar ao fim. O resultado da votação sobre a greve, que o Unia realizou junto de cerca de 20 000 trabalhadores nas obras de todo o país, é claro: 93,1% dos trabalhadores estão a favor de uma greve, caso os empreiteiros não apresentem soluções sérias e razoáveis.

Lena Frank



Os trabalhadores da construção gritaram bem alto: não aceitam dismantelamento das condições laborais

Hotelaria: Pressão no trabalho

«Eu não andaria descalça neste quarto de hotel»

Os hotéis têm nomes sonantes: Renaissance, Sheraton ou Marriott. Estes são três de oito hotéis em Zurique que pertencem à maior cadeia hoteleira do mundo, a americana Marriott Inc. Contudo, as suas belas fachadas escondem situações laborais muito graves.

Pressão no trabalho e perigo para a saúde

Funcionárias de limpeza descrevem situações escandalosas num relatório elaborado pelo sindicato Unia. Por exemplo, Petra*, do Hotel Sheraton: «Temos de limpar tudo com

o mesmo produto. O detergente é tóxico, só deveria ser usado na casa-de-banho e depois enxaguado com muita água. Mas também o utilizamos nos móveis e no chão de madeira – mas aí não o podemos enxaguar. Eu não andaria descalça neste quarto!».

O pior é a enorme pressão no trabalho. Períodos probatórios não pagos, carência de pessoal, tempos de limpeza de quartos demasiado curtos e irrealistas (10 minutos por quarto), longos períodos de trabalho diário (por vezes 19 horas por dia), horas-extra não declaradas, deduções arbitrarias e ilegais nos salários, esgotamentos, doenças, despedimentos inesperados, falta de protecção contra acidentes e abusos... Tudo isto faz parte do dia-a-dia imensamente stressante destas funcionárias.

A quem pertencem os hotéis?

Isto acontece devido a um modelo de negócios complexo. Os hotéis não pertencem directamente ao Marriott, mas ao banco UBS ou à seguradora Helvetia. Estes permitem que outras empresas operem os hotéis, mas a Marriott cobra taxas pelos direitos de nome. Na parte inferior da pirâmide situam-se as empresas de limpeza subcontratadas, que entram numa guerra de preços impiedosa e passam a pressão para as funcionárias, que dificilmente se conseguem defender e cujas condições de trabalho tendem a piorar ainda mais.

Falta de respeito

«Trate os outros com respeito», diz o Código de Conduta da Marriott. Mas enquanto a Marriott permitir que os direitos dos seus funcionários sejam pisados desta forma, não passam de promessas vazias. A Marriott poderia resolver os problemas já hoje, contratando directamente todas as funcionárias de limpeza, garantindo assim melhores condições de trabalho e consequentemente, maior qualidade no serviço de limpeza. Informe-se e participe.

Link para o relatório: <https://bit.ly/2wrWZ1O>

* Os nomes são conhecidos do Unia, mas foram alterados para protecção das trabalhadoras.



Was Arbeitsbedingungen mit sauberen Hotelzimmern zu tun haben

Und was Hotels dagegen tun können.

Ein Report der Unia Zürich-Schaffhausen zur aktuellen Situation in Zürcher Marriott Hotels

Entrevista com Luca Cirigliano, USS



Iniciativa da SVP-UDC é contra os nossos direitos fundamentais

A 25 de Novembro 2018 os eleitores suíços vão votar a iniciativa da UDC «contra juízes estrangeiros». A UDC cala as consequências da iniciativa sobre o estado de direito suíço e os nossos direitos fundamentais. Luca Cirigliano, jurista e secretário central da USS, falou com o Horizonte sobre a iniciativa.

A UDC fala de uma iniciativa «pela autodeterminação» ou «contra juízes estrangeiros». De que se trata?

A constituição deverá ser colocada acima do direito internacional. Em caso de conflito, este deve ser denunciado. A UDC afirma que o direito internacional é direito estrangeiro e que é imposto à Suíça. Um disparate! O direito internacional resulta de contratos e cada estado decide aquilo que quer adoptar. Mas isso não interessa aos responsáveis pela iniciativa. O que eles querem é reduzir ou mesmo eliminar a protecção que os direitos humanos garantem.

Concordas então que os adversários da iniciativa lhe chamem «Iniciativa anti-direitos humanos»?

Sem dúvida! O objectivo da UDC é atacar a Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH) e as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Se a iniciativa fosse aprovada, a Suíça teria provavelmente de as denunciar. Isto não só isolaria a Suíça, como poria em causa os nossos direitos fundamentais.

Porque é que a UDC lança uma iniciativa contra os direitos humanos?

O direito internacional é universal e por isso está acima de todas as leis e constituições. Mas isso não convém à UDC. Porque este partido faz repetidamente exigências que colocam os nossos direitos fundamentais em causa. Eles argumentam que a constituição também garante os direitos fundamentais. Mas isto acontece porque as convenções internacionais foram inscritas na constituição. E estes direitos podem a qualquer momento ser revogados através de uma iniciativa popular. Sem a protecção dos direitos humanos, a UDC tem o caminho livre para as suas iniciativas anti-sociais e violadoras dos direitos humanos.

Os trabalhadores são atingidos pela iniciativa?

Sem qualquer dúvida. A UDC ataca os direitos dos trabalhadores, também com esta iniciativa. Quem trabalha por conta doutrem precisa de um sistema jurídico que funcione para fazer valer os seus direitos face ao empregador. Para isso, a CEDH e as convenções da OIT são centrais porque garantem vários direitos a todos os trabalhadores. Na Suíça não há um tribunal constitucional que controle se leis e a constituição violam os direitos fundamentais. Por isso, sem os direitos humanos não há direitos laborais e sindicais garantidos.

E os migrantes, também são atingidos pela iniciativa?

Sim, de forma específica. A história da iniciativa mostra isso mesmo: o que despoletou a iniciativa foi uma decisão do Tribunal Europeu de Direitos Humanos, no âmbito da iniciativa pela expulsão de estrangeiros. Em causa estão concretamente, os direitos dos estrangeiros, quer dizer, o desejo da UDC de lhes retirar direitos. De resto, os direitos humanos são sempre especialmente importantes para migrantes. Quer se trate do princípio da proporcionalidade no direito de estadia, da naturalização... Em tudo, são os direitos humanos que garantem os direitos fundamentais da pessoa.

Os direitos humanos são então essenciais...

Exacto. Eles protegem-nos no dia-a-dia e em todas as áreas da vida. Eles protegem-nos no posto de trabalho, garantem o direito de organização na empresa e a troca de informações. Asseguram a igualdade de tratamento face à segurança social. Graças a eles podemos reivindicar igualdade e equiparação salarial... Todos os dias e em todo o lado, precisamos da protecção dos direitos humanos!

Marília Mendes

Pergunte, que nós respondemos

Abono de família: O ex-marido pode deduzi-lo da pensão de alimentos?

O meu ex-marido e eu temos uma filha comum, sendo eu a titular da responsabilidade parental. Com base na sentença de divórcio, o meu ex-marido tem de me pagar uma pensão de alimentos para a filha. Voltei a casar e fui mãe recentemente. Vou apresentar a demissão no final da licença de maternidade e não irei trabalhar por enquanto. Até agora, recebi o abono de família através do meu empregador. O meu ex-marido informou-me agora que vai requerer o abono de família e que o irá deduzir da pensão de alimentos. Ele pode fazer isso?

Regula Dick: Não, os abonos de família não podem ser deduzidos da pensão de alimentos. Em contrapartida, o seu ex-marido pode e deve requerer o abono de família. A lei relativa ao abono de família (FamZG – LAFam) estipula quem tem direito a ele. Apenas uma pessoa pode requerer o abono. Como ambos trabalhavam até à data, a senhora recebia o abono porque é titular da responsabilidade parental. Uma vez que deixa de trabalhar, o seu ex-marido deve requerer o abono de família através do empregador. No entanto, o seu ex-marido deve entregar-lhe esse montante e não pode deduzi-lo da pensão de alimentos da sua filha. Se ele não fizer assim, a senhora pode solicitar à caixa de compensação competente para que, no futuro, o abono lhe seja pago directamente.

Work, 18.6.18 (adaptado)



Foto: iStock

Trabalho nocturno: a que suplemento tenho direito?

Antes trabalhava apenas excepcionalmente à noite. Por essa razão recebia mais 25% de salário. Agora, trabalho regularmente à noite e não recebo nenhum suplemento salarial, mas um suplemento de tempo de 10%. Não compreendo porque, de repente, tenho um suplemento de tempo em vez de um suplemento salarial. É assim?

Mirjam Brunner: Sim. A lei estabelece uma distinção entre «trabalho nocturno temporário» e «trabalho nocturno com periodicidade constante ou regular». Se só excepcionalmente trabalha à noite ou seja, até 24 noites por ano, receberá mais 25%, nos termos da Lei do Trabalho. Os trabalhadores recebem para essas noites 125% do salário. Se trabalha mais de 24 noites por ano, não recebe suplemento salarial, mas um suplemento de tempo de, pelo menos, 10%. Por cada hora que trabalhe à noite, ser-lhe-ão creditados, pelo menos, 6 minutos. Como o trabalho nocturno de longa duração é prejudicial à saúde, esses efeitos negativos devem ser compensados com um suplemento de tempo. Porque quem trabalha regularmente à noite precisa de mais tempo para descansar. Muitos contratos colectivos de trabalho prevêem suplementos superiores aos estipulados pela lei. Também não podem ser acordados suplementos mais baixos nos contratos de trabalho individuais, uma vez que não podem ser inferiores aos previstos na lei.

Work, 17. 8.18 (adaptado)

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

Nos meses de Janeiro e Fevereiro de 2019, os trabalhadores da construção portugueses ou espanhóis têm a possibilidade de fazer uma formação em Portugal ou na Espanha. Esta é uma boa oportunidade para melhorarem a sua situação profissional.

Os cursos do 'Projecto Portugal' e 'Operación España' são organizados pelo Parifonds, fundo paritário da construção. Eles são exclusivamente para trabalhadores de língua portuguesa ou espanhola. Realizam-se em Portugal, 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

O responsável técnico do projecto, Marco Gervasi, do Centro de Formação de Sursee, está convencido: «Para os trabalhadores é uma oportunidade única de se qualificarem. E o sector ainda tem necessidade de mão-de-obra especializada. Na Suíça poucos querem trabalhar no ramo, precisamos dos trabalhadores estrangeiros.» Por isso, estes cursos se realizam desde 1982 e são já muitos os trabalhadores que melhoraram a sua situação profissional graças a eles. Quem faz o curso passa para a categoria salarial A, o que é uma grande melhoria.

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 elevações, além de segurança no trabalho.

Condições para a participação

- Ter no mínimo 6 meses de trabalho na construção na Suíça nos últimos 12 meses anteriores à frequência 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 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 2019.

Trabalhadores de agências de trabalho temporário

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

Formação barata

O conselho do diretor técnico do projecto, 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:

www.baumeister.ch/de/berufsbildung/weiterbildungskurse/spanien-portugal-kurse.

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

Marília Mendes

Os cursos de 2019 terão lugar de 2 de Janeiro a 22 de Fevereiro no Porto, em Lisboa e em Santiago de Compostela.

**Inscrições abertas até:
terça-feira, dia 6 de Novembro de 2018**

