

**2 Petição na construção: a saúde dos trabalhadores primeiro**

**3 FAR na construção: a luta valeu a pena**

**4 Cursos da construção em português: remodelação em curso**

Nr. 5 | Setembro 2023 | 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

Lei de cidadania suíça demasiado restritiva

## Agora a sociedade tem de agir



Lançamento da Iniciativa pela Democracia. Porque é necessário um direito de naturalização moderno

Todas as moções para a revisão do direito de cidadania apresentadas ao Parlamento suíço foram recusadas pelos políticos de direita, que têm a maioria no Parlamento. Só o PS, os Verdes e os Verdes Liberais as apoiaram. É claro: o Conselho Nacional não quer tornar a naturalização mais acessível. Isto torna a Iniciativa pela Naturalização («Iniciativa pela Democracia») da Associação Vierviertel (Quatro Quartos) ainda mais importante. São necessárias 100 000 assinaturas para ela ser bem-sucedida e vir a ser votada pelo povo.

Emine Sariaslan

As moções entregues pelos deputados no Parlamento exigiam que fossem introduzidas alterações para facilitar a naturalização. Atualmente os migrantes que se querem naturalizar têm de viver, no mínimo, há dez anos na Suíça. Os Verdes Liberais entregaram uma moção para reduzir esse prazo para sete anos. A moção foi rejeitada. Outra moção exigia a redução do período mínimo de residência a nível local. Atualmente os cantões podem exigir um período mínimo de residência de 2 a 5 anos. Esse período deveria ser reduzido para um a três anos. Também esta moção foi rejeitada. Além disso, em algumas localidades, podem ser os próprios eleitores a decidir sobre a naturalização dos migrantes da terra. A conselheira nacional Katja Christ (Partido Verde Liberal de Basileia-Cidade) apresentou uma moção para profissionalizar o processo, devendo a naturalização ser decidida por um parlamento, um órgão executivo, uma comissão administrativa ou outro órgão competente. Também esta moção foi recusada.

**Sem exceções para crianças**

Além de tudo o mais, o Conselho Nacional nem para as crianças reduziu os obstáculos à naturalização. Os

jovens estudantes, mesmo tendo feito toda a sua escolaridade na Suíça, vão continuar a ter de fazer um teste de naturalização.

**2018: lei de cidadania mais dura**

A lei de cidadania foi revista em 2018. Por um lado, o tempo de residência mínimo para uma pessoa se poder naturalizar foi reduzido, de doze para dez anos. Mas pelo outro lado, muitas das pré-condições foram endurecidas. Pessoas com o estatuto de acolhimento provisório deixaram de poder naturalizar-se. E só se pode naturalizar quem tenha conhecimentos de uma língua oficial com nível escrito A2 e oral B1. Quem recebe ajuda social também não se pode naturalizar. E os cantões podem fazer exigências de integração adicionais, tornando as condições para a naturalização ainda mais difíceis. Nos cantões de Argóvia e Berna, por exemplo, só se pode naturalizar quem não tenha recebido ajuda social pelo menos nos últimos dez anos. E no cantão de Turgóvia, quem se quer naturalizar tem de ter conhecimentos linguísticos orais de nível B2 em vez de B1 como determina a lei nacional.

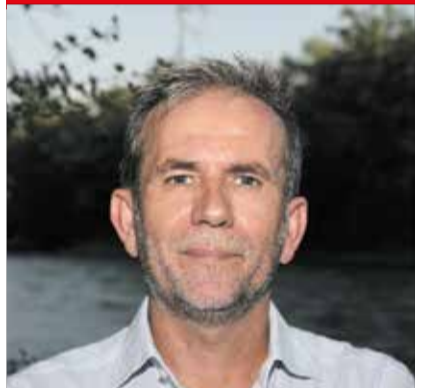
A atual lei de cidadania não é democrática, ela exclui da participação política um quarto da população. Num estudo de 2016 da Universidade de Lucerna, a Suíça tinha, entre 20 países europeus, o segundo mais difícil acesso à naturalização. Só no Chipre a naturalização era mais difícil.

**Iniciativa pela Democracia**

A Iniciativa «Por uma lei de cidadania moderna (Iniciativa pela Democracia)» que mudar isto: o acesso à nacionalidade suíça deve ser facilitado através da introdução de critérios objetivos, mensuráveis e iguais para todos. São eles: cinco anos de residência legal na Suíça e conhecimentos linguísticos básicos. Além disso, a pessoa não deve ser culpada de crimes graves.

O comité de iniciativa recolhe todos os dias assinaturas na rua, em ações, online, etc., para chegar às 100 000 assinaturas necessárias. Assim teremos a possibilidade de tornar o processo de naturalização menos rigoroso e restritivo. Para mais informações e baixar o formulário de assinatura: <https://demokratie-volksinitiative.ch>

### Editorial



#### 20 anos FAR, graças a uma luta dura!

Todos os dias eles trabalham ao ar livre, quer faça calor ou frio, quer haja chuva ou neve... O trabalho na construção é muito duro. Agora, como dantes, são os migrantes que todos os dias arriscam a saúde para construir a Suíça: 80% dos trabalhadores da construção são migrantes, 30% são portugueses. Há mais de 20 anos decidiram lutar pela reforma aos 60 anos. Com sucesso: desde julho de 2023 que o contrato colectivo da construção prevê a reforma antecipada dos trabalhadores da construção aos 60 anos.

Albino da Silva é um deles. Toda a sua vida trabalhou na construção. Aos 55 anos, disse ele ao Horizonte (página 3), os trabalhadores da construção já não têm o mesmo rendimento: «Nós bem queremos fazer-nos fortes, mas o corpo já não dá para tanto». Por isso, a luta dos trabalhadores pela reforma antecipada foi importante. O bloqueio do Túnel do Baregg foi o ponto alto de uma luta da qual até hoje mais de 26 000 trabalhadores já beneficiaram.

Nós, secretários sindicais, conhecemos estes espíritos lutadores e alegramo-nos com o seu sucesso e com os cinco anos de qualidade de vida que ganharam. Muitos trabalhadores da construção festejam agora os 60 anos e a reforma antecipada. Assim também Xhemshir Zenuni. Os filhos organizaram para ele uma festa-surpresa, com amigos, colegas e toda a família. Através da sua conta de Facebook vejo como ele passa o tempo com a família, viaja com amigos e está muitas vezes com os netos. Ele concordaria com certeza com o colega Albino da Silva quando este afirma «Ter tempo para os netos e vê-los crescer é a melhor coisa que me podia acontecer».

Hilmi Gashi



## Notícias breves

## Um em quatro empregos é prejudicial para a saúde e segurança no trabalho

Um estudo europeu concluiu que quase um quarto dos trabalhadores na Suíça fica durante o trabalho exposto a riscos para a sua segurança ou saúde. Quando se trata de velocidade de trabalho e de pressão para cumprir prazos, a Suíça é a campeã europeia. Em vários ramos profissionais cujos trabalhadores são representados pelo Unia, as elevadas exigências físicas são agravadas por horários de trabalho desgastantes. Este é o caso sobretudo na construção civil, na hotelaria e restauração, assim como nos ramos de enfermagem e da logística. Temos finalmente de avançar com a prevenção na área do stress ergonómico. No que diz respeito aos horários de trabalho, a redução dos dias e das semanas de trabalho são também imprescindíveis do ponto de vista da saúde. Os empregadores têm a responsabilidade de proporcionar postos de trabalho seguros que não sejam prejudiciais para a saúde. Um elemento-chave aqui é a participação dos trabalhadores, que, tal como prescreve a Lei da Participação, devem ter uma palavra a dizer quando se trata da proteção da saúde. No entanto, o estudo revela que um terço dos trabalhadores não tem qualquer possibilidade de se pronunciar. O Unia apela às empresas para que, quando se trata de questões relacionadas com saúde e segurança no trabalho, consultem sistematicamente os trabalhadores, de forma a que estes possam abordar as questões que os preocupam.

## Os trabalhadores da Archroma lutam por uma indemnização por despedimento digna

A Archroma, uma empresa subsidiária do fundo de investimento norte-americano SK Capital, adquiriu a divisão têxtil da Huntsman em março. No início de junho, a Archroma anunciou que fecharia as instalações em Basileia na primavera de 2024 e se mudaria para a Ásia. Afetados serão cerca de 45 colegas que trabalham em Basileia na pesquisa e desenvolvimento de novos corantes. A maior parte deles trabalha na empresa há mais de dez anos, e uma grande parte há mais de 30 anos. A empresa recusou-se a elaborar um plano social, embora este seja obrigatório em caso de despedimentos coletivos, e pretendia despedir os trabalhadores de longa data com indemnizações que correspondiam só a entre um e três meses de salário. Os cerca de 45 colegas afetados lutaram contra a decisão de fechamento da empresa com coragem, determinação e solidariedade em várias ações de protesto. Com êxito: a empresa prometeu agora indemnizações significativamente mais elevadas, assim como medidas sociais.

## Escândalo de dumping salarial da Goger: Agora a política tem de agir!

Kurt Goger, da Goger-Swiss AG, é responsável pelo maior escândalo de dumping salarial na Suíça. Simultaneamente, a empresa enganou massivamente os trabalhadores, provavelmente em até 10 milhões de francos. O Unia, que iniciou o processo contra Goger em 2015, descobriu e informou todos os responsáveis e as autoridades. Mas os construtores e as autoridades responsáveis ignoraram efetivamente o caso. Entretanto, Goger escondeu-se das autoridades suíças na Áustria. O caso Goger mostra como os construtores, os empreiteiros-gerais e certas empresas exploram descaradamente as lacunas do sistema atual. A conta é paga pelos trabalhadores e por todas as empresas que cumprem as normas mínimas aplicáveis. A Suíça precisa, não de menos, mas de mais proteção salarial e, por último, mas não menos importante, de mais recursos e de mais investimento por parte do Estado na investigação dos crimes económicos e do tráfico de pessoas.

## Até 17% das inspeções revelam a existência de dumping salarial

Em 2022, os órgãos de fiscalização controlaram os salários e as condições de trabalho de 165 845 pessoas em 37 134 empresas no âmbito das medidas de acompanhamento (FlaM), como anunciou esta terça-feira a Secretaria de Estado da Economia (Seco). A taxa de violação nos ramos profissionais com contratos coletivos com declaração de força obrigatória diminuiu de 21% para 17% em comparação com o ano anterior. As comissões tripartidas cantonais, por outro lado, constataram um aumento do dumping salarial de 13% para 16% entre os trabalhadores em ramos profissionais sem salários mínimos obrigatórios. As inspeções de trabalho não declaradas deram igualmente origem a 13 147 comunicações de atividades suspeitas. Em 3044 casos, as autoridades especiais comunicaram sanções ou outras medidas aos órgãos de controlo cantonais.

## Onda de calor nos estaleiros da construção

## A saúde dos trabalhadores está primeiro

Em agosto houve algumas semanas de calor insuportável, com temperaturas bem além dos 30 °C. O trabalho da construção nestas condições é duro e perigoso para a saúde. Por isso os trabalhadores exigem que os seus direitos sejam respeitados. Juntamente com o Unia, eles lançaram uma petição dirigida às empresas, aos construtores e aos responsáveis políticos.

Marie Saulnier Bloch

A realidade é que se constrói cada vez mais rapidamente e com menos trabalhadores. A pressão para cumprir prazos aumenta, de modo que o trabalho prossegue, mesmo quando há calor extremo ou intempérie. E por isso as precauções de segurança muitas vezes não são cumpridas. O risco de acidentes aumenta: a saúde dos trabalhadores está em perigo. De acordo com a Suva, o risco de acidentes nos estaleiros de construção aumenta em 7% nos dias em que a temperatura é superior a 30 °C. Todos os anos, cerca de 1000 trabalhadores contraem cancro da pele por causa da profissão. A isto juntam-se as muitas desidratações e insolações.

## Medidas necessárias

Os trabalhadores já não estão dispostos a sacrificar a sua saúde e segurança apenas devido à pressão para cumprir prazos. Se a situação for perigosa, o trabalho tem de ser interrompido. Se tal não for garantido e as reivindicações dos trabalhadores não forem ouvidas, o Unia intervirá nos estaleiros da construção. São necessárias quatro medidas para proteger os trabalhadores da construção civil. Em primeiro lugar, o Contrato Nacional de Trabalho do setor da construção civil (CNT) tem de ser levado a sério: se a saúde estiver em risco, o trabalho tem de ser reorganizado ou suspenso durante o mau tempo ou as ondas de calor. Em segundo lugar, é essencial que a norma SIA 118 seja cumprida! Se o trabalho for interrompido devido a mau tempo

ou calor, as empresas da construção têm de poder ajustar os prazos, não lhes pode ser imposta qualquer penalização. Além disso, as horas extraordinárias dos trabalhadores não podem ser reduzidas antes de o seguro contra o mau tempo ter sido pago e os dois dias de espera durante as ondas de calor devem ser reduzidos. Por último, têm de ser introduzidos na lei critérios claros para a suspensão do trabalho em caso de mau tempo e de calor.

## Uma petição para mudar a situação

Os trabalhadores e o Unia lançaram por isso a petição «A saúde vem antes dos prazos». Assine a petição e divulgue-a o mais amplamente possível. É importante que no outono tenhamos muitas assinaturas para entregar. A petição pode ser encontrada aqui: [www.unia.ch/fr/campagnes/construction-intemperies-et-canicule](http://www.unia.ch/fr/campagnes/construction-intemperies-et-canicule)



## Negociações dos contratos coletivos de trabalho (CCT)

## Sucessos e dificuldades

Os salários na hotelaria e restauração sobem. Na indústria conseguimos impedir um aumento do tempo de trabalho e prolongar o contrato coletivo de trabalho por mais cinco anos.

Hilmi Gashi

## Hotelaria e restauração

Também em 2024 os salários mínimos na hotelaria e restauração subiram. Juntamente com as outras partes contratantes do Contrato Coletivo Nacional de Trabalho da Hotelaria e Restauração (CCNT), o Unia negociou uma indexação à inflação para os salários mínimos. Além disso, os salários mensais sobem 5 francos para todas as categorias salariais.

## Unia exige aumento dos salários nas empresas

Infelizmente, os salários da hotelaria e restauração acima dos salários mínimos não se desenvolveram bem nos últimos anos. Isto faz com que os trabalhadores mudem para ramos onde os salários são mais altos e os tempos de trabalho menos cansativos. Por isso, o Unia exige que as empresas da hotelaria e restauração paguem aos trabalhadores que recebem um salário acima do salário mínimo uma compensação da inflação igual à compensação da inflação que nos últimos dois anos pagaram a quem recebe o salário mínimo,



O CCT MEM foi renovado e garante melhores condições de trabalho

ou seja, pelo menos 6% do salário. Simultaneamente com as negociações salariais, os parceiros sociais concordaram em requerer do Conselho Federal um prolongamento da declaração de força obrigatória do CCNT até finais de 2024. Desta forma, o CCNT continuará a ser válido para todos os trabalhadores da hotelaria e restauração.

## Indústria MEM

As negociações do novo Contrato Coletivo de Trabalho da Indústria Metalomecânica, Elétrica e Metalúrgica (CCT MEM) estão concluídas. A delegação dos trabalhadores apresentou cedo um catálogo detalhado de reivindicações, tendo como objetivo melhorar as condições de trabalho e encontrar soluções para a falta de pessoal especializado no ramo. Infelizmente não houve, no entanto, acordo sobre melhorias que poderiam tornar o ramo mais atraente. Durante todo o tempo de negociações, a associação patronal ASM-Swissmem recusou-se a negociar a sério quaisquer melhorias para os trabalhadores. Pior ainda: os empregadores queriam aumentar o tempo de trabalho para 42 horas semanais, o que significaria um enorme retrocesso relativamente aos anos 1980. A semana de 40 horas foi introduzida na indústria MEM em 1988. Voltar atrás no tempo de trabalho não seria de forma alguma aceitável para os trabalhadores e as organizações que os representam. Além disso, a ASM-Swissmem exigia uma degradação dos direitos de consulta dos representantes do pessoal em caso de despedimentos coletivos e reestruturações.

Apesar das grandes diferenças, as partes contratantes concordaram em renovar o CCT MEM existente por mais cinco anos, até junho 2028. O CCT MEM contém disposições fundamentais, tais como a indexação automática dos salários à inflação, a semana de 40 horas, um mínimo de cinco semanas de férias, o 13.º mês de salário, bem como o direito de participação dos membros das comissões de pessoal.



## Conferência «Participação em vez de exclusão»

# Por uma política de migração solidária e virada para o futuro

Há décadas que os partidos populistas de direita dão o tom no debate sobre a migração. Conseguiram que as pessoas encarassem os migrantes principalmente como um problema e uma ameaça à sua segurança e prosperidade. Este discurso desumano determina a prática do parlamento e das autoridades públicas. A privação de direitos é uma prática corrente que os cantões decidem e implementam.

Hilmi Gashi

Esta política, que se fecha a refugiados, torna precárias as condições de vida de pessoas migrantes, nega a participação política às pessoas sem a nacionalidade suíça e expulsa as pessoas afetadas pela pobreza, é perigosa. É uma política de medo, desconfiança e insegurança – que potencialmente ameaça todas as pessoas da nossa sociedade.

## Conferência por uma política diferente

Um grupo de pessoas opõe-se decididamente a esta realidade. Este grupo irá realizar uma conferência intitulada «Participação em vez de exclusão!». Nela, os participantes podem debater sobre como deve ser uma política de migração solidária, progressiva, inclusiva e virada para o futuro, que seja boa para todos. E fazer reivindicações para uma melhor política pública. A conferência irá centrar-se nos seguintes pontos: «Liberdade de circulação em vez de fronteiras», «Dignidade e direitos em vez de ilegalização», «Participação económica e social» e «Participação política». Antes da conferência, vários grupos, organizações e movimentos sociais têm vindo a trabalhar em conjunto para refletir e preparar a discussão por uma melhor política de migração. O objetivo é que, durante a conferência, seja decidido um catálogo comum de reivindica-

ções a apresentar aos políticos e que dê novo impulso à nossa luta por uma política migratória humana.

Data e local: Sábado, 23 de setembro de 2023, das 12h00 às 17h00, no Generationenhaus, Bahnhofplatz 2, em Berna  
Organizado por Solidarité sans frontières, VPOD/SSP, Unia e Solinette.ch

Inscrição para «Participação em vez de exclusão!» através do seguinte e-mail: sekretariat@sosf.ch



É necessário uma política e migração solidária e participativa

## Referendo contra a BVG-LPP 21

# Pagar mais por pensões mais baixas?

Os sindicatos lançaram o referendo contra a reforma da Lei relativa às Caixas de Pensões (BVG-LPP) (Referendo contra a BVG 21). Recolheram o número suficiente de assinaturas: mais de 140 000 pessoas assinaram este referendo contra a descida das pensões de reforma do 2.º pilar. O Unia luta numa aliança com muitas outras organizações contra o deterioramento das pensões de reforma.

Marek Wieruszewski

Na realidade, as pensões de reforma do 2.º pilar (caixa de pensões) deveriam subir e não descer. Foi isso que os representantes políticos prometeram, sobretudo às mulheres, quando foi decidida a subida da idade de reforma delas para 65 anos. Mas o que saiu do parlamento foi quotas mais elevadas para pensões de reforma mais baixas: apesar de os descontos salariais subirem, as reformas do 2.º pilar deverão descer em média cerca de 270 francos.

### Mulheres as mais atingidas

Esta reforma, se for avante, terá consequências negativas para pessoas com salários baixos e trabalho a tempo parcial. Isto é, sobretudo para as mulheres. Depois da reforma do seguro AHV-AVS (AHV-AVS 21), esta mudança de lei significaria mais um deterioramento das pensões das mulheres.

Teoricamente, a nova Lei relativa às Caixas de Pensões (BVG-LPP) deveria entrar em

vigor a 1 de janeiro de 2025. Para a impedir, há que dizer NÃO através do referendo. A reforma da BVG-LPP deverá ser votada no dia 3 de março de 2024. Para não pagarmos mais por pensões mais baixas, é importante que os eleitores suíços digam NÃO à lei.



Entrega das assinaturas para o referendo sobre a Lei relativa às Caixas de Pensões

## Entrevista



### «Ver os netos crescer é o melhor que me podia acontecer»

**A reforma antecipada na construção (FAR) entrou em vigor há 20 anos, em julho de 2003. Para a obter foram necessários vários anos de lutas e mobilizações. A luta valeu a pena: até agora, mais de 26 800 trabalhadores da construção beneficiaram desta possibilidade. Entre eles, Albino Manuel da Silva, agora com 62 anos. Há 34 anos que Albino é sócio do Unia. Nunca perdeu uma manifestação da construção e participou em todas as manifestações e ações para o FAR, incluindo o bloqueio do Túnel de Baregg a 4 de novembro de 2002. Está feliz porque agora também ele se pôde reformar antecipadamente.**

#### Senhor Albino, quantos anos trabalhou na construção?

Toda a minha vida de adulto. Comecei na construção em Portugal aos 15 anos. Estou na Suíça há 34 anos, sempre na construção. Trabalhei 32 anos para a mesma empresa, a firma Marti. Sempre fui muito bem tratado na empresa, tive ótimos chefes e muitos bons colegas.

#### Não se cansou de trabalhar tantos anos no ramo?

Não. Gosto muito do trabalho, trabalhar ao ar livre faz-me bem. E na construção temos uma certa liberdade que não existe, por exemplo, numa fábrica. É um trabalho duro, claro. Mas podemos falar com os colegas, fazer piadas, brincar uns com os outros durante o trabalho e durante as pausas... Gosto deste ambiente, da liberdade que temos para conviver.

#### Apesar disso, decidiu aproveitar o FAR e reformou-se aos 60 anos.

É verdade. Sabe, a partir dos 55 anos uma pessoa sente que já não consegue ter o mesmo rendimento. Nós bem queremos fazer-nos fortes mas o corpo já não dá para tanto. Sente-se uma quebra, temos mais dores, a saúde começa a falhar... E nos últimos quinze anos a pressão na construção tem aumentado muito. Temos mais prazos a cumprir, há menos pessoal, mais trabalho, temos de trabalhar ainda mais depressa. Há muita pressão e muito stress. Isto dá cabo da saúde e aumenta o perigo de acidentes. Por isso, quando cheguei aos 60 anos, decidi reformar-me. Na minha empresa queriam que eu ficasse mais tempo, mas eu preferi aproveitar e tirar tempo para mim e para a minha família enquanto tenho alguma saúde.

#### Participou nas ações do Unia por causa das condições de trabalho?

Sim. Eu participei em todas as manifestações da construção, sempre na linha da frente. Cheguei a ser chamado à atenção na empresa por isso, diziam-me que eu não deveria estar sempre na primeira fila. Mas quando se trata de lutar pelos nossos direitos e por melhores condições de trabalho, vou sempre em frente, não tenho paciência para esperar... Também no local de trabalho, sempre lutei pelos nossos direitos e pela nossa saúde.

#### Participou no bloqueio do Túnel Baregg, que foi fundamental na luta pela reforma antecipada: depois do bloqueio, os patrões concordaram em negociar o FAR. Como foi participar nessa ação?

Foi fantástico. Nós avançamos em dois grupos, um bloqueou a entrada norte, o outro a entrada sul do túnel. Nós trabalhadores estávamos decididos e unidos, por isso foi fácil participar. Mesmo contra a ira dos automobilistas e dos patrões, não tivemos medo e nada nos parou. O ambiente entre nós fez-nos fortes, sentimos intensamente a força da união.

#### Agora que está reformado, tem mais tempo livre. O que faz com esse tempo?

Olhe, neste momento estou de férias em Itália, a aproveitar a praia. Também vou passar uns tempos em Portugal, para estar com a minha mãe. De resto, tenho um jardim, entretenho-me muito nele, dá-me muito prazer cultivar a minha horta. Mas, para mim o mais importante é poder passar muito tempo com os meus netinhos. Tenho duas filhas e quatro netos. Quando vim para a Suíça, as minhas filhas ficaram em Portugal, perdi muito da infância sobretudo da minha filha mais nova, não a vi crescer. Foi muito duro. Agora tomo muitas vezes conta dos meus netinhos, eles passam muito tempo connosco. Ajudamos sempre que as filhas precisam. Ter tempo para os netos e vê-los crescer é a melhor coisa que me podia acontecer.

Marília Mendes



## Pergunte, que nós respondemos

### Atestado médico: o patrão pode exigir um exame?

Estou doente há cinco semanas. Todas as semanas entreguei ao meu patrão um atestado médico comprovando que não podia trabalhar durante mais uma semana. Agora, o meu chefe quer que eu seja examinada por um médico de sua confiança. Ele diz que me viu recentemente a caminhar ao longo do Rio Aare e eu não parecia estar doente. Ele pode exigir que eu seja examinada por um médico que não conheço?



Pilula amarga: o empregador pode exigir a consulta de um médico de sua confiança (Foto: iStock).

**Regula Dick:** Sim. Mesmo que essa possibilidade não esteja explicitamente estipulada no seu contrato de trabalho ou no contrato coletivo de trabalho, o empregador pode exigir um exame por um médico da confiança dele. Isto acontece se ele tiver dúvidas fundamentadas quanto à incapacidade para o trabalho. Embora «caminhar ao longo do Aare» não signifique necessariamente, dependendo da doença, que uma pessoa esteja apta para o trabalho, isto é suficiente para justificar as dúvidas do empregador. O nível a partir do qual as dúvidas são consideradas fundamentadas não é muito elevado. Se a senhora se recusar a ir ao médico de confiança do empregador, este pode suspender temporariamente o pagamento do seu salário. Pelo menos até que a incapacidade para o trabalho seja posteriormente comprovada. No entanto, o empregador é obrigado a pagar os custos do exame por ele ordenado, bem como as despesas de deslocação.

(Work, 2.6.23)

### Certificado intermédio de trabalho: quando é que tenho direito a ele?

A minha mãe quer mudar de situação profissional. Ela viu um anúncio de emprego que corresponde às suas aspirações. No entanto, para a candidatura, ela precisa de um certificado intermédio de trabalho do atual empregador. Ela tem direito a ele?

**Gilles Sciboz:** Durante a relação laboral, os trabalhadores têm sempre direito a um certificado intermédio de trabalho em caso de circunstâncias especiais, como quando há mudança de chefia, para a procura de emprego ou se há transferência de empresa. Nestes casos, o empregador tem o dever de emitir um certificado intermédio de trabalho, se este for solicitado pelos trabalhadores. Os trabalhadores podem solicitar um tal certificado em qualquer altura. É o que prevê a lei (art.º 330a DO). É importante saber que não é preciso dar ao chefe uma justificação para o pedido. No caso da sua mãe, é válido o seguinte: ela tem direito a um certificado intermédio para poder completar a candidatura. Mas ela não tem de informar o empregador da razão por que necessita do certificado. É importante ter em atenção que não existe qualquer direito à emissão regular de um certificado intermédio de trabalho.

(Work, 16.6.23)

### Período experimental: o período experimental pode ser repetido?

A minha irmã tinha um contrato de trabalho de três meses com uma agência de trabalho temporário. Agora, esse período terminou e ela vai ser contratada pela empresa onde trabalhou. Terá um contrato de trabalho permanente. No entanto, este prevê um período experimental de três meses. A empresa pode fixar um período experimental, apesar de a minha irmã já ter trabalhado para ela durante três meses?

**Gilles Sciboz:** Normalmente, o período experimental só existe para uma nova e primeira relação contratual entre as partes envolvidas. Se dois contratos de trabalho se sucederem imediatamente ou com curtos intervalos, não é admissível um novo período experimental. Também não é admissível em caso de licença sem vencimento, porque esta suspende as obrigações contratuais mútuas, mas não extingue o contrato. No entanto, se uma empresa contratar um trabalhador temporário e este passar a ser permanente, é permitido um novo período experimental se as partes contratantes forem diferentes. É o caso da sua irmã: embora ela tenha as mesmas funções na mesma empresa, a empresa pode estabelecer um novo período experimental, porque no novo contrato passa a empresa a ser a empregadora em vez da agência de trabalho temporário.

(Work, 16.6.23)

## Cursos para trabalhadores da construção será realizado na Suíça Nova organização dos cursos da construção em português

Durante mais de 40 anos, desde 1982, realizaram-se em Portugal nos meses de inverno cursos de qualificação para trabalhadores da construção ativos na Suíça. Estes cursos eram da responsabilidade do Parifonds Bau, o fundo paritário da construção. Os cursos eram bons para empregadores, que obtinham pessoal qualificado. E para os trabalhadores representavam uma boa oportunidade de melhorarem a sua situação profissional. Agora o Parifonds decidiu deixar de realizar estes cursos. O Horizonte falou sobre este tema com Bruno Schmucki, membro da direção do setor da construção do Unia e vice-presidente do Parifonds Bau.

Marília Mendes



Nos cursos da construção em Portugal e Espanha, os trabalhadores aprendiam técnicas de confragem...

### Bruno, por que motivo o Parifonds decidiu deixar de realizar os cursos do Projeto Portugal?

Nos anos 1980 e até 2002, a maior parte dos trabalhadores da construção portugueses eram saisonniers. Isto significa que no inverno tinham de voltar para Portugal, onde viviam as suas famílias. Os cursos do Projeto Portugal foram um importante projeto pioneiro e uma boa oportunidade para os trabalhadores aproveitarem a estada em Portugal no inverno para fazerem uma formação profissional que lhes dava depois acesso a um salário mais elevado. Na altura, os cursos eram realizados em vários centros de formação em Portugal.

Esta situação mudou completamente nos últimos anos. Já poucos trabalhadores da construção portugueses passam o inverno em Portugal. Vivem o ano inteiro com as famílias na Suíça. Isto levou a que, para estarem oito semanas em Portugal, os trabalhadores que frequentavam o curso tinham de se separar das famílias, o que significava sobretudo elevados custos adicionais. O Parifonds Bau verificou que para muitos trabalhadores é interessante frequentar uma formação contínua em português, mas que a longa estada em Portugal por vezes é um problema e complicado para os trabalhadores. Por isso, nos últimos anos havia cada vez menos trabalhadores a querer fazer estes cursos. Então, o Parifonds reagiu à nova situação e vai agora organizar os cursos de outra forma.

### Quer isso dizer que estes cursos não vão simplesmente desaparecer?

Não, de forma alguma. O conselho administrativo do Parifonds Bau continua convencido da necessidade de uma formação contínua exatamente como esta. Ela é uma medida importante para a qualificação de trabalhadores que não tenham feito uma formação profissional. Este tipo de medidas são importantes para fazer face à falta de mão de obra qualificada. E tanto trabalhadores como empregadores beneficiam dos cursos. Por esse motivo, os cursos vão ser reelaborados e vão ser realizados em centros de formação na Suíça.

### Mas muitos trabalhadores, sobretudo na Suíça alemã, não têm conhecimentos linguísticos suficientes para frequentar um curso na Suíça. Como é que isso vai funcionar?

Estes novos cursos vão ser realizados em português. Isto baixa as barreiras linguísticas e facilita a aprendizagem. Simultaneamente, os cursos terão lugar num centro de formação em que também há cursos de especialização em francês ou alemão. Os trabalhadores portugueses podem, assim, ver as diversas possibilidades de formação profissional existentes e ver como podem melhorar a sua situação profissional.

### De acordo com o CNT, quem terminava o curso em Portugal com sucesso, mudava de categoria profissional, de C ou B para A. Este também será o caso dos novos cursos na Suíça?

Esta disposição está garantida no CNT, no anexo 15. Isto em nada muda. Os cursos na Suíça serão equivalentes aos cursos existentes até agora. A promoção para a categoria salarial A continuará a ser uma parte importante dos novos cursos.



... e de alvenaria, entre outros temas.

### Podes dar-nos mais informações sobre os novos cursos?

Atualmente ainda estão a decorrer conversas de esclarecimento e negociações com os centros de formação. O interesse é grande. No entanto, só mais tarde poderemos dar informações concretas. O que não deverá mudar são os critérios para a frequência dos cursos e o seu financiamento. Isto significa que quem quiser frequentar um curso já tem de ter trabalhado na construção na Suíça. A inscrição para o curso continua a ser feita pelo empregador e os custos do curso são assumidos pelo Parifonds. Além disso, durante a formação, os trabalhadores recebem 200.– francos ao dia para compensar a perda salarial. Estas são as condições para os trabalhadores sujeitos ao CNT. Para trabalhadores sujeitos ao contrato coletivo das agências de trabalho temporário, as condições são diferentes.

### Quando é que começam os novos cursos?

Ainda não sabemos. Assim que as inscrições abrirem, nós divulgaremos a informação através de diferentes canais, incluindo no Horizonte.