

Greves nas
vendas a retalho

Por melhores
condições laborais

2

Reformas

Não a aumento de idade
da reforma das mulheres!

3

Progredir II

Formação profissional
para mulheres migrantes

4

Nr. 4 | Julho 2013 | 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

21 de Setembro: manifestação nacional

Por mais protecção de salários e pensões!

Todos os dias nos chegam notícias de trabalhadores que, apesar de terem uma formação e trabalharem a tempo inteiro, não ganham o suficiente. A redução das pensões está sempre na ordem do dia. E culpar os migrantes por todos os males do país, também faz parte do discurso habitual. Por isso, no dia 21 de Setembro vamos manifestar para dizermos: **SIM à protecção de salários e pensões; NÃO a salários abusivos e à xenofobia!**

A pressão sobre os salários não pára de aumentar na Suíça, há cada vez mais casos de dumping salarial. Acabar com a imigração, discurso com o qual os políticos da direita gostam de enganar o público, não é a solução. Porque os culpados da situação não são os migrantes, mas os empregadores sem escrúpulos que só pretendem enriquecer à custa de migrantes e suíços. Precisamos de leis rigorosas, mais inspecções e sanções duras. Em resumo, precisamos de fortalecer as medidas de acompanhamento da livre circulação de pessoas.

Precisamos de salários mínimos

Um salário mínimo é a medida adequada para combater o dumping salarial. As autoridades suíças e os empregadores gostam de elogiar a parceria social, mas só metade dos trabalhadores tem um contrato colectivo de trabalho (CCT) e nem todos os CCT estabelecem salários mínimos. Efectivamente, um terço dos trabalhadores que tem um CCT não tem salário mínimo. Isto significa que 60% dos trabalhadores na Suíça não têm qualquer protecção. A realidade mostra que uma boa formação profissional não garante um salário de sobrevivência. Quase meio milhão de trabalhadores com um horário a tempo inteiro ganha menos de 4000.- francos ao mês. Isto tem de acabar: é necessário um salário mínimo que proteja sobretudo as mulheres e os migrantes. Porque são estes quem, em média, menos ganha.



No 21 de Setembro: manifestação contra a degradação de salários e pensões e contra a xenofobia.

NÃO aos abusos dos gestores de topo

Além disso, tem de haver um limite aos salários astronómicos dos gestores de topo. A iniciativa 1:12 dos Jovens Socialistas exige um limite para estes salários. Segundo esta, o salário mais alto numa empresa não pode ser superior a doze vezes o salário mais baixo da mesma empresa. Esta iniciativa irá a votação popular em Novembro.

Reforçar a AHV/AVS

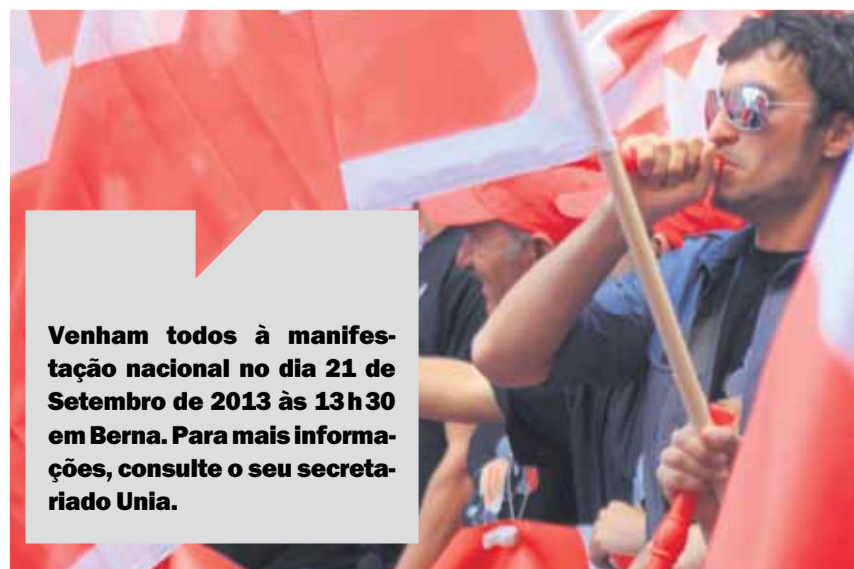
Quem trabalhou no duro toda a sua vida, deve poder viver com dignidade na velhice. Isto é o que determina a constituição suíça. Mas a realidade é diferente. Os políticos não querem reduzir os salários elevados, mas estão sempre prontos para reduzir as pensões de reforma. Não queremos participar neste roubo às reformas. Exigimos uma AHV/AVS mais forte, como prevê a iniciativa AHV/AVSplus.

Referendo no dia 22 de Setembro. Não ao dia de trabalho de 24 horas!

Os políticos da direita querem alterar a lei laboral para introduzir o dia de trabalho de 24 horas nas vendas a retalho. Esta alteração irá a referendo nacional no dia 22 de Setembro. Para os trabalhadores, um dia de trabalho de 24 horas sig-

nificaria mais stress, menos tempo livre e menos tempo para a família. E tudo isto por salários baixíssimos. Com as lojas abertas 24 horas por dia, não demorará muito tempo a que o horário de trabalho também seja liberalizado noutros ramos. Por isso, no dia 22 de Setembro: NÃO ao dia de trabalho de 24 horas!

⇒ Aurora García



Venham todos à manifestação nacional no dia 21 de Setembro de 2013 às 13h30 em Berna. Para mais informações, consulte o seu secretário Unia.

Editorial



Estimadas leitoras, estimados leitores,

O resultado das votações do dia 9 de Junho não surpreendeu: os eleitores suíços concordaram com mais um endurecimento da lei de asilo. Mais uma vez se confirmou que a famosa tradição humanitária suíça não passa de um mito.

O medo domina a sociedade suíça e grande parte da Europa. E atribuir as culpas aos mais fracos e a estranhos pelos problemas criados no próprio país é um reflexo fácil e muito frequente. Foi o que aconteceu, mais uma vez, no dia 9 de Junho. Quem estudar os resultados da votação com atenção, verifica que a concordância com a lei de asilo é maior (mais de 80%) nas regiões onde vivem menos estrangeiros. Ou seja, onde as pessoas têm menos contactos com estrangeiros, o que os (nos) torna mais facilmente demonizados e utilizados como bodes expiatórios para tudo o que é negativo.

Também os políticos estão tolhidos pelo medo. Ninguém se atreve a levar a cabo uma política migratória humana e justa. Pelo contrário, a acção política vai no sentido contrário, na adopção de políticas duvidosas, como centros para refugiados políticos ou a adopção da cláusula de salvaguarda, que só se caracterizam pelo seu populismo. Ninguém está interessado em medidas adequadas, como processos de asilo justos e rápidos ou medidas de acompanhamento realmente eficazes, porque para isso é necessário um aumento e não uma redução do pessoal, como aconteceu quando Blocher foi responsável pela política de migração. Claro que os políticos não querem aceitar que medidas como salários mínimos e uma verdadeira participação política dos migrantes seriam vantajosas para todos, migrantes e suíços. Uma política de migração boa e eficaz significa sobretudo que todos têm os mesmos direitos.

Aurora García

Secretária pela migração e membro da redacção

Notícias breves

Conferência de migração do Unia em Junho

Cerca de 40 delegados participaram na conferência de migração deste ano. Tarek Naguib, jurista especializado em questões de discriminação, fez uma conferência sobre a discriminação na Suíça, apontando para as lacunas da lei neste campo. O co-presidente da comissão de migração, Giovanni Girana, falou da participação da delegação do Unia no Fundo Social Mundial, na Tunísia. A co-presidente, Emine Sariaslan, fez um relato sobre os protestos na Turquia. Estes eclodiram depois de habitantes de Istambul recusarem que o Parque Gezi, uma zona verde de cidade, seja transformado em centro comercial. Os protestos alargaram-se a outras questões de insatisfação na sociedade, a polícia interveio de forma brutal e há três mortos a lamentar.

Os delegados da conferência de migração aprovaram ainda a publicação de uma declaração sobre a cláusula de salvaguarda, criticada como uma medida enganosa do conselho federal. No final, os delegados aprovaram uma resolução contra o fecho do escritório consular espanhol em Basileia e a redução dos cursos de língua e cultura espanholas.

Salários mínimos na indústria relojoeira

Depois de seis meses de negociações, os parceiros sociais da indústria relojoeira chegaram a um acordo sobre um aumento dos salários mínimos das pessoas que começam a trabalhar no ramo. Dependendo da região, estes vão aumentar entre 0,85% e 2%. O aumento é maior nas regiões com os salários mais baixos. O sindicato Unia conseguiu assim obter o dobro daquilo que os empregadores tinham inicialmente oferecido. Mas estes salários são ainda demasiado baixos. O Unia exige aumentos substanciais para 2014.

O parlamento da construção realizou sessão em Maio

Participaram no parlamento da construção em Berna cerca de 120 delegados. Estes exigiram que as empresas da construção cumpram as disposições da lei, fornecendo gratuitamente aos trabalhadores roupa de trabalho adequada e botas de segurança. Para melhor protecção contra o dumping salarial, os participantes exigiram um alargamento das medidas de acompanhamento da livre circulação de pessoas e uma aplicação vinculativa da responsabilidade solidária. Além disso, os delegados elegeram a nova direcção do sector. O responsável é Nico Lutz e outros membros da direcção são: Rita Schiavi, André Kaufmann, Roland Schiesser, Hansueli Scheidegger e Serge Gnos.

CCT da indústria MEM

Pela primeira vez com salários mínimos

O novo contrato colectivo de trabalho (CCT) da indústria metalomecânica e eléctrica (MEM) tem pela primeira vez salários mínimos. Durante 75 anos os empregadores recusaram terminantemente incluir salários mínimos no CCT da indústria MEM. Agora conseguimos uma mudança.

O resultado das negociações foi ratificado pela conferência profissional da indústria do Unia no dia 21 de Junho, depois de ter sido aprovado pelos outros parceiros sociais. O CCT entra assim definitivamente em vigor.

Negociações muito difíceis

A inclusão dos salários mínimos foi desde o início uma das exigências centrais da conferência profissional da indústria MEM do Unia. Esta era

uma condição para a assinatura de um CCT do ramo. No início, a associação patronal Swissmem recusou terminantemente a inclusão de salários mínimos no CCT, apesar de só salários mínimos e uma formação dual atraente poderem resolver o problema da falta de pessoal especializado na indústria. As negociações foram de tal forma difíceis que só através de uma mediação se pôde evitar uma situação ruptura.

Salários mínimos são necessários

Face à pressão crescente sobre os salários, incluindo das pessoas melhor qualificadas, os salários mínimos no CCT são indispensáveis. E eles são um dos melhores instrumentos contra dumping salarial, contra abusos salariais no âmbito da livre circulação de pessoas e, por isso, contra iniciativas e tendências xenófobas. Os salários mínimos são um primeiro

passo. O Unia continuará a trabalhar sobre eles, sobretudo sobre os seus montantes. Além disso, o Unia exige agora dos empregadores e do conselho federal novos impulsos e uma política industrial forte para a Suíça, sobretudo no sentido de uma reorganização ecológica.

⇒ Aurora García



Os trabalhadores da indústria lutaram por e finalmente obtiveram salários mínimos no CCT.

Greves nas vendas a retalho

Porque valemos mais!

No ramos das vendas a retalho tem havido greves, algumas com sucesso. As empregadas da boutique Metro em Basileia conseguiram com a greve do dia 17 de Abril um acordo que garante melhores condições de trabalho. Também os empregados e as empregadas de Spar de Dättwil, no cantão de Argóvia, entraram em greve por não estarem dispostos a continuar a trabalhar em condições desumanas.

17 vendedoras da boutique Metro em Basileia decidiram que valem definitivamente mais. Apesar de terem formação e experiência profissionais, uma vendedora com um horário completo – correspondente a 43 horas semanais – só recebia 3500.– fr ao mês. Mas nenhuma das vendedoras tinha um contrato de trabalho com horário completo. Elas tinham, além disso, de estar sempre disponíveis e prontas a ser chamadas a trabalhar. Mais: as vendedoras não recebiam o 13º mês e tinham de trabalhar 20 minutos grátis por semana.

Fim do trabalho grátis

Isso acabou. Depois de dois diálogos

sem êxito e uma greve de aviso, foi possível um acordo. Este prevê um aumento salarial de até 400.– fr, o fim do trabalho «grátis», bem como uma melhor protecção contra o despedimento e a criação de uma comissão do pessoal. No entanto é claro que só um novo contrato colectivo de trabalho para o ramo das vendas em Basileia pode acabar com as péssimas condições de trabalho do ramo.

Greve no Spar de Dättwil

Também os empregados e as empregadas da loja junto à estação de serviço Spar, em Dättwil, têm péssimas condições de trabalho: pouco pessoal e salários baixos estão na ordem do dia. Os

empregados tinham, por isso, feito à direcção várias propostas de melhoria. Sem sucesso. Iniciaram então uma greve a 3 de Junho. A direcção do Spar interrompeu, contudo, o diálogo.

Spar tem de aceitar reconciliação

A direcção do Spar recusou, durante mais de duas semanas, voltar à mesa de negociações. Por isso, o Unia apelou a 14 de Junho ao Departamento cantonal de reconciliação que iniciasse um processo de reconciliação. O departamento informou agora que vai abrir o processo. O Unia congratula-se porque, com esta decisão, será possível um acordo entre as partes em tempo útil. Durante o processo, não haverá medidas de luta. O Unia e o pessoal terminaram a greve. E exigem da direcção do Spar para desistir das medidas de luta e sobretudo para retirar os despedimentos que fez sem pré-aviso, por serem abusivos.

⇒ Aurora García



Spar de Dättwil: falta de pessoal e...



... salários baixos levam...



... os trabalhadores à greve.

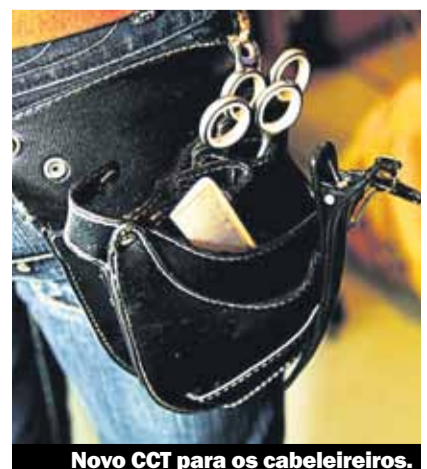
CCT do ramo de cabeleireiros

Aumento significativo dos salários mínimos

O ramo dos cabeleireiros tem um novo contrato colectivo de trabalho (CCT). À segunda tentativa Coiffeursuisse aceitou o novo CCT. Este prevê um aumento progressivo, até 2015, dos salários mínimos para 3800.– francos. Trata-se de um primeiro importante passo contra os salários baixíssimos do ramo. Satisfatórias são também a regulamentação das férias e as inspecções mais intensas.

Os salários baixos são muito frequentes no ramo de cabeleireiros, mesmo para quem tem uma formação profis-

sional. As consequências: actualmente cerca de um terço dos profissionais abandona o ramo devido a más condições de trabalho. Por isso são neces-



Novo CCT para os cabeleireiros.

sários salários mínimos. E estes são possíveis: isso demonstram os cabeleireiros que já pagam salários mínimos de 4000.– francos.

Salários mínimos aumentam 12%

Perante isto, a assinatura do CCT do ramo de cabeleireiros é um bom sinal para todo o ramo. O novo CCT prevê o aumento gradual dos salários dos 3400.– francos actuais para 3800.– francos em 2015. A partir de 2014, os salários mínimos aumentam cerca de 6% e até 2015 aumentam 12% ao todo. Pouco satisfatório do ponto de vista sindical é que ainda haja a possibilidade de excepções logo após a formação profissional.

Mais inspecções contra dumping salarial

O novo CCT prevê ainda um reconhecimento mais fácil de diplomas e anos de experiência profissional. Também a regulamentação das férias é melhor. Passa a ter direito a 5 semanas de férias quem estiver no quinto ano profissional. Positivo é ainda que passe a haver um controlo mais apertado da aplicação do CCT. A luta contra o dumping salarial será assim mais eficaz. Apesar destas melhorias, este CCT é para o Unia um mínimo absoluto, porque ainda há muitas melhorias a fazer. O novo CCT entra em vigor em Setembro 2013 e o Unia requereu ao Conselho Federal que o declare de força obrigatória. O presente CCT regulamenta as condições de trabalho de 3800 empresas, com 9000 empregados/as. Destes, cerca de 90% são mulheres.

⇒ Marília Mendes

Reformas: Unia recusa sugestão do conselho federal

Aumento da idade de reforma das mulheres é inaceitável!



As mulheres exigem igualdade salarial. Sem igualdade, não há aumento da idade da reforma!

Três anos depois de o povo ter dito claramente «não» ao roubo às reformas, o conselho federal quer voltar a reduzir a taxa de conversão no 2º pilar, a previdência profissional. Além disso, quer aumentar para 65 anos a idade de reforma das mulheres. Isto é uma afronta para as mulheres, que pelo mesmo trabalho ganham 18,4% menos salário do que os homens.

O conselho federal quer baixar a taxa de conversão do 2º pilar de 6,8% para 6%. Isto significaria uma redução de 12% nas reformas. Este ataque à previdência profissional é inaceitável.

Fixar a taxa de conversão em 6,8% ...

A lógica da previdência profissional é ir baixando a taxa de conversão à medida que a esperança de vida aumenta. Isto significa que a pensão do 2º pilar também irá baixando e os jovens não sabem agora quanto vão receber quando se reformarem.

O Unia sugere, por isso, que se fixe a taxa de conversão em 6,8%, o nível actual. Só assim a confiança no 2º pilar será restabelecida.

... e investir nas pensões de reforma

Os sindicatos exigem um reforço do 1º pilar, em vez de mais investimento no 2º. Com a iniciativa AHV/AVS-plus exigem um aumento de 10% de todas as reformas. Isto beneficia sobretudo pessoas com salários médios e baixos. Um aumento das pensões do 1º pilar serve para melhorar o

rendimento disponível na reforma, não para compensar a baixa da taxa de conversão do 2º pilar.

Sem igualdade não há aumento da idade de reforma

Enquanto não houver igualdade salarial entre mulheres e homens, o Unia recusa o aumento da idade de reforma das mulheres. Pelo mesmo trabalho, as mulheres ganham 18,4% menos do que os homens. Elas recebem assim menos 7,7 mil milhões de francos. Desigualdade salarial, salários baixos, trabalho a tempo parcial e licenças de maternidade insuficientes fazem com que as mulheres ganhem menos do que os homens e por isso tenham reformas mais baixas. O Unia lutará contra o aumento da idade da reforma enquanto não houver igualdade real!

⇒ Mendes Marília

Cláusula de salvaguarda

Limites à entrada de portugueses na Suíça?

No dia 1 de Maio passado, a conselheira federal, Simonetta Sommaruga, anunciou que a Federação Suíça iria aplicar a cláusula de salvaguarda prevista nos acordos com a União Europeia sobre a livre circulação de pessoas. Tem havido muitas informações contraditórias sobre as consequências desta. O Horizonte dá resposta a algumas dúvidas.

A quem é que a cláusula de salvaguarda se aplica?

A partir de 1 de Maio, a cláusula aplica-se aos cidadãos dos países do Leste da Europa, os chamados UE 8. A partir de 1 de Junho aplica-se a todos os cidadãos dos UE 17 (países membros da UE, excepto Roménia e Bulgária, aos quais se aplicam regras especiais de transição).

A cláusula impede que cidadãos da UE, como os portugueses, entrem na Suíça?

Não. A cláusula simplesmente limita o número de autorizações de

estadia B que podem ser atribuídos a cidadãos da UE. Estabelece, portanto, um contingente para estas autorizações: 2180 para cidadãos dos UE 8 e 53 700 para os UE 17. Depois de esgotado este contingente, só serão atribuídas autorizações L.

Há limites às autorizações de estadia L?

Não, aqui não há limitações. As pessoas podem sempre entrar com este tipo de autorização.

E o que acontece a quem tenha uma autorização L há cinco anos ou mais?

Ao fim de cinco anos de estadia na Suíça com uma autorização L, sem interrupções, os cidadãos da UE têm direito a requerer a «transformação» do L em B. Mas se o contingente de autorizações de estadia B tiver sido esgotado, essa transformação não será logo concedida. Quem tiver uma autorização B tem, ao fim de cinco anos, direito à autorização C. A «transformação» de B em C não é atingida pela cláusula. Quem tiver direito à autorização C pode e deve fazer o requerimento para a obter.



Autorizações B: contingente até 2014.

Porque houve tantas notícias negativas sobre a cláusula?

Porque ela é mais um elemento de precarização dos trabalhadores, uma vez que com a autorização L se tem, por exemplo, mais dificuldades em obter casa para habitação. É uma medida populista que nada altera no mercado de trabalho, mas levanta dificuldades a alguns trabalhadores. O positivo é que a sua aplicação só dura até Junho de 2014.

⇒ Marília Mendes

Entrevista



André Kaufmann

CCT do sector de trabalho temporário

Vantagens e algumas lacunas

O contrato colectivo de trabalho (CCT) do sector de trabalho temporário entrou em vigor há mais de um ano. Este é um bom momento para fazer um balanço. Falámos por isso com André Kaufmann, membro da direcção do sector da construção do Unia e presidente da comissão paritária do sector de trabalho temporário. Publicamos aqui a primeira parte da entrevista. A segunda parte seguirá no Horizonte número 5.

André, a realização deste CCT foi mesmo necessária?

Foi. Desde a sua introdução, cerca de 280 000 trabalhadores dos mais variados ramos ficaram sujeitos ao CCT do sector de trabalho temporário. Muitos destes ramos não têm CCT de força obrigatória. Dito de outra forma: as condições de trabalho de cerca de dois terços destes 280 000 trabalhadores não estavam suficientemente regulamentadas. Isso mudou com este CCT.

Todos os temporários estão sujeitos a este CCT?

É preciso ter cuidado com o termo «temporário». O que importa não é se o contrato de trabalho é temporário ou não, mas se o trabalhador é contratado através de uma agência de emprego temporário. Entretanto, muitos trabalhadores destas agências já têm contratos por tempo indeterminado.

E como é que um CCT assim, que diz respeito a vários ramos, pode funcionar?

Na realidade, funciona bastante bem. Não é muito complicado. O CCT do sector de trabalho temporário estabelece as condições mínimas de trabalho. Mas o que vale é o princípio da prioridade: num ramo em que haja um CCT de força obrigatória, são aplicadas as determinações sobre as condições de trabalho e os salários do CCT de força obrigatória do ramo, não as do CCT do sector de trabalho temporário. Assim, por exemplo, para os trabalhadores da construção, são válidos os salários e horários de trabalho do Contrato Nacional da Construção (CNT). Mas também existem alguns problemas, claro.

Quais?

De uma forma geral, o CCT funciona bem, até porque as condições estabelecidas pelo CCT do sector de trabalho temporário são em geral melhores do que é comum em muitos ramos. Estamos bem no que respeita à previdência profissional e à formação contínua. Mas existe um problema: o subsídio de saúde em caso de doença. Discutimos actualmente este problema porque, de acordo com o artigo 3, parágrafo 1, as disposições do CCT para o sector de trabalho temporário só serão aplicadas se forem no mínimo equiparáveis às disposições do CCT de força obrigatória do ramo. Nós lutamos então para que, se as disposições de outros CCTs forem melhores do que o estabelecido no CCT do sector de trabalho temporário, estas também se apliquem a trabalhadores/as que estão sujeitos/as a este CCT.

A entrevista continua no próximo número.

Estão sujeitas ao CCT do sector de trabalho temporário todas as agências de emprego que sejam membros de swissstaffing, bem como os não membros que atinjam um valor anual de salários de pelo menos 1,2 milhões de francos.

De uma forma geral, é aplicado o CCT do sector de trabalho temporário. Mas para os salários mínimos e as disposições relativas ao horário de trabalho, aplica-se o CCT do ramo, se tiver sido declarado de força obrigatória, bem como os 36 CCTs (que não são de força obrigatória) indicados no anexo 1 do CCT do sector do trabalho temporário. Não há salários mínimos nos seguintes ramos: indústria química e farmacêutica, indústrias de máquinas, gráfica, relojoeira e alimentar e transportes públicos. Relativamente ao seguro de previdência profissional, o subsídio de saúde em caso de doença, bem como a formação contínua, são aplicáveis as condições estabelecidas no CCT do sector do trabalho temporário. Mas, atenção, são aplicadas condições diferentes às habituais noutros sectores. Por exemplo, o CCT para o sector do trabalho temporário prevê, em caso de enfermidade: 2 dias de carência e 80% do salário. Ver artigos 28 e 29 do CCT.

Pode obter mais informações (em alemão, francês e italiano), bem como calcular o seu salário, em www.tempdata.ch.

Seminário para sócios activistas

Precarização no mundo do trabalho

Nos dias 25 e 26 de Maio de 2013 realizou-se em Thun um seminário para sócios activistas de língua portuguesa, no decorrer do qual se discutiu a crescente precarização no mundo do trabalho nas suas diversas vertentes.



Sócios activistas debateram em português sobre a precariedade laboral.

O seminário contou com a participação de activistas sindicais do Unia vindos de várias partes da Suíça, todos muito participativos e empenhados no debate aberto e franco.

Crise na Europa, ameaça para a Suíça

Da Europa, onde desde 2008, de pacote em pacote de austeridade, a crise se vem agravando a passos largos em países como Portugal, Grécia, Irlanda, Espanha, Itália, chegámos ao debate sobre a situação na Suíça. Constatámos que aqui não estamos imunes à crise e que a precariedade laboral também se faz sentir cada vez mais.

Importa, pois, contrariar esta precariedade que se alastra pela Europa

como se de uma praga se tratasse. Temos de lutar por melhores condições de trabalho e pelos nossos direitos, ser solidários com as vítimas da precariedade social e económica, que se tem alargado a todas as gerações e ramos de trabalho, em suma a uma grande parte da sociedade.

Unia luta contra a precariedade

Foram abordadas algumas das campanhas do Sindicato Unia contra a precariedade no mundo do trabalho, com especial foco para as iniciativas 1:12, pelo salário mínimo e AHV/AVSplus, bem como o referendo

contra o trabalho 24 horas por dia. Frisou-se a importância de os sócios activistas se empenharem nas acções e na divulgação e de darem o seu melhor contributo para todos juntos alcançarmos resultados que beneficiam os trabalhadores.

Sendo da discussão que nasce a luz, muito mais haveria para debater e aprofundar, se o tempo o tivesse permitido. Como não foi assim, resta-nos esperar por uma próxima oportunidade para continuarmos esta salutar troca de ideias, opiniões e experiências.

Alexandrina Farinha

Formação profissional contínua

Progredir II para todas as migrantes!



Recém-formadas do projecto-piloto na entrega dos diplomas profissionais.

Um novo curso de validação da experiência profissional das trabalhadoras dos ramos das limpezas e da hotelaria-restauração arranca no Outono no cantão de Vaud.

Depois do sucesso do projecto-piloto Progredir, realizado pelo Unia e o instituto de formação Ecap no cantão de Vaud, vai abrir um novo curso de formação profissional em Setembro de 2013. Progredir II é um programa de formação para mulheres migrantes que desejem validar a sua experiência profissional e obter um atestado de formação prática ou um certificado federal de capacidade. Com um diploma, a situação no mercado de trabalho e o salário das mulheres estrangeiras poderão melhorar.

Progredir II para todas as mulheres migrantes

O curso é para migrantes de todas as nacionalidades que trabalhem ou procurem trabalho nas limpezas e na hotelaria-restauração. Depois da validação das competências, será feito um plano de formação individualizado para cada participante.

«O projecto-piloto foi um sucesso, graças ao empenho de todos, sobretudo das participantes. Doze mulheres já obtiveram um diploma profissional», alegra-se Amílcar Cunha, responsável pelo projecto na Unia de Vaud. Agora ele espera que muitas mulheres se inscrevam no Progredir II.

Sylviane Herran / L'Événement syndical, 29 de Maio de 2013

PROGREDIR II

Formação profissional para mulheres migrantes

Progredir é uma formação profissional para mulheres migrantes que trabalham ou querem trabalhar nas limpezas e na hotelaria-restauração.

Progredir destina-se a mulheres cujas qualificações não são reconhecidas e desejam adquirir um atestado ou uma certificação profissional. Com Progredir pode fazer um balanço da sua situação profissional, aperfeiçoar os seus conhecimentos de francês e as suas competências profissionais. Pode assim melhorar a sua posição no mercado de trabalho e o seu salário.

Progredir é um percurso de formação pessoalizado composto por sete módulos.

Onde e quando? Em Lausana e Vevey a partir de Setembro de 2013. Os módulos decorrerão ao longo de dois anos. A planificação dos mesmos é feita em função das disponibilidades das participantes.

Custos? No máximo 150.- fr por semestre. Sócias do Unia têm direito a uma redução de 50%.

Interessada? Contacte-nos o mais depressa possível com o cupão de resposta ao lado ou através da página de internet: progredir.ch.

Tem perguntas? Amílcar Cunha, tel. 079 377 95 79, amilcar.cunha@unia.ch
Andrea Leoni, tel. 021 320 13 27, aleoni@ecap.ch

- Estou interessada e desejo mais informações.
 Desejo saber mais sobre o Unia.
 Trabalho no seguinte ramo: Limpezas Hotelaria-restauração

Nome _____

Direcção _____

Telefone _____ E-mail _____

Data e assinatura _____

Envie o cupão de resposta para:

Unia Région Vaud, A. Cunha, place de la Riponne 4, case postale 7667, 1002 Lausanne

Pergunte, que nós respondemos



Acidente:

recebo subsídio diário de doença nos meus dois postos de trabalho?

Sou empregada doméstica e trabalho já há muitos anos em dois postos diferentes. Trabalho quinze horas por semana numa associação de apoio domiciliário e, além disso, quatro horas por semana numa casa privada. Na quinta-feira passada tive um acidente: caí da bicicleta e desloquei o ombro. A minha médica pôs-me de baixa médica até ao fim de Junho. Recebo, neste caso, um subsídio de doença do seguro de acidentes?

Sim. Na Suíça todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras têm obrigatoriamente de ter um seguro de acidentes. Este seguro cobre acidentes de trabalho, acidentes não profissionais e doenças profissionais. Os trabalhadores a tempo parcial só têm um seguro obrigatório de acidentes não profissionais se trabalharem mais de oito horas por semana. Cuidado: quem trabalha para vários empregadores não pode simplesmente adicionar todas as horas de trabalho semanais. Só tem direito a seguro de acidentes não profissionais quem trabalhar mais de oito horas para um só empregador. Os acidentes no trajeto de ou para o trabalho estão em todos os casos cobertos pelo seguro obrigatório.

No seu caso, porque trabalha na associação de apoio domiciliário quinze horas por semana, recebe depois do seu acidente com a bicicleta os subsídios estipulados por lei, quer o acidente tenha ocorrido no caminho do trabalho ou no seu tempo livre. O seguro da associação de apoio domiciliário tem de lhe conceder o subsídio. Este subsídio diário corresponde a 80% do seu salário bruto. Para contabilizar o valor do subsídio diário, o seguro deve adicionar os seus dois vencimentos.

Peter Schmid, work, 23.5.2013

Queda no intervalo:

um acidente de trabalho?

Há umas semanas, num dia agradável e com sol, queríamos ir passar o intervalo no terraço do restaurante do pessoal da empresa. Ao sair, fiquei com o pé preso na soleira da porta, que era alta, caí e aleijei-me. O meu chefe diz que não se trata de um acidente de trabalho. É verdade?

Não, isso não é verdade. Os acidentes durante o intervalo, bem como antes e depois do trabalho, também contam como acidentes de trabalho. Mas só se tiver autorização para estar no local de trabalho e houver uma ligação entre a actividade laboral e o local do acidente. Se alguém almoçar no local de trabalho ou se fizer desporto nas instalações da empresa e tiver um acidente, isso também é considerado um acidente de trabalho. Condição para tal é que o chefe tenha autorizado a actividade. A fronteira do local de trabalho é a vedação à volta das instalações da empresa. Se não houver vedação, é o limite do terreno próprio ou alugado da empresa. Ruas ou caminhos de acesso que estão simultaneamente abertos ao público, já não contam como local de trabalho. Se o empregador tiver alugado escritórios ou oficinas em edifícios de vários andares, as instalações da empresa começam e acabam na porta de entrada.

Philip Thomas, work, 6.6.2013

Impressum: Beilage zu den Gewerkschaftszeitungen work, area, Événement syndical | Herausgeber Verlagsgesellschaft work AG, Zürich, Chefredaktion: Marie-José Kuhn; Événement syndical SA, Lausanne, Chefredaktion: Sylviane Herranz; Edizioni Sociali SA, Lugano, Chefredaktion: Claudio Carrer | Redaktionskommission A. Garcia, D. Filipovic, E. Sariaslan, M. Martin, M. Mendes, O. Osmani | Sprachverantwortlich Marília Mendes | Layout C. Lonati, Unia | Druck Ringier Print, Adligenswil | Adresse Unia Redaktion «Horizonte», Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15, marilia.mendes@unia.ch



Die Gewerkschaft. Le Syndicat. Il Sindacato.

www.unia.ch