

Assistência em casas privadas

CCT por melhores condições laborais

2

Sector de trabalho temporário

Queremos um CCT melhor!

3

Construção civil

Abertas inscrições para formação em Portugal

4

Nr. 5 | Setembro 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

Aprendizes: direitos e deveres

## Direitos dos aprendizes: as respostas mais importantes!



Aprendizes: conhecer os seus direitos dá-lhes mais segurança.

**O novo ano escolar já arrancou há algumas semanas e com ele o início da aprendizagem para muitos jovens. Estes dão assim os primeiros passos na vida profissional. As responsabilidades são agora maiores e há cada vez mais pessoas a exigir-lhes um bom desempenho: além dos professores e dos pais, agora também a empresa e os formadores têm exigências. E há algo novo: a vida já não é condicionada por «regras», mas regida por «leis». Para que pais e aprendizes não tenham problemas com a nova situação, o Horizonte dá algumas informações.**

### Horário de trabalho

Como aprendiz não podes trabalhar mais do que nove horas por dia. Estas não podem ser distribuídas por mais do que doze horas por dia, incluindo as pausas. Se ainda não tiveres 18 anos, para ti é válida a protecção juvenil. Não podes começar a trabalhar antes das 6 horas da manhã nem acabar o trabalho depois das 22 horas. Mas nunca podes trabalhar tantas horas a fio, como indicamos em cima. O tempo na escola profissional conta como tempo de trabalho. Para jovens em formação, são proibidas horas extraordinárias, isto é, tempo de trabalho que exceda o horário legal de trabalho na empresa. Excep-

ções são situações de emergência na empresa. Mas estas estão claramente definidas.

### Desemprego

Se ficares desempregado/a antes ou depois da aprendizagem, tens direito ao subsídio de desemprego. Para isso tens de te inscrever no fundo de desemprego da tua região (RAV/ORP). A lei do desemprego foi agravada para os jovens: tens de esperar mais tempo até receberes o subsídio diário de desemprego e tens direito a ele durante menos tempo. Mas isto também depende da tua situação familiar (se tiveres filhos, por exemplo) e dos teus descontos para a segurança social.

### Faltas

Se faltares ao trabalho ou à escola, tens de justificar a falta. Sem que o teu salário seja reduzido podes faltar ao trabalho ou à escola em caso de doença ou acidente ou por causa de:

- serviço militar,
- assuntos a tratar com as autoridades,
- acontecimentos familiares

Mas para os últimos casos podes ter de fazer um requerimento com antecedência. Também tens de pedir autorização para ires ao médico durante o horário de trabalho.

Para os dois primeiros dias de ausência, basta uma justificação. A partir do terceiro dia de faltas, a empresa ou a escola podem exigir um atestado. Chegar atrasado/a sem justificação conta como falta. E esta é registada no certificado, ao contrário de, por exemplo, um atraso do comboio.

### Contrato de aprendizagem

O teu contrato de aprendizagem não é um simples contrato de trabalho. É um contrato de formação, em que a

empresa se compromete a ensinar-te a profissão e tu te comprometes a trabalhar para a empresa. O contrato deve referir a profissão, o diploma desejado e a duração da formação. O salário, as férias, descontos salariais, complementos salariais, etc., fazem parte do contrato. A propósito, tu só o podes assinar se fores maior. Antes disso são os teus pais que assinam.

⇒ Aurora García

### Os meus direitos

As respostas às perguntas deste artigo foram retiradas do guia sindical «Ich kenne meine Rechte»/«Les droits des apprenti(e)s». De A a Z, encontras lá tudo sobre os direitos dos aprendizes. O livrinho está disponível no Unia e na União de Sindicatos Suíços (USS). Também o podes baixar da internet em: [www.gewerkschaftsjugend.ch](http://www.gewerkschaftsjugend.ch) ou [www.jeunesse-syndicale.ch](http://www.jeunesse-syndicale.ch).

### Editorial



### Salários justos – também para aprendizes

Hoje há na Suíça mais de 440 000 pessoas que trabalham a tempo inteiro, mas vivem abaixo do mínimo de subsistência. Não há motivos económicos para isto: a Suíça é um dos países mais ricos do mundo e o bem-estar tem vindo a aumentar. O motivo desta tendência: alguns poucos apropriam-se do bem-estar criado por muitos. O caso de Daniel Vasella é conhecido. O ex-director da Novartis chegou a ganhar 720 vezes mais do que o trabalhador com o salário mais baixo na empresa.

Os salários do topo aumentam de forma explosiva, os baixos estagnam ou descem. Os jovens são dos mais afectados por esta tendência. Os salários dos aprendizes pouco subiram nos últimos anos e a situação não é muito melhor depois da aprendizagem: mais de 143 000 pessoas com formação profissional ganham um salário inferior a 4000 francos. Isto desvaloriza a aprendizagem. Um jovem pergunta-se: vale a pena fazer a aprendizagem para depois receber um salário que nem garante a subsistência? Isto não pode ser! Até aqui o sistema dual de formação tem garantido que a maioria dos jovens aprendam a profissão que lhes agrada e tem conseguido manter a taxa de desemprego dos jovens relativamente baixa.

Temos de agarrar as rédeas, forçar os empregadores a assumir as suas obrigações e garantir salários justos. Se a iniciativa 1:12 for aprovada em Novembro será um passo em frente: os salários escandalosos do topo são limitados e haverá mais para todos os outros. A iniciativa pelo salário mínimo impedirá que continue a haver trabalhadores que não conseguem viver do seu salário. E com bons contratos colectivos de trabalho, que também são válidos para aprendizes, garantimos salários justos para todos os outros!

Fabian Molina  
Secretário pela juventude Unia

## Notícias breves

### AVSplus: assinaturas para a iniciativa recolhidas em tempo recorde

A iniciativa AVSplus foi realizada com a recolha em tempo recorde de mais de 1.160.000 assinaturas! O Unia conseguiu recolher a sua quota de assinaturas em só 100 dias e muitas regiões recolheram muito mais do que as quotas estipuladas. Muito obrigado a todos por este esforço extraordinário!

### CCT do ramo da segurança em 2014

A conferência do ramo de segurança do Unia aprovou um novo CCT do ramo, ao qual foram introduzidas substanciais alterações em relação ao anterior. Para muitos trabalhadores que actualmente trabalham à hora, o novo CCT garante um emprego com um salário mensal e assim um salário mais alto e mais segurança salarial. Um outro progresso importante é o registo sistemático das horas de trabalho. O reembolso das despesas e tempo de deslocações também pôde ser regulado no novo CCT.

### Convenção da OIT sobre empregados/as domésticos/as

O Conselho Federal aprovou em finais de Agosto a mensagem de ratificação da Convenção internacional relativa ao trabalho digno para o trabalho doméstico, de 2011 (convenção n.º 189). A convenção prevê, entre outros pontos, a igualdade entre trabalhadores/as domésticos/as e outros/as trabalhadores/as. Ela contém, além disso, disposições sobre as condições de vida e de trabalho, bem como os horários de trabalho e os salários. Agora o Parlamento tem de ratificar a convenção.

### Novo CCT Coop para 2014-2017



Coop e o Unia, bem como outras associações de trabalhadores, assinaram um novo CCT para os próximos quatro anos. O contrato contém uma melhor protecção contra o despedimento de trabalhadores/as activos/as no sindicato, melhorias no plano social e das licenças de maternidade e paternidade. O CCT passa a registar de forma explícita que um/a trabalhador/a não pode ser despedido por ter sido eleito para uma função dentro de uma organização de trabalhadores/as. Isto é um sucesso e foi possível graças ao empenho de muitos sócios activos, que recolheram assinaturas para a petição.

### Entrevista, política de asilo

## Zonas de exclusão para refugiados?

Em Bremgarten (Aargau) foi aberto um centro federal para refugiados à espera do processo de asilo. No acordo entre a federação e a comunidade local foram estabelecidas zonas (escolas, piscinas, bibliotecas, etc.), das quais os refugiados se devem manter afastados, as chamadas zonas de exclusão. O Horizonte falou sobre a medida com Tarek Naguib, jurista e especialista em questões de discriminação.

### O que pensas da existência de zonas de exclusão para refugiados em Bremgarten?

Uma tal zona de exclusão não existe, pelo menos juridicamente. Parece que houve, num primeiro acordo, uma pretensão de «disciplinar» os requerentes de asilo. Mas isso seria contra o direito internacional, além de inconstitucional. Esta é também a opinião da conselheira federal responsável, Simonetta Somaruga.

Mas até a discussão sobre a introdução de uma tal zona de exclusão é problemática. Já há muitos anos que os requerentes de asilo são vítimas de um discurso estigmatizante, que na prática limita a sua liberdade. Sobre tudo nos locais onde encontram outras pessoas, são vistos como indesejáveis.

### O estado pode limitar assim os movimentos de um grupo?

Sem uma lei, não. Mas mesmo com uma lei, isso seria ilegal. Por um lado, porque a ameaça de sanções significa uma limitação injustificada e ex-



Tarek Naguib, jurista especializado em questões de discriminação.

cessiva da liberdade de movimentos. De acordo com a jurisprudência do Tribunal Federal pode ser decretada uma zona de exclusão para um único refugiado. Mas os movimentos de um grupo de pessoas não podem ser globalmente limitados.

Em segundo lugar, uma tal medida é na minha opinião discriminatória, porque atinge pessoas que não têm meios de lhe escapar.

### Como é que é que, na tua opinião, a política de asilo se vai desenvolver?

Pergunta difícil. Penso que a curto e médio prazo a tendência se manterá restritiva. Ela adequa-se perfeitamente para campanhas eleitorais. Penso que a longo prazo, no entanto, talvez a Europa se possa corrigir, porque esta

política não pode continuar tão contraditória como até aqui. Por um lado, quer impor-se os próprios interesses económicos e estratégicos e isso dá origem a ondas de refugiados para a Europa. Por outro, reforçam-se os muros nas fronteiras para impedir a entrada dos refugiados.

### O que é que um sindicato pode fazer no campo da política de asilo?

Defender os interesses dos trabalhadores, independentemente do seu estatuto legal. E actuar contra a discriminação de grupos de pessoas. Os refugiados são pessoas que precisam de protecção. E são pessoas que enriquecem a sociedade: como vizinhos, amigos e (futuros) colegas de trabalho.

Emine Sariaslan

### Assistência em casas privadas

## Um CCT para assistência em casas privadas

No dia 23 de Agosto teve lugar a segunda conferência profissional «Assistência em casas privadas». Cerca de 20 auxiliares de pessoas idosas nas suas casas discutiram sobre as possibilidades de melhorar as suas condições de trabalho, que são muitas vezes extremamente precárias.



Melhores condições na assistência a idosos graças ao apoio do Unia.

O ramo da assistência em casas privadas está a crescer. As condições laborais dos/as trabalhadores/as, na sua maioria mulheres, são péssimas: salários baixos, trabalho por chamada, presença constante de 24 horas e, especialmente no caso de migrantes, um certo isolamento social.

### «Badanti» no Ticino

O caso de cerca de 300 mulheres polacas que trabalham no Ticino como «badanti» (auxiliares de terceira idade) mostra de forma muito clara como as condições de trabalho podem ser péssimas. Elas vivem nas casas dos empregadores, não têm quase tempo livre, recebem salários demasiado baixos e nos piores casos até são maltratadas pelos empregadores. Nalguns casos a situação é tão grave que leva mesmo ao suicídio, como no caso de Bogusia. O seu destino abalou de tal forma as suas colegas que estas decidiram tomar medidas contra a situação e lutar por melhores condições de trabalho. Organizaram-se com a ajuda do Unia e conseguiram com o seu empenho fazer tanta pressão política, que foi possível iniciar o processo de negociação de um CCT cantonal. Na

### Comentário da redacção

Os refugiados são colocados em centros, como em Bremgarten, até que haja uma decisão sobre o seu requerimento de asilo. Mas as populações locais resistem contra os centros porque têm medo. Medo que é atizado por um discurso violento e generalizado contra estrangeiros em geral e refugiados em especial. Actualmente o ambiente na Europa é fortemente contra estrangeiros.

Os refugiados são os mais fracos entre os estrangeiros. O seu estatuto é muito precário e eles nunca sabem como será o dia de amanhã. Depois de fugir de guerras e perseguições nos próprios países, são tratados como criminosos e parasitas nos países onde deveriam encontrar segurança e protecção.

Dar essa protecção a refugiados é uma tarefa importante num estado de direito. E todos nós somos chamados a fazer um esforço de compreensão. Porque não é natural que quem é perseguido e/ou corre perigo de vida procure um lugar seguro? O que fariamos nós na mesma situação?

conferência profissional de Agosto, os delegados desejaram muita sorte às colegas do Ticino.

### CCT por melhores condições de trabalho

O significado de um contrato colectivo de trabalho foi especialmente realçado na conferência profissional. Não é só no Ticino que se iniciaram negociações para um CCT, também na Suíça alemã se deu início a negociações com a associação patronal «Viver em casa». O CCT não deverá só regular os horários de trabalho e de descanso, também deverá conter complementos salariais mais elevados, por exemplo, para o trajecto de trabalho, e proibir o trabalho por chamada. O reconhecimento de competências formais e informais das trabalhadoras, bem como a possibilidade de formação contínua são algumas das reivindicações prioritárias dos delegados da conferência profissional.

Os/as delegados/as presentes exigiram, além de melhores condições laborais, mais inspecções contra empregadores abusadores e mais responsabilidade social das autoridades públicas.

Aurora García

Sector de trabalho temporário

# Queremos um CCT melhor!

O contrato colectivo de trabalho do sector de trabalho temporário expira no final de 2014. O actual CCT ainda tem muitos pontos fracos. Unidos poderemos, no entanto, melhorá-lo! Com os colegas do ramo decidimos as reivindicações mais importantes que levaremos para as negociações.



O CCT do sector de trabalho temporário tem pontos fracos que queremos melhorar.

### Um subsídio de doença diário justo

Esta é uma das nossas reivindicações mais importantes, porque este é pior no CCT do sector de trabalho temporário do que em muitos outros sectores. Nestes só há um dia de carência e o montante do subsídio é mais elevado. Isto não pode continuar! Os trabalhadores precisam de um subsídio diário de doença justo. Exigimos por isso:

	Até agora	Nova proposta
Dia(s) de carência	2 dias	1 dia
Subsídio diário de doença	80%	90%

### Pré-avisos de despedimento mais longos

Outra reivindicação importante são pré-avisos de despedimento mais longos. Os prazos em vigor são demasiado curtos, sobretudo para quem tem um contrato de trabalho de curta duração. Os pré-avisos devem por isso ser ajustados ao Direito das Obrigações e aumentar para um mês, também em caso de contratos de curta duração.

Duração do contrato	Pré-aviso de despedimento até agora	Proposta de novo pré-aviso de despedimento
Primeiros 3 meses	2 dias	1 mês
4º ao 6º mês	7 dias	1 mês
A partir do 7º mês	1 mês	1 mês

### Salários mínimos mais elevados

Alguns ramos, como a construção civil e a hotelaria-restauração, têm um contrato colectivo de trabalho de força obrigatória (CCT DFO). Para quem trabalha nestes ramos, mas tem um contrato de trabalho de uma empresa de trabalho temporário, os salários mínimos válidos são os do CCT DFO e não os que constam do CCT do sector de trabalho temporário (veja também a entrevista no Horizonte Horizonte n.º 4 de 2013). Mas para quem não trabalha num ramo com um CCT DFO, os salários mínimos que vigoram são os do CCT do sector de trabalho temporário. Estes devem, no entanto, subir no novo CCT porque são demasiado baixos. Exigimos os seguintes aumentos:

Categoria	Salário mínimo até agora	Proposta de novo salário mínimo
Trabalhadores sem formação profissional	3000.-	3400.-
Sem formação profissional em regiões de salários altos	3200.-	3600.-
Trabalhadores com qualificação prática	3600.-	3780.-
Com qualificação prática em regiões de salários altos	3870.-	4050.-
Trabalhadores com formação profissional	4000.-	4200.-
Com formação profissional em regiões de salários altos	4300.-	4500.-

### Outras reivindicações

Com isto, ainda não terminou a lista das nossas reivindicações: também tem de haver melhorias nas férias, licença de maternidade ou paternidade, previdência profissional e contribuições profissionais para a execução do CCT e para a formação.

### Sem sócios não há CCT

Há dois anos conseguimos negociar um CCT do sector de trabalho temporário graças ao empenho de muitos trabalhadores temporários. Agora também precisamos do teu apoio. Ajuda-nos a passar esta informação aos teus e às tuas colegas. Ou torna-te sócio e participa nas decisões sobre o novo CCT! Porque sem sócios sindicais não podemos negociar contratos colectivos de trabalho.

Aurora García

## Entrevista



André Kaufmann

### CCT do sector de trabalho temporário

# Entrevista com André Kaufmann

(2ª parte)

**Uma questão que preocupa os trabalhadores do sector de trabalho temporário é a reforma antecipada. Os trabalhadores sujeitos a este CCT têm direito à reforma antecipada?**

Sim, os trabalhadores do sector de trabalho temporário têm direito à reforma antecipada desde 2006. Há, no entanto, dois problemas no caso dos temporários. Por um lado, os temporários ainda não atingiram o tempo de descontos necessário. Para ter direito a uma pensão transitória, mesmo que reduzida, o trabalhador tem de ter trabalhado, nos últimos 20 anos, pelo menos 10 anos em empresas sujeitas ao CCT FAR (que regulamenta a reforma antecipada).

O segundo problema são as lacunas nos descontos. Porque desses 10 anos, o trabalhador tem de ter trabalhado sete anos, sem interrupções, no ramo da construção civil. Assim, se alguém fica desempregado durante bastante tempo e não se inscreve nos centros de desemprego ou se muda para um ramo não sujeito ao FAR, pode acontecer que não tenha descontado durante esse mínimo de sete anos e, no pior dos casos, nem sequer receba uma pensão transitória. Por isso é importante que os colegas, quando ficam desempregados, se inscrevam logo nos centros de desemprego.

**O que é que os trabalhadores devem ter em conta quando são contratados por uma empresa de trabalho temporário?**

Importante é sobretudo que o contrato de trabalho indique o salário com clareza e que os horários de trabalho sejam claramente definidos.

**Quais são os problemas mais frequentes relacionados com a aplicação do CCT?**

As horas de trabalho extraordinário são sempre um tema porque há muitas tentativas de contornar o regulamento das horas. O CCT tem um bom regulamento no artigo 12. As horas da 46ª à 50ª hora contam como horas extraordinárias e têm de ser pagas com um suplemento de 25% ou de 50% no fim-de-semana.

A determinação da categoria salarial também é um problema, os trabalhadores são frequentemente colocados numa categoria demasiado baixa. Uma nova e importante categoria é a dos trabalhadores com qualificação prática. Esta regulamentação é de força obrigatória a partir de 1 de Agosto 2013. Trabalhadores com qualificação prática são aqueles que têm no mínimo quatro anos de experiência na profissão para a qual existe uma formação profissional.

**Podes fazer um balanço do primeiro ano do CCT do sector de trabalho temporário?**

Este CCT trouxe melhorias para muitos trabalhadores e fez muita coisa mexer. Mas ainda existem pontos fracos e há muita coisa que começa agora a ser aplicada. Porque o processo de declaração de força obrigatória é longo, começamos já depois das férias de Verão com as negociações para a renovação do CCT. Queremos continuar a avançar sobretudo no que toca aos salários mínimos porque nesse ponto ainda não estamos onde deveríamos estar. E também tem de haver uma solução para a indústria.

Aurora García

### Regulamento do FAR (reforma antecipada)

As condições para uma reforma completa são: dos últimos 20 anos anteriores à reforma antecipada ter trabalhado a tempo inteiro pelo menos 15 anos para uma empresa sujeita ao CCT FAR, dos quais os últimos sete sem interrupções.

Condições para uma reforma reduzida: dos últimos 20 anos anteriores à reforma antecipada ter trabalhado pelo menos 10 anos para uma empresa sujeita ao CCT FAR, dos quais os últimos sete sem interrupções.

Além disso: durante os últimos sete anos antes do requerimento de reforma antecipada, o trabalhador não pode ter estado mais de dois anos desempregado (a inscrição num centro de desemprego – RAV/ORP – é absolutamente necessária).

Os interessados devem aconselhar-se num secretariado Unia.

Os trabalhadores temporários também se podem filiar no Unia. Pagam quotas iguais às de outros trabalhadores e têm direito a um reembolso da contribuição profissional até ao máximo de 80% da quota sindical.

Construção civil: formação profissional

# Abertas as inscrições para o Projecto Portugal



Trabalhadores da construção da Suíça em formação no CICCOPN, no Porto, e...

**Estão abertas as inscrições para os cursos de formação profissional destinados a trabalhadores portugueses e espanhóis a trabalhar na construção civil na Suíça. Os cursos terão lugar nos meses de Janeiro e Fevereiro de 2014.**

Quando em Janeiro e Fevereiro há menos trabalho na construção, os trabalhadores portugueses e espanhóis podem frequentar os cursos do ramo realizados em Portugal e na Espanha. Nestes cursos, os trabalhadores não só aprofundam os seus conhecimentos técnicos, como obtêm um certificado de formação suíço, que lhes permite subir de categoria

profissional e passar a receber um salário da categoria A. Os cursos têm uma parte teórica (leitura de planos, cálculos, etc.) e muita prática em diferentes áreas da construção: alvenaria, cofragens, canalizações e entivações, além de segurança no trabalho.

**Vantagens da formação**

- A formação confere um certificado de trabalhador especializado, permitindo a subida de categoria salarial para a categoria A.
- O trabalhador recebe 80% do seu salário durante o período de frequência do curso, desde que a sua empresa seja associada do Parifonds.
- O trabalhador com autorização de estadia de curta duração e o seu em-

pregador comprometem-se a fazer um contrato de trabalho novo para o ano de 2014.

**Formados mais de 2000 trabalhadores**

Estes cursos realizam-se desde 1987 (1982 em Espanha) e mais de dois mil trabalhadores já se puderam aperfeiçoar profissionalmente graças a eles. A formação e valorização profissional e pessoal dos trabalhadores são fundamentais para o sindicato Unia. Por isso, vamos continuar a apostar nestes cursos.

**Informe-se sobre os cursos no seu secretariado Unia. Os lugares são limitados.**

Marília Mendes



...no CENFIC, em Lisboa.

Reúne as condições para frequentar o curso se responder «sim» às seguintes perguntas:

- Trabalha na Suíça alemã ou nos cantões de Friburgo ou Jura?
- A empresa para que trabalha é associada do Parifonds da construção civil ou está abrangida pelo CCT do sector de trabalho temporário?
- Trabalha há mais de 6 meses na construção na Suíça?
- A sua empresa concorda em inscrevê-lo no curso?

**Inscrições abertas até: sexta-feira, dia 8 de Novembro de 2013**

Iniciativa 1:12

## Bandeiras nas varandas!

A iniciativa 1:12 dos Jovens Socialistas (JUSO) exige um limite para os salários astronómicos dos gestores de topo. Segundo esta, o salário mais alto numa empresa não pode ser superior a doze vezes o salário mais baixo da mesma empresa. A iniciativa irá a votação popular em Novembro e até lá todos são chamados a participar na divulgação da campanha. Siga o exemplo, ponha também uma bandeira da iniciativa na sua varanda, na janela ou no jardim!

Pode encomendar bandeiras em <http://1-12.ch/fahne/> ou <http://1a12.ch/drapeau>



Bandeiras 1:12 enfeitam varandas e jardins.

## Pergunte, que nós respondemos



### Conduzir sob a influência do álcool: Como reage o seguro?

**Eu tive um acidente quando conduzia sob a influência do álcool. Fiquei gravemente ferido e estou incapacitado para o trabalho. Como é que o seguro automóvel vai reagir e o que fará o seguro de acidentes profissional?**

De acordo com as normas jurídicas, a obrigatoriedade de prestação de serviços por parte da seguradora é reduzida se a ocorrência for provocada por elevada negligência do segurado ou da pessoa que tem direito a prestações. É negligente quem não toma em atenção os cuidados mais elementares, que qualquer pessoa sensata teria na mesma situação e nas mesmas circunstâncias. Quem conduz alcoolizado e provoca um acidente, age de forma negligente. A seguradora reduz neste caso as suas prestações ou exige ao condutor negligente que reponha os prejuízos provocados a terceiros que já tenham sido pagos. De acordo com o código da estrada, tem incapacidade para conduzir devido à influência do álcool (embriagado) o condutor que tiver uma taxa de alcoolémia de 0,5 ou mais ou que tiver uma quantidade de álcool no corpo que leva a uma tal concentração de álcool no sangue.

**O seguro de acidentes diminui as prestações**

As consequências de conduzir alcoolizado podem ainda ser mais graves para o condutor se houver custos devidos a ferimentos. Se o condutor culpado trabalhar em média mais de oito horas semanalmente, o seguro de acidentes obrigatório do empregador vai assumir os custos do tratamento, mas as prestações em dinheiro (subsídios diários, subsídios de invalidez, etc.) serão muito reduzidas. Se o condutor estiver segurado contra acidentes só pela caixa de saúde, também lhe serão pagos os custos do tratamento - mas um eventual seguro suplementar para prestações monetárias em caso de acidente será também bastante reduzido.

Fonte: Schweizer Versicherungsverband/ Association Suisse d'Assurances (ASA/SVV)

### Acidente com carro da empresa numa viagem privada: Qual é a cobertura do seguro?

**O meu empregador permite que eu utilize o carro da empresa para viagens privadas. O seguro de responsabilidade civil privado assume os custos, caso eu danifique o carro numa viagem privada?**

Danos causados no carro do seu empregador não estão protegidos pelo seu seguro de responsabilidade civil privado, porque as exigências do empregador estão explicitamente excluídas da cobertura deste. A maior parte das companhias de seguros oferecem no seguro de responsabilidade civil privado - quer contra um aumento do prémio, quer integrada na cobertura básica - uma cobertura para «utilização esporádica, não regular, de veículos de outras pessoas». Para ter esta cobertura do seguro têm de ser preenchidas algumas condições básicas, como uma utilização não regular do veículo. Esta solução de seguro garante uma boa cobertura, caso utilize, por exemplo, o carro de um conhecido.

**Necessário seguro contra todos os riscos**

Em caso de danos ao carro do seu empregador, estes só estarão cobertos por um eventual seguro contra todos os riscos. É por isso fundamental que os empregadores que colocam os seus veículos à disposição dos empregados para fins privados tenham um seguro contra todos os riscos para os veículos. Recomenda-se que se assegure, antes de usar o carro do seu empregador para fins privados, se existe uma tal protecção do seguro.

Fonte: Schweizer Versicherungsverband/ Association Suisse d'Assurances (ASA/SVV)

Impressum: **Bellage 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. García, 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.**