

2 Lutar vale a pena: neste outono há aumentos salariais

3 Assédio no local de trabalho: o que é e o que fazer

4 Horizonte digital: o que vai mudar

Nr. 7 | Dezembro 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

Previdência para a velhice: 2024 é um ano-chave

Quem trabalha merece uma boa reforma



Comemoração dos 75 anos do seguro AHV-AVS: os manifestantes exigiram melhores reformas para todos

Em março de 2024, o povo suíço vai votar várias vezes sobre diferentes aspetos do sistema de aposentação. Em primeiro lugar, sobre a iniciativa AHV-AVS x 13 dos sindicatos, que tem por objetivo aumentar as pensões de reforma. Esta iniciativa é importante, temos de a ganhar. Em segundo lugar, a iniciativa dos jovens liberais para aumentar a idade da reforma para os 67 anos, que tem de ser rejeitada. Em 2024 é importante fortalecer o AHV-AVS e evitar mais deterioração das reformas.

Brigitta Bernet

Há 75 anos, a Suíça fundou o seu seguro social mais importante, o AHV-AVS. A pensão do AHV-AVS deveria proporcionar uma segurança financeira básica na velhice, mesmo a quem não tenha conseguido acumular um grande património. Conforme determina o art.º 112 da Constituição Federal, esta reforma básica deve ser suficiente para «atender adequadamente às necessidades de subsistência». Temos de concretizar finalmente este objetivo e não continuar a ignorá-lo, como pretendem os políticos do centro e da direita.

Sim ao fortalecimento do primeiro pilar

Estamos mais longe do que nunca do mandato constitucional de uma reforma que garanta a nossa subsistência. O poder de compra dos reformados tem vindo a diminuir devido à inflação. As rendas, a eletricidade, a alimentação – tudo está a ficar cada vez mais caro.

O que resta é esmagado pelo martelo dos prémios do seguro de saúde. No próximo ano, os prémios do seguro de saúde aumentarão em mais de 8,7%. Muitos reformados já não têm quase nada para viver. A tendência dos últimos anos afeta de forma dura as pessoas com reformas baixas. Isto significa que as mulheres e os migrantes são os mais afetados. Como os preços não param de subir, a sua reforma vale cada vez menos. Entretanto, com a inflação e os prémios dos seguros de saúde, a pensão de um mês evapora-se.

Precisamos de aumento das reformas – já!

É por isso que precisamos agora urgentemente de uma melhoria das reformas para garantir que o buraco na carteira dos reformados não se torne ainda maior. É aqui que entra a iniciativa AHV-AVS x 13, que será submetida a votação a 3 de março de 2024. A iniciativa é simples, mas convincente: ela prevê a introdução de um mês suplementar

de reforma do AHV-AVS – tal como muitas pessoas têm atualmente um 13.º mês de salário. Calculando numa base mensal, isto significa um aumento imediato de 8,3% nas pensões AHV-AVS. As pessoas que mais beneficiam de uma 13.ª pensão mensal são as que tiveram rendimentos baixos e médios durante a sua vida ativa. Isto é correto e justo: porque são precisamente os reformados mais pobres que mais precisam de melhores pensões. A 13.ª reforma do AHV-AVS pode compensar a perda do poder de compra e chega, portanto, no momento certo!

Não ao aumento da idade da reforma!

Bem diferente é a iniciativa dos Jovens Liberais relativa às reformas, que também será submetida a votação a 3 de março de 2024. Nesta iniciativa está tudo errado. Ela exige um aumento da idade da reforma – primeiro para os 66 anos, depois para 67 e assim sucessivamente. A proposta é um típico plano de

cortes sociais ao gosto das pessoas da área de finanças, companhias de seguros e dos seus representantes políticos. Aumentar a idade da reforma para os 67 anos ou mais não é realista porque as pessoas com mais de 55 anos já estão a ser empurradas para fora do mercado de trabalho. Além disso, a iniciativa é também extremamente injusta e antisocial: porque obriga as pessoas com baixos rendimentos a trabalharem até cair. Entretanto, as pessoas com salários mais altos, que vivem mais tempo, poderão dar-se ao luxo – porque têm mais dinheiro – de se reformar antecipadamente. A iniciativa relativa às reformas é uma bofetada na cara de todos aqueles que fazem um trabalho físico pesado e que, por isso, têm uma esperança de vida mais curta. Trabalhar mais tempo por menos reforma? Está fora de questão!

SIM ao 13.º mês de reforma AHV-AVS (AHV-AVS x 13), NÃO à iniciativa de reforma (67+)!

Editorial



A migração é boa para o seguro AHV-AVS. Nós migrantes descontamos mais para este seguro do que pessoas com o passaporte suíço e recebemos menos. E isto não mudará nos próximos anos. Muitos migrantes trabalham em setores de salários baixos, por isso ganham em média menos do que os suíços. As mulheres, além de terem salários baixos, ainda assumem mais vezes o cuidado de filhos e outros familiares. Por isso, migrantes e mulheres poupam menos para a caixa de pensões e se recebem desta uma reforma, a pensão é muito baixa. Quem depois da reforma só recebe a pensão AHV-AVS não tem o suficiente para viver na Suíça. Os preços das rendas de casa, os prémios do seguro de saúde e os custos da energia consomem uma grande parte das pensões. Está na hora de isto mudar. As pessoas reformadas merecem um 13.º mês de pensão. Este ajudará a fazer frente às despesas e a aliviar um pouco a pobreza dos reformados. Por isso, a votação no dia 3 de março de 2024 é fundamental: dizer SIM à iniciativa AHV-AVS x13 é contribuir para que os reformados mais pobres tenham mais algum dinheiro.

A outra iniciativa que vai ser votada no dia 3 de março prevê que as pessoas trabalhem mais, porque quer que a idade da reforma seja acoplada à esperança de vida. A esperança de vida de migrantes é, em média, cinco anos mais baixa do que a de pessoas que nasceram aqui. Isto porque fazem mais trabalhos duros. Não é justo nem solidário que pessoas que já trabalham no duro tenham de continuar a trabalhar até cair. Por isso, é importante dizer NÃO à subida da idade da reforma. Trabalhem todos solidariamente para isso.

Desejo-vos Boas Festas e uma quadra feliz no seio das vossas famílias.

Hilmi Gashi

Notícias breves

Salários mais elevados para trabalhadores de agências de trabalho temporário

Os parceiros sociais do contrato coletivo de trabalho (CCT) das agências de trabalho temporário – os sindicatos Unia e Syna, a Associação Comercial da Suíça e a Associação Patronal das Agências de Trabalho Temporário swissstaffing – chegaram, depois de intensas negociações, a um acordo relativo ao CCT para os próximos quatro anos. Os salários mínimos do CCT de agências de trabalho temporário são válidos para trabalhadores temporários em setores em que não existe um CCT de força obrigatória. Em 2024 estes salários vão subir 3,2%. Isto significa que, até 2027, estes salários terão um aumento, pelo menos, correspondente à taxa da inflação e na maior parte das categorias salariais haverá mesmo um aumento real de cerca de 1%. Os parceiros contratuais requereram à Secretaria de Estado da Economia (SECO) a declaração de força obrigatória para este CCT a partir de 1 de janeiro de 2024. Nos próximos quatro anos, o CCT dará um importante contributo para a proteção de salários e condições laborais na Suíça.

Dumping salarial: «far west» nas obras do hospital em Sion

Nas obras do heliponto do novo hospital de Sion, os técnicos só recebem metade do salário, ou seja, 14,98 euros à hora. Eles trabalham para uma agência de trabalho temporário estrangeira, que não cumpre com as suas obrigações legais. Até nas ajudas dos custos os trabalhadores são enganados: só recebem 10 francos para as refeições, em vez dos 18 francos previstos pelo CCT. De forma geral, os trabalhadores recebem por mês menos 3000 francos do que aquilo que deveriam. E agora, pelo menos a partir de 22 de outubro, não recebem qualquer salário, embora esteja acordado que recebem o salário semanalmente. Este caso mostra, uma vez mais, como as medidas de acompanhamento são importantes para garantir as condições de trabalho e os salários suíços. O Unia exige que a direção do hospital acabe com estas condições de trabalho, que desrespeitam a lei, e que tome medidas para que os trabalhadores recebam o salário total a que têm direito.

Petição de trabalhadores da construção: mais proteção em caso de mau tempo



Os trabalhadores da construção dizem «Basta!». 19'412 trabalhadores assinaram uma petição exigindo mais proteção em caso de mau tempo e de calor extremo. As suas reivindicações são claras. O Contrato coletivo de trabalho nacional da construção (CNT) tem de ser levado a sério: em caso de perigo, as empresas da construção têm de parar o trabalho. A saúde antes dos prazos: os donos das obras têm de aceitar uma alteração dos prazos, caso um adiamento seja necessário por motivos de saúde ou de segurança no trabalho. Isto é o que prevê a Norma do ramo SIA-118. Regras justas no seguro para casos de mau tempo: os trabalhadores pagam com os seus prémios do seguro de desemprego também o seguro para casos de mau tempo; no entanto, as condições para a ele terem direito são tão difíceis que é quase impossível os trabalhadores receberem este subsídio. Critérios claros para se parar o trabalho em caso de mau tempo e de calor extremo: estes devem ser inscritos na lei. Os trabalhadores exigem uma mesa-redonda, entre outros com a Sociedade Suíça de Empreiteiros da Construção (SSEC), outras associações da área da construção, a SUVA, bem como responsáveis por obras públicas. São necessárias medidas concretas para proteger melhor a saúde dos trabalhadores da construção!

Lei das creches: agora é preciso uma solução rápida e justa

Uma das principais exigências da greve das mulheres do dia 14 de junho de 2023 era medidas para uma melhor conciliação entre a vida privada e a vida de trabalho. Isto só é possível com suficientes ofertas de guarda de crianças a preço acessível. Para que nos possamos finalmente aproximar do objetivo de uma oferta abrangente de guarda de crianças a preços que as famílias possam pagar, é necessário que o financiamento seja garantido. Atualmente, as estruturas de guarda de crianças na Suíça estão, em comparação internacional, muito mal financiadas. E há uma grande falta de lugares para as crianças. O pessoal está sobrecarregado. E os custos são demasiado altos para as famílias. A USS empenha-se para que o financiamento a longo prazo de estruturas de guarda de crianças seja garantido. O tempo urge. É necessário um melhor financiamento para a guarda de crianças, já.

Empresários da construção civil querem baixar salários
Irresponsabilidade e desrespeito para com trabalhadores

A Sociedade Suíça dos Empreiteiros da Construção Civil (SSEC) é responsável pela única ronda de negociações salariais deste outono em que não houve aumentos! No final de outubro, a SSEC suspendeu unilateralmente as negociações salariais com os sindicatos, sem fazer qualquer oferta. Isto significa mais cortes salariais para uma grande parte dos trabalhadores da construção civil. Em termos reais e tendo em conta a elevada taxa de inflação de 6,4% desde 2020, os salários na construção serão em 4% inferiores aos de 2020.

Hilmi Gashi

Há anos que o volume de negócios cresce no setor da construção civil, tendo atingido um novo pico no outono. Além disso, os cadernos de encargos estão cheios. Mas a situação dos trabalhadores da construção civil é muito difícil: cada vez menos trabalhadores trabalham cada vez mais. A pressão para cumprir prazos aumenta. E para muitos trabalhadores da construção civil, o salário real encolheu cerca de 4% nos últimos três anos.

Os construtores civis ajustam os preços à inflação

A SSEC recomenda insistentemente aos seus sócios que não assinem contratos de empreitadas que não incluam a atualização automática dos preços de acordo com a inflação. O que é correto. Mas por isso é tanto mais incompreensível que a mesma sociedade rejeite qualquer aumento geral dos salários. O ramo de acabamentos mostra que outra posição é possível: este outono foi negociado um aumento geral dos salários em quase todo o lado e, em alguns casos, muito acima da taxa de inflação.



Os trabalhadores da construção também merecem um aumento salarial

Os trabalhadores não vão ficar de braços cruzados

A decisão da SSEC de impor uma redução dos salários reais na atual conjuntura é irresponsável e desrespeitosa para com os trabalhadores. E que a SSEC tenha rom-

pido unilateralmente com as negociações salariais contraria todos os princípios da parceria contratual. Os trabalhadores da construção civil estão muito dececionados e no próximo ano vão empenhar-se ainda mais na luta por um aumento salarial justo.

«O setor de cuidados está de baixa»

Medidas imediatas e um financiamento justo!

No passado dia 26 de novembro, o pessoal do setor de cuidados e enfermagem manifestou-se na Praça Federal em Berna sob a palavra de ordem «Medidas imediatas e financiamento justo é o único remédio para o setor de cuidados e enfermagem!» A situação no ramo de prestação de cuidados e de enfermagem está cada vez mais precária. Mesmo um ano depois de a iniciativa que exigia melhores cuidados ter sido aceite pelo povo suíço, 300 trabalhadores do setor continuam a abandonar a profissão todos os meses. Isto é perigoso, porque em breve já não será possível garantir os cuidados adequados.

Emine Sariaslan

O êxodo do setor continua porque nada mudou desde a aceitação da iniciativa relativa ao setor de cuidados e enfermagem: as medidas imediatas que exigimos na Praça Federal em novembro de 2022 não foram tomadas, as más condições de trabalho e o financiamento inadequado continuam a fazer com que o setor dos cuidados e de enfermagem esteja doente. A garantia de bons cuidados de saúde e de enfermagem aos nossos pais e avós está, portanto, em risco. Por isso, o pessoal do setor diz: «Mantemos a pressão e insistimos nas nossas reivindicações, sobretudo para o bem-estar dos residentes de lares de idosos e casas de repouso assim como dos doentes». Eles vão lutar até que as condições de trabalho melhorem!

Cinco reivindicações do pessoal do setor

Os manifestantes exigiram cinco medidas imediatas do governo federal e dos cantões, além da rápida implementação da iniciativa de cuidados de saúde:

1. Salários/tempo de trabalho: Aumento salarial significativo para a mesma carga horária ou então redução das horas de trabalho para o mesmo salário.
2. Suplementos: Aumento substancial de suplementos e créditos de tempo e introdução de suplementos para alterações a curto prazo no plano de serviço.
3. Férias: Pelo menos 5 semanas até aos 49 anos de idade, 6 semanas a partir dos 50, 7 semanas a partir dos 60.
4. Registo efetivo e compensação do tempo de trabalho: por ex., incluindo tempo para troca de vestuário ou tempo de deslocação nos cuidados domiciliários.
5. Cuidado e acolhimento de crianças: Subsídios para serviços de cuidados e acolhimento de crianças.



O setor de cuidados e enfermagem está doente – são necessárias medidas para o curar

Impacto negativo das más condições de trabalho

A lei não protege suficientemente os trabalhadores do setor de cuidados e enfermagem. Por exemplo, estes têm períodos de descanso mais curtos do que o resto dos trabalhadores e podem ser escalados com mais frequência aos fins-de-semana. As condições de trabalho raramente são reguladas por contratos coletivos de trabalho (CCT), especialmente no caso de trabalhadores de lares de idosos e casas de repouso. As más condições de trabalho também têm um impacto negativo na saúde dos prestadores de cuidados e de enfermagem. Esta é uma das razões pelas quais quase metade deles abandonam a profissão.

Negociações salariais no outono: a mobilização vale a pena

Os salários voltam a acompanhar a inflação

Os aumentos gerais dos salários reais, principalmente no ramo de acabamentos e em contratos coletivos de trabalho (CCT) importantes do setor terciário, são um apoio fundamental à subida do poder de compra de cerca de 700 000 trabalhadores. Mas isto não chega. Para que os trabalhadores recebam a parte a que têm direito, são necessárias mobilizações ainda mais fortes no próximo ano.

Marie Saulnier Bloch

Cerca de 20 000 pessoas participaram na manifestação nacional pelo poder de compra realizada em Berna, no dia 16 de setembro. No dia 7 de outubro, 1200 eletricitistas e técnicos de edifícios manifestaram-se em Zurique. Com sucesso:

- Nos maiores CCT do ramo de acabamentos, o Unia conseguiu aumentos salariais superiores à taxa da inflação. Mais 120 francos em geral para os técnicos de edifícios, o que corresponde a 2,5% ou mais para os salários mais baixos. Praticamente todos os contratos salariais celebrados no ramo preveem aumentos correspondentes ou mesmo consideravelmente mais elevados dos salários mínimos. Consoante os casos, haverá outros melhoramentos, por ex. no que respeita a subsídios para despesas e ao direito a férias.
- Alguns CCT importantes do Unia nos ramos dos serviços preveem mais do que um simples ajuste à inflação. Na Coop, por exemplo, os salários até 4800 francos aumentam 140 francos em geral, ou seja, entre 2,9% e 3,3%. No CCT de trabalho temporário

houve aumentos de 3,2% para todas as categorias. No ramo de cabeleireiros, consoante a categoria, entre 1,8% e 12,5%.

Salários na indústria

No setor da indústria, a maior parte das negociações salariais ainda estão por fazer. O acordo salarial alcançado com a fundição Nottaris, por ex., mostra que é possível obter um aumento de 4% para todos os trabalhadores. Na empresa de produtos alimentares Wander os salários mínimos são aumentados em 200 francos e o salário efetivo aumenta 2,3% (em geral e individualmente).

No entanto, estes acordos salariais não compensam a perda de poder de compra de 2,7%, em média, em 2021 e 2022. Embora tenhamos ganho agora algumas batalhas, ainda não ganhámos a guerra: o congelamento dos salários na construção civil representa um grande desafio. Por conseguinte, no próximo ano, é necessária uma mobilização muito mais forte para que os trabalhadores recebam finalmente a parte a que têm direito.



Manifestação de trabalhadores e trabalhadoras da Coop por salários justos

18 de dezembro: Dia Internacional dos Migrantes

Pelos direitos de todos os trabalhadores migrantes!

Trabalhadores sem passaporte suíço, trabalhadores sazonais, destacados, transfronteiriços, sem documentos: existem numerosas situações em que os trabalhadores migrantes são explorados. A fim de chamar a atenção para este facto, a ONU proclamou no ano 2000 o Dia Internacional dos Migrantes e suas famílias. Participe nas ações organizadas pela sua região e convide os migrantes a aderirem ao Unia da sua região!

Marie Saulnier Bloch

A Assembleia Geral das Nações Unidas proclamou, em 2000, o dia 18 de dezembro como o Dia Internacional dos Migrantes. Esta data assinala a adoção da Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e as suas Famílias, de 18.12.1990, que a Suíça até hoje ainda não assinou nem ratificou.

O Unia é a maior organização de migrantes na Suíça. Juntos exigimos, entre outras coisas, o fim da discriminação com base na origem e no estatuto de residência, políticas de migração e de asilo inclusivas e que respeitem a dignidade humana, igualdade de tratamento para todos, salários justos e condições de trabalho seguras e tolerância

zero para ataques racistas nos nossos locais de trabalho e nas ruas.

Ações nas regiões

Todos os anos o Grupo de Interesses Migração do Unia organiza ações nas diferentes regiões do país. Por ex., no dia 18 de dezembro realiza-se uma ação na Praça Federal em Berna, organizada pelo grupo de migração da região de Berna. Esta é uma boa oportunidade para sensibilizar os deputados para os direitos dos migrantes! O grupo de migração da região de Neuchâtel organiza no dia 17.12. a sua tradicional pequena festa de grandes nações: um momento de grande emoção, garantido! Informe-se sobre as atividades que estão previstas para este ano

na sua região e não hesite em propor as suas ideias e apoio. Todo o tipo de participação será bem-vindo!



Entrevista



Assédio no local de trabalho: o que fazer?

Muitas trabalhadoras e trabalhadores queixam-se de assédio sexual ou moral no local de trabalho. O Horizonte falou sobre este assunto com Aude Spang, secretária do Unia pela igualdade.

Aude, quando é que determinado comportamento constitui assédio sexual?

Muitas vezes, por não saberem exatamente o que isso significa, muitas mulheres pensam que nunca foram vítimas de assédio sexual. É preciso saber: qualquer comportamento com conotação sexual que seja indesejável para a pessoa assediada constitui assédio sexual. Os comportamentos de assédio podem incluir: observações sobre características sexuais (por exemplo, sobre o físico da pessoa), comentários indesejados sobre sexualidade, olhares ou gestos sugestivos, exibição de material pornográfico, toques, incluindo, claro, a violação.

O assédio é muito difundido no local de trabalho?

O último inquérito do Gabinete Federal para a Igualdade de Género e do SECO sobre assédio no local de trabalho foi realizado em 2008: desde então, nada! Neste inquérito, os factos são esmagadores: uma em cada três mulheres é assediada sexualmente no decurso da sua vida profissional. Desde o movimento #MeToo e a greve feminista de 14 de junho de 2019, temos assistido a uma maior sensibilização para o problema: muito mais mulheres estão a denunciar ou a defender-se contra o assédio sexual.

Em 2019, o Unia realizou um inquérito entre os aprendizes. Quais foram os resultados?

O inquérito revelou que 33% dos aprendizes, 80% das mulheres inquiridas e quase um em cada dois homens tinham sido assediados pelo menos uma vez no trabalho. Isto é sério: os aprendizes são particularmente vulneráveis porque estão numa situação de dependência. Mais do que uma questão sexual, o assédio sexual é claramente uma questão de poder. E na grande maioria dos casos, as formas «mais fracas» de assédio, como as insinuações sexuais ou os comentários depreciativos, não ocorrem isoladamente, mas em combinação com outras formas «mais fortes». Seja como for, qualquer forma de assédio é um indício de que existe provavelmente um problema estrutural e que é, por conseguinte, necessário agir.

Que medidas toma o Unia para combater o assédio no local de trabalho?

Um inquérito realizado no ramo da hotelaria e restauração revelou também que muitas e muitos trabalhadores deste ramo são afetados pelo assédio moral (mobbing/bullying) e sexual. A questão também preocupa as mulheres na construção, que estão particularmente expostas ao risco de assédio por trabalharem num ramo em que os homens estão em clara maioria. Estão previstas campanhas sobre este tema nestes ramos.

Além disso, fazemos parte da plataforma www.belaestigt.ch, que oferece aconselhamento gratuito em várias línguas. E todos os anos participamos na campanha «16 dias contra a violência de género», onde abordamos a violência no local de trabalho. Dispomos também de uma brochura (unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/sexuelle-belaestigung) e prestamos aconselhamento e apoio em caso de problemas.

O que podem os próprios trabalhadores fazer para combater o assédio?

As provas são importantes, por isso é aconselhável anotar e guardar tudo o que estiver relacionado com o assédio. Deve deixar claro ao infrator (se necessário, mais tarde e se quiser por escrito) que o comportamento é indesejado. E podem ser tomadas medidas legais. No entanto, em muitos casos, faz sentido tentar resolver primeiro o conflito de outra forma. Importante: não deve ficar sozinha com o problema, mas procurar conselhos e obter apoio das pessoas ao seu redor. O assédio no local de trabalho é proibido por lei! Lembre-se sempre: é dever do empregador protegê-la, é seu direito defender-se.

Marília Mendes

Pergunte, que nós respondemos

Rescisão do contrato por motivo de doença: estou protegida durante o período experimental?

Tenho um emprego novo há dois meses. Mas adoeci e a minha empregadora despediu-me, com sete dias de pré-aviso, com data no final do mês. No prazo de uma semana fiquei sem rendimentos e não consigo encontrar um novo emprego. Escrevi à empregadora dizendo que tinha ouvido dizer que havia proteção contra o despedimento e que, estando doente, ela não podia simplesmente pôr-me na rua. Ela respondeu-me que eu ainda estava no período experimental e que, por conseguinte, podia despedir-me com um pré-aviso de sete dias. Isto está correto?

Marina Wyss: Sim, infelizmente. Só após o período experimental é que se está protegido contra o despedimento durante os chamados períodos de bloqueio. De acordo com o Direito das Obrigações, o primeiro mês é considerado período experimental. Mas no contrato pode ser acordado um período experimental mais longo, que, no entanto, não pode durar mais de três meses. Por isso, verifique o seu contrato de trabalho ou o CCT: se tiver sido acordado um período experimental de, por exemplo, três meses, a rescisão com um pré-aviso de sete dias é legal e a senhora não está protegida contra o despedimento por motivo de doença. Poderá receber por um período limitado subsídios diários do seguro de desemprego, por isso é aconselhável registrar-se lá de qualquer maneira. Se o seu contrato de trabalho não indicar nada sobre a duração do período experimental, de acordo com a lei apenas o primeiro mês é considerado como período experimental.

(Work, 15.9.23)

Gravemente doente: o meu patrão pode despedir-me?

Eu (55 anos) trabalho numa pequena empresa há 5 anos. Agora estou gravemente doente. Infelizmente, não é claro quando poderei voltar a trabalhar a tempo integral. Dependendo do meu estado de saúde, posso trabalhar de 20 a 40% do tempo. Nós temos um seguro de doença diário que paga durante 720 dias. Mas agora o meu chefe disse que talvez tenham de preencher o meu lugar em breve. Tenho medo de ser despedido e estou muito preocupado com a minha situação financeira. O meu patrão pode despedir-me?



MEDO EXISTENCIAL: Uma incapacidade para o trabalho por doença pode causar muitas preocupações. (Foto: Alamy)

Regula Dick: Por um determinado período, o trabalhador não pode ser despedido enquanto estiver incapacitado para o trabalho. É o chamado período de bloqueio. Como o senhor está no seu 5.º ano de serviço, o seu período de bloqueio é de 90 dias. A partir do 6.º ano de serviço, aplica-se um período de bloqueio de 180 dias. Felizmente, dispõe de um seguro diário de doença. É aconselhável informar-se desde já se se trata de um seguro diário de doença que continuará a pagar os subsídios diários em caso de doença ou se será necessária a transferência para um seguro diário de doença individual. Se for previsível que ficará incapacitado para o trabalho durante um período muito longo, é aconselhável inscrever-se na AI/IV, o mais tardar após seis meses.

(Work, 17.11.23)

Dispensado do trabalho: continuarei a receber as despesas?

O meu empregador despediu-me e dispensou-me das minhas funções. O prazo de pré-aviso é de três meses, tenho direito a cinco semanas de férias e tenho 200 horas extraordinárias. Além disso, tenho direito a um subsídio fixo de 300 francos por mês para despesas e posso utilizar o automóvel da empresa para fins privados. Não existem disposições no contrato de trabalho relativas às horas extraordinárias. Nem o que acontece com as despesas durante uma dispensa. Ainda tenho direito às despesas e tenho de tirar férias agora? E o que acontece ao carro da empresa?

Regula Dick: Durante a dispensa, o empregador deve-lhe o que teria de lhe pagar se tivesse trabalhado. O direito de utilizar gratuitamente o veículo da empresa também continua a existir. Uma vez que foram acordadas despesas de montante fixo, estas devem continuar a ser pagas. A situação seria diferente se tivesse acordado que só seria reembolsado pelas despesas declaradas. Durante a dispensa, continua a ter direito a férias, que pode gozar ou que lhe devem ser pagas no final da sua relação de trabalho. Com base na prática dos tribunais, pode presumir-se que o trabalhador deve gozar cerca de um terço do período de pré-aviso como férias. Não é necessário compensar horas extraordinárias. Por conseguinte, estas devem ser-lhe pagas.

(Work, 17.11.23)

«Horizonte torna-se digital»

O Horizonte digital será mais acessível

O «Horizonte» foi criado para informar os migrantes, na sua própria língua, sobre questões importantes do mundo de trabalho bem como da área da migração. Sete vezes por ano são publicados em papel artigos de qualidade em português e outra línguas sobre o CCT, salários, iniciativas, questões jurídicas, entre outros. Também respondemos a perguntas dos nossos sócios em todas as edições.

Hilmi Gashi

O «Horizonte», o jornal multilíngue do Unia, é anexado aos jornais do Unia, work, L'Événement syndical e area, sendo colocado no interior destes jornais. Por isso, muitas vezes, os nossos sócios têm dificuldade em «descobrir» o jornal. Se uma pessoa não lê um jornal do Unia e o põe de lado, não encontra o «Horizonte» que está lá dentro.

Digitalização como oportunidade

Entretanto, a possibilidade de difusão de informações tornou-se

mais diversificada. A digitalização e as plataformas de redes sociais como o Facebook, Instagram e X (dantes Twitter) abrem novas oportunidades para chegarmos aos nossos sócios e a potenciais sócios. Esta evolução é também uma oportunidade para o Unia, permitirá que o «Horizonte», com a sua informação multilíngue, chegue a mais pessoas e seja divulgado através das redes sociais.

Horizonte digital

Em 2024, o «Horizonte» será publicado quatro vezes em papel e três vezes em formato digital. Provavelmente, a partir de 2025 só será digital.

Para que possa ser informado da publicação do último número em formato digital, precisamos do seu endereço eletrónico ou número de telemóvel atuais. Preencha o formulário respetivo e subscreva o «Horizonte» gratuitamente. Os dados são tratados confidencialmente.

Subscrever «Horizonte»

Link e código QR
unia.ch/pt/socios/horizonte-digital

Iniciativa de cidadania europeia

Os muito ricos que paguem mais impostos!

Desde 2012 que existe a possibilidade de cidadãos da União Europeia lançarem e assinarem iniciativas diretas. O objetivo destas é levar a Comissão Europeia a empreender ou alterar uma determinada política. Para que a Comissão Europeia tenha de considerar uma «iniciativa de cidadania europeia» (ICE), os iniciantes têm de recolher um milhão de assinaturas. Embora a Comissão não seja obrigada a fazer votar uma iniciativa de cidadania europeia, ela tem de levar a iniciativa a sério e propor medidas adequadas.

Roland Erne, 3 de novembro 2023, workzeitung (adaptado)

Direito à água!

Com esta iniciativa, a Federação Europeia dos Sindicatos dos Serviços Públicos (EPSU) lutou para que a água continuasse a ser um bem público e não fosse considerada uma mercadoria. A ICE «Direito à Água 2: A água e o saneamento são um direito humano!» não foi apenas a primeira iniciativa europeia, foi também a mais bem-sucedida. Foi assinada por mais de 1,8 milhões de cidadãos em toda a UE. Este êxito foi possível porque a EPSU trabalhou em estreita colaboração com os movimentos sociais. Na sequência deste êxito, a Comissão Europeia, que tinha planeado criar uma diretiva para privatizar e comercializar a água, foi obrigada a recuar.

Financiar a transição de forma justa

No dia 9 de outubro de 2023, uma aliança de políticos do Partido Socialista da Bélgica e da Hungria, sindicalistas da Finlândia, ativistas da Oxfam da Dinamarca, Marlene Engelhorn, uma herdeira austríaca de esquerda, e o economista francês Thomas Piketty lançou uma nova iniciativa de cidadania europeia. Esta iniciativa defende a criação de um imposto europeu sobre as grandes fortunas. O objetivo é, com este dinheiro, financiar mudanças ecológicas e sociais de forma socialmente justa. As mudanças climáticas vão obrigar a mudanças no quotidiano e no mundo de trabalho. O estilo de vida dos muito ricos é a mais prejudicial para o clima. Por isso, os iniciantes defendem que eles devem contribuir mais para a transição ecológica e social. As iniciativas de cidadania europeia podem ser assinadas em linha. Assine em www.tax-the-rich.eu



Boas Festas e um feliz Ano Novo!