

- 2 Hotelaria e restauração: péssimas condições de trabalho** **3 Formandos: saúde mental preocupante** **4 Confederação Europeia de Sindicatos: congresso de viragem**

Nr. 4 | Junho 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

Iniciativa popular por uma lei de cidadania moderna

O que pretende a Iniciativa pela Democracia?



Conferência de imprensa: lançamento da Iniciativa pela Democracia

A Iniciativa pela Democracia foi lançada pela associação Vierviertel (Quatro Quartos) a 23 de maio. O comité da iniciativa é composto por pessoas da sociedade civil com diferentes origens, como Paul Rechtsteiner, Arber Bullakaj, Hilmi Gashi e Emine Sariaslan. Um quarto da população residente na Suíça vive, trabalha, paga impostos, tem amigos e família na Suíça – mas não tem passaporte suíço. É tempo de reconhecer estas pessoas como membros da sociedade com direitos iguais e de lhes permitir uma participação plena na política e na sociedade!

Emine Sariaslan

Uma forma de permitir a participação política é através da cidadania: esta garante o direito de votar e ser eleito, de residir em segurança sem medo de perder o direito de estadia e de ser reconhecido como membro de pleno direito da comunidade. A Suíça tem atualmente uma das leis de naturalização mais restritivas da Europa. Os obstáculos à naturalização são enormes: os prazos de residência comunal e cantonal, os custos ou o facto de, em alguns casos, a pessoa que se quer naturalizar ter de comparecer perante uma assembleia comunal. Uma vez que os cantões e os municípios podem estabelecer condições para a naturalização que vão para além da lei federal, os critérios para a naturalização variam segundo os locais, podendo ser, de uma localidade para outra, mais rigorosos e/ou menos objetivos.

Uniformizar os critérios de naturalização

A Iniciativa pela Democracia pretende, por isso, que o processo de naturalização seja uniformizado com base em critérios objetivos. Qualquer pessoa que tenha vivido legalmente na Suíça durante cinco anos ou mais deve ter o direito de apresentar um pedido de

naturalização. A concessão da cidadania é atribuída com base nos critérios objetivos definidos, tendo a pessoa que os cumpre direito à cidadania.

Estes são os critérios definidos na Iniciativa pela Democracia:

- A pessoa deve ter residido legalmente na Suíça durante pelo menos cinco anos.
- Não poderá ter sido condenada a uma pena de prisão de longa duração.
- Não deverá representar uma ameaça à segurança interna e externa da Suíça. Este é um critério que já se aplica atualmente e que deverá ser mantido.
- Deverá ter um conhecimento básico (A2) de um dos idiomas nacionais. Este nível linguístico é definido pelo Quadro Europeu Comum de Referência (QECR).

A Iniciativa pela Democracia não prevê uma concessão automática da cidadania suíça. Tal como acontece atualmente, a pessoa interessada deverá apresentar à autoridade competente um requerimento de naturalização. O processo mantém-se igual: a naturalização é

feita em três fases: pelo município, pelo cantão e pelo governo federal. Importante é o cumprimento dos critérios objetivos.

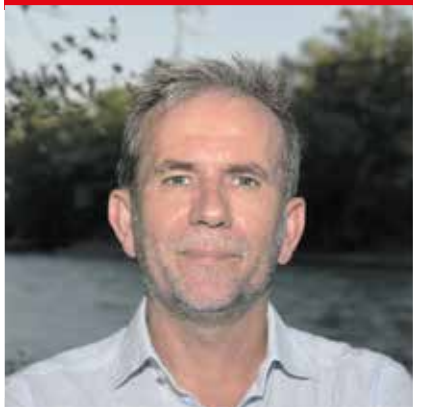
A participação é a base da democracia

Qualquer pessoa que habite num país e esteja sujeita às suas leis deve ter uma palavra a dizer sobre as mesmas. No entanto, na Suíça, este direito é negado a um quarto da população, apesar de estas pessoas contribuírem diariamente para a económica, para a cultura e para a sociedade. O acesso rápido e simplificado à cidadania permite a participação de todos, criando as condições necessárias para uma democracia dinâmica e moderna.

Precisamos do seu apoio

Para que a Iniciativa popular «por uma lei de cidadania moderna» vá a votação, são necessárias 100 000 assinaturas. As assinaturas podem ser recolhidas por todos. No entanto, só os portadores de um passaporte suíço podem assinar. Pode obter a folha de assinaturas através desta ligação: <https://shorturl.at/myHSZ>. Todas as assinaturas contam!

Editorial



A migração é parte integrante e natural da história da humanidade. Os países que acolhem imigrantes beneficiam com as competências, os conhecimentos, o espírito empreendedor e o talento destes. A economia, a cultura, a ciência e o desporto dependem em parte das atividades das pessoas imigrantes. A Suíça não é, evidentemente, uma exceção. No entanto, vivemos aqui um paradoxo. O trabalho dos imigrantes é essencial, sem eles a economia não funcionaria em pleno. No entanto, os imigrantes não têm os mesmos direitos que as pessoas de nacionalidade suíça. Por exemplo, se receberem ajuda social, arriscam-se a perder o direito de estadia na Suíça. Pagam impostos, mas não têm voz ativa sobre a forma como estes são utilizados. Isto é expressão de uma sociedade não solidária. Os partidos de direita, em especial o SVP/UDC e os seus apoiantes, fomentam a divisão entre «nós» e «os outros», lançando assim as bases para ideias racistas. De acordo com o último relatório da Rede Consultiva sobre o Racismo, as pessoas consideradas «outras» são mais discriminadas por motivos racistas no trabalho, na escola e nos serviços administrativos. Estes números são alarmantes, sobretudo considerando que se trata de áreas importantes da vida quotidiana. Mais ainda: são áreas dos serviços públicos em que o Estado desempenha um papel importante.

Precisamos de uma estratégia clara contra o racismo e a discriminação. E precisamos de um debate social que reconheça os migrantes como cidadãos com direitos iguais, que não têm só deveres, mas também direitos. Uma sociedade inclusiva e justa é possível. Defendamo-la juntos!

Hilmi Gashi

Notícias breves

Saúde e segurança para trabalhadoras e trabalhadores domésticos

Embora as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos representem uma enorme e essencial força de trabalho, falta com muita frequência o reconhecimento que lhes é devido pela sua contribuição para a economia e o bem-estar da sociedade. A Federação Europeia dos Sindicatos da Alimentação, Agricultura e Turismo (EFFAT) sabe da necessidade de proteger as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 90% dos quais são mulheres migrantes, e lançou no final do ano passado uma campanha para exigir melhores condições de saúde e segurança para quem realiza este trabalho. No Congresso Internacional do Sindicato de Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos, previsto para este outono, os sindicatos da Europa colocarão a questão da saúde e da segurança no topo da agenda global.

Os cursos Movendo são úteis para todos!

Já se inscreveu num curso Movendo este ano? Ainda está a tempo de se informar e de frequentar uma formação! Política e legislação em matéria de migração, curso básico para delegados sindicais, o que fazer em caso de suspeita de tráfico humano, etc.: é longa e interessante a lista de cursos Movendo. Há também muitos cursos temáticos, muitos deles gratuitos. Espalhe a notícia de que ainda há lugares disponíveis na segunda metade do ano. A formação contínua é uma oportunidade para melhorar a sua situação profissional e conhecer melhor os seus direitos. Não perca esta oportunidade. Mais informações: <https://www.movendo.ch>

Novo membro da União de Sindicatos Suíços: a HelvetiCA junta-se à USS

A Associação Suíça de Controladores Aéreos (HelvetiCA) aderiu à União de Sindicatos Suíços (USS). A Assembleia de Delegados da USS aprovou esta adesão por unanimidade. Os cerca de 600 membros da HelvetiCA são responsáveis pela segurança e ordem nos céus suíços e trabalham principalmente nas regiões de Genebra e Zurique. A USS, a maior confederação sindical na Suíça, e aquela a Unia pertence, aumenta assim o seu número de filiados para 18 sindicatos.

Proteção de aprendizes e estagiários contra o assédio sexual

A Assembleia de Delegados da USS aprovou uma resolução da Comissão da Juventude relativa à proteção contra o assédio sexual de formandos durante a formação profissional e nos estágios. São necessárias mais inspeções para garantir que os empregadores cumprem com o seu dever de zelar pelo bem-estar dos seus formandos. Além disso, devem ser criados pontos de contacto para a violência e o assédio sexual, aos quais as pessoas afetadas se possam dirigir sob a garantia de anonimato. É imperativo o desenvolvimento de uma cultura de tolerância zero em relação à discriminação e à violência sexualizada, especialmente no sector da educação.

Manifestação nacional sobre o clima

No dia 30 de setembro de 2023, às 14h, terá lugar em Berna, na Praça Federal, uma manifestação pelo clima, organizada pela Aliança pelo Clima, juntamente com numerosas pessoas e organizações, sindicatos e movimentos. Naturalmente, o Unia estará presente.

As reivindicações comuns são

- Proteção imediata do clima
 - Justiça climática
 - Responsabilização dos maiores poluidores, que aceleram a crise climática.
 - A proteção do clima deve ser uma prioridade
- Reserve já esta data e participe também!



Cantão Vaud: duas iniciativas por um salário mínimo

Por salários com que se pode viver

O sindicato Unia de Vaud e uma aliança de cerca de 20 organizações lançaram duas iniciativas populares cantonais para a introdução de um salário mínimo cantonal de 23 francos à hora. Têm de recolher 12 000 assinaturas até setembro de 2023.

Darinka Filipović

As duas iniciativas completam-se: a primeira quer ancorar o princípio básico de um salário mínimo cantonal na constituição do cantão de Vaud. A segunda iniciativa exige uma nova lei com um salário mínimo de 23 francos à hora. Com esta segunda iniciativa, os iniciantes pretendem evitar que, caso a primeira iniciativa seja aceite nas urnas, haja um longo período de espera até à sua aplicação. Isto porque é urgente tomar medidas salariais adequadas.

Todos devem poder viver do seu trabalho

No cantão de Vaud, cerca de 10% dos trabalhadores por conta de outrem ganham salários baixos e cerca de 8% são trabalhadores pobres. Os salários baixos existem sobretudo em profissões com maior número de mulheres e de pessoas migrantes. É o caso das indústrias alimentar e transformadora, das limpezas, dos serviços pessoais ou da hotelaria e restauração. Esta situação não é aceitável. Todos os trabalhadores devem poder viver do seu trabalho.

Mais igualdade, melhor integração

O salário mínimo não contribuirá, assim, só para a luta contra a pobreza. Também ajudará a reduzir as desigualdades entre homens e mulheres, terá um impacto positivo na integração e será uma contribuição para a igualdade de pessoas migrantes.

Sinal para além da região

A iniciativa pelo salário mínimo no cantão de Vaud faz parte de um esforço a nível nacional para garantir e melhorar o poder de compra dos trabalhadores. Depois de uma primeira iniciativa cantonal ter sido rejeitada por pouco em 2011, o cantão de Vaud tem agora a possibilidade de se juntar aos cantões de Genebra, Neuchâtel, Jura, Basileia-Cidade e Ticino, que já têm um salário mínimo cantonal.



Uma aliança de organizações lançou as iniciativas pelo salário mínimo

Inquérito no ramo da hotelaria e restauração

Trabalhadores descrevem abusos inaceitáveis

Assédio sexual e moral, planificação do trabalho a curto prazo, o chefe sempre a fazer pressão, mesmo fora do horário de trabalho, falta de pausas e folgas, salários baixos, desigualdade salarial: o inquérito realizado pelo Unia no ramo da hotelaria e restauração revela as péssimas condições de trabalho no ramo. Esta situação não pode continuar!

Marie Saulnier Bloch

Resultados assustadores

O Unia apresentou em maio os resultados de um inquérito levado a cabo entre fevereiro e abril no ramo da hotelaria e restauração. O inquérito pretendia conhecer a dimensão dos problemas com que se deparam os trabalhadores do ramo em toda a Suíça. 42% dos inquiridos declararam já terem sido vítimas de assédio moral e 27% de assédio sexual no trabalho. Particularmente grave é o facto de apenas uma em cada quatro pessoas vítimas destes problemas ter recebido apoio do empregador. Para a planificação do trabalho, o inquérito revela que em 40% dos casos o período de pré-aviso de duas semanas não é respeitado. 45% dos inquiridos declararam não ter podido fazer as pausas, apesar de estas terem sido descontadas do salário, e 20% tiveram os dias de descanso cancelados. Além disso, 73% declararam ser ocasionalmente ou mesmo constantemente

importunados fora do horário de trabalho. No que diz respeito aos salários, apenas 17% dos inquiridos se declararam satisfeitos. Estes são, em geral, trabalhadores que beneficiam de um salário mínimo cantonal.

Propostas para melhorias estão na mesa

Em fevereiro de 2023, o Unia entregou à Gastrosuisse um manifesto dos trabalhadores do ramo da hotelaria e restauração, com mais de 10 000 assinaturas. No manifesto, os trabalhadores reivindicam, entre outras coisas, melhores salários, a planificação atempada do trabalho, o pagamento de todas as horas planeadas, o direito de não estar acessível fora do horário de trabalho, prevenção e medidas de proteção eficazes dos trabalhadores contra assédio sexual e moral. Chegou a hora de a Gastrosuisse assumir as suas responsabilidades.



Os trabalhadores da hotelaria e restauração precisam de melhores condições de trabalho

Trabalho feminino

Importante para o sistema e subestimado

As mulheres trabalham frequentemente nos chamados setores sistémicos, fundamentais para o funcionamento da sociedade. Isto foi particularmente evidente durante a pandemia. Portanto, o seu trabalho é indispensável. Mas também é subestimado. Entre outras coisas, isto reflete-se também em pensões significativamente mais baixas.

Marek Wieruszewskih

De acordo com o Instituto Alemão de Investigação Económica, a percentagem de mulheres em grupos profissionais relevantes para a sociedade é de 75%. Em contrapartida, a igualdade de remuneração entre homens e mulheres não passa de um sonho. Os rendimentos das mulheres são 43,2% inferiores aos dos homens. Este é um valor elevado em comparação com outros

países da Europa. E é grave que a situação se mantenha inalterada há mais de 10 anos.

Igualdade significa prosperidade

Estudos científicos revelam claramente que o reforço do poder económico das mulheres tem um impacto positivo direto na redução da pobreza, na saúde e na educação das crianças e no crescimento económico.

Estima-se que o produto interno bruto mundial aumentaria cerca de 15% se as mulheres pudessem participar na vida económica em condições de igualdade.

A União de Sindicatos Suíços (USS) exige, por conseguinte, uma rápida subida dos salários baixos nos chamados setores femininos.



Os salários mínimos têm de subir e têm de ser garantidos salários mínimos

Racismo no local de trabalho

Há que proteger os trabalhadores contra o racismo

A Conferência da Migração do sindicato Unia aprovou uma resolução intitulada «Não ao racismo no local de trabalho!». A resolução recorda que a discriminação racial continua a ser um problema, especialmente no local de trabalho, e exige medidas mais abrangentes.

Hilmi Gashi

O artigo 261.ºbis do Código Penal Suíço (conhecido como «Norma penal relativa ao racismo») entrou em vigor a 18 de junho de 1993. Ele proíbe a incitação pública à discriminação racial, étnica ou religiosa. E também proíbe explicitamente insultos racistas, bem como gestos que atentem contra a dignidade de uma pessoa. Para recordar os trinta anos da norma penal, a Conferência da Migração do Unia refletiu sobre a mesma e constatou que este direito penal é importante, mas insuficiente.

Legislação ineficaz no local de trabalho

O problema principal é que a norma penal não se aplica ao espaço privado, a que o local de trabalho pertence. Além disso, o Direito das Obrigações, a Lei do Trabalho e o Código Civil não definem claramente o que é racismo. Assim, não existem meios legais suficientemente eficazes para atuar contra o racismo no local de trabalho. No entanto, um relatório publicado em abril pela Rede de Aconselhamento às Vítimas do Racismo mostra que é no local de trabalho onde ocorrem mais incidentes de discriminação. É, por isso, no local de trabalho que há maior necessidade de agir.

Proteger os trabalhadores

É necessário introduzir uma proteção eficaz contra as diversas formas de discriminação na procura de emprego, na promoção e na formação profissional, no acesso a diversas profissões, no reconhecimento de diplomas, bem como nas condições de trabalho e salários. A Conferência da Migração do Unia reivindica um reforço das normas penais, civis e administrativas para combater todas as formas de discriminação e de racismo no local de trabalho. Estas incluem as primeiras formas de assédio, discursos de ódio e desigualdade de tratamento. Os contratos coletivos de trabalho devem incluir disposições relativas ao salário mínimo para evitar discriminações a nível salarial. E o acesso à justiça deve ser garantido com mecanismos processuais coerentes, incluindo a inversão do ónus da prova, segundo o modelo da Lei da Igualdade. Além disso, a prevenção por parte das autoridades tem de ser reforçada, devendo ser iniciada uma campanha de informação e sensibilização antirracista a nível federal, cantonal e municipal.



A Conferência da Migração foi clara: o racismo no local de trabalho tem de acabar!

Entrevista



Saúde mental dos formandos: são necessárias medidas

A atual situação de saúde mental dos jovens é preocupante. Na Suíça, um terço dos jovens com idade compreendida entre os 14 e 19 anos tem problemas mentais e um em cada onze jovens já tentou suicidar-se. Julius Kopp, secretário pela juventude do Unia, falou com o Horizonte sobre os riscos psicossociais com que os jovens se deparam durante a sua formação profissional.

Julius, quais são os efeitos da formação profissional na saúde mental dos jovens?

A transição da escola para a formação profissional implica uma profunda mudança para os jovens. Abandonam o seu ambiente escolar habitual e passam a ser trabalhadores assalariados numa empresa. Esta transição pode dar força aos jovens e cimentar a sua identidade, mas também pode significar stress. O horário de trabalho pode ser de até 45 ou mesmo 50 horas por semana, com cinco a seis semanas de férias. Em comparação com a escola obrigatória, a formação profissional exige muito mais tempo aos jovens. Além das obrigações da vida profissional, eles ainda têm de fazer os trabalhos de casa e preparar-se para os testes. Isto leva a fases de descanso mais curtas e menos tempo para a família e para a sua vida social. O facto de 45% dos trabalhadores com idades compreendidas entre os 16 e 24 anos se sentirem exaustos é o resultado de todo este stress. Por sua vez, o estado continuado de exaustão emocional conduz muitas vezes a esgotamentos e depressões.

Pode-se afirmar que os jovens aprendizes são um grupo particularmente vulnerável nos locais onde fazem a formação?

Sim. Por um lado, as grandes mudanças por que passam são stressantes e desgastantes. Por outro, encontram-se em estruturas hierárquicas e relações de dependência que os tornam mais vulneráveis a sobrecargas mentais: em caso de conflito, é difícil, se não mesmo impossível, fazerem valer os seus direitos face ao patrão ou formador. Assim, muitos formandos sentem-se impotentes perante situações difíceis no local de trabalho, tanto em casos de violência sexualizada como em casos de discriminação baseada no sexo, na própria história migratória ou na cor da pele. Num inquérito realizado pela Juventude do Unia em 2019, mais de 30% dos formandos inquiridos declararam já ter sido vítimas de violência sexualizada. No entanto, muitos dos formandos afetados não sabem a quem se devem dirigir ou não se sentem capazes de se defender. Isso faz com que a maioria dos casos não sejam revelados e a violência sexualizada continue a ser uma triste realidade para muitos jovens aprendizes. A experiência de violência sexualizada afeta a saúde mental dos jovens a longo prazo, como comprovam entretanto muitos estudos científicos.

Na tua opinião, o que podemos fazer em concreto para melhorar a saúde mental dos jovens?

Alguns campos de ação são claros: são necessárias, da parte das empresas formadoras, mais medidas de proteção contra a violência sexualizada e a discriminação. São necessárias mais ofertas de apoio para os jovens afetados e uma maior fiscalização das empresas formadoras pelas autoridades competentes. Para contrariar a exaustão emocional dos formandos, são necessárias mais e mais longas fases de descanso. Entretanto, as associações de jovens, entre elas a sua federação (SAJV-CSAJ-FSAG), reivindicam desde este ano, lado a lado com os sindicatos, uma redução do tempo de trabalho para formandos e jovens trabalhadores.

Félicia Fasel

Pergunte, que nós respondemos

Desempregado: empregabilidade durante seis semanas?

Fiquei desempregado involuntariamente a 1 de setembro de 2022, porque o meu empregador me despediu por razões económicas. Ainda durante o período de pré-aviso, o centro de emprego (RAV-ORP) recomendou-me que frequentasse um curso de francês em França, a fim de aumentar as minhas possibilidades de encontrar um novo emprego. Foi o que eu fiz, reservei um curso de línguas de três meses no estrangeiro. Como o RAV-ORP não quis pagar o curso de francês, cancelei a minha inscrição a 15 de outubro. O serviço cantonal revogou agora retroativamente a minha condição de empregabilidade para o período compreendido entre 1 de setembro e 15 de outubro, emitindo uma decisão para o efeito. Isto está correto?

Markus Widmer: Sim, infelizmente. O Tribunal Federal revogou a empregabilidade, num caso semelhante, com efeitos retroativos. A fundamentação: quando a pessoa que procura emprego assume outros compromissos numa determinada data e, por conseguinte, só está disponível para um novo emprego durante um curto período de tempo, então essa pessoa deixa de estar empregável. As perspectivas de encontrar um novo emprego neste curto período de tempo são escassas. Na sua decisão, o serviço cantonal refere que o senhor já tinha reservado a estadia no estrangeiro antes da sua inscrição a 1 de setembro de 2022 e, por isso, só esteve disponível para o mercado de trabalho no período de 1 de setembro a 15 de outubro. Por conseguinte, dificilmente uma entidade empregadora o teria contratado apenas durante cerca de seis semanas. Recomendamos que não conteste esta decisão.

(Work, 28.4.23)

O que fazer quando o salário já não chega?

A empresa onde trabalho declarou falência em abril. Trabalhei até ao último dia, mas deixei de receber o salário em final de fevereiro. Desde a declaração de falência que estou registado como desempregado e recebo subsídio de desemprego. Então, e o salário que a empresa ainda me deve? Trabalhei «de graça» desde fevereiro até à declaração de falência?



Trabalhar sem receber salário: os salários podem ser declarados no processo de falência (Foto: Shutterstock)

Marina Wyss: Não, não trabalhou de graça. Pode declarar os salários em falta no processo de declaração de falência. Os trabalhadores são tratados de forma privilegiada nestes processos. No entanto, só recebe alguma coisa se ainda houver dinheiro disponível depois de terminado o processo de declaração de falência. As pretensões salariais em falta também estão cobertas pela indemnização em caso de insolvência (IE-ICI-II). O direito à IE-ICI-II é, em geral, apenas para o trabalho prestado. Como trabalhou até à declaração de falência, isso não deve constituir um problema. A IE-ICI-II cobre as pretensões salariais em dívida durante um período máximo de quatro meses. Uma vez que o prazo de inscrição para a IE-ICI-II é de 60 dias, aconselho-o a enviar imediatamente o formulário correspondente à caixa pública de seguro de desemprego competente. Encontra o formulário na hiperligação seguinte: www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/insolvenz1.html

(Work, 9.5.23)

Falência II: posso despedir-me sem pré-aviso?

No final de fevereiro só recebi uma parte do salário. Quando abordei o assunto, a minha patroa disse-me que tinha dificuldades financeiras. No final de março, não recebi qualquer salário. Por último, em Abril, continuei a trabalhar, mas disse à minha patroa que não podia viver sem salário. Ela respondeu-me que iria declarar falência em breve. Consegui agora um novo emprego e gostaria de mudar imediatamente. Posso rescindir imediatamente o meu contrato de trabalho?

Marina Wyss: Sim, mas antes tem de informar por escrito a sua empregadora atual. A lei estipula que tem de fixar um prazo «razoável», ameaçando rescindir imediatamente o contrato de trabalho se a entidade patronal não lhe der garantias quanto aos salários atuais e futuros dentro desse prazo. Pode também intentar um procedimento de cobrança contra a entidade patronal por salários devidos. Se rescindir o contrato sem aviso prévio, isso significa também que, uma vez iniciado o processo de falência, só poderá reclamar à antiga entidade patronal os salários em atraso desde fevereiro até à data da rescisão do contrato de trabalho. Recomendamos vivamente que não rescinda o contrato sem aviso prévio em caso de falência. Todos os trabalhadores afetados pela falência de uma empresa devem procurar aconselhamento junto do Unia ou da caixa de desemprego.

(Work, 9.5.23)

Congresso da Confederação Europeia de Sindicatos

Importantes sucessos dos sindicatos europeus

No congresso da Confederação Europeia de Sindicatos (CES), realizado em Berlim, destacaram-se os jovens pela lufada de ar fresco levada para o congresso e as mulheres, pelos novos acentos e prioridades que deram ao trabalho sindical.

Andreas Rieger, work, 2 de junho 2023 (adaptado)

Enganou-se quem pensava que o Congresso da Confederação Europeia de Sindicatos (CES) seria constituído por uma série de relatórios aborrecidos e votações rituais. Com o seu dinamismo, a juventude sindicalista levou uma lufada de ar fresco para o congresso. Dezenas de jovens tomaram a palavra, entusiasmando os delegados com a sua vontade de luta. E levaram os delegados a aprovar uma quota para jovens nas delegações a congressos futuros. Porque, nas suas palavras, «a juventude não é só o futuro – nós também somos o presente!»

Avanços...

Este congresso também foi marcado por uma forte presença feminina. Há quatro anos, menos de um terço dos delegados eram mulheres. Agora, em Berlim, havia uma maioria feminina! Isto refletiu-se nas posições tomadas nas comunicações: muitas foram as queixas contra os salários baixos e injustos, contra a precarização, contra a falta de reconhecimento pelo trabalho de cuidados. Mas também se fazia sentir a vontade de luta e muitas mulheres reivindicaram, entre outras coisas, um reforço dos serviços públicos. O fio condutor era claro: «Nada nos é oferecido – cada pequeno avanço só é conseguido através da dura luta que travamos juntos.» Neste contexto, a eleição da Esther Lynch, sindicalista persistente e combativa, como nova Secretária-geral da CES não foi pura coincidência.

Um congresso diferente

Este ambiente combativo em muito se destacou do dos últimos três congressos da CES, negativamente marcados por crises e a política de austeridade da UE. Então o ambiente era sobretudo de queixa sobre a política estatal e empresarial, de desregularização das relações laborais e desmantelamento do estado social. As reivindicações sindicais de políticas económicas de investimento, de uma reconversão ecológica da economia e mais participação para os sindicatos tinham sido esmagadas na maioria dos países europeus. Agora, no congresso em Berlim, os sindicatos puderam pela primeira vez em muitos anos, festejar avanços: apoio às pessoas desempregadas durante a crise da covid; um programa de investimento de 700 mil milhares de euros; um novo «contrato verde» (green deal) para a transição ecológica e, finalmente, a Diretiva relativa a um salário mínimo europeu e para o fomento de contratos coletivos de trabalho. Nas palavras de um delegado: «Durante os longos anos da crise quase

Nesse congresso, a CES festejou também o seu 50.º aniversário. Fundada em 1973, esta confederação tinha como objetivo coordenar e representar sindicatos e trabalhadores da Europa como contraponto à criação da Comunidade Europeia e mais tarde da União Europeia. Foi fundada por 17 federações sindicais de 15 países. No congresso em Berlim, os delegados aprovaram a filiação de mais três confederações sindicais, duas da Ucrânia e uma moldava. A CES passou, assim, a ter 93 confederações filiadas.



A juventude sindical participou ativamente no congresso da CES

deixámos de acreditar que se poderia avançar em temas tão importantes como estes.»

Ameaças de recuos

Mas os sindicalistas em Berlim também sabiam que nem tudo são rosas, há novas tempestades a avolumarem-se no horizonte: em muitos países, a inflação fez derreter os aumentos que os trabalhadores possam ter recebido. E a Comissão Europeia e os governos estão de novo a preparar programas de austeridade para 2024 e seguintes.

A União de Sindicatos Suíços preparou, por isso, uma resolução urgente que exigia uma campanha geral europeia por melhores salários e contra a política de austeridade. Também o sindicato italiano CGIL fez uma proposta no mesmo sentido, exigindo que a CES prepare um dia de ações no outono. As duas

resoluções foram fundidas e aprovadas pelo congresso. O outono deste ano será assim marcado por mobilizações sindicais na Europa.

Luta contra a extrema-direita

Outra prioridade do congresso é a luta contra a extrema-direita: em vários países europeus está no poder a extrema-direita, antissindical e xenófoba. Para o presidente da Confederação Sindical Austríaca Wolfgang Katzian, também eleito novo presidente da CES, é claro: «Temos imperativamente de parar estas forças na Europa!»



Durante o congresso, a CES também festejou com orgulho os seus 50 anos

Impressum: Beltage 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** Gianfranco Helbling | **Redaktionskommission** O. Osmani, E. Sarıaslan, D. Filipović, M. Martin, M. Mendes | **Sprachverantwortlich** Marília Mendes | **Layout** I. Schmieder, Unia | **Druck** CH Media Print AG | **Adresse** Unia Redaktion «Horizonte», Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 16, hilmi.gashi@unia.ch

www.unia.ch

UNIA