

**2 Hotelaria e restauração: melhores salários em 2023**

**3 Dia 14 de junho: ações contra a AHV-AVS 21**

**4 Segurança Social Portuguesa: aceder à segurança social direta e prova escolar**

Nr. 4 | Junho 2022 | 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

O estatuto de saisonniers foi abolido há 20 anos

## Estatuto de saisonniers, nunca mais!



Ação do Unia na Praça Federal: estatuto de saisonnier nunca mais – nem de forma indirecta!

O estatuto de saisonniers foi abolido há 20 anos. No entanto, a discriminação contra migrantes continua. O Unia organizou uma ação em frente ao Parlamento para lembrar a exploração a que os saisonniers estavam sujeitos e exigir um direito de estadia seguro para os trabalhadores sem passaporte suíço.

Hilmi Gashi

O estatuto de saisonniers esteve em vigor na Suíça entre 1931 e 2002. Criou uma categoria de trabalhadores discriminados, sem estatuto de residência segura, que trabalhavam em empregos precários, perigosos e fisicamente exigentes, com salários muito baixos. O estatuto de saisonniers permitiu à Suíça ajustar a imigração às necessidades do mercado de trabalho.

### Direito de migração desumano

Durante muitos anos, os saisonniers só podiam trabalhar durante 9 meses, no máximo, e depois tinham de abandonar a Suíça. Trabalhavam na construção civil, na restauração, na indústria, na agricultura e viviam frequentemente na periferia das cidades, em barracas, longe das suas famílias. «Não foram tempos agradáveis», recorda Antonio Ruberto, que trabalhou durante anos como saisonnier na Suíça. O mais difícil

era para aqueles que tinham mulher e filhos no país de origem. «Não lhes era permitido trazê-los consigo para a Suíça. Isso foi desumano». A tudo isto se juntava a incerteza constante: «Eu não sabia, após o fim da temporada, se me seria autorizado voltar a trabalhar na Suíça. Todos os dias ia aos correios da área da minha residência, na altura em Itália, para ver se tinha chegado um visto para outra temporada».

### Política de migração discrimina trabalhadores

Apesar dos muitos progressos trazidos pela livre circulação de pessoas com a UE e as medidas de acompanhamento, há também muita deterioração na atual situação dos migrantes. Por exemplo, ainda existem contingentes para os chamados nacionais de países terceiros. Em princípio, destes países só podem vir pessoas com elevadas qualificações. A consequência: trabalhadores ilegais em profissões não qualificadas. Mas

também os cidadãos da UE com uma autorização de residência de curta duração na Suíça se encontram numa situação precária. Além disso, todos os migrantes podem perder o seu direito de residência em caso de dificuldades pessoais e financeiras. Isto não havia nem nos tempos do estatuto de saisonniers: nessa altura, quem obtivesse uma autorização C, após 15 anos, tinha uma estadia relativamente segura na Suíça. Isto já não é assim. O Parlamento tem de acabar rapidamente com este estado de coisas indigno: quem vive na Suíça há mais de 10 anos sem interrupção e em conformidade com as normas vigentes, tem de ter certezas sobre o seu estatuto de residência, como exige uma iniciativa parlamentar da conselheira nacional Samira Marti: [bit.ly/3zjs3mq](https://bit.ly/3zjs3mq)

### Exigimos mais sensibilidade dos políticos

20 anos após o fim do estatuto de saisonniers, ainda há muitos migrantes

em situações precárias. O Unia chamou para esse facto a atenção dos deputados, com uma ação e distribuição de folhetos em frente do Palácio Federal. A dignidade e integridade de todas as pessoas, independentemente do seu estatuto de residência, têm de ser respeitadas. Nomeadamente, há que pôr fim às situações de residência precárias que tornam os trabalhadores vulneráveis e abrem as portas à exploração e ao dumping social. Caso contrário, podem entrar novamente no mercado de trabalho suíço, de forma indirecta, condições como as que existiam durante a vigência do estatuto de saisonniers. «O que passei como saisonnier não foi agradável e não o desejo a ninguém», diz Antonio, que participou com outros militantes sindicais na ação.

Resolução do Unia: [bit.ly/3MuD9rF](https://bit.ly/3MuD9rF)

## Editorial



### Combate à desigualdade

A introdução da livre circulação de pessoas melhorou a posição legal dos trabalhadores migrantes dos países da UE e da EFTA. A Suíça adotou esta importante conquista em matéria de migração, graças a acordos bilaterais com a UE e países da EFTA. A livre circulação de pessoas e as medidas de acompanhamento melhoraram consideravelmente as condições de vida e de trabalho de migrantes da UE a viver na Suíça. Infelizmente, isto não foi o que aconteceu com os migrantes de países terceiros. Tanto na UE como na Suíça, foram criadas duas categorias de migrantes: os que beneficiam da livre circulação de pessoas e os que só são admitidos sob determinadas condições e com direitos limitados.

Há que referir que a Suíça já tinha introduzido este modelo de duas classes em 1990, quando o Conselho Federal decidiu recrutar trabalhadores exclusivamente dos países da EU e da EFTA. Grupos de pessoas dos países da ex-Jugoslávia e da Turquia deixaram de ser admitidos, exceto com contingentes para profissões altamente especializadas. Esta situação forçou muitos antigos «saisonniers» a procurar outras formas para permanecer na Suíça. Foi assim que nasceu a maioria dos imigrantes ilegais da época. O rigor excessivo da política de estrangeiros foi um fator de injustiça e discriminações.

Temos de, por conseguinte, lutar juntos contra qualquer desigualdade de tratamento das pessoas, empenhando-nos por uma Europa inclusiva. Os direitos humanos são indivisíveis e os direitos dos migrantes são direitos humanos. Ainda há muito por fazer e não vamos desistir!

Osman Osmani



## Notícias breves

## Uber tem de garantir os pagamentos à segurança social e aos trabalhadores

O sindicato Unia congratula-se com a decisão do Tribunal Federal, que finalmente confirma o que o Unia tem vindo a defender desde há anos: os motoristas da Uber e o pessoal de entregas da Uber Eats são trabalhadores dependentes com todas as obrigações que isto implica, incluindo o facto de este último estar subordinado ao CCNT do ramo da hotelaria e restauração. O Unia espera agora que a Confederação e os cantões tomem medidas imediatas e eficazes para assegurar que a Uber reembolse as centenas de milhões de francos devidas aos trabalhadores e que pague todos os seguros sociais em falta. Se as atividades da Uber forem proibidas no cantão de Genebra, as autoridades terão de tomar medidas para proteger os trabalhadores.



## A proteção dos salários é fundamental – necessárias medidas de controlo mais rigorosas

A Suíça tem os salários mais elevados da Europa e simultaneamente um dos mercados de trabalho mais liberais. Por conseguinte, na Suíça os trabalhadores estão dependentes de uma proteção salarial eficaz. O relatório sobre as medidas de acompanhamento mostra a necessidade de proteção salarial: onde há inspeções, são detetadas infrações. No ano passado, os inspetores controlaram cerca de 140 000 salários. Não obstante, existem ainda lacunas significativas nas medidas de acompanhamento. Por exemplo, apenas metade dos trabalhadores está protegida pelos salários mínimos dos CCT. Alguns cantões não controlam o suficiente e são demasiado tolerantes relativamente ao dumping salarial e social. É imperioso colmatar estas lacunas para uma melhor proteção salarial.

## Os números da SECO sobre o desemprego em maio de 2022

O número de desempregados na Suíça continuou a diminuir em maio. Pela primeira vez desde outono de 2019, menos de 100 000 pessoas andam à procura de trabalho. Esta é uma evolução positiva para os trabalhadores na Suíça. Reflete também a boa situação económica. Infelizmente, até agora a faixa etária entre os 60–64 anos não beneficiou desta retoma. Este grupo etário tem a taxa de desemprego mais elevada. O número de desempregados continua sendo muito mais elevado do que antes da crise da pandemia. O que diz a USS sobre esta situação: os centros regionais de emprego têm de intensificar os esforços para integrar os desempregados mais velhos. A Confederação disponibiliza-lhes mais de 60 milhões de francos por ano através do «programa de impulso» de 2019 para arranjar emprego aos desempregados mais velhos.

## Comércio online: as empresas não assumem a sua responsabilidade!

Um relatório da Public Eye, organização com a qual o Unia trabalha mostra que as dez plataformas mais conhecidas para o comércio online de moda dificilmente se preocupam com o cumprimento das normas sociais e ambientais. É tempo de o governo federal introduzir mecanismos legais de garantia para um comércio de moda responsável e transparente! O Unia apoia, por essa razão, o apelo que a Public Eye fez ao Parlamento. Para tal, é necessário: obrigação de respeitar os direitos humanos, incluindo o pagamento de salários que dêem para viver, bem como transparência, para que a exploração possa ser impedida e seja claro em que fábricas são produzidas as roupas ou calçado; proibição de destruir produtos novos, para que as devoluções e os restos de stock não acabem no lixo; melhor proteção jurídica e controlos na logística, para que os direitos laborais sejam respeitados e combata a condições de trabalho precárias.

Apoie este apelo em: [www.publiceye.ch/de/was-sie-tun-koennen/aktion/unbox-fair-fashion](http://www.publiceye.ch/de/was-sie-tun-koennen/aktion/unbox-fair-fashion)

## Hotelaria e restauração: melhores salários em 2023

## Muita coisa tem de melhorar

Os salários mínimos no ramo da hotelaria e restauração aumentarão em 2023. Além de um ajuste à inflação, os salários mínimos serão aumentados, de acordo com o nível salarial, em até CHF 40 ao mês.

Hilmi Gashi

As partes contratantes do Contrato Nacional de trabalho para o ramo da hotelaria e restauração (CCNT) acordaram ajustes aos salários correspondentes à inflação. Acordaram também aumentar os salários mínimos em até CHF 40 ao mês.

## Mais melhorias são necessárias

O resultado das negociações foi discutido de forma controversa na Conferência Profissional do Unia. Justamente os trabalhadores sem diploma, que recebem os salários mais baixos, são aqueles a quem só é concedido um ajuste por causa da inflação. Após dois anos de pandemia, com restrições, incertezas e cargas de trabalho adicionais, isto é problemático. O resultado é, portanto, uma oportunidade perdida e os delegados do Unia só o aprovaram por uma margem mínima. Eles esperam das associações de empregadores novas negociações para que finalmente os muitos problemas do ramo sejam abordados.

## CCNT válido até final de 2023

De acordo com a vontade dos parceiros contratuais, o atual contrato coletivo de

trabalho deve ficar em vigor até ao final de 2023. Eles solicitam à SECO um prolongamento da declaração de força obrigatória (DFO). Com a DFO, todos os trabalhadores do ramo continuariam a beneficiar da proteção do CCNT. Enquanto isso, deve ser negociado o novo CCNT. Para as negocia-

ções, o Unia baseia-se nas reivindicações do manifesto «Queremos viver em dignidade!» (cf. Horizonte 3/2022), lançado por trabalhadores do ramo da hotelaria e restauração em abril

O link para o manifesto: [bit.ly/3muiwxq](https://bit.ly/3muiwxq)

## Os novos salários mínimos a partir de 1 de janeiro de 2023

Classe salarial	2022	2023
Trabalhadores sem formação profissional	3477.–	Ajuste à inflação
Trabalhadores sem formação profissional, com certificado Progresso	3682.–	Ajuste à inflação, mais 10.–
Trabalhadores com certificado nacional de formação prática	3793.–	Ajuste à inflação, mais 20.–
Trabalhadores com certificado nacional de capacidade	4203.–	Ajuste à inflação, mais 40.–
Trabalhadores com certificado nacional de capacidade e formação contínua	4304.–	Ajuste à inflação, mais 40.–
Trabalhadores com um exame profissional	4920.–	Ajuste à inflação, mais 40.–
Estagiários	2216.–	Ajuste à inflação, mais 20.–



Os trabalhadores da hotelaria e restauração querem salários e condições de trabalho dignos

## CCT com Smood: sem estafetas nem o sindicato Unia

## Práticas sindicais duvidosas

O sindicato Syndicom e a empresa de entrega de refeições e de compras, Smood, negociaram um contrato coletivo de trabalho (CCT). Syndicom não se deu ao trabalho de envolver neste processo o Unia nem os estafetas que tinham feito greve por melhores condições de trabalho.

Evènement syndical de 01.06.2022, adaptado por Marie Saulnier Bloch

Os estafetas dispuseram de poucas horas para dizer sim ou não ao contrato coletivo de trabalho, sem qualquer possibilidade de discutir os seus conteúdos. Além disso, a confidencialidade do voto não foi garantida. Este foi um procedimento antidemocrático que viola a liberdade de associação sindical. O CCT não melhora as condições de trabalho atuais e fica aquém das recomendações feitas pelo Câmara de Relações Coletivas de Trabalho de Genebra.

## Transferência de risco para empregados

Novo é que o empregador se compromete a oferecer pelo menos duas horas de trabalho seguidas e pelo menos quatro horas de trabalho por semana. Mas com isto ninguém consegue pagar as contas! Além disso, o CCT prevê um modelo de horário de trabalho ultraflexível, com o qual se transfere os riscos empresariais para os trabalhadores. Apesar de tudo, o CCT poderia ter um efeito positivo se se aplicasse também aos estafetas que trabalham para Simple Pay. A Smood utiliza este subempreiteiro que paga estafetas ao minuto, em violação da lei laboral.

## Lavagem de imagem

Este CCT é uma bênção para o milionário Marc Aeschlimann, CEO da Smood. A extrema precariedade dos estafetas prejudica a reputação do seu acionista e principal parceiro, Migros. O sindicato Syndicom assume aqui um estranho papel de lavagem da imagem de

uma empresa que não garante boas condições aos trabalhadores e a quem o CCT nada custa porque não abrange Simple Pay. Aos estafetas, pelo contrário, o CCT sai caro porque lhes é cobrado 0,25% do salário para os custos da execução – sem que eles beneficiem com o CCT. Está previsto que os sócios do Syndicom, que se podem contar pelos dedos de uma mão, fiquem isentos desta imposição.

## Trabalho de plataformas precário

Face à precariedade do trabalho para as empresas da economia de plataforma e à dificuldade de organização destes trabalhadores, os sindicatos deveriam trabalhar em conjunto. O procedimento duvidoso de Syndicom divide os trabalhadores e não é no interesse destes. É importante dizer que a responsabilidade disto cabe à direção. Os trabalhadores dos correios, das telecomunicações, tipógrafos, jornalistas ou livreiros que constituem o sindicato, não estão, naturalmente, envolvidos.





Greve feminista contra a AHV-AVS 21

## Contra o atentado às pensões das mulheres

A 14 de junho, dia da greve das mulheres, as ações em defesa das causas feministas centraram-se na revisão do seguro AHV-AVS, que será submetida a votação em setembro e que representa um atentado às pensões de reforma das mulheres.

Sarah Heinzmann

O dia 14 de junho de 2019 ainda está presente na nossa memória: centenas de milhares de mulheres saíram à rua por melhores condições de vida e de trabalho. Desde então, houve alguns progressos formais: a proporção de mulheres nos parlamentos aumentou, a licença de paternidade e o casamento para todos foram finalmente introduzidos.

### Ataque às pensões das mulheres

Contudo, a batalha está longe de estar ganha: as mulheres ainda ganham cerca de 20% menos por trabalho igual e fazem mais trabalho não remunerado do que os homens. Em alguns âmbitos, a deterioração da política em matéria de igualdade entre homens e mulheres chega a ser ameaçadora: a proposta de revisão do seguro AHV-AVS aprovada pelo Parlamento é um projeto de desmantelamento à custa das mulheres: a idade de reforma das mulheres deve aumentar, mas os salários e as pensões não. «É um escândalo ter de trabalhar mais e continuar a ganhar menos», diz Aude Spang,

secretária pela Igualdade do Unia. Em vez de aumento da idade da reforma, ela exige pensões mais elevadas.

### Mulheres ganham menos

As forças burguesas dizem que o AHV-AVS21 é um passo para a igualdade, porque equipará a idade da reforma das mulheres à dos homens. Mas estamos longe da igualdade. As mulheres recebem menos por trabalho igual e fazem muito mais trabalho não remunerado. Recebem cerca de um terço menos em pensões e, por isso, são mais suscetíveis de ser afetadas pela pobreza na velhice. Enquanto estas disfunções não melhorarem, um aumento da idade da reforma não garantirá mais, mas menos igualdade.

### Lei irá a votação em setembro

A proposta de lei irá a votação em setembro. A campanha do Unia contra a lei começou no dia da greve feminista, 14 de junho. Segundo Aude Spang, «os sindicatos e os coletivos de greve feministas, que representam todas as mulheres e não apenas as da classe privilegiada, estão em força contra a revisão do seguro AHV-AVS21!»



As mulheres querem aumento das reformas, não da idade de reforma!

Suíça e UE: perspetivas europeias do movimento sindical

## Por uma Europa mais social

Após o fracasso do acordo-quadro com a União Europeia (UE) em maio de 2021, os sindicatos suíços exigiram uma mudança radical na política suíça relacionada com a UE. A Suíça tem de contribuir para uma Europa social e construir uma relação estável com a UE, com base nos interesses sociais dos trabalhadores. Numa conferência realizada a 11 de junho, o Unia debateu sobre a concretização desse objetivo.

Marília Mendes

### Para onde vai a UE?

Durante anos, dominou na UE uma política neoliberal. Na conferência de 11 de junho, a professora de direito Sacha Garben mostrou que a UE mudou nos últimos anos, avançando no sentido de mais justiça social. Embora não vinculativos, o Pilar dos Direitos Sociais e os resultados da Cimeira Social, realizada no Porto em 2021, lançaram as bases para esta nova direção. A Cimeira aprovou um plano de ação destinado a combater a pobreza na Europa e fomentar o aperfeiçoamento profissional dos cidadãos, de forma a lhes permitir maior mobilidade profissional.

### Papel dos sindicatos

Roland Erne, professor de Integração Europeia e Relações Industriais, em Dublin, mostrou como a cooperação a nível europeu entre sindicatos levou a algumas lutas e ações conjuntas bem-sucedidas. Falou também de instrumentos europeus, tais como a Iniciativa de Cidadania Europeia, que permitem uma participação direta de cidadãos. Lorenzo Repetti, da CES, falou sobre a cooperação entre sindicatos europeus: graças a um trabalho coordenado, os sindicatos da UE conseguiram alterar a Diretiva Europeia para um Salário Mínimo, de forma a incluir e fortalecer na diretiva a negociação coletiva.

### O que isto significa para a Suíça

No debate que se seguiu concluiu-se que o trabalho conjunto de sindicatos e forças político-sociais pode fazer a diferença para melhorar a vida e o trabalho de trabalhadores e cidadãos. Em grupos de trabalho discutiu-se depois o que isto poderá significar para os sindicatos suíços. Um desejo expresso pelos presentes foi que, em futuras atividades semelhantes, se dê um maior foco a problemáticas relacionadas com a migração, que aqui só tiveram uma presença marginal.

Em suma, foi uma visão interessante de uma UE, que oferece mais possibilidades de participação social e política.

## Entrevista a Naciye Aktas



### Em casa não há tempo para fazer uma pausa

**Naciye Aktas tem 45 anos, é casada e tem dois filhos. Trabalha numa estância terapêutica em Genebra. Veio para a Suíça com a família como refugiada quando tinha 10 anos. Frequentou a escola e casou-se nova, aos 20 anos. Naciye queria estudar, ser assistente social, aprender inglês, viajar, etc. Mas aos 22 anos teve o seu primeiro filho. Era impossível estudar com um filho pequeno. Por isso, teve de renunciar aos seus sonhos. A sua história mostra como continua a ser difícil às mulheres realizar os seus sonhos.**

### Naciye, não estudaste porque tinhas de tomar conta do teu filho. Não poderias ter feito as duas coisas ao mesmo tempo?

Não, era muito difícil. No início queria cuidar eu própria do meu filho. Para isso, era difícil trabalhar ou estudar ao mesmo tempo. Além disso, tomar conta do menino e fazer a lida da casa era muito cansativo, não me restava energia para estudar. Quando o meu filho tinha dois anos, encontrei trabalho na receção de uma clínica privada. Não era fácil trabalhar a tempo inteiro com um filho pequeno. Por isso, passei a trabalhar a tempo parcial, reduzi o horário para 50%.

### Como reagiu o teu chefe?

Não gostou. E nem pude contar com o apoio das minhas colegas de trabalho. Pelo contrário, excluíam-me e fizeram-me passar muito mal, posso dizer que sofri uma espécie de bullying. Por exemplo, quando elas faziam alguma coisa juntas, nunca me convidavam. A pressão do chefe e as atitudes das minhas colegas tornaram o trabalho insuportável. Foi de tal forma difícil, que acabei por adoecer. Foi então que me perguntei o que era o mais importante para mim. Cheguei à conclusão de que o mais importante de tudo eram o meu filho e a minha saúde. Rescindi o contrato de trabalho e estive no fundo de desemprego durante algum tempo. Até que encontrei o emprego que tenho hoje.

### Tens dois filhos, como foi com o segundo?

Quando tive a minha filha, a minha situação laboral já era melhor. Trabalho numa empresa estatal, lá são mais compreensivos com as mães. Mas tive outro tipo de dificuldades. Só tive mês e meio de licença de maternidade. Tive de voltar ao trabalho quando a minha filha ainda era muito pequena. Por sorte, a minha mãe podia tomar conta dela. Mas eu gostaria de ter ficado mais tempo com a minha filha quando ela era bebé. Seria fantástico se todas as mães que quisessem ficar com os filhos até aos três anos o pudessem fazer. É assim em França, onde as mães recebem ajuda económica.

### No dia 14 de junho, as mulheres voltaram a sair à rua por igualdade real. Que temas são importantes para ti?

A problemática da desigualdade salarial é importante para mim, se bem que parte do problema seja a falta de transparência dos salários. Eu, por exemplo, no meu emprego não sei o que ganham as outras pessoas. Mas, para mim, mais importante do que a questão salarial é a duração da licença de maternidade. Além disso, o trabalho que fazemos em casa tem de ser reconhecido e devidamente remunerado. Eu trabalho das sete da manhã às nove da noite. Levanto-me, cozinho, limpo, preparo tudo. Às três da tarde começo com o meu trabalho remunerado, até à nove da noite. Na realidade, é no emprego que posso descansar, porque posso fazer uma pausa. Em casa, nem tenho tempo para isso.

Considero a solidariedade entre as mulheres muito importante. Temos de nos apoiar mutuamente: se uma mulher tiver dificuldades, devemos estar a seu lado. Por isso é importante que nos organizemos sindicalmente, que participemos em associações de migrantes, etc. Acho muito importante reforçarmos a cooperação entre os sindicatos e as associações de migrantes.

Emine Sariaslan



## Pergunte, que nós respondemos

### Despedimento antes da reforma: tenho direito a indemnização?

Tenho 62 anos de idade e trabalhei como secretária, durante 22 anos seguidos, para a mesma empresa. Agora fui despedida. Como estou perto da reforma, terei perdas avultadas nas contribuições da caixa de pensões. A minha família aconselhou-me a recorrer contra o despedimento. A empresa tem de me indemnizar?

**Marina Wyss:** Não necessariamente. Só é devida uma indemnização se o despedimento for abusivo. A lei enumera uma série de circunstâncias em que um despedimento é considerado indevido. Este é, por exemplo, o caso se a entidade patronal rescindir o contrato de trabalho devido a uma característica pessoal. No entanto, despedir uma trabalhadora que está prestes a reformar-se, perdendo a mesma por isso períodos de contribuição significativos, não é por si só razão para que o despedimento seja considerado abusivo. Em caso de recurso, o tribunal verifica se existe uma desproporção considerável entre os interesses das partes litigantes. Num acórdão de princípio, de 20 de dezembro de 2005, o Tribunal Federal confirmou o carácter abusivo de um despedimento. Um trabalhador que tinha trabalhado durante 44 anos para a mesma empresa foi despedido sem aviso prévio 14 meses antes de passar à reforma. O Tribunal Federal argumentou que a empresa tinha violado o seu dever de cuidado. Este dever de cuidado era mais elevado devido ao tempo de serviço particularmente longo. Neste caso, houve uma desproporção considerável de interesses. A empresa deveria ter possibilitado ao trabalhador que terminasse o seu trabalho durante o tempo que faltava, sem que o trabalhador tivesse perdas financeiras.

No caso de despedimentos antes da reforma, aconselho a todos que solicitem uma avaliação junto do Unia. Atenção: os prazos de recurso são curtos!

(Work, 20.5.22)

### Doença: o subsídio diário é declarado como salário para as deduções do AHV-AVS?

Devido a doença, fiquei incapacitado de trabalhar durante muito tempo. Na altura, a minha empresa tinha um seguro de subsídio diário de doença que a isentava do pagamento de salários devido ao pagamento dos subsídios diários. Tendo passado agora à reforma, constatei que o montante dos subsídios diários pagos durante esta incapacidade para o trabalho não foi declarado como salário ao AHV-AVS. O AHV-AVS não deveria ter em conta este montante?

**Federica Colella:** Não. Em caso de incapacidade de trabalho, os trabalhadores têm direito aos salários durante um determinado período de tempo ou, em alternativa, a subsídios diários de doença, consoante o acordado no contrato de trabalho. Alguns contratos coletivos de trabalho e contratos-tipo obrigam as empresas a subscrever este tipo de seguro. Se nada estiver previsto no contrato, o empregador é obrigado a pagar o salário durante o período de incapacidade. Contudo, a duração da obrigação de continuar a pagar os salários é limitada.

Se, em contrapartida, a empresa subscreveu um seguro de subsídio diário de doença, fica isenta da obrigação de continuar a pagar o salário. Não obstante, o seguro deve conceder-lhe prestações diárias que sejam no mínimo equivalentes às prestações a que teria direito com base na obrigação legal de a empresa continuar a pagar salários durante a doença. Esta equivalência é, de qualquer forma, satisfeita se receber durante pelo menos 720 dias 80% do salário, e se a sua empresa pagar metade dos prémios.

### Efeitos sobre o seguro AHV-AVS

Mas: do ponto de vista jurídico, os subsídios de doença não são salários. Por conseguinte, não são deduzidas do salário contribuições para a segurança social. E por esta razão, o montante dos subsídios diários recebidos não são comunicados aos vários seguros sociais, incluindo o AHV-AVS. No entanto, existe uma exceção: se a empresa continuar a pagar-lhe o salário por inteiro e a receber os subsídios diários, as contribuições para a segurança social são deduzidas da diferença (ou seja, de 20% do seu salário).

A incapacidade de trabalho a longo prazo devido a doença pode ter repercussões no AHV-AVS. Por conseguinte, é aconselhável verificar junto da caixa de compensação cantonal para evitar falhas nas contribuições que possam levar a uma redução da pensão de reforma AHV-AVS.

É de salientar que as caixas da previdência profissional também têm regulamentos específicos a este respeito. Deve consultar o regulamento da caixa de pensões para saber quais as regras que se aplicam no seu caso específico.

(Work, 3.6.22)

## Pensão de Sobrevivência

# Segurança Social Direta e Prova de Sobrevivência



### Como aceder à segurança social direta, se reside no estrangeiro

1. Solicitando a senha na hora ou para a respetiva morada;
2. Efetuando o login com autenticação CMD (Chave Móvel Digital).

### Como solicitar a senha da segurança social direta

#### Se tem número de telemóvel português

Para obter a senha da Segurança Social Direta através da funcionalidade Senha na Hora, deverá ter o endereço de email e o número de telemóvel (número nacional começado por 9) registados nos serviços da Segurança Social.

O registo ou atualização do endereço de email e do número de telemóvel português junto da Segurança Social devem ser realizados através do formulário MG2 – Alteração de dados.

O formulário, acompanhado de cópia do cartão de cidadão, deve ser remetido para o endereço eletrónico CNP-PENSOES@seg-social.pt.

#### A prova escolar

A Prova Escolar dos jovens a partir dos 18 anos, que se encontrem a estudar e a receber Pensão de Sobrevivência, deverá ser feita durante o mês de julho na Segurança Social Direta.

Caso a Prova Escolar não seja realizada no prazo estabelecido, mantém-se o direito à pensão, mas o pagamento da pensão de sobrevivência é suspenso a partir do início do ano escolar (setembro).

#### Se for realizada até 31 de dezembro do ano escolar em curso

- o pagamento será retomado a partir do dia 1 do mês seguinte ao da realização da Prova, incluindo retroativos dos meses de suspensão.

Para isso, os pensionistas deverão estar inscritos no Segurança Social Direta, ter a palavra-chave e atualizar os seus dados.

#### Como realizar a Prova Escolar

1. Na SSD, no separador Pensões, selecionar o menu Prova Escolar;
2. No separador Provas por registar, constam os dados a preencher necessários à realização da Prova Escolar, devendo selecionar a ação Registrar prova escolar.

Para mais informações, consulte o Guia Prático – Prova Escolar.

Link: [tinyurl.com/2p9fzhh5](https://tinyurl.com/2p9fzhh5)

#### Se não tem número de telemóvel português

Pode obter a senha para aceder à Segurança Social Direta:

1. Acedendo com cartão de cidadão – pressupõe cartão de cidadão atualizado e conhecimento do PIN;
2. Chave Móvel Digital;
3. Solicitando a senha de acesso com envio por carta – pressupõe morada atualizada na Segurança Social.



Se for realizada a partir do dia 1 de janeiro do ano seguinte à quele em que deveria ter sido feita, sem que apresente justificação atendida,

- perde o direito ao pagamento dos meses suspensos, retomando o pagamento apenas a partir do dia 1 do mês seguinte ao da realização da Prova.