

2 CCT das limpezas na Suíça alemã: aumentos salariais

3 Seguro de invalidez IV-AI: gravação da consulta médica

4 Segurança Social portuguesa: adida presta serviços à comunidade portuguesa

Nr. 1 | fevereiro 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

NÃO à redução das pensões de reforma AHV/AVS

Nas pensões não se toca!



Não ao desmantelamento do seguro AHV-AVS! Deixem as nossas reformas em paz

No dia 17 de Dezembro de 2021, o Parlamento suíço aprovou o projecto de revisão do seguro de velhice AHV/AVS 21. Pouco depois, sindicatos, partidos políticos de esquerda e associações feministas etc. formaram uma ampla aliança para lançar o referendo a este projecto. A data limite para a recolha de assinaturas é 7 de Abril deste ano. A AHV/AVS 21 implica uma grande redução das pensões de reforma, especialmente para as mulheres, uma vez que a idade de reforma destas aumenta dos 64 para os 65 anos. Por isso, o Unia apoia o referendo ao projecto AHV/AVS 21 e anda a recolher a assinaturas para o mesmo.

Emine Sariaslan

Os partidos da direita e do centro, assim como as associações patronais querem aumentar a idade da reforma das mulheres de 64 para 65 anos. Isto ficou evidente pela votação realizada no passado mês de Dezembro no Parlamento: o Conselho Nacional aprovou a revisão da Lei da AHV/AVS por 125 votos a favor, 67 contra e uma abstenção. No Conselho de Estados, a votação foi 31 votos a favor e 12 contra.

O que significa a revisão da AHV/AVS para as mulheres?

Com o projecto AHV/AVS 21, o Parlamento pretende sanear o seguro AHV/AVS à custa das mulheres. O aumento da idade de reforma de 64 para 65 anos significa em média menos CHF 1200 de reforma, ao ano, para as mulheres. As pensões das mulheres são actualmente cerca de um terço mais baixas do que as dos homens. Isto porque elas interrompem a sua actividade laboral mais vezes e trabalham mais a tempo parcial. Fazem-no sobretudo por motivos familiares, para poderem assumir as tarefas de casa e da família. Outro motivo para as pensões mais baixas das mulheres é

a diferença salarial entre mulheres e homens. Quer dizer que a situação laboral das mulheres tem consequências claras para a pensão de reforma que receberão no futuro. Um terço das mulheres reformadas só recebe a pensão da AHV/AVS e uma em cada seis mulheres com mais de 65 anos vive na pobreza.

2.º pilar: complemento escasso para as mulheres

Para muitas mulheres, o 2.º pilar, a denominada providência profissional (a caixa de pensões), pouco serve como pensão complementar. E dada a actual situação laboral das mulheres, é de esperar que nos próximos anos esta situação não mude. Actualmente, um terço das mulheres reformadas não recebe qualquer pensão do 2.º pilar. E se recebem, trata-se de uma pensão muito baixa. A pensão média do 2.º pilar das mulheres é neste momento só metade da dos homens. Metade das mulheres que se reformaram em 2018 recebe uma pensão da caixa de pensões inferior a 1165 francos mensais. Nos chamados sectores tipicamente femininos, pensões

da caixa de pensões entre 500 e 800 francos mensais são habituais. Com isto não se consegue viver.

A discriminação continua na velhice

Esta é a triste realidade: 11% das mulheres têm de solicitar, assim que se reformam, prestações complementares para poder chegar ao fim do mês. Em 2019, mais de 140 000 mulheres receberam prestações complementares – enquanto só metade dos homens necessitaram destas prestações. Esta situação afecta em particular mulheres divorciadas e viúvas.

Aumentar as pensões, não a idade de reforma

Perante tal situação, é evidente que chegou a hora de debater sobre o verdadeiro problema das pensões na Suíça: muitas pessoas já não conseguem viver da sua pensão. Por isso, devemos reforçar o AHV/AVS em vez de o enfraquecer.

Temos de aumentar as pensões, não a idade da reforma. Isto é o que pretendemos com a iniciativa popular AHV/AVS x13 dos sindicatos, entregue em Maio do ano passado.

A AHV/AVS 21 também afecta os homens

Mas também as pensões dos homens estão ameaçadas. A AHV/AVS 21 é só o início de um ataque às pensões. O passo seguinte é uma vasta redução das pensões do segundo pilar para todas as pessoas seguradas. E há ainda que ter em conta a iniciativa dos Jovens Liberais, a ala juvenil do Partido Liberal Radical (FDP/PLR), com a qual eles pretendem aumentar a idade da reforma para os 67 anos. Por isso, é ainda mais importante lutar em massa contra o projecto AHV/AVS 21. Até ao dia 7 de Abril de 2022 temos de recolher as 50 000 assinaturas necessárias para o referendo. A luta contra a revisão do seguro de velhice AHV/AVS 21 só agora começou!

Recolha de assinaturas

Todas as pessoas com passaporte suíço e maiores de 18 anos podem assinar o referendo. Os formulários para a recolha de assinaturas, assim como a informação sobre os dias de recolha, etc. podem ser obtidos nos secretariados do Unia. Também é possível assinar online: <https://www.rentes-des-femmes.ch>

Editorial



2022 e os desafios que (ainda) nos afectam a todos

Este ano, como os anteriores, será caracterizado por desafios: a pandemia de COVID-19, a crise climática, o aumento do populismo da extrema-direita, o fosso cada vez maior entre ricos e pobres, discursos que põem em causa factos, a precarização do estatuto de dezenas de milhares de pessoas. As barreiras burocráticas e administrativas para o acesso político e cultural na sociedade e a discriminação mantêm-se para mulheres, pessoas com diversas orientações sexuais, pessoas de cor, deficientes, migrantes, entre outras.

Isto sempre existiu. Por isso é fácil dizer que é mesmo assim, que nada se pode fazer. Que não vale a pena preocuparmo-nos com tais questões. E temos a sensação de uma certa impotência, de que não podemos combater sozinhos. É por isso que grupos, associações ou sindicatos, como o nosso, são importantes – aqui conjugamos os nossos esforços, aqui temos aliados e é assim que elevamos a nossa voz. Juntos, solidários, feministas, unidos!

O meu tempo como estagiário no Departamento político, na sede do Unia, está prestes a chegar ao fim. Mas ver pessoas tão diferentes empenharem-se em diversas frentes por uma Suíça mais justa, mais inclusiva e progressista dá-me uma sensação de esperança.

Desejo-vos e a nós todos mais um ano de cooperação e de união nas diferentes lutas!

Adeus e até breve!

Artan Islamaj

Notícias breves

Novo dossier online sobre os «sem papéis»

Dezenas de milhares de pessoas vivem e trabalham na Suíça sem autorização de estadia. No entanto, estes trabalhadores têm direitos. O Unia dá apoio também a trabalhadores sem autorização de estadia e dá-lhes informações sobre os seus direitos nos seguintes campos: direito laboral, formação inicial e contínua, regularização do direito de estadia, saúde, cursos de língua e actividades sociais, habitação, polícia e justiça, possibilidades de apoio em situações de emergência, discriminação, risco de serem denunciados às autoridades e contactos úteis. Publicámos, para isso, um dossier na internet que responde às perguntas mais importantes sobre a situação dos chamados «sem papéis». O dossier está disponível em alemão, francês e italiano. Em breve também serão disponibilizadas versões em albanês, espanhol, português, servo-bósnio-croata, turco e inglês.

Iniciativa de cidadania europeia: Todos têm direito a protecção contra a covid-19

Os cidadãos da União Europeia podem lançar uma iniciativa de cidadania europeia (ICE) para levarem a UE a tomar medidas relativamente a um assunto que considerem importante. Se recolherem o número de assinaturas suficiente, a Comissão Europeia tem de propor nova legislação sobre assunto em causa. Para isso, são necessárias um milhão de assinaturas de cidadãos de, no mínimo, sete países da EU e um número mínimo de assinaturas em sete países. Fazendo uso deste direito de cidadania, grupos da sociedade civil e cidadãos da UE lançaram a iniciativa «**Todos têm direito a protecção contra a covid-19. A pandemia não dá lucro**». Os iniciantes exigem que as grandes empresas farmacêuticas não tenham lucros à custa da saúde das pessoas. Uma pandemia não pára nas fronteiras, é um problema global. Por isso, numa pandemia, a investigação e as tecnologias devem ser partilhadas por todo o mundo, para garantir a saúde de todos. Quem pagou a investigação durante a pandemia da covid-19 foram os estados, com o dinheiro dos impostos de todos os cidadãos. A iniciativa de cidadania europeia exige que este investimento reverta a favor dos cidadãos e não sirva para enriquecer as grandes empresas farmacêuticas. Todos os cidadãos com direito de voto para o Parlamento Europeu podem assinar a iniciativa. Assine esta iniciativa europeia por mais justiça na distribuição de tratamentos e vacinas contra a covid-19. Pela saúde de todos nós: noprofitonpandemic.eu/pt-pt

Nova decisão judicial define motoristas de Uber como empregados, não trabalhadores por conta própria

A Instituição de Seguros Sociais de Zurique (ZVA) exige de Uber cerca de 5,2 milhões de francos de contribuições de segurança social, mais juros de mora, relativos ao ano 2014. O Tribunal decidiu em cinco processos que Uber é uma empresa empregadora e recusou, por isso, a queixa da empresa contra a segurança social de Zurique. O Unia calcula que Uber deve aos seus mil motoristas na Suíça, para o período de 2013 a 2021, várias centenas de milhões de francos. Uber deve finalmente acabar de gastar dinheiro em processos judiciais caros e contratar os seus empregados de forma correcta! Esta decisão é um sinal importante para todas as empresas de mediação por via digital de trabalhos a seus empregados. Não é por acaso que se fala no âmbito das plataformas digitais de «uberização». As autoridades têm de acabar com o modelo de Uber, que é ilegal, e tomar as medidas necessárias para que todos os empregados sejam correctamente pagos e segurados.

Queda mortal de trabalhador português num estaleiro da construção em Prilly, cantão de Vaud

A vítima mortal, um trabalhador português de 63 anos, caiu de cinco metros de altura nas obras da futura piscina do centro desportivo de Prilly. Trabalhava para um subempreiteiro na área da serralharia, construção metálica. As circunstâncias da queda estão a ser investigadas.

Este trágico e lamentável acidente mostra os riscos por que os imigrantes passam no mundo de trabalho. Trabalham em profissões de elevado risco para a saúde e a vida. Como se isso não bastasse, são alvos de discriminação e sujeitos a um direito de imigração que precariza o seu direito de estadia. Os imigrantes dão um enorme contributo para a economia e vida na Suíça. Devem ser mais valorizados e protegidos.

Ramo das vendas a retalho

Aumento dos salários mínimos na Suíça alemã

O novo contrato colectivo de trabalho (CCT) para o ramo das limpezas na Suíça alemã está em vigor desde 1 de Janeiro de 2022. O novo CCT contém melhorias importantes para os trabalhadores, como aumentos salariais e melhor aplicação dos contratos.

Artan Islamaj

O novo CCT está em vigor desde 1 de Janeiro de 2022 e é válido até 31 de Dezembro de 2025. Foi negociado pelos sindicatos Unia, VPOD-SSP, Syna e pela associação patronal Allpura e aplica-se a todos os trabalhadores das limpezas na Suíça alemã. O novo contrato continua a evolução salarial dos últimos anos. Entre a primeira celebração do contrato em 2004 e o aumento salarial negociado para 2024, os salários subiram 35%. A partir de 2024, deixará de haver salários à hora inferiores a 20 francos.

Aperfeiçoamento profissional

A comissão paritária do ramo das limpezas na Suíça alemã oferece um programa de formação interno aos trabalhadores não qualificados. Quem concluir esta formação com aprovação tem direito a um salário mínimo mais elevado. Trata-se de um curso de formação gratuito de 80 horas para trabalhadores das limpezas que não tenham completado uma formação formal. Com a formação, o ou a trabalhador/a é colocado/a numa categoria de nível salarial mais elevada (limpeza de manutenção II, limpeza



A limpeza é essencial e deve ser justamente remunerada (Foto: FO-Publishing GmbH)

especializada II, limpeza de veículos II) e tem um salário mais alto. Como são necessários conhecimentos suficientes de alemão para esta formação, os parceiros contratuais também organizam cursos de alemão para o pessoal do ramo das limpezas.

Reforço da protecção dos salários

Para além dos aumentos salariais, foram também alcançadas melhorias no seu cumprimento. O dumping salarial continua a ser generalizado no ramo. Com o aumento das contribuições para os custos de execução, que financiam as inspecções, a proibição do pagamento de salários em dinheiro e a especificação das categorias profissionais, o CCT contém importantes inovações para a execução eficaz dos contratos.

Informações sobre o novo CCT

O Unia publicou um folheto em várias línguas sobre as disposições mais importantes do CCT para as limpezas na Suíça alemã. Este folheto, bem como mais informações sobre o novo CCT estão disponíveis nos secretariados do Unia. O texto completo do novo CCT em alemão, francês e italiano, informações sobre formação contínua, perguntas e respostas sobre as várias disposições encontram-se no site da comissão paritária do ramo das limpezas: www.pk-reinigung.ch

Smood: trabalhadores têm de ser protegidos contra dumping salarial

Negociações de conciliação fracassaram

Em Dezembro do ano passado, depois de uma greve de cinco semanas do pessoal de entregas de Smood, o cantão de Genebra iniciou um processo de conciliação para tentar encontrar uma solução para o conflito laboral. A 25 de Janeiro deste ano, os sindicatos Unia e Syndicom anunciaram que se chegou a um acordo e que o processo fracassou. Entretanto, a empresa Smood despediu, durante as negociações, trabalhadores em greve. Agora, o Tribunal de Trabalho de Genebra deu razão aos trabalhadores de Smood. Unia exige que Smood respeite as recomendações do Tribunal.

Hilmi Gashi

Os estafetas da empresa de entregas Smood iniciaram uma greve em Novembro de 2021 em várias cidades da Suíça francesa para exigir condições de trabalho mais justas e o fim da exploração. Ao fim de cinco semanas, as autoridades de Genebra iniciaram um processo de conciliação perante o Tribunal de Trabalho do cantão. Lamentavelmente não foi possível encontrar uma solução. No entanto, o Tribunal veio agora reconhecer que a economia de plataformas online tem riscos para os trabalhadores.

Trabalhadores lutam por sua dignidade

O Tribunal fez uma série de recomendações a Smood. O Unia espera que Smood as implemente imediatamente e que acabe com as condições de trabalho indignas. Os estafetas exigem principalmente melhor planeamento do trabalho, o fim de contratos sem fixação de um número mínimo de horas de trabalho e o pagamento de todas as horas efectivamente trabalhadas, incluindo as horas de espera que actualmente não são pagas, compensação pelas despesas reais de utilização de automóveis particulares e telemóveis. Por fim, eles exigem transparência em relação às gorjetas, quilómetros percorridos e horas trabalhadas.

Grevistas despedidos

Durante as negociações de conciliação, Smood despediu três delegados sindicais sem aviso prévio, incluindo um representante do pessoal que participou das negociações. Smood atropelou assim os direitos sindicais. A outros trabalhadores foi-lhes dado muito menos trabalho depois da greve, com as correspondentes consequências negativas para os seus salários. O Unia exige que Smood pare imediatamente com todas as retaliações e reverta os despedimentos.



A luta do pessoal de Smood por melhores condições de trabalho continua

Um modelo de dumping salarial

O modelo de negócios de Smood, baseado no dumping salarial, prejudica fundamentalmente os trabalhadores. O Unia e os envolvidos apelam a que todas as autoridades cantonais intervenham e façam cumprir as leis e as recomendações do Tribunal. Além disso, as autoridades têm de regulamentar a economia de plataformas para que estas cumpram com as suas obrigações. Ao mesmo tempo, o Unia fará tudo o que estiver ao seu alcance para garantir que os actuais contratos coletivos de trabalho sejam observados por Smood, em particular o CCNT. Como a comissão de supervisão confirmou, o CCNT aplica-se aos estafetas de Smood, bem como a estafetas que são empregados directamente por restaurantes.

Seguro de invalidez IV-AI: gravação de consulta médica

Medida para uma maior transparência

A fim de melhorar a transparência dos pareceres médicos, a partir deste ano será feita uma gravação da consulta com o perito médico do IV-AI. A gravação será depois anexada ao dossier.

Marília Mendes

Porquê esta inovação?

Regra geral, é necessário um parecer médico para a avaliação do direito às prestações do seguro de invalidez. Mas muitas vezes, as pessoas em causa queixam-se que o parecer médico não regista correctamente as suas queixas, nem como decorreu a consulta com o médico. A partir de agora, o processo deverá ser mais transparente. O seguro de invalidez IV-AI pretende assim concluir mais pareceres médicos por conciliação.

Porque é importante a gravação?

A gravação é importante porque permite avaliar se há contradições e se o parecer médico corresponde ao que foi dito durante a consulta. Isto protege contra a arbitrariedade e clarifica eventuais desentendimentos sobre a consulta. A gravação é feita pelo médico. O início e o fim da consulta, assim como eventuais interrupções, devem ser confirmados pelo segurado e pelo médico. Isto é feito por ambos verbalmente, indicando a hora. Após a consulta, a gravação é enviada à seguradora juntamente com o parecer médico.



A gravação completa da consulta médica é uma novidade. Só não será feita se o segurado renunciar à gravação. Este pode renunciar à gravação antes da consulta ou pode solicitar por escrito a destruição da gravação até 10 dias após a consulta.

O que acontece com a gravação?

A gravação pode ser ouvida pelo segurado, pela seguradora delegante e pelas autoridades competentes no âmbito de processos relativos ao IV-AI. Assim que a decisão para a qual a gravação foi feita tenha transitado em julgado, a seguradora pode destruí-la com o consentimento da pessoa segurada.

Inscreva-se nos cursos Movendo!

Saber é poder!

Precisa de conhecimentos específicos para a sua vida profissional e pessoal no dia-a-dia? O programa Movendo volta este ano a oferecer cursos interessantes de formação contínua. Como sócio do Unia, pode frequentar gratuitamente um curso por ano.

Marie Saulnier Bloch

Movendo, o instituto de formação dos sindicatos da USS, incluindo o Unia, tem como objectivo apoiar os trabalhadores nos seus direitos e deveres. Os 270 cursos, agora incluindo cursos online, visam aprofundar conhecimentos nas áreas da política, economia, direito do trabalho e segurança social, comunicação, estilo de vida e ferramentas de trabalho. A oferta não é exclusivamente reservada a membros dos sindicatos, está aberta a todos

os interessados. Os sócios dos sindicatos membros da USS têm direito a um curso gratuito por ano.

Para a promoção da igualdade, nomeadamente da igualdade de oportunidades, algumas ofertas destinam-se a grupos específicos, por exemplo, cursos para migrantes, para mulheres, para pessoas idosas e para jovens. Em breve haverá online folhetos especiais com uma lista de formações interessantes para migrantes. Nomeadamente: os desafios políticos na Suíça, como reforçar

o movimento sindical, os direitos no trabalho, a naturalização, a segurança social, como comunicar melhor, o que fazer em caso de suspeita de tráfico de seres humanos... A equipa da redacção do Horizonte participa em algumas destas formações. Recomendamos particularmente as formações em alemão e francês sobre política e direito dos migrantes, que permitem informar-se e informar melhor os seus colegas e familiares! Toda a informação relevante encontra-se na página web <http://www.movendo.ch>.



Movendo tem uma vasta gama de cursos interessantes também para migrantes

Entrevista



Tornar-se especialista com «Progresso»!

O Unia empenha-se há muitos anos a favor da formação de base Progresso. É ideal para os trabalhadores sem qualificação profissional na indústria da hotelaria e restauração e está disponível nas áreas especializadas de serviço às mesas, cozinha, economia doméstica e gastronomia de cadeias de restaurantes. O Horizonte conversou com Mauro Moretto, responsável no Unia pelo ramo da hotelaria e restauração.

Está pessoalmente muito empenhado nesta formação contínua. Porquê?

No ramo da hotelaria e restauração suíça, trabalham dezenas de milhares de pessoas sem formação reconhecida. Progresso é a formação de nível inicial perfeita. Os participantes adquirem profissionalismo num curto espaço de tempo e passam a ter melhores perspectivas para o seu dia-a-dia profissional. É também um trampolim para uma formação mais avançada, tal como o Certificado federal de formação prática (EBA-AFP).

Qual é a importância do contrato colectivo nacional de trabalho (CCNT) do ramo para esta formação?

O CCNT permite-nos oferecer aos trabalhadores dos estabelecimentos subordinados uma gama abrangente de formações de base e de aperfeiçoamento profissional, a todos os níveis. E isto actualmente sem custos. Graças a uma ofensiva nacional de formação, Progresso é totalmente gratuito até ao final de 2022. Isto porque os parceiros sociais do ramo querem oferecer aos trabalhadores perspectivas nestes tempos difíceis. Os apoios aos trabalhadores serão financiados com as contribuições de estabelecimentos e trabalhadores para os custos de execução do CCNT. Os trabalhadores pagam uma contribuição profissional anual de 89 francos. Em contrapartida, podem beneficiar de cursos de aperfeiçoamento profissional que custam milhares de francos. Progresso, por exemplo, custa ao todo 3450 francos. Os desempregados temporários também podem frequentar um curso Progresso gratuitamente, sob determinadas condições.

Muitos empregadores hesitam em enviar os seus trabalhadores para esta formação. Dizem «os trabalhadores faltam cinco semanas e depois recebem mais 200 francos de salário mínimo». O que diz a isto?

Respondo que a formação funciona, porque todos ganham. Graças à formação Progresso, os trabalhadores tornam-se mais profissionais e aumentam a qualidade e eficiência do seu trabalho. Vendem melhor a oferta do estabelecimento e contribuem para o volume de negócios. O estabelecimento tem trabalhadores com uma formação contínua gratuita e não tem de se preocupar com nada – tudo isto são vantagens! Além disso, o aperfeiçoamento profissional pode contribuir para que os trabalhadores permaneçam mais tempo no estabelecimento. Este é também um factor de custo, porque encontrar e formar novos trabalhadores sai caro.

O que os trabalhadores devem ter em atenção quando falarem com os seus chefes sobre a formação Progresso?

Para que a empresa possa planificar, é muito importante abordar atempadamente o desejo de fazer formação contínua. Ao fazê-lo, devem salientar as vantagens acima mencionadas. E também dizer porque lhes interessa fazer a formação. Muitos empregadores receiam que os trabalhadores mudem de emprego depois de concluírem a sua formação. Mas isto não é necessariamente assim, se o estabelecimento oferecer uma actividade interessante com oportunidades de desenvolvimento e de carreira.

Mais informações em: www.mein-progresso.ch

sb/hil

Pergunte, que nós respondemos

Previdência profissional: Posso verificar as contribuições da Caixa de Pensões?

Eu (30) trabalhei como motorista para uma empresa de logística em 2020. Ganhé aí um total de cerca de 25000 francos. Nas folhas de vencimento vejo que foram feitas deduções para o AHV-AVS; IV-AI, EO-APG e também para o seguro de acidentes. Mas acho estranho não ver quaisquer deduções para a caixa de pensões. Também nunca recebi um certificado da caixa de pensões. Infelizmente, a empresa não me dá nenhuma informação. Posso controlar se a empresa fez os descontos?

Regula Dick: Sim. A partir dos 25 anos de idade, o empregador tem obrigatoriamente de o segurar na caixa de pensões assim que os seus rendimentos ultrapassarem o chamado limiar de entrada na previdência profissional (em 2020, era de CHF 21.330). As caixas de pensões enviam o certificado de previdência no início de cada ano. Neste certificado pode ver em que caixa de pensões está segurado e que quantias foram pagas. Uma vez que não recebeu este certificado e nas suas folhas de vencimento não constam prestações da caixa de pensões, é possível que o seu empregador não o tenha segurado em nenhuma caixa de pensões ou que a empresa não esteja associada a uma caixa de pensões. As caixas de compensação do AHV-AVS são responsáveis pela verificação da associação à caixa de pensões. Contacte a caixa de compensação AHV-AVS do seu antigo empregador e pergunte qual é a caixa de pensões da empresa. Se não sabe qual é a caixa de compensação do seu empregador, contacte a caixa de compensação AHV-AVS do seu cantão. Se o seu empregador não estiver associado a uma caixa de pensões, a caixa de compensação irá providenciar a inscrição obrigatória do empregador na Fundação Instituição de Recolha da previdência profissional. Se o seu empregador tiver uma caixa de pensões, mas não o tiver segurado a si, informe a caixa de pensões sobre a relação de trabalho e solicite que o segurem retroactivamente.

(Work, 19.11.2021)

Caixa de desemprego: Sanções por apreensão da carta de condução?

Sou motorista. Estive na festa de aniversário do meu melhor amigo e, apesar de ter bebido demasiado, fui de carro para casa. No caminho fui controlado por uma patrulha da polícia. Aprenderam a minha carta de condução. O meu chefe soube do sucedido e despediu-me. A caixa de desemprego suspendeu o pagamento do subsídio durante 35 dias. Isto está correcto?

Markus Widmer: Sim, está correcto, porque a causa do desemprego foi por culpa própria. A responsabilização pessoal ocorre quando existe uma violação das obrigações relativas ao trabalho. Mas também quando o segurado deu ao empregador um motivo justificado para o despedimento, através do seu comportamento dentro ou fora da empresa. Isto significa que uma pessoa segurada sabe que o seu comportamento pode levar ao despedimento, mas tem o comportamento na mesma. Como motorista, o senhor está dependente da carta de condução para poder exercer a sua profissão, pelo que pôs em risco perder o emprego no caso de apreensão da carta. No caso de culpa própria, a caixa de desemprego tem também de fazer a distinção entre culpa leve, moderada e grave. O montante de uma suspensão é calculado em função do grau da culpa. A culpa grave é punida com uma suspensão de 31 a 60 dias. No seu caso, a suspensão de 35 dias é correcta.

(Work, 19.11.2021)

Gravidez: tenho de fazer horas extraordinárias?

Trabalho num armazém no ramo de produtos alimentares. Actualmente, temos muito trabalho e, por isso, temos de fazer horas extraordinárias. Estou grávida e por essa razão mal consigo cumprir com o meu horário normal de trabalho. Também tenho de fazer horas extraordinárias?

David Aeby: Não. Um ambiente de trabalho desfavorável também afecta a criança através da mãe e pode ser prejudicial à sua saúde e bem-estar. Isto aplica-se nomeadamente à organização do trabalho e à estruturação do horário de trabalho. A Lei do Trabalho contém uma disposição de protecção correspondente para as mulheres grávidas, que é especificada no decreto-lei que lhe está associado. O trabalho diário deve ser limitado à duração normal contratada, ou seja, à carga horária acordada no contrato de trabalho. As mulheres grávidas e lactantes não podem trabalhar mais do que foi acordado antes da gravidez. Além disso, aplica-se uma carga horária máxima: as mulheres grávidas e lactantes não podem trabalhar mais de nove horas por dia. Se o tempo de trabalho diário acordado foi mais elevado, terá de ser reduzido para nove horas. Não pode ser exigido qualquer trabalho adicional além destas nove horas, mesmo em situações excepcionais.

(Work, 19.11.2021)

Adida da Segurança Social portuguesa

Agilização dos serviços prestados à comunidade

Nomeada em 2019 como adida da Segurança Social portuguesa na Suíça, a Dra. Cristina Ribeiro falou ao Horizonte do seu trabalho e da importância deste para a comunidade portuguesa.

Marília Mendes

Dra. Cristina Ribeiro, por que motivo a Segurança Social portuguesa nomeou uma adida na Suíça?

O projeto surgiu da articulação entre o Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e o Ministério dos Negócios Estrangeiros. Em conformidade com o Despacho n.º 7712-B/2019, foram criadas representações da Segurança Social e nomeados adidos em cinco países europeus onde existe uma comunidade emigrante portuguesa de dimensão relevante e/ou especificidades na área da segurança social que o justificam, como é o caso da Suíça.



Dra. Cristina Ribeiro, adida da Segurança Social portuguesa

O que faz a adida da Segurança Social portuguesa?

Medeia a comunicação entre os portugueses residentes nesses países e a Segurança Social portuguesa, assegura a ligação com os organismos congéneres e dá prioridade e facilita a ligação dos portugueses residentes no estrangeiro às entidades públicas nacionais. A «Adida de Segurança Social» constitui um elo de ligação entre a comunidade portuguesa residente na Suíça ou pessoas residentes em Portugal que tenham ligações com a Suíça e o Instituto da Segurança Social, I. P. cabendo-lhe:

- Disponibilizar atendimento presencial à comunidade na área da Segurança Social.
- Disponibilizar e prestar informação sobre o sistema de segurança social junto da comunidade portuguesa e de agentes relevantes, incluindo a legislação em vigor em cada momento, documentos informativos, requerimentos e formulários aplicáveis.
- Maximizar as sinergias com a rede diplomática e consular;
- Promover a proximidade e acessibilidade dos cidadãos aos serviços;
- Assegurar uma resposta de qualidade e com a maior rapidez.

As matérias que trata são:

Assistência médica / cuidados de saúde – CESD, inscrição ao Sistema Nacional de Saúde /direito de opção aquando da partida definitiva da Suíça; carreira contributiva (omissão/lacunas, declarações, S041); determinação da legislação aplicável e reconhecimento de direitos no quadro da coordenação dos sistemas de segurança social – destacamento de trabalhadores – (emissão A1); pensões (pedido de instrução, totalização de períodos contributivos e declarações); prestações de desemprego – exportação (U2), totalização de períodos contributivos (U1); prestações familiares – abono de família (E 411); Segurança Social Direta



SEGURANÇA SOCIAL

O conselheiro social da embaixada ou dos consulados não trata destes assuntos?

O papel do adido da Segurança Social não se confunde com o do conselheiro social. O adido é detentor de um conhecimento especializado em Segurança Social e tem acesso ao sistema de informação da Segurança Social Portuguesa, promovendo a proximidade com os serviços. É ainda um elo de ligação com as entidades suíças congéneres, com vista à agilização da resposta e à identificação de constrangimentos.

Que balanço faz do seu trabalho?

Apesar das circunstâncias irregulares, devidas à pandemia, o balanço deste serviço tem sido extremamente positivo. Há um crescimento exponencial da procura e um elevado grau de satisfação do cidadão. Basicamente, houve intervenção da adida em 1086 situações, com uma taxa de conclusão de 91%. Estas intervenções têm contribuído para uma maior eficácia no tratamento dos processos, nomeadamente para o desbloqueio de situações pendentes. Para além das tarefas acima enumeradas, ainda é de assinalar o acesso a informação relevante sobre os direitos e deveres em matéria de segurança social.

Quem tem acesso aos seus serviços?

Toda a comunidade portuguesa residente na Suíça.

Que cuidados os residentes no estrangeiro devem ter em matéria de segurança social?

Na dúvida e em matéria de Segurança Social Portuguesa, contactar os serviços para melhor esclarecimento e informação. Manter os dados de identificação pessoal (e-mail e telefone) e endereço sempre atualizados. É vantajoso que os cidadãos se registem na plataforma Segurança Social Direta para terem acesso direto e à distância a todo um conjunto de funções. E devem estar atentos, porque iremos desenvolver sessões de divulgação/ temáticas a junto da comunidade, onde serão dadas informações importantes.

Gostaria de dizer mais alguma coisa?

Gostaria de salientar as boas relações com a Embaixada de Portugal em Berna e os Consulados Gerais de Genebra e de Zurique, essenciais à boa concretização desta missão. E gostaria de reiterar a minha disponibilidade para prestar todo o apoio efetivo necessário às questões que a comunidade portuguesa na Suíça enfrenta no âmbito da Segurança Social.

Como aceder aos serviços da adida da Segurança Social portuguesa na Suíça?

Atendimento presencial mediante marcação prévia através da Linha Segurança Social +351 300 502 502, nos dias úteis, das 9h00 às 18h00, ou através do Portal das Marcações SIGA (<http://www.seg-social.pt>)

Caixa de email institucional: adido-ss-suica@seg-social.pt

Através de email institucional da rede diplomática/consular na Suíça

Embaixada de Portugal em Berna (embassyPortugal.Berna@mne.pt)

Consulado Geral em Genebra (consulado.genebra@mne.pt)

Consulado Geral em Zurique (consulado.zurique@mne.pt)

Telemóvel direto da adida: 079 9635199

A pessoa deve sempre indicar: nome completo, data de nascimento e número de identificação de Segurança Social, forma de contacto (endereço de e-mail e número de telefone), assunto que pretende tratar.