

2 **Ramo de instalações eléctricas: mobilização obrigou empregadores a retrocesso**

3 **Igualdade salarial: a 14 de Junho houve mobilizações em toda a Suíça**

4 **Medidas de acompanhamento da livre circulação de pessoas: mais infracções, mais precariedade**

Nr. 4 | junho 2018 | 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

Novo CCT para a indústria MEM 2018–2023 Êxito graças a parceria social reforçada



Os trabalhadores da indústria dizem: «Não toquem nos nossos tempos livres!»

Foi celebrado um novo contrato colectivo de trabalho (CCT) para o sector da indústria metalomecânica, eléctrica e metalúrgica (MEM). Neste contexto, foi possível impedir deteriorações para os mais de 100 000 trabalhadores do sector e introduzir melhorias inovadoras. Se for aprovado pelos órgãos dos ramos, o novo CCT entrará em vigor a 1 de Julho de 2018 e é válido até 30 de Junho de 2023.

Continuação da linha persistente do Unia

As negociações do CCT 2013 da indústria MEM já tinham sido marcadas pelo conflito duro para a introdução, pela primeira vez, de salários mínimos. A fixação destes no CCT foi um avanço fundamental. O sindicato Unia continuou, nas actuais negociações, a estratégia de uma parceria social conflituosa. E foi bem-sucedido.

Evitado o aumento das horas de trabalho

No período que antecedeu as negociações, a principal exigência da associação patronal Swissmem era aumentar o trabalho semanal de 40 para 42 horas. Apesar do actual contexto de pressão para a liberalização e ampliação do horário de trabalho, o Unia conseguiu evitar o aumento do tempo de trabalho.

Melhorias conquistadas

- Ajustamento automático à inflação e controlo dos salários mínimos

Há vários anos que a preservação do poder de compra é uma exigência central dos trabalhadores. O CCT estabelece agora o princípio segundo o qual os salários mínimos todos os anos são automaticamente ajustados à inflação. Os salários não baixarão em caso de inflação negativa. Isto permite um desenvolvimento positivo dos salários no sector.

Para garantir a implementação do que foi acordado, empresas de auditoria controlarão a observância dos salários mínimos em todas as empresas abrangidas pelo CCT.

■ Fomento das mulheres, conciliação do trabalho e da vida familiar

Os empregadores comprometeram-se a melhorar as oportunidades de carreira das mulheres. A fim de fomentar o regresso das mulheres à vida profissional, têm de ser postas em prática reduções temporárias do tempo de trabalho se houver responsabilidades familiares ou deve ser dado apoio

para a organização do acompanhamento de crianças fora de casa. Entre outras coisas, agora é possível distribuir a carga horária a tempo parcial por vários dias (por exemplo, trabalhar 60% em 4 dias em vez de 3 dias).

Ofensiva de formação para adultos através da nova «MEM-Passerelle 4.0»

Numa época de rápida digitalização, os trabalhadores enfrentam muitos desafios novos. Uma novidade do CCT MEM 2018 é a «MEM Passerelle 4.0». Esta prevê a «aprendizagem para adultos». Trata-se de um instrumento concreto para apoiar a formação contínua dos/as trabalhadores/as e abrir-lhes novas perspectivas pessoais e profissionais.

Protecção de trabalhadores/as mais velhos/as

Os/As trabalhadores/as mais velhos/as são frequentemente desfavorecidos/as. Por isso, a sua protecção foi uma preocupação

central. O artigo sobre a protecção de trabalhadores/as mais velhos/as contra o despedimento obriga as empresas a analisar individualmente qualquer despedimento previsto de um trabalhador mais velho e a procurar soluções alternativas. Além disso, foi acordado o prolongamento do prazo de pré-aviso de um mês para trabalhadores com 55 anos ou mais anos e 10 de serviço.

Artigo de crise

A aplicação do artigo de crise que autoriza os empregadores – com o acordo dos trabalhadores – a aumentar as horas de trabalho em circunstâncias claramente definidas foi reduzida de 30 para um máximo de 24 meses. Os empregadores têm de fornecer aos sindicatos informações vinculativas e escritas sobre os motivos da aplicação. E os representantes dos trabalhadores podem chamar o sindicato à mesa de negociações a qualquer momento.

Editorial



Estimada leitora, estimado leitor

Os serviços públicos são o melhor meio de integração porque não diferenciam entre jovens e idosos, homens e mulheres, nacionalidades. Água potável de qualidade, recolha de lixo rápida ou abastecimento de energia eléctrica não são melhores para quem ganha mais dinheiro ou tem o passaporte suíço. Todos têm acesso à escola pública e bons serviços de saúde nos hospitais são importantes para todos.

A boa qualidade da nossa formação de base e da formação profissional, as infra-estruturas e a nossa segurança social são o ponto de partida para a convivência quotidiana na Suíça. Graças aos serviços públicos, não temos diferenças sociais tão grandes como, por exemplo, nos EUA, onde destes serviços só restam fragmentos. A deterioração dos serviços públicos atinge sobretudo quem ganha pouco. Porque quem tem dinheiro, pode pagar serviços privados. Já temos, também na Suíça, inúmeros exemplos de como os serviços públicos são enfraquecidos a favor da oferta privada: na escola, poupa-se nas aulas de música, privatizando-as; e quem tiver dinheiro pode pagar explicações particulares para apoiar os filhos; os serviços mínimos nos hospitais são em muitos lugares deficientes e nos comboios quem tem dinheiro viaja na primeira classe. E muitos outros exemplos haveria.

Apesar do aumento de desigualdades, os serviços públicos continuam a ser a melhor garantia para a igualdade de oportunidades na Suíça! Também por isso, lutar por serviços públicos que funcionem e sejam fortes é do interesse de todos nós.

Dore Heim, secretária central da União de Sindicatos Suíços

Marília Mendes

Notícias breves

Progredir – formação profissional para migrantes da hotelaria e restauração do cantão de Berna

Se trabalha há vários anos na hotelaria e restauração e gostaria de aprofundar os seus conhecimentos profissionais e da língua local ou fazer uma formação profissional reconhecida na área do serviço ou da cozinha, então Progredir é a formação certa para si! A formação terá início após as férias de Verão de 2018, depois do diagnóstico da sua situação e necessidades individuais e de uma conversa pessoal. Contacte-nos: Unia Bern, Michael Bolettieri, T+41 31 385 22 22, bern@unia.ch ou ECAP Bern, Mara Zala, T+41 381 81 33, infobe@ecap.ch, www.progredir.ch

Basileia-Cidade: Referendo contra o prolongamento dos horários de abertura das lojas

O sindicato Unia luta contra a decisão do dia 5 de Junho do Grande Conselho (assembleia cantonal) de Basileia-Cidade: prolongar o horário de abertura das lojas, aos sábados e nas vésperas de dias feriados, em mais duas horas. Face às actuais condições de trabalho, este prolongamento é absolutamente inaceitável. Por isso, o Unia lançou o referendo contra dias de trabalho cada vez mais longos.

A USS e Travail.Suisse reivindicam melhorias no segundo pilar

A evolução das pensões do segundo pilar é problemática. Há alguns anos que os novos reformados recebem das caixas de pensões reformas cada vez mais baixas. Isto apesar de os salários subirem, de a economia não parar de crescer e de as caixas de pensões terem obtido nos últimos 5 anos lucros de 5%. As duas confederações sindicais USS e Travail.Suisse exigem que seja cumprido o mandato constitucional. Este estipula que as pensões da AHV-AVS e do segundo pilar possibilitem a «continuação da vida habitual de maneira adequada» – também para pessoas com rendimentos médios e baixos.

Ticino: o pessoal das lojas das estações de serviço reivindicam salários mínimos

No passado dia 5 de Junho, uma delegação dos funcionários das lojas das estações de serviço reuniu-se com os deputados que representam o Ticino no Parlamento federal. Estes funcionários lutam para que o salário mínimo estipulado no contrato colectivo de trabalho (CCT) das lojas de estações de serviço também sejam válidos no Ticino. Em Novembro de 2015, as associações patronais e os sindicatos assinaram um CCT para as lojas das estações de serviço. Em Dezembro de 2017 o Conselho Federal declarou-o de obrigatoriedade geral para toda a Suíça, com uma excepção: os salários mínimos no cantão do Ticino. Os empregados deste cantão, apesar de serem especialmente afectados pelo dumping salarial, não têm direito aos salários mínimos estabelecidos no CCT.



Ramo de instalações eléctricas Empregadores cedem após protestos

Mais de 400 electricistas de toda a Suíça protestaram no dia 19 de Maio em Zurique. Esta mobilização, invulgar para o ramo, levou a um primeiro sucesso: os empregadores decidiram retirar os seus planos para uma semana de trabalho de 44 horas.

Os manifestantes vieram de todas as quatro partes da Suíça para se reunir na estação central de Zurique e marchar para a sede da Associação Suíça de Empresas de Instalações Eléctricas (VSEI-USIE), onde apresentaram uma petição com 4474 assinaturas.

No âmbito da renovação do seu contrato colectivo de trabalho (CCT) deste ano, exigem que se melhore substancialmente as condições laborais e salariais. E eles estão decididos a lutar para conseguir a realização destas e outras reivindicações.

Os empregadores retrocederam perante a forte mobilização

Os primeiros efeitos positivos da mobilização começam agora a fazer-se sentir: os representantes do VSEI-USIE abandonaram os seus planos de aumentar as horas de trabalho de 40 para 44 horas semanais. «Esta primeira vitória encorajadora mostra que a mobilização vale a pena. Agora queremos defender as nossas outras preocupações, que são indispensáveis para garantir o futuro dos profissionais do ramo de instalações eléctricas suíças», afirma Aldo Ferrari, vice-presidente do Unia e chefe do sector de acabamentos da construção civil.

Enfrentar o desafio da digitalização

O ramo de instalações eléctricas está na vanguarda do processo de digitalização. Há muitos desafios a superar e o VSEI-USIE tem de tomar as medidas adequadas. É inaceitável que um grande número de jovens vire as costas à profissão. Por essa razão, os sindicatos Unia e Syna exigem, entre outras coisas, uma melhoria geral dos salários, acções de formação contínua adicionais e reforma antecipada aos 62 anos.



Em época de digitalização, o trabalho dos electricistas é fundamental

Assembleia de delegados (AD) da USS de 25.05.2018 É necessário fortalecer dos serviços públicos

Apesar de os eleitores na Suíça apoiarem repetidamente os bons serviços públicos, estes são postos em causa por quem quer liberalizar o mercado ou são colocados sob pressão através de programas de austeridade do sector público. Na sua Assembleia do dia 25 de Maio passado, os delegados da União de Sindicatos Suíços (USS) discutiram os desafios dos serviços públicos e aprovaram uma resolução contra os ataques aos mesmos.

Em primeiro lugar, a política fiscal deve orientar-se pelas necessidades financeiras dos serviços públicos. Em vez de projectos devastadores de redução de impostos para cantões e municípios, é necessário uma tributação mínima que impeça a concorrência fiscal entre os cantões. Os delegados rejeitaram medidas de austeridade para o pessoal do sector público, bem como experiências absurdas de competição e lógica de mercado que ponham os serviços públicos em causa. Assim, a AD da USS disse não a uma política de transportes que conduza ao dumping de preços e de salários, à revogação da proibição de cabotagem e à liberalização dos transportes de longo curso internacionais e nacionais de passageiros!

Digitalização social

A digitalização é uma oportunidade para os serviços públicos, se as empresas disponibilizarem formação ao pessoal, valorizando-o profissionalmente. É necessário uma expansão e não uma redução da transformação

digital dos serviços. Perante as pressões sobre os salários nos sectores de transportes, de serviços postais e de entrega, bem como de serviços sociais, e face à grave deterioração das condições de trabalho, especialmente nos sectores dos meios de comunicação e da saúde, os delegados exigem que to-

dos os funcionários públicos fiquem abrangidos por contratos colectivos de trabalho exemplares. Em empresas públicas, como a SBB-CFF, Swisscom e Swiss Post, os salários dos executivos devem ser limitados a 500 mil francos suíços ao ano.

Osman Osmani



A Assembleia de Delegados da USS quer melhores serviços públicos

14 de Junho: Jornada de acção pela igualdade salarial

Mulheres acusam Conselho de Estados e empregadores

A 14 de Junho, dia em que se comemora a greve das mulheres, foram realizadas em toda a Suíça acções regionais. Em algumas regiões, as mulheres leram acusações pessoais. Porque as mulheres estão indignadas.

Em Basileia, por exemplo, uma mulher disse: «Eu culpo o Conselho dos Estados porque impede deliberada e activamente a igualdade salarial com tácticas de espera e esvaziamento das leis.» Também os empregadores foram acusados: «Eu culpo os empregadores pelos 7 milhões de francos que todos os anos faltam às mulheres no portafólio», disse uma mulher em Berna.

Cartões vermelhos contra a desigualdade

A indignação foi em algumas regiões combinada com o futebol, já que o Mundial começou no mesmo dia. Em Berna, voluntários distribuíram cartões vermelhos contra a violação constitucional e em Genebra foram distribuídos panfletos na zona dos adeptos. Porque, como no futebol, a igualdade salarial diz respeito ao fair play entre homens e mulheres.

Violação da constituição

Noutras acções, por exemplo em Zurique, os emprega-

dores foram chamados à responsabilidade. Em frente de «Economie Suisse», federação suíça de grandes e médias empresas, foram colocadas, em pares de homens e mulheres, figuras de papelão indicando os diferentes salários. Para nós é claro que os empregadores são culpados por a igualdade salarial ainda não ter sido implementada e que eles violam assim a Constituição. Não só se recusaram, maioritariamente, a participar no diálogo voluntário sobre a igualdade salarial, como são co-responsáveis por o projecto de lei ter sido remetido à Comissão e posteriormente «diluído» no Conselho dos Estados.

Com este dia de acções, prestamos homenagem às nossas pioneiras e à greve das mulheres, que deixou o país paralisado há 27 anos. Conseguimos alcançar muitas pessoas e «despertar-lhes o apetite» para a grande manifestação pela igualdade salarial de 22 de Setembro em Berna.

Virgínia Koepfli



As mulheres não querem esperar mais, querem igualdade salarial já!

Inquérito à estrutura dos salários 2016

Disparidade salarial e descida de salários na construção

Os salários médios na Suíça aumentaram 1,2% entre 2014 e 2016. Mas o ajuste dos salários das mulheres é demasiado lento. E os salários na construção civil baixaram, apesar da florescente actividade do ramo.

O sindicato Unia considera o crescimento geral dos salários em 1,2% como positivo – a pressão sindical conseguiu evitar maiores reduções salariais. Crescimento salarial por ramo: 1,4% na indústria, 0,7% nos serviços, 1,2% na saúde, 1,1% na indústria química, 1,5% na indústria farmacêutica e 0,8% no comércio a retalho. Os salários nas indústrias alimentar e de bebidas, engenharia mecânica e hotelaria e restauração estagnaram.

«Passo de caracol» na subida dos salários das mulheres

Apesar desta evolução positiva, a diferença salarial entre mulheres e homens diminuiu só 0,5%. Corinne Schärer, membro do comité director do Unia, considera isto insuficiente e exige «controlos salariais sistemáticos e vinculativos, bem como multas elevadas para as empresas que desrespeitam a lei».

Fracasso da política salarial no sector da construção

A conjuntura no sector da construção civil é boa, graças aos trabalhadores, que diariamente trabalham sob condições adversas. Contudo, para eles, apenas a pressão aumentou. Os salários na construção civil baixaram 0,9% e na construção de estradas 1,4%. O Unia exige um aumento salarial geral de CHF 150 para os trabalhadores da construção.

Mais de 50% dos trabalhadores ganha menos de 5000 francos

No entanto, o salário mensal médio de CHF 6502 sobrealimenta os salários reais. Na Suíça, mais de 50% dos trabalhadores e 70% das mulheres auferem menos de CHF 5000 ao mês. Por isso, o Unia exige mais CCTs com salários justos.

Marília Mendes



Em média, os salários suíços subiram... Mas não para todos!

Opinião

A Europa vista por Andreas Rieger



Progresso social: Uma questão de política

Os nossos pais e avós podiam, nos anos 1950 a 1980, dizer: «Os nossos filhos terão uma vida melhor do que a nossa.» Na Europa acreditava-se no progresso social. Hoje essa confiança parece ter sumido. Abaladas por repetidas crises, as pessoas receiam o declínio social.

Os finlandeses estão contentes

Como o estudo europeu sobre a qualidade de vida mostra, progresso ou atraso dependem da política. As pessoas na Finlândia encaram a sua situação com optimismo. E são ainda mais optimistas em relação ao futuro dos filhos. Oposta é a opinião dos gregos: estes consideram a sua situação como a pior da UE. E prevêem um futuro ainda mais escuro para os filhos. Qual é a diferença entre a Finlândia e a Grécia? A Finlândia tem um estado social desenvolvido, a Grécia, pelo contrário, foi sujeita pela troika da UE a um brutal retrocesso social.

Os nossos filhos terão uma vida melhor?

As pessoas na França e na Alemanha consideram que a sua situação não é muito má. Mas, depois de anos de política neoliberal, estão pessimistas em relação ao futuro das próximas gerações. Ao contrário das pessoas na Bulgária, Polónia, países bálticos. Estes países vêm «de baixo» e enquanto os pais eram obrigados a grandes poupanças, é provável que os filhos tenham uma vida melhor.

Austeridade não é um bom modelo

Isto mostra que o avanço social precisa da política certa. A política de austeridade da UE não é um bom modelo. Está na hora de as forças progressistas da Europa, incluindo os sindicatos, apresentarem um projecto social eficaz. Para que as pessoas possam dizer: «O futuro dos nossos filhos será melhor do que o nosso.»

work, 13 de Abril de 2018

Sempre existem, as reformas sociais na UE!

Após a crise de 2008, a política de europeia austeridade teve graves consequências anti-sociais: na saúde, educação e segurança social. O desregulamento do mercado de trabalho, que a UE impôs à força, criou insegurança e trabalho precário.

Bruxelas surpreendida

Os países mais afectados por esta política foram a Grécia e os países do sul. Mas também a Alemanha: localidades empobreceram, as infra-estruturas degradaram-se e surgiu o maior sector de salários baixos da Europa. Os responsáveis: o ex-presidente da UE, Durão Barroso, o antigo tesoureiro alemão, Wolfgang Schäuble, e a troika (Comissão Europeia, Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional). E a elite em Bruxelas ainda se surpreendia por a UE praticamente não ter apoio entre a população!

Uma curva social na direcção certa

Eleito em 2015, o Presidente da Comissão Europeia Jean Claude Juncker fez algumas promessas sociais. E de repente volta a adivinhar-se, com o «Pilar Europeu dos Direitos Sociais», progressos na UE. A nova Directiva europeia sobre o destacamento foi reforçada para reduzir o dumping salarial. Uma nova agência de trabalho deverá impor, a nível transnacional, medidas de protecção dos trabalhadores. Os dados fundamentais do contrato de trabalho deverão vir a ser registados por escrito. E a UE pretende melhorar a situação de trabalhadores com obrigações familiares. Tudo isto ainda não constitui uma reviravolta total. Mas na Suíça os trabalhadores podem alegrar-se com estas reformas. Porque aqui continua a soprar o vento frio do desmantelamento social e do desregulamento.

work, 29 de Março de 2018

Andreas Rieger foi Co-Presidente do Unia e empenha-se no movimento sindical europeu.

Pergunte, que nós respondemos

Período de pré-aviso: tenho de compensar a minha hospitalização?

Rescindi o meu contrato de trabalho para fins de Julho de 2018. Em meados de Junho tenho de operar o joelho e provavelmente não poderei trabalhar durante 2 semanas. Informei o meu empregador atempadamente sobre a data da operação. Ele agora alega que terei de compensar o tempo da minha hospitalização, porque a cirurgia ao joelho ocorrerá durante o período de pré-aviso. Isto é correcto?

Myriam Muff: Não. A protecção legal contra o despedimento em caso de doença, acidente, gravidez ou serviço militar (Artigo 336c do Direito de Obrigações) só se aplica se o despedimento tiver sido feito pelo empregador. Se o próprio trabalhador rescindir o contrato de trabalho e posteriormente ficar incapacitado para trabalhar por motivo de doença ou acidente involuntário, por exemplo, a relação de trabalho não será prolongada. No seu caso, a relação de trabalho termina normalmente após o período de pré-aviso.

work, 18 Maio de 2018

Subsídio de maternidade: o que acontece se eu me despedir?

Estou grávida de cinco meses. A data prevista para o parto é 30 de Setembro de 2018. Não quero trabalhar após o nascimento do meu filho. O meu contrato prevê um período de pré-aviso de dois meses. O patrão aconselhou-me a apresentar a carta de despedimento no final de Julho para final de Setembro. Uma colega aconselhou-me a não o fazer, porque isso pode causar problemas relativamente ao subsídio de maternidade. Ela tem razão?

David Aeby: Sim. O subsídio de maternidade é pago como subsídio diário e equivale a 80% dos rendimentos auferidos antes do parto, no máximo 196 francos por dia. O direito começa no dia do nascimento e tem a duração de 14 semanas. No entanto, para se ter direito ao subsídio de maternidade, há que preencher vários requisitos. Em particular, deve existir uma relação de trabalho na altura do nascimento do filho. Se já tiver cessado a relação de trabalho, perde o direito ao subsídio de maternidade. Portanto, não se demita em caso algum antes do parto. Espere até depois do nascimento para enviar a carta de despedimento.

work, 1 de Junho de 2018



Estou grávida: tenho de trabalhar à noite?

Trabalho num bar e estou grávida de cinco meses. Uma colega de trabalho disse-me que, por lei, as mulheres grávidas não podem trabalhar depois das 20 horas. O nosso estabelecimento abre sempre ao fim da tarde e fica aberto até altas horas da noite. Posso ficar em casa e continuar a receber o salário?

David Aeby: Não. Se for possível, os empregadores têm de oferecer às grávidas que, como a senhora, trabalham entre as 20h e as 6h, trabalho equivalente durante o dia, entre as 6h e as 20h. Isto obviamente não é possível no seu local de trabalho, já que o estabelecimento permanece fechado durante todo o dia. Mas talvez o seu empregador tenha outro estabelecimento de restauração que funcione durante o dia. Então poderia trabalhar lá. No entanto, se o seu patrão não puder oferecer-lhe um trabalho diurno e você não quiser trabalhar à noite, pode ficar em casa e tem direito a 80% do salário. Nas últimas oito semanas antes do parto, as mulheres grávidas não estão autorizadas a trabalhar entre as 20h e as 6h, mesmo que queiram. O seu empregador também é obrigado a oferecer-lhe um trabalho diurno ou dispensá-la e pagar 80% do seu salário.

work, 1 de Junho de 2018

Cursos de língua no ramo da construção civil

Curso de alemão para trabalhadores da construção civil

Neste Outono serão de novo realizados cursos de alemão para trabalhadores da construção da responsabilidade dos parceiros sociais da construção civil. Os cursos terão lugar no instituto de formação ECAP e são especialmente concebidos para migrantes que trabalham no ramo da construção.

No curso serão abordados temas específicos relacionados com a construção, bem como temas do dia-a-dia dos participantes. A Fundação ECAP desenvolveu, em estreita cooperação com o Parifonds, o fundo paritário da construção, materiais de ensino específicos para 5 cenários típicos da

construção (reuniões breves sobre a organização do trabalho, problemas nas obras, conversas informais, conversa de avaliação de desempenho do trabalhador, informação sobre saúde, acidente ou atraso). Será dada prioridade à competência linguística oral.

Público-alvo: Trabalhadores de língua estrangeira do ramo principal da construção

Data dos cursos: Setembro a Dezembro 2018

Locais dos cursos: Argóvia (Aarau), Basileia, Berna, Biel/Bienne

Duração dos cursos: 13 semanas (total de 52 lições de 45 minutos)

Dia dos cursos: Sábados

Custos: CHF 100.-, incluindo materiais

Indemnização: Os participantes que terminarem o curso recebem uma indemnização, desde que para isso cumpram os requisitos necessários.

Tamanho do grupo: 10 a 14 participantes. Os cursos só podem ser realizados se houver no mínimo 10 participantes em cada turma.

Interessado? Para mais informações, contacte por favor o secretariado do Unia da sua região ou dirija-se por e-mail a: sprachkurse@unia.ch



Pascal Hirt

Medidas de acompanhamento

Mais infracções, mais precariedade

As últimas informações da SECO (Secretaria de Estado da Economia) relativas às medidas de acompanhamento em 2017 revelam que em uma de quatro inspecções são constatadas infracções. Além disso, verifica-se haver um aumento das autorizações de residência de curta duração, assim como do trabalho temporário. Para o Unia, é necessário incrementar medidas de protecção dos salários.

Em 2017 houve um aumento das inspecções feitas pelas comissões paritárias. O motivo: em uma de quatro empresas constata-se casos de dumping salarial. A proporção é praticamente a mesma em empresas suíças e em empresas estrangeiras com trabalhadores destacados. Nas empresas suíças, as taxas de infracção são mais elevadas no sector da segurança, no sector principal da construção e nas limpezas.

Evolução preocupante

O número de autorizações de curta duração aumentou. As pessoas que trabalham na Suíça por um período de tempo curto correm o risco de ser exploradas e de receber salários demasiado baixos. São muito poucos os cantões que fazem uso da possibilidade de interromperem o trabalho nas obras em caso de suspeita de dumping salarial.

Há que reforçar a protecção dos salários

Face a esta situação, têm de ser tomadas medidas que permitam uma melhor protecção dos salários. É necessário:

- dotar os órgãos paritários de controlo de mais competências para poderem suspender o trabalho em caso de dumping salarial
- disposições mais restritas em matéria de contratações públicas para prevenir o dumping salarial
- uma lei sobre falências que seja eficaz e ponha fim às falências fraudulentas à custa dos assalariados
- uma maior protecção contra o despedimento, particularmente para os trabalhadores que se opõem ao dumping salarial.

Perante isto, é evidente que o Conselho Federal tem de manter e reforçar as medidas de acompanhamento.

Montaña Martín

