

**2** **Genebra: Uber**  
considerado empregador

**3** **Integresso: Desenvolver**  
aptidões profissionais na  
Hotelaria e Restauração

**4** **USS propõe medidas**  
contra o aumento do  
custo de vida

Nr. 7 | dezembro 2019 | 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

Acordo entre Portugal e a Suíça em matéria de autorização de residência

## Trabalhador português passa de autorização L para C



Adão Costa (à direita) está feliz por finalmente ter uma autorização de residência estável. O colega Dinis sempre o apoiou e alegra-se com ele. © Matthias Luggen

**Adão Costa vive no cantão do Valais desde 2005 com uma autorização de estadia de curta duração L. Em 2018 informaram-no que, graças a um acordo entre Portugal e a Suíça, teria direito a uma autorização de residência C. Fez o requerimento e obteve a autorização C. Após 14 anos na Suíça, finalmente conseguiu uma certa estabilidade de estadia.**

Marília Mendes

O trabalhador da construção Adão Costa (57 anos) não queria bem acreditar na secretária do Unia. Esta disse-lhe que ele poderia requerer um permis C. Pois se nem ao B tinha direito por só ter contratos de trabalho de até 365 dias, como iria ter direito ao C? A sindicalista explicou-lhe que isto se devia a um acordo assinado entre Portugal e a Suíça. Ele reunia as condições: pelo menos 5 anos de estadia regular e ininterrupta na Suíça. Mesmo não acreditando bem, ele decidiu fazer o requerimento. Afinal o que tinha a perder?

**Processo demorado**

O processo demorou dois anos e Costa sentiu-se muitas vezes desanimado e descrente. Até ao momento em que viu um permis C em seu nome! O que sentiu? «Fiquei feliz, claro. Saiu-me um peso de cima e sentimos que somos iguais. Conheço colegas noutros cantões que estão aqui

há tanto tempo como eu, obtêm rapidamente o B, ao cabo de 5 anos o C. Porque nós aqui no Valais não?»

**Viver com uma autorização de estadia de curta duração L**

Viver com uma autorização L significa ter de fazer e pagar várias autorizações por ano, não ter acesso a créditos, muitas vezes ter de esperar muito tempo pelo subsídio de desemprego. Significa que os impostos e os seguros são mais elevados, até a matrícula do carro é temporária e tem de ser renovada várias vezes ao ano. E depois há sempre aquela sensação de instabilidade. Com a autorização de residência C, diz o colega Dinis, pode organizar a vida por cinco anos, com L só a podia organizar quase de mês a mês.

**A vida na Suíça é dura**

A vida aqui é dura, dizem os dois trabalhadores da construção. No trabalho fazem de tudo um pouco: «Desde usar pá e pica até alve-

nia e cofragens, faço o que for preciso.» O trabalho na construção sente-se no corpo, e quando têm de trabalhar a nevar ou a chover, molhados até aos ossos, é difícil de aguentar. Mas mais difícil de aguentar é estar só na Suíça. A mulher e os dois filhos do Costa estão em Portugal. Quando a filha nasceu, já ele tinha partido para a Alemanha, ganhava pouco em Portugal. Agora o filho de 29 anos é engenheiro electrónico, a filha de 20 está a terminar a formação como fisioterapeuta. «Fiz tudo pelos meus filhos. Graças ao trabalho na Suíça consegui dar-lhes a possibilidade de estudarem. Eles são o mais importante na minha vida, sem eles nada fazia sentido. Mas foi muito duro, também para eles e a minha mulher. Telefonamos todos os dias e estamos sempre juntos nas férias. Mas nada substitui o tempo que não tivemos juntos.»

**Recuperar o tempo perdido**

Costa vem de uma família muito pobre. Agora sente que con-

seguiu. «Não tenho nada, mas comparando com a minha infância, considero-me um homem rico». Daqui a uns anos, Costa terá direito à reforma antecipada na construção. «Quero dar a volta ao mundo com a minha mulher. O tempo perdido não volta, mas quero recuperar alguma coisa do tempo que perdemos.»

**A autorização de residência C**

A autorização de residência C é regulada pela Lei relativa aos estrangeiros e à integração (LEI) e garante um direito de permanência na Suíça ilimitado. Com base em acordos em matéria de autorização de residência, os cidadãos da Bélgica, Alemanha, Dinamarca, França, Grécia, Itália, do Lichtenstein, da Holanda, Áustria, de Portugal e Espanha têm o direito, após cinco anos de estadia regular e ininterrupta na Suíça, a uma autorização de residência C. Não podem depender da ajuda social, nem ter dívidas ou condenações. Para requerer este permis, baseie o pedido nos acordos. Para mais informações: migration@unia.ch.

**Editorial**



A luta pelos direitos dos trabalhadores vale a pena, como mostram o caso de um português que lutou por uma autorização de residência C e a quem o Conselho de Estado cantonal e a Secretaria de Estado da Emigração acabaram por dar razão (ver artigo ao lado) ou o caso do cantão de Genebra, que reconheceu a Uber com entidade patronal.

Todos utilizamos tecnologias modernas quando encomendamos, através de uma aplicação, alimentos ou bens de consumo. Mas também nestes casos é usado trabalho humano. Empresas como a Uber empregam pessoas (frequentemente migrantes) em condições precárias, mal remuneradas e inseguras para prestar serviços de táxi, de limpeza ou de entregas. E as empresas ganham com elas muito dinheiro. Este modelo de negócio cria uma classe social precária e divide a sociedade. A Suva, os tribunais e as autoridades têm afirmado que todos os que trabalham para a Uber e para outras plataformas são assalariados. Logo, devem estar cobertos por um seguro de acidentes e de uma protecção social adequada. Têm direito a férias e feriados pagos, e as plataformas devem pagar contribuições para a segurança social.

Estima-se que a Uber tenha até agora burlado os seus motoristas em centenas de milhões de francos. As plataformas são empresas como as demais e devem cumprir a legislação laboral e social. Tecnologias do século XXI e condições de trabalho como no século XIX não andam a par. Os direitos dos trabalhadores, sejam laborais sejam em relação ao direito de estrangeiros, são fundamentais. O Unia defende os direitos de todos os trabalhadores. As decisões positivas nestes casos fortificam o nosso trabalho.

Beat Baumann, economista do Unia

## Notícias breves

### Um filme de Ken Loach

O novo filme de Ken Loach, «Sorry We Missed You», chega a muitos cinemas da Suíça na mesma altura em que o executivo de Genebra toma uma decisão pioneira relativamente a Uber (ver artigo nesta página). O filme conta a história de Ricky. Este e a mulher Abby estão desde 2008 numa situação económica muito difícil. A certa altura surge-lhe oportunidade de se tornar independente, pelo menos no papel. O trabalho consiste em efectuar entregas ao domicílio para uma empresa. O trabalho é mais duro do que esperado e a independência sonhada não passa de um refinado meio de transferir o risco empresarial para os trabalhadores. Ricky vai perceber que o mundo das plataformas não regulamentadas é mais uma ferramenta para maximizar o lucro à custa de quem trabalha.

Mattia Lento, area

### Feldschlösschen aumenta novamente os salários

No âmbito das negociações salariais anuais, o Unia e a comissão de trabalhadores chegaram a um acordo com Feldschlösschen: No início de 2020, os salários dos trabalhadores de Feldschlösschen aumentarão 0,75%. Os aumentos salariais nominais serão decididos individualmente. O salário mínimo aumenta em 100 francos. A licença de maternidade compreenderá mais duas semanas a partir do 3.º ano de serviço. A partir de 1 de Janeiro de 2020, as contribuições de poupança para a caixa de pensões subirão em 10%. De acordo com a repartição geral das contribuições, a empresa assumirá 60% deste aumento.

### Cuidadoras a viver em domicílios privados precisam da protecção da Lei do trabalho

Cuidadoras a residir em casa das pessoas a cuidar e a prestar serviços 24 horas por dia necessitam de mais protecção. Para isso, o Conselho Federal publicou um modelo de contrato-tipo de trabalho (CTT) para o ramo. O objectivo é que os cantões introduzam a regulamentação federal nos CTT cantonais para o trabalho em domicílios privados. Um ano mais tarde a situação é, segundo uma publicação da Secretaria de Economia, SECO, desanimadora: só dois cantões aplicaram a regulamentação federal. O trabalho em domicílios privados é normalmente prestado por mulheres. Se às cuidadoras forem recusadas condições de trabalho correctas, isso amonta a mais uma discriminação das mulheres. O Unia exige: a política tem de assumir as suas responsabilidades e garantir que quem trabalha em domicílios privados seja sem demora colocado sob a protecção da Lei do trabalho.

### Aumento dos salários mínimos no ramo de têxteis e do vestuário

Os parceiros do contrato colectivo de trabalho para empresas da indústria suíça de têxteis e de vestuário, Unia, Syna e Swiss Textiles, chegaram a acordo sobre um aumento dos salários do ramo a partir de 1 de Janeiro de 2020. Acordaram também um aumento de 100 francos nos salários mínimos, o que corresponde a mais 2.08% e 2.85% de salário. Os novos salários mínimos a partir de 1 de Janeiro de 2020:

Técnico/a com diploma HF Textil: CHF 4900.–  
Trabalhador/a qualificado/a com certificado federal e três anos de experiência profissional: CHF 4500.–  
Trabalhador/a qualificado/a com certificado federal e até três anos de experiência profissional: CHF 4100.–  
Trabalhador/a qualificado/a com diploma: CHF 3800.–  
Trabalhador/a não qualificado/a: CHF 3600.–

## Sistema de informação para o cumprimento do CCT Por menos abusos na construção civil

O sistema de informação Aliança construção (ISAB-SIAC) foi lançado há seis meses e já pode ser utilizado por mais de 10 000 empresas subordinadas a contratos colectivos de trabalho (CCT). O ISAB-SIAC é apoiado pelas organizações patronais e sindicais do sector da construção civil, que fundaram, em conjunto, a associação paritária de informação Aliança construção (ISAB-SIAC).

Osman Osmani

O sistema de informação Aliança construção (ISAB-SIAC) visa melhorar e modernizar a aplicação da obrigatoriedade geral de contratos colectivos de trabalho em todo o sector da construção civil. No final de Agosto de 2019, o ISAB-SIAC pôde acolher o ramo de madeiras, o primeiro ramo do sector de acabamentos da construção. Desta forma, mais 1200 empresas podem utilizar os módulos ISAB-SIAC. Já foram registadas no ISAB-SIAC os dados de mais de 10 000 empresas subordinadas ao CCT. As outras cerca de 150 comissões paritárias do sector da construção civil na Suíça irão apresentar, sucessivamente, as suas informações de controle nas próximas semanas e meses.

### Cartão ISAB-SIAC simplifica as inspecções nos estaleiros

Desde o lançamento do ISAB-SIAC em Março de 2019, já foram encomendados, pelas empresas, mais de 2500 cartões ISAB-SIAC para os seus trabalhadores. Estes cartões de identificação da construção foram muito bem acolhidos pelos trabalhadores. O cartão ISAB-SIAC simplifica as inspecções nos estaleiros da construção. O código QR impresso permite ao inspector verificar a relação laboral



Sistema de informação Aliança construção (ISAB-SIAC) para uma construção civil melhor

trabalhadores a uma empresa e o cumprimento do CCT pela empresa.

### Verificação do vínculo ao fundo de compensação do AHV-AVS

Para que uma empresa subordinada ao CCT possa encomendar um cartão ISAB-SIAC, tem de preencher determinados requisitos: não pode haver reivindicações em aberto, provenientes de inspecções anteriores. Também é obrigatório que a comissão paritária

competente do sector e da região tenha aprovado explicitamente a emissão de cartões de identidade para essa empresa. A fim de apoiar o combate ao trabalho ilegal, os parceiros sociais decidiram também que, a partir de 1 de Janeiro de 2020, o ISAB-SIAC verificará primeiro o vínculo das empresas a um fundo de compensação do AHV-AVS antes de emitir cartões ISAB-SIAC.

## Vitória do Unia em Genebra: Uber age ilegalmente! O gigante americano tem de pagar prestações sociais

Após anos de pressão sindical, o cantão de Genebra decidiu interditar a Uber até a empresa pagar aos seus empregados as prestações sociais previstas na lei. Isto é uma vitória para o Unia. Mas não basta: os outros cantões também têm de tomar medidas para proteger os trabalhadores.

Mattia Lento, area n.º 17, 8 de Novembro de 2019 (adaptado)

Após anos de pressão sindical, o cantão de Genebra decidiu interditar a Uber até a empresa pagar aos seus empregados as prestações sociais previstas na lei. Isto é uma vitória para o Unia. Mas não basta: os outros cantões também têm de tomar medidas para proteger os trabalhadores.

Os sindicatos há muito que fazem pressão para que a Uber seja considerada entidade empregadora e assuma as suas responsabilidades para com os trabalhadores. Agora, o cantão de Genebra seguiu as reivindicações dos sindicatos.

### Restabelecimento da legalidade

Umberto Bandiera, secretário sindical do Unia em Genebra, trabalha há anos no âmbito da digitalização do mercado de trabalho. Ele está muito satisfeito, mas salienta ao mesmo tempo que «a decisão do cantão não tem nada de extraordinário, é simplesmente um passo para restabelecer a legalidade». Empresas como a Uber operam há vários anos sem que as autoridades ponham fim a abusos e arbitrariedades.

### Uber lança poeira para os olhos

No caso de Genebra, a Uber vai interpor recurso e, por conseguinte, a empresa pode continuar a exercer até à decisão final do Tribunal cantonal. Entretanto, o gigante americano, com o apoio do FDP/PRL, está a tentar exercer pressão ameaçando deixar a Suíça. «A Uber quer que acreditemos que tem o apoio dos trabalhadores, mas na

realidade está a fazer bluff». Para Bandiera, «estamos perante uma transformação drástica na economia ditada pela tecnologia. A inovação é fundamental, mas não pode levar a que os gigantes ditem as regras. Estão em jogo a credibilidade do Estado, a coesão social e os fundamentos da nossa democracia».

### Genebra é o primeiro a dar um bom exemplo

Até à data, os cantões recusam-se a chamar a Uber à responsabilidade. Como consequência, a Uber utiliza trabalho que é, de facto, ilegal e consegue extorquir milhões dos bolsos dos trabalhadores. Agora, Genebra está a dar um bom exemplo e, finalmente, subordina a Uber à legislação laboral. O Unia exige que os outros cantões sigam o exemplo e obriguem a Uber a contratar legalmente os seus motoristas e a pagar as prestações sociais devidas.



O modelo económico da Uber é baseado no dumping social. Há que pará-lo!

## Eleições parlamentares na Suíça

# O novo Parlamento: mais verde e mais feminino

As eleições nacionais trouxeram fortes mudanças à política suíça. Uma análise a partir de uma perspectiva sindical.

Clemens Studer, Work (adaptado e actualizado)

A percentagem de mulheres no novo Conselho Nacional aumentou de 32 para 42%. Os Verdes ganham 17 lugares, o que é histórico. Mas, sobretudo o SVP-UDC e o FDP-PLR perdem, em conjunto, 16 lugares e, por conseguinte, a sua maioria absoluta no Conselho Nacional. O novo Conselho Nacional é, assim, apesar da perda de 4 lugares do PS, mais jovem, mais feminino, mais verde e mais de esquerda.

### A direita é a perdedora

Há quatro anos, a direita e a extrema direita foram as grandes vencedoras das eleições. O SVP-UDC e o FDP-PRL tinham a maioria absoluta no Conselho Nacional e dominaram o trabalho parlamentar. Os partidos progressistas só puderam tentar evitar o pior. Agora, as coisas mudarão, pelo menos em termos ambientais e sociopolíticos.

### A esquerda está mais forte

Apesar da decepção de Corrado Pardini, membro do Comité Director do Unia, não ter sido reeleito, as chances para uma política a favor dos trabalhadores são melhores do que nos últimos



O Palácio Federal acolhe um Parlamento mais jovem e mais feminino

quatro anos. Porque, para uma verdadeira política no Parlamento, não é só o tamanho dos respectivos grupos parlamentares que é decisivo, mas também a sua composição, que agora é mais feminina e mais de esquerda. Assim, numa perspectiva sindical, os muitos lugares ganhos pelos Verdes compensam os poucos que o PS perdeu.

### Conselho de Estados é claramente mais feminino

Também o Conselho de Estados se tornou mais verde e mais feminino.

Registaram-se algumas surpresas. Marina Carobbio, actual presidente do Conselho Nacional, foi eleita pelo PS como primeira Conselheira de Estado do Ticino. Os primeiros membros femininos do Conselho de Estados também vêm dos cantões de Friburgo, Valais, Uri e Basileia Campo. Foram eleitos mais quatro representantes dos Verdes e o dobro do número de mulheres que havia na legislatura anterior, também graças ao impulso da greve das mulheres.

## Projecto Integresso: Desenvolver aptidão para o trabalho!

# Formação para migrantes na Hotelaria e Restauração

Pascal Hirt

O projecto de formação Integresso proporciona a trabalhadores de língua estrangeira a identificação das suas competências profissionais, melhora o seu acesso à formação profissional e contínua e, por conseguinte, a melhores oportunidades no mercado de trabalho.

### O programa de formação prevê:

- Identificação de competências profissionais. As experiências e competências dos participantes adquiridas anteriormente em todas as áreas da vida são registadas em pormenor e será elaborado um plano de acção individualizado ou um plano de formação contínua (cerca de 15 aulas)
- Orientação e aconselhamento profissional através de peritos em orientação profissional e de carreira (20 aulas)
- Desenvolvimento de competências de base nas seguintes áreas (consoante as necessidades):
  - Leitura, escrita e expressão oral
  - Conhecimentos básicos de matemática
  - Aplicação das tecnologias de informação e comunicação
  - Acompanhamento individual e contínuo (10 horas)

### Início e custos do curso

Os cursos são realizados desde que haja inscrições suficientes

Os participantes pagam 250 francos pela formação completa.

Os/As sócios/as do Unia pagam apenas 100 francos.

### Interessado/a? Então contacta:

ECAP Berna, Jadranka Soldo, Tel. 031 381 81 33, jsoldo@ecap.ch

Unia Berna, Muriel Zürcher, Tel 031 385 22 22, bern@unia.ch

[www.integresso.ch](http://www.integresso.ch)



Integresso – para o desenvolvimento de competências profissionais de migrantes

## Entrevista



«Women want more» (As mulheres querem mais) é o título de uma nova campanha do Unia. Horizonte conversou com Virginie Pilault, porta-voz do Unia, sobre a campanha.

### Virginie, porquê uma campanha com o título «Women want more»?

As mulheres deixaram claro, a 14 de Junho, que querem respeito, tempo e dinheiro. «As mulheres querem mais» é a continuação lógica! Querem mais tempo, mais dinheiro e respeito! Embora o princípio da igualdade esteja consagrado na Constituição desde 1981 e no Verão meio milhão de pessoas tenham saído à rua para exigir igualdade, as mulheres continuam a ganhar menos 20% do que os homens. Ainda assumem a maior parte das tarefas domésticas e, por isso, não têm tempo para fazer formação, aperfeiçoamento profissional ou desenvolver a sua carreira. Além do mais, continuam a ser vítimas de sexismo e de várias formas de discriminação no local de trabalho.

### Em que medida é que a campanha diz respeito às mulheres migrantes?

As migrantes são as mais afectadas pelo problema de salários baixos e isso em dois sentidos. Por um lado, são discriminadas individualmente. Por outro, tendem a trabalhar em sectores dominados por mulheres, onde os salários são estruturalmente mais baixos! É indispensável lutar para que os direitos das mulheres migrantes, bem como os de todas as trabalhadoras, sejam respeitados.

### Quais são as propostas do Unia contra a discriminação das mulheres no trabalho?

É um facto que as mulheres continuam a ser vítimas de discriminação no mundo do trabalho. Isto manifesta-se nos salários, no acesso à formação, mas também em assédio, comportamentos sexistas e todos os tipos de abusos.

Neste contexto, o Unia propõe, nomeadamente, tolerância zero em relação a sexismo e assédio, oito semanas de licença de paternidade, um aumento significativo dos salários nos chamados sectores «femininos» (cuidados, comércio, limpeza, relojoaria, hotelaria, cabeleireiros), pensões de velhice adequadas para suprir as necessidades básicas sem aumentar a idade da reforma, horários de trabalho mais curtos, fim do trabalho por chamada, licenças suficientes para prestar apoio a familiares ou estruturas públicas de acolhimento de crianças e creches.

### Porque é que a campanha «Women want more» está a decorrer agora?

Se se tiver em conta o fosso salarial de 20% entre homens e mulheres, estas trabalham gratuitamente desde o dia 21 de Outubro. Neste dia, erguemos um «muro social» em várias estações de comboios na Suíça. Os transeuntes foram convidados a deixar mensagens. Muitas pessoas manifestaram a sua indignação perante esta injustiça. Por isso lançamos esta campanha no Outono deste ano. É também uma oportunidade para prosseguir o movimento da greve das mulheres. Continuamos mobilizadas. A luta pelos direitos das mulheres continua!

### O Unia tem reivindicações imediatas e concretas?

Durante as negociações salariais no Outono deste ano, o Unia exigiu mais 50 francos para cada mulher, no mínimo, para além de um aumento salarial de 2% para todos. Em empresas que pagam salários particularmente baixos, exigimos mais. Além disso, exigimos controlos salariais sistemáticos em todas as empresas e medidas eficazes para eliminar a discriminação salarial.

### Como posso apoiar esta campanha?

A campanha irá decorrer, principalmente, na Internet e nas redes sociais. Podes ver os vídeos da campanha e partilhá-los nas redes sociais: [www.unia.ch/fr/campaignes/women-want-more](http://www.unia.ch/fr/campaignes/women-want-more).

É muito importante divulgar informação sobre o escândalo das desigualdades, participar nas acções e também motivar os colegas para o fazerem. Desta forma, podemos combater juntos a discriminação e defender-nos melhor quando surge um problema.

Marília Mendes

## Pergunte, que nós respondemos

### Cuidar dos filhos: a quem é creditado no AHV-AVS o tempo de educação?

**Embora não sejamos casados, a minha companheira e eu vamos ser pais. De futuro, queremos trabalhar a tempo parcial e cuidar da criança em partes iguais. Ouvi dizer que o tempo de educação dos filhos é creditado para efeitos de AHV-AVS ao progenitor (pai ou mãe) que tem os filhos a seu cargo. Isso é verdade? E o que significa isso no nosso caso?**

**Philip Thomas:** Está correcto. Receberá uma creditação do AHV-AVS para os anos em que cuidou de um ou mais filhos menores de 16 anos e não teve emprego remunerado. A creditação do tempo de educação é para compensar o trabalho de educação dos pais. Esta creditação aumenta o montante da pensão do AHV-AVS. Se, como pais não casados, exercerem em conjunto a responsabilidade parental, devem comunicá-lo à Conservatória do Registo Civil ou à Entidade de Protecção de Menores no acto de reconhecimento da paternidade. Ao mesmo tempo, também podem esclarecer a atribuição dessa creditação: existe a possibilidade de a dividirem ou de pedirem que seja atribuída integralmente a um ou outro progenitor. Para tal, devem ter em conta quem irá ter uma maior redução da actividade profissional. A creditação total do tempo de educação deve ser atribuída ao progenitor que prestar a maior parte dos cuidados à criança. Uma partilha é aconselhável se os cuidados forem divididos em partes iguais por ambos. Pode requererem, em qualquer altura, a alteração da creditação do tempo de educação se houver uma alteração no modelo de prestação de cuidados.

Work, 30.9.2019

### Cuidados de saúde: continuar a trabalhar após ter estado de plantão?

**Trabalho em cuidados de enfermagem numa casa de repouso particular. Até agora, se, além do nosso trabalho regular, estivéssemos de piquete, no dia seguinte tínhamos folga. Temos sempre de ficar na casa de repouso durante o piquete, porque temos, muitas vezes, de prestar assistência à noite. Mas agora trabalhamos das 13 às 23 horas, depois temos piquete até às 7 horas da manhã e temos de continuar a trabalhar até às 13 horas. Isto é permitido?**

**IGOR ZORIC:** Não. Em princípio pode, para além do trabalho normal, estar de piquete no lar, o chamado serviço de reserva. Este é o caso quando é necessário estar disponível para qualquer trabalho que surja, no caso de avarias ou assistência em situações de emergência. Mas a duração total do serviço de piquete tem de ser contabilizada como tempo de trabalho, mesmo que não tenha tido qualquer intervenção durante esse tempo. Após o serviço de piquete, tem direito a 11 horas de descanso antes de ter de regressar ao trabalho.

Work, 15.11.2019

### Enfermagem: horário de trabalho repartido por 16 horas, é permitido?

**Trabalho numa casa de repouso particular, na área de cuidados médicos, e trabalho regularmente vários dias seguidos no turno diurno, repartido por horas. Isto significa que trabalho das 7 às 9 h e depois das 17 às 23 h novamente. Isto é permitido?**

**IGOR ZORIC:** Não, não é permitido. A lei do Trabalho prevê que o trabalho de um dia, compreendendo o trabalho diurno e nocturno, bem como pausas e horas extraordinárias, não pode ultrapassar a extensão máxima de 14 horas. No seu caso, o seu período de tempo entre as 7 e as 23 horas perfaz uma extensão total de 16 horas, o que é muito superior ao máximo permitido de 14 horas. A casa de repouso tem de planificar as escalas de serviços dos trabalhadores de forma a que, regra geral, possa executar o seu trabalho dentro de 14 horas, mesmo quando não consegue terminar o seu trabalho a tempo. Este período pode ser, temporariamente, superado apenas em casos excepcionais de emergência. Se tiver de executar mais de dois serviços consecutivamente, o seu horário de trabalho também viola o período de descanso diário. É permitido reduzir o período de descanso diário de 11 para 8 horas uma vez por semana, não mais do que isso. Mas isto apenas se o período de descanso médio semanal durante duas semanas for de 11 horas.

Work, 15.11.2019

## A USS exige medidas para melhorar o poder de compra Contra a carestia da vida

O poder de compra dos/as trabalhadores/as na Suíça está sujeito a uma pressão cada vez maior: os salários reais estagnam, as reformas são cada vez mais baixas e as despesas com o seguro de saúde todos os anos mais elevadas. A União de Sindicatos Suíços (USS) propõe várias medidas para melhorar esta situação.

Mattia Lento, area N.º 18, 22.11.19 (adaptado)

Na Suíça, há cada vez mais famílias que têm dificuldades para chegar ao fim do mês. Para resolver este problema, a USS propôs recentemente pacotes de medidas para aumentar o poder de compra dos trabalhadores/as.

### Os salários

Como mostra o «Barómetro sobre as condições laborais 2019», apresentado por Travail.Suisse, os trabalhadores e as trabalhadoras estão cada vez mais insatisfeitos com o seu nível salarial. Por isso, a USS exige medidas que lhes permitam ficar com mais dinheiro no final do mês: reivindica aumentos substanciais dos salários, um 13.º mês para todos/as, um aumento do número de contratos colectivos de trabalho (CCT) com salários mínimos garantidos. Além disso, os sindicatos exigem o fim da discriminação salarial das mulheres, bem como medidas concretas para melhorar a sua situação profissional e para garantir melhores serviços de guarda dos/as filhos/as.



Conferência de imprensa em que a USS apresentou o pacote de medidas

isso, a USS reivindica um reforço das pensões de reforma e exige para tal a introdução de um 13.º mês de pensão de reforma do AHV-AVS, a ser financiada, em parte, pelos lucros do Banco Nacional Suíço. A Assembleia de Delegados do dia 15 de Novembro decidiu lançar uma iniciativa popular nesse sentido. A USS reivindica também medidas para o segundo pilar, nomeadamente uma melhor relação entre custos e prestações.

### Reduzir o peso do seguro de saúde

Relativamente ao seguro de saúde, a proposta é que a carga dos prémios do seguro de saúde seja limitada a 10% dos rendimentos familiares disponíveis, tal como pede a iniciativa popular lançada pelo Partido socialista e apoiada pela USS. Finalmente, os sindicatos solicitam um aumento do abono de família.

Há muito a mudar e as frentes abertas são muitas. Espere-se, por isso, que o ano 2020 seja bem cheio de lutas sindicais, políticas e sociais.



### Reforçar o seguro AHV-AVS

Se a situação salarial de trabalhadores e trabalhadoras não é satisfatória, muito menos é a dos/as reformados/as. Por



## Feliz Natal e um próspero Ano Novo!

**Impressum:** Beilage 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. Sariaian, D. Filipovic, M. Martín, M. Mendes | **Sprachverantwortlich:** Marília Mendes | **Layout:** I. Schmieder, Unia | **Druck:** NZZ Media Services AG, Tagblatt Print | **Adresse:** Unia Redaktion «Horizonte», Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15, marilia.mendes@unia.ch

www.unia.ch

**UNIA**