

2 29.11.2020:
Sim à Iniciativa
por multinacionais
responsáveis!

3 Conferência de
Mulheres do Unia:
o trabalho feminino
é essencial.

4 O chefe não paga o
salário. O que devo
fazer?

Nr. 6 | outubro 2020 | 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

Rejeição clara da iniciativa de rescisão do SVP/UDC

A Suíça solidária está de volta



Vania Alleva, presidente do Unia, ficou claramente feliz com os resultados das votações. © Lucas Dubuis

O dia 27 de Setembro de 2020 foi um bom domingo para trabalhadores, migrantes e famílias na Suíça. A iniciativa de rescisão do SVP/UDC e os presentes fiscais para famílias ricas foram claramente rejeitados, enquanto a licença de paternidade foi aprovada nas urnas. A introdução do salário mínimo de 23 francos em Genebra tornou a excelente votação naquele domingo perfeita. Agora está na hora de uma política de migração progressiva para todos!

Hilmi Gashi

A rejeição da iniciativa do Partido Popular Suíço (SVP-UDC), que pretendia limitar a imigração, foi clara. Quase 62% dos eleitores disseram NÃO! Exatamente seis anos depois de a «iniciativa contra a imigração em massa» ter sido aceite por pouco pelo povo, o SVP-UDC sofre uma significativa derrota na sua tentativa de acabar com a livre circulação de pessoas e de piorar os salários, as condições de trabalho e os direitos dos migrantes.

Empenho dos sindicatos

O empenho dos sindicatos em muito contribuiu para este resultado positivo. Desde o início que os sindicatos mostraram aos trabalhadores o jogo pérfido do SVP/UDC. A iniciativa de rescisão da livre circulação de pessoas era um ataque a todos os trabalhadores e aos seus direitos. Ela queria substituir a livre circulação de pessoas por um sistema de quotas discriminatório

e, assim, enfraquecer os direitos dos trabalhadores na Suíça. Além disso, a iniciativa queria enfraquecer as medidas de acompanhamento, embora estas sejam um importante pilar da protecção salarial suíça. O resultado positivo da votação confirma a posição clara do Unia. As medidas de acompanhamento e, portanto, a protecção salarial devem ser reforçadas, não enfraquecidas. O Unia exige mais inspeções salariais e sanções mais duras em caso de dumping salarial. São necessários salários mínimos cantonais e contratos coletivos de trabalho com declaração de obrigatoriedade geral. A protecção de trabalhadores e militantes sindicais que se opõem ao dumping salarial também deve ser reforçada. O Unia lutará firmemente contra um acordo-quadro que enfraqueça os direitos dos trabalhadores e a protecção salarial. Estamos convencidos de que este acordo fracassaria, assim como a iniciativa do SVP/UDC.

Solidariedade em vez de exclusão

As associações de imigrantes também contribuíram de forma significativa para o sucesso da campanha do NÃO. Sob o lema «solidariedade em vez de exclusão», mostraram que a iniciativa do SVP/UDC atacava também os direitos dos migrantes. Elas deixaram claro que está fora de questão o regresso a uma Suíça do apartheid, do tempo dos saisonniers, das crianças escondidas e de trabalhadores sem direitos. Ainda mais: a livre circulação de pessoas não deve só continuar a existir, deve ser expandida até que tenhamos liberdade de circulação para todos.

A Suíça é uma sociedade de imigrantes

Tanto no passado como no presente, os imigrantes sempre contribuíram para o sucesso social e a reputação da Suíça no mundo. Cultura, desporto,

economia e ciência beneficiam dessa diversidade. A resposta aos constantes ataques aos nossos direitos comuns e à política de culpabilização dos outros é a solidariedade. Isto inclui alargamento dos direitos de residência, segurança de estadia, o direito de viver com a família e uma participação justa no sucesso económico e social da Suíça, sem exclusão.

Salário mínimo de 23 francos no cantão de Genebra

Os trabalhadores também comemoraram um sucesso no cantão de Genebra. A iniciativa popular sindical para um salário mínimo cantonal de 23 francos à hora foi aceite pela população de Genebra. O cantão terá, assim, depois do Jura e de Neuchâtel, um salário mínimo. Também no Ticino será introduzido em breve um salário mínimo. É um sinal claro contra salários baixos inaceitáveis.

Editorial



Uma vitória da solidariedade

Os resultados da votação de 27 de Setembro constituem motivo de esperança. Em primeiro lugar, há o claro «Não» à iniciativa de rescisão do SVP/UDC. Uma votação considerada como a mais importante da legislatura. Não sem razão. A iniciativa de rescisão foi um ataque directo a todos os trabalhadores e aos seus direitos. Queria substituir a livre circulação de pessoas por um sistema de contingentação discriminatório. A sua aceitação teria privado os nossos colegas sem passaporte suíço dos seus direitos. Teria dividido os trabalhadores, aumentado a concorrência no mercado de trabalho e destruído as medidas de acompanhamento e, por conseguinte, o pilar fundamental da protecção salarial suíça. O claro «não» é, por isso, uma vitória para os trabalhadores. Agora, deve ser dada a máxima prioridade à protecção dos salários e das condições de trabalho, tendo em vista o acordo-quadro com a UE. A proposta de acordo que foi apresentada até à data não satisfaz este requisito. Pelo contrário, sacrifica a protecção salarial suíça no altar do mercado livre. Isto é inaceitável. As medidas de acompanhamento não são negociáveis. Iremos combater com determinação um acordo-quadro que enfraqueça os direitos dos trabalhadores e a protecção salarial. Outros três resultados claros da votação reforçaram ainda mais a Suíça social: a rejeição de cortes fiscais a favor dos ricos, a introdução tardia da licença de paternidade; e por último, mas não menos importante, o SIM a um salário mínimo cantonal de 23 francos por hora em Genebra. Estes sucessos de solidariedade dão-nos uma nova energia nestes tempos difíceis de pandemia. Muito obrigada pelo vosso grande empenho!

Vania Alleva, presidente do Unia

Notícias breves

Tribunal do Cantão de Vaud confirma: Uber é um empregador

O Tribunal Cantonal de Vaud confirmou uma sentença do tribunal de Lausanne e reconheceu Uber como uma empresa de táxis. O Unia exige agora que Uber assine imediatamente contratos de trabalho com todos os seus motoristas. E exige que Uber pague aos motoristas os salários em falta, lhes reembolse despesas e faça os devidos descontos para a segurança social. Os cantões devem zelar para que a empresa norte-americana cumpra as leis. Se Uber continuar a privar os empregados dos seus direitos, as autoridades têm de agir. Neste caso, têm de proibir que a empresa continue a exercer a sua atividade até que ela cumpra claramente com as suas obrigações legais.



Nova confirmação judicial: os condutores de Uber são empregados

Nova onda de despedimentos: a destruição de GE tem de ser parada

General Electric (GE) volta a anunciar um despedimento colectivo. 562 postos de trabalho da unidade de GE em Oberentfelden devem desaparecer. Seria a quarta onda de despedimentos colectivos em quatro anos. Os representantes do pessoal e o Unia exigem que a empresa desista completamente dos despedimentos. Além disso, o Unia exige do Conselho Federal que este intervenha claramente junto da empresa. É inaceitável que GE destrua a sua substância industrial na Suíça. O governo do país tem de intervir junto de GE na França e nos EUA, onde as decisões são tomadas. O pessoal espera do cantão de Argóvia que este volte a activar o grupo de trabalho que esteve em funções durante o último despedimento colectivo da GE. Os responsáveis políticos têm de intervir de forma decisiva para impedir a destruição intencional de postos de trabalho da indústria na Suíça.

Construtores querem reduzir os salários para todos!

Desde finais de Agosto que estão a decorrer as negociações salariais deste ano entre os sindicatos e a Sociedade Suíça de Empreiteiros da Construção Civil (SSEC). Mas em vez de valorizar o esforço realizado pelos trabalhadores da construção civil, a SSEC exige agora uma redução dos salários de todos. É verdade que a curto prazo a crise provocada pelo coronavírus travou o trabalho na construção. Mas, entretanto, o sector já está claramente a recuperar. As perspectivas são boas. Para os trabalhadores, no entanto, está tudo cada vez mais caro. Os sindicatos deixaram claro: os trabalhadores da construção merecem um aumento salarial. Uma redução salarial está fora de questão!



©Manu Friederich

**Quem causa danos deve assumir as consequências
Sim à iniciativa
«Multinacionais responsáveis»!**

Trabalho infantil, violência contra activistas sindicais, poluição de rios e pesticidas mortais: empresas sediadas na Suíça são frequentemente notícia negativa nas capas dos jornais. Hoje em dia, é praticamente impossível responsabilizá-las. É isto que a iniciativa por multinacionais responsáveis, que irá a votação a 29 de Novembro, pretende alterar.

Pepo Hofstetter

Por uma economia responsável

A iniciativa, que também conta com o apoio do Unia, exige com clareza: se empresas como a Glencore poluem a água potável, expulsam as pessoas das suas terras e desrespeitam os direitos fundamentais dos trabalhadores, devem ser responsabilizadas pelos danos causados. As pessoas afectadas devem ter o direito de exigir em tribunal à sede da empresa responsável uma reparação pelos danos sofridos. Para o fazer, devem provar que a empresa é responsável pela transgressão.

Não à competitividade graças à irresponsabilidade

A maior parte dos grupos multinacionais trabalham correctamente. No entanto, algumas grandes empresas sem escrúpulos ignoram os direitos humanos e as normas de protecção ambiental para aumen-

tar os seus lucros. Através da irresponsabilidade obtêm vantagem competitiva. É isto que a iniciativa pretende evitar.

Tendência internacional

Vários países, entre eles a França, já dispõem de normas jurídicas para obrigar as empresas a cumprir as regras. Em muitos outros países, essas leis estão a ser debatidas. E o comissário europeu para a Justiça também anunciou que a UE vai criar regulamentos vinculativos para as multinacionais, porque os anteriores demonstraram ser insuficientes,

Um pequeno, mas importante passo

A iniciativa é um pequeno, mas importante passo em direcção a condições de trabalho mais justas em todo o mundo. Quem faz negócios em todo o mundo deve comportar-se correctamente para com os trabalhadores, com a população e com o ambiente!



Seguranças da Glencore atacam camponesas indígenas em frente a uma mina no Peru (Dez. 2018). Foto: zVg

**Negociações salariais 2020/2021
Aumento de 100 francos para todos os trabalhadores!**

Os efeitos da crise pandémica variam. Enquanto algumas empresas, trabalhadores por conta própria e, sobretudo, trabalhadores por conta de outrem foram duramente atingidos, em alguns sectores, a economia está a sair-se bem ou mesmo muito bem. Estas empresas têm a responsabilidade de apoiar o poder de compra e a retoma económica.

Montaña Martín

Para o Unia é claro: em muitos sectores, um aumento salarial geral de 100 francos suíços seria possível. Os sectores e as empresas com bom desempenho ou que tenham feito bons negócios durante a crise devem assumir a responsabilidade. Os trabalhadores contribuíram largamente para este sucesso, graças ao seu desempenho excepcional. Os seus esforços devem ser reconhecidos!

Não se pode viver de aplausos

Seja na área da saúde, das vendas ou da logística, o empenho dos trabalhadores nos chamados sectores essenciais ficou evidente durante a pandemia. O Unia prevê um aumento não inferior a 100 francos e um prémio de, pelo menos, 2000 francos pelo valioso trabalho realizado.

Igualdade salarial, já!

Um aumento geral dos salários nas profissões de serviços essenciais também contribui para a igualdade salarial. Nestas profissões trabalha uma maioria de mulheres, com salários muito baixos, que mal chegam para uma vida com dignidade.

As reivindicações salariais para os sectores do Unia, em detalhe:

- 1. Construção civil:** +100 francos em geral; +100 francos sobre os salários mínimos; pausas pagas de manhã e à tarde.
- 2. Sector de acabamentos:** para todos os ramos +100 francos sobre os salários efectivos; +100 francos sobre os salários mínimos.
- 3. Indústria:** +100 francos para todos.
- 4. Comércio a retalho:** salários mínimos não inferiores a 4000 francos (x13); prémio não inferior a metade do salário

mensal para os trabalhadores no sector de comércio de alimentos e de vendas online.

- 5. Coop:** +100 francos, com prioridade para trabalhadores com salários baixos (salário mínimo de, pelo menos, 4000 francos x13) e para trabalhadores com experiência (após 5 e 10 anos).
- 6. Migros:** +100 francos em geral; no mínimo 4000 francos (x13); salário mínimo para trabalhadores com experiência, prémio não inferior a metade do salário mensal para os trabalhadores no sector o comércio de alimentos e online.
- 7. Logística:** +100 francos; prémio não inferior a 2000 francos.
- 8. Recrutamento e contratação de pessoal:** +150 francos sobre os salários mínimos (sem qualificação); aumento de salário mínimo no Ticino para o nível do salário mínimo cantonal.

Discriminação múltipla de mulheres de origem estrangeira

Expressão de um modelo social desigual

As mulheres migrantes enfrentam muitas formas de discriminação. Essa discriminação múltipla é cumulativa e interligada. Devemos lutar contra ela de forma solidária.

Marie Saulnier Bloch

As mulheres migrantes, sobretudo dos chamados países terceiros, têm de mudar mais vezes de emprego e têm, por isso, mais períodos de desemprego. Muitas vezes, elas têm de interromper ou desistir da sua carreira profissional por motivos familiares. Os homens, pelo contrário, perdem mais os empregos por trabalharem em profissões onde há grandes flutuações, por exemplo sazonais, como a agricultura e a construção.

As mulheres migrantes são mais discriminadas em termos salariais. Elas trabalham em ramos de salários baixos e onde há

muita concorrência. Têm, com frequência, de ter vários empregos mal remunerados para poderem pagar as contas. Garantir a subsistência é um stress constante.

Uma luta de todos

As discriminações de mulheres estrangeiras são múltiplas. Dão-se tanto a nível legal como económico: por ex., estatuto de estadia incerto, desigualdade salarial, falta de reconhecimento de diplomas estrangeiros, etc. Mas também podem ser de natureza social e política: há quem considere as mulheres menos produtivas do que os homens, em-

bora elas façam a maior parte do trabalho doméstico, além do seu trabalho (muito vezes mal) remunerado.

O problema da discriminação múltipla das mulheres migrantes deriva de um modelo de sociedade desigual. Promover a justiça social, portanto, significa reconhecer que existem barreiras à igualdade. As mulheres migrantes, sobretudo de fora da UE e da EFTA, são as mais vulneráveis e exploradas. Mobilizemo-nos pelos direitos das mulheres, sem exceção!

Conferência de Mulheres do Unia

O trabalho das mulheres é essencial

«O trabalho das mulheres é essencial»: Foi este o lema da 10.^a Conferência de Mulheres do Unia, realizada em Lucerna a 2 e 3 de Outubro. As delegadas exigiram salários mais altos e contratos colectivos de trabalho (CCT) de âmbito nacional para os sectores essenciais e pronunciaram-se contra o aumento da idade de reforma das mulheres. Para o Congresso do Unia, que terá lugar em 2021, propuseram por unanimidade Vania Alleva para presidente do Unia, assim como Véronique Polito, Renate Schoch e Bruna Campanello como membros do Comité Director (CD).

Montaña Martín

130 mulheres reuniram-se para a 10.^a Conferência de Mulheres do Unia, subordinada ao lema «As mulheres e o seu trabalho são essenciais». Efectivamente, nos sectores profissionais essenciais (por ex., os cuidados e o comércio) trabalham sobretudo mulheres, muitas delas migrantes. A pandemia mostrou a importância do seu trabalho. Contudo, os salários continuam a ser muito baixos e as condições de trabalho precárias. As mulheres merecem mais! Por isso, na jornada de acções de 31 de Outubro, as mulheres do Unia exigirão salários mais altos, mais pessoal e mais tempo, além de CCTs de âmbito nacional e de obrigatoriedade geral. Aplaudir está bem, agir é melhor.

Não à reforma das mulheres aos 65 anos

Os salários baixos das profissões «femininas» levam a pensões de reforma baixas. Por isso, é necessário melhorar com urgência o seguro AHV/AVS. E não se pode aceitar um aumento da idade da reforma

das mulheres. Isto disseram as mulheres do Unia claramente numa resolução. Além disso, pedem que se apoie a iniciativa sindical para um 13.^o mês de pensão do AHV/AVS.

Histórico: quatro mulheres para o Comité Director

As delegadas propuseram por unanimidade Vania Alleva para mais um mandato como presidente do Unia. Também propuseram a recondução de Véronique Polito e Renate Schoch como membros do CD. Finalmente, nomearam uma quarta mulher, Bruna Campanello (co-responsável do sector de acabamentos da construção), como candidata ao CD. Se as quatro mulheres forem eleitas no Congresso de Junho de 2021 em Biel/Bienne, o Unia terá pela primeira vez um Comité Director com uma maioria feminina.



As mulheres exigem uma revalorização das suas profissões.

Movimento pelo clima: por justiça climática e sustentabilidade



Juntos em defesa do clima. É urgente!

Cada vez há mais Incêndios florestais, tempestades, secas e inundações. A água escasseia, os glaciares desaparecem... O aquecimento global está à vista de todos. E, no entanto, os políticos e os agentes económicos pouco fazem para resolver este problema, o mais urgente para a humanidade. O movimento pelo clima e muitos apoiantes lutam pela defesa do clima. Horizonte conversou com Roman Künzler, secretário do Unia e activista no movimento pelo clima.

Roman, a situação do clima é assim tão urgente como o movimento alega?

A situação é dramática. O nosso sistema de produção orientado para o crescimento está a destruir o planeta. Estamos a caminhar para um aquecimento global de 4 a 6 graus. Se continuarmos assim, é provável que dentro em breve grande parte da Terra se torne inabitável. Para nos mantermos abaixo dos 1,5 graus de aquecimento global, teríamos de deixar de emitir gases com efeito de estufa até 2030. Portanto, é urgente.

A juventude pelo clima ocupou a «Praça Federal», embora fosse proibido. Foi uma simples acção de desobediência civil?

Foi uma acção maravilhosa e bem-sucedida! Centenas de pessoas, solidárias, determinadas, cantando, fizeram vigília durante 52 horas como forma de luta. No final, debaixo de chuva torrencial e sem dormir. Estas pessoas estão a escrever História. Por vezes é preciso quebrar as regras dos poderosos para criar as condições para a mudança. Tem sido sempre assim. Daqui a 20 anos, quando olharmos para 2020, perguntar-nos-emos porque não ocupámos mais praças.

O movimento pelo clima exige «justiça climática».

O que isso?

A justiça climática é a visão de uma sociedade socialmente justa a viver de forma sustentável no planeta Terra, a longo prazo. Actualmente, aqueles que menos contribuem para a crise climática suportam a maior parte do fardo. Os países ricos da OCDE, como a Suíça, são historicamente responsáveis por 75% das emissões de gases com efeito de estufa. E, mesmo na Suíça, 10% dos mais ricos são responsáveis por cerca de 50% das emissões. É justo que aqueles que são a maior causa do problema suportem os custos da reestruturação eco-social da economia e da sociedade.

A crise climática também afecta os migrantes?

Afecta-nos a todos, mas não por igual. As pessoas nos países mais pobres são mais afectadas. Muitas áreas já se tornaram inabitáveis e as pessoas são forçadas a fugir. Ao mesmo tempo, a Europa e a Suíça estão a fechar-se, deixando os refugiados naufragarem no Mediterrâneo ou fechando-os em campos desumanos. A justiça climática significa solidariedade global. Temos de abrir, incondicionalmente, as nossas fronteiras aos refugiados por causa do clima. No entanto, vemos, cada vez mais, regimes autoritários como os dos EUA ou do Brasil levantar muros. Negam a crise climática e perseguem migrantes e as chamadas minorias. Temos de lutar juntos por uma alternativa solidária.

De que forma é que este tema diz respeito aos sindicatos?

O trabalho não existe por si só, representa sempre uma permuta com a natureza. E a natureza tem os seus limites. O capitalismo nunca irá respeitar estes limites. Cabe aos trabalhadores lutar por um mundo em que se decida de forma democrática o que é produzido, como e para quem. Isto só pode ser feito de uma forma organizada. Onde, se não nos sindicatos?

O que é que cada um de nós pode fazer?

As mudanças políticas são processos colectivos. Um bom passo é aderir a grupos e organizações ou criar os nossos próprios. Depois planear e agir em conjunto. Uma coisa é clara: os próximos anos serão decisivos.

Marília Mendes

Pergunte, que nós respondemos

Loja da estação de serviço: Tenho de preparar a abertura da loja no meu tempo livre?

Trabalho regularmente na loja de uma estação de serviço. Durante a semana, o horário de abertura é das 6h às 23h. O meu chefe exige que eu esteja na loja às 5h30 da manhã para preparar tudo para a abertura. Contudo, este tempo não é registado nem me é creditado, uma vez que está fora do horário de abertura. Os colegas que fecham a loja têm o mesmo problema. Isto está correcto?

Igor Zoric: Não. Como tempo de trabalho conta o tempo que tem de estar à disposição da empresa. Isto é, no seu caso, a partir das 5h30 da manhã, uma vez que tem de estar no seu local de trabalho a essa hora para fazer todos os preparativos antes da abertura da loja. O mesmo se aplica aos seus colegas: só quando a arrumação diária obrigatória estiver concluída e a loja fechada é que o tempo de trabalho deles termina. Se o trabalho for durante as horas mortas do período nocturno (geralmente entre as 5 e 6h e as 23 e 24h), o seu empregador tem de lhe pagar um suplemento de 10% para o trabalho nocturno.

(Work, 21.08.2020)

Trabalho nocturno: estar de piquete sem compensação?

Trabalho numa casa de repouso e faço regularmente trabalho nocturno. Das 21h às 23h, fazemos o nosso trabalho normal. Às 23 horas começa a chamada vigília, que dura até às 6 horas da manhã. Durante este tempo tenho de permanecer na casa de repouso, num quarto equipado com alarmes, de forma a poder estar pronto a acudir imediatamente, se for necessário. Como posso deitar-me e dormir durante a vigília, o meu empregador recusa-se a pagar-me o suplemento de trabalho nocturno regular, embora esteja abrangido pela Lei do Trabalho. Isto é legítimo?

Igor Zoric: Não. No seu caso, tem direito a um suplemento temporal correspondente a 10% do tempo durante o qual presta trabalho nocturno. Isto, independentemente de se poder deitar e, em princípio, descansar. O tempo de espera no emprego deve ser contabilizado na totalidade como tempo de trabalho. Para si, isto significa que durante todo o turno da noite, ou seja, durante as 7 horas completas (= 420 minutos) do período nocturno, beneficia de um suplemento de tempo de 10% ou 42 minutos. Este é um período de descanso suplementar que terá de lhe ser concedido no prazo de um ano. Além disso, isto significa que não pode trabalhar imediatamente após uma vigília. Isto só é possível depois de ter gozado o período de descanso diário a seguir à vigília.

(Work, 21.08.2020)

Abono de família: Recebo o abono se a minha filha já ganhar dinheiro?

A nossa filha tem 16 anos e começou a aprendizagem profissional. O nosso filho de 22 anos é estudante. Uma colega disse-me agora que deixamos de receber abono de família quando os filhos ganham dinheiro, mesmo que estejam a fazer uma formação. Isto é verdade?

DAVID AEBY: Não. O abono de família corresponde a, no mínimo, 200 francos ao mês e é pago até que os filhos tenham 16 anos. A partir desta altura, os pais têm direito a um abono para a formação de pelo menos 250 francos ao mês. Este abono é pago até o/a jovem terminar a formação, mas o mais tardar até que complete 25 anos. Assim, mesmo que a sua filha receba agora o salário de aprendiz e o seu filho eventualmente ganhe algum dinheiro nas férias, a senhora continua a ter direito ao abono. Mas atenção: há um limite máximo. Se o salário anual do/a jovem em formação for superior à pensão de reforma máxima completa do seguro AHV/AVS, então deixa de haver direito ao abono para formação. O valor da reforma máxima corresponde actualmente a 28440 francos ao ano ou 2370 francos ao mês.

(Work, 18.09.2020)

Drama no campo de refugiados Moria Evacuar AGORA – nós temos espaço!

Na noite de 9 de Setembro deflagraram vários fogos em Moria, na ilha grega de Lesbos, o maior campo de refugiados da Europa. O campo, onde viviam mais de 12 000 pessoas e já antes estava sobrelotado, ardeu quase completamente e as pessoas, que antes viviam em situações precárias, ficaram sem qualquer sítio para viver.

Marek Wieruszewski

Devido aos incêndios, os refugiados do campo, entre eles 2.200 mulheres e 4.000 crianças, tiveram de passar a dormir ao ar livre, nas ruas, nos campos ou nas praias. Entre eles há pessoas especialmente frágeis, como crianças pequenas, mulheres grávidas, pessoas idosas ou com deficiências.

O acordo com a Turquia

A Grécia tenta manter os refugiados nas ilhas Leros, Chios, Kos, Samos e Lesbos por causa de um acordo que a UE tem com a Turquia. Os refugiados têm de se manter nestas ilhas à espera da decisão sobre o seu pedido de asilo. Isto porque, caso a decisão seja negativa, eles são enviados para a Turquia. No entanto, devido à pandemia, este país não recebe mais ninguém. Por isto, a situação, que já em si era precária, vai ficando cada vez mais dramática.

Nós temos lugar

É inadmissível que a Europa deixe estas situações desumanas acontecerem no seu território! As pessoas que têm de deixar a sua terra devido a perseguições, guerras, fome ou devido a alterações climáticas,

não merecem ser mantidas em condições sem qualquer dignidade. Por isso, várias organizações de direitos humanos, culturais, desportivas e políticas exigem que o maior

número possível de refugiados seja acolhido na Suíça. Mais informações em: <https://evakuieren-jetzt.ch/>.



O campo de refugiados Moria, na ilha grega de Lesbos, ardeu quase completamente.

Salários em falta

O chefe não me paga. O que devo fazer?

Com a crise provocada pelo coronavírus, são muitas as empresas a atravessar dificuldades económicas. Algumas demoram tempo a pagar os salários e pedem aos trabalhadores que tenham paciência. Muitos trabalhadores não sabem o que fazer nesta situação.

Montaña Martín

A falta do salário é um problema que preocupa muitos trabalhadores. Por uma parte, necessitam do dinheiro para pagar a renda, o seguro de saúde, etc. Por outro, tentam compreender a situação do empregador e não o querem pressionar demasiado por medo de perderem o trabalho ou de serem acusados de falta de lealdade para com a empresa. No entanto, esperar demasiado para exigir o pagamento do salário pode levar a que os trabalhadores acabem por ficar de mãos vazias.

O que fazer se a empresa não pagar

Deve falar com o empregador. Se depois disto continuar sem receber o salário, é conveniente que tome as seguintes medidas:

1. Envie uma carta ao seu chefe, dando-lhe um prazo curto (uma semana) para que ele pague o salário. Para ter uma prova, é melhor enviar a carta registada.
2. Se a empresa continua a não pagar o salário, pode, em determinadas circunstâncias, rescindir a sua relação laboral com efeito imediato. No entanto, antes de dar este passo, é conveniente aconselhar-se, por exemplo no sindicato, para saber o que é melhor fazer no seu caso específico.
3. Se a empresa continuar a não pagar, é importante que solicite o pagamento do salário através dos serviços de execução de pagamentos (Betreibungsamt/Office des poursuites/Ufficio delle esecuzioni) ou então que faça uma queixa judicial.

Se a empresa entrou em falência

Se a empresa declarou falência, o trabalhador tem direito ao chamado subsídio em caso de insolvência do seguro de desemprego. Mas tenha em conta que este cobre, no máximo, os salários correspondentes aos quatro meses anteriores à declaração de falência. Para ter direito ao subsídio, é fundamental que prove que fez, dentro de um prazo razoável, todo o possível para cobrar o salário. Deve também provar que requereu o subsídio dentro do prazo de 60 dias, a partir do momento da publicação da declaração de falência da empresa. É fundamental não esperar demasiado tempo para empreender acções judiciais. Por exemplo, se uma pessoa, depois de ter terminado a relação laboral, esperou mais de três meses para que lhe pagassem e se limitou a enviar algum email ou a contactar o empregador por telefone, sem ter reclamado o pagamento do salário através dos serviços de execução de pagamentos ou através do tribunal, o mais provável é que a Caixa de Desemprego rejeite o requerimento de subsídio em caso de insolvência por a pessoa não ter feito o suficiente para receber o salário.

Para mais informações: www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/leistungen/insolvenzschadigung.html.

