

**2** **DPD: condições de trabalho miseráveis**

**3** **A luta por igualdade e contra discriminações**

**4** **Serviços consulares: problemas com o atendimento**

Nr. 2 | Março 2021 | 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

A pandemia por covid-19 no contexto da migração

## A pandemia aumenta as desigualdades



A pandemia afecta mais os mais precários, tanto economicamente como em termos de saúde

**A pandemia afecta muito mais duramente pessoas com salários baixos, empregos precários e autorização de estadia incerta ou sem autorização de estadia. Prova disso são as milhares de consultas e pedidos de apoio que os sócios em dificuldades têm feito ao Unia no último ano.**

Hilmi Gashi

Perante o coronavírus nem todos são iguais. Vários estudos demonstram que a situação social e o estatuto de estadia das pessoas desempenham um papel importante na exposição ao vírus. A pandemia afecta mais duramente as pessoas com baixos rendimentos do que as mais abastadas, tanto em termos de saúde como económicos.

Estudos médico-sociais conduzidos pelos hospitais universitários de Basileia e Genebra, em colaboração com a Universidade de Genebra e o Politécnico de Lausana, forneceram provas científicas para aquilo que nós já tínhamos sentido.

**Onde o risco de contágio é maior**

Tanto em Genebra como em Basileia, a taxa de infecção é mais elevada nos bairros com agregados familiares com baixos rendimentos e com uma área de habitação reduzida do que nas zonas residenciais mais abastadas.

As pessoas com baixos rendimentos trabalham com frequência nos sectores

essenciais, como comércio, cuidados, limpeza, transportes e logística, e não podem fazer teletrabalho. Isto não só aumenta o risco de contágio, mas também a tensão psicológica. O Unia exige, desde o início da pandemia, a rigorosa implementação e fiscalização das medidas de protecção no local de trabalho. As autoridades devem finalmente alargar os recursos e envolver os órgãos de controlo dos parceiros sociais.

Para o Unia, é claro que as pessoas em isolamento ou quarentena devem dispor do seu próprio quarto. Se necessário, o quarto tem de ser disponibilizado pelas autoridades. Além disso, a estratégia de vacinação deve ter em conta factores socio-económicos. Por outras palavras, a população em áreas residenciais e profissões expostas precisa de ser vacinada rapidamente.

**Grupos sociais vulneráveis à beira do abismo**

Independentemente do risco de contágio, quanto menos as pessoas ganham, maior é o impacto da pandemia. Um

estudo do centro de pesquisa conjuntural do Politécnico de Zurique mostrou que a situação é particularmente precária para agregados com rendimentos inferiores a 4000 francos. Estes perderam, em média, 20% do seu rendimento original. Quase um terço teve de receber subsídio para horário de trabalho reduzido; 8% ficaram mesmo desempregados, o que levou, em média, à redução dos seus rendimentos para metade. As poupanças também caíram significativamente e um em cada nove teve de contrair dívidas para poder sobreviver. Por outro lado, os agregados familiares com rendimentos mais elevados conseguiram poupar mais dinheiro. Não surpreende que as tensões psicológicas também estejam desigualmente distribuídas: quanto mais pobres, pior o estado emocional desde o surto da pandemia.

**São necessárias soluções colectivas**

Só uma estratégia de solidariedade pode evitar que a crise sanitária se torne numa crise social grave. As decisões

políticas devem basear-se mais em peritagens socio-económicas e eliminar os factores estruturais que reforçam a desigualdade. Por exemplo: a Lei relativa aos estrangeiros e à integração. Muitas das pessoas afectadas pela crise poderiam solicitar auxílio social para «tapar os buracos» nos seus orçamentos. No entanto, os estrangeiros abstêm-se de o fazer porque têm medo de pôr em risco a sua estadia na Suíça.

A fim de eliminar as desigualdades, são necessárias soluções colectivas. Por essa razão, o Unia exige que o subsídio para horário de trabalho reduzido seja pago a 100% no caso de salários líquidos até 5000 francos. Receber auxílio social não deve, em circunstância alguma, conduzir a desvantagens, independentemente da autorização de residência. A crescente desigualdade social tem de ser compensada, por exemplo, através de uma contribuição de solidariedade sobre as mais valias, como são os dividendos.

### Editorial



No dia 7 de fevereiro deste ano comemorámos o 50.º aniversário do direito de voto das mulheres na Suíça. Depois de longas lutas, as mulheres conquistaram o direito de votar e de serem eleitas. Os sindicatos desempenharam um papel importante nesta luta. Eles deram voz às mulheres muito antes de 1971. Durante as comemorações deste aniversário, pudemos fazer um balanço do progresso conseguido nas questões relacionadas com a igualdade. Se em termos de igualdade de género ainda há muito para fazer, muito mais há que fazer em relação aos direitos dos estrangeiros na Suíça. Estes não têm direito de voto nem podem ser eleitos. Essa situação inaceitável afeta um quarto da população suíça. Um quarto da população que contribui activamente para a vida económica local. Deste quarto da população fazem parte muitos trabalhadores atingidos pela crise de saúde na Suíça. Os estudos médico-sociais atuais são claros – a pandemia afeta desproporcionalmente as pessoas de baixos rendimentos. Esta é uma situação preocupante que pode levar a uma crise social aguda na forma de perda de rendimentos, diminuição das economias e até ao endividamento de muitas famílias. Essas condições só podem ser evitadas através de uma estratégia solidária. O Unia, portanto, reivindica: 100% de remuneração salarial para todos os salários líquidos de até CHF 5000.-; que não haja desvantagens para quem necessita de ajuda social, independentemente do estatuto de estadia; uma redistribuição de rendimentos para fazer face às crescentes desigualdades sociais, por exemplo em forma de um imposto solidário sobre os lucros de capitais. Por uma saída solidária da crise!

**Martine Docourt, diretora do departamento de política.**

## Notícias breves

### COVID-19: Informação sobre a campanha de vacinação

O governo suíço colocou à disposição, em diferentes línguas, ampla informação sobre a campanha de vacinação. Na página de internet do Serviço Federal de Saúde Pública <https://bit.ly/3rbsdog> há informações em português, por exemplo, sobre os seguintes temas:

- Informações gerais sobre as vacinas
- Informações para adultos com doenças crónicas e para maiores de 65 anos
- Informações para pessoas com contactos estreitos com pessoas especialmente vulneráveis

### A Suíça tem défices democráticos

A Suíça festejou este ano, no dia 7 de Fevereiro, 50 anos de direito de voto feminino. Mas na perspectiva do Partido Socialista e dos Verdes, há demasiados habitantes do país que ainda não têm direito de participação política. Isto porque ¼ da população suíça é estrangeira e não pode votar, embora tenham um papel fundamental na economia do país. Aqueles partidos exigem, por isso, o direito de voto para migrantes. «A Suíça do século XXI é muito diversa. Excluir grupos populacionais de instrumentos democráticos de decisão, é anacrónico, não está conforme com os nossos tempos», diz o presidente do Grupo Migrantes do PS Suíça, Mustafa Atici. Ele quer apresentar uma iniciativa parlamentar requerendo o direito de voto a nível local para migrantes. Os Verdes também lutam pelo direito de voto de migrantes, mas querem-no a nível federal. Nas palavras do presidente dos Verdes, Balthasar Glättli: «Pessoas que vivem na Suíça, aqui trabalham e pagam impostos devem ter o direito participar na vida política.»

### A Suíça precisa de «ius soli»

A conselheira de estado Lisa Mazzone (Verdes/Genebra) e o conselheiro de estado Paul Rechsteiner (PS/St. Gallen) apresentaram duas moções parlamentares para a naturalização da segunda geração. A moção de Lisa Mazzone requer que a naturalização de pessoas da segunda geração seja facilitada, enquanto que a de Paul Rechsteiner exige ius soli, ou seja, a naturalização automática de quem nasce no país. «Quem nasceu aqui deve ter o direito à nacionalidade suíça. Mais de um quarto da população suíça não tem o passaporte suíço. Muitas destas pessoas nasceram e cresceram na Suíça. A Suíça é o país em que vivem e com o qual estão ligadas, é a pátria delas.» escreveu Paul Rechsteiner na sua página web. E acrescentou: «O alargamento do direito de cidadania, que é neste momento demasiado restritivo, é tanto mais urgente quanto o número de naturalizações está em queda desde a entrada em vigor da revisão da lei de cidadania. Por outro lado, a lei de estrangeiros foi agravada nos últimos anos, também para quem está há muito tempo ou desde sempre na Suíça.»



### Face à covid-19: mais apoio para os jovens!

A evolução das condições de vida e situação no trabalho de jovens e jovens adultos na Suíça é preocupante. As perspectivas de futuro para jovens aprendizes e trabalhadores, bem como para estudantes, são incertas face à crise provocada pelo coronavírus. Muitos sentem-se abandonados por falta de medidas de segurança nas escolas profissionais, devido a lacunas escolares ou solidão durante o teletrabalho ou o ensino à distância. A comissão de juventude do Unia exige medidas para protecção de jovens e jovens adultos. Têm de ser tomadas medidas para reduzir o desemprego de jovens e para que o futuro de aprendizes, estudantes e jovens trabalhadores seja garantido. A geração da covid-19 não pode ser uma geração perdida.

## Condições de trabalho miseráveis no serviço de entregas DPD Nunca pensámos que tal exploração existisse na Suíça

**Tempo de trabalho excessivo, horas não remuneradas, deduções salariais e enorme stresse. Este é o «sistema DPD». Agora os trabalhadores opõem-se e exigem respeito.**

Hilmi Gashi

De madrugada, por volta das 5h30 carregam a mercadoria. Depois partem de carro para fazer a distribuição aos clientes. As encomendas são, em parte, muito pesadas, algumas pesam até 50 kg. Parar, descarregar, fazer a entrega e voltar a partir para a entrega seguinte. Não há tempo para pausas. Muitas vezes o dia de trabalho é muito longo. Mas só são pagas 8,5 horas. O resto é trabalho gratuito. O sistema de rastreamento DPD regista tudo, excepto as horas de trabalho.

«A DPD gere a minha vida através do seu sistema de rastreamento, é uma correria, à noite sonho com ele. Ninguém aguenta este trabalho muito tempo. O ambiente é mau. Quando o sindicato nos quer dar informações, dizem-nos que não estamos autorizados a falar com o Unia. Somos todos migrantes. Nunca pensámos que tal exploração existisse na Suíça», diz um dos trabalhadores afectados.

### Motoristas e armazenistas exigem negociações

Os motoristas e os trabalhadores dos armazéns organizaram-se com o Unia e exigem à DPD negociações. A lista de abusos é longa: salários em falta, deduções salariais abusivas, horas de trabalho em excesso, não pagamento das despesas de refeições, violações da lei para trabalho nocturno, controlo ilegal do tempo real, viaturas em condições insuficientes, violação dos direitos sindicais. A DPD tem de alterar isto imediatamente



Sindicatos franceses e o Unia manifestaram-se juntos da empresa-mãe da DPD

e sentar-se à mesa de negociações para corrigir os abusos e reparar os roubos salariais dos últimos anos.

### Motoristas temem mais «batota» nas horas de trabalho

A DPD alega que os dados de entrega dos sistemas de rastreamento não são atribuídos a motoristas isolados, pelo que não é possível determinar quantas horas eles trabalham. É evidente que isto é falso. Vários sócios do Unia relatam que são pressionados a assinar documentos comprovando que não fizeram horas extraordinárias no passado. Em vez de procurar o diálogo e reparações para os abusos laborais do passado, a DPD continua a enterrar a cabeça na areia.

### Apoio dos sindicatos franceses

A DPD é propriedade dos Correios franceses e, portanto, do Estado francês. O Unia, juntamente com os sindicatos franceses CGT e SUD, protestou em frente da sede da DPD Europa e da empresa-mãe GeoPost no início de Março. Os trabalhadores exigem o fim da exploração dos motoristas da DPD e o respeito dos direitos sindicais. Exigiram também que os proprietários franceses da DPD (Suíça) exerçam influência para pôr fim à irresponsável atitude de recusa negocial da gestão local.

O estado suíço também é chamado à responsabilidade. As inspecções de trabalho cantonais – sob cujos olhos este sistema conseguiu estabelecer-se – devem fazer a sua parte para assegurar que as leis são respeitadas na DPD e que a protecção legal dos trabalhadores é garantida.

## Não ao aumento do trabalho ao domingo! Solidariedade para com os vendedores

**Tanto o Conselho de Estados como o Conselho Nacional rejeitaram que o número de domingos em que as lojas estão abertas fosse aumentado. Em todos os cantões, as lojas continuam a poder abrir, no máximo, 4 domingos por ano. A decisão no Conselho Nacional foi renhida, com 96 votos contra o aumento da abertura, 93 a favor e 4 abstenções.**

A ideia de triplicar o número de domingos em que as lojas estão abertas, passando de 4 para 12, foi introduzida furtivamente no projecto de lei Covid. Parece bastante cínico que o pessoal das vendas, que foi posto à prova durante a pandemia, deva ser punido pelo seu desempenho.

Prisca Birrer-Heimo do PS disse durante o debate: «É um abuso da legislação Covid pretender desmantelar a protecção dos trabalhadores e dos domingos através deste artigo, sem consultar os parceiros sociais e outros círculos.»

### Esforço do Unia foi recompensado

No dia da votação no Conselho de Estados, o Unia juntou-se ao pessoal de vendas em frente ao Parlamento exigindo: «Parem de aumentar o trabalho aos domingos!» O esforço valeu a pena. Esta é a única forma de pôr fim ao stress, à pressão e à flexibilização unilateral dos horários de trabalho!

### Berna e Zug claramente contra

No fim-de-semana da votação, tinham sido claramente rejeitadas em Berna e em Zug duas iniciativas para prolongar o horário de abertura das lojas ou aumentar o número de domingos em que as lojas estão abertas.



Solidariedade com os vendedores: não à abertura das lojas ao domingo

# Assegurar as pensões para as gerações vindouras Não à reforma AHV-AVS à custa das mulheres

A revisão do sistema de pensões de velhice AHV21-AVS21 está a ser debatida. Peça central é o aumento da idade da reforma das mulheres. Se for adoptada, as mulheres terão de trabalhar mais tempo e as suas já reduzidas pensões cairão ainda mais. Contra isto, a União de Sindicatos Suíços (USS) e o Unia lançaram um apelo e mais de 314 000 pessoas assinaram-no. Este é um sinal importante: uma reforma da AHV-AVS à custa das mulheres não passará.

## Revisão à custa das mulheres, não!

Não queremos uma revisão das pensões AHV-AVS à custa das mulheres. O Unia opõe-se a qualquer aumento da idade da reforma das mulheres e exige antes um aumento das pensões. Isto é preciso para garantir a sua segurança financeira na velhice.

## A situação actual

Em média, as mulheres recebem menos de um terço de pensão do que os homens porque fazem a maior parte do trabalho não remunerado. Além disso, as mulheres são vítimas de discriminação e desigualdade salarial; a maioria trabalha em profissões tipicamente «femininas», onde os salários são particularmente baixos. Isto afecta as suas pensões de reforma. É vergonhoso!

## Carta ao Parlamento

Contra isso, 314 000 pessoas assinaram um apelo, uma carta aberta ao Parlamento. Os assinantes exigiram garantias para as pensões de velhice e pensões mais elevadas para as mulheres.

## Valorizar a AHV-AVS

As mulheres precisam de melhores reformas. Por isso, os sindicatos lançaram a iniciativa AHV-AVS\*13. Porque a AHV-AVS é solidária. O Parlamento deve dar atenção ao apelo das mulheres, em vez de piorar as suas reformas!



Na carta aberta, as mulheres exigem que deixem as suas reformas em paz!

**Apelo urgente  
Não toquem nas reformas das mulheres!**

# Greve das mulheres 2021 Justiça social, contra discriminações!

Na Suíça ainda não existe plena equidade entre homens e mulheres, apesar da longa luta para a atingir. A greve das mulheres de 2019 mostrou que nos últimos anos surgiu um forte movimento pela igualdade de direitos. Forte foi a união entre sindicatos e o movimento feminista.

## Marie Saulnier Bloch e Julius Kopp

O movimento operário aprendeu muito ao longo dos séculos. No século XIX, era um domínio masculino. As mulheres tinham de se contentar em ficar na linha de trás. Muitas delas viraram as costas aos sindicatos e criaram as suas próprias associações. 1885 surgiram na Suíça as primeiras associações laborais femininas. Foi a federação destas associações que em 1911 pela primeira vez chamou as mulheres a manifestar-se no Dia Internacional das Mulheres, 8 de Março.

As mulheres lutaram pelo seu lugar no movimento operário, começando a ser levadas a sério pelos sindicatos, tal como os assuntos que lhe eram importantes. O seu papel na greve nacional de 1918 foi fundamental. Uma das reivindicações desta greve foi o direito de voto feminino.

Muita coisa melhorou desde a primeira greve das mulheres em 1991. Na altura, foram as trabalhadoras da relojoaria que, por causa dos seus baixos salários, a desencadearam. Mas muitas das reivindicações de então ainda estão por realizar, sobretudo no mundo de trabalho. As mulheres ainda ganham menos do que os homens, fazem a maior parte do trabalho não pago, são vítimas de assédio no trabalho e na vida privada.

## Não esqueçamos as mais precárias!

Quando falamos de direitos femininos não devemos esquecer as migrantes e/ou as vítimas de racismo, elas são as mais precárias e discriminadas. Porque têm uma cor de pele diferente, outra origem e outra língua, uma religião diferente ou um estatuto de estadia diferente da maioria. Nós, sindicalistas e migrantes, somos herdeiros da nossa histó-

ria. Continuamos a lutar lado a lado com o movimento feminista.

Queremos justiça social. E isto significa que lutamos contra discriminações. Ainda temos um longo caminho para alcançarmos este objectivo. Mas se nos mobilizarmos, vamos consegui-lo. É o que «juntos somos fortes» significa.



As mulheres reivindicam igualdade e justiça social

## Entrevista



## A longa luta pela igualdade salarial

**Elif M\* trabalha numa instituição social. O seu colega ganha pelo mesmo trabalho mais do que ela. Ela fez as contas: durante sete anos, ela ganhou 80 000 francos a menos do que o colega. Ela empreendeu uma longa luta contra esta situação.**

### Que injustiças enfrentas no local de trabalho?

O meu colega e eu fazemos o mesmo trabalho. No entanto, em sete anos eu ganhei menos CHF 80 000.- do que ele. Isto é discriminatório. No meu trabalho, tentaram justificar a diferença salarial dizendo que ele tem mais experiência, é mais velho e assiste o chefe. A diferença de idades ainda poderia justificar uma pequena diferença salarial. Mas a experiência e a situação profissional não chegam para justificar uma diferença tão grande. O meu curso universitário e a minha experiência profissional não foram tidos em conta.

### Como é que notaste a diferença?

No ano 2016 assumi uma carga horária elevada com muita responsabilidade. Então falei do salário com o meu chefe na altura. Este reconheceu que o meu colega ganhava muito mais do que eu. Ele não percebeu porque existia esta diferença e verificou que havia irregularidades na estrutura salarial da instituição. E reencaminhou o meu requerimento relativo ao salário para o departamento de pessoal. Este deu-me só um pequeno aumento, o que me incomodou.

### E depois, o que aconteceu?

Primeiro, fiz um requerimento por escrito. Depois procurei falar com o empregador através do gabinete de conciliação e arbitragem. O empregador não conseguiu justificar a diferença salarial de forma concreta. Então dirigi-me à entidade cantonal, que apoiou os argumentos do empregador. Não houve, por isso, conciliação. A queixa seguiu então para o tribunal cantonal. Este não teve em conta toda a documentação e tomou uma decisão arbitrária, baseada nas afirmações do empregador. Eu não fiquei satisfeita com esta sentença e recorri ao Tribunal Federal. Este recusou o meu recurso com base na sentença do tribunal cantonal. Em todo este processo, houve documentos importantes que não foram tidos em conta ou nem sequer foram integrados no processo. Apesar de um relatório de um gabinete pela igualdade reconhecido pelas autoridades me ter dado razão e ter considerado arbitrária a decisão do tribunal cantonal, este relatório não foi tido em conta pelo Tribunal Federal. Agora, vou recorrer a uma instância internacional. Espero que esta leve o meu caso a sério e haja uma verdadeira avaliação do processo jurídico.

### Queres deixar uma mensagem sobre a luta pela igualdade de direitos?

Os direitos das mulheres são direitos humanos e foram alcançados através de intensas lutas. E ainda continuamos a lutar. Todos nós devemos fazer a nossa parte. É importante organizarmo-nos, termos uma visão e falar com as pessoas. Só avançamos se nos empenhamos por aquilo em que acreditamos. Eu recebi muito apoio da minha família, de amigos, do Unia, de advogados/as da ordem dos advogados. Não se trata aqui só do meu caso, é um caso de direitos humanos e das mulheres. E é uma parte do movimento pelos direitos femininos na Suíça. Acredito que alguns processos avançam lentamente na sociedade. Eu e todos os que me apoiam contribuem para uma transformação. Esperamos que algo mude para todas as mulheres. Temos de conhecer os nossos direitos e defendê-los como pessoas individuais, mas também como sociedade. E gostaria aqui de agradecer ao sindicato Unia pelo apoio que me deu nesta luta pela igualdade de direitos.

\*Nome conhecido da autora

**Emine Sariaslan**

## Pergunte, que nós respondemos

### Despedimento: Posso continuar com a previdência profissional?

A minha empresa está a ser muito afectada pela crise provocada pelo coronavírus. Alguns dos meus colegas já perderam os empregos. Receio ser despedido dentro em breve. Devido aos meus 60 anos e problemas de saúde, penso que não será fácil arranjar um novo emprego. Se isto acontecer, posso pelo menos continuar a pagar para a previdência profissional?

**David Aeby:** Sim, pode continuar a pagar com base no recém-criado art. 47a da Lei Federal da Previdência Profissional, que entrou em vigor a 1 de Janeiro de 2021. Se os trabalhadores forem despedidos depois de completarem 58 anos de idade, podem ficar na instituição de previdência ou na caixa de pensões anterior e continuar segurados como antes. Antigamente, só era possível continuar na caixa de pensões anterior se isso fosse previsto como opção no regulamento da caixa de pensões. A permanência na caixa de pensões implica uma série de custos: normalmente, o trabalhador ou a trabalhadora tem de prestar a totalidade das cotizações. Por isso, é importante que pessoas com mais de 58 anos que fiquem desempregadas se dirijam imediatamente à sua instituição de previdência profissional e solicitem informações sobre a possibilidade de permanecerem segurados/as e quais são as prestações e os custos.

(Work, 22.01.2021, adaptado)

### Acidente: o meu patrão pode despedir-me?

Há muitos anos que trabalho como pedreiro numa empresa da construção civil. Infelizmente, sofri um acidente há alguns meses. Actualmente, recebo subsídio do seguro de acidentes. Agora fui despedido pelo meu patrão. Este despedimento é válido?

**David Aeby:** Não. Depois do fim do período à experiência, há alturas em que a empresa não pode despedir o trabalhador. Isto está estipulado no Direito das Obrigações. Se uma pessoa estiver total ou parcialmente incapacitada para o trabalho devido a doença ou acidente sem culpa própria, não pode ser despedida durante 30 dias no primeiro ano de serviço, 90 dias a partir do segundo ano de serviço e 180 dias a partir do sexto ano de serviço. O despedimento durante estes períodos não seria válido. Para os pedreiros, contudo, aplica-se o Contrato Nacional de Trabalho da Construção Civil (CNT). Este estabelece que uma pessoa não pode ser despedida enquanto estiver a receber subsídios diários do seguro obrigatório de acidentes.

(Work, 19.02.2021, adaptado)



### Subsídio para horário de trabalho reduzido: a chefe pode reduzir as minhas férias?

Há cinco meses, a nossa empresa acedeu ao regime de horário de trabalho reduzido. O horário semanal de trabalho foi reduzido em 20% e introduzida a semana de quatro dias. Desde então, a chefe também reduziu as férias dos trabalhadores. Justificação: quando se trabalha menos, é evidente que há menos dias de férias. Segundo ela, isto está previsto na lei. Isto é realmente assim?

**David Aeby:** Não. As férias nunca poderão ser reduzidas devido ao horário de trabalho reduzido. O Direito das Obrigações estipula em que condições uma empresa pode reduzir as férias. Se o impedimento de trabalhar for inferior a um mês, não é permitida redução de férias em nenhuma circunstância. Se o impedimento durar mais tempo e a razão do impedimento for imputável ao trabalhador (por ex., doença, acidente, serviço militar), é permitida uma redução das férias. Se a razão do impedimento for da empresa (por ex., se houver pouco trabalho devido a dificuldades económicas, por causa do coronavírus ou por obras de renovação no edifício da empresa), então não é permitida a redução das férias. A falta de trabalho devido ao horário de trabalho reduzido é claramente um impedimento da responsabilidade da empresa. Por conseguinte, a redução de férias é ilícita.

(Work, 19.02.2021)

## Homenagem a Manuel Alho Até sempre, camarada!

Foi com enorme pesar que recebemos a notícia do falecimento do nosso camarada Manuel Luís Alho, natural de Campo, em Valongo, Portugal. Manuel deixou-nos no dia 23 de Fevereiro 2021, dia em que se assinalava a morte de Zeca Afonso, um dos cantores de Abril e dos valores de que o Manuel também foi defensor acérrimo.



Soldador de profissão, Manuel Alho chegou à Suíça em 1980, em busca de melhores oportunidades para si e para os seus. Vin-

do para trabalhar numa refinaria, deixou, como tantos outros portugueses, para trás a família. O reagrupamento familiar, que como sabemos era complicado na altura, ocorreu em 1983.

Homem de esquerda e convicto democrata, rapidamente se filiou na Federação dos Trabalhadores da Metalurgia e Relojoaria e no Sindicato FOBB-SIB, antecessores do Unia. Neste último foi participante activo e assíduo no Grupo de Migração.

Com grande comprometimento, empenhou-se na luta por melhores condições laborais e de vida dos trabalhadores neste país, emigrantes e suíços. Destacam-se, entre muitas outras lutas, os contributos dados para a abolição do estatuto de saisonniers, para a reforma aos 60 anos dos trabalhadores da construção civil, para a consagração do 1.º de Maio como feriado no cantão de Neuchâtel.

Destacou-se no movimento associativo pelo seu envolvimento no Centro Português de Neuchâtel, do qual foi Presidente nos anos 1990/1991 e Presidente da Mesa da Assembleia durante vários mandatos. Foi responsável pela Comissão de Pais de Neuchâtel e membro da Comissão Mista Escolar, um organismo oficial para o ensino do Português na Suíça.

Neste momento de despedida, transmito à família enlutada, em nome da Comissão de Migração do Sindicato Unia, da qual o Manuel era parte activa, as nossas mais sentidas condolências.

Até sempre, camarada Manuel Alho!

Alexandrina Farinha, Co-Presidente da Comissão de Migração do Unia

## Dificuldades com o atendimento no escritório consular de Sion Portugueses no Valais lançam petição

No Valais, os cidadãos portugueses estão descontentes: só com muita sorte conseguem fazer uma marcação para o escritório consular de Sion ou para o consulado de Genebra, a fim de realizar os actos consulares de que necessitam, como o registo de crianças recém-nascidas ou a renovação do cartão de cidadão. Agora decidiram lançar uma petição para exigir que as autoridades tomem as medidas necessárias.

Marília Mendes

Vitália Daná está desesperada e farta: «Tentei fazer agendamentos via on-line, sem sucesso. Enviei emails para os endereços que nos são disponibilizados, não obtive qualquer tipo de resposta. Desloquei-me ao escritório consular em Sion e encontrava-se encerrado. Posteriormente reabri, tentei novamente agendar, sem sucesso.» Sem o agendamento de um atendimento, não é possível tratar dos actos consulares. E estes são essenciais para os portugueses: com um cartão de cidadão caducado não conseguem renovar ou obter uma autorização de estadia. Se não conseguirem registar uma criança, esta fica na ilegalidade.

### Situação agravada pela pandemia

Antes da pandemia, muitos destes cidadãos iam de madrugada para a porta do escritório consular, muitas vezes com bebés pequenos, para marcar a sua vez de atendimento. Ou, em caso de urgência, deslocavam-se a Portugal para tratar dos seus assuntos. Esta era uma solução cara, mas às vezes a urgência não permitia esperar meses por um agendamento. Agora, com a pandemia, tudo isso se tornou ainda mais difícil. Viajar a Portugal é problemático. E o atendimento nos serviços só pode ser feito se houver uma marcação. Mas como, se muitas vezes nem o agendamento online funciona? É o caso de uma secretária do Unia que pediu um agendamento há um mês. Ainda não obteve marcação.

### Problema: agendamento online

E o agendamento online não é acessível a todos. Como afirma Vitália Daná: «Existem muitos compatriotas nossos que não estão familiarizados com as novas tecnologias. Alguns não dispõem de computadores, is-

### Permanências consulares

Segundo informações do cônsul-geral de Genebra, encontra-se calendarizada a realização de permanências consulares no Valais em 2021: em Martigny, Monthey, Sierre e Raron e em Täsch (as datas podem ser consultadas aqui: <https://bit.ly/3c7q2xx>). Na segunda quinzena de abril, um funcionário do Consulado Geral em Genebra deverá deslocar-se alguns dias ao EC em Sion para reforço do atendimento na área da identificação civil.

to dificulta o acesso ao envio de emails e pedidos de agendamentos. Para isso, têm de recorrer a amigos e vizinhos, que nem sempre estão disponíveis!»

Domingos Pereira, membro, pela Suíça, do Conselho das Comunidades Portuguesas, conhece o problema. Segundo ele é geral. Para este conselheiro, os utentes são colocados perante ferramentas e informações que não entendem e não sabem utilizar. E há problemas mais profundos: «A falta de investimento nos consulados, concretamente nos recursos humanos e materiais são a razão principal. Mas também a aquisição de ferramentas inadequadas, como o sistema de agendamento por via eletrónica e uma única linha telefónica.»

### Ministério dos Negócios Estrangeiros atento à situação

A problemática é do conhecimento do Ministério dos Negócios Estrangeiros, segundo afirmou ao Horizonte o cônsul-geral de Genebra, Dr. Bruno Paes Moreira. O problema está na falta de pessoal: «aquele serviço consular só conta atualmente com dois efetivos, o que limita em bastante a sua capacidade de resposta, não obstante o esforço das funcionárias ali colocadas em atender o melhor que podem os muitos

utentes que quotidianamente recorrem ao escritório consular em Sion.» E garante: «O MNE está atento à situação e conto que a atual escassez de recursos no EC em Sion possa em breve ser colmatada, pelo menos parcialmente, logo que, conforme solicitei, seja autorizada a contratação de uma pessoa para reforço daquela equipa.»

### Vontade política diferente da realidade das comunidades

Menos optimista está Domingos Pereira: «Nós, conselheiros da Suíça, assim como de todo o mundo, temos emitido pareceres e apresentado propostas para melhorar os serviços. Infelizmente, os resultados não são os desejados, porque a vontade política se foca numa realidade diferente das necessidades das comunidades. Exemplo disso é a velocidade com que se está a implementar a digitalização.»

Entretanto Vitália Daná e os cidadãos portugueses do Valais não vão ficar de braços cruzados. A situação é para eles demasiado urgente. Por isso, ela teve a iniciativa de lançar uma petição, com o apoio dos secretários portugueses do Unia Valais. A petição encontra-se aqui: <https://peticaopublica.com/pview.aspx?pi=PT107432>