

Despedido por doença

um caso para os tribunais

2

Jovens sans-papiers

podem agora fazer aprendizagem

3

Salários 2013

as alterações mais importantes

4

Nr. 1 | Janeiro 2013 | 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

Congresso ordinário do Unia 2012

Início de um novo período

O congresso ordinário do Unia teve lugar de 29 de Novembro a 1 de Dezembro de 2012 em Zurique. Os delegados do Unia elegeram a nova presidência e o comité director e decidiram quais serão as linhas prioritárias do trabalho sindical.

O co-presidente do Unia, Renzo Ambrosetti, deu no início do congresso uma boa notícia aos cerca de 400 delegados e 300 convidados: «Em 2012 o Unia cresceu. Agora está mais forte do que nunca.» E Andreas Rieger, co-presidente cessante, do Unia, remeteu no seu discurso de abertura para importantes sucessos políticos e sindicais do Unia nos últimos quatro anos, como por exemplo, a luta contra o roubo das pensões no âmbito do segundo pilar ou a assinatura de novos contratos colectivos de trabalho (CCT), entre eles os dos temporários.

Protesto durante a visita de Berset

No discurso que fez ao congresso, o conselheiro federal, Alain Berset, agradeceu às e aos sindicalistas pelo seu importante trabalho a favor da democracia. Ele afirmou que partilha com os sindicatos o objectivo de garantir a segurança social. Mas os delegados não concordaram necessariamente com ele: um grupo de activistas expressou a sua insatisfação pelo facto de o conselho federal continuar a recusar aplicar o Acordo de Segurança Social com o Kosovo, apesar de haver sentenças judiciais que a isso o obrigariam. Os congressistas protestaram ainda contra os planos do conselho federal de subir a idade de reforma das mulheres para 65 anos.



Acção em Paradeplatz: o cardume de peixes trabalhadores contra o tubarão das finanças.

Uma migrante da segunda geração como co-presidente

No segundo dia do congresso foram eleitos a nova presidência e o novo comité director: os delegados confirmaram Renzo Ambrosetti, antigo co-presidente, e Vania Alleve para a nova presidência. Isto representa uma dupla novidade, porque o

maior sindicato suíço é dirigido pela primeira vez por uma mulher e migrante. Para o comité director foram ainda eleitos os candidatos nomeados pelos sectores do Unia, Corrado Pardini (indústria), Nico Lutz (construção) e Aldo Ferrari (ramos afins da construção). Martin Tanner foi eleito como novo responsável pelas finanças. Além disso, foram também eleitos Rita Schiavi, Corinne Schärer e Pierluigi Fidele.

Acção «Peixe caça tubarão»

Na sexta de manhã os participantes do congresso realizaram uma acção em Paradeplatz. Munidos de 500 guarda-chuvas, nos quais pequenos peixes brancos estavam impressos, juntaram-se todos em frente aos bancos, formando um enorme cardume em forma de peixe que engoliu simbolicamente o tubarão das finanças. A acção era um protesto contra o gananço sistemático levado a cabo por altos dirigentes e bancos. Os participantes do congresso exigiram uma redistribuição justa dos salários

e um salário mínimo de pelo menos 4000 francos.

Pensões, protecção da população activa e imigração

Durante o congresso foram também discutidos e aprovados os documentos de posição sobre as pensões e a imigração. A iniciativa da USS por um aumento de 100% da pensão de reforma também foi aprovada pelos delegados do congresso. Além disso, estes decidiram quais serão as linhas prioritárias do Unia para os próximos quatro anos. Uma prioridade importante é o reforço do trabalho com os sócios activos, bem como uma melhor protecção dos sindicalistas activos nas empresas. O congresso deu aos grémios do Unia instruções para analisar o lançamento de uma iniciativa popular que possa garantir esta protecção. Outras prioridades importantes são, entre outros, o melhoramento dos CCT, bem como políticas económicas, sociais e de migração activas.

Editorial



Estimadas leitoras, estimados leitores

O ano 2013 representa para o sindicato Unia o início de um período marcado pelo congresso realizado no final do ano passado. Oito anos depois da fusão, o nosso sindicato conseguiu consolidar-se como uma unidade, estancando a redução do número de sócios e conseguindo inclusivamente que este aumentasse. O congresso estabeleceu as metas para os próximos quatro anos (ver artigo ao lado). A nossa meta mais importante será agora transformar o Unia num sindicato de sócios activistas.

Politicamente esperam-nos grandes desafios: a iniciativa pelo salário mínimo, que será votada no próximo ano, o lançamento da iniciativa AHV+/AVS+ neste ano, bem como o referendo contra os horários de abertura das lojas. Além disso, esperam-nos este ano as negociações de importantes contratos colectivos de trabalho, como o da indústria MEM.

Mas também na política de migração nos esperam tempos difíceis com as votações que aí vêm da iniciativa do SVP/UDC, «Fim à imigração de massas», bem como do referendo contra a revisão da lei de exílio. Por isso teremos de nos defender várias vezes contra os ataques dos partidos da direita. Mas não podemos somente ficar na defensiva, teremos também de tomar iniciativas e passos concretos pelos direitos dos migrantes. As nossas metas mais importantes continuam a ser a participação política e a eliminação de toda e qualquer discriminação, sobretudo no mundo de trabalho.

Temos muito trabalho à nossa frente, por isso precisamos de toda a nossa força. Uniti siamo forti!



Renzo Ambrosetti e Vania Alleve, os novos co-presidentes.

Aurora García

Secretária pela migração e membro da redacção

☞ Aurora García

Notícias breves

Iniciativa do SVP/UCD: Rejeição do conselho federal



O conselho federal tomou posição no início de Dezembro sobre a iniciativa do SVP/UCD contra a «imigração de massas». Esta pretende limitar os direitos dos e das imigrantes, direitos estes que melhoraram graças aos acordos bilaterais. Os migrantes migrantes seriam assim ainda mais discriminados. O Unia concorda com a posição do conselho federal, que considera esta iniciativa prejudicial e um ataque aos direitos dos migrantes. Esta iniciativa tem de ser recusada.

Ramo de apoio domiciliário não médico: Negociações para um CCT

A associação «Zu Hause leben» (Viver em casa), recentemente fundada, e o sindicato Unia iniciaram no final de 2012 negociações para um CCT do ramo de apoio domiciliário não médico a idosos na Suíça alemã. Este CCT deve proteger não só as condições de trabalho, mas também a qualidade do apoio neste ramo, que se vem tornando cada vez mais importante.

Queixa contra salários em euros: aprovada por tribunal



O Tribunal Cantonal de Liestal aprovou a 17 de Dezembro de 2012, em segunda instância, a queixa de seis antigos trabalhadores de Stöcklin AG, de Aesch. Stöcklin tinha despedido os trabalhadores porque estes não tinham aceite um desconto de 6% nos salários feito pela empresa a transfronteiriços. A sentença cria uma situação jurídica clara que agora tem de ser considerada pelas empresas da Suíça do noroeste e de todas as outras regiões de fronteira.

Despedimento e subsídio diário por doença

Despedimento e doença



Bruno dos Santos, trabalhador da construção civil, é despedido pouco depois de ter estado hospitalizado. Apesar de o Unia contestar o despedimento, o seguro recusa continuar a pagar-lhe o salário. A luta pelos seus direitos dura cerca de dois anos.

Foi numa manhã de Novembro que Bruno dos Santos recebeu a carta de despedimento. O português de 27 anos tinha baixa por várias semanas, porque estava a recuperar de uma operação a que se tinha sujeito por motivo de uma doença grave.

Carta de despedimento duvidosa

O pai de dois filhos telefonou à sua pessoa de contacto na empresa de trabalho temporário. Esta acalmou-o, dizendo que o despedimento só se referia ao trabalho na obra para a qual tinha sido enviado, mas não tinha nada a ver com o seu posto na empresa de trabalho temporário. Ele assinou a carta de despedimento e enviou-a ao empregador sem reparar que a carta já tinha sido emitida no mês anterior. Além disso, a carta nada dizia sobre o prazo do pré-aviso e a partir de quando é que o despedimento era efectivo.

Sem salário nem subsídio diário por doença

No final de Dezembro 2010, Bruno dos Santos, ainda impossibilitado de

trabalhar, notou que o salário não tinha sido depositado na sua conta. Contactou a empresa temporária e esta informou-o que ele tinha sido despedido em Outubro e que, por isso, não tinha direito a salário em Dezembro. Além disso, ele também deixou de receber o subsídio diário por doença, apesar de ter adoecido quando ainda estava a trabalhar. Como sócio do Unia, Bruno dos Santos pediu aconselhamento jurídico em Fevereiro de 2011.

Queixa altera a situação

A análise do processo mostrou à conselheira jurídica do Unia, Susana Pereira, que Bruno dos Santos não poderia ter sido despedido, porque adoeceu quando ainda estava empregado. O contrato colectivo de trabalho para a construção (CNT) prevê um prazo de protecção contra o despedimento para os trabalhadores da construção de, no máximo, 720 dias. Por isso, deveria ter recebido logo o subsídio diário por doença. A conselheira jurídica entrou em contacto com o empregador que, no

entanto, manteve o despedimento. A conselheira apresentou então no tribunal queixa contra o empregador por despedimento irregular. De repente, a situação mudou: a instituição de seguros pagou os subsídios diários com retroactivos a partir de 1 de Fevereiro. Talvez a apresentação da queixa em tribunal tenha levado o seguro a reavaliar o processo.

Longo processo em tribunal

Mas o reconhecimento do seguro só resolveu uma parte do problema, porque a luta com o empregador pelos salários de Dezembro e Janeiro continuou. O juiz competente deu razão a Bruno dos Santos e obrigou a empresa de trabalho temporário a pagar os salários de Dezembro e Janeiro. Primeiro o empregador recusou, depois acabou por pagar.

Per Johansson

As seguintes informações só são válidas para os casos em que o empregador despede o empregado.

Carta de despedimento

A lei não especifica como é que o despedimento tem de ser feito. Pode ser feito por escrito, mas também oralmente ou até por SMS. Normalmente ele é, no entanto, feito por carta escrita, muitas vezes registada. A pessoa despedida deve guardar a carta de despedimento, preferencialmente com o envelope, porque o carimbo do correio pode esclarecer as datas, em caso de dúvidas. O empregador tem de despedir o empregado a partir de uma determinada data. O período até esta data é o prazo de pré-aviso de despedimento.

Pré-aviso de despedimento

Se o empregador despede o empregado, o empregado tem direito ao salário durante o prazo de pré-aviso. O prazo de pré-aviso existe normalmente para que o empregado tenha tempo de procurar um novo emprego. Existem vários prazos de pré-aviso. A duração destes depende, de acordo com o Direito de Obrigações, de há quanto tempo dura a relação laboral. Além disso, os prazos de pré-aviso de despedimento podem ser diferentes nos diferentes CCT.

Despedimento em caso de doença

Normalmente o empregado não pode ser despedido em caso de doença. De uma forma geral, a lei do trabalho prevê um prazo de protecção de, no mínimo 30 dias. De acordo com o tempo de trabalho, este pode ser mais longo. Além disso, dependendo do ramo, os CCT prevêem prazos de protecção diferentes. Se um trabalhador adoecer durante o pré-aviso de despedimento ou se tiver um acidente, o prazo de pré-aviso é prolongado pela duração da doença, até ao limite dos prazos de protecção mencionados acima. É de notar que as regras para o período de experiência são diferentes.

Seguro de subsídio diário por doença

A lei do trabalho não obriga o empregador a fazer um seguro de subsídio diário por doença. Se um trabalhador adoecer durante o tempo de trabalho, aplicam-se os prazos de protecção acima mencionados. Durante estes, o empregado não pode ser despedido. Mas os CCT podem prever que o empregador seja obrigado a fazer um seguro de subsídio diário por doença. Se um empregado adoecer durante a vigência do contrato de trabalho, é o seguro que tem de pagar os salários durante um certo tempo. A passagem de um seguro colectivo para um seguro individual é possível, mas tem de ser feita dentro de 90 dias a partir do fim do prazo de pré-aviso de despedimento.

Em caso de perguntas sobre despedimentos ou sobre o seguro de subsídios diários por doença, dirija-se ao aconselhamento jurídico do seu secretariado Unia.

Susana Pereira, Conselheira jurídica, Unia Zurique



Despedido apesar de doente: Bruno dos Santos

Aprendizagem para jovens sans-papiers

Decreto torna possível formação profissional para jovens sans-papiers

Os jovens clandestinos (sans-papiers) podem a partir do dia 1 de Fevereiro de 2013 fazer uma formação profissional na Suíça. O conselho federal publicou no dia 7 de Dezembro de 2012 um decreto que realiza uma antiga exigência dos sindicatos e das organizações que defendem os sans-papiers.

Os jovens sans-papiers que tenham vivido uma grande parte da sua infância e juventude na Suíça podem, a partir de 1 de Fevereiro de 2013, fazer uma aprendizagem profissional depois da escolaridade obrigatória. O conselho federal publicou neste sentido uma alteração ao decreto sobre admissão, permanência e actividade profissional (VZAE/OASA) já em Dezembro do ano passado. Com ela, ele corresponde a uma moção do conselheiro nacional Luc Barthassat do ano de 2010.

Condições para a aprendizagem

O novo artigo 30a do VZAE/OASA diz que, para poderem fazer uma formação profissional e para poderem obter uma autorização de estadia para o período da formação, os jovens «sans-papiers» têm de estar bem integrados: têm de dominar uma língua nacional e respeitar as leis suíças. Além disso, têm de ter frequentado a escola obrigatória na Suíça durante um mínimo de cinco anos. Cursos «de ponte» de natureza teórica também são contados para o prazo mínimo de cinco anos. O jovem interessado tem, além disso,

de se identificar no momento de entrega do requerimento. Os jovens podem, dentro do prazo de doze meses depois de terminarem a escolaridade obrigatória, entregar o requerimento para a obtenção de uma autorização de estadia. No final da formação as autoridades cantonais podem, com o acordo do Departamento de Migração, prolongar a autorização de estadia em casos de rigor, bem como regularizar a estadia de pais e irmãos.

Críticas ao decreto

As pessoas que são a favor de uma aprendizagem para jovens sans-papiers estão contentes que haja esta possibilidade, mas fazem algumas críticas ao decreto. Assim, a Plataforma Sans-papiers, de que a Unia faz parte e que agrega muitos postos de aconselhamento a sans-papiers e ONGs, lamenta que fazer a aprendizagem seja só reconhecido como uma possibilidade e não como um direito dos jovens. Também é problemático que os processos de autorização normalmente demorem muito tempo. Aqui espera-se que haja uma certa flexibilidade da parte dos potenciais empregadores.



Novas perspectivas para os jovens sans-papiers graças à aprendizagem profissional.

Um passo na direcção certa

Até agora, estes jovens não tinham praticamente nenhuma perspectiva depois da escolaridade obrigatória. Normalmente tinham de se manter escondidos e trabalhar ilegalmente. Com este decreto, abre-se

-lhes agora a possibilidade de fazerem uma formação. Uma formação profissional ser-lhes-á sempre útil, quer eles fiquem na Suíça, quer queiram regressar ao seu país de origem. A formação abre-lhes boas perspectivas de futuro.

O Unia desafia agora os empregadores a colaborarem no sentido de haver uma rápida aplicação prática do decreto e darem aos jovens sans-papiers uma oportunidade na próxima vez que procurarem aprendizes.

☞ Aurora García

Liberalização dos horários das lojas

Lançado referendo ao dia de trabalho de 24 horas



O trabalho ao domingo tem consequências graves para as famílias.

O parlamento decidiu no dia 14 de Dezembro de 2012 alargar o horário de abertura das lojas das bombas de gasolina. Esta decisão é inaceitável para a aliança «Sonntagsallianz», à qual o Unia pertence. Ela leva ao alargamento do trabalho ao domingo e à abertura das lojas 24 horas por dia – com péssimas consequências para os funcionários e a sociedade. O referendo contra a liberalização dos horários de abertura foi lançado no dia 8 de Janeiro com uma conferência de imprensa.

A liberalização dos horários de abertura das lojas das bombas de gasolina é o início de um desenvolvimento muito perigoso: já há outras lojas de vendas a retalho que criticam as excepções a favor das lojas das bombas de gasolina e exigem igualdade

de tratamento. Já foram apresentadas no parlamento petições que vão neste sentido. Assim, por exemplo, o conselho de estados aprovou uma moção que pretende introduzir o trabalho ao domingo de forma global.

Vida social e saúde em perigo

As consequências seriam graves e não se limitariam ao ramo das vendas a retalho, mas a todos os empregados: o trabalho ao domingo e à noite prejudicam os empregos existentes, são comprovadamente prejudiciais para a saúde e dificultam imenso a vida social de empregados e das suas famílias. Para evitar a continuação da erosão da proibição de trabalho ao domingo, que é socialmente muito importante, o referendo foi lançado pelos membros da «Sonntagsallianz», à qual a Unia e a USS pertencem.

☞ Aurora García

Pode obter formulários para assinar na página de internet <http://sonntagsallianz.ch/referendum> ou nos secretariados Unia. Estes têm de ser entregues até ao dia 15 de Março de 2013.



Responsabilidade solidária

Um sucesso para os trabalhadores



O parlamento deliberou no dia 14 de Dezembro sobre a responsabilidade solidária e acabou por decidir introduzi-la. Os trabalhadores e o sindicato Unia trabalharam muito tempo para conseguir esta solução e estão contentes. Agora tem de se garantir que a responsabilidade solidária seja aplicada de forma a evitar mesmo o dumping salarial e que a lei não seja enfraquecida.

A introdução de uma responsabilidade solidária foi definitivamente decidida. Os conselhos nacional e de estados confirmaram a sua introdução na votação final. No futuro, um empresário é responsável caso um dos seus subempreiteiros – também o subempreiteiro do subempreiteiro – não respeite as condições salariais e de horário de trabalho estipuladas por lei.

Petição do Unia contribuiu para o sucesso

O sindicato Unia saudou esta decisão. É um passo importante contra o dumping salarial. Mais de 27 000 trabalhadores da construção e dos ramos afins tinham assinado uma

petição pela introdução da responsabilidade solidária. Já há muito tempo que o sindicato Unia exige a introdução deste instrumento.

Colocar em prática de forma eficaz, não enfraquecer!

Agora o objectivo é pôr a responsabilidade solidária em prática de forma vinculativa e de a estabelecer como instrumento eficaz contra o dumping salarial. O sindicato Unia resistirá a quaisquer tentativas que possam surgir para a enfraquecer e a tentativas de introduzir dificuldades burocráticas desnecessárias na sua aplicação.

☞ Aurora García

Salários 2013

As mudanças mais importantes

Sector	Empresa	Aumento	Aumento geral	Aumento individual	Comentários
Indústria mecânica, eléctrica-mecânica e metalúrgica	Amcor, Kreuzlingen (TG)	1,7%		1,7%	Mais 0,3% adaptações estruturais de salários mínimos
	Burckhardt Compression, Winterthur	1,1%	0,7%	0,4%	No mínimo Fr 60.- para todos
	Busch, Pruntrut (JU)	1-1,5%**	Fr 40.-/60.-		Fr. 60.- em salários até Fr. 4000.-; Fr. 40.- a partir de Fr. 4000.-; aumento subsídio de turnos em 5%
	Hoffmann Neopac, Thun	0,5-1,5%**			1,5% para os trabalhadores de turnos; 0,5% individualmente para os outros
	Maag Gear, Winterthur	1,5%	1%	0,5%	
	Siemens Sulzer, Winterthur	1% 1%	1% 1%	1% 1%	
Construção	Ramo principal da construção	0,5%	0,5%		Mais 5% sobre os salários mínimos
	Construção de carris	1%	1%		Mais 1,5% sobre os salários mínimos
	Limpezas (Suíça alemã)	2%**			Aumento dos salários mínimos entre 1 e 2,5%
	Limpezas (Suíça francesa)	2%**			Aumento dos salários mínimos entre 1,8 e 2,4%
Indústria química	CABB, Pratteln (BL)	0,8%		0,8%	
	Cilag, Schaffhausen	1,5%		1,5%	
	Roche	1,4%	Fr. 70.-		
Indústria alimentar, de bebidas e de tabaco	Camille Bloch, Courtelary (BE)	1%	Fr. 45.-	0,25%	
	Feldschlösschen, Rheinfelden (AG)	0,3%		0,3%	Unia recusou
	Fenaco	0,8%		0,8%	Unia recusou
	Hero, Lenzburg (AG)				Fr. 250.-; Unia recusou
	Lindt & Sprüngli, Kilchberg (ZH)	1,5%		1,5%	Em salários até Fr. 5000.- redução de 5% no prémio da Caixa de Pensões
Ramos afins da construção	Acabamentos (BS)	1,2%**	Fr. 60.-		
	Carroçaria	0,8%**			Mais Fr. 75.- sobre os salários mínimos
	Tectos e acabamentos interiores	0,6%**		Fr. 30.-	
	Telhados e paredes	0,6%**			Um prémio único de 1,25%, desses 0,75% para todos mais Fr. 30.- salários mínimos
	Electricidade	1,5%		1,5%	
	Técnica de edifícios	1%		1%	Unia recusou
	Estuque	0,7%	0,5%	0,2%	
	Madeiras	0,8%**			Mais Fr. 90.-/100.- nos salários mínimos; mais Fr. 3.-/10.-/20.- aprendizes; mais Fr. 2.- subsídio de alimentação
	Estruturas em metal	0,5-1%	0,5%	0-0,5%	0,5% individuais quando possível
	Ladrihios	0,8%-1%**	Fr. 40.-		
Terciário	Aldi	0,8%	0,8%		Mais 2% sobre os salários mínimos
	Bardusch	0,7%**	Fr. 25.50		Mais um pagamento e aumento únicos de salários mínimos de Fr. 100.- cada
	Coop	1,1%	0,6%	0,4%	Mais aumento de salários mínimos Fr. 100.- em 2 de 3 categorias
	Denner	0,8%	0,3%	0,5%	
	Hospitais cantonais	1,4%			
	Hotelaria-restauração				Salários mínimos serão indexados à inflação em 2014
	Elvetino	1,3%	Fr. 50.-		Mais aumento dos salários mínimos em Fr. 25.-; novo sistema salarial com melhores salários e mais dias livres
	Migros	0,5-1%		0,5-1%	
	Ramo de segurança	1,2%**			Aumento automático entre 0,6 e 3,2%, conforme tabela salarial; mais aumento de salários mínimos entre 1 e 1,3%
	Spar	0,5-1%		0,5-1%	
Volg	0,8%	0,8%			



Pergunte, que nós respondemos



O que devo escolher: Reforma antecipada ou indemnização?

Trabalho há vários anos num banco, no apoio a clientes. Agora o meu chefe não está contente com o meu rendimento e põe-me perante a escolha: ou eu concordo em deixar o emprego através de um contrato de rescisão e com uma indemnização de 40 000 francos; ou reformo-me antecipadamente daqui a uns meses, quando fizer 57 anos. Quais são as consequências de cada uma destas alternativas sobre o meu subsídio de desemprego?

Ambas as alternativas têm consequências significativas sobre o seu direito ao subsídio de desemprego. Se optar pela reforma antecipada, não tem qualquer direito a este subsídio. Existe no entanto uma excepção: a lei sobre o seguro de velhice diz que, se estiver desempregado e entrar na reforma antecipada de livre vontade, só pode requerer subsídio de desemprego quando voltar a trabalhar. Para isso tem de trabalhar no mínimo 12 meses. A situação é diferente no caso de rescisão de contrato. Nesse caso prescinde do pré-aviso de despedimento porque o seu contrato de trabalho será rescindido imediatamente. Se requerer subsídio de desemprego durante o prazo que teria correspondido ao pré-aviso, a caixa de desemprego recusará o seu requerimento durante um certo tempo. Mas nunca além do prazo que corresponderia ao pré-aviso. Isto porque, enquanto a indemnização do empregador cobrir a perda de salário, não tem direito durante o prazo de pré-aviso ao subsídio de desemprego. Isto é válido se a relação laboral tiver sido rescindida por acordo de ambas as partes. Este seria o seu caso se escolhesse esta variante.

work, Timur Öztürk, 4.10.2012

13º salário: Tenho de prescindir dele?

Trabalho há cinco anos como pintor numa pequena empresa. Além do meu chefe e de mim, a empresa só tem mais um empregado. Agora demiti-me, sendo o último dia de trabalho no fim de Dezembro. Porque há falta de trabalho, o meu chefe perguntou-me se eu estaria disposto a prescindir do 13º mês. Isso é permitido?

Não, não é permitido. Porque o 13º mês é estabelecido no contrato colectivo de trabalho (CCT) para o ramo da pintura e estuque, que é de força obrigatória. Quando a relação de trabalho é terminada de forma regular no decorrer do ano, o empregado tem direito ao 13º mês em proporção ao tempo trabalhado. É o seu caso. A empresa tem de pagar o 13º mês juntamente com o último salário. A lei é muito clara a este respeito. O artigo 341 do Direito de Obrigações estipula: os empregados não podem abdicar de direitos que são estipulados por lei ou pelos CCTs. Isto é válido para a relação laboral e até um mês depois do fim desta. O que está estipulado no CCT dos pintores e estucadores relativamente ao 13º mês é um destes casos. Em suma: não tem de prescindir do 13º mês.

work, Alice Niklewicz, 13.12.2012

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 A. Garcia, M. Akyol, D. Filipovic, M. Martin, M. Mendes, O. Osmani | Sprachverantwortlich Marília Mendes | Layout C. Lonati, Unia | Druck Ringier Print, Adligenswil | Adresse Unia Redaktion «Horizonte», Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15, marilia.mendes@unia.ch



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

www.unia.ch