

Taxa de referência baixa

Como exigir redução do aluguer

2

Rendimento base incondicional

Unia aposta no salário mínimo

3

Despedimento abusivo

O que é e como reagir

4

Nr. 6 | Novembro 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

Revisão da lei de cidadania

Por uma política de naturalização justa!



Migrantes manifestaram-se...



... e pediram aos deputados uma política de naturalização justa.



As crianças...



... e os jovens migrantes...



...querem uma nova orientação da política de naturalização.

A revisão da lei de cidadania está a decorrer há vários anos. Este ano ambas as câmaras do Parlamento debateram o projecto-lei, por último o Conselho de Estados na sessão de Outono, em Setembro. Até agora, nem o Conselho Federal nem o Parlamento foram capazes de dar uma nova orientação à política de integração e naturalização. Fazemos aqui um ponto da situação.

Os imigrantes dão uma valiosa contribuição para a economia e sociedade suíças. Mas os políticos parecem não o querer reconhecer ou fazem-no só com palavras vãs. De qualquer forma, ainda estão muito distantes da nova orientação da política de integração exigida pelo Unia. Na actual proposta de revisão da lei de cidadania estão previstos alguns agravamentos.

Desvantagens para os jovens?

Em Março deste ano o Conselho Nacional debateu a proposta do Conselho Federal, que continha melhoramentos face à lei em vigor, e agravou-a substancialmente. Um dos agravamentos previa que se deixasse de contar a dobrar os anos que crianças e jovens passam na Suíça entre o 10º e 20º ano de vida (como acontece na lei actual). Embora estes jovens sejam socializados na Suíça,

os políticos do país parecem continuar a considerá-los estrangeiros. Neste aspecto, o Conselho de Estados foi mais ponderado e decidiu anular este agravamento introduzido pelo Conselho Nacional: os anos passados na Suíça entre o 10º e 20º anos de vida voltam a contar a dobrar.

Decisões diferentes do Conselho de Estados

O Conselho de Estados também decidiu reduzir o tempo necessário de residência na Suíça para se ter direito à naturalização e não alterar as exigências relativamente ao domínio de uma língua nacional. O Conselho Nacional queria que os candidatos à naturalização tivessem um domínio «oral e escrito» da língua, o que é discriminatório para quem tem menos experiência de aprendizagem de línguas estrangeiras. Apesar de tudo, o Conselho de Estados introduziu alguns agravamentos à lei.

Condição: autorização de residência C

Um dos agravamentos decidido por ambas as câmaras foi a exigência da autorização de residência «C» como condição obrigatória para a naturalização. Isto já acontece em muitos cantões, mas essa deverá passar a ser a prática nacional. Outro agravamento foi os anos passados na Suíça com uma autorização F (para refugiados acolhidos temporariamente) deixarem de contar para efeitos de naturalização. O Parlamento discrimina desta forma estas pessoas, refugiados vindos de zonas de guerra e de crise. E discrimina os filhos, muitos dos quais foram aqui socializadas.

Mais dificuldades para cônjuges

Um agravamento introduzido pelo Conselho de Estados foi o aumento de obstáculos à chamada naturalização facilitada de cônjuges de suíços ou suíças. Para os conselheiros, os cônjuges de suíços ou suíças têm de estar integrados na Suíça: devem não só ter os mesmos conhecimentos linguísticos que outros requerentes da naturalização, respeitar a lei e ordem e a constituição suíças,

como ainda participar na vida económica ou formativa. A Ministra da Justiça, Simonetta Sommaruga, chamou a atenção para o facto de, se estas pessoas tiverem de preencher os mesmos critérios de integração, então não se pode continuar a falar de naturalização facilitada.

Não à discriminação

Activistas do Unia, da Comissão de Migração da USS, do grupo de Migração do SEV (sindicato dos trabalhadores dos caminhos-de-ferro) e do FIMM protestaram no dia 16 de Setembro com um grupo de crianças e jovens em frente ao Palácio Federal contra estes agravamentos. Eles exigiram dos deputados que utilizem a revisão da Lei de Cidadania para estabelecer regras justas para a naturalização de estrangeiros.

Para que a política de naturalização seja justa, os políticos têm de aceitar que a participação política é uma condição para a integração bem sucedida e para que as pessoas se sintam parte da sociedade suíça. Sobretudo não devem discriminar e excluir jovens que passaram quase toda a sua vida na Suíça.

☞ Aurora García

Editorial



Por melhores condições de trabalho no comércio a retalho – e para todos!

Salários baixos e empregos inseguros. Esta fórmula breve caracteriza muitos empregos no comércio a retalho. Remuneração à hora, trabalho por chamada, incerteza sobre quanto se vai receber ao fim do mês. É este o dia-a-dia de muitos/as vendedores/as. Mesmo que tenham uma aprendizagem, um terço dos trabalhadores das lojas de roupa ou sapatarias ganha menos de 3690 fr ao mês. Sem o 13º mês. Foi por causa de situações como estas que lançámos a iniciativa pelo salário mínimo. No futuro, ninguém deve ganhar menos de 4000 fr ao mês!

Além dos salários baixíssimos, um dos problemas é a falta de respeito pelo pessoal. E a recusa de muitos comerciantes de negociar CCT com os sindicatos. Um exemplo especialmente negativo é o supermercado SPAR. Vendedoras com uma formação profissional ganham pouco mais do que 3600 fr e há, além disso, uma enorme falta de pessoal nas lojas. Porque os chefes do SPAR não quiseram mudar isto, o pessoal da filial de Dättwil entrou em greve. A greve mais longa da história do comércio a retalho da Suíça acabou sem solução. SPAR despediu todos os grevistas – apesar do direito à greve – e enterrou a cabeça na areia. Os problemas continuam por resolver.

Os empregados do comércio a retalho querem um CCT e salários dignos. Estas são as melhores medidas contra condições laborais precárias. Os sindicatos protestaram a nível internacional com um dia de acções contra o trabalho precário – seja no comércio a retalho ou em qualquer outro ramo!

Natalie Imboden

responsável do ramo de comércio a retalho

Notícias breves

Luz do dia para os trabalhadores do Migros



O tribunal administrativo de Zurique deu a conhecer no dia 10 de Outubro uma sentença segundo a qual o Migros tem de conceder aos trabalhadores da filial Rail-City, na estação central de Zurique, uma pausa de 20 minutos de manhã e outra à tarde. Quem tem de trabalhar sem a luz do dia, tem direito a pausas pagas, para poder «carregar» luz do dia. A cadeia de supermercados recorreu da sentença porque isto implica custos suplementares.

Condições de trabalho no sector dos transportes

Uma delegação dos sindicatos Unia e syndicom protestaram junto ao embaixador da União Europeia (EU) na Suíça, Richard Jones, contra as condições de trabalho miseráveis no sector dos transportes na Europa. O co-presidente do Unia, Renzo Ambrosetti, alertou o embaixador para a situação, que é intolerável. Ele exigiu que o embaixador se empenhasse contra o dumping salarial e colocações de trabalho através de empresas que só têm uma direcção postal. Muitas vezes os camionistas de países com salários baixos são empregados de acordo com as condições de trabalho dos seus países de origem, apesar de terem de trabalhar em países de salários elevados e com melhor segurança social. O embaixador Jones mostrou-se aberto para com a queixa dos sindicatos do sector dos transportes e ofereceu novas conversações a Renzo Ambrosetti para discutirem sobre como melhorar as condições de trabalho.

Mundial em Qatar: carta vermelha para a Fifa



Condições catastróficas nas obras do estádio de futebol para o Mundial 2022 em Qatar: os trabalhadores da construção são tratados como escravos e os seus direitos laborais completamente desrespeitados. De acordo com um estudo do jornal britânico The Guardian, 44 trabalhadores nepaleses morreram nas obras entre Junho e Agosto. A 3 de Outubro, o Unia e a Internacional dos Trabalhadores da Construção e da Madeira exigiram em frente à sede da Fifa em Zurique que esta assumisse finalmente a sua responsabilidade social. A acção esteve presente nos meios comunicação de todo o mundo.

Comércio a retalho, salários mínimos

4000 francos de salário mínimo no Lidl?

SALAIRE MINIMUM 4000.-

Com o anúncio do aumento dos salários mínimos dos trabalhadores sem aprendizagem, a cadeia alemã de supermercados fez mancha nos jornais suíços. Mas, olhando-se com atenção, vê-se que a boa notícia tem os seus quês.



Melhores salários mínimos ou um truque para melhorar a imagem do Lidl?

Salários mínimos de 4000.- francos para trabalhadores sem aprendizagem: esse seria o salário mínimo mais elevado garantido por um contrato colectivo de trabalho (CCT) no comércio a retalho suíço. Este aumento deverá ser válido, de acordo com o Lidl, a partir de Dezembro deste ano. Desde que saiu esta informação, o Lidl não se farta de fazer publicidade à medida. A novidade, que à partida é de louvar, tem vários senãos. Vejamos: só recebe este salário quem trabalha a tempo inteiro. Mas no Lidl só os gerentes das lojas trabalham a tempo inteiro, os trabalhadores sem aprendizagem não trabalham mais do que 60%. Assim, muitos salários do Lidl não garantem a subsistência.

Maus complementos salariais

Além disso, o Lidl tem uma proibição de concorrência: os trabalhadores que só trabalham 60% para o Lidl não podem completar os seus rendimentos trabalhando para outros comerciantes a retalho. Esta é uma grande limitação aos rendimentos dos trabalhadores. Além disso, o CCT do Lidl tem piores complementos salariais do que outros retalhistas,

como o Migros ou o Coop: os salários são diferentes de região para região e o Coop paga, por exemplo, dois terços dos descontos para a Caixa de Pensões.

Pressão da iniciativa pelo salário mínimo

A pergunta é se este não é um truque publicitário para melhorar a imagem da cadeia de supermercados. Seja como for, a decisão do Lidl mostra

que a iniciativa pelo salário mínimo começa a ter efeitos sobre os salários. E esta decisão faz também pressão sobre as outras cadeias de supermercados. Os salários mínimos serão tema nas negociações salariais deste ano no Coop e no Migros. Este último, por exemplo, não aumenta o salário mínimo de 3700 francos desde 2009. A pressão começa a fazer efeito, agora temos de a manter!

☞ Aurora García

Alugueres das casas

Baixa da taxa de referência: exija uma redução do seu aluguer



Se o aluguer não acompanha a baixa da taxa de referência: exija-o!

Os juros baixam, as hipotecas estão cada vez mais baratas. Mas o aluguer da sua casa só baixa se o exigir.

«Exija uma redução do seu aluguer!» A associação de inquilinos tem feito esta recomendação várias vezes nos últimos anos. O motivo: as alterações à chamada taxa de referência têm consequências sobre os alugueres das casas. A maior parte das administrações ou senhorios interpreta a situação assim: quando a taxa sobe, eles aumentam os alugueres. Quando a taxa desce não acontece nada. Os senhorios esperam que os

inquilinos se mexam. Infelizmente, a maioria nada faz. A associação de inquilinos calcula que menos de 20% dos inquilinos recebem a redução dos alugueres a que por lei teriam direito.

Sem consequências

Muitos inquilinos não sabem que têm direito à redução e que têm de a exigir. Outros têm medo das consequências, de perder a casa, por exem-

plo. «Isso não acontece», assegura Peter Macher, gerente da Associação Suíça de Inquilinos. Os senhorios sabem perfeitamente que isso corresponderia a uma rescisão contratual abusiva.

Desculpas esfarrapadas

O que a associação de inquilinos ouve com frequência são desculpas esfarrapadas dos senhorios. Por exemplo, que os rendimentos são demasiado baixos. «Em 99% dos casos, isso é só uma tentativa de se ver livre do inquilino», diz Macher. Isso acontece sobretudo quando a taxa de referência é tão baixa. Outra desculpa: a casa já é mais barata do que outras da cidade ou do bairro. Peter Macher: «Também com este argumento as administrações e os senhorios raramente têm razão. Eles têm de provar que três casas semelhantes no bairro são mais baratas.» Isso não é fácil. A qualidade dos acabamentos, a localização (sol, barulho, trânsito), o ano da construção, o estilo, até o andar do apartamento têm de ser os mesmos. «Além disso, estes apartamentos que servem de comparação não podem pertencer ao mesmo senhorio», diz Macher. Mesmo que haja ressalvas no contrato (rendimentos «baixos», alugueres comparativamente «baixos»), estas não são válidas. Macher aconselha: «Exija a redução do aluguer. Quem insiste costuma ter sucesso.»

Três passos para a redução do aluguer

Siga estes três passos para baixar o seu aluguer:
■ Verifique se tem direito a uma re-

dução. As informações necessárias estão no seu contrato de aluguer: [HTTP://goo.gl/cAjHIG](http://goo.gl/cAjHIG)

- Baixe da internet a carta modelo, preencha-a e assinhe-a: <http://goo.gl/x56W2g>
- Envie a carta assinada e registada ao seu senhorio ou à administração.

A redução do aluguer demorará alguns meses. De acordo com o prazo e data de rescisão estipulados no seu contrato, pode demorar de três a seis meses. O senhorio tem 30 dias no máximo para lhe responder. Se a redução lhe for recusada em parte ou na totalidade, deve consultar imediatamente a associação de inquilinos. Normalmente, se for necessário dar mais algum passo, terá 30 dias depois de receber a resposta do senhorio para o fazer.

☞ Sina Bühler
adaptado de work, 15/2013

Passa a palavra

Informe os seus vizinhos e vizinhas. Se todos os inquilinos do prédio exigirem uma redução do aluguer, não estará só. A associação de inquilinos tem folhetos gratuitos para colocar nas caixas de correio. Informações em: <http://goo.gl/wQBq3J>. Os postos de aconselhamento da associação de inquilinos, existentes em todos os cantões, dão-lhe apoio em todas as questões. A filiação na associação de inquilinos custa-lhe por ano e família entre 70 e 100 francos. www.mieterverband.ch; <http://www.asloca.ch/>

Votações federais

Votações em Novembro: por salários justos!



Limite para os salários mais altos! 1:12 chega!

No dia 24 de Novembro os cidadãos suíços serão chamados a votar três propostas de lei. Uma delas é a iniciativa 1:12 dos Jovens Socialistas (Juso), que exige uma limitação dos salários mais altos.

Além da iniciativa dos Juso, vão a votos mais duas propostas de lei: uma iniciativa que propõe o aumento da vinjeta das auto-estradas para 100 francos e a iniciativa para as famílias da UDC/SVP. Esta última prevê que os pais que tomam conta dos próprios filhos tenham os mesmos descontos fiscais que os pais cujos filhos estão em creches ou noutros serviços de guarda.

Para a USS, o objectivo desta iniciativa é impor um modelo de família tradicional. O «desconto para a guarda das crianças» foi introduzido há cerca de três anos, para que as famílias em que ambos os parceiros trabalham não tenham de gastar o salário de um dos parceiros com a guarda das crianças. Por isso a USS aconselha um **NÃO a esta iniciativa!**

SIM a salários justos!

Com a importante iniciativa 1:12 dos Juso, os suíços têm a oportunidade de votar a limitação dos salários mais altos de uma empresa e assim acabar com os salários abusivos dos gestores do topo. A iniciativa prevê que, numa mesma empresa, nenhum trabalhador ganhe num ano menos do que aquilo que ganha num mês quem

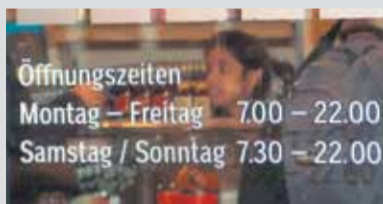
tem o salário mais elevado. O fosso entre os salários mais baixos e os mais altos tem vindo a aumentar drasticamente nos últimos trinta anos. A proporção entre os salários dos gerentes e dos trabalhadores mais simples era 1:6 em 1984. Agora é 1:43!

Dinheiro suficiente para todos

O dinheiro que se pode «poupar» limitando os salários mais altos poderia ser redistribuído por todos, sob a forma de aumentos salariais. Por exemplo, se o salário do CEO de Lindt & Sprüngli fosse reduzido para a proporção de 1:12, todos os trabalhadores da empresa poderiam ter um aumento salarial de 440.- francos ao mês. O argumento muitas vezes avançado de que as consequências seriam más para a AVS não tem razão de ser porque todos teriam mais dinheiro e as contribuições sociais aumentariam. O consumo também aumentaria. Isso seria bom para a economia do país, ao contrário do que dizem os antagonistas da iniciativa. Por isso, todas as pessoas com direito de voto: **votem SIM à iniciativa!**

⇒ Aurora García

Últimas votações e o horário de abertura das lojas



Nas últimas votações tivemos algumas derrotas: em Zurique uma iniciativa que pretendia abrir a possibilidade voto a nível local a estrangeiros foi claramente recusada. O mesmo aconteceu com o referendo dos sindicatos contra a abertura de vinte e quatro horas das lojas das bombas de gasolina. Agora, o ataque aos horários de abertura das lojas continua.

Depois da votação, o Unia disse claramente que os horários não podem continuar a ser liberalizados. Mas só três dias depois da ida às urnas, o Conselho Nacional prosseguiu com a sua estratégia de alterações graduais, aprovando a moção Buttet. Esta prevê que lojas pequenas nas regiões periféricas possam também ter empregados aos domingos. Esta moção complementa a moção Abate. Esta quer que as lojas das regiões turísticas (que tem uma definição muito alargada) também estejam abertas ao domingo. O conselheiro federal Schneider-Ammen quer transformar a moção Abate em decreto-lei, de forma a que o povo não possa votar sobre ela. Para o Unia estas posições são tentativas claras de impor o trabalho ao domingo no comércio a retalho.

Entrevista



Andi Rieger, ex-co-presidente do Unia

Entrevista: rendimento base garantido

Rendimento base para todos?

No dia 4 de Outubro foi entregue a iniciativa por um rendimento base garantido. Esta é muitas vezes confundida com a iniciativa pelo salário mínimo. O Horizonte falou com Andi Rieger, ex-co-presidente do Unia, sobre o rendimento base.

Qual é a diferença entre um rendimento base garantido e o salário mínimo?

Todos os cidadãos vivendo na Suíça teriam direito incondicional a um rendimento base, mesmo sem nunca terem trabalhado. Os autores da iniciativa popular pensam num valor de 2500.- francos por pessoa. A iniciativa, no entanto, não contém quaisquer valores.

Um salário mínimo é o mínimo que um trabalhador ou uma trabalhadora deve receber pelo seu trabalho. A iniciativa dos sindicatos, sobre a qual o povo suíço vai votar no próximo ano, exige um salário mínimo de 22.- fr à hora. Isto corresponde a 4000.- fr, doze meses ao ano.

Quais seriam as vantagens de um rendimento base?

Se o rendimento fosse realmente de 2500.- fr, isso seria uma espécie de seguro básico para todos. As pessoas saberiam assim que não teriam fome ou de recorrer à ajuda social, por exemplo, se estivessem vários anos desempregados e não conseguissem arranjar trabalho.

E seria possível financiar um rendimento base de 2500.- francos?

Um rendimento base custa centenas de milhares de francos. Se a iniciativa for aceite, o Parlamento escolherá antes um rendimento de 1000.- ou 1500.- fr. Mas se ele passar a substituir as pensões de reforma por velhice e invalidez, então as consequências serão um enorme desmantelamento social.

E a introdução de um rendimento base não colocaria em causa salários superiores?

É claro que os salários sofreriam cortes, porque os empregadores diriam aos trabalhadores que eles já recebem um rendimento base do estado. Simultaneamente, os descontos salariais ou o IVA aumentariam, de forma a financiar o rendimento base de centenas de milhares de francos.

O que aconteceria com a segurança social já existente?

O perigo seria grande que, depois de uma remodelação total da segurança social, no final houvesse menos rendimentos nas carteiras dos desempregados e reformados de velhice ou invalidez.

Quais seriam as consequências de um rendimento base para a sociedade?

A maioria das pessoas prefere exercer um trabalho e viver dos rendimentos que este dá. E a reforma de velhice também é algo que as pessoas vêem como sendo fruto do seu trabalho. Com um rendimento base garantido, a independência das pessoas não aumenta, pelo contrário, as pessoas tornam-se mais dependentes. Nós preferimos, por isso, apostar num salário mínimo de 4000.- fr garantido para todos os trabalhadores. Como sindicato, nós continuamos a lutar pelo pleno emprego. Todos devem poder encontrar um trabalho. Este é mais um perigo do rendimento base garantido. Os políticos podem desistir do objectivo do pleno emprego e simplesmente dizer aos desempregados: «você já tem um rendimento base garantido».

O Unia apoia a iniciativa?

Nós não apoiámos a iniciativa quando esta foi lançada. A nossa prioridade foi e é a iniciativa pelo salário mínimo estipulado por lei. Quando a iniciativa for a votação, o SGB e o Unia decidirão qual será a sua recomendação de voto.

⇒ Marília Mendes



Coloque uma bandeira da iniciativa 1:12...



... na sua varanda ou jardim!

Despedimento abusivo em hotel de luxo

Porteiro despedido com desculpas esfarrapadas

O porteiro José Luís Sousa teve durante anos excelentes certificados de trabalho do hotel de luxo onde trabalhava. Mas de repente disseram que tinham perdido a confiança nele e despediram-no. Sousa e o Unia apresentaram queixa por despedimento abusivo.

José Luís Sousa trabalhou durante 10 anos no serviço de andares no Park Hotel Vitznau, um hotel de luxo junto ao Lago dos Quatro Cantões. Os seus chefes estavam muito satisfeitos com o seu trabalho, como testemunham vários certificados de trabalho. Quando o hotel foi renovado em 2009, Sousa encontrou trabalho no hotel ao lado. Três anos mais tarde, o gerente do Park Hotel perguntou-lhe se ele não queria voltar ao antigo trabalho.

Sousa assinou o contrato mas não chegou a retomar o trabalho. Em Março de 2013, «um dia depois da assinatura do contrato, chegou o telefonema. Um membro de conselho de administração teria aconselhado o gerente a não me empregar, dizendo que eu tinha feito um roubo em 2009!», afirma Sousa. Sousa ainda está indignado. Durante dez anos só recebeu louvores e agora estas acusações! Ele ainda hoje não entende o que se passou.

Dirigiu-se ao sindicato e percebeu que o seu despedimento tinha sido abusivo. Alguém disse que ele teria roubado o hotel em 2009 durante as arrumações. «Esta é uma acusação sem provas e sem base objectiva», segundo Samuel Rüegg, jurista do Unia. «Este é um caso claro de despedimento abusivo».

Com o Unia, Sousa apresentou queixa no Tribunal de Trabalho de Lucerna. Tem boas hipóteses de ganhar o processo e encerrar o capítulo Park

Hotel. Ele trabalha agora noutra hotel de Vitznau e os seus chefes estão muito contentes com ele.

Quando é que um despedimento é abusivo?

- se o despedimento se basear em acusações não provadas;
- se for despedido/a devido a características pessoais: idade, sexo, orientação sexual, cor da pele, origem e ideologia;
- se for despedido/a por causa da sua religião ou por ser sócio/a de um sindicato ou de um partido.
- se for devido a antecedentes criminais que nada tenham a ver com o actual emprego;
- se for despedido/a por vingança;
- se for despedido/a para que não sejam cumpridas coisas já combinadas, p.ex., mais uma semana de férias a partir dos 50 anos.
- nas primeiras 16 semanas depois de dar à luz;
- se estiver doente ou tiver tido um acidente.

O que deve fazer?

Os sócios do sindicato devem contactar logo o sindicato. Este pode aconselhá-lo/a e, se necessário, apoiá-lo/a juridicamente. É importante que tenha uma justificação por escrito para o despedimento. Se não tiver uma, deve exigí-la. É seu direito legal.

Como é que se pode defender legalmente?

Tem de interpor um recurso contra o empregador, por escrito e dentro do prazo do pré-aviso de despedimento – de preferência com apoio do sindicato. Depois pode, até 180 dias depois do despedimento, exigir uma indemnização junto do tribunal de trabalho competente. É importante cumprir os prazos, senão perde o direito à indemnização.

A que é que tem direito?

Se o tribunal decidir a seu favor, tem direito a receber até seis meses de salário. A lei suíça não obriga a que o empregador lhe volte a dar trabalho.

De que é que necessita?

Muitas vezes os empregadores só informam sobre o motivo do despedimento oralmente. No caso de Sousa, a acusação de roubo foi disfarçada na carta. É por isso importante que reúna todas as provas possíveis, como testemunhos de colegas ou familiares, por exemplo.

⇨ Sina Bühler, work, 15/2013

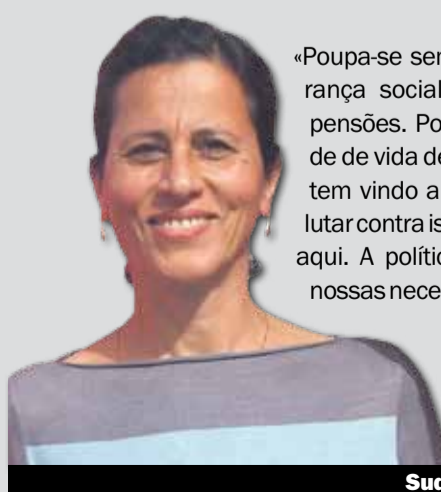
São cada vez mais os casos de trabalhadores despedidos devido à sua actividade sindical. O Unia e a USS exigem por isso há anos protecção para sindicalistas, tal como estipula a convenção da Organização Internacional do Trabalho, OIT. A Suíça assinou a convenção e foi por isso várias vezes admoestada pela OIT.

Manifestação de 21 de Setembro de 2013

15 000 por protecção de salários e pensões

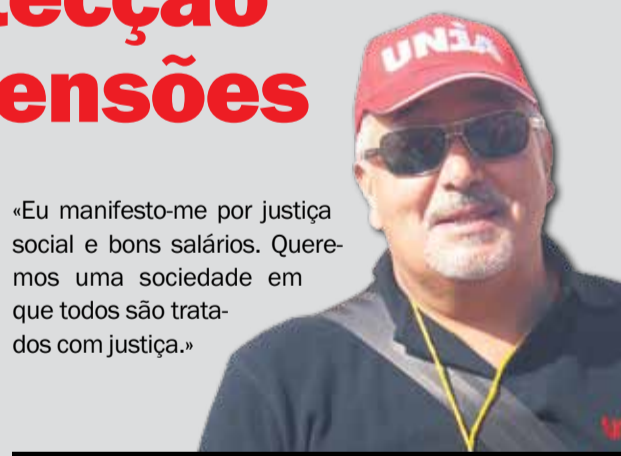
Na manifestação da União de Sindicatos Suíça (USS) do dia 21 de Setembro, os manifestantes exigiram melhor protecção contra o dumping salarial e o roubo às pensões. Exigiram também um fim da xenofobia. A co-presidente do Unia, Vania Alleva, sublinhou a necessidade de justiça salarial e exigiu melhores medidas de acompanhamento da livre circulação de pessoas.

Mais de 15 000 pessoas juntaram-se em Berna na manifestação. Um discurso em português que mostrou a necessidade de todos nos empenharmos juntos foi muito aplaudido e fez vibrar o público presente. O Horizonte falou com alguns dos participantes sobre os motivos que os levaram à manifestação.



Sudabeh Kassraian

«Poupa-se sem parar na segurança social e corta-se nas pensões. Por isso, a qualidade de vida de muitas pessoas tem vindo a piorar. Eu quero lutar contra isso, por isso estou aqui. A política deve levar as nossas necessidades a sério.»



Franco Moretta



Senhor e senhora Güner

«Somos contra o dumping salarial, exigimos salários justos para todos. Os empregadores não podem brincar com os nossos salários, desvalorizar o nosso trabalho. Juntos queremos mudar a política. Por isso participamos na manifestação.»

«Eu manifesto-me por justiça social e bons salários. Queremos uma sociedade em que todos são tratados com justiça.»

Pergunte, que nós respondemos



Doente durante a gravidez: o meu empregador pode reduzir as minhas férias?

O meu primeiro filho nasceu a 16 de Agosto e estou com licença de maternidade desde então. Infelizmente tive, durante a gravidez, grandes problemas de saúde. Estive, por isso, de baixa desde o início de Junho até ao parto. Agora a minha chefe informou-me por carta que vai reduzir as minhas férias neste ano. A justificação dela: «incapacidade de trabalho devido a complicações durante a gravidez bem como licença de maternidade de quatorze semanas.» Ela pode fazê-lo?

Não. Se uma mulher adoecer durante a gravidez, só é permitida uma redução das férias se a ausência for de, no mínimo, três meses completos. E uma redução das férias por licença de maternidade é ilegítima. Porque a sua ausência devido às complicações durante a gravidez só durou dois meses e meio, a sua chefe não pode reduzir as suas férias. Nem sempre é fácil decidir sobre a legitimidade de uma redução de férias. Em caso de dúvida, não hesite em se aconselhar no seu secretariado Unia.

Geralmente é válido: o artigo 329b do Direito de Obrigações regulamenta se o empregador pode reduzir as férias dos empregados. Se o empregado não tiver culpa pela ausência, como no caso de doença, acidente ou serviço militar, uma redução das férias só é permitida se a ausência durar dois meses completos ou mais. No caso de dois meses de ausência, a redução das férias é de um doze avos do tempo de férias anual, e é mais um doze avos por cada novo mês completo de ausência. Os meses incompletos não contam para a redução de férias.

Peter Schmid, work, 3.10.2013

Agências de trabalho temporário: é permitida a proibição de concorrência?

Eu trabalho como pedreiro para uma empresa através de uma agência de trabalho temporário com a qual tenho um contrato de trabalho limitado de três meses. O meu contrato determina que eu não posso trabalhar directamente para a empresa. Esta proibição de concorrência é permitida?

Depende da forma como a proibição de concorrência estiver formulada. Confira o seu contrato de trabalho. Se a proibição de concorrência se referir aos três meses do contrato de trabalho com a agência de trabalho temporário, então a proibição é legal. O que não é permitido é que a proibição se mantenha depois de terminado o contrato de trabalho com a agência de trabalho temporário. Segundo a lei de serviços de colocação de trabalhadores, não é válido um acordo que dificulte ou impeça o empregado de ingressar na empresa onde esteve a trabalhar através da empresa mediadora, depois de terminada a relação laboral com esta.

Myriam Muff, work, 5.9.2013

AVS: recebo a reforma automaticamente aos 65 anos?

Faço 65 anos em Novembro e entro assim na idade da reforma. É verdade que a partir de Dezembro recebo automaticamente a reforma por velhice AHV/AVS?

Não. Para receber a reforma tem de fazer um requerimento à Caixa de Compensação da AVS. O melhor é fazê-lo imediatamente. A Caixa de Compensação precisa de três a quatro meses para garantir o pagamento. Sem requerimento escrito, a Caixa de Compensação não pode fazer os cálculos nem fazer o pagamento porque não tem informações sobre a sua conta bancária ou postal. Além disso, a Caixa de Compensação tem de saber qual é o seu estado civil, porque isso influencia o valor da pensão de reforma. Tem de fazer o requerimento à Caixa de Compensação para onde foram as suas contribuições para a AVS. O seu empregador pode indicar-lhe qual é. Encontra o formulário a preencher na Caixa de Compensação ou na internet em: www.ahv-iv.info

Heinrich Nydegger, work, 22.8.2013

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: Claudio Carrer | Redaktionskommission A. García, D. Filipovic, E. Sariasslan, 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.