

Contratos colectivos de trabalho

Visão de conjunto

2

O ex-avanzado Romário

Este Mundial é um assalto

3

Eleições para o Parlamento Europeu

Vitórias contra a corrente

4

Nr. 4 | Julho 2014 | 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

Igualdade salarial

Acabou o passo de caracol!

O diálogo pela igualdade salarial (Logib), que permitia que empregadores analisassem voluntariamente os seus sistemas salariais na perspectiva da discriminação entre mulheres e homens, deveria ter sido um passo em direcção à igualdade salarial. Na realidade, a experiência Logib foi um fracasso porque houve uma reduzida participação das empresas. O que Logib mostrou foi que, sem medidas vinculativas, a igualdade salarial só avançará a passo de caracol. Por isso exigimos igualdade salarial e controles!

No congresso das mulheres da União de Sindicatos Suíços (USS), a conselheira federal, Simonetta Somaruga, teve de reconhecer que o diálogo pela igualdade salarial fracassou. Ela afirmou: se os empregadores não o conseguem fazer sozinhos, então a política tem de os ajudar. Efectivamente, parece que os empregadores não o conseguem fazer. A igualdade salarial não diminuiu, pelo contrário, ela aumentou nos últimos anos, de 18,4% para 18,9%. Quanto mais elevada é a posição da mulher, maior é a diferença salarial em relação aos seus colegas masculinos.



As mulheres exigem que as desigualdades sejam superadas e a lei cumprida...

Agora são necessárias medidas!

Esta situação levou a USS a dizer que agora temos de agir, acabaram os tempos das medidas voluntárias. No âmbito de acções do 14 de Junho, o dia em que se celebra a greve das mulheres pela igualdade, realizada em 1991, as mulheres da USS entregaram ao conselho federal uma carta aberta com as suas exigências.

Controles regulares e sanções

Uma das medidas sugeridas no catálogo da USS é que as empresas controlem os seus salários regularmente

(p. ex. de três em três anos) de acordo com as bases legais existentes. As empresas têm de estabelecer, além disso, transparência salarial interna. Para que o cumprimento da igualdade salarial possa ser verificado e assegurado de forma eficiente e coerente, é necessário que haja uma entidade oficial que o faça, com um funcionamento semelhante a uma comissão paritária. Esta deverá ter a competência oficial para fazer tais controles e para tomar as medidas necessárias para impor o cumprimento da lei, seja através de uma queixa, multa ou ordem judicial.

Reserve já o dia 7 de Março de 2015!

A pressão sobre o conselho federal tem de ser mantida com acções nas ruas. Por isso, o dia 7 de Março de 2015 é uma data que devemos reservar. As mulheres dos sindicatos e de outras organizações femininas decidiram convocar uma manifestação nacional para esse dia, a fim de dar força às nossas exigências! 33 anos depois do artigo da igualdade ter sido introduzido na constituição e 18 anos depois da lei de igualdade, está na hora de termos igualdade. Não queremos nem podemos esperar 70 anos!

✉ Aurora García



...mas não a passo...



...de caracol.



Por isso entregaram uma carta aberta a Didier Burkhalter.

Direitos das mulheres

Nova regulamentação da amamentação

A partir do dia 1 de Junho, as mulheres têm o direito de ter pausas para amamentar no lugar de trabalho durante o primeiro ano de vida do filho ou da filha. O pagamento é feito de acordo com o horário de trabalho diário: até 4 horas de trabalho diário, as mulheres têm direito a uma pausa paga de 30 minutos, no caso de mais de 4 horas têm direito a 60 minutos e quem trabalha mais de 7 horas tem direito a 90 minutos. Esta regulamentação também é válida para tirar leite com a bomba. O bebé também pode ser amamentado fora do local de trabalho.

Bebé doente? O que conta?

Os pais têm, quando o seu bebé fica doente e precisa de ser tratado, direito a três dias de férias por cada doença (não por ano!). Em tal caso, o pai ou a mãe tem direito ao pagamento do salário, desde que esteja naquele emprego há três meses e se mantenha nele nos próximos três meses. O pagamento do salário só continuará, no entanto, por um tempo limitado. As regras para o pagamento são diferentes de acordo com o local de trabalho - informe-se sobre as regras da sua região.



Editorial



4000 são uma marca

O resultado da votação da iniciativa pelo salário mínimo foi uma amarga desilusão para todos os e todas as sindicalistas. É o sinal errado para o futuro da Suíça. Porque todas as pessoas que vivem e trabalham na Suíça têm de poder viver do seu salário. Para isso necessitamos de salários decentes. Interessante é que na campanha antes da votação nenhum empregador ou político negou essa necessidade. Só por isso a campanha já valeu a pena. Perdemos nas urnas, mas tivemos várias vitórias no mundo do trabalho. Já praticamente ninguém nega que um salário decente é de pelo menos 4000 francos. Nos últimos meses, vários empregadores de diferentes ramos viram-se obrigados, por causa da nossa iniciativa, a aumentar para 4000 francos os salários mínimos nas suas empresas. Exemplos: H&M, Bata ou Aldi. De 4000 francos passaram a ser também os salários de floristas, pessoal das vendas em padarias bem como das vendas a retalho de Genebra (CCT com o Unia). O salário de 4000 francos também já está estabelecido no ramo da jardinagem e esta é a tendência nas indústrias relojoeira e tipográfica. Desde que há 18 anos os sindicatos começaram a denunciar publicamente os salários baixos na Suíça rica e a exigir salários decentes, os salários não pararam de subir gradualmente. Na hotelaria-restauração, por exemplo, subiram cerca de 1000 francos ao mês. Isto quer dizer que já alcançámos muito. Mas, com a ajuda dos sócios activos do Unia, continuaremos a lutar por melhores salários nas negociações salariais e dos CCTs.

Corinne Schärer

Membro do comité director do Unia

Notícias breves

Ratificada convenção sobre o trabalho doméstico

O Conselho Nacional aprovou no dia 12 de Junho a ratificação da convenção 189 da Organização Internacional de Trabalho (OIT). Assim, esta convenção, que tem por objectivo melhorar a situação dos trabalhadores e das trabalhadoras domésticos/as, passará a ser válida também na Suíça. Os trabalhadores e as trabalhadoras domésticos/as fazem parte do grupo de empregados mais brutalmente explorados. Os seus direitos são, em muitos países, espezinhados sem escrúpulos. Por isso dependem mais do que outros de protecção legal. A convenção 189 da OIT estabelece normas mínimas válidas internacionalmente.

Salário mínimo no cantão de Neuchâtel

A assembleia cantonal de Neuchâtel promulgou no final de Maio uma nova lei sobre o salário mínimo. Este é, no cantão, o resultado de longas negociações entre os parceiros sociais. Agora, Neuchâtel estabeleceu um salário mínimo de 3640.- francos brutos por mês (x12) para 42 horas de trabalho semanais, ou seja, 20.- francos à hora. A introdução deste valor mínimo para o salário abrange 4% dos trabalhadores no cantão e implica assim um aumento salarial para cerca de 2700 trabalhadores.

Prolongar o horário de abertura das lojas? Nem pensar!



O sindicato Unia recusa oficialmente o projecto da nova lei federal para o horário de abertura das lojas. A nova lei levaria a que as lojas estivessem abertas das 6h às 20h durante a semana e das 6h às 19h ao sábado. O Unia condena mais este ataque às condições de trabalho do pessoal das vendas e à vontade popular. Porque não há nenhum contrato colectivo de trabalho de força obrigatória no ramo das vendas a retalho, o alargamento do horário de abertura seria mais uma flexibilização das condições de trabalho e significaria mais horas de trabalho à noite e aos fins-de-semana. E ainda por cima sem pagamento correspondente.

Negociações contratos colectivos de trabalho

Contratos em vigor, contratos em negociação

Os trabalhadores das limpezas merecem melhor salário!

Já no último número do Horizonte informámos que foi negociado um CCT para o ramo da assistência domiciliária a idosos na Suíça alemã – este CCT foi agora oficialmente assinado pelos parceiros sociais. Foi um importante marco num ramo em grande expansão e em que a protecção das condições de trabalho é especialmente importante. O objectivo é agora que o CCT seja declarado de força obrigatória o mais tardar até 2015.

Belimed-Sauter: CTT exemplar

O novo CCT da empresa Belimed Sauter, do ramo da esterilização e empregadora de cerca de 300 pessoas, é um bom exemplo da importância de uma parceria social levada a sério. O novo CCT já entrou em vigor e será válido até 2019. Os trabalhadores temporários e os aprendizes também são abrangidos pelo CCT. É especialmente animador que o CCT regulamente salários mínimos para trabalhadores sem formação específica e para aprendizes, bem como estipule mais transparência nos salários e mais férias. Além disso, há medidas concretas para a igualdade salarial: foram incluídas várias cláusulas relativas à igualdade salarial e foram introduzidas licenças de ma-



Pessoal da lojas de estações de serviço: novo CCT à vista!

ternidade e paternidade. Positivo do ponto de vista dos sindicatos é também que haja mais direitos para os trabalhadores, como, por exemplo, a protecção contra o despedimento para membros das comissões de pessoal.

Lojas das estações de serviço: um CCT nacional

A Associação dos operadores de lojas de estações de serviço suíças, a Sociedade suíça dos empregados do comércio e os sindicatos Unia e Syna iniciaram nesta primavera negociações a nível nacional para um CCT para os trabalhadores das lojas das estações de serviço. Este é um passo importante se tivermos em conta o ramo tem cerca de 14200 em-

pregados, mas só há CCTs de força obrigatória nos cantões de Friburgo, St. Gallen e Lucerna. O objectivo é que o novo CCT entre em vigor em 2016. Espera-se, além disso, que o CCT venha a ser de força obrigatória.

CCT nacional da construção e CCT das limpezas na Suíça alemã

Também o CCT do ramo das limpezas da Suíça alemã, que abrange cerca de 40'000 trabalhadores de empresas de limpeza, já está a ser renegociado. Aqui um tema importante é sobretudo o aumento dos salários. Além disso, o contrato colectivo nacional da construção (CCNT), um dos mais importantes na Suíça e que regulamenta as condições de

trabalho de cerca de 80000 trabalhadores da construção civil, expira no final do próximo ano. As preparações para a sua renovação já estão a decorrer. O ramo da construção vai muito bem, apesar disso os empresários da construção recusam há anos um aumento salarial decente. Os participantes da Landsgemeinde do Unia de 28 de Junho determinaram as suas exigências salariais para este Outono e a reivindicação mais importante para a renovação do contrato. No próximo ano haverá grandes mobilizações. Para um bom novo CCT precisamos do apoio de todos!

⇒ Aurora García



Os trabalhadores das limpezas merecem melhor salário!

Validação de conhecimentos adquiridos, ramo das limpezas

Valorizar as competências – novo princípio nas limpezas



O projecto europeu Valbuk (www.valbuk.ch), que foi lançado em 2012 pela Fundação ECAP, tem como objectivo a qualificação profissional dos trabalhadores do ramo das limpezas. Concretamente, o projecto pretende possibilitar a qualificação profissional dos trabalhadores a partir

de uma matriz de competências que servirá de base para o desenvolvimento de um procedimento de qualificação modular. Estes objectivos devem possibilitar o reconhecimento de aprendizagens adquiridas na escola ou através de experiência profissional. O grupo do projecto está activo na Suíça, França, Áustria, Itália, Holanda e Eslovénia.



Melhor valorização para o pessoal das limpezas.

Há dois problemas no ramo das limpezas. Por um lado, os trabalhadores têm por vezes reduzidas qualificações profissionais, trabalham sobretudo a tempo parcial, são migrantes e têm poucos incentivos para fazerem formação profissional. Por outro lado, verifica-se da parte dos empregadores que o ramo está muito concentrado, a concorrência entre as empresas é enorme e que a formação dos seus trabalhadores não é para eles prioridade.

Modularizar a formação

O grupo do projecto europeu, sob a direcção da Fundação ECAP, sugere a introdução de uma matriz de competências que pode ser adoptada e desenvolvida pelo ramo das limpezas ou pelos parceiros sociais. A matriz de competências está organizada em 12 áreas de competências (p. ex. limpeza em espaços estéreis), descreve em que contextos o trabalho é realizado (p. ex. escritórios) e contém vários níveis profissionais (chefe de equipa, etc.). A matriz é um instrumento que pode ser aplicado no âmbito de formações contínuas que permitam um processo de formação modular, logo flexível. Um manual e instruções permitirão, além disso, que os conhecimentos adquiridos num contexto formal (p. ex. numa formação oficialmente

reconhecida) possam ser combinados com os conhecimentos adquiridos num contexto informal (p. ex. através da experiência profissional) e depois reconhecidos.

Novos caminhos para a formação contínua

Um objectivo do projecto Valbuk, que é realizado no âmbito do projecto europeu «Aprender ao longo da vida», é mudar a imagem de um ramo que é pouco valorizado pelos empregadores e pouco atraente para os trabalhadores. O projecto propõe um caminho inovador que funcionará a longo prazo e que foi concebido especialmente para os trabalhadores.

⇒ Dr. Bénédicte Halba, Iriv/França

Mais informações em:
www.valbuk.ch e
<http://valbuk-france.blogspot.fr/>



Falta de pagamento do salário, indemnização em caso de insolvência

O empregador não paga: o que devo fazer?

Manuel trabalha há mais de 20 anos na mesma empresa de pintura e até há pouco tempo sempre recebeu o seu salário com regularidade. Desde Janeiro, no entanto, vem recebendo o salário com atraso. Agora estamos no início de Julho e ele ainda não recebeu o salário dos meses de Maio e de Junho. O que pode fazer? Pode despedir-se sem pré-aviso? O que acontece ao seu salário se a empresa falir?

Primeiro passo: advertência por escrito

Por lei, o salário tem de estar o mais tardar no último dia do mês na conta do trabalhador. Se o Manuel ainda não recebeu o salário dos dois últimos meses, então ele deve agir imediatamente: deve advertir o seu empregador e deve fazê-lo por carta registada, para poder fazer disso prova. Deve dar à empresa um pequeno prazo (1 semana) para regularizar o salário. Se a empresa não estiver em condições de fazer o pagamento, então o Manuel deve exigir que ela dê uma garantia para o salário actual e futuro (garantia bancária, depósito de títulos). O Manuel tem o direito de deixar de trabalhar durante o tempo em que os salários estiverem em atraso. Mas atenção: se a empresa entrar em falência o Manuel só recebe uma indemnização por insolvência da empresa relativamente ao trabalho prestado. Isso significa que ele não recebe indemnização pelos dias em que parou com o trabalho.

O Manuel pode despedir-se sem pré-aviso?

Sim. Se a empresa estiver insolvente e não puder dar garantias pelos salários em atraso, o Manuel pode terminar a

relação laboral sem pré-aviso – depois de apresentar o despedimento por escrito – e pedir indemnização (salário durante o período de pré-aviso). De qualquer forma, ele deve processar o empregador ou apresentar uma queixa para exigir os salários em falta e uma eventual indemnização.

Inscrição imediata no fundo de desemprego

Se o Manuel se despedir sem pré-aviso porque os seus salários estavam em perigo, então ele deve inscrever-se imediatamente no fundo de desemprego e requerer o subsídio de desemprego. Ele recebe subsídios diários a partir do dia da sua inscrição, desde que cumpra os requisitos para ter direito ao subsídio de desemprego.

O Manuel processou o empregador, mas a empresa falhou. E agora?

O Manuel deve indicar na Repartição de Falências o montante salarial em falta e deve fazer um requerimento de indemnização por falência da empresa no fundo de desemprego cantonal. Mas atenção: deve ter em conta que a indemnização por falência tem de ser reclamada no prazo de



60 dias após a abertura do processo de falência. Depois disso é irrevogavelmente tarde.

O que está incluído na indemnização por insolvência da empresa?

Na indemnização estão incluídas exigências salariais dos últimos quatro meses de emprego. Em princípio, a indemnização cobre 100% do salário bruto em falta (no máximo de 10500 francos ao mês). São dela descontadas as contribuições para a segurança social obrigatórias por lei. A indemnização não cobre, no entanto, abono de família, ajudas de custos, bem como subsídios diários de doença ou invalidez. Estes têm de ser requeridos à respectiva caixa de compensação ou ao seguro de subsídios diários de acidente ou de doença. A brochura «Indemnização em caso de insolvência» do SECO contém as informações mais importantes relacionadas com a indemnização em caso de insolvência da empresa. Esta brochura existe em alemão, italiano e francês. Pode descarregá-la de: <http://www.treffpunkt-arbeit.ch/publikationen/broschueren/>.

Montaña Martín



Romário, o ex-herói do futebol de língua afiada.

«O maior assalto da história!»

Como jogador, Romário (48) ajudou a levar o Mundial de Futebol para o Brasil. Agora que é político é um dos seus maiores críticos.

O ex-internacional não esconde a desilusão: «Poderíamos ter feito a melhor Copa de sempre. Mas os inimigos do futebol estragaram tudo.» Os inimigos do futebol são pessoas como o presidente da Fifa, Sepp Blatter («ladrão corrupto») ou o secretário geral da Fifa, Jérôme Valcke («um chantagista»). A Fifa e aos seus patrocinadores só lhe interessa o dinheiro, não querem saber do que deixam no Brasil. «Esta Copa é o maior assalto da nossa história.» A Fifa não responde às acusações. As palavras de Romário têm peso no Brasil. Agora ele dedica-se à política. É deputado no Congresso. Romário: «Venho da favela. Sei o que é ser pobre.» Por isso agora é socialista.

18 mil milhões para o Mundial

Romário nasceu no Rio, na favela Jacarezinho, onde vivem 60000 pessoas por quilómetro quadrado: «Tem hospitais sem camas. Tem escolas onde as crianças não têm nada para comer.» Seria necessário fazer investimentos. Mas o dinheiro não vai para as favelas, vai para os bairros ricos. É assim que empreiteiros corruptos, políticos vendidos, funcionários desportivos e patrocinadores ganham dinheiro. Por isso, muitos concordam com Romário: «Era melhor investirmos o dinheiro da Copa em escolas e hospitais.» Calcula-se que o campeonato custe 18 mil milhões de francos ao Brasil.

«O meu maior sucesso»

Romário era um grande fã do Mundial e em 2007 ajudou a levá-lo para o Brasil. Hoje isso enfurece-o: «Fui enganado como todos os outros.» Ele poderia ter escolhido o caminho fácil e aceitar uma função no Mundial. Como fez Pelé, que é embaixador honorário da copa. Mas o político leva a sua missão a sério. Em seis meses conseguiu fazer aprovar uma lei para facilitar a obtenção de uma pensão de invalidez. Esse foi o seu maior sucesso, diz ele. «Marcar golos é um passeio em comparação.»

A leveza do génio

É por causa da sua filha Ivy, portadora do síndrome de Down, que Romário luta pelos direitos de incapacitados. O nascimento de Ivy em 2005 foi um choque: «Perguntei, o que eu tinha feito de errado. Porque isso estava acontecendo comigo?» Mas na sua despedida de selecção, depois de marcar 2:0 contra a Guatemala, ele revelou o que estava escrito na sua camiseta: «Minha filha é uma princesa.» Ivy transformou a antiga estrela do futebol brasileiro.

No seu tempo de profissional, Romário preferia festejar a noite toda a treinar. Mas marcava golos a brincar. Ele gosta de gracejar com esta leveza do seu génio: «Sou avançado. A única coisa que tenho de fazer é marcar golos. Não tem nada mais simples que isso.»

«Uma língua afiada»

Mas tudo isso mudou. Ou talvez não? O bon vivant continua a gostar de festas e de luxo. O que têm o avançado Romário e o político Romário em comum? «Uma língua afiada.»

Marco Geissbühler, Nr. 10 work, 6.6.2014

Iniciativa popular Ecopop

NÃO a Ecopop!

Os cidadãos suíços serão chamados a votar mais uma iniciativa contra migrantes. A iniciativa chamada «Ecopop» deve ir a votação em Novembro. No Conselho Nacional a iniciativa foi claramente rejeitada por todos os partidos. O Unia também diz «NÃO» a mais esta iniciativa que ataca migrantes e é um perigo para os direitos dos trabalhadores.

O que diz a iniciativa?

A iniciativa «Fim à sobrepopulação – para assegurar as bases naturais da vida», da associação «Ecopop», diz pretender «a preservação dos recursos naturais a longo prazo». Para isso, quer limitar a imigração para a Suíça e fomentar o planeamento familiar noutros países. O seu objectivo é, dizem os iniciantes, estabilizar a população mundial. Dito de outra forma: eles acreditam que os recursos naturais não chegam para todos. Então, para preservarem a sua forma de vida, querem limitar o número de pessoas no mundo e de imigrantes na Suíça. Concretamente, a iniciativa exige que a população residente na Suíça não aumente, numa média de três anos, mais do que 0,2% através da imigração. Exige também que 10% do dinheiro suíço destinado à cooperação seja aplicado em «medidas voluntárias de planeamento familiar» nos países mais pobres.



Por que motivos o Unia diz NÃO à Ecopop

A iniciativa diz querer solucionar os problemas ecológicos através de uma limitação radical da imigração e do aumento populacional. Os seus iniciantes fazem assim dos migrantes os responsáveis pelos problemas ecológicos. A iniciativa reforça desta forma a discriminação de pessoas sem passaporte suíço. Embora os iniciantes o neguem, isto torna-os cúmplices de partidos e correntes populistas da direita que há anos vêm pregando que a migração é uma coisa má, a Suíça deve «dirigi-la» com maior rigor e só deixar vir as pessoas de que necessita mesmo.

Ecopop ataca os direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras

Unia diz «NÃO» à Ecopop especialmente porque esta leva à precarização das condições de vida e de trabalho para a grande maioria. Havendo limitação da entrada de migrantes,

os empregadores vão passar a empregar sobretudo trabalhadores com um permit L, precarizando todos. E a iniciativa não resolve problemas ambientais. Não há crises ambientais por haver «demasiadas» pessoas, mas porque muitos de nós (sobretudo quem vive nos países ricos) vivemos acima das possibilidades da natureza e gastamos demasiados recursos. Além disso, a iniciativa é arrogante: ela obriga a Suíça a fazer pressão sobre os habitantes de países pobres para deixarem de ter filhos. O fomento de «um planeamento familiar voluntário», tal como exigido pela iniciativa, é a medida errada para lutar contra a pobreza. Uma taxa de natalidade elevada é consequência, não origem da pobreza. Todas as experiências mostram: quanto melhor as pessoas viverem, mais elevados forem os seus salários e mais justa a posição social da mulher, mais baixa será a taxa de natalidade. Isso é que é necessário reforçar.

Aurora García

Eleições para o Parlamento Europeu

Vitória contra a corrente



A Europa votou em Maio para o Parlamento Europeu.

Com a vitória da Coligação Esquerda Radical, Syriza, o grego Alexis Tsipras foi uma exceção à tendência para a direita nas eleições europeias. Não foi o único.

A boa notícia vem da Grécia e ri muito: Alexis Tsipras. Com a sua Coligação da Esquerda Radical, o político de 39 anos foi o vencedor das eleições para o Parlamento Europeu na Grécia. O que não é surpreendente. Tsipras quer que a política faça a sua obrigação: criar mais empregos e melhorar a segurança social. Libertar a sociedade do estrangulamento a que os bancos a sujeitam. Criar melhores escolas e melhorar os serviços de saúde. A Tsipras não faltam planos para a concretização desta política. Por exemplo: um perdão parcial da dívida que ponha fim à loucura das taxas de juros que a troika impõe aos países do sul da Europa.

As pessoas devem acreditar que isso é realizável. E não têm de se fechar em relação à Europa, diz o dirigente Tsipras, porque é precisamente na cooperação entre parceiros que se descobrem novas sinergias.

Hollande anti-Tsipras

O grego fala e age contra a tendência europeia. Em 20 de 28 países, foram os partidos da direita e xenófobos da extrema-direita que ganharam. A maior perda para os partidos de esquerda deu-se na França. A desorientação do Partido Socialista deu a vitória ao partido de extrema-direita, Front Nationale. O presidente François Hollande e o chefe de governo, Manuel Valls, cumprem todos os desejos dos empregadores. Significativa foi a sua primeira acção depois das



Tsipras: por outra Europa!

eleições: Hollande retirou a promessa de dar o direito de voto, a nível local, a imigrantes. Contra o desemprego elevado, a sua mensagem é: não posso fazer nada.

Necessário programa corajoso contra a política neoliberal

No entanto, os sociais-democratas europeus queriam dar uma nova direcção à política europeia e construir uma Europa mais social. Mas a sua única hipótese teria sido um programa corajoso que rompesse com a política neoliberal de poupança e redistribuição a favor dos ricos. Mas em muitos países foram precisamente os sociais-democratas que iniciaram esta política (Alemanha, Inglaterra), a puseram em prática (França) ou a apoiaram (Espanha, Portugal, Itália). Daí a perda de votos, por exemplo, do PSOE espanhol e uma vitória pouco expressiva do PS português.

Tendência diferente na Itália

Só na Itália os votos contrariaram esta tendência. O Partido Democrático de Matteo Renzi ganhou estrondosamente, com quase 41% dos votos. Longe do Movimento Cinque Stelle (Cinco Estrelas) de Beppe Grillo. Renzi fez algumas coisas certas aos olhos dos seus concidadãos. Ele quer «mudar a Itália para mudar a Europa». Realizou duras reformas sociais liberais a passo rápido, o que lhe valeu muitas críticas e protestos nas ruas. Mas acompanhou estas reformas com medidas para os que têm salários baixos.

Há pouco surgiu em Itália um novo movimento em Itália: «Para outra Europa, com Tsipras.» Uma boa alternativa aos sociais-democratas.

Oliver Fahrni, work, Nr.10, 6.6.2014

Em Portugal, o PS ganhou com uma pequena margem sobre o PSD/CDS. Atendendo ao desgaste da coligação no governo e à austeridade e grande impopularidade das suas medidas, a pequena margem da vitória do PS mostrou que também este não conseguiu convencer os eleitores. Seguiu-se uma crise no do partido. António Costa desafiou António Seguro e o partido irá decidir quem será o futuro líder. Uma crise partidária que expressa bem a desorientação dos sociais-democratas na Europa.

Situação dos jovens na Europa

Mais pobreza e exclusão social

Desde 2007, a pobreza dos jovens aumentou em quase todos os países da União Europeia (UE). Esta é uma das conclusões de um estudo recentemente publicado pelo Eurofund.

A crise europeia atinge mais os jovens. O desemprego juvenil fala por si: de 2007 para 2011 a taxa de desemprego juvenil subiu na Europa de 15% para 21%. Em Portugal 36% dos jovens estão desempregados, na Espanha são mais de 50%.

Recursos desaproveitados

Embora os jovens sejam um recurso fundamental para o futuro, enfrentam grandes riscos de pobreza e exclusão social. As consequências são graves: ficam até mais tarde em casa dos pais e fundam família mais tarde,

correm riscos de isolamento, falta de autonomia e de auto-confiança, doenças físicas e psíquicas.

Para a UE, é necessário ocupar os jovens, criando oportunidades de trabalho voluntário que façam a ponte para o mercado de trabalho. Os estados membros devem tomar medidas para promover o emprego juvenil, educação, formação profissional e inclusão. Fundamental seria uma alteração radical da política da UE, a verdadeira responsável por este flagelo social.



Os jovens portugueses dos mais atingidos

Portugal é um dos países onde a pobreza dos jovens mais aumentou desde 2007. Não admira, por isso, que encarem o futuro com menos optimismo. Sem perspectivas profissionais e de uma vida digna e autónoma, a muitos jovens só resta a emigração. Um desperdício de recursos humanos que terá consequências para o futuro.

O estudo do Eurofund pode ser baixado de: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1404.htm> (em inglês).

Marília Mendes

Pergunte, que nós respondemos



Médico de confiança: tenho de pagar a consulta?

Estou de baixa por doença há algum tempo. Agora o meu chefe exige um exame por um médico de confiança. Mas às minhas custas! Tenho mesmo de pagar eu esta consulta? E o médico pode depois informar o meu chefe sobre o diagnóstico?

Não. Em princípio, quando um empregador duvida do atestado médico de um trabalhador, pode exigir que este faça um exame médico num médico de confiança. O empregador tem, no entanto, de ter indícios para as suas dúvidas. Este direito resulta da obrigatoriedade de fidelidade de acordo com o Direito de Obrigações. No entanto, há sobre este opiniões diferentes na doutrina e na jurisprudência. Há quem seja da opinião que o empregador só tem o direito de exigir do seu trabalhador o exame por um médico de confiança se isso tiver sido acordado no contrato. Mesmo não havendo uma clara regulamentação, nós recomendamos que faça o exame. Porque se recusar fazê-lo a empresa pode em alguns casos deixar de pagar o salário.

Os custos do exame devem, no entanto, sempre ser pagos pelo empregador. E o médico continua obrigado ao sigilo médico. Ele só pode informar o empregador se existe uma limitação da capacidade de trabalho por motivo de doença e de quanto é essa limitação (e em alguns casos relativamente a que actividades). O médico de confiança não pode de forma alguma dar informações sobre o diagnóstico e outros detalhes sobre a doença. Ele só pode dar essas informações se o paciente o libertar do sigilo médico.

Heinrich Nydegger, work, 5.6.2014

Falta de seguro de acidentes: o seguro de saúde tem de pagar?

Trabalho dois dias completos por semana como vendedora na loja da aldeia. Na semana passada fizemos a limpeza anual em casa. Ao limpar a janela da cozinha, caí e parti o tornozelo direito. O médico pôs-me três semanas de baixa e perguntou pelo seguro de acidentes. Como não sabia qual é o seguro certo, perguntei ao meu chefe. Este disse que o acidente é da competência do seguro de saúde. Porque só tem dois trabalhadores a tempo parcial na loja, não é obrigada a ter um seguro de acidentes especial. É mesmo assim?

Não. Todos os trabalhadores na Suíça têm obrigatoriamente de ter um seguro contra acidentes de trabalho. Trabalhadores a tempo parcial, no entanto, só estão obrigatoriamente segurados contra acidentes não profissionais se trabalharem no mínimo oito horas por semana. A senhora deverá estar, portanto, segurada para o acidente que teve durante o trabalho doméstico. Algumas empresas e os seus empregados (p.ex. empresas industriais, empresas da construção) estão por lei automaticamente seguradas na Suva. A loja de aldeia em que a senhora trabalha não é uma dessas empresas. Neste caso, o empregador tem de fazer um seguro de acidentes para os seus trabalhadores na Suva ou noutra seguradora. O seu empregador não o fez – e por isso não cumpriu a lei. A senhora não é por isso prejudicada: para estes casos os legisladores ordenaram a criação de uma caixa supletiva. As seguradoras de acidentes pagam uma parte das receitas dos prémios para essa caixa. É então esta caixa supletiva que paga as prestações do seguro de acidentes aos trabalhadores não segurados. Esta caixa também exige do empregador em falta pagamento de prémios complementares. Se o empregador não fizer um seguro para os seus empregados, apesar de ter sido avisado, a caixa atribui-lhe uma seguradora de acidentes à força.

Pode registar a ocorrência do seu acidente também online em: www.ersatzkasse.ch.

Peter Schmid, work, 22.5.2014

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. Sariassian, M. Martín, 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