

2 Crise no ramo de cuidados de saúde: precisa-se de medidas

3 Falta de mão de obra qualificada – integrar melhor migrantes

4 Petição para redução do horário de trabalho

Nr. 2 | Março 2024 | 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

Um SIM claro para a 13.^a pensão AHV-AVS

Vitória histórica dos sindicatos



Dia de festa no local onde se encontravam os responsáveis pela iniciativa. Na primeira fila a presidente do Unia, Vania Alleva

Uma vitória histórica dos sindicatos. E uma enorme vitória da solidariedade e da justiça social. É esta a conclusão que podemos tirar do resultado das votações do dia 3 de março passado. Nesta data, os eleitores suíços aceitaram com uma vasta maioria a iniciativa popular «Por uma melhor vida na velhice» (Iniciativa por uma 13.^a pensão AHV-AVS). Simultaneamente, os eleitores rejeitaram a iniciativa que pretendia aumentar a idade da reforma. Para os reformados, a 13.^a pensão de reforma compensa o aumento dos preços resultante da inflação. Para a população em geral é um passo para mais solidariedade. Esta vitória também foi importante simbolicamente: dá-nos a esperança de que a população suíça tenha dado um passo em direção a mais solidariedade.

Marek Wieruszewski

No final, 58.2% dos eleitores votaram a favor da iniciativa, sendo o resultado ainda mais claro do que previsto nas últimas sondagens. Os opositores da iniciativa investiram três vezes mais dinheiro do que os iniciantes e fizeram uma campanha baseada no medo. Mas a grande mobilização sindical deu-lhes uma clara resposta, contribuindo significativamente para este grande sucesso. Conseguimos mobilizar pessoas que normalmente não vão às urnas. E podemos todos congratular-nos com os resultados. Estes foram possíveis graças aos nossos sócios ativistas e a muitas outras pessoas empenhadas nas associações, incluindo associações de migrantes.

Valeu a pena

Para o analista político Lukas Golder houve duas sensações: a primeira foi o SIM à 13.^a pensão AHV-AVS. A segunda foi a grande participação do eleitorado (58,3%) nesta votação. Foi a nona participação mais elevada desde a introdução do voto feminino em 1971. Quando se analisa melhor como é que as pessoas votaram, verifica-se que quem tem salários muito elevados era de forma geral contra a iniciativa. Mas as pessoas com salários baixos conseguiram, desta vez, virar a decisão a seu favor.

Melhoria concreta para reformados

Com a iniciativa, a situação de muitos pensionistas melhorará claramente. A

13.^a pensão de reforma será paga em princípio a partir de 1 de janeiro de 2026 e corresponde a um aumento de 8,33% nas pensões.

Valor simbólico

Além do aumento concreto das pensões, o sucesso da iniciativa dá-nos a esperança de que possa haver uma gradual mudança na sociedade suíça. É, na história da Suíça, a primeira iniciativa social e solidária aceite pelo povo. Vania Alleva, presidente do Unia, resume bem o sentimento geral dos sindicalistas: «O resultado representa um excelente avanço social para a Suíça. Ele aumenta a confiança no futuro da previdência para a velhice. E dá um impulso à nossa luta por melhores salários, por prémios do seguro

de saúde suportáveis e contra o roubo das pensões do segundo pilar.»

Sucesso importante para os sindicatos

Importante foi também que o povo tenha claramente recusado a iniciativa dos jovens liberais que queriam aumentar em muito a idade da reforma. Só 25,3% dos eleitores apoiaram esta iniciativa. Da parte dos sindicatos, esta foi uma importante vitória, também porque os nossos argumentos convenceram pessoas que tradicionalmente apoiam os partidos da direita. O resultado das votações do dia 3 de março foi um claro sinal contra o desmantelamento social da previdência para a velhice e contra piores pensões de reforma.

Editorial



No domingo da votação, de manhã bem cedo, recebi uma mensagem de um colega naturalizado como eu e com direito de voto. Ele queria saber: «Vamos ganhar?» Embora eu também estivesse nervoso, queria transmitir-lhe alguma confiança e respondi: «Não sei, mas acredito que o resultado vai ser positivo». De seguida, ele enviou-me uma fotografia dele a colocar o envelope de votação no marco do correio. Esta fotografia e a pergunta «Vamos ganhar?» dizem tudo sobre a importância desta votação para as pessoas na Suíça. Mas são também expressão do empenho de muitas e muitos colegas migrantes nesta campanha. E foi graças ao empenho de todos que o resultado da votação foi tão positivo.

Durante a campanha, os nossos ativistas estiveram presentes nos locais de trabalho, nas ruas, em igrejas e mesquitas, entre amigos, em festas de família e em associações a distribuir folhetos e a explicar a importância da 13.^a pensão de reforma. Nas redes sociais e por WhatsApp foram partilhados vídeos e fotografias de diferentes atividades. Todos os dias havia algo diferente. Foi todo este empenho que nos fez acreditar que poderíamos ganhar. A segunda mensagem chegou às 13h01. «Parabéns pelo resultado. Obrigado!». Foi depois disto que muitos de nós realizámos que tínhamos feito algo incrível. No dia 3 de março, escrevemos juntos um bocado de história. É fantástico! Muito obrigado a todos vocês ativistas pelo vosso enorme empenho. A nossa força está na nossa ação coletiva e solidária. Mas temos de continuar a empenhar-nos, porque ainda este ano vamos ter de lutar contra mais um desmantelamento das nossas caixas de pensões. Com o mesmo empenho, força e alegria conseguiremos vencer a próxima etapa por melhores pensões e salários!

Hilmi Gashi

Notícias breves

Vitória para o pessoal das vendas: os eleitores do Valais rejeitaram horários de abertura das lojas mais longos

O eleitorado do Valais votou contra a revisão da lei cantonal dos horários de abertura das lojas, que previa horários de abertura mais longos. Os eleitores demonstraram assim a sua solidariedade para com o pessoal das vendas. Afinal de contas, este pessoal já se debate com salários baixos e condições de trabalho precárias. Juntamente com o Unia, o pessoal das vendas já alcançou numerosos êxitos nos últimos anos. Isto é importante: qualquer prolongamento do horário de abertura das lojas significa para os trabalhadores flexibilização e mais horas de trabalho. Isto não só é prejudicial para a saúde, como tem um impacto negativo na vida social e familiar.

Encerramento de Micarna: fura-greves em vez de negociações

Os trabalhadores de Micarna, uma empresa subsidiária da Migros com sede em Ecublens (VD), prolongaram a sua greve. A fábrica onde trabalham, com 84 postos de trabalho, vai ser encerrada. O Grupo Migros recusa-se a entrar em negociações com o pessoal. Em vez disso, está a pressionar os trabalhadores, organizando fura-greves através de duas agências de trabalho temporário. Isto é expressamente proibido pelo contrato coletivo de trabalho das agências de trabalho temporário. 90% dos trabalhadores de Micarna já mandaram o Unia para os representar. Os trabalhadores continuam a reivindicar que a administração de Micarna e da Migros entrem em diálogo com eles e abram negociações o mais rapidamente possível.

Unia 2023: número de sócios praticamente estável

Crescimento no sector de serviços, mais sócios do sexo feminino e muitos sócios ativos – é este o balanço positivo da evolução do número de sócios do Unia em 2023. A redução do número de sócios reformados e não ativos turva o panorama.

No final de 2023, o sindicato Unia tinha 174 450 sócios. Isto significa que o número permaneceu quase estável em comparação com o ano anterior. O sindicato conseguiu ganhar sócios no promissor sector de serviços: com mais de 53 000, o número de sócios neste sector é agora superior ao dos sectores «tradicionais» da construção e indústria. Além disso, há um aumento constante da percentagem de mulheres. A quebra no crescimento do número de sócios, que foi mais acentuada nos anos da pandemia, foi assim parada. O nosso objetivo é agora regressar a uma trajetória de crescimento.

Profissionais da área da cultura: rendimentos insuficientes e segurança social precária

Os profissionais da área da cultura têm muitas vezes rendimentos muito baixos e grandes lacunas na sua segurança social. Juntamente com os seus filiados desta área, a União de Sindicatos Suíços está empenhada em lutar por uma política cultural nacional que garanta salários adequados e alargue a segurança social dos profissionais da cultura, nomeadamente em termos de AHV-AVS e de seguro de desemprego. O Conselho Federal decidiu agora focar a política cultural nacional dos próximos quatro anos na «cultura como parte do mundo de trabalho», o que a USS expressamente saúda.

Proposta escandalosa do Conselho Nacional: piores condições de trabalho e teletrabalho ao domingo

A Comissão de Economia e Fiscalidade do Conselho Nacional desentrou uma iniciativa parlamentar escandalosamente radical de 2016 apresentada por Thierry Burkart (FDP-PLR, cantão AG), atualmente membro do Conselho de Estados. Esta iniciativa quer praticamente eliminar a proteção de trabalhadores em termos de horário de trabalho e quando estão em teletrabalho. Isto acontece numa altura em que está a explodir o número de trabalhadores com esgotamentos devido ao stress e à falta de fronteiras entre trabalho e lazer. As consequências desta iniciativa parlamentar seriam trabalho gratuito, stress e esgotamentos. Isto é inaceitável! Os sindicatos lutarão contra este ataque aos direitos dos trabalhadores. Em vez de cortes, precisamos de melhor proteção no teletrabalho e para todos os trabalhadores.

**Crise no ramo de cuidados de saúde
Criar alianças sindicais e sociais para a mudança**

As necessidades nos cuidados de saúde e de assistência aumentam. Ao mesmo tempo, todos os meses, várias centenas de profissionais do ramo abandonam a profissão. Isto devido a uma séria de decisões políticas que só têm como objetivo reduzir os custos decorrentes da evolução demográfica. É agora necessária uma ampla mobilização social.

Marie Saulnier Bloch

Crise do ramo com repercussões sociais

De acordo com o Serviço Federal de Estatística, o número de pessoas com idade superior a 65 anos aumentará em 52% até 2040 e o número de pessoas com mais de 80 anos quase duplicará (+88%). Atendendo a estes dados, serão necessárias cerca de 60% mais residências de idosos. Tudo isto significa um aumento de 56% na necessidade de cuidados de saúde para idosos e nos cuidados continuados. Este déficit é difícil de colmatar com imigrantes. Por um lado, devido à política de imigração restritiva da Suíça e, por outro, devido à crescente necessidade de cuidados também noutros países. Na Europa, os países vizinhos já estão a tentar manter os «seus» profissionais de cuidados através de medidas específicas. Se no futuro não for possível que a assistência e os cuidados sejam feitos por profissionais do ramo, serão os familiares que terão de colmatar estas faltas. Esta situação agrava a escassez de mão de obra e leva a perdas económicas para as pessoas afetadas, bem como a maiores desigualdades sociais e de género.

Medidas para manter o pessoal no ramo

É necessário criar condições de trabalho



A saúde antes dos lucros, reclamam os ativistas do ramo de cuidados

para manter o pessoal no ramo e reduzir a procura de prestação de cuidados. Isto implica a criação e o financiamento de serviços adicionais, tais como residências assistidas, cuidados ambulatoriais e apoio ao domicílio. Tudo isto leva a um aumento dos custos e necessidade de mais financiamento. Mas é importante que a maior parte dos encargos não recaia sobre os segurados. A proporção do reembolso público pelos encargos dos serviços de saúde e assistenciais tem de ser rápida e vastamente alargada.

Responsabilidade dos sindicatos e das associações

Para Enrico Borelli e Samuel Burri, responsáveis pelo ramo de cuidados continuados do Unia, é urgente reforçar a presença dos sindicatos nas empresas e dar aos profissionais de cuidados os meios de se organizarem para defenderem os seus interesses na rua e no local de trabalho. Precisamos de um movimento forte, apoiado também pelas forças progressistas da sociedade civil. Só juntos poderemos influenciar o debate político. Devemos isso à nossa sociedade, aos idosos e às gerações futuras.

**Sucesso para o Coop
Trabalhadores geraram 575 milhões de lucro**

O Grupo Coop vai muito bem, segundo os resultados financeiros que apresentou para 2023. Os trabalhadores do Coop geraram 575 milhões de lucro no ano passado, o correspondente a um crescimento de 2,13%. Além disso, o volume de negócios aumentou em cerca de 2,2%.

Darinka Filipovic

Os trabalhadores contribuem de forma decisiva para o sucesso do Coop. Apesar disso, a empresa não reconhece a pressão e o stress crescentes a que estão sujeitos. Graças ao seu forte empenho sindical, os trabalhadores conseguiram, mesmo assim, importantes aumentos dos salários nas últimas negociações salariais.

No entanto, para os sócios do Unia é claro: um passo em frente num setor de salários baixos não significa que as coisas fiquem por aqui. Pois tanto em matéria de salários como de condições de trabalho é urgente tomar medidas e há muito a fazer. O êxito deste ano mostra mais uma vez que o Coop tem condições económicas para investir no pessoal e nas condições de trabalho.

Grupo Coop com base financeira sólida

O aumento dos lucros e das vendas (+2,13% e +2,2%, respetivamente), o crescimento dos supermercados e da página online coop.ch (+2,4%), bem como a evolução positiva dos grandes armazéns Coop City e do ramo da restauração mostram que o Coop está bem posicionado. Com a continuação do crescimento dos capitais próprios, o Coop dispõe daquilo a que se chama uma «base financeira sólida».

Comércio a retalho, ramo de baixos salários

Os trabalhadores do setor do comércio a retalho estão sobrecarregados com o crescente aumento de trabalho, com a planificação insuficiente e com o stress daí resultante, nomeadamente para os trabalhadores a tempo parcial. Longos dias de trabalho e trabalho ao fim de semana são a realidade para muitos trabalhadores.

O Unia e os seus sócios empenham-se para garantir que o novo contrato coletivo de trabalho (CCT), que vai ser negociado em 2025, tenha em conta estes desafios. O balanço financeiro apresentado para o ano de 2023 mostra que é possível: o Coop tem margem de manobra para melhorar as condições de trabalho. Os trabalhadores bem o merecem.



Os trabalhadores do Coop ativos no Unia preparam-se para as negociações do CCT

Delegados da comissão de migração do Unia Empenho pelos direitos de trabalhadores e de migrantes

A comissão de migração do Unia reuniu-se no dia 24 de fevereiro. Na reunião, foram definidos os objetivos e as atividades da migração para 2024. Perguntámos a quatro delegados o que o Unia e o grupo de migração significam para eles.

Emine Sariaslan



Lazim Bakija trabalhou como montador de andaimes até à sua reforma. O sindicato é muito importante para ele. «Aderi ao Unia porque o sindicato protege os direitos de todos os trabalhadores, conhece as nossas preocupações e empenha-se por dar resposta aos problemas. Para o Unia, não importa de onde as pessoas vêm, a que religião pertencem, o estatuto de residência que têm ou a cor da sua pele. O Unia dá-nos apoio legal, para cursos de línguas e para a formação contínua. Eu, por exemplo, recebi apoio do Unia para o meu processo de naturalização». Para que o Unia se torne mais forte, precisa de sócios. Lazim angaria novos sócios e distribuiu no seu bairro e nos estaleiros de obras jornais e informações sobre o sindicato. Além disso, este colega empenha-se ativamente na defesa dos direitos das pessoas sem estatuto de residência legal (sans-papiers). Para ele, o grupo de migração é um lugar onde se pode exprimir abertamente e falar das suas dificuldades. Nas suas palavras: «O grupo de migração Unia é importante para mim. É um lugar onde nós, migrantes, podemos falar dos nossos problemas e lutar juntos. Podemos levar as nossas preocupações ao conhecimento do Comité Central e do Comité Diretor do Unia - desde a base até ao topo. O Unia leva as nossas preocupações relativas aos direitos dos estrangeiros, à naturalização, aos trabalhadores sem estatuto de residência legal, etc. para a arena política e lança iniciativas como a iniciativa por um 13.º mês de pensão AHV-AVS».



Olga Pisarek, que trabalha no Serviço de Psiquiatria da Universidade de Berna, é sócia do Unia há dois anos. Pouco tempo depois de se ter sindicalizado, tornou-se ativa no grupo de migração e rapidamente assumiu a co-presidência do grupo de migração de Berna, MiForte. Para Olga, o sindicato Unia significa, acima de tudo, apoio e solidariedade na proteção dos direitos dos trabalhadores e dos migrantes. «O Unia luta por condições de trabalho justas, igualdade salarial, proteção contra a discriminação e formação no local de trabalho. Para mim, é uma força importante para a construção de vidas profissionais melhores e mais justas na Suíça. Acima de tudo, acho importante o sentimento de comunidade e de solidariedade no grupo de migração. Juntamente com outros migrantes que também são confrontados com os desafios da migração e da integração profissional, formamos um grupo forte que trabalha para melhorar as condições de trabalho e de vida de todos. Assim, tenho a oportunidade de participar nas decisões sobre questões que me afetam, mesmo que não tenha o direito de voto na Suíça. Isto significa que, apesar de não poder participar com o meu voto nos processos democráticos, tenho a oportunidade de influenciar as decisões relativas às minhas condições de trabalho e de vida.»



Döndü Yildirim trabalha no sector alimentar há 25 anos. Ela é sócia do Unia na região Argóvia-Noroeste da Suíça há 24 anos e é membro do Comité Regional. Para ela, «os trabalhadores fundaram o Unia para proteger e melhorar os direitos e interesses económicos, sociais e culturais dos trabalhadores». Por isso, ela decidiu desempenhar um papel ativo no sindicato. Ela fala-nos das grandes dificuldades que ela e seus colegas enfrentam no trabalho. «Foram-nos impostos quatro turnos. Quatro turnos são um enorme impedimento para a vida familiar e social. Por outras palavras, não trabalhamos para viver, vivemos para trabalhar», afirma. O que a indigna particularmente é a forma como são tratadas as pessoas que não podem trabalhar por turnos por razões de saúde: «Os trabalhadores cujo estado de saúde não é adequado para o turno da noite são obrigados a apresentar um atestado médico. Quem não pode apresentar tal atestado é chamado pelos serviços do pessoal e despedido». Döndü quer organizar uma reunião com os seus colegas da região para lutarem juntos contra esta situação. Ela considera injusto o tratamento dado aos migrantes. «As novas leis estão a aumentar a pressão sobre os migrantes. São os sindicatos e os partidos de esquerda que lutam contra a legislação restritiva em matéria de estrangeiros, pelos migrantes e juntamente com eles. Participo na comissão de migração para me informar sobre os direitos laborais dos trabalhadores migrantes e, em seguida, transmitir estas informações aos nossos colegas na região».



Hayri Akkiz trabalhou como soldador e mecânico durante muitos anos em diversas empresas da indústria metalomecânica. Devido a um acidente de trabalho, ficou em parte incapacitado. Trabalha há 14 anos a tempo parcial numa empresa de vendas de publicidade. É filiado num sindicato há 29 anos: entrou para o sindicato da indústria metalomecânica e relojoeira SMUV-FOMH em 1995 e continuou no Unia desde que este foi fundado. Para ele, o Unia é muito importante porque protege e luta pelos direitos dos trabalhadores. Ele acredita que é fundamental reforçar a filiação sindical porque é através da ação coletiva – e não da atuação individual – que se resolvem problemas comuns e, assim, se chega a uma vida melhor. Nas suas palavras: «A filiação é importante para defendermos coletivamente melhores salários e condições de trabalho. Os trabalhadores deveriam beneficiar da riqueza que ajudaram a criar com o seu trabalho e não deveriam ter de viver com salários de fome. A sindicalização é importante para trabalhadores migrantes, que enfrentam dificuldades e problemas adicionais por estarem num país estrangeiro. A discriminação, a xenofobia, o racismo e o trabalho duro e mal pago são grandes desafios para estes trabalhadores. Contra isto trabalhamos no grupo de migração.»

Entrevista



Igualdade de oportunidades para todos!

Na Suíça, como em muitos outros países, há uma grande falta de mão de obra qualificada. Por isso, o Instituto Politécnico de Zurique realizou um colóquio relativo à escassez de mão de obra qualificada e à migração. O Horizonte falou com Hilmi Gashi, responsável da secção grupos de interesses do sindicato Unia, sobre o tema.

Hilmi, no colóquio falou-se sobre jovens e migrantes. Quais são, na tua opinião, os maiores desafios que os imigrantes enfrentam no mercado de trabalho suíço?

Um dos maiores desafios é a discriminação estrutural que muitos imigrantes enfrentam, desde obstáculos de acesso aos empregos, até aos obstáculos no trabalho e para as suas carreiras. Infelizmente, muitos empregadores adotam uma abordagem que não tem em conta as competências e a experiência dos candidatos, centrando-se antes naquilo que estes possivelmente ainda não conseguem fazer. Rosita Fibbi, da Universidade de Neuchâtel, resumiu-o na perfeição quando falou de uma "hierarquia de origem". Consoante o país de origem, pode ser mais ou menos difícil encontrar um emprego qualificado.

Que medidas concretas foram sugeridas no colóquio para fazer face a estes desafios e melhorar a integração dos imigrantes?

Foram discutidas várias medidas destinadas a promover a igualdade de participação dos imigrantes e a ultrapassar a sua discriminação no mercado de trabalho. Isto inclui a eliminação de obstáculos estruturais, tanto de natureza jurídica como social. É importante que as qualificações, competências e experiência dos imigrantes sejam reconhecidas e incentivadas. É necessária uma desburocratização no reconhecimento de diplomas estrangeiros. E é importante incluir estas qualificações nos contratos coletivos de trabalho. Para que elas sejam relevantes em matéria de salários e representem um obstáculo a menos para uma carreira futura.

Porque é que achas importante que os jovens recebam melhores apoios na escolha da profissão e durante a sua formação?

Os jovens desempenham um papel fundamental na resolução do problema da escassez de mão de obra qualificada, mas muitos optam por não fazer uma aprendizagem ou seguir uma profissão específica devido a más condições salariais e de trabalho. É urgente valorizar mais os jovens, por exemplo, oferecendo-lhes salários mais atrativos. A aprendizagem deve também ser encarada como uma aprendizagem e não apenas como um trabalho puramente produtivo. Os jovens têm de ser apoiados durante a sua formação para que possam desenvolver todo o seu potencial. Mas também têm de ser protegidos contra a exploração, o assédio moral e sexual. A saúde e segurança no trabalho têm um papel muito importante nesta idade.

Que papel desempenha o Unia relativamente a medidas concretas para a integração dos migrantes e para melhorar a situação dos jovens?

O Unia desempenha um papel decisivo na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, independentemente da sua origem. Empenhamo-nos ativamente na luta contra o racismo, assédio sexual e bullying no emprego. Também lutamos para garantir que os migrantes tenham melhores oportunidades de integração e que o seu potencial seja reconhecido e incentivado numa fase inicial. Através do nosso trabalho, tentamos alcançar um mundo de trabalho inclusivo e equitativo, em que todos tenham as mesmas oportunidades, independentemente da sua origem.

Imran Sariaslan

Pergunte, que nós respondemos

Perguntas inadmissíveis na entrevista de emprego

A minha irmã foi a uma entrevista de emprego como bibliotecária na semana passada. Perguntaram-lhe se queria ter filhos. É permitido ao empregador fazer este tipo de pergunta?

Gilles Sciboz: Não. A empresa deve fazer perguntas apropriadas para saber se a pessoa candidata tem o perfil adequado para a vaga anunciada. Isto significa que só são permitidas perguntas diretamente relacionadas com o emprego em causa. As perguntas que ultrapassam este âmbito violam o Direito das Obrigações suíço, segundo o qual o empregador só pode utilizar dados sobre o trabalhador na medida em que eles estejam relacionados com



Entrevista de emprego: nem todas as perguntas são permitidas. (Foto: Adobe Stock)

a sua aptidão para a relação de trabalho. As perguntas sobre a saúde de uma candidata ou sobre uma eventual gravidez só são permitidas se as tarefas a desempenhar forem incompatíveis com problemas de saúde ou com uma gravidez existente. Por exemplo, é possível perguntar a uma candidata se tem problemas nas costas quando tem de carregar cargas pesadas. Ou para se informar sobre o decurso de uma gravidez, caso se trate de trabalho noturno, perigoso ou extenuante.

São proibidas as perguntas sobre o salário anterior, o estado civil, o registo criminal (exceto o registo criminal relacionado com delitos contra a propriedade, no caso de uma pessoa que vá trabalhar no sector financeiro, ou com delitos relacionados com drogas, no caso de trabalhar num hospital com opiáceos), problemas de saúde, orientação sexual ou religião.

Se a sua irmã quer ou não ter filhos nada tem a ver com as funções de uma bibliotecária. Consequentemente, a pergunta é inadmissível. Nesse caso, a sua irmã pode fazer uso do chamado «direito de legítima defesa de mentir» e responder negativamente à pergunta.

(Work, 5.2.24)

AHV-AVS: Quando é que me vou reformar?

Faço 64 anos este ano (nasci em 1960). No ano passado, o departamento de recursos humanos disse-me que eu me reformo este ano. Quando anunciei alegremente na sala de descanso que me ia reformar este ano, os meus colegas disseram-me que não podia ser. Uma colega que não é muito mais nova disse-me que o departamento de recursos humanos lhe tinha dito que só se podia reformar aos 65 anos. Posso reformar-me em 2024?

Marina Wyss: Sim, a senhora faz parte do último grupo de mulheres a atingir a idade regular da reforma aos 64 anos. A reforma «AHV-AVS 21» foi aprovada nas urnas em 25 de setembro de 2022. O Unia lutou contra este projeto de lei porque aumentava a idade de reforma das mulheres, mas o povo aceitou-o. O projeto entrou em vigor a 1 de janeiro de 2024. Agora já não se fala da idade regular de reforma, mas da idade de referência, que foi fixada em 65 anos, tanto para os homens como para as mulheres. Para a geração de transição, a idade de referência das mulheres será gradualmente aumentada em três meses por ano. Pode obter mais informações e conselhos adaptados à sua situação na caixa de compensação.

(Work, 16.2.24, adaptado)

AHV-AVS: Posso agora receber uma pensão parcial?

Nasci em 1962 e vou atingir a idade de referência para a reforma aos 64 anos e 6 meses. Por causa da reforma «AHV-AVS 21», pertencem à geração de transição. A minha filha trabalha e anunciou no Natal que estava à espera de um bebé. Ela planeia voltar ao trabalho em tempo integral após a licença de maternidade. Gostaria de tomar conta do meu neto quando a minha filha voltar a trabalhar. Dirigi-me à caixa de compensação e perguntei se devia pedir a reforma antecipada. Na caixa de compensação informaram-me que podia requerer uma reforma parcial antecipada. Dependendo do momento, a taxa de penalização aplicada poderia ser mais baixa. Posso receber parte da minha pensão antecipadamente e continuar a trabalhar a tempo parcial?

Marina Wyss: Sim, trata-se de uma nova opção que foi introduzida por ocasião da entrada em vigor da nova legislação sobre o AHV-AVS. Agora é possível receber uma pensão parcial. A caixa de compensação pode calcular várias opções para si. Pode encontrar mais informações nestes vídeos explicativos: rebrand.ly/videos-ahv.

(Work, 16.2.24)

Manifesto do Unia para redução dos horários de trabalho Mais tempo para viver

O Unia defende que os horários de trabalho devem ser reduzidos, mantendo-se os salários. Assine agora o manifesto a favor de uma redução dos horários de trabalho e apoie a nossa luta por mais tempo livre.

Mirjam Brunner, secretária especializada em política sindical

Com uma média de 41,7 horas de trabalho por semana, os trabalhadores a tempo integral na Suíça trabalham mais horas do que em qualquer outro país da Europa (veja gráfico). Mas muitos trabalham ainda mais, uma vez que a lei permite semanas de trabalho de até 50 horas. Isto é demasiado. Tão longos horários de trabalho são prejudiciais para a saúde. Além disso, o ritmo e a intensidade do trabalho exigido estão constantemente a aumentar: 28% dos trabalhadores na Suíça sentem-se stressados no trabalho. O risco de esgotamento aumenta, especialmente para as pessoas com rendimentos baixos. Isto não é justo. Merecemos mais tempo para recuperar do stress e das tensões do trabalho!



Onde a redução do horário de trabalho funciona (workzeitung.ch)

Digitalize o código QR agora e assine o manifesto por mais tempo para viver!



Por uma maior igualdade

As tarefas familiares e domésticas necessárias não podem ser realizadas juntamente com uma carga de trabalho tão elevada. O trabalho a tempo parcial como solução individual está, por isso, particularmente difundido entre as mulheres. Elas pagam isto caro, porque têm salários mais baixos, pensões também mais baixas e desvantagens em termos de formação contínua e oportunidades de carreira. Precisamos de normas para um tempo inteiro mais curto para que todos tenham mais tempo para o trabalho não remunerado.

Mais tempo livre com o mesmo salário

Uma vida boa requer mais tempo e mais dinheiro. É por isso que estamos a exigir aumentos salariais e mais tempo livre. Entre 2016 e 2022, a produtividade do trabalho na Suíça registou um aumento de 10,3%. Os salários nominais, por outro lado, registaram um aumento de apenas 3,4%. Uma redistribuição dos ganhos de produtividade através de mais tempo livre seria, por conseguinte, um complemento importante para os magros aumentos salariais. Além de um trabalho a tempo inteiro mais curto, as reivindicações por mais dias livres, fins de semana regulares de folga, abolição de turnos partilhados, pausas remuneradas, mais férias e feriados remunerados e reformas antecipadas também fazem parte da nossa luta por mais tempo disponível para fins pessoais.

Manifesto em francês



8 de março: Dia Internacional da Mulher Pela igualdade e contra o assédio sexual

No passado 8 de março, as mulheres do Unia saíram à rua para reclamar salários mais altos, melhores condições de trabalho e medidas eficazes contra o assédio sexual no local de trabalho.

Hilmi Gashi

Metade das mulheres trabalhadoras ganham menos de 4126 francos ao mês. Fazem a maior parte do trabalho familiar e, por isso, têm rendimentos mais baixos. Além, são demasiadas as mulheres que continuam sendo vítimas de assédio e violência sexual.

Ações na hotelaria e restauração

O pessoal do sector da hotelaria e restauração aproveitou este ano a comemoração do dia 8 de março para se manifestar em toda a Suíça e exigir salários mais altos, assim como melhores condições laborais. O Unia apoia estas reivindicações e exige, além disso, o fim do trabalho por chamada e mais inspeções.

Basta de assédio sexual

Juntamente com o pessoal do sector da hotelaria e restauração, o Unia lançou no dia 8 de março uma campanha contra o assédio sexual no local de trabalho do sector. Há folhetos informativos em diferentes línguas e autocolantes denunciando comportamentos sexistas e reclamando «zonas sem assédio». Além disso, o Unia também quer colaborar com as associações patronais para garantir a proteção das empregadas. Mais informações sobre a campanha em <https://bit.ly/4a48ayN>



As mulheres exigem igualdade e o fim do assédio sexual

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 O. Osmani, E. Sariaslan, D. Filipović, M. Martin, M. Mendes | Sprachverantwortlich Marilisa Mendes | Layout I. Schmieder, Unia | Druck CH Media Print AG | Adresse Unia Redaktion +Horizonte, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 16, hilmi.gashi@unia.ch

www.unia.ch

UNIA