

- 2 Hotelaria e restauração: é necessário um CCNT melhor**
- 3 «A pobreza não é um crime»: vamos recolher assinaturas**
- 4 Informações da Segurança Social portuguesa: desemprego**

Nr. 2 | Março 2023 | 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

2024: a nova lei do AHV-AVS entra em vigor

## Consequências para a sua pensão de reforma



Lançamento da iniciativa por um 13.º mês de pensão de reforma

A nova lei do seguro AHV-AVS entra em vigor em 2024. As mulheres terão de trabalhar mais tempo, porque os eleitores decidiram que a idade de reforma delas deveria ser igual à dos homens. Também foi debatida e aprovada no Parlamento a Lei relativa à Caixa de Pensões. Esta prevê mais cortes. A iniciativa dos sindicatos a favor de um 13.º mês de pensão de reforma AHV-AVS está a tornar-se cada vez mais importante para compensar as perdas nas pensões de velhice.

Martin Jakob, jornal work, 30 de setembro de 2022 (adaptado)

A revisão do AHV-AVS foi aprovada a 25 de setembro de 2022 por uma pequena margem e contra a vontade clara da maioria das mulheres. A consulta no Parlamento sobre o diploma só ficará concluída na primavera. Mas, de forma geral, pode dizer-se desde já o que a mudança da lei traz e para quem. Estas são as mudanças mais importantes:

**Mulheres nascidas em 1960:** aplica-se a idade de reforma aos 64 anos de idade. As mulheres que quiserem continuar a trabalhar para além desta idade podem beneficiar das possibilidades flexíveis de reforma a partir de 1 de janeiro de 2024 (ver abaixo).

**Mulheres nascidas entre 1961 e 1964:** para estas mulheres, a idade de reforma subirá gradualmente e elas receberão um suplemento de pensão ao longo da vida. O montante do suplemento depende do rendimento médio auferido durante a vida profissional (ver tabela). O suplemento não implica a redução de eventuais prestações complementares e também é pago para além da pensão máxima.

Ano de nascimento	Idade da reforma	Suplemento em francos*		
		I	II	III
1961	64¼	40.–	25.–	12.50
1962	64½	80.–	50.–	25.–
1963	64¾	120.–	75.–	37.50
1964	65	160.–	100.–	50.–

\* suplementos mensais para um rendimento médio de I = máx. Fr. 58.800, II = Fr. 58.800 até 73.500, III = superior a Fr. 73.500.

**Mulheres nascidas entre 1965 e 1969:** a idade normal da reforma é 65 anos e será pago um suplemento ao longo da vida.

Ano de nascimento	Idade da reforma	Suplemento em francos*		
		I	II	III
1965	65	160.–	100.–	50.–
1966	65	130.–	81.–	41.–
1967	65	101.–	63.–	32.–
1968	65	70.–	44.–	22.–
1969	65	40.–	25.–	13.–

\* suplementos mensais (valores arredondados) para um rendimento médio de I = máx. Fr. 58.800, II = Fr. 58.800 até 73.500, III = superior a Fr. 73.500.

**Mulheres nascidas entre 1961 e 1969, reforma antecipada:** as mulheres desta faixa etária podem antecipar a reforma a partir de 1 de janeiro de 2024 durante um máximo de três anos. Neste caso, renunciam aos suplementos da reforma ordinária!

**Mulheres e homens nascidos em 1961 e mais jovens, reforma flexível:** mulheres e homens podem requerer a sua pensão de velhice entre os 63 e os 70 anos de idade. Agora é possível começar com uma pensão parcial entre 20 e 80% e depois ir subindo até ao máximo em uma ou duas fases. A reforma pode começar num mês exato - antigamente, a reforma antecipada só era possível por um ou dois anos inteiros. A reforma antecipada inteira ou parcial continua sujeita a reduções. Reformas que sejam iniciadas mais tarde dão direito a suplementos. O cálculo é feito para o mês de referência. No caso de rendimentos baixos, a pensão antecipada é menos reduzida.

**Previdência profissional: alterações**

A partir de 2024, as Caixas de Pensões também serão afetadas pelas alterações no AHV-AVS. A idade de reforma das mulheres aumenta paralelamente à do AHV-AVS e as Caixas de Pensões têm de permitir a todos os segurados antecipar ou adiar a reforma na totalidade ou em parte entre os 63 e os 70 anos de idade. Contudo, a partir dos 65 anos de idade, as prestações por risco e por morte deixam de estar seguradas e a Caixa de Pensões pode determinar no seu regulamento se o pagamento das contribuições para aumentar o capital de velhice ainda é possível. Não se trata de uma obrigação legal.

**Desmantelamento decidido**

No entanto, estes ajustes não resolvem, de modo algum, os graves problemas da previdência profissional. O Parlamento decidiu agora uma inaceitável reforma da previdência profissional. Em vez de assegurar reformas para todos e melhorar as pensões das mulheres, esta nova lei leva a perdas mensais de até 270 francos nas pensões de reforma. Simultaneamente, os descontos salariais para o segundo pilar aumentam - para pessoas com salários baixos este aumento pode ultrapassar os 7%. E isto depois de, já em 2015, as novas pensões de reforma terem baixado em mais de 10%! A reforma da previdência profissional é um ataque ao nível de vida de pensionistas atuais e futuros. O primeiro e o segundo pilar já não cumprem com a obrigação constitucional de garantir a continuação do nível de vida que as pessoas tinham antes da reforma. O Unia recusa, por isso, as alterações aprovadas pelo Parlamento e apoia o referendo. Além disso, o Unia empenha-se pelo fortalecimento da AHV-AVS através de uma 13.ª pensão de reforma (iniciativa AHV-AVS x13). Para mais informações: [prevoyance-veillesse.unia.ch](http://prevoyance-veillesse.unia.ch) (FR); [altersvorsorge.unia.ch](http://altersvorsorge.unia.ch) (DE); [previdenza-vecchiaia.unia.ch](http://previdenza-vecchiaia.unia.ch) (IT)

### Editorial



### A força da inclusão e da participação

Recentemente, num seminário de sócios ativistas do Unia, debatemos a greve de mulheres e a iniciativa da associação Aktion Viertel pela democracia e pela naturalização. Discussões empenhadas e controversas com prós e contras mostraram a diversidade de opiniões no nosso sindicato. E provaram que a igualdade de participação é possível, pois houve espaço para as ideias e opiniões de todos os participantes. Todas as ideias, percepções e filosofias foram discutidas e apresentadas com o maior respeito pelas opiniões dos outros.

Apesar das diferentes perspectivas, que são importantes num discurso democrático, todos concordaram no mesmo princípio: as lutas sindicais são lutas solidárias e coletivas em prol da igualdade, da participação e da abolição de todas as formas de discriminação, exclusão, segregação das mulheres e dos homens trabalhadores. Um colega, trabalhador da construção civil, disse claramente que irá participar na greve das mulheres porque sentiu a solidariedade das mulheres na luta por um CNT melhor. E trata-se para os homens também dos direitos de suas irmãs, mães, filhas, esposas.

Uma jovem colega disse que tem de haver solidariedade também entre nós. Esta é necessária dentro do sindicato para lutarmos por mais direitos de participação para os 25% da população sem passaporte suíço. É uma luta conjunta contra a permanente deterioração da lei de estrangeiros, contra a discriminação, pelo reforço dos direitos de colegas e, por consequente, dos direitos de todos os trabalhadores. Lutas solidárias precisam de todos nós!

Hilmi Gashi



Notícias breves

**1.º de Maio: Melhores salários. Melhores pensões. Igualdade já!**

O 1.º de Maio aproxima-se rapidamente. Também este ano, nós trabalhadoras e trabalhadores temos muitas razões para sair à rua. A inflação come os nossos salários, os cortes das pensões de reforma estão na ordem do dia e a igualdade de direitos entre mulheres e homens, em vez de avançar, recua cada vez mais. Por isso, no 1.º de Maio sairemos à rua para reivindicar melhores salários e melhores pensões de reforma. Vamos também exigir que sejam dados passos eficazes para que a igualdade que existe na lei passe a ser uma realidade na vida das pessoas. Encontra no seu secretariado do Unia informações detalhadas sobre o programa para esta dia na sua região.

**Petição do setor de acabamentos da Suíça francesa**

O CCT do setor de acabamentos («second oeuvre») da Suíça francesa vai ser renegociado. O setor necessita de melhores condições para o futuro. Para conhecer aquilo que deve ser melhorado, o Unia realizou um grande inquérito nas obras às trabalhadoras e aos trabalhadores.

O inquérito mostrou que estas são as cinco mais importantes reivindicações para um futuro melhor no ramo: melhores salários; aumento do subsídio de almoço; tempo de deslocação pago na totalidade; pausas pagas para todos; estaleiros limpos. Assine também a petição do setor de acabamentos da Suíça francesa e apoie assim as reivindicações dos colegas do setor: CCT du second oeuvre romand - Unia, le syndicat. Diga aos seus colegas para assinarem também.

**Inquérito: Mulheres na construção**

As mulheres que trabalham na construção fazem um trabalho enorme! Apesar disso, elas são uma minoria no setor. A consequência é que a planificação do trabalho, os processos profissionais, o tempo de trabalho e todas as infraestruturas nas obras estão adaptadas às necessidades dos homens.

O sindicato Unia quer saber como é que as mulheres que trabalham nas obras se sentem no seu dia a dia profissional e de que é que as mulheres nas obras necessitam para se sentirem melhor no seu local de trabalho. A partir das respostas ao inquérito, vamos definir as reivindicações das mulheres do setor no âmbito da greve das mulheres 2023. Estas reivindicações serão uma base para as negociações dos contratos coletivos de trabalho entre o Unia e as associações patronais. E todos nas obras, mulheres e homens, beneficiarão com as melhorias que vamos reivindicar. Tire 10 minutos de tempo para responder ao inquérito. Não necessita de responder a todas as perguntas: [findmind.ch/c/kkai-PnDP](http://findmind.ch/c/kkai-PnDP) (inquérito em alemão e francês)

**Negociações salariais: os empregados de Mondelez exigem um aumento de 6%**

Vai haver negociações salariais na fábrica do Toblerone em Bern-Brünnen, que pertence à multinacional Mondelez. Os trabalhadores exigem um aumento global de 6%. Com este aumento salarial, a inflação de cerca de 2,8% e a subida dos prémios do seguro de saúde podem ser compensados. Além disso, depois de anos praticamente sem aumentos, é preciso que os salários reais finalmente subam. Isto é mais do que justo. A fábrica de Berna-Brünnen, onde cerca de 200 pessoas trabalham para produzir as barras de chocolate «Toblerone» conhecidas em todo o mundo, é muito rentável. Mas são os acionistas que maioritariamente beneficiam com os lucros. Isto tem de mudar! Os trabalhadores querem a sua parte!



**10 000 assinaturas no ramo da hotelaria e restauração**

**São necessárias negociações por um CCNT melhor**

Os trabalhadores da hotelaria e restauração exigem melhores salários e que a experiência profissional conte para o salário. Querem que o trabalho seja planificado com antecedência e que haja mais inspeções das condições laborais. Definiram estas reivindicações no Manifesto «Queremos viver dignamente». Mais de 10 000 pessoas assinaram o Manifesto.

Hilmi Gashic

Cerca de 50 delegados à conferência profissional do Unia para o ramo da hotelaria e restauração entregaram o Manifesto «Queremos viver dignamente» (link: [bit.ly/3SQcIBs](http://bit.ly/3SQcIBs)) à associação patronal GastroSuisse. Os assinantes exigem que as negociações para o novo contrato coletivo nacional de trabalho (CCNT) sejam retomadas, porque estas estão bloqueadas há quase quatro anos. A escassez de pessoal no ramo da restauração, os salários demasiado baixos e as más condições de trabalho mostram que são necessárias claras melhorias.



Trabalhadores da hotelaria e restauração...

**Exigências concretas para melhor trabalho**

A lista de melhorias necessárias é vasta, mas concreta. Para tornar o trabalho mais suportável e o ramo mais atrativo, os salários devem ser melhores, os salários mínimos aumentados, o tempo para mudar de roupa e as horas planeadas devem ser pagas e a experiência laboral deve contar para a categoria salarial. Também é necessária uma distribuição transparente e equitativa de gorjetas, boa planificação do trabalho com três semanas de antecedência e por escrito, bem como o fim do trabalho à chamada. O pessoal da hotelaria e

restauração quer que os estabelecimentos invistam na formação de pessoal com responsabilidades de chefia e tomem medidas contra todas as formas de assédio. São necessárias mais inspeções para garantir o cumprimento das condições de trabalho.

**Todos à greve das mulheres**

Os delegados da hotelaria e restauração também reafirmaram o seu apoio à greve das mulheres a 14 de junho de 2023. É mais uma oportunidade para tematizar os salários baixos das mulheres, as elevadas taxas de trabalho a tempo parcial, a falta de conciliação entre a vida profissional e privada, bem como o assédio generalizado das mulheres no local de trabalho. Todos estes problemas afetam fortemente o ramo da hotelaria e restauração.



... entregam o Manifesto à associação patronal

**COOP: descontentamento com negociações salariais**

**«Mais respeito pelo nosso trabalho»**

Mais de 100 sócios do Unia do grupo Coop reuniram-se em Basileia para a sua conferência anual, que tinha como lema «Mais respeito pelo nosso trabalho». Os delegados discutiram as suas reivindicações com Luc Pillard, chefe de Recursos Humanos da Coop e deixaram claro: na próxima ronda salarial querem melhores salários.

Emine Sariaslan

O elevado número de delegados na conferência do grupo Coop do Unia mostra que o descontentamento com o resultado das negociações salariais mobiliza muitos trabalhadores. Estes não compreendem por que razão o enorme volume de negócios já não é redistribuído. É com o seu intenso trabalho e a sua grande flexibilidade que tão elevado volume de negócios é gerado. Apesar disso, os trabalhadores do Coop nem sequer receberam o ajuste total da inflação.

a ser estruturalmente desfavorecidas. É necessária uma mudança de rumo no ramo que tenha em conta as necessidades das mulheres e para que o trabalho destas seja mais valorizado. Só desta forma o Coop e todo o ramo serão atraentes para uma geração mais jovem. O Coop deve servir de modelo e os delegados do Unia esperam que a empresa se aperceba disto!

**Setor de salários baixos**

Já é tempo de definir medidas para tirar o comércio a retalho do setor dos salários baixos! O sindicato Unia é o mais forte parceiro do Coop no contrato coletivo de trabalho (CCT). O Unia e os seus sócios ativistas estão empenhados em melhorar as condições de trabalho. Por isso, o Unia apoia os seus sócios em todas as questões relativas à relação de trabalho e ajuda-os a fazer valer os seus direitos.

Por conseguinte, os sócios do Unia exigem para o futuro:

- indexação dos salários à inflação
- atualização sustentável de todos os salários
- mais respeito pelo seu trabalho
- menos pressão e flexibilidade

**Uma só voz por salários justos**

Com o Unia, os trabalhadores do Coop puderam fazer ouvir o seu descontentamento: Luc Pillard, chefe dos recursos humanos, discutiu durante mais de uma hora com os presentes. Durante a discussão, os delegados explicaram como é a sua vida profissional diária e onde gostariam de ver melhorias.

Entre outras coisas, no ano da greve de mulheres de 2023, os delegados do Unia já não podem aceitar que as mulheres continuem



Os delegados do grupo Coop do Unia mostram o seu descontentamento com os salários



Iniciativa parlamentar «A pobreza não é um crime»

# Voltemos a recolher assinaturas

Migrantes que recorrem à ajuda social devido a acidente, doença ou outra emergência põem em causa o seu direito de estadia. Embora a Constituição suíça garanta a todos os habitantes do país apoio em caso de necessidade, isto não se aplica necessariamente a pessoas sem passaporte suíço – assim o determina a Lei relativa aos estrangeiros e à integração Lei (AIG-LEI-LStrI). Para mudar esta situação, a conselheira nacional Samira Marti apresentou a iniciativa parlamentar «A pobreza não é um crime». O Conselho Nacional aprovou a iniciativa, mas a comissão competente do Conselho de Estados rejeitou-a. O que vai acontecer agora?

Marília Mendes

**O caso de Ana**

Ana é portuguesa e está na Suíça há quase 15 anos. Já trabalhou muito, mas agora sofre de uma doença crónica que a impede de trabalhar. O IV-AI recusou-lhe uma pensão de invalidez. Sem rendimentos, só resta à Ana recorrer à ajuda social. Como consequência, corre o risco de a sua autorização de estadia não ser prolongada. Ela não sabe o que fazer: como pode regressar a Portugal sem poder trabalhar, sem dinheiro e sem ninguém que a apoie lá?

**Migrantes só para trabalhar**

Muitos migrantes na Suíça estão numa situação semelhante à da Ana. Fazem falta como mão-de-obra, mas se se encontrarem numa situação de emergência, deixam de ser desejados e têm de deixar o país. Desde que a AIG-LEI-LStrI entrou em vigor em 2019, receber ajuda social leva à perda de direito de estadia na Suíça. Isto aplica-se a todos os migrantes, mesmo a quem nasceu e cresceu aqui.



É isso que a iniciativa parlamentar «A pobreza não é um crime» quer mudar: migrantes que se encontram na Suíça há mais de dez anos não devem perder a sua autorização só por receberem ajuda social.

**Assine e partilhe a carta aberta**

A iniciativa vai ser debatida no Conselho de Estados na sessão de verão. Por esta razão é necessário o seu apoio: recolha assinaturas através das suas redes sociais. Para isso partilhe o link da carta aberta. Petição – Poverty is not a crime! ([poverty-is-not-a-crime.ch](http://poverty-is-not-a-crime.ch))

«Participação em vez de precarização»: dossier da Comissão de Migração do USS

# Acabar com a precariedade, participação já!

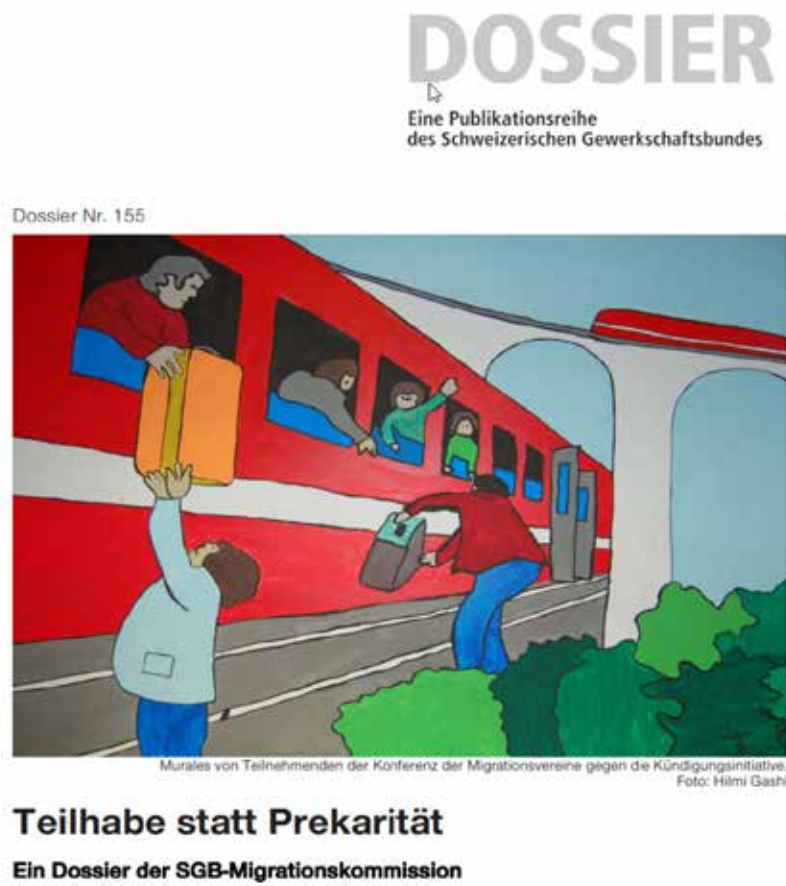
O dossier «Participação em vez de precarização» teve a sua origem na Conferência de Migração do USS de 4 de Setembro de 2021. Nessa altura, mais de 70 sindicalistas de origem migrante analisaram os riscos que trabalhadores sem passaporte suíço enfrentam e discutiram estratégias sindicais para melhorar a segurança social e a participação política destas pessoas.

Hilmi Gashi, Johannes Gruber e Regula Bühlmann

O dossier na sua versão final está estruturado em duas partes: precariedade e participação. Muitos artigos mostram que a insegurança faz parte da vida dos migrantes. No mercado de trabalho, há mais migrantes em setores de salários baixos, com empregos temporários ou trabalho à chamada. Esta precariedade não é sem importância. Os agravamentos introduzidos pela Lei relativa aos Estrangeiros e à Integração (AIG-LEI-LStrI) levaram a que mesmo uma pobreza temporária possa representar uma ameaça existencial para pessoas migrantes: se necessitarem de ajuda social, perdem o direito de estadia e podem ser expulsos da Suíça.

**Perspetivas da participação**

A segunda parte do dossier desenvolve perspectivas de participação. Os sindicatos empenham-se pelos interesses de todos os trabalhadores, incluindo os migrantes. Os sócios dos sindicatos vêm de diferentes partes do mundo, mas têm interesses e lutas comuns. O dumping salarial e social põe em causa os salários e as condições de trabalho de todos. Contra isso, só o trabalho conjunto de todos nos pode levar ao progresso social. Isto inclui a participação política de todos os habitantes. Que tipo de democracia temos se uma grande parte da população é permanentemente excluída da tomada de decisões?



**Comissão de Migração do USS**

O dossier está relacionado com o trabalho da Comissão de Migração do USS. Mostra a importância de iniciativas políticas como «A pobreza não é um crime» e «Aktion Vierviertel». E dá um contributo para os próximos debates e intervenções. Como movimento sindical, lutamos pela segurança social e pela participação política de todas as pessoas neste país.

## Entrevista



### Violência doméstica: direito da vítima deve ser prioritário

Atualmente, a dependência das vítimas de violência doméstica dos seus agressores em matéria de direito de estadia faz com que as primeiras continuem isoladas e mantenham reféns de relações violentas. Isto tem de mudar urgentemente. Uma consulta federal «Garantir em casos de violência doméstica a aplicação do art.º 50.º da AIG-LEI-LStrI por razões pessoais importantes» mobilizou as redes de solidariedade, incluindo a União de Sindicatos Suíços (USS). Aude Spang, secretária para a igualdade no Unia, é uma das copresidentes da comissão feminista do USS.

**Aude, até que ponto é que a legislação sobre violência doméstica não protege todas as vítimas?**

Em matéria de violência contra as mulheres, a Suíça ratificou a Convenção do Conselho da Europa sobre a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, a chamada Convenção de Istambul. Isto, no entanto, com reservas. Com efeito, quando vítimas cuja autorização de estadia depende da do cônjuge ou do parceiro se separam devido a violência doméstica, correm o risco de perder a autorização de estadia. Esta situação afeta pessoas dos chamados «países terceiros», ou seja, sem passaporte da UE/EFTA. É pouco surpreendente que a grande maioria destas pessoas sejam mulheres que são maltratadas pelos seus maridos – independentemente de estes serem ou não suíços.

**Quais são as consequências concretas do risco de perda da autorização de estadia?**

Atualmente, a legislação e a sua aplicação favorecem demasiadas vezes a manutenção de relações conjugais caracterizadas pela violência, em vez de proteger as vítimas. É extremamente difícil e penoso tomar a iniciativa de pedir ajuda quando se está a ser vítima de maus-tratos, seja qual for a situação. Quando alguém sabe que, além disso, corre o risco de ser expulso, incluindo, eventualmente, a separação dos próprios filhos, não se é apenas vítima da violência de uma pessoa, mas também de uma violência sistémica baseada na legislação. Isto é inaceitável. A dependência de um «chefe de família» é um motivo ultrapassado que já não deve ser utilizado para legitimar desigualdades legais escandalosas.

**O que exigem as organizações que deram o seu parecer no âmbito da consulta federal?**

Exigimos principalmente o alargamento do direito de estadia na Suíça a todas as pessoas sujeitas a violência doméstica, independentemente da sua autorização de estadia. Exigimos também a redução dos requisitos para a prestação de provas de violência, bem como a eliminação de inconsistências na legislação de apoio às vítimas, incluindo a eliminação da «intensidade» mínima de violência (como se houvesse violência aceitável!). Exigimos também a inclusão explícita de todas as pessoas que vivem numa união de facto, independentemente da sua identidade de género ou orientação sexual, na regulamentação aplicável a pares casados. Queremos também que a Suíça ratifique e implemente a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho para combater a violência e o assédio no trabalho, que se encontra em vigor desde 2019. Contamos ser ouvidos!

Marie Saulnier Bloch



**Pergunte, que nós respondemos**

**Instalações sanitárias no local de trabalho: tenho de utilizar sanitários públicos?**



É claro: no local de trabalho tem de haver instalações sanitárias gratuitas. O empregador é obrigado a assegurá-las. (Foto: ZVG)

Dou quatro horas de aulas de olaria quatro vezes por semana. O tempo de preparação e de aulas, incluindo a cozedura dos objectos de barro, é cerca de 6 horas por dia. As instalações sanitárias do edifício onde dou as aulas têm de ser renovadas. As obras duram cerca de duas semanas. Agora nós, os responsáveis dos cursos, fomos informados de que não nos poderiam ser disponibilizadas instalações sanitárias durante este tempo. Teríamos de utilizar os sanitários públicos na estação de comboios próxima. Mas levamos cerca de 5 minutos para lá ir e a sua utilização também não é gratuita. As mulheres têm de pagar 2 francos. O nosso empregador pode proceder assim?

Regula Dick: Não, o seu empregador é obrigado a disponibilizar-lhe instalações sanitárias que possa utilizar gratuitamente. Isto está expressamente estipulado na Lei do trabalho (al. 3 do art.º 32.º ArGV- OLT-OLL). Por conseguinte, o empregador tem de lhe assegurar o acesso a instalações sanitárias gratuitas a que também pode aceder dentro de um tempo razoável. Por exemplo, disponibilizando uma casa de banho móvel ou permitindo-lhe utilizar as casas de banho de um edifício próximo.

(Work, 17.2.23)

**Gravidez: o meu chefe pode simplesmente despedir-me por estar grávida?**

Trabalho há cinco meses como vendedora a tempo parcial (40%) numa loja. A minha médica confirmou-me há pouco que estou grávida de dois meses. Estou muito feliz porque vou ter o meu segundo filho! No entanto, o meu patrão mostrou-se pouco satisfeito com a notícia. Disse-me que eu ainda estou no período de experiência e que iria despedir-me, porque não podia permitir mais faltas por causa da gravidez. E porque só trabalho a 40%, o meu período de experiência é mais longo do que o habitual, nomeadamente 7,5 meses em vez de 3. Isso é verdade?

Regula Dick: Não, a duração do período de experiência não é prolongada no caso de trabalho a tempo parcial. Como tinham acordado contratualmente três meses, o período de experiência terminou ao fim de três meses. Para além do período de experiência, não pode ser despedida durante toda a duração da gravidez e até 16 semanas após o nascimento do seu filho.

Se estivesse ainda no período de experiência, o despedimento devido à gravidez seria válido, apesar de abusivo. A Lei da Igualdade (GIG-LEg-LPar) proíbe a discriminação das pessoas por causa do sexo. Seria claramente este o caso se fosse despedida devido à gravidez. O seu patrão estaria a infringir a lei e, nesse caso, a senhora teria direito a uma indemnização nos termos da lei.

(Work, 17.2.23)

**Desemprego: esqueci-me do formulário. Recebo o subsídio na mesma?**

Infelizmente enviei à Caixa de Desemprego o meu formulário «Dados relativos à pessoa segurada» relativo ao mês de setembro de 2022 só em janeiro de 2023. A Caixa agora não quer pagar quaisquer subsídios para o mês em questão. Ela pode fazer isso? Nicole Debrunner: Sim. A Caixa de Desemprego paga o subsídio de desemprego mensalmente após recepção do formulário. Precisa dele para calcular o montante a que o senhor tem direito para o mês em questão. O direito ao subsídio para o mês em questão expira se não for reclamado no prazo de 3 meses após o fim do mês a que diz respeito. Por conseguinte, deveria ter enviado o formulário o mais tardar até ao final de dezembro a fim de poder ainda reclamar as prestações de setembro.

O prazo em questão é um prazo de prescrição. Isto significa que uma pretensão expira completamente se não for feita a tempo. É importante saber: requerer o subsídio de desemprego é um mero direito, não uma obrigação. Também não existe um direito inalienável ao subsídio de desemprego. O direito ao subsídio de desemprego é mensalmente avaliado e atribuído com base nos documentos apresentados.

(Work, 3.3.23)

**Informações da Segurança Social Portuguesa**

**Está desempregado? Ou trabalha e quer deixar a Suíça?**



Se reside na Suíça e está desempregado, pode ir procurar trabalho em Portugal e levar o seu subsídio de desemprego.

**Condições para a exportação do seu subsídio de desemprego:**

- Estar inscrito/a no RAV-ORP
- Ser portador do documento portátil U2 emitido pelo RAV-ORP
- Inscrever-se no Centro de Emprego em Portugal no prazo de 7 dias
- Fica sujeito ao controlo organizado pelo Centro de Emprego e deve apresentar provas ativas de procura de emprego
- Não pode exercer qualquer trabalho
- Manutenção do subsídio de desemprego em Portugal durante 90 dias

**Não recebe subsídio de desemprego, mas gostaria de deixar a Suíça?**

- Deve ser portador do documento portátil U1 emitido pelo RAV-ORP. Este documento faz prova da totalidade dos seus períodos contributivos
- Com este documento, pode abrir o direito ao subsídio de desemprego em Portugal, segundo os requisitos da Lei Nacional Portuguesa.

Informações sobre o direito ao subsídio de desemprego em Portugal: **Subsídio de desemprego – seg-social.pt**

**Se necessitar de apoio relacionado com qualquer assunto do âmbito da ligação entre os seguros sociais suíços e a Segurança Social portuguesa, contacte a Adida da Segurança Social Portuguesa, Dra. Cristina Ribeiro.**

- Caixa de email institucional: [adido-ss-suica@seg-social.pt](mailto:adido-ss-suica@seg-social.pt)
- Através de email institucional da rede diplomática/consular na Suíça
- Embaixada de Portugal em Berna ([embassyPortugal.Berna@mne.pt](mailto:embassyPortugal.Berna@mne.pt))  
Consulado Geral em Genebra ([consulado.genebra@mne.pt](mailto:consulado.genebra@mne.pt))  
Consulado Geral em Zurique ([consulado.zurique@mne.pt](mailto:consulado.zurique@mne.pt))

Telemóvel direto da Adida: 079 9635199

Deve sempre indicar: nome completo, data de nascimento e número de identificação de Segurança Social, forma de contacto (endereço de e-mail e número de telefone), assunto que pretende tratar.

**8 de Março: Dia Internacional da Mulher**

**É preciso avançar, não recuar!**

O dia 8 de março é o Dia Internacional da Mulher. Este ano, foi um importante momento de preparação para a greve das mulheres de 14 de junho. Em termos de direitos das mulheres, tem havido recuos nos últimos tempos. Temos de avançar, não continuar a recuar!

Darinka Filipovic

A diferença salarial entre homens e mulheres aumenta, a conciliação entre vida profissional e vida privada continua difícil. Além disso, a discriminação das mulheres depois da reforma mantém-se: pensões baixas que mal chegam para sobreviver é a realidade da vida das mulheres reformadas. Isto tem de mudar, não podemos continuar a recuar!

**Discriminação de migrantes**

Também para mulheres migrantes não há melhorias: muitas fazem trabalhos que durante a pandemia se verificou serem essenciais para o funcionamento da sociedade. Mas os seus salários continuam baixos e as condições de trabalho difíceis. E elas continuam a ser discriminadas mais do que todas as outras pessoas no mundo de trabalho.

**Ações de 8 de março**

Por isso, no dia 8 de março, as mulheres das limpezas, dos cuidados de saúde, das vendas, do ramo de pinturas e estuques ou da indústria relojoeira foram à rua manifestar-se. Elas exigiram respeito, melhores salários e mais tempo.

**Preparação da greve das mulheres**

O Unia apoia as mulheres nos locais de trabalho para que realizem assembleias e ações no dia de greve das mulheres, a 14 de junho. Para todas as nossas ações temos um objetivo claro: mostrar de forma bem alta e clara que lutamos contra todas as formas de discriminação e desigualdade.



Em várias cidades da Suíça, as mulheres foram à rua...



... para festejar o Dia da Mulher e reivindicar os seus direitos

**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. Sariasslan, D. Filipović, M. Martin, M. Mendes | **Spracheverantwortlich** Marília 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](http://www.unia.ch)

