

## Edito

Que seja após uma incapacidade de trabalho, à perca de um mandato da empresa ou simplesmente por causa dos anos que passam, o pessoal da limpeza está geralmente confrontado a vários despedimentos ao longo da sua carreira profissional.

Em concorrência para ganhar os mercados, as empresas de limpeza não hesitam em reduzir o seu pessoal e a afastar os trabalhadores menos produtivos para serem mais competitivas.

Hoje é o pessoal da limpeza que paga as favas desta concorrência feroz... ritmo de trabalho infernal, consequências sobre a saúde, períodos prolongados de desemprego, instabilidade económica, recurso à ajuda social, perca da autorização de estabelecimento.

Mas mesmo em caso de despedimento, você têm direitos. E a você de os fazer respeitar!

Neste número, 'Les Super Nettoyeurs' vos apresentarão resumidamente os seus direitos ligados aos tipos de despedimentos.

Os militantes do comité da limpeza da Unia vos farão também partilhar as razões do seu empenho.

## Fim do contrato de trabalho com duração determinada :

O contrato com duração determinada termina automaticamente na data que foi combinada na contratação: ou seja no prazo fixo (ex : o 31 de dezembro), ou depois da duração determinada (ex : após 2 meses, após o acabamento de uma obra).

**A rescisão não é possível durante o período do contrato** excepto em caso de acordo entre o trabalhador e o empregador ou em caso de rescisão imediata justificada.

## Rescisão comum :

O contrato com duração indeterminada pode ser rescindido pelo trabalhador ou pelo empregador de maneira oral ou escrita. Se o seu empregador o despediu e que não vos deu os motivos do despedimento, você pode pedir que ele o faça por escrito.

A parte que rescinde o contrato de trabalho têm que respeitar um período mínimo entre a recepção do despedimento e o fim das relações de trabalho. E o chamado aviso prévio que é:

- \* **7 dias** (incluindo sábados e domingos) : durante o período de experiência (os 3 primeiros meses)  
*Ex: se recebeu a carta de despedimento no 1 de março, o seu contrato termina no 8 de março.*
- \* **1 mês para o fim de um mês** : durante o primeiro ano de serviço  
*Ex: se foi despedido oralmente no 5 de março, o seu contrato termina no 30 de abril.*
- \* **2 meses para o fim de um mês** : a partir do segundo ano de serviço.  
*Ex: se foi despedido no 28 de março, o seu contrato termina no 31 de maio.*
- \* **3 meses para o fim de um mês** : a partir do nono ano de serviço.  
*Ex: se foi despedido no 10 de março, o seu contrato termina no 30 de junho.*

O empregador pode dispensá-lo de trabalhar durante o aviso prévio.

**A rescisão torna-se efectiva quando é recebida pelo destinatário :**

- \* Imediatamente quando é comunicada oralmente.
- \* Quando é recebida pelo correio.

## Rescisão em tempo inoportuno :

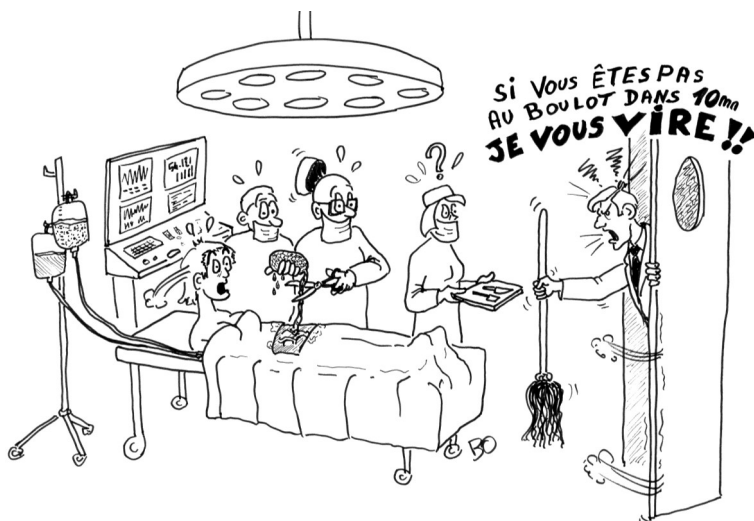
Após o tempo de experiência, o empregador não pode rescindir o contrato de trabalho :

- \* Enquanto o trabalhador cumpre um serviço obrigatório, militar ou na protecção civil.
- \* Durante os primeiros 90 dias se está ao benefício de uma indemnização diária do seguro de doença ou acidente quer que seja uma incapacidade total ou parcial.
- \* Durante os primeiros 360 dias se está ao benefício de uma indemnização diária do seguro de doença ou os primeiros 720 dias se está ao benefício de uma indemnização diária do seguro de acidente, se trabalha há mais de 3 anos na empresa.
- \* Durante a gravidez e durante as 16 semanas que seguem o parto.

Cada caso, abre um novo período de protecção.

**Um despedimento anunciado durante um período de protecção é nulo e não têm efeito nenhum.**

**Um período de protecção que surge durante o aviso prévio suspende este prazo. Recomeçará no fim do período de protecção.**



## Rescisão abusiva :

O despedimento é abusivo, sendo assim ilegal quando é dado :

- \* Por uma razão inerente à personalidade.  
*Ex: sexo, orientação sexual, origem, idade, seropositividade, religião, opiniões políticas, etc.*
- \* Por razão de exercício de um direito constitucional.  
*Ex: participação a uma greve, filiação a um partido político ou grupo religioso, etc.*
- \* Com a finalidade de impedir a obtenção de uma pretensão ligada ao contrato de trabalho.  
*Ex: se você é despedido na véspera do seu 11° ano de serviço a fim de você não poder beneficiar das 5 semanas de férias.*
- \* A pessoa faz valer direitos do contrato de trabalho.  
*Ex: se você foi despedido porque reclamou o pagamento do 13° mês que nunca recebeu.*
- \* Por razão do cumprimento de um serviço obrigatório, militar ou de protecção civil.
- \* Por razão de filiação a um sindicato ou do exercício conforme à lei de uma actividade sindical.

Se você quer fazer valer um despedimento por razão abusiva, têm que fazer **oposição ao despedimento por escrito** (o mais tardar até ao fim do aviso prévio), e depois fazer um **pedido de pagamento ao tribunal** (nos 180 dias a partir do fim das relações de trabalho). Terá que provar a existência do motivo abusivo de despedimento como também de uma causalidade entre este motivo e o despedimento.

Se o vosso empregador o despedir de maneira abusiva, ele têm que lhe pagar uma **indenização que pode ir até 6 meses de salário**. Será o juiz que decidirá desta indenização em função da gravidade do abuso, da duração das relações de trabalho, das consequências sobre o seu estado de saúde, etc. Em contrapartida, **você não têm o direito de ser reintegrado ao seu posto de trabalho**.

## Despedimentos colectivos :

Quando os despedimentos numa empresa atingem, num **prazo de 30 dias**, os seguintes números:

- \* 10 despedimentos, sobre 20-100 trabalhadores.
- \* 10% dos trabalhadores despedidos, sobre 100-300 trabalhadores.
- \* 30 despedimentos, sobre 300 trabalhadores.

## Obrigações do empregador :

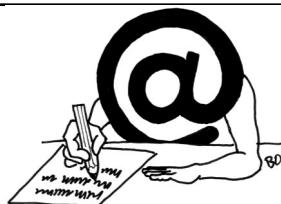
- \* O empregador é obrigado a informar os trabalhadores ou os seus representantes.
- \* Ele têm que consultar os trabalhadores ou os seus representantes e avaliar os meios de evitar os despedimentos e elaborar um plano social.
- \* Ele têm que informar o 'Office cantonal de l'emploi' que deve procurar soluções relativas ao despedimento.

**No caso da violação do procedimento de consultação, os despedimentos feitos são considerados abusivos.**

## Correio dos leitores :

Para qualquer comentário, reacção ou testemunho, escreva-nos:

E-mail : [camila.aros@unia.ch](mailto:camila.aros@unia.ch)  
 Correio: Chemin Surinam 5  
 1203 Genève  
 A l'att. de Camila Aros



## Rescisão imediata :

O empregador e o trabalhador podem rescindir imediatamente o contrato em qualquer momento por motivos justos.

« **Motivos justos** »: tudo o que possa destruir a confiança entre o empregado e o empregador de forma que as relações de trabalho não possam continuar mesmo durante o aviso prévio.  
*Ex: roubos, agressão física, assédio sexual, etc.*

No caso de insolvência do empregador (atrasos repetidos do pagamento do salário, não-pagamento das cotizações sociais), o trabalhador pode rescindir imediatamente o contrato se o empregador não lhe dá garantias num prazo razoável.

**Se a rescisão imediata for justificada**, a parte que não respeitou o contrato de trabalho tem que **indenizar o dano causado**, até ao prazo comum do contrato de trabalho.  
*Ex: despesas de substituição, 'perte de gain'.*

**Se a rescisão imediata for injustificada**, o trabalhador têm **direito ao que poderia ganhar até ao fim do aviso prévio**. Ademais, o juiz pode condenar o empregador a pagar ao trabalhador uma **indenização podendo atingir até 6 meses de salário**.

**Quando o trabalhador abandona o seu emprego** de maneira repentina e sem motivos justos, **o empregador têm direito a uma indenização igual a 1/4 do salário mensal e à reparação do dano causado**.

**Atenção: se você se ausentou do seu trabalho, o seu empregador têm que lhe pedir para recomeçar o trabalho ou de lhe apresentar um certificado medical antes de o despedir com efeito imediato.**

## A palavra aos militantes do comité da limpeza da Unia :



« *Estamos envolvidos no comité da limpeza para nos informar dos nossos direitos e para poder transmiti-los aos nossos colegas no local de trabalho* ». Isabel, Daniela, Irene

« *Participamos ao comité para defender os direitos e os interesses de todos os trabalhadores da limpeza* ». Maria, Julio, João

« *O que nos motivou a ir ao comité da limpeza é a vontade de tentar melhorar as condições dos trabalhadores da limpeza* ». José, Paul

« *Comecei a ir ao comité da limpeza para informar-me das possibilidades de formação no sector e para motivar os meus colegas a formarem-se* ». Manuela

## Junte-se ao Comité da Limpeza!!!

### Os próximos encontros : a partir das 18h na Unia

- Sábado 2 de abril :comité da limpeza
- Sábado 30 de :comité da limpeza

Contacto : Camila Aros 022 949 12 29

### As nossas permanências :

De segunda-feira à sexta-feira  
 das 16h00 às 18h00  
 Unia Genève - Chemin de Surinam 5 -1203 Genève  
 +41 848 949 120—geneve@unia.ch