

Este modelo deve obrigatoriamente ser utilizado para contratar uma pessoa doméstica privada nos termos da Ordenação sobre os domésticos privados (ODPr) do 6 de junho de 2011¹. O modelo de contrato existe nas línguas oficiais suíças (alemão, francês e italiano), em inglês, em espanhol e em português.

Contrato de trabalho

entre

o empregador.....

e

o(a) empregado(a).....

o ou a doméstico(a) nos termos da ODPr

O presente contrato de trabalho é regido pelo direito suíço, notadamente pela Ordenação sobre os domésticos privados (ODPr) de 6 de junho de 2011, a qual define as condições mínimas de trabalho aplicáveis e se baseia no Código das obrigações suíço.

O empregador e o(a) empregado(a) tomaram conhecimento das disposições previstas pela ODPr e pelo Código das obrigações suíço. O empregador e o(a) empregado(a) comprometem-se, com sua assinatura, a respeitar os termos do presente contrato de trabalho regido pela ODPr e pelo Código das obrigações suíço.

Completar o texto e marcar os quadrados desejados

1. Função

O empregador contrata o(a) empregado(a) na qualidade de doméstico(a) privado(a) nos termos do artigo 2 da Ordenação sobre os domésticos privados (ODPr).

2. Tarefas

O(a) empregado(a) efetua as seguintes tarefas :

- | | | |
|---|---|--|
| ☐ Tarefas domésticas | ☐ Cozinha | ☐ Lavanderia |
| ☐ Serviço de mesa | ☐ Guarda de crianças | ☐ Trabalhos de jardinagem |

☐ Outras tarefas:.....

.....

.....

.....

.....

¹ O texto da ordenação e das fichas explicativas é disponível à l'endereço de Internet seguinte (www.dfae.admin.ch/eda/fr/home/topics/intorg/un/unge/gepri/manodp.html) e no Protocole do Departamento federal dos assuntos estrangeiros ou junta da Missão permanente de Suíça perante Nações Unidas e outras organizações internacionais em Genebra.

3. Duração do contrato (artigo 32 ODPr)

☐ ¹ O presente contrato de trabalho está concluído para uma **duração determinada**.

² Ele entra em vigor no dia.....(*dia/mês/ano*), desde que o Departamento federal dos assuntos estrangeiros autoriza a obtenção de emprego e concede ao(à) empregado(a) a autorização de entrada na Suíça, respectivamente a carta de legitimação, conforme a ODPr, e termina no dia.....(*dia/mês/ano*) (*data de vencimento*). Uma vez que entrou em vigor, poderá ser rescindido nos termos da cifra 12 do presente contrato de trabalho

³ Se o contrato de duração determinada é prolongado tacitamente, ele é considerado válido para uma duração indeterminada.

☐ ¹ O presente contrato está concluído para uma **duração indeterminada**.

² Ele entra em vigor no dia.....(*dia/mês/ano*), desde que o Departamento federal dos assuntos estrangeiros autoriza a obtenção de emprego e concede ao(à) empregado(a) a autorização de entrada na Suíça, respectivamente a carta de legitimação, conforme a ODPr. Uma vez que entrou em vigor, poderá ser rescindido nos termos da cifra 12 do presente contrato de trabalho.

4. Período de ensaio (artigo 33 ODPr)

¹ O período de ensaio é de.....(*máximo um mês*) a contar do primeiro dia de trabalho.

² Quando, durante o período de ensaio, o trabalho está interrompido por causa de doença, acidente ou gravidez, o período de ensaio fica prolongado pelo tempo da ausência. Em caso de contrato de duração determinada, as obrigações do empregador cessam o mais tardar no dia de vencimento do contrato de trabalho.

5. Salário líquido mensal em dinheiro (artigo 43 ODPr)

¹ O(a) empregado(a) tem direito a um salário líquido mensal em dinheiro de: CHF.....

.....
(*mínimo CHF 1'200.00, mil dois cem francos suíços / indicar o montante em francos suíços, em cifras e letras*).

² Nenhuma dedução pode ser feita sobre este montante.

³ O(a) empregado(a) tem direito a salários mensais por ano (mínimo doze salários mensais; indicar em cifras e letras o número de salários mensais).

⁴ O salário é pago :

☐ cada mês, no dia.....(*indicar o dia do mês*).

☐ cada semana, n.....(*indicar o dia da semana*).

⁵ O salário é pago em francos suíços numa conta postal ou bancária na Suíça, aberta exclusivamente em nome do(a) empregado(a).

⁶ O empregador entrega cada mês uma ficha de salário ao(à) empregado(a).

6. Alimentação (artigos 30 e 44 ODPr)

- ☐ **O empregador fornece ao(à) empregado(a) uma alimentação sã e suficiente** representando três refeições por dia para o pequeno almoço, o almoço e o jantar. O valor AVS da alimentação é de CHF 645.00 por mês (*este montante corresponde às tabelas previstas no artigo 11 do regulamento do seguro velhice e sobreviventes de 31 de outubro de 1947. Ele está regularmente adaptado pelas autoridades suíças competentes; o empregador deve tomar em conta destas adaptações*). Esta montante representa o salário natural submetido às cotizações sociais.

- ☐ **O empregador está na impossibilidade de fornecer ao(à) empregado(a) uma alimentação sã e suficiente.** Em substituição, o(a) empregado(a) tem direito às seguintes indemnidades diárias, as quais estão submetidas às cotizações sociais (*os montantes abaixo correspondem às tabelas previstas no artigo 11 do regulamento do seguro velhice e sobreviventes de 31 de outubro de 1947. Estão regularmente adaptados pelas autoridades suíças competentes; o empregador deve tomar em conta destas adaptações*):

– pequeno almoço	CHF	3.50/dia	CHF 105.00 /mês
– almoço	CHF	10.00/dia	CHF 300.00/mês
– jantar	CHF	8.00/dia	CHF 240.00/mês
Total:	CHF	21.50/dia	CHF 645.00/mês

- ☐ **O empregador não está em condições de fornecer ao(à) empregado(a) o conjunto das três refeições cotidianas.** O empregador paga ao(à) empregado(a) as seguintes indemnidades alimentares, as quais estão submetidas às cotizações sociais (*veja acima o valor mínimo para cada refeição*)

– pequeno almoço	☐ sim	☐ não	CHF...../dia	CHF...../mês
– almoço	☐ sim	☐ não	CHF...../dia	CHF...../mês
– jantar	☐ sim	☐ não	CHF...../dia	CHF..... /mês

7. Alojamento (artigos 30 et 44 ODPr)

- ☐ **O empregador coloca à disposição do(a) empregado(a) um quarto privado no seu próprio domicílio.** Trata-se de uma prestação em espécie que faz parte do salário e que está submetida às cotizações sociais. O valor AVS do quarto é de CHF 345.00 por mês (*este montante corresponde às tabelas previstas no artigo 11 do regulamento do seguro velhice e sobreviventes de 31 de outubro de 1947. Ele está regularmente adaptado pelas autoridades suíças competentes ; o empregador deve tomar em conta destas adaptações*).

- ☐ **O empregador coloca à disposição do(a) empregado(a) um alojamento fora do seu domicílio, em território suíço.** O empregador toma a seu cargo a totalidade dos custos de alojamento (aluguer, água, gás, eletricidade). O montante mensal dos custos de alojamento constitui uma prestação em espécie que faz parte do salário e que está submetida às cotizações sociais. O empregador toma a seu cargo as despesas de transporte do(a) empregado(a) entre o domicílio do empregador e o alojamento do(a) empregado(a).

- ☐ ¹ **O(a) empregado(a) não aceita o alojamento fornecido pelo empregador.**

O(a) empregado(a) escolhe seu próprio alojamento em território suíço. O empregador paga ao(à) empregado(a) um indemnidade de alojamento de CHF

.....a qual está submetida às cotizações sociais (*indicar o montante em cifras e letras, em francos suíços; no mínimo CHF 345.00/mês; este montante corresponde às tabelas previstas no artigo 11 do regulamento do seguro velhice e sobreviventes de 31 de outubro de 1947. Ele está regularmente adaptado pelas autoridades suíças competentes; o empregador deve tomar em conta destas adaptações*).

² O empregador toma a seu cargo as despesas de transporte do(a) empregado(a) entre o domicílio do empregador e o alojamento do(a) empregado(a).

³ O indennidade de alojamento e as despesas de transporte fazem parte do salário e estão submetidos às cotizações sociais.

⁴ O empregador fornece ao(à) empregado(a) um alojamento adequado, em ou fora de seu domicílio em território suíço até que o(a) empregado(a) tenha encontrado o seu alojamento.

8. Seguros sociais e outros seguros obrigatórios

8.1. Seguros sociais suíços AVS/AI/APG/AC/AFam (artigos 55, 59 e 61 ODP^r)

- ☐ ¹ **O(a) empregado(a) não está afiliado ao seguro social em seu Estado de origem ou no Estado a serviço do qual o empregador trabalha. Em consequência, o(a) empregado(a) está obrigatoriamente afiliado na Suíça** ao seguro velhice e sobreviventes (AVS), ao seguro invalidez (AI), ao sistema de subsídios para perda de ganho em caso de serviço e maternidade (APG), ao seguro desemprego (AC) e ao abono de família (Afam).

² O(a) empregado(a) está obrigatoriamente afiliado(a) aos seguros tornados obrigatórios pela legislação social cantonal aplicável no domicílio do empregador (em particular no Cantão de Genebra que dispõe de um seguro maternidade – Amat). O empregador toma a seu cargo a totalidade das cotizações (*parte empregado(a) e parte empregador*).

³ O empregador efetua as diligências necessárias para afiliar o(a) empregado(a) junto da caixa cantonal de compensação AVS de seu cantão de domicílio. O empregador toma a seu cargo a totalidade das cotizações (*parte empregado(a) e parte empregador*).

- ☐ ¹ **O(a) empregado(a) pode, em virtude do direito internacional pertinente, estar afiliado ao seguro social em seu Estado de origem ou no Estado a serviço do qual o empregador trabalha e está efetivamente afiliado ao dito seguro social.**

² O(a) empregado(a) deve, por intermédio do empregador, apresentar uma certidão original de seguro estrangeira reconhecida pela caixa cantonal de compensação AVS do cantão de domicílio do empregador a fim de ser exonerado(a) da afiliação obrigatória na Suíça. Se a caixa cantonal de compensação AVS não aceita a certidão de seguro ou se a certidão não está fornecida dentro do prazo requerido, o(a) empregado(a) estará automaticamente afiliado(a) pela caixa competente aos seguros sociais suíços AVS/AI/APG/AC/Afam e aos eventuais outros seguros cantonais obrigatórios.

³ O empregador toma a seu cargo a totalidade das cotizações (*parte empregado(a) e parte empregador*).

8.2. Previdência profissional (artigo 56 ODP^r)

O empregador e o(a) empregado(a) tomam nota de que, em caso de afiliação aos seguros sociais suíços AVS/AI/APG/AC/AFam, a caixa cantonal de compensação AVS do cantão de domicílio do empregador determina a obrigação de afiliação à previdência profissional (LPP). Dado o caso, o empregador afilia o(a) empregado(a) a uma instituição LPP e toma a seu cargo a totalidade das cotizações (*parte empregado(a) e parte empregador*).

8.3. Seguro doença (LAMal) (artigos 57 e 60 ODP^r)

- ☐ ¹ **O(a) empregado(a) não está assegurado pelo seguro doença num outro Estado. Em consequência, ele(ela) está obrigatoriamente afiliado(a) ao seguro doença suíço.**

O empregador tem o cuidado de afiliar o(a) empregado(a) junto de uma caixa doença suíça. Ele escolhe o seguro de acordo com o(a) empregado(a).

² O empregador toma a seu cargo a totalidade das cotizações e custos eventuais, assim como as despesas de participação do(a) assegurado(a) aos custos das prestações previstos pelo direito suíço.

- ☐ ¹ **O(a) empregado(a) está afiliado(a) a um seguro doença no Estado do empregador ou num Estado terceiro.** O(a) empregado(a) deve, por intermédio do empregador, apresentar uma certidão original de seguro estrangeira reconhecida pelo serviço cantonal de seguro doença do cantão de domicílio do empregador para ser dispensado(a) da afiliação obrigatória ao seguro doença suíço. Se o serviço cantonal de seguro doença não aceita a certidão de seguro estrangeiro ou se a certidão não está fornecida dentro do prazo requerido, o(a) empregado(a) estará automaticamente afiliado(a) pelo serviço cantonal de seguro doença junto de uma caixa doença suíça.

² Em um o outro caso, o empregador toma a seu cargo a totalidade das cotizações e dos custos eventuais, assim como as despesas de participação do(a) assegurado(a) aos custos das prestações previstos pela legislação do Estado no qual o(a) empregado(a) está afiliado(a).

8.4. Seguro acidente (LAA) (artigo 58 et 60 ODPr)

- ☐ **O(a) empregado(a) não está assegurado(a) ao seguro acidente num outro Estado. Em consequência, ele(ela) está obrigatoriamente assegurado(a) na Suíça contra os acidentes profissionais, não profissionais e as doenças profissionais.** O empregador efetua as diligências necessárias junto de um segurador suíço autorizado e toma a seu cargo a totalidade das cotizações.
- ☐ **O(a) empregado(a) está assegurado(a) em outro Estado contra os acidentes profissionais, não profissionais e as doenças profissionais.** O empregador deve verificar que a cobertura garantida pelo seguro estrangeiro seja equivalente à cobertura oferecida pelo seguro acidente suíço ; na falta de cobertura suficiente, ele deve obrigatoriamente afiliar seu(sua) empregado(a) na Suíça. O empregador toma a seu cargo a totalidade dos prêmios.

8.5. Seguro doença por perda de salário

- ☐ **O empregador conclui em favor de seu(sua) empregado(a) um seguro doença por perda de salário** (seguro facultativo). As prêmios do seguro estão à carga do empregador.
- ☐ **O empregador não conclui em favor de seu(sua) empregado(a) um seguro doença por perda de salário** (seguro facultativo). Em caso de incapacidade de trabalho em consequência de doenças não profissionais, o empregador pagará ao(à) empregado(a) o seu salário durante um tempo limitado em conformidade com a direito suíço (artigo 52 ODPr).

9. Outros elementos a carga do empregador (artigo 44 ODPr)

O empregador toma a seu cargo as despesas de viagem de retórno a seu país do(a) empregado(a) no término das relações de trabalho. Ele pode ser liberado desta obrigação em conformidade com o artigo 44, par 2, let. f ODPr.

- ☐ **O(a) empregado(a) está contratado(a) no estrangeiro.** O empregador toma a seu cargo as despesas de viagem do seu país até a Suíça no início das relações de trabalho, inclusive as despesas ligadas ao estabelecimento do visto, quando este é necessário.
- ☐ **O empregador exige o uso de roupas especiais.** As despesas para roupas especiais estão assumidas pelo empregador.
- ☐ **O empregador e o(a) empregado(a) convêm das seguintes disposições complementares** *(é recomendado mencionar todos os arranjos complementares convindos entre o empregador e o(a) empregado(a) que não estejam previstos em outras disposições do contrato de trabalho,*

por exemplo o pagamento de uma gratificação de fim de ano, a tomada em carga das despesas de viagem para férias, etc.):

.....

.....

.....

.....

.....

10. Horários de trabalho, pausas e descanso

10.1. Duração e horário de trabalho (artigo 46 ODPr)

¹ O(a) empregado(a) está contratado(a) a tempo inteiro.

² A duração semanal de trabalho é de.....horas (*máximo 45 horas*).

³ O(a) empregado(a) não está autorizado(a) a trabalhar para outra pessoa, mesmo se o empregador não lhe fornece suficientemente trabalho.

⁴ Em princípio, o(a) empregado(a) trabalha..... horas por dia de.....
(indicar o dia da semana) a.....(indicar o dia da semana).

⁵ O salário em dinheiro e em espécie, como os outros elementos a carga do empregador conforme aos números 5 a 9 do presente contrato estão devidos mesmo se o empregador não fornecer suficientemente trabalho ao(a) empregado(a) para que ele(a) esteja ocupado(a) a tempo inteiro.

10.2. Pausas diárias (artigo 46 ODPr)

O(a) empregado(a) tem direito a uma pausa de.....(*indicar a duração, no mínimo uma média hora*) para cada refeição do meio dia e da noite, e a uma pausa suplementar de.....(*indicar a duração, no mínimo uma hora*) no decorrer do dia. Estas pausas não estão incluídas no horário diário de trabalho.

10.3. Descanso semanal (artigo 47 ODPr)

¹ O(a) empregado(a) tem direito a.....dia(s) inteiro(s) de licença por semana (*indicar o número de dias, em cifras e letras, no mínimo um dia inteiro*), não seguido(s) de trabalho a noite. Este(s) dia(s) de licença é(são) em princípio.....(*indicar o dia da semana, em princípio o domingo*). O empregador está direito, de acordo com o(a) empregado(a), de modificar o dia de licença semanal acima definido.

² Além disso o(a) empregado(a) tem direito a.....meio-dia(s) de trabalho de licença por semana (no mínimo um meio-dia). Este(s) meio-dia(s) é(são) em princípio..... (indicar o dia da semana) de.....a..... (indicar o horário). Se o meio-dia é concedido a manhã, o(a) empregado(a) retoma sua trabalho o mais cedo às 13 horas. Se o meio-dia começa depois das 13 horas, o(a) empregado(a) não deve retomar serviço a noite.

³ A licença semanal está obrigatoriamente concedida cada semana. Não pode ser adiada na semana a seguir, mesmo com o consentimento do(a) empregado(a).

⁴ Além disso o empregador concede ao(a) empregado(a) horas e dias de licença pagos, por exemplo quando o(a) empregado(a) deve tornar-se no médico ou no dentista.

10.4. Horas suplementares (artigo 48 ODPr)

¹ O empregador e o(a) empregado(a) mantêm por escrito a conta semanal das horas de trabalho efetuadas, assinada pelo empregador e pelo(a) empregado(a). Cada um conserva uma cópia da conta.

² Se o(a) empregado(a) deve efetuar, a pedido do empregador, horas suplementares, elas serão em princípio compensadas por:

- ☐ uma licença de duração igual ou
- ☐ uma licença aumentada de.....%. Se estas horas suplementares não são compensadas por uma licença, elas estarão pagas aumentadas de.....% (mínimo 25%) do salário líquido.

³ As horas suplementares efetuadas no domingo e nos dias feriados estarão compensadas por uma licença aumentada de.....% (mínimo 50%). Se as horas suplementares não são compensadas por uma licença, elas estarão pagas aumentadas de.....% (mínimo 50%) do salário líquido.

⁴ A horas suplementares efetuadas entre 23 horas e 6 horas estarão compensadas por uma licença aumentada de.....% (mínimo 100%). Se estas horas suplementares não são compensadas por uma licença, elas estarão pagas aumentadas de.....% (mínimo 100%) do salário líquido.

11. Licenças, férias e feriados

11.1. Férias (artigo 50 ODPr)

¹ O(a) empregado(a) tem direito a.....semanas de férias pagas por ano.

(A duração mínima obrigatória do direito às férias anuais pagas é de:

- quatro semanas a partir da idade de 20 anos feitos;
- cinco semanas antes da idade de 20 anos feitos;
- cinco semanas depois de 20 anos de atividades ao serviço do mesmo empregador;

– cinco semanas a partir da idade de 50 anos feitos e depois de 5 anos de atividades ao serviço do mesmo empregador).

² O tempo durante o qual o(a) empregado(a) acompanha o empregador, ou membros da família do mesmo, em viagem ou férias, não conta como tempo de férias do(a) empregado(a).

³ Durante as suas férias, o(a) empregado(a) tem direito ao seu salário em dinheiro e a uma indemnidade equitativa em compensação do salário em espécie (alojamento e alimentação).

A indemnidade é de CHF.....

por dia (indicar o montante em cifras e letras, em francos suíços; para os valores mínimos, veja cifra

6 do presente contrato). Os outros elementos a carga do empregador conformemente as cifras 5 a 9

ficam devidos pelo empregador.

11.2. Feriados (artigo 49 ODPr)

☐ ¹ **O(a) empregado(a) tem direito aos dias de feriados legais usuais em Suíça.** Trata-se dos dias seguintes: 1º de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Segunda-Feira de Páscoa, Ascensão, Segunda-Feira de Pentecosta, 1º de Agosto, 25 de Dezembro, 31 de Dezembro.

☐ ¹ **O(a) empregado(a) tem direito a.....dias de feriados (no mínimo oito dias por ano).**

Trata-se dos seguintes dias:.....

.....
² Se os dias feriados caírem num dia de domingo ou coincidem com o dia de licença semanal conforme à cifra 11.2 do presente contrato de trabalho, eles não devem ser compensados por um dia de licença suplementar.

³ Se o(a) empregado(a) estiver obrigado(a) a trabalhar um dia feriado, ele(a) beneficiará de um dia de licença de compensação durante a semana a seguir.

12. Resilição do contrato de trabalho

12.1. Durante o período experimental (contrato de duração determinada ou indeterminada, artigo 33 ODPr)

¹ Cada uma das partes pode resilir por escrito o contrato de trabalho mediante um **prazo de resilição de 7 (sete) dias**.

² A parte rescindindo deve dar o motivo de sua decisão por escrito, se a outra parte o exigir.

³ Cada uma das partes tem obrigação de respeitar a totalidade de suas obrigações até o término do prazo de rescisão.

12.2. Após o período experimental

12.2.1. Contrato de duração determinada

¹ O contrato de duração determinada termina automaticamente no dia de seu vencimento.

² Após o período experimental conforme cifra 4 do presente contrato, o contrato de duração determinada não pode mais ser rescindido, salvo exista motivo de rescisão imediata no sentido do artigo 38 ODPr. Nomeadamente são considerados motivos justos todas as circunstâncias que, conforme as regras da boa fé, não permitem de exigir de àquele que decidiu a rescisão a continuação das relações de trabalho.

³ Se as partes se acordarem para que o(a) empregado(a) rescinda o contrato de trabalho antecipadamente, o empregador deve cumprir a totalidade de suas obrigações até a data do término do contrato. As partes podem, quando determinando a data do fim do trabalho, convir por escrito de uma data antecipada para a cessação das obrigações do empregador.

12.2.2. Contrato de duração indeterminada

¹ Cada uma das partes pode resilir por escrito o contrato de trabalho de duração indeterminada para o fim de um mês mediante um prazo de rescisão de :

- um mês durante o primeiro ano de serviço ;
- dois meses a partir do segundo ano de serviço.

² Cada uma das partes tem obrigação de respeitar a totalidade de suas obrigações até o fim do prazo de rescisão. Se as partes se acordem para que o(a) empregado(a) cesse imediatamente de trabalhar, o empregador deve cumprir a totalidade de suas obrigações até o fim do prazo de rescisão.

³ A parte que rescise o contrato deve dar o motivo de sua decisão por escrito, se a outra parte o exigir.

12.3. Proibição de renunciar

Após o período experimental, o empregador não pode rescindir o contrato de trabalho :

- a. durante uma incapacidade total ou parcial resultando de uma doença ou acidente não imputável à responsabilidade do(a) empregado(a) :
 - durante 30 dias durante o primeiro ano de serviço ;
 - durante 90 dias do segundo ao quinto ano de serviço ;
 - durante 180 dias a partir do sexto ano de serviço ;
- b. durante a gravidez e as 16 semanas a seguir o parto.

13. Solução de controvérsias

¹ Conforme o direito internacional, a assinatura pelo empregador do presente contrato não implica nenhuma renúncia a seus privilégios e imunidades. Se um litígio referente ao contrato de trabalho surge, o empregador e o(a) empregado(a) tentam encontrar um arranjo amigável. Para este fim, eles podem pedir ajuda a qualquer entidade de solução existente, por exemplo o Bureau de l'Amiable compositeur em Genebra, ou colocar des mesmos modalidades específicas de solução.

² Se o litígio não pode ser resolvido amigavelmente, a parte que o desejar pode levar o litígio perante a autoridade judiciária suíça competente. Pertence ao requerente de apresentar, em tal circunstância, um pedido de revogação da imunidade de jurisdição e da imunidade de execução do empregador pela via diplomática usual.

O presente contrato de trabalho é assinado, em dois exemplares originais, pelo empregador e pelo(a) empregado(a). Um exemplar original é destinado ao empregador e um exemplar original é destinado ao(a) empregado(a).

Assinatura do empregador

Assinatura do(a) empregado(a)

.....

.....

Lugar e data

Lugar e data

.....

.....