

# Guia

---



## Para trabalhadoras e trabalhadores, empregadoras e empregadores da economia doméstica no Cantão de Genebra

---

EXTRATOS DO CONTRATO-TIPO  
DE TRABALHO DE ECONOMIA DOMÉSTICA  
DO CANTÃO DE GENEBRA

2015



**CCIG**  
CENTRE  
CATHOLIQUE  
INTERNATIONAL  
DE GENEVE



## Quem são os trabalhadores domésticos

### São considerados como trabalhadores da economia doméstica as trabalhadoras e trabalhadores (doravante: trabalhadores) com ocupação:

numa casa privada; numa pensão ou outra instituição não sujeita à lei federal sobre o trabalho na indústria, no artesanato e no comércio, e que não sejam regidos por uma convenção coletiva de trabalho.

**Nomeadamente na qualidade de:** chefe de serviço de mesa; governanta; cozinheiro/a, empregado de quarto, empregada de quarto, motorista, jardineiro/a e empregados/as domésticos/as com funções, nomeadamente, em limpeza, trabalhos de lavanderia, a fazer recados, cuidados a crianças, pessoas idosas, pessoas deficientes e doentes, na assistência a pessoas idosas, a pessoas deficientes e a doentes nas tarefas diárias.



## Entrada em funções

**Apresentação:** *Se o empregador solicita ao trabalhador que se apresente pessoalmente antes da celebração do contrato, o trabalhador domiciliado fora do cantão tem direito ao reembolso dos seus custos de deslocação.*

**Trabalhadores estrangeiros:** O contrato de trabalho é válido a partir da sua assinatura, a não ser que as partes tenham subordinado a sua validade por escrito à emissão de uma autorização de trabalho. O contrato de trabalho celebrado com um estrangeiro que não possui a autorização necessária apenas pode ser rescindido mediante cumprimento do aviso prévio legal ou contratual; as obrigações do empregador permanecem válidas, mesmo se o trabalhador não puder fornecer a sua prestação de trabalho.

*As disposições as quais não podem ser alteradas que por escrito, contra o trabalhador, estão transcritas em itálico.*

i



## Obrigações do trabalhador

**Duração do trabalho:** *A duração da semana de trabalho dos trabalhadores a tempo inteiro é de 45 horas. A jornada de trabalho efetivo dos trabalhadores a tempo parcial não deve ultrapassar as 8 horas. O trabalhador beneficia de um pausa mínima de meia hora para o almoço e o jantar e de uma pausa de 15 minutos para meio dia de trabalho. Estas pausas não estão incluídas na duração do trabalho.*

### Horas extra, trabalho ao domingo ou noturno:

São consideradas horas extra as horas completadas para além do número de horas máximas diárias ou semanais. *As horas trabalhadas aos domingos e dias feriados dão direito, à escolha do trabalhador, a uma majoração salarial de 50%, ou a um dia de descanso pago majorado em 50%. As horas trabalhadas entre as 23h e as 6h dão direito, à escolha do trabalhador, ao pagamento em numerário de um salário majorado em 100%, ou a um dia de descanso pago majorado em 100%.*



## Obrigações do empregador

**Salários mínimos em CHF por mês:** Jardineiras e jardineiros qualificados com CFC (certificado federal de capacidade) ou portadores de um diploma ou com experiência equivalentes: 4760.-; Empregado qualificado com CFC: 4368.-; Cozinheiro/a, motorista, chefe de serviço de mesa e governanta se portador/a de um diploma ou experiência de 5 anos equivalente: 4368.-; Empregado qualificado com AFP (certificado de formação profissional): 3969.-; Empregado qualificado portador de outro diploma: 3969.-; Empregado não qualificado com pelo menos 4 anos de experiência profissional em economia doméstica: 3969.-; Empregado não qualificado: 3700.-. Em caso de trabalho a tempo parcial, o salário mínimo é calculado *pro rata temporis*. O trabalhador só pode alegar a sua colocação numa das duas primeiras categorias a partir do dia em que entregou ao empregador todos os certificados necessários. Os montantes acima incluem o salário em espécie para o alojamento

e alimentação. Se o alojamento ou a alimentação for a cargo do empregador, o trabalhador recebe em líquido a diferença entre estes montantes e o valor do alojamento ou da alimentação segundo as normas AVS (seguro de velhice e sobrevivência) em vigor, referidas em anexo ao presente contrato-tipo. O salário em numerário é pago durante as horas de trabalho o mais tardar no último dia do mês ou, se este último dia for a um domingo ou dia feriado, no dia útil anterior. O empregador que exige vestuário especial deve fornecê-lo ou, na falta dele, pagar ao trabalhador um subsídio igualitário. É fornecido ao trabalhador todos os meses um recibo detalhado mencionando as componentes do salário (nomeadamente o salário bruto e horas extra), assim como as retenções (nomeadamente AVS, seguros, retenção automaticamente do salário).

**Alojamento:** O trabalhador alojado pelo trabalhador tem direito a um quarto privado que possa ser fechado à chave, bem iluminado e aquecido e com o mobiliário necessário. O trabalhador possui instalações de casa de banho adequadas. O quarto é um alojamento de serviço. O trabalhador deixará o quarto o mais tardar no dia seguinte ao fim da relação laboral.

**Ausência do empregador:** Em caso de ausência do empregador, o trabalhador tem direito ao seu salário em numerário e em espécie; a pedido, o empregador paga-lhe um subsídio de alimentação calculado, no mínimo, segundo as normas AVS em vigor.

**Doença:** O trabalhador possui seguro em caso de perda de rendimento devido a doença. A cobertura é de 80% do salário durante 720 dias num período de 900 dias. Os prémios são pagos paritariamente todos os meses, exceto acordo escrito que estabeleça que a totalidade dos prémios é a cargo do empregador. Na ausência de seguro, quando as relações laborais duraram mais de 3 meses ou foram celebradas para mais de 3 meses, o empregador paga ao trabalhador o salário para um tempo limitado caso esteja impedido de trabalhar devido a um motivo visado no artigo 32.º a, alíneas 1 e 3, CO, segundo o es-

quema abaixo: 3 semanas durante o primeiro ano de serviço no mesmo empregador; 1 mês após 1 ano de serviço no mesmo empregador; 2 meses após 2 anos de serviço no mesmo empregador; 3 meses após 5 anos de serviço no mesmo empregador; 4 meses após 10 anos de serviço no mesmo empregador. O empregador assegura-se de que os seus colaboradores possuem seguro para despesas médicas e farmacêuticas; não é responsável pela falta de seguro.

**Acidentes:** O empregador obtém seguro para os seus colaboradores contra acidentes profissionais e, se o trabalhador exercer funções pelo menos 8 horas por semana, contra os acidentes não profissionais. Os prémios pelos acidentes profissionais são a cargo do empregador, os prémios pelos acidentes não profissionais são a cargo do funcionário.

**Subsídio de transporte:** O empregador reembolsa ao trabalhador a tempo parcial os custos de deslocação (ida e volta) segundo a tarifa dos transportes públicos se o trajeto do domicílio para o local de trabalho ultrapassar 1,5 km em linha reta.

**Descanso semanal:** Em princípio, o dia de descanso semanal acordado é o domingo. Em todo o caso, deve coincidir com um domingo pelo menos 2 vezes por mês. Para além do dia inteiro de descanso, é atribuído ao trabalhador um meio dia útil de descanso por semana. Uma vez por mês, dois meios dias de descanso serão um sábado inteiro. Na medida em que o trabalhador o consinta, vários dias de descanso podem ser agrupados, no máximo 3 vezes por ano. Os dias de descanso agrupados não podem exceder 4 dias. O empregador pode substituir a alimentação por um subsídio calculado, no mínimo, segundo as normas AVS em vigor.

**Dias feriados:** Ao domingo e nos dias feriados, apenas é exigido ao trabalhador a execução de trabalhos estritamente necessários. Os trabalhadores têm direito aos seguintes dias feriados: 1 de janeiro; Sexta-Feira Santa; Segunda-Feira de Páscoa; Ascensão; Segunda-Feira de Pentecostes; 1 de agosto; Jeûne genevois

(Jejum genebrino); Natal; 31 de dezembro. Os dias feriados não acarretam nenhuma redução de salário para os trabalhadores pagos ao mês. O 1 de agosto não acarreta nenhuma redução salarial para os trabalhadores pagos à hora. O empregador pode substituir a alimentação por um subsídio calculado, no mínimo, segundo as normas AVS em vigor. Os trabalhadores pagos ao mês e obrigados pelo seu serviço a trabalhar nos dias feriados beneficiam de um dia de descanso pago como compensação, na semana anterior ou seguinte ao dia feriado. Esta regra aplica-se aos trabalhadores pagos à hora que trabalham no dia 1 de agosto.

**Ausências justificadas:** *Para além dos dias feriados, o empregador concede com o trabalhador, sem redução salarial: 3 dias de descanso em caso de casamento do trabalhador ou de registo de parceria; 3 dias de descanso aquando do nascimento de um filho; 3 dias de descanso em caso de morte do cônjuge, de um parceiro registado, do pai, da mãe ou de um filho; 2 dias de descanso em caso de morte de um irmão, de uma irmã ou do seu cônjuge, de avós, assim como dos sogros; 1 dia de descanso em caso de morte de um tio ou de uma tia.* O empregador pode substituir a alimentação por um subsídio calculado, no mínimo, segundo as normas AVS em vigor. São compensados os dias de ausência justificada que coincidam com um dia não trabalhado ou durante as férias.

**Férias:** A duração das férias anuais pagas obrigatórias é de: 5 semanas até completar 20 anos de idade; 4 semanas a partir dos 20 anos de idade; 5 semanas após 20 anos de serviço; 5 semanas depois de completados 50 anos de idade e 5 anos de serviço no mesmo empregador. Durante as férias, o trabalhador tem direito ao seu salário em numerário e, se tiver alojamento ou alimentação, a um subsídio para o salário em espécie, calculado, no mínimo, segundo as normas AVS em vigor. Durante as férias, o trabalhador a tempo parcial tem direito a um subsídio que é calculado à razão de: 8,33% do salário em numerário bruto ganho durante os 12 últimos meses se tiver direito a 4 semanas de férias; 10,64% do salário em numerário bruto ganho

durante os últimos 12 meses se tiver direito a 5 semanas de férias; quando o trabalhador tiver alojamento ou alimentação, tem direito a um subsídio para o salário em espécie, calculado, no mínimo, segundo as normas AVS em vigor.



## Fim das relações laborais

**Durante o período experimental:** *Os 2 primeiros meses a partir da entrada em funções são considerados como tempo experimental, durante o qual cada uma das partes pode rescindir o contrato mediante um aviso prévio de 5 dias de calendário efetivos.*

**Após o período experimental:** *Após o período experimental, independentemente da sua duração, o contrato pode ser rescindido por qualquer uma das partes mediante aviso prévio de um mês em relação ao fim de um mês.*

*O aviso deve ser feito por escrito. Contudo, o mesmo é válido se o autor comprovar que o destinatário tomou efetivamente conhecimento disso. O trabalhador perde o vínculo com o empregador o mais tardar no último dia do aviso prévio às 16h. Se este coincidir com um domingo ou um dia feriado, a desvinculação do trabalhador transita para o dia útil anterior.*

## Normas AVS

([http://www.admin.ch/ch/fr/rs/831\\_101/a11.html](http://www.admin.ch/ch/fr/rs/831_101/a11.html)) No dia 1 de janeiro de 2015, os montantes são os seguintes, por dia: pequeno-almoço: 3,50.-; almoço: 10,00.-; jantar: 8,00.-; alojamento: 11,50.-; Total diário: 33,00.-. O salário à hora mínimo bruto, sem os suplementos por férias e dias feriados pagos, é obtido dividindo o salário mensal mínimo bruto pelas 195 horas trabalhadas por mês correspondente a um horário semanal de 45 horas (ex., empregado não qualificado: 3700.- /mês: 195 horas = 19.-/hora).

Informações complementares disponíveis no site Internet do Gabinete Cantonal da Inspeção e das Relações Laborais (OCIRT) no seguinte endereço: <http://www.ge.ch/ocirt/>

NB: apenas faz fé o texto oficial do contrato-tipo de trabalho de economia doméstica do Cantão de Genebra.