

Direitos e obrigações

Trabalhadores e entidades empregadoras têm direitos e obrigações diferentes. Regulamentados por lei são, por exemplo, o tempo máximo de trabalho, o direito a férias e a cobertura de seguros.

Contrato de trabalho

Regra geral, os contratos de trabalho são celebrados por escrito. Mas, os contratos verbais são, também, válidos. Aplicam-se as disposições legais do Direito das Obrigações (Obligationenrecht). Nele estão incluídas as normas mínimas. Assim, as pessoas sem contrato por escrito, também têm diversos direitos, mas também obrigações.

Direitos dos trabalhadores

Na Suíça, os empregados têm diversos direitos legais. Dos mais importantes fazem parte:

- Os empregadores devem registar os seus empregados na Segurança Social, celebrar um contrato de seguro de acidentes de trabalho, para eles e pagar uma parte dos prémios.
- Todos os empregados têm o direito a, no mínimo, 4 semanas de férias pagas. O mesmo se aplica também, proporcionalmente, às pessoas que trabalham à hora ou que trabalham a tempo parcial.
- O tempo máximo de trabalho semanal é de 50 horas. Em alguns sectores de actividade são apenas 45 horas.
- Os empregados têm direito a um certificado de trabalho, por escrito.
- Quem adoecer ou tiver sofrido um acidente e já trabalhar na empresa há mais de três meses, tem direito ao pagamento do salário durante um determinado tempo.
- Mulheres grávidas e mulheres que deram à luz, têm direitos especiais (Mutterschutz).

Salário

Na Suíça não existem salários mínimos obrigatórios. No entanto, muitos sectores de actividade têm Convenções Colectivas de Trabalho (GAV), onde estão estipulados os salários mínimos. Mulheres e homens têm direito a salário igual para trabalho igual. O salário estipulado no contrato de trabalho é o salário bruto. Contudo será pago o salário líquido, do qual já foram deduzidas as prestações para a Segurança Social (Sozialabzüge). Para a maioria das pessoas com autorização de residência B, autorização F ou N ou autorização de residência de curto prazo L ou autorização para trabalhadores fronteiriços G são, ainda, deduzidos os impostos directamente sobre a fonte (Quellensteuer) .

Despedimento

Em caso de despedimento, o empregador e o trabalhador devem cumprir os prazos de despedimento estabelecidos no contrato. Despedimentos sem aviso prévio são permitidos apenas em casos excepcionais. Pode-se solicitar sempre, a fundamentação do despedimento por escrito. Quem estiver doente, sofrer um acidente, estiver grávida ou deu à luz, tem protecção específica contra despedimento. Despedimentos abusivos podem ser impugnados em tribunal. A demissão pelo próprio trabalhador poderá ter repercussões no montante do subsídio a receber do Fundo de Desemprego.

Mais informações (links, endereços, fichas de informação, brochuras)

www.hallo-ar.ch/pt/trabalho/direitos-e-obrigacoes