



Trabalho à hora.  
Os meus direitos  
legais!

**UNIA**

Introdução	6
Formas de trabalho flexíveis	9
Planificação do trabalho	13
Férias	15
Feriados	19
Licença de maternidade	21
Doença	25
Acidente	31
Invalidez	33
Reforma	35
Despedimento	39
Variações do horário de trabalho	41
Desemprego	45
Reivindicações do Unia	47

O trabalho à  
hora aumenta  
massivamente, os/as  
trabalhadores/as são  
quem paga as favas.

Estas formas de trabalho flexível enfraquecem muitas vezes os direitos dos trabalhadores. O Unia, como representante dos trabalhadores, opõe-se a isto.

Cada vez menos os horários de trabalho são definidos de forma clara nos contratos de trabalho. E cada vez mais os empregadores contratam os trabalhadores na base de salários à hora. Desta forma, não garantem um tempo de trabalho mínimo semanal ou mensal. Assim, os trabalhadores nem sempre recebem o mesmo salário no final do mês. Os rendimentos dependem das horas trabalhadas e podem variar muito de mês para mês. Assim, como é que os trabalhadores conseguem pagar as suas contas fixas, como a renda de casa ou o seguro de saúde?

A flexibilização dos horários de trabalho afecta todos os ramos. Flexibilidade pode ter aspectos positivos para o trabalhador (por ex. horários de trabalho flexíveis ou autonomia na gestão do tempo). No entanto, para muitos trabalhadores, tem efeitos negativos, pois a flexibilidade é muitas vezes unilateral. O empregador é quem costuma estipular o tempo de trabalho, conforme as suas necessidades económicas. Logo, também é ele quem mais beneficia destas situações. Os trabalhadores, por outro lado, dificilmente conseguem planear as suas vidas a longo prazo. Conciliar a vida profissional e a vida privada torna-se um acto de malabarismo.





# Que tipos de contratos existem para trabalho à hora?



O Unia exige que cada contrato de trabalho especifique um determinado número de horas de trabalho semanais ou, pelo menos, mensais. Além disso, os trabalhadores a tempo parcial também devem poder compensar as horas trabalhadas para além do horário de trabalho acordado ou então recebê-las com um suplemento de 25%.

## Exemplo 1

### Contratos para trabalhadores auxiliares e esporádicos/contratos com salários à hora/contratos de trabalho por demanda

Nestes contratos, o empregador não garante um número determinado de horas de trabalho, nem um plano de trabalho claramente definido. Mesmo o pagamento de um salário de base fixo permanece uma incerteza constante para o trabalhador. Nem sequer a disponibilização de trabalho é garantida. Por conseguinte, as horas de trabalho e os salários podem variar de mês para mês. Na maioria dos casos, estes contratos não passam de contratos de trabalho por chamada.



## Exemplo 2

### Contratos a tempo parcial com horários variáveis

Estes contratos prevêm uma duração média do trabalho mensal, semanal ou também anual – sem garantia de trabalho e sem garantia de que esta média de tempo de trabalho seja alcançada. Isto significa que, dependendo das necessidades da empresa, os trabalhadores podem ter de trabalhar a tempo inteiro em determinados meses e noutros não ter sequer trabalho. O salário depende do número de horas de trabalho efectivamente prestadas, pelo que varia de mês para mês. Na maioria dos casos, os trabalhadores não têm qualquer influência sobre o número de horas que trabalham. Também não têm influência sobre quando têm livre, por exemplo, para compensar o grande número de horas trabalhadas antecipadamente.

Na maioria dos casos, estes contratos também não passam de contratos de trabalho por chamada!

### Exemplo 3

## Contratos fixos a tempo parcial ou inteiro, com horários não respeitados

Embora garantam um salário fixo, estes contratos são problemáticos:

- se os trabalhadores só podem sistematicamente trabalhar menos do que o número de horas previsto no contrato. Isto provoca stress.
- se os trabalhadores têm de trabalhar mais do que o previsto. Muitas vezes as horas extraordinárias não são pagas, podendo ser compensadas mais tarde. São os interesses do empregador que predominam quando se trata de determinar o momento para compensar essas horas.

Vale a pena saber:

A lei obriga o seu empregador a informá-lo por escrito, o mais tardar um mês após ter começado a trabalhar, sobre o salário e as horas de trabalho semanais. As horas que não puderam ser trabalhadas por razões alheias ao trabalhador, não têm de ser compensadas em caso de despedimento. Além disso, em caso de despedimento, o empregador não pode reduzir o salário.

# Quais são os meus direitos quando trabalho à hora ou à chamada?



O Unia exige que o saldo das horas negativas seja fixado em zero periodicamente, pelo menos uma vez por ano. As escalas de trabalho devem ser comunicadas com três semanas de antecedência e os trabalhadores cujas escalas de trabalho sejam alteradas a curto prazo devem receber suplementos salariais.

## Quando devo tomar conhecimento do meu horário de trabalho?

Nos termos do regulamento 1 relativo à Lei do Trabalho (art.º 69, § 1.º ArGV 1/OLT 1/OLL 1), o horário de trabalho deve ser anunciado, regra geral, com pelo menos duas semanas de antecedência. O horário de trabalho só deve ser alterado excepcionalmente e em casos de emergência.

**Faça valer os seus direitos! Exija a entrega dos horários de trabalho, no mínimo, com duas semanas de antecedência.**

## Recebo o salário se o meu patrão me mandar para casa?

Se estiver na escala para trabalhar e o seu empregador renunciar aos seus serviços, continua a ter direito ao seu salário. O mesmo se aplica se ele o mandar mais cedo do que o previsto para casa, por falta de trabalho.

# Tenho direito a férias pagas?



O Unia exige que as férias dos trabalhadores com salário à hora sejam pagas na altura em que entram de férias.

Se ganha à hora, não recebe salário durante as férias. No entanto, um subsídio de férias deve ser adicionado ao seu salário à hora.

O empregador deve, portanto, pagar o seguinte subsídio, além do seu salário de base:

- + 8,33% se tiver direito a quatro semanas de férias
- + 10,64% se tiver direito a cinco semanas de férias.

O seu empregador não pode incluir o subsídio de férias directamente no seu salário à hora. O seu contrato e a sua folha de pagamento devem ser feitos, obrigatoriamente, do seguinte modo:

Salário à hora bruto	Fr. 22.90
Subsídio de férias 8,33%	Fr. 1.91
<b>Total</b>	<b>Fr. 24.81</b>

## As férias devem ser pagas na altura em que são gozadas!

No caso de horários de trabalho irregulares com salários à hora, as férias podem ser compensadas por um suplemento salarial. Neste caso, recebe o subsídio de férias mensalmente.

No fundo, os trabalhadores deveriam guardar este dinheiro para as férias. Mas a realidade é outra. As razões são evidentes: com salários geralmente baixos, todo o dinheiro é necessário para fazer face às despesas até ao final do mês.

Por conseguinte, muitos trabalhadores com salários à hora fazem menos férias do que os seus colegas com salário mensal fixo. No entanto, são os trabalhadores à hora quem mais necessitaria de suficiente repouso, porque a constante incerteza em relação ao próximo salário provoca stress adicional.

## Férias: um direito dos trabalhadores, uma obrigação dos empregadores

Os empregadores têm de prever férias também para os trabalhadores com contratos à hora. Durante esse período de tempo, os trabalhadores não estão disponíveis para o empregador. As férias servem para proteger a saúde dos trabalhadores, que devem poder descansar e recuperar energias. Mesmo que as férias sejam remuneradas com um subsídio salarial à hora, **os empregadores são obrigados a assegurar que os seus trabalhadores gozem férias regularmente.**

Vale a pena saber:

Se o empregador não tomou as medidas necessárias para garantir que o trabalhador possa realmente tirar férias, quando terminar a relação laboral este pode exigir que as férias voltem a ser pagas na totalidade. O Unia presta-lhe apoio na reivindicação deste direito!



# Tenho direito a feriados pagos?



O Unia luta para que os trabalhadores com salário à hora recebam um suplemento de 2,27% por hora, como pagamento para dias feriados.

O direito ao pagamento de feriados para o pessoal com salário à hora nem sempre está garantido. No entanto, se o trabalhador trabalhar em dias fixos, tem direito ao feriado pago se este coincidir com o dia de trabalho fixo.

Vale a pena saber:

Na Suíça, os feriados oficiais e os dias considerados como feriados oficiais, com excepção de 1 de Agosto, são estipulados pelos cantões. Os dias de Ano Novo, da Ascensão e de Natal são os únicos feriados considerados feriados oficiais em todos os cantões. Encontra a lista dos feriados oficiais nos sites de internet dos respectivos cantões.

# Tenho direito a licença de maternidade paga?



Mesmo que trabalhe à hora, tem direito a **14 semanas de licença de maternidade paga** após o parto, desde que

- tenha descontado para o AHV/AVS nos nove meses anteriores ao parto, e
- tenha trabalhado pelo menos cinco meses durante esse período.

Receberá 80% do seu salário médio.

Vale a pena saber:

A maioria dos CCTs prevê uma licença de maternidade mais prolongada e/ou uma cobertura salarial mais elevada.

As mulheres grávidas e as lactantes gozam de protecção especial. **Não podem**, por exemplo, **ser despedidas** durante toda a gravidez, nem nas 16 semanas após o parto.

Além disso, a partir do 6.<sup>o</sup> mês de gravidez, o empregador não pode obrigá-las a realizar uma actividade que as obrigue a estar em pé durante mais do que 4 horas por dia. Para o resto do tempo, o empregador deve dar-lhes tarefas que lhes permitam estar sentadas. Caso o empregador não possa disponibilizar tarefas equivalentes que possam ser feitas sentada, a trabalhadora tem o direito de ficar em casa e receber 80% do seu salário médio para a parte que exceda as 4 horas de trabalho em pé.



# O que acontece se eu adoecer?



O Unia luta por um seguro obrigatório para todos os trabalhadores contra a perda de rendimentos em caso de doença.

## Exemplo 1

A sua entidade patronal fez um seguro contra perda de rendimentos por doença. Por conseguinte, está coberto pelo seguro.

Tem basicamente direito a:

- 80% do seu salário durante, no máximo, 720 ou 730 dias num prazo de 900 dias.
- A indemnização corresponde a 80% dos seus rendimentos médios dos últimos 12 meses.
- Regra geral, o prémio do seguro para subsídio diário em caso de doença é pago em partes iguais pelo seu empregador e por si próprio.



Para saber se e em que medida está segurado contra a perda de rendimentos por doença, deve controlar o seu contrato e a sua folha de pagamento.

Veja o seguinte exemplo:

Salário à hora bruto:	Fr. 22.90
Subsídio de férias (8,33%)	Fr. 1.91
Suplemento para feriados (2,27%*)	Fr. 0.52
<b>Total salário à hora bruto:</b>	<b>Fr. 25.33</b>

Descontos:

Desconto AHV-AVS/IV-AI/EO-APG (5,125%)	Fr. 1.25
Desconto fundo de desemprego (1,1%)	Fr. 0.28
Prémio seguro subsídio diário de doença (1,3% **)	Fr. 0.33
<b>Salário à hora líquido</b>	<b>Fr. 23.42</b>

\* Reivindicação do Unia

\*\* O desconto (percentagem sobre o salário)  
pode variar segundo a seguradora

## Exemplo 2

A sua entidade patronal não contratou nenhum seguro contra a perda de rendimentos por doença.

Por conseguinte, a sua cobertura é parcial.

Desde que o seu contrato tenha durado mais de três meses ou tenha uma duração de mais de três meses, tem direito à remuneração integral (100%), mas apenas durante um período de tempo muito limitado. Este período de tempo depende dos seus anos de serviço. A perda de rendimentos é calculada com base no seu salário médio dos últimos doze meses.

Em caso de doença, tem direito aos seguintes salários, pelo menos:

- 1.º ano: 3 semanas.
- 2.º ano: 1 mês.
- 3.º e 4.º ano: 2 meses;
- 5.º e até ao fim do 9.º ano: 3 meses;

O direito ao salário aumenta em função dos anos de serviço.

Estes dados correspondem à escala de Berna.

A continuação de pagamento do salário em conformidade com as escalas de Basileia ou de Zurique pode variar ligeiramente.



Vale a pena saber:

O seu empregador não pode recusar continuar a pagar o seu salário - nem mesmo sob o pretexto de que de qualquer forma já não tencionava continuar a empregá-lo. E muito menos o pode obrigar a tirar férias durante a sua incapacidade para o trabalho. O mesmo se aplica em caso de faltar por motivo de acidente.

O que acontece  
se eu sofrer  
um acidente?



Em caso de incapacidade de trabalho devido a acidente aplicam-se os seguintes princípios:

Os trabalhadores estão obrigatoriamente segurados pelo seu empregador contra acidentes de trabalho e no trajecto de ida e volta do trabalho. Se trabalhar pelo menos oito horas por semana, está segurado também contra acidentes não profissionais através da sua entidade patronal.

Se trabalha menos de oito horas por semana, deve fazer um seguro contra acidentes não profissionais junto com o seu seguro de saúde.

**Não poupe nesta despesa, as consequências poderão ser caras!**

# O que acontece se eu ficar inválido?



Se o seu grau de incapacidade for igual ou superior a 40%, tem direito a uma **pensão do seguro de invalidez IV/AI**.

Tem igualmente direito a uma pensão por invalidez da sua **Caixa de Pensões**, desde que tenha descontado para o **2.º pilar (BVG / LPP)**.

Para fazer este desconto, o rendimento anual mínimo bruto que recebe de uma mesma entidade patronal tem de ser CHF 21 330 (2019). As cotizações só são obrigatórias a partir deste montante.

Consulte a página 36 para ver as condições para receber uma pensão de invalidez BVG/LPP.



# O que acontece quando eu passar à reforma?



## AHV/AVS, 1º pilar

Está **obrigatoriamente segurado pelo seguro de pensão de reforma AHV/AVS**. O direito à pensão de reforma tem início aos 64 anos para as mulheres e aos 65 anos para os homens. O montante da pensão depende do número de anos de descontos e dos seus rendimentos.

Vale a pena saber:  
Certifique-se de que não lhe faltam anos de descontos para o AHV/AVS. Isto pode ocorrer, por exemplo, se deixou o seu emprego para se dedicar à educação dos filhos (bónus de educação!) ou se fez uma formação complementar.

## BVG/LPP, 2.º pilar

Também tem direito a uma pensão da sua Caixa de Previdência Profissional (BVG/LPP), desde que tenha descontado para o 2.º pilar. Para isso, o salário anual bruto que recebe de uma mesma entidade patronal tem de ser, no mínimo, CHF 21 330 (2019). A partir deste montante, a cotização para o 2.º pilar é obrigatória. A entidade patronal deve pagar pelo menos metade da cotização. Se os seus rendimentos mensais variarem bastante, a caixa de pensões espera normalmente até que tenha atingido o salário anual mínimo antes de o cotizar. Exceção é se foram acordados rendimentos superiores ao montante mínimo no início da relação de trabalho. Neste caso, as cotizações para a BVG/LPP devem ser pagas desde o início.



Vale a pena saber:  
Assegure-se de que está inscrito numa caixa de pensões, caso contrário corre o risco de ter dificuldades financeiras quando passar à reforma ou ficar incapacitado. As cotizações para a BVG/LPP são elevadas. No entanto, é um investimento que lhe proporcionará um rendimento adequado quando se reformar ou se ficar incapacitado.

O meu chefe pode despedir-me sem aviso prévio, simplesmente não me contactando mais?

Se é pago à hora e tem um contrato de trabalho sem termo, aplicam-se os prazos normais de pré-aviso contratual. Por essa razão, o empregador não pode deixar de lhe dar trabalho de um dia para o outro. Por outro lado, o trabalhador também não pode abandonar o seu emprego de um dia para o outro! Salvo disposição contrária no contrato de trabalho ou no CCT, a pessoa que rescinde o contrato (empregador ou trabalhador) tem de respeitar os seguintes prazos de pré-aviso:

- durante o período experimental (no máximo 3 meses, se tiver sido acordado por escrito): 7 dias;
- no 1.º ano de serviço: 1 mês, no final do mês;
- do 2.º ao 9.º ano de serviço: 2 meses, no final do mês;
- após o 9.º ano de serviço: 3 meses, no final do mês.

Vale a pena saber:

Durante o prazo de pré-aviso, tem direito ao seu salário (média dos últimos 12 meses), mesmo que não seja obrigado a trabalhar.

# Que fazer se o meu tempo de trabalho diminuir?



## Exemplo 1

### Trabalhou até agora com relativa regularidade

Se o seu contrato de trabalho ainda se mantém e o seu empregador, após um determinado período de emprego regular, de repente deixar de lhe dar trabalho, tem o direito de se inscrever no fundo de desemprego. Desta forma, pode compensar a perda de rendimentos temporária, mesmo que não tenha rescindido o seu contrato de trabalho. No entanto, isto só é possível se o seu tempo de trabalho foi relativamente regular, ou seja, nunca variou mais de  $\pm 10\%$  nos últimos seis meses ou nunca mais de  $\pm 20\%$  nos últimos 12 meses.

Vale a pena saber:

O seu horário de trabalho deve ser o mais regular possível. Se varia fortemente, pode perder o direito às prestações do fundo de desemprego. Exija por isso horários de trabalho o mais regulares possível!



Um exemplo:

- trabalhou nos últimos seis meses, em média, 30 horas por semana e
- as oscilações das suas horas de trabalho de  $\pm 10\%$  vão de 27 a 33 horas por semana.

Se, posteriormente, o seu empregador apenas lhe der 10 horas de trabalho por semana, pode inscrever-se no fundo de desemprego para compensar a perda de salário pelas horas de trabalho que faltam (diferença entre o tempo efectivamente trabalhado e o tempo de trabalho habitual).

**Atenção:** Se as flutuações no decorrer dos últimos seis meses tiverem sido superiores a 10% (ou seja, se tiver trabalhado menos de 27 horas ou mais de 33 horas), perderá o direito às prestações do seguro de desemprego.

## Exemplo 2

### Trabalhou até agora irregularmente

Se o seu horário de trabalho variar consideravelmente e o seu empregador, por exemplo, deixar de lhe dar trabalho ou passar a dar-lhe muito menos, deve pedir-lhe por escrito que lhe dê trabalho. Se ele recusar, exija o pagamento do salário médio que ganhou nos últimos doze meses. Deixe que o Unia o ajude nas medidas a tomar. Não tem de aceitar a redução nem a eliminação completa do trabalho. A entidade patronal também não pode deduzir das férias a que tem direito as horas de trabalho que não lhe foram atribuídas.

#### Vale a pena saber:

Se o seu empregador não satisfizer o seu pedido, é geralmente aconselhável despedir-se, respeitando os prazos de pré-aviso, e inscrever-se no fundo de desemprego. Contacte primeiro o Unia para verificar se realmente tem direito ao subsídio de desemprego.

Quais são os direitos ao subsídio de desemprego em caso de rescisão do contrato?

Se o seu contrato de trabalho for rescindido, por si ou pelo seu empregador, deve inscrever-se imediatamente no Centro Regional de Emprego (RAV/ORP/URC) da sua região. Se preencher as condições necessárias, recebe um subsídio correspondente a 70% ou 80% do seu salário médio, dos últimos 6 ou 12 meses de actividade. Se precisar de uma caixa de desemprego, dirija-se à Caixa de Desemprego do Unia.

Durante o prazo de pré-aviso, o empregador deve continuar a dar trabalho ao empregado. Este, em contrapartida, é obrigado a prestar-lhe os seus serviços. Se o seu empregador o dispensar da obrigação de trabalhar ou se simplesmente não lhe der mais trabalho, tem de lhe pagar de qualquer forma o salário correspondente ao seu rendimento médio dos últimos 12 meses.

1. O Unia exige que cada contrato inclua um número definido de horas de trabalho semanais ou, pelo menos, mensais.
2. O Unia luta para que os trabalhadores com salários à hora recebam um suplemento de 2,27% por hora como pagamento para dias feriados.
3. O Unia exige que os trabalhadores a tempo parcial também possam compensar as horas de trabalho que ultrapassem o horário de trabalho acordado ou então que as recebam com um suplemento de 25%.
4. O Unia luta por um seguro abrangendo todos os trabalhadores contra a perda de rendimentos em caso de doença.
5. O Unia exige que as escalas de trabalho sejam comunicadas com 3 semanas de antecedência.

6. O Unia exige que trabalhadores cujas escalas de trabalho sejam alteradas a curto prazo, tenham direito a suplementos salariais.
7. O Unia exige que as horas previstas nas escalas de trabalho sejam pagas pelo empregador, mesmo se este renunciar à última da hora à prestação do serviço
8. O Unia exige, além disso, que se os trabalhadores trabalharem menos do que o estipulado no contrato de trabalho, por razões alheias à sua vontade, as suas horas em falta sejam periodicamente anuladas, pelo menos uma vez por ano.
9. O Unia exige que as férias dos trabalhadores com salário à hora sejam pagas no momento em que iniciam as mesmas.

**O Unia luta por condições de trabalho seguras e regulares!**

## **Links úteis na Internet**

### **[www.unia.ch](http://www.unia.ch)**

No site da internet do Unia encontra muitas informações sobre: actualidades sindicais, campanhas, Direito do Trabalho, serviço CCT, etc.

### **[www.service-arbeitszeit.ch](http://www.service-arbeitszeit.ch)**

O «Serviço tempo de trabalho» responde respostas relativas a questões relacionadas com o registo e a gestão do tempo de trabalho.

### **[lohnrechner.ch](http://lohnrechner.ch)**

Com o calculador de salários da União de Sindicatos Suíços, da qual o Unia faz parte, pode informar-se sobre o salário habitual na Suíça para uma pessoa com a mesma formação e actividade que a sua.

# O Unia na sua região

Tem problemas no trabalho? Necessita de mais informações?  
O Unia está presente em toda a Suíça com 90 secretariados.

**Bern / Oberaargau-Emmental**

**T 031 385 22 22**

**bern@unia.ch**

**Ostschweiz-Graubünden**

**T 0848 750 751**

**ostschweiz-graubuenden@unia.ch**

**Berner Oberland**

**T 033 225 30 20**

**thun@unia.ch**

**Ticino**

**T 091 910 50 70**

**ticino@unia.ch**

**Bienne-Seeland / Soleure**

**T 032 329 33 33**

**biel@unia.ch**

**Transjurane**

**T 0848 42 16 00**

**transjurane@unia.ch**

**Fribourg**

**T 026 347 31 31**

**fribourg@unia.ch**

**Vaud**

**T 0848 606 606**

**vaud@unia.ch**

**Genève**

**T 0848 94 91 20**

**geneve@unia.ch**

**Valais**

**T 027 606 60 00**

**valais@unia.ch**

**Neuchâtel**

**T 0848 20 30 90**

**neuchatel@unia.ch**

**Zentralschweiz**

**T 041 249 93 00**

**zentralschweiz@unia.ch**

**Aargau-Nordwestschweiz**

**T 0848 11 33 44**

**aargau-nordwestschweiz@unia.ch**

**Zürich-Schaffhausen**

**T 0848 11 33 22**

**zuerich-schaffhausen@unia.ch**

Também encontra o Unia na sua região em: [www.unia.ch/regionen](http://www.unia.ch/regionen)



Tenha em atenção que nos ramos em que existem contratos colectivos de trabalho, as disposições são bastante diferentes e, em geral, muito melhores.

Os secretariados do Unia podem rapidamente informar se existe um contrato colectivo de trabalho num determinado ramo e fornecer mais informações sobre as disposições pertinentes relativas aos salários à hora.

Ficha técnica :  
Unia Zentralsekretariat  
Weltpoststrasse 20  
Postfach 272  
CH-3000 Bern 15

Este folheto está disponível em várias línguas.  
2ª edição actualizada em setembro 2019

# Pelos nossos direitos e pela nossa dignidade!

Mesmo que trabalhe com salário à hora, tem direito a condições de trabalho correctas. O sindicato Unia ajuda-o a fazer valer os seus direitos.

O Unia, com os seus 200 000 filiados e os seus numerosos secretariados, é a maior força sindical da Suíça.

O Unia está ao serviço de todos os trabalhadores, independentemente da sua origem e da sua profissão.

**O Unia oferece as seguintes vantagens aos seus sócios:**

- Protecção e aconselhamento jurídicos gratuitos em caso de despedimento, litígios com a entidade empregadora ou relacionados com a segurança social e o direito de estrangeiros.
- Informações regulares através dos nossos jornais sindicais.
- Apoio financeiro para formação continua e cursos gratuitos.
- Descontos para férias e actividades de lazer nos hotéis e nas casas de férias do Unia.
- Unidos, empenhamo-nos para melhorar as suas condições de trabalho.

Para mais informações e uma filiação online: [www.unia.ch](http://www.unia.ch)