



2. Força de trabalho e custos de mão de obra

Índice

2.1 Produtividade, motivação e experiência internacional	2
2.2 Condições do contrato de trabalho	2
2.3 Recrutamento	3
2.4 Níveis salariais	3
2.5 Custos de previdência social	4
2.6 Licenças de trabalho e residência	5
2.7 Livre circulação de pessoas entre a Suíça e a União Europeia	5
2.8 Imigração de cidadãos não pertencentes à União Europeia	6

Altamente motivados e altamente qualificados, políglotas, confiáveis e eficientes: estas são apenas algumas das qualidades associadas aos trabalhadores da GREATER GENEVA BERNE area (GGBa). Com a vantagem adicional de uma legislação trabalhista liberal, a região possui recursos humanos invejáveis. A jornada de trabalho anual chega a 1.844 horas na Suíça, em comparação às 1.601 horas na Alemanha e 1.562 horas na França.

Graças a livre circulação de pessoas na União Europeia, as empresas podem recrutar seu pessoal em uma área que abrange 380 milhões de pessoas. Além disso, todos os cidadãos da União Europeia podem viver em países próximos como França, Itália ou Alemanha, mas trabalhar na GGBa mediante obtenção de uma permissão transnacional de trabalho, válida por cinco anos. Não existe mais nenhuma cota para cidadãos da União Europeia original. Graças ao alto padrão de vida da Suíça, cidadãos estrangeiros adoram viver e trabalhar nessa região. Os salários podem parecer altos na Suíça, mas eles são competitivos quando se considera o horário de trabalho mais longo e o baixo índice de absenteísmo, sem mencionar os baixos custos de previdência social. Uma hora padrão de trabalho industrial custa aos empregadores 34,78 na Suíça comparada a 35,22 na região ocidental da Alemanha e 33,23 na França.



2.1 PRODUTIVIDADE, MOTIVAÇÃO E EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL

O mercado de trabalho suíço é caracterizado por uma legislação liberal e pela excepcional estabilidade social. O relacionamento entre a diretoria e os sindicatos de trabalhadores é geralmente de colaboração e greves ocorrem muito raramente. As jornadas de trabalho mais longas (40 a 42 horas por semana), as férias mais curtas (4 a 5 semanas por ano), e os baixos custos de previdência social comparados a países vizinhos contribuem para a alta produtividade da força de trabalho. Estudos internacionais também confirmam as vantagens da força de trabalho suíça.

Empregados suíços geralmente falam dois ou três idiomas (francês ou alemão e inglês, e, frequentemente, italiano ou espanhol). Nas companhias internacionais, o inglês está se tornando cada vez mais a língua oficial utilizada. A indústria sempre demandou gerentes com ótimo treinamento, fluentes em diversos idiomas e familiarizados com a cultura preponderante em mercados estrangeiros. Estudos realizados pelo *IMD World Competitiveness Center* mostram que os gestores locais possuem considerável experiência em negócios internacionais e em atuação no estrangeiro.

Localizadas na GGBa, as Universidades de Berna, Friburgo, Genebra e Lausanne, assim como as Universidades de Ciências Aplicadas e o Instituto Federal Suíço de Tecnologia (IFST) produzem uma força de trabalho altamente capacitada em todos os níveis. Consulte o folheto informativo "Educação" para mais informações.

2.2 CONDIÇÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

As leis trabalhistas suíças regem os direitos e deveres dos empregadores e empregados. Elas incluem exigências significativamente inferiores às dos estados da União Europeia; estas exigências estão estipuladas em várias leis, destacadamente no Código de Obrigações referente a contratos individuais de trabalho, contratos coletivos de trabalho, contratos padrão de trabalho (OR em alemão, CO em francês), na Lei Trabalhista sobre a proteção da saúde geral, jornada de trabalho e intervalos, pessoas jovens, mulheres grávidas e mães lactantes (ArG em alemão, LtR em francês) e na Lei de Seguro por acidente em saúde e segurança ocupacional (UVG em alemão, LAA em francês).

Os termos mais importantes são:

Jornada de trabalho semanal

40 - 42 (máximo de 45 horas)

Jornada média de trabalho por ano: 1.844 horas

Horas extras

Período de trabalho que excede o expediente normal

Compensação

Remuneração com gozo de férias ou 25% do salário

Compensação de horas extras

Com gozo de férias ou adicional de 25% do salário; dispensada para empregados em posições de gerência.

Trabalho noturno ou em feriados

Permitido, requer autorização

Férias

- até 20 anos de idade: 25 dias
- mais de 21 anos de idade: 20 dias
- mais de 50 anos de idade: geralmente 25 dias

Benefícios de maternidade são aplicáveis se a beneficiária estiver empregada há pelo menos cinco meses. A licença maternidade dura 14 semanas. A verba diária atinge 80% da renda média da mãe antes do nascimento de seu bebê.

Demissões devido a pressões econômicas ou incompatibilidade são sempre possíveis sem pagar longos salários rescisórios.

O prazo legal mínimo de aviso prévio é o que segue:

- Períodos de experiência de até 3 meses: 7 dias
- Primeiro ano de serviço: 1 mês
- 2 a 9 anos de serviço: 2 meses
- 10 anos de serviço: 3 meses

A exigência de aviso prévio pode ser dispensada se o contrato de trabalho for rescindido por má conduta grave.



© Canton of Berne



2.3 RECRUTAMENTO

A taxa de desemprego na Suíça é geralmente mais baixa do que em países vizinhos. Nos últimos anos, ela tem flutuado entre 3% e 5%. Isso pode parecer muito baixo; porém, o número de pessoas procurando um novo emprego é significativamente superior. Uma vez que uma companhia pode recrutar empregados de qualquer estado da União Europeia, encontrar pessoal qualificado e adequado é simples. Cidadãos estrangeiros da União Europeia podem viver e trabalhar na Suíça; pessoas de fora da União Europeia devem requerer as devidas licenças de trabalho e residência.

Existem muitas agências internacionais e nacionais de recrutamento ativas na GREATER GENEVA BERNE area (GGBa). Elas podem ajudar a encontrar os melhores talentos para sua companhia. Da mesma forma, as agências cantonais de recrutamento são também uma fonte inestimável de ajuda para encontrar a equipe certa, já que elas possuem acesso ao banco de dados nacional de habilidades profissionais.

O recrutamento de pessoal na Suíça geralmente é feito por meio de anúncios nos jornais nacionais e/ou na Internet ou contratando-se uma agência de recrutamento ou headhunter. Muitas agências internacionais de recrutamento estão ativas na GGBa. Informações gerais sobre trabalho na Suíça estão disponíveis em www.travailler-en-suisse.ch (somente em francês).

Alguns dos links mais populares de recrutamento são:

- www.jobscout.ch
- www.jobup.ch: anúncio de emprego para suíços que falam francês
- www.monster.ch: todos os níveis de trabalho, todos os setores
- www.topjobs.ch: empregos para gerentes especialistas e executivos

Os endereços de agências de recrutamento estão disponíveis em www.swisstaffing.ch e www.hrtoday.ch (incluindo agências de procura de executivos).

2.4 NÍVEIS SALARIAIS

Os salários dependem não somente da formação, experiência de trabalho e idade do empregado, mas também do tamanho da companhia, da natureza do trabalho e de outros elementos.

Para mais detalhes sobre salários na Suíça, visite www.bfs.admin.ch.

Custos de mão de obra na GGBa

Cargo

Salário bruto anual (incluindo 13º salário)

em CHF (francos suíços)

Gestão

Gerente júnior (0 - 2 anos de experiência)	70.000 ou mais
Gerente (2 - 5 anos de experiência)	85.000 ou mais
Gerente sênior (mais de 5 anos de experiência)	110.000 ou mais

Finanças e contabilidade

Contador júnior (0 - 2 anos de experiência)	50.000 ou mais
Contador sênior (mais de 5 anos de experiência)	75.000 ou mais
Especialista em folha de pagamento (2 - 5 anos de experiência)	75.000 ou mais
Analista de finanças/negócios (2 - 5 anos de experiência)	80.000 ou mais
Controlador de produção (2 - 5 anos de experiência)	80.000 ou mais
Tesoureiro (mais de 5 anos de experiência)	110.000 ou mais

Equipe administrativa

Secretária bilíngue (2 - 5 anos de experiência)	55.000 ou mais
Assistente de gerência com experiência, trilingue (mais de 5 anos de experiência)	75.000 ou mais

Engenheiros

Engenheiro júnior (0 - 2 anos de experiência)	65.000 ou mais
Engenheiro sênior, bilíngue (mais de 5 anos de experiência)	90.000 ou mais

Trabalhadores

Trabalhador não-especializado (2 - 5 anos de experiência)	45.000 ou mais
Trabalhador capacitado no setor (mais de 5 anos de experiência)	70.000 ou mais



2.5 CUSTOS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

Contribuições para a previdência social são feitas em igual proporção por empregadores e empregados (exceto seguro contra acidente, salário-família e pensões opcionais). Os encargos para o empregador atingem um adicional de 15,3% do salário bruto. Empregados deduzem aproximadamente 12% de seu salário bruto para a previdência social. Imposto de renda pessoa física e seguro de saúde privado (que são obrigatórios) são pagos diretamente pelos empregados.

Resumo dos custos de previdência social (como porcentagem dos ganhos)

Seguro	Empregador	Empregado
Seguro por idade, beneficiários do seguro de vida, seguro por deficiência física e invalidez: "primeiro pilar"	5,05	5,05
Seguro-desemprego (até um salário anual de CHF 126.000)	1,0	1,0
Fundo de pensão: "segundo pilar" (de 5 - 10% do salário bruto dependendo da idade do empregado e antiguidade)	5	5
Seguro contra acidentes	2	1,4
Abono-família	2,25	-
Total	15,3	12,45

Exemplo:

Salário bruto anual	CHF 66.3000
Salário bruto mensal	CHF 5.100 (x 13)
Salário líquido mensal do empregado (após deduções de 12,45%)	CHF 4.465
Custo líquido mensal da companhia (após encargos de 15,3%)	CHF 5.800

As contribuições previdenciárias estão divididas em três planos de pensão, chamados na Suíça de "pilares".

Primeiro pilar: Previdência social para cidadãos idosos e seguro social para sobreviventes (velhice) e seguro por invalidez. Esses dois programas de seguro cobrem as necessidades críticas do empregado e são obrigatórias para qualquer um que viva ou trabalhe na Suíça.

Segundo pilar: Provisões de previdência social profissional/ fundo de aposentadoria obrigatório da companhia ou fundo de pensão (empregados acima de 25 anos). Esse seguro permite ao beneficiário (empregado) manter seu estilo de vida após a aposentadoria. Isso se aplica a toda pessoa com um salário anual de mais de CHF 25.320. Algumas companhias possuem fundos de pensão mais generosos e contribuem com mais de 50% de prêmios.

Terceiro pilar: Além dos dois primeiros pilares, pessoas físicas podem fazer contribuições extras para poupança que são dedutíveis do imposto, até um certo nível. Esses planos de poupança não são obrigatórios, mas propiciam uma cobertura mais abrangente para os particulares.

Para mais detalhes sobre a previdência social da Suíça, visite www.bsv.admin.ch (Secretaria Federal Suíça de Previdência Social), www.taxation.ch ou www.justlanded.com



2.6 LICENÇAS DE TRABALHO E RESIDÊNCIA

A admissão de mão de obra estrangeira é regida por um sistema duplo: A Lei de Livre Circulação de Mão de Obra confere a cidadãos da União Europeia (UE)/Área de Livre Comércio Europeu (EFTA) livre acesso ao mercado de trabalho suíço, ao passo que cidadãos não pertencentes à UE precisam de uma licença separada.

Visitantes estrangeiros que ingressam legalmente na Suíça por um período de até três meses e que não estejam exercendo atividades lucrativas no país não precisam de uma licença de residência ou de trabalho. Cada licença é exigida apenas se o visitante planejar morar e trabalhar na Suíça por mais de três meses.

2.7 LIVRE CIRCULAÇÃO DE PESSOAS ENTRE A SUÍÇA E A UNIÃO EUROPEIA

A livre circulação de pessoas está sendo implementada por meio da abertura gradativa do mercado de trabalho entre a Suíça e a União Europeia. O princípio abrange funcionários, autônomos e qualquer pessoa com um emprego lucrativo que tenha recursos financeiros adequados.

Cidadãos da UE/EFTA dos 15 estados membros originais além de Malta e Chipre já não precisam de uma licença de trabalho ou residência. Seu empregador deve cadastrar estes cidadãos no departamento cantonal adequado.

O cadastro pode ser feito on-line (gratuitamente) no site do cantão pertinente (ou seja, o cantão em que a empresa tenha sua sede suíça).

- Contratos de trabalho com duração inferior a três meses por ano civil: não há necessidade de licença, mas o empregador deve declarar o novo funcionário usando o procedimento on-line da Secretaria Federal de Migração (www.meweb.admin.ch).

- Contratos de trabalho de três a doze meses: será expedida uma "licença CE/EFTA L para residência de curto prazo" relativa à duração do contrato. Prorrogações são possíveis.

- Contratos de trabalho de um ano ou mais (inclusive contratos sem duração especificada): será expedida uma "licença de residência CE/EFTA B" com validade inicial de cinco anos.

- Permissão de trânsito entre fronteiras: funcionários que vivem na UE/EFTA e estão empregados na Suíça podem receber uma "licença UE/EFTA G para trânsito entre fronteiras", desde que retornem para casa no mínimo uma vez por semana. Se eles permanecerem na Suíça, eles deverão cadastrar-se junto às autoridades comunais onde estão residindo.

Cidadãos de países mais novos da União Europeia – Polônia, Hungria, República Tcheca, Eslovênia, Eslováquia, Estônia, Lituânia, Letônia – estão sujeitos a restrições temporárias até 2011; as restrições se aplicam a cidadãos da Romênia e Bulgária até 2019 (e ainda é obrigatório obter uma licença de trabalho). A concessão de licenças de trabalho está sujeita à necessidade econômica, controles salariais, condições e cotas de trabalho. O empregador de cidadãos destes países que desejam aceitar um emprego precisa apresentar um requerimento às autoridades do mercado de trabalho no cantão em que a pessoa pretende trabalhar.

Para procedimentos de contratação referentes a cidadãos estrangeiros, visite www.bfm.admin.ch; clique em "Free movement of persons EU/EFTA or labor/work permits (for non-EU nationals)" (Livre movimentação de pessoas da UE/EFTA ou licenças de mão de obra/trabalho (para cidadãos não pertencentes à UE)).



2.8 IMIGRAÇÃO DE CIDADÃOS NÃO PERTENCENTES À UNIÃO EUROPEIA

Cidadãos não pertencentes à União Europeia podem obter uma licença de trabalho somente se o empregador comprovar que não tem possibilidade de preencher o respectivo cargo com um cidadão suíço ou da União Europeia. Há algumas exceções a esta regra para cargos altamente qualificados/especializados e/ou de alto escalão executivo. O número de licenças de trabalho e residência para cidadãos de nações não pertencentes à UE/EFTA é limitado.

O empregador deve enviar uma oferta oficial de emprego ao cidadão estrangeiro. Se o futuro empregado aceitar a oferta, o empregador solicita então uma "licença de residência pré-autorizada" na divisão policial cantonal para estrangeiros. Se a licença for concedida, o empregador envia uma "pré-autorização de licença de residência" (*Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung - Autorisation de Séjour*), além do contrato de trabalho para o cidadão estrangeiro. Ao chegar na Suíça, o funcionário estrangeiro apresenta este documento ao solicitar formalmente a sua licença de residência efetiva.

O processo de solicitação de licença de trabalho pode demorar de dois a três meses e não há garantias de que a licença será expedida. Um empregador pode afirmar que conseguirá obter uma licença, mas a decisão final será adotada pelas autoridades federais suíças.

Exceções

Cidadãos não pertencentes à UE/EFTA que sejam colocados por um empregador estrangeiro (empresa na UE/EFTA) como funcionários por permanências de até 90 dias úteis por ano civil não necessitam de uma licença. Todavia, eles devem obrigatoriamente cadastrar-se com antecedência. Um formulário on-line precisa ser preenchida. Habitualmente, o funcionário solicitado deve ter sido legalmente admitido no mercado de trabalho de um estado da UE/EFTA por 12 meses no mínimo.

Expatriados

Cidadãos estrangeiros que trabalham para empresas internacionais na Suíça em posições executivas por até cinco anos podem ser considerados expatriados. Nessa condição, eles não estão sujeitos ao seguro social suíço (segundo pilar). A empresa deve requerer uma licença de trabalho, que é concedida se a pessoa ocupar um cargo executivo na empresa.

GREATER GENEVA BERNE area

Agência de Desenvolvimento Econômico

WorldTrade Center
Avenue de Gratta-Paille 2
PO Box 252
1000 Lausanne 22

Tel. +41 21 644 00 90
Fax +41 21 644 00 99

info@ggba-switzerland.ch
www.ggba-switzerland.ch



GREATER GENEVA BERNE area é uma iniciativa dos cantões de Berna, Friburgo, Vaud, Neuchâtel, Genebra e Valais