

Este modelo deve obrigatoriamente ser utilizado para contratar uma pessoa doméstica privada nos termos do Regulamento sobre os domésticos privados (ODPr) de 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

a entidade patronal.....

e

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

o ou a doméstico(a) nos termos da ODP

O presente contrato de trabalho é regido pelo direito suíço, em particular pelo Regulamento sobre os domésticos privados (ODPr) de 6 de junho de 2011, o qual define as condições mínimas de trabalho aplicáveis e se baseia no Código das Obrigações suíço.

A entidade patronal e o(a) empregado(a) tomaram conhecimento das disposições previstas pela ODP e pelo Código das Obrigações suíço. A entidade patronal e o(a) empregado(a) comprometem-se, com a sua assinatura, a respeitar os termos do presente contrato de trabalho regido pela ODP e pelo Código das Obrigações suíço.

Completar o texto e marcar os quadrados desejados

1. Função

A entidade patronal contrata o(a) empregado(a) na qualidade de doméstico(a) privado(a) nos termos do artigo 2 do Regulamento sobre os domésticos privados (ODPr).

2. Tarefas

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

- Tarefas domésticas Cozinha Lavandaria
- Serviço de mesa Guarda de crianças Trabalhos de jardinagem

Outras tarefas:.....
.....
.....

3. Período de tempo do contrato (artigo 32 ODP)

- ¹ O presente contrato de trabalho é feito por um tempo **determinado**.

¹ O texto do Regulamento e das fichas explicativas está disponível no endereço da Internet seguinte (www.dfae.admin.ch/eda/fr/home/topics/intorg/un/unge/gepri/manodp.html) e no Protocolo do Departamento federal dos Negócios Estrangeiros ou na Missão Permanente da Suíça junto das Nações Unidas e outras organizações internacionais em Genebra.

² Ele entra em vigor no dia.....(*dia/mês/ano*), desde que o Departamento Federal dos Negócios 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 tempo determinado é prolongado tácitamente, ele é considerado válido para um tempo indeterminado.

¹ O presente contrato é feito para um tempo **indeterminado**.

² Ele entra em vigor no dia.....(*dia/mês/ano*), desde que o Departamento Federal dos Negócios 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 é interrompido por causa de doença, acidente ou gravidez, o período de ensaio fica prolongado pelo tempo da ausência. Em caso de contrato de tempo determinado, as obrigações da entidade patronal cessam o mais tardar no dia do 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 e duzentos francos suíços / indicar o montante em francos suíços, em cifras e letras*).

² Não pode ser feito qualquer desconto 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 A entidade patronal entrega cada mês uma ficha de salário ao(à) empregado(a).

6. Alimentação (artigos 30 e 44 ODPr)

A entidade patronal 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 é regularmente adaptado pelas autoridades suíças competentes; a entidade patronal deve tomar em conta estas adaptações*). Esta montante representa o salário natural submetido às cotizações sociais.

A entidade patronal está na impossibilidade de fornecer ao(à) empregado(a) uma alimentação sã e suficiente. Em substituição, o(a) empregado(a) tem direito às seguintes indemnizações 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; a entidade patronal deve tomar em conta estas 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 |
| | | <hr/> | | <hr/> |
| | Total: | CHF 21.50/dia | CHF | 645.00/mês |

A entidade patronal não está em condições de fornecer ao(à) empregado(a) o conjunto das três refeições diárias. Deve então pagar ao(à) empregado(a) as seguintes indemnizações alimentares, as quais estão submetidas às cotizações sociais (*veja acima o valor mínimo para cada refeição*)

| | | | | |
|------------------|------------------------------|------------------------------|--------------|---------------|
| – pequeno almoço | <input type="checkbox"/> sim | <input type="checkbox"/> não | CHF...../dia | CHF...../mês |
| – almoço | <input type="checkbox"/> sim | <input type="checkbox"/> não | CHF...../dia | CHF...../mês |
| – jantar | <input type="checkbox"/> sim | <input type="checkbox"/> não | CHF...../dia | CHF..... /mês |

7. Alojamento (artigos 30 et 44 ODPr)

A entidade patronal 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 é regularmente adaptado pelas autoridades suíças competentes ; a entidade patronal deve tomar em conta estas adaptações*).

A entidade patronal coloca à disposição do(a) empregado(a) um alojamento fora do seu domicílio, em território suíço. A entidade patronal 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. A entidade patronal toma a seu cargo as despesas de transporte do(a) empregado(a) entre o domicílio da entidade patronal e o alojamento do(a) empregado(a).

¹ **O(a) empregado(a) não aceita o alojamento fornecido pela entidade patronal.**

O(a) empregado(a) escolhe o seu próprio alojamento em território suíço. A entidade patronal paga ao(à) empregado(a) uma indemnização de alojamento de CHFa 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; a entidade patronal deve tomar em conta estas adaptações).

² A entidade patronal toma a seu cargo as despesas de transporte do(a) empregado(a) entre o domicílio da entidade patronal e o alojamento do(a) empregado(a).

³ A indemnização de alojamento e as despesas de transporte fazem parte do salário e estão submetidas às cotizações sociais.

⁴ A entidade patronal fornece ao(à) empregado(a) um alojamento adequado, no ou fora do 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)

¹ **O(a) empregado(a) não está afiliado ao seguro social no seu Estado de origem ou no Estado ao serviço do qual a entidade patronal 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 obrigatórios pela legislação social cantonal aplicável no domicílio da entidade patronal (em particular no Cantão de Genebra que dispõe de um seguro maternidade – Amat). A entidade patronal toma a seu cargo a totalidade das cotizações (*parte empregado(a) e parte entidade patronal*).

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

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

² O(a) empregado(a) deve, por intermédio da entidade patronal, apresentar uma certidão original de seguro estrangeira reconhecida pela caixa cantonal de compensação AVS do cantão de domicílio da entidade patronal a fim de ser exonerado(a) da afiliação obrigatória na Suíça. Se a caixa cantonal de compensação AVS não aceitar a certidão de seguro ou se a certidão não é apresentada 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 A entidade patronal toma a seu cargo a totalidade das cotizações (*parte empregado(a) e parte entidade patronal*).

8.2. Previdência profissional (artigo 56 ODP)

A entidade patronal 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 da entidade patronal determina a obrigação de afiliação à previdência profissional (LPP). Se fôr o caso, a entidade patronal afilia o(a) empregado(a) a uma instituição LPP e toma a seu cargo a totalidade das cotizações (parte empregado(a) e parte entidade patronal).

8.3. Seguro doença (LAMal) (artigos 57 e 60 ODPr)

- ¹ O(a) empregado(a) não está assegurado pelo seguro doença num outro Estado. Em consequência, ele(ela) está obrigatoriamente afiliado(a) ao seguro de doença suíço.** A entidade patronal tem o cuidado de afiliar o(a) empregado(a) junto de uma caixa de doença suíça. Ele escolhe o seguro de acordo com o(a) empregado(a).

² A entidade patronal 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 da entidade patronal ou num Estado terceiro.** O(a) empregado(a) deve, por intermédio da entidade patronal, apresentar uma certidão original de seguro estrangeira reconhecida pelo serviço cantonal de seguro doença do cantão de domicílio da entidade patronal para ser dispensado(a) da afiliação obrigatória ao seguro doença suíço. Se o serviço cantonal de seguro de doença não aceitar a certidão de seguro estrangeira ou se a certidão não fôr entregue dentro do prazo requerido, o(a) empregado(a) será automaticamente afiliado(a) pelo serviço cantonal de seguro doença junto de uma caixa de doença suíça.

² Num ou noutro caso, a entidade patronal 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 de acidente (LAA) (artigo 58 et 60 ODPr)

- O(a) empregado(a) não está assegurado(a) ao seguro de acidente num outro Estado. Em consequência, ele(ela) está obrigatoriamente assegurado(a) na Suíça contra os acidentes profissionais, não profissionais e as doenças profissionais.** A entidade patronal 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) num outro Estado contra os acidentes profissionais, não profissionais e as doenças profissionais.** A entidade profissional deve verificar que a cobertura garantida pelo seguro estrangeiro seja equivalente à cobertura oferecida pelo seguro de acidente suíço; na falta de cobertura suficiente, ele deve obrigatoriamente afiliar o (a) seu(sua) empregado(a) na Suíça. A entidade patronal toma a seu cargo a totalidade dos prêmios.

8.5. Seguro de doença por perda de salário

- A entidade patronal conclui a favor do seu(sua) empregado(a) um seguro de doença por perda de salário** (seguro facultativo). Os prêmios do seguro são a cargo da entidade patronal.
- A entidade patronal não conclui a favor do seu(sua) empregado(a) um seguro de doença por perda de salário** (seguro facultativo). Em caso de incapacidade de trabalho em consequência de doenças não profissionais, a entidade patronal pagará ao(à) empregado(a) o seu salário durante um tempo limitado em conformidade com o direito suíço (artigo 52 ODPr).

9. Outros elementos a cargo da entidade patronal(artigo 44 ODPr)

A entidade patronal toma a seu cargo as despesas de viagem de regresso ao seu país do(a) empregado(a) no término das relações de trabalho. Ele pode ser liberto desta obrigação em conformidade com o artigo 44, par 2, let. f ODPr.

- O(a) empregado(a) está contratado(a) no estrangeiro.** A entidade patronal toma a seu cargo as despesas de viagem do seu país até a Suíça no início das relações de trabalho, inclusive as despesas ligadas à obtenção do visto, quando este é necessário.
- A entidade patronal exige o uso de roupas especiais.** As despesas para roupas especiais são assumidas pela entidade patronal.

- **A entidade patronal e o(a) empregado(a) convêm das seguintes disposições complementares** (é recomendado mencionar todos os arranjos complementares estabelecidos entre a entidade patronal e o(a) empregado(a) que não estejam previstos noutras disposições do contrato de trabalho, por exemplo o pagamento de uma gratificação de fim de ano, a tomada a cargo das despesas de viagem para férias, etc.):

.....
.....
.....

10. Horários de trabalho, pausas e descanso

10.1. Período de tempo e horário de trabalho (artigo 46 ODPr)

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

² O tempo 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 a entidade patronal 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 cargo da entidade patronal conforme aos números 5 a 9 do presente contrato estão devidos mesmo se a entidade patronal 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 o tempo, no mínimo uma meia hora) para cada refeição do meio dia e da noite, e a uma pausa suplementar de.....(indicar o tempo, 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 à noite. Este(s) dia(s) de licença é(são) em princípio.....(indicar o dia da semana, em princípio o domingo). A entidade de trabalho tem o 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 de 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 o serviço à noite.

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

⁴ Além disso a entidade patronal concede ao(a) empregado(a) horas e dias de licença pagos, por exemplo quando o(a) empregado(a) deve ir ao médico ou ao dentista.

10.4. Horas suplementares (artigo 48 ODP)

¹ A entidade patronal e o(a) empregado(a) mantêm por escrito a conta semanal das horas de trabalho efetuadas, assinada pela entidade patronal e pelo(a) empregado(a). Cada um guarda uma cópia da conta.

² Se o(a) empregado(a) deve efetuar, a pedido da entidade patronal, horas suplementares, essas serão em princípio compensadas por:

- uma licença de tempo igual ou
- uma licença aumentada de.....%. Se estas horas suplementares não são compensadas por uma licença, serão 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 serão compensadas por uma licença aumentada de.....% (mínimo 100%). Se estas horas suplementares não são compensadas por uma licença, serão pagas aumentadas de.....% (mínimo 100%) do salário líquido.

11. Licenças, férias e feriados

11.1. Férias (artigo 50 ODP)

¹ O(a) empregado(a) tem direito a.....semanas de férias pagas por ano. (o tempo mínimo obrigatório 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 da mesma entidade patronal;

– cinco semanas a partir da idade de 50 anos feitos e depois de 5 anos de atividades ao serviço da mesma entidade patronal.

² O tempo durante o qual o(a) empregado(a) acompanha a entidade patronal, ou membros da família da mesma, 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 indemnização igual em compensação do salário em espécie (alojamento e alimentação). A indemnização 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 cargo da entidade patronal em conformidade com as cifras 5 a 9 ficam devidos pela entidade patronal.

11.2. Feriados (artigo 49 ODP)

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

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

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

² Se os dias feriados forem a um domingo ou coincidirem 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) fôr obrigado(a) a trabalhar um dia feriado, ele(a) beneficiará de um dia de licença de compensação durante a semana a seguir.

12. Anulação do contrato de trabalho

12.1. Durante o período experimental (contrato de tempo determinado ou indeterminado, artigo 33 ODP)

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

² A parte que anula deve dar o motivo da 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 anulação.

12.2. Após o período experimental

12.2.1. Contrato de tempo determinado

¹ O contrato de tempo determinado termina automaticamente no dia de seu vencimento.

² Após o período experimental conforme cifra 4 do presente contrato, o contrato de tempo determinado não pode mais ser cancelado, salvo exista motivo de anulação imediata no sentido do artigo 38 ODP. Nomeadamente são considerados motivos justos todas as circunstâncias que, conforme às regras da boa fé, não permitem exigir de aquele que decidiu a anulação a continuação das relações de trabalho.

³ Se as partes se acordarem para que o(a) empregado(a) anule o contrato de trabalho antecipadamente, a entidade patronal deve cumprir a totalidade das suas obrigações até à data do término do contrato. As partes podem, quando determinando a data do fim do trabalho, concordarem por escrito de uma data antecipada para o fim das obrigações da entidade patronal.

12.2.2. Contrato de tempo indeterminado

¹ Cada uma das partes pode cancelar por escrito o contrato de trabalho de tempo indeterminado para o fim de um mês mediante um prazo de anulação de :

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

² Cada uma das partes tem a obrigação de respeitar a totalidade de suas obrigações até o fim do prazo da anulação. Se as partes estiverem de acordo para que o(a) empregado(a) cesse imediatamente de trabalhar, a entidade patronal deve cumprir a totalidade das suas obrigações até ao fim do prazo de cancelamento..

³ A parte que anula 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, a entidade patronal não pode anular o contrato de trabalho :

- a. durante uma incapacidade total ou parcial resultante 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 pela entidade patronal do presente contrato não implica nenhuma renúncia aos seus privilégios e imunidades. Se um litígio referente ao contrato de trabalho surgir, a entidade patronal 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, e apresentar as mesmas modalidades específicas de solução.

² Se o litígio não puder 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 da entidade patronal, pela via diplomática usual.

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

Assinatura da entidade patronal

Assinatura do(a) empregado(a)

.....

.....

Lugar e data

Lugar e data

.....

.....