



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Como ficar a conhecer e respeitar os seus direitos?

► Contactar a inspeção do trabalho: <http://direccte.gouv.fr>

A inspeção do trabalho é responsável pelo controlo da aplicação do direito de trabalho e por constatar as infrações, mas também por facilitar o diálogo e a conciliação entre a entidade patronal e o colaborador, com vista a prevenir ou resolver um conflito.

► Recorrer às organizações sindicais representativas a nível nacional e interprofissional, e que podem intentar ação judicial em seu nome

- CFDT (Confederação francesa democrática do trabalho) construção e madeira: <https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html>
- Federação nacional dos funcionários da construção civil, madeira e mobiliário (CGT (Confederação Geral do Trabalho)): <http://construction.cgt.fr/contact/>
- Força Trabalhista de construção: <http://www.foconstruction.com>
- CFE-CGC BTP (Confederação francesa do enquadramento – Confederação geral dos quadros da construção civil): <http://www.cfecgcbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html>
- CFTC BATI-MAT-TP (Confederação francesa dos trabalhadores cristãos – construção civil): <http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html>

► Recorrer ao conseil des prud'hommes:

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>

O conseil des prud'hommes é a jurisdição francesa especializada que resolve os litígios entre os trabalhadores e as suas entidades patronais. Mais informações em: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>

► Recorrer à jurisdição competente do seu país

Os O trabalhador destacado beneficiatrabalhadore destacados beneficiam dos mesmos direitos de proteção que os trabalhadores das empresas francesas, durante o seu período de atividade em França, nomeadamente nas seguintes áreas:

- Liberdades individuais e coletivas na relação laboral ;

- Discriminação e igualdade profissional entre mulheres e homens ;

- Proteção da maternidade ;

- Condições de disponibilização e garantias devidas aos trabalhadores das empresas que exerçam a atividade de trabalho temporário ;

- Exercício do direito de greve ;

- Horário de trabalho, feriados, férias anuais remuneradas, licenças para eventos familiares; fundos para licenças e intempérie;

- Remuneração, incluindo suplementos por horas extraordinárias ;

- Saúde e segurança no trabalho ;

- Reembolso das suas despesas profissionais relacionadas com o cumprimento das suas atribuições, a título de transporte, alimentação e alojamento..

A DURAÇÃO DO TRABALHO

A duração legal do trabalho em França é de **35 horas por semana**. Pode realizar horas extra, mas não pode trabalhar mais do que 10 horas por dia, nem mais de 48 horas por semana, salvo derrogação concedida pela inspeção do trabalho.

Tem o direito a um período de repouso, ao **descanso diário** (11 horas consecutivas entre dois períodos de trabalho) e ao **descanso semanal** de 35 horas (que inclui geralmente o domingo). **Atenção**, se trabalha **de noite (entre as 21h e as 6h)**, aplicam-se regras especiais para proteger a sua saúde e segurança.

A SUA REMUNERAÇÃO

O seu **salário base** deve ser igual ao salário mínimo convencional da convenção coletiva em vigor tendo em conta a atividade que desempenhou durante o seu serviço em França, e nunca abaixo do Salário Mínimo Nacional francês (consulte aqui o montante do Salário Mínimo Nacional). Alguns prémios podem ser igualmente pagos de acordo com as condições estipuladas pela convenção coletiva (prémio de férias, prémio ligado a condições particulares do trabalho: dificuldade, insalubridade, transtorno...).

O reembolso das despesas profissionais de transporte, alimentação ou alojamento por parte da entidade patronal é, a partir de 30 de julho de 2020, obrigatório se as disposições legais ou contratuais o previrem e se tiver de se deslocar de ou para o seu local de trabalho ou que seja temporariamente enviado pela sua entidade patronal deste local para outro;

As **horas extra** são todas as que são realizadas fora das 35 horas de trabalho por semana. Se realizar horas extra, tem o direito a um acréscimo de remuneração de pelo menos 25%, exceto se lhe for aplicável uma convenção coletiva prevendo uma taxa de acréscimo inferior (mas que em todo o caso é pelo menos igual a 10%). A sua entidade patronal pode optar por compensá-las através de um período de descanso em vez de um acréscimo de salário; este período de descanso tem lugar durante as suas horas de trabalho habitual e será remunerado como se estivesse a trabalhar.

Se a duração do seu destacamento em França for superior a um mês, a sua entidade patronal deve elaborar uma **folha de remuneração**. Para uma duração inferior a um mês, deve ser elaborado um documento com a prova do cumprimento do pagamento da remuneração mínima.

LICENÇAS E FERIADOS

Todos os trabalhadores têm direito a **2 dias e meio de férias remuneradas por mês de trabalho efetivo**. Se trabalhar menos de um mês, este direito a férias é calculado a partir do número de dias em que trabalhou. Tem o direito a uma **indenização de férias remuneradas correspondente a 10% da remuneração recebida durante o período do seu destacamento**.

Este documento apresenta o essencial sobre os seus direitos. Para mais informações, pode consultar os sites:

- do Ministério do trabalho: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>
- da Federação europeia dos trabalhadores da construção civil e da madeira: <http://www.constructionworkers.eu/fr>

Atenção : Condições convencionais podem prever medidas mais favoráveis para o ramo correspondente à atividade do trabalhador destacado em França. Pode encontrar mais informações nos sites indicados na última página deste documento.

Direction générale du travail. RT1. 12/1/2021

Em França, estão definidas 11 datas legais como feriados. Só o dia 1 de maio é obrigatoriamente dia de descanso laboral (salvo decisão da entidade empregadora justificada pela natureza da atividade, a qual não pode ser interrompida). O pagamento dos dias de descanso laboral é devido:

- a todos os trabalhadores destacados, desde que a duração do destacamento seja superior a um mês e que a sua antiguidade na empresa que os emprega seja superior a três meses, exceto para os trabalhadores destacados que trabalhem no domicílio e temporários e;
- trabalhadores destacados aos quais se aplique convenção ou acordo coletivo prorrogado que preveja compensação por feriados abaixo do limite de três meses mencionado;

No caso de um **nascimento**, as mulheres beneficiam de uma licença de maternidade de 16 semanas no mínimo (assim como de outras leis protetoras) e os homens de uma licença de paternidade de 11 dias consecutivos (18 para nascimentos múltiplos). Existem igualmente outros dias de licença previstos em caso de eventos familiares (como por exemplo, casamento ou falecimento).

A SUA SAÚDE, A SUA SEGURANÇA

A sua entidade patronal (e a empresa utilizadora para os trabalhadores temporários) é responsável pela proteção da sua saúde e segurança. Deve tomar medidas e fornecer os meios adequados aos riscos aos quais pode estar exposto (por exemplo: trabalho em altura, produtos perigosos, exposição ao ruído, utilização de máquinas, aparelhos e máquinas de obras...).

Beneficia de uma formação em segurança e deve respeitar as proteções coletivas instaladas e usar os equipamentos de proteção individual fornecidos pela entidade patronal. Em caso de perigo grave e iminente que coloque em perigo a sua segurança, deve **alertar** o responsável e pode parar de trabalhar.

Em caso de **acidente de trabalho**, a entidade patronal (ou a empresa utilizadora) envia uma declaração à inspeção do trabalho do local deste acidente, no prazo de 48 horas. Se o acidente de trabalho não tiver sido declarado, você ou um dos seus colegas pode fazer esta declaração.

TRABALHADORES TEMPORÁRIOS

Se é um colaborador temporário destacado em França, beneficia **dos mesmos direitos que os outros colaboradores** da empresa utilizadora, quer quanto à duração do trabalho, aos equipamentos coletivos e à remuneração (é pelo menos igual à de um colaborador da empresa utilizadora de qualificação e posto equivalente). Beneficia de uma **indenização de fim da missão**, salvo se for titular de um contrato sem termo no seu país de origem.