

Como ficar a conhecer e respeitar os seus direitos?

Existem várias possibilidades:

■ Contactar a inspeção do trabalho

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 o a entidade patronal e o colaborador, com vista a prevenir ou resolver um conflito.

Os contactos postais e telefónicos dos serviços de inspeção do trabalho estão disponíveis no site seguinte: <http://direccte.gouv.fr/>

■ 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**

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>

Consultar os endereços e os conselhos des prud'hommes:

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

■ Recorrer à **jurisdição competente do seu país**



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÉRIO DO TRABALHO

[pt]

O trabalhador destacado beneficia dos mesmos direitos protetores que os trabalhadores das empresas francesas, durante o seu período de atividade em França, nas seguintes áreas:

- Salário mínimo
- Duração do trabalho, feriados, férias anuais remuneradas, licença por motivos familiares
- Saúde e segurança no trabalho
- Direito à greve
- Liberdades individuais e coletivas
- Discriminação e igualdade profissional entre mulheres e homens
- Proteção da maternidade

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

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

Atenção ➤ *Condições convencionais podem prever medidas mais favoráveis para o ramo do seu setor de atividade. Pode encontrar mais informações nos sites indicados na última página deste documento.*

■ 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 na empresa, e nunca abaixo do Salário Mínimo Nacional francês (9,76€ brutos por hora a 1 de janeiro de 2017). 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...).

As **despesas em viagens, alojamento e alimentação** resultantes do seu destacamento em França ficam a cargo da sua entidade patronal e são, assim, objeto de reembolso se adiantar os montantes correspondentes. Estes reembolsos não estão incluídos no cálculo do seu salário mínimo.

As **horas extra** correspondem a todas as horas 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 a entidade patronal aplicar 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 compensar as horas extra 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.

■ AS LICENÇAS

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 indemnização de férias remuneradas correspondente a 10% da remuneração recebida durante o período do seu destacamento.

Existem 11 feriados legais em França; o facto de não trabalhar num dia feriado não implica a perda da remuneração. O trabalho no dia 1 de maio está sujeito a determinadas condições e implica a duplicação do salário.

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 de vigilância deste acidente, no prazo de 48 horas. Se o acidente de trabalho não foi 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 **indemnização de fim da missão**, salvo se for titular de um contrato sem termo no seu país de origem.