

## Trabalhadores sazonais: quais os seus direitos?

*Tem de ir trabalhar temporariamente para França no setor agrícola ou agroalimentar, beneficia de direitos de proteção.*

**Foi contratado por um empregador estabelecido em França:** qualquer que seja o seu contrato, tem os mesmos direitos que os trabalhadores franceses e, **portanto, beneficia do conjunto do direito do trabalho francês, nomeadamente as regras de celebração e de rescisão do contrato de trabalho.** O seu empregador tem de inscrevê-lo **na segurança social francesa** (caixa mútua social agrícola) para beneficiar de uma proteção social (mais informações em: <https://www.cleiss.fr/particuliers/venir/travailler/expatriation/ue883.html#france>).

**É destacado para França pelo seu empregador estabelecido no estrangeiro:** beneficia dos mesmos direitos de proteção principais (período de trabalho, remuneração, saúde e segurança) **que os trabalhadores das empresas francesas.**

A convenção coletiva aplicável ao seu setor de atividade poderá prever medidas mais favoráveis. Para mais informações: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>.

**É trabalhador temporário:** Beneficia dos mesmos direitos que os outros trabalhadores da empresa francesa onde trabalha, tanto no que se refere ao período de trabalho, aos equipamentos coletivos e à remuneração. Beneficia de uma indemnização de fim de missão, salvo se for titular de um contrato sem termo. Beneficia igualmente dos direitos previstos pela convenção coletiva aplicável aos trabalhadores temporários: [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche\\_convention\\_collective\\_des\\_ettvdef.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_convention_collective_des_ettvdef.pdf)

## O SEU TEMPO DE TRABALHO ESTÁ ENQUADRADO

O período legal de trabalho é de **35 horas por semana** (máximo de 10 horas de trabalho por dia e 48 horas por semana, salvo derrogação). Pode fazer horas extraordinárias.

Tem direito a um período de pausa, **a um descanso** de, pelo menos, 11 horas consecutivas entre dois períodos de trabalho (por exemplo entre duas jornadas de trabalho) **e a um descanso de 35 horas consecutivas todas as semanas.** Se trabalhar **de noite (entre as 21h00 e as 6h00)**, aplicam-se regras especiais para proteger a sua saúde e a sua segurança.

Se os trabalhadores não tiverem todos os mesmos horários, o seu empregador deve criar um registo de horas individual indicando o início, o fim e duração do seu tempo de trabalho diário.

## TODAS AS SUAS HORAS DE TRABALHO DEVEM SER PAGAS OU COMPENSADAS

A sua remuneração é composta por:

1. **o vencimento de base.** Deve ser, pelo menos, igual ao salário mínimo fixado pela convenção coletiva aplicável **e nunca ser inferior ao salário mínimo legal (montante horário bruto em 2021: 10,25 €** <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-smic-montants-en-vigueur-a-compter-du-1er-janvier-2021>) ;
2. o pagamento das suas **férias pagas;**
3. **eventualmente, diversos suplementos de salário** por horas extraordinárias, trabalho noturno ou feriados. As **horas extraordinárias** são as realizadas acima das 35 horas por semana. Salvo se a convenção aplicável prever uma taxa inferior, tem direito a um acréscimo da sua remuneração de, no mínimo, 25 % para as oito primeiras horas extraordinárias na mesma semana e 50 % para as seguintes. O seu empregador pode decidir substituir este acréscimo por um descanso suplementar pago;
4. **eventualmente, por certos prémios** previstos pela convenção coletiva (condições específicas de trabalho: penosidade, insalubridade, incómodo...).

**O seu empregador deve elaborar um recibo de vencimento.** No caso de destacamento por um período inferior a um mês, deve elaborar um documento que comprove o cumprimento do pagamento da remuneração mínima.

## AS SUAS DESPESAS PROFISSIONAIS NÃO PODEM SER DEDUZIDAS DO SEU SALÁRIO

O reembolso das despesas profissionais **acrescem** ao pagamento da sua remuneração.

**Se for contratado diretamente** por uma empresa estabelecida em França, o seu empregador deve reembolsar-lhe as suas despesas profissionais nas mesmas condições que para os trabalhadores franceses.

**Se estiver destacado**, tem direito, em determinadas condições, ao reembolso das despesas profissionais em matéria de transporte, de alimentação ou de alojamento.

## TEM DIREITO A FÉRIAS

**Todos os assalariados têm direito a 2,5 dias de férias pagas por cada mês de trabalho efetivo.** Se trabalhar menos de um mês, as suas férias são calculadas de acordo com o número de dias trabalhados. **Tem direito a uma indemnização de férias remuneradas correspondente a 10 % da remuneração recebida durante o período do seu destacamento ou do seu contrato.**

**Os dias feriados e não trabalhados são pagos de acordo com as modalidades da convenção coletiva.**

Estão também previstos outros dias de licença por razões familiares (por exemplo, nascimento ou morte).

## A SUA SAÚDE E SEGURANÇA EM PRIMEIRO LUGAR

**O seu empregador (e a empresa francesa onde trabalha) é responsável** pela proteção da sua saúde e pela sua segurança. Deve adotar medidas e fornecer-lhe equipamentos de proteção adaptados aos riscos aos quais pode estar exposto (trabalho em altura, produtos perigosos, utilização de máquinas e aparelhos de uso agrícola...). Na página do Ministério do Trabalho encontram-se disponíveis cartazes na sua língua que apresentam as precauções a ter: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/detachement-des-salaries/article/ressources-utiles>

Beneficia de uma formação sobre segurança e deve respeitar as proteções coletivas instaladas e usar os equipamentos de proteção individual fornecidos pelo empregador. Em caso de perigo grave e iminente que coloque em risco a sua segurança, deve alertar o responsável e pode interromper o trabalho.

Em caso de temperaturas muito elevadas, o seu empregador deve proteger os trabalhadores mais expostos (fornecer água potável e fresca, adaptar os horários de trabalho, etc.). Para saber mais: <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/chaleur-et-canicule-au-travail-les-precautions-a-prendre>.

Em caso de **acidente de trabalho**, o empregador (ou a empresa francesa onde trabalha) envia, no prazo de 48 horas, uma declaração à inspeção do trabalho do local onde ocorreu o acidente. Se o mesmo não declarou o acidente de trabalho, pode fazer uma denúncia à inspeção do trabalho.

A página do Ministério do Trabalho disponibiliza fichas com conselhos Covid-19 por profissão:

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19\\_saisonnier\\_v06042021.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19_saisonnier_v06042021.pdf)

## O SEU ALOJAMENTO DEVE SER DIGNO

O seu empregador não é obrigado a arranjar um alojamento. Caso o faça, esse alojamento deve estar em conformidade com os requisitos de segurança e salubridade: não pode ser um alojamento no subsolo ou em tendas e um máximo de seis trabalhadores por dormitório não misto e proibição de beliches. **As principais características e equipamentos mínimos dos alojamentos figuram aqui:** <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>.

As despesas de alojamento incorridas pelo empregador podem ser deduzidas do salário. Atenção, **o salário remanescente não deve ser inferior ao salário mínimo legal ou ao previsto pela convenção coletiva aplicável.**

## OS SEUS DIREITOS SE NÃO TIVER SIDO DECLARADO

**Se não tiver sido declarado pelo seu empregador e/ou não estiver autorizado a permanecer ou trabalhar em França**, goza de direitos devido ao seu trabalho. Se puder comprovar o seu trabalho, obtém o pagamento integral da remuneração devida em França, bem como de um subsídio fixo de seis meses de salário. Se sofreu condições de trabalho abusivas, tratamentos degradantes ou desumanos, pode apresentar queixa e obter um título de residência correspondente à duração do processo. Para o ajudar a que os seus direitos sejam reconhecidos recorrendo ao *Conseil des Prud'hommes* (tribunal do trabalho), pode dirigir-se a um sindicato, a uma associação especializada, ou à inspeção do trabalho.

Para contactar a inspeção do trabalho: <https://drees.gouv.fr/> [Adicionar os dados da UC competente]

Para recorrer a organizações sindicais: FNAF – CGT: <http://www.fnafcgt.fr/> FGA – CFTD: <https://fga.cfdt.fr> FGTA – FO: <https://www.fgtafo.fr/> CFTC-AGRI: <https://cftcagri.fr/> FNAA-CFE-CGC: <http://www.cfecqagro.org/>

Para recorrer ao conselho des prud'hommes (tribunal do trabalho) <http://www.annuaire.justice.gouv.fr/annuaire-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>.