

## Ficha de convenção coletiva para as empresas de trabalho temporário

### *Trabalhadores temporários*

Trabalhadores abrangidos:	Trabalhadores destacados cuja atividade é abrangida pelo âmbito de aplicação dos acordos nacionais das empresas de trabalho temporário (IDCC 2378)
Acordos aplicáveis:	Acordo sectorial relativo à aplicação do regime de redução do tempo de trabalho aos trabalhadores temporários de 27 de março de 2000 Acordo setorial relativo às modalidades de pagamento do descanso compensatório para trabalho noturno dos trabalhadores temporários, de 24 de julho de 2002 Acordo sectorial relativo à saúde e segurança no trabalho no trabalho temporário, de 3 de março de 2017

**Para uma apresentação geral das disposições legais aplicáveis às diferentes temáticas abordadas nesta ficha, consulte:** <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>

### **REMUNERAÇÃO**

Salário mínimo (classificação/salário mínimo correspondente):	Aplicação das disposições contratuais aplicáveis na empresa utilizadora (disposições legais <a href="#">L. 1251-43</a> e <a href="#">L. 1251-16 CT</a> ), nomeadamente o montante da remuneração com as suas várias componentes, incluindo, se houver, as gratificações e complementos salariais que seriam recebidos na empresa utilizadora, após o período de experiência, por um funcionário de qualificação profissional equivalente ocupando o mesmo posto de trabalho.
Majorações associadas ao horário de trabalho (ver também horário de trabalho):	Aplicação das disposições legais ou convencionais aplicáveis na empresa utilizadora (disposição legal <a href="#">L. 1251-21 CT</a> ). Aplicação do <a href="#">acordo sectorial relativo à aplicação do regime de redução do tempo de trabalho aos trabalhadores temporários de 27 de março de 2000</a> : <ul style="list-style-type: none"><li>- possibilidade de o trabalhador temporário trabalhar apenas 35 horas, mesmo que a empresa utilizadora tenha um tempo coletivo superior,</li><li>- modalidades de aplicação do descanso compensatório de substituição: o direito ao descanso compensatório começa assim que a duração desse descanso atinja 7 horas, podendo ser gozado, à escolha do trabalhador, por dia ou meio dia. Na impossibilidade de descanso durante a incumbência, deve ser pago ao trabalhador um subsídio compensatório correspondente aos direitos adquiridos,</li><li>- modalidades de aplicação do regime de modulação: não aplicação de acordos de modulação para contratos de menos de 4 semanas para acordos celebrados antes da <a href="#">lei de 20 de agosto de 2008</a>),</li><li>- modalidades de aplicação de dias de descanso relativos à redução do tempo de trabalho (JRTT): possibilidade de pagamento de um subsídio compensatório de dias de descanso não gozados (JRTT) calculado à taxa normal no final da incumbência e que entra na base de cálculo da ajuda de custos de final de tarefa e de subsídio de férias remuneradas.</li></ul> Em caso de aplicação de descanso compensatório por horas extraordinárias na empresa utilizadora, aplicação do <a href="#">acordo de interpretação relativo às condições de pagamento do descanso compensatório de 18 de janeiro de 1984</a> (antigo descanso compensatório legal para além das 41 horas mantidas em determinados acordos coletivos): deve ser pago um subsídio compensatório ao trabalhador que não tenha podido descansar durante a sua atribuição num montante correspondente aos direitos adquiridos.
Prémios e subsídios	Aplicação das disposições contratuais aplicáveis na empresa utilizadora (disposições legais <a href="#">L. 1251-43</a> e <a href="#">L. 1251-16 CT</a> ), nomeadamente o montante da remuneração com as suas várias componentes, incluindo, se houver, as gratificações e complementos salariais que seriam recebidos na empresa utilizadora, após o período de experiência, por um funcionário de qualificação profissional equivalente ocupando o mesmo posto de trabalho. Aplicação do artigo <a href="#">L. 1251-32 CT</a> sobre o subsídio de fim de missão de

## Ficha de convenção coletiva para as empresas de trabalho temporário

	trabalhadores temporários, destinado a compensar a precariedade da sua situação. Este subsídio equivale a 10% da remuneração total bruta devida ao trabalhador.
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Ficha de convenção coletiva para as empresas de trabalho temporário

Pagamento do salário (modalidades de pagamento)	<p>Aplicação do artigo <a href="#">L. 1251-16, 3 ° CT</a>: as modalidades da remuneração devida ao trabalhador, incluindo as do subsídio de fim de missão previstas no artigo <a href="#">1251-32 CT</a> constituem menção obrigatória do contrato de missão.</p> <p><a href="#">Acordo de interpretação de 18 de janeiro de 1984 relativo à remuneração dos trabalhadores temporários</a>: referência à obrigação da identidade do tratamento e da respetiva menção no contrato de trabalho temporário e no contrato de afetação. Os contratos devem mencionar a remuneração de referência comunicada pela empresa utilizadora e a remuneração atribuída pela empresa de trabalho temporário ao seu funcionário.</p> <p><a href="#">Acordo de interpretação referente ao registo de horas de 4 de abril de 1990</a>: incentivo à manutenção da prática do registo de horas e comunicação a pedido do trabalhador.</p> <p><a href="#">Parecer de interpretação de 28 de novembro de 1990 relativo às condições de pagamento do subsídio de fim de missão</a> : especifica que o subsídio de fim de missão está excluído da base do salário mínimo e da remuneração de referência aplicável na empresa utilizadora.</p> <p><a href="#">Acordo de interpretação relativo ao pagamento do subsídio de fim de missão de 9 de junho de 1998</a> : recorda que o subsídio de fim de missão é aplicável a contratos celebrados por motivo de recurso de «trabalho sazonal» ou «utilização constante».</p>
<b>DESPESAS PROFISSIONAIS:</b>	
Condições de assunção de despesas de transporte, refeições, alojamento	<p>Aplicação das disposições contratuais aplicáveis na empresa utilizadora (disposições legais <a href="#">L. 1251-43</a> e <a href="#">L. 1251-16 CT</a>), nomeadamente o montante da remuneração com as suas várias componentes, incluindo, se houver, as gratificações e complementos salariais que seriam recebidos na empresa utilizadora, após o período de experiência, por um funcionário de qualificação profissional equivalente ocupando o mesmo posto de trabalho.</p>
<b>HORÁRIO DE TRABALHO</b>	
Horário de trabalho:	<p>Aplicação das disposições legais ou convencionais aplicáveis na empresa utilizadora (disposição legal <a href="#">L. 1251-21 CT</a>).</p> <p>Aplicação do <a href="#">acordo sectorial relativo à aplicação do regime de redução do tempo de trabalho aos trabalhadores temporários de 27 de março de 2000</a> :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- possibilidade de o trabalhador temporário trabalhar apenas 35 horas, mesmo que a empresa utilizadora tenha um tempo coletivo superior,</li><li>- modalidades de aplicação do descanso compensatório de substituição, o direito ao descanso compensatório começa assim que a duração desse descanso atinja 7 horas, podendo ser gozado, à escolha do trabalhador, por dia ou meio dia. Na impossibilidade de descanso durante a incumbência, deve ser pago ao trabalhador um subsídio compensatório correspondente aos direitos adquiridos,</li><li>- modalidades de aplicação do regime de modulação: não aplicação de acordos de modulação das empresas de trabalho temporário para contratos com duração inferior a 4 semanas de acordos celebrados antes da <a href="#">lei de 20 de agosto de 2008</a>),</li><li>- modalidades de aplicação de dias de descanso relativos à redução do tempo de trabalho (JRJT) e a possibilidade de pagamento de um subsídio compensatório de dias de descanso não gozados (IJRTT) calculado à taxa normal no final da incumbência e que entra na base de cálculo da ajuda de custos de final de tarefa e de subsídio de férias remuneradas.</li></ul>
Trabalho noturno:	<p>Aplicação do <a href="#">artigo L. 3122-8 do Código do Trabalho</a>:</p>

## Ficha de convenção coletiva para as empresas de trabalho temporário

Licenças:	<p>No caso de contrato de trabalho temporário, em aplicação do artigo <a href="#">L. 1251-19 CT</a>, um subsídio de férias remuneradas compensatório no valor de 10% do salário bruto, incluindo subsídio por fim de missão (IFM), deve ser pago ao trabalhador temporário, independentemente da duração da sua atribuição.</p> <p>Aplicação do <a href="#">acordo de interpretação relativo à base do subsídio compensatório por férias remuneradas de 18 de janeiro de 1984</a>: a base deste subsídio consiste na remuneração total bruta devida ao trabalhador, o subsídio por fim de missão, a continuidade de pagamento do salário em caso de interrupção do trabalho equiparada ao tempo de trabalho efetivo pelo código do trabalho e da segurança social (em particular, a interrupção por acidente de trabalho).</p> <p>Em caso de contrato sem termo no país de origem, o trabalhador temporário beneficia das férias remuneradas de acordo com as disposições do direito comum (<a href="#">art. L. 1262-4, 6° CT</a>).</p>
Feriados:	<p>Nos termos do artigo <a href="#">L. 1251-18 CT</a>, os feriados na empresa utilizadora são pagos aos trabalhadores temporários sem qualquer condição de antiguidade.</p> <p>Aplicação do <a href="#">parecer de interpretação de 4 de abril de 1990 relativo aos feriados</a>: se a incumbência de um trabalhador temporário terminar na véspera de um feriado e for retomada no dia seguinte ao feriado, o feriado deve ser pago ao trabalhador temporário.</p>
Jovens trabalhadores (entre os 16 e os 18 anos):	<p>Aplicação das disposições legais ou convencionais aplicáveis na empresa utilizadora (disposição legal <a href="#">L. 1251-21 CT</a>).</p> <p>O subsídio de fim de missão (IFM) é-lhes devido (consultar o <a href="#">acordo de interpretação relativo ao pagamento do subsídio de fim de missão de 9 de junho de 1998</a>), exceto se houver um contrato sem termo no país de origem.</p>
<b>APRENDIZAGEM</b>	
<b>PROTEÇÃO À MATERNIDADE:</b>	<p>Aplicação das disposições legais ou convencionais aplicáveis na empresa utilizadora (disposição legal <a href="#">L. 1251-21 CT</a>).</p>
<b>SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO</b>	<p>Aplicação das disposições legais ou convencionais aplicáveis na empresa utilizadora (disposição legal <a href="#">L. 1251-21 CT</a>).</p> <p>Aplicação dos artigos <a href="#">L. 1251-22 CT</a> relativos a acompanhamento médico <a href="#">L. 1251-23 CT</a> e equipamentos de proteção individual.</p> <p>Aplicação do <a href="#">acordo de interpretação relativo ao fornecimento de equipamento de proteção individual a trabalhadores temporários de 10 de abril de 1996</a>: a empresa de trabalho temporário só pode fornecer capacetes e calçado de segurança, se aplicável, se tal estiver previsto no contrato de afetação.</p> <p>Aplicação do <a href="#">acordo sectorial relativo à segurança e saúde no trabalho temporário de 3 de março de 2017</a>: lembra que as medidas preventivas para evitar acidentes de trabalho devem ser respeitadas na empresa utilizadora e que o direito de alerta e de retratação podem ser exercidos por trabalhadores temporários.</p>
<b>DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS DO SETOR DE ATIVIDADE</b>	
(em função das especificidades identificadas)	<p>Obrigações de cumprir todas as disposições relativas ao trabalho temporário (<a href="#">art. L. 1262-2, 2. ° CT</a>) e, nomeadamente, de possuir uma garantia financeira destinada a assegurar o pagamento dos salários e encargos sociais conexos (<a href="#">art. R. 1262-17 CT</a>).</p> <p>Obrigações de titularidade de <a href="#">carta do setor da construção (carte BTP)</a> para os trabalhadores temporários destacados no setor da construção.</p>
<i>Para mais informações:</i>	
Dados de contacto das organizações patronais	Mathilde Bonnichon – <a href="mailto:mbonnichon@prismemploi.eu">mbonnichon@prismemploi.eu</a> +33 (0)1.55.07.85.85

## Ficha de convenção coletiva para as empresas de trabalho temporário

Dados de contacto com as organizações sindicais

[emploi-garanties-coll@cgt.fr](mailto:emploi-garanties-coll@cgt.fr)  
[services@cfdt.fr](mailto:services@cfdt.fr)  
[fecfo@force-ouvriere.fr](mailto:fecfo@force-ouvriere.fr)  
[gilles.lecuelle@cfecgc.fr](mailto:gilles.lecuelle@cfecgc.fr)  
[csfv@csfv.fr](mailto:csfv@csfv.fr)  
[contact.branches@unsa.org](mailto:contact.branches@unsa.org)