Salário e outros benefícios

É muito importante para o trabalhador destacado conhecer o seu empregador. A pessoa com a qual assinou o contrato de trabalho e que é responsável pelas condições de trabalho. Em caso de trabalho temporário, o trabalhador destacado deve poder identificar o utilizador da sua prestação de trabalho, que é responsável por uma parte das condições de trabalho. Para esse efeito deve: tirar fotografias do local da obra, apontar corretamente o apelido, o nome, o número de telefone, a morada dos respetivos responsáveis, as coordenadas da empresa para quem trabalha, etc.. Guardar o comprovativo de todos os pagamentos recebidos em numerário, dos descontos das suas contribuições, das horas extraordinárias, assim como dos recibos de vencimentos.

Com base nas suas prestações, tem igualmente direito a diversos prémios e a férias anuais.

Os seus direitos não são respeitados? Onde deve dirigir-se? Quem pode ajudá-lo?

As suas condições de trabalho, de saúde e a sua segurança são as nossas preocupações.

Os sindicatos existem para defender os trabalhadores, obter o pagamento dos ordenados em dívida e inclusive recorrer aos tribunais.

A inspeção belga sanciona os empregadores que não respeitaram a lei, mas tenta sempre em primeiro lugar regularizar o seu ordenado em dívida. Nunca sanciona os trabalhadores!

Para obter mais informações, entre em contacto com as entidades seguintes:

Centrais sindicais profissionais:

Se trabalhar nos sectores da construção, indústria, energia:
CSC BIE, Rue de Trèves 31 - 1040 Bruxelas
Tel.: 02/285.02.11 - Fax: 02/230.74.43
Correio eletrónico: cscbie@acv-csc.be
Sítio Web: www.cscbie.be

Se trabalhar nos sectores metalúrgico, têxtil ou enquanto eletricista:
ACV-CSC METEA, Avenue des Pagodes 1-3 - 1020 Bruxelas
Tel.: 02/244.99.11 - Fax: 02/244.99.90
Correio eletrónico: metea@acv-csc.be
Sítio Web: www.acv-csc-metea.be

Se trabalhar nos sectores de carne (indústria alimentar), de limpeza, de comércio alimentar:
CSC Alimentation et services
Rue des Chartreux 70, 1000 Bruxelas
Tel.: 02/500.28.11 - Fax: 02/500.28.99
Correio eletrónico: alimentationetservices@acv-csc.be
Sítio Web: www.csc-alimentation-services.be

CSC (Confederação dos Sindicatos Cristãos da Bélgica)

Migrants CSC et Diversité (em francês)
Valónia, Bruxelas: nouvelles-migrations@acv-csc.be

ACV-Diversiteit (em neerlandês)
Flandres, Bruxelas: diversiteit@acv-csc.be

Inspeção do trabalho (o seu anonimato é garantido!) :
Correio eletrónico: complaints.labourinspection@employment.belgium.be (O autor da denúncia pode expressar-se na sua língua) - Telefone: +32 (0)2 233 48 15 (apenas em francês, neerlandês, inglês e alemão)

E.R.: Dominique Leyon, Chée de Haecht 579, 1031 Bruxelles - www.csc-en-ligne.be OUTUBRO DE 2018

Avec le soutien financier de l'Union européenne

Trabalhadores destacados conhece os seus direitos?

TESTE

(várias respostas possíveis)

1. Ao trabalhar na Bélgica o meu salário é:
a. Idêntico ao salário do meu país de origem
b. O salário mínimo praticado na Bélgica para o sector e com a minha qualificação profissional

2. Se eu ficar doente ou tiver um acidente (ferimento, queda, ...):
a. Devo ser eu próprio a pagar tudo (hospital, medicamentos, ...)
b. Benefício da cobertura de cuidados de saúde do país de acolhimento, graças ao formulário S1 ou ao cartão europeu de seguro de doença

3. No meu local de trabalho, devo poder apresentar:
a. O formulário A1
b. A declaração LIMOSA
c. O meu documento de identificação ou o meu passaporte

4. Na Bélgica, estou alojado:
a. Num contentor junto da obra
b. Num apartamento ou quarto de hotel

5. As despesas de deslocação são suportadas por:
a. Eu próprio pago as minhas deslocações
b. A minha entidade patronal paga-me as despesas de deslocação

6. Os equipamentos de proteção individual (capacetes, calçado de segurança, luvas, óculos, ...) são fornecidos por:
a. O meu empregador
b. Não recebi qualquer equipamento e tenho de ser eu próprio a comprá-lo
c. O cliente na Bélgica

7. Relativamente à carga horária de trabalho na Bélgica:
a. A carga horária de trabalho semanal normal é de 38 h
b. Está previsto trabalhar até 12 h/dia
c. Está previsto o trabalho ao sábado e domingo

Respostas certas: 1b - 2b - 3 a,b,c - 4b - 5b - 6a - 7a
Menos de 4 respostas certas = muita atenção!

Respostas

1.b. Os trabalhadores destacados devem receber os **salários mínimos** praticados no sector. Por exemplo, para o ramo da construção, os salários variam entre os 14,149€/hora para um operário não qualificado e os 20,488€/hora para um mestre-de-obras (salários à data de 01.10.2018). Para conhecer o salário mínimo da sua atividade/praticado no sector, consulte o sítio oficial do Ministério do Emprego. Por exemplo, no sector da con-strução, o valor mínimo praticado a 01.07.2015 deve ser de 13,38 €/hora. Para conhecer o salário mínimo prat-icado na sua atividade/sector, consulte o sítio oficial do Ministério do Emprego.

2.b. Para **ser assistido na Bélgica** deve ter na sua posse, antes de deixar o seu país de origem, o formulário S1 «Inscrição com vista a beneficiar de prestações de seguro de doença» ou o cartão europeu de seguro de doença.

limosa

3.a,b,c. Durante o período de trabalho na Bélgica, o trabalhador por conta de outrem ou o trabalhador independente destacado deve **ter na sua posse** a declaração Limosa e o seu cartão de identificação ou passaporte. A apresentação do formulário A1 também é preferível.

4.b. O empregador deve prever, às suas expensas, um **alojamento** que cumpra as normas em matéria de habitação ou reembolsar este custo aos trabalhadores. A lei proíbe dormir no local de trabalho ou na obra. As despesas de alojamento são pagas independentemente do salário e não podem ser deduzidas do salário.

5.b. Se o trabalhador se deslocar para o seu local de trabalho no seu veículo pessoal ou em **transportes** públicos, tem direito a receber as despesas de deslocação e um subsídio de mobilidade em alguns sectores (inclusive a construção), se a distância entre o alojamento e o local de trabalho for superior a 5 km. Tem o direito de receber este subsídio de mobilidade mesmo quando as deslocações são efetuadas com o veículo do empregador. Trata-se de um subsídio concedido pelo tempo gasto nas deslocações.

6.a. O seu empregador deve fornecer-lhe o **vestuário de trabalho e os equipamentos de proteção** necessários. Este deve igualmente garantir que os seus trabalhadores colocam e utilizam os equipamentos corretamente. O empregador deve ainda tomar as medidas necessárias para informar os trabalhadores e facultar-lhes as instruções por escrito, formuladas de modo compreensível. Contudo, o cliente é responsável pela garantia do cumprimento das regras de saúde e segurança por parte das empresas subcontratadas.

7.a. O **tempo de trabalho** semanal na Bélgica é de 38 h e não pode ultrapassar as 8 h diárias. No ramo da construção, aplica-se uma carga horária efetiva de 40 h por semana com 12 dias de descanso compensatório numa base anual. No entanto, o tempo de trabalho pode ser aumentado até 9 h ou 10 h em alguns casos excecionais, mas não pode exceder, em caso algum, 11 h por dia nem 50 h por semana. Os tempos de descanso obrigatórios são igualmente fixados pela lei. Em princípio, o trabalho noturno (entre as 20 h e as 6 h) e ao domingo é proibido. Trabalhar ao sábado também só é permitido em algumas situações.

Informações sobre os seus direitos no sítio do Ministério do Trabalho belga:

Em francês:
http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6540

http://www.salairesminimums.be/index.html
(por exemplo para a área da construção, escolha «124 00»)

Em inglês:
http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=6540

Pontos importantes

Contrato por conta de outrem ou independente

Não assine documentos sem os entender primeiro. O seu estatuto (trabalhador por conta de outrem ou independente, ...) constará no formulário A1 e na declaração Limosa.

Se optar pelo estatuto de trabalhador independente, este tem consequências importantes a nível do salário, do pagamento das contribuições sociais e dos impostos. Além disso, os trabalhadores independentes não beneficiam da mesma proteção em caso de despedimento, de doença ou de férias anuais.

Não assine um contrato enquanto trabalhador independente se trabalhar apenas para um único empregador.
A regulamentação europeia obriga o empregador a manter o empregado informado por escrito (contrato ou outro documento) sobre as respetivas condições de trabalho (salário, etc.) quando está destacado no estrangeiro.

Língua

Se tem um contrato de trabalho, este deve estar redigido na língua que domina.
No seu local de trabalho, o acolhimento deve estar previsto na sua língua, principalmente no que diz respeito às medidas de prevenção em matéria de segurança e de saúde. Posteriormente, também é importante que se possa dirigir a uma pessoa que fale a sua língua no seu local de trabalho.

Se precisar de ajuda e não conhecer a língua, pode se necessário ser acompanhado por uma pessoa que lhe possa fazer a tradução quando contactar a CSC, a inspeção do trabalho, ...