

# Os direitos em matéria de normas de emprego: Os empregados pontuais das agências de emprego temporário

## Folha informativa

### Empregados pontuais de agências de emprego temporário

Você designa-se empregado pontual de uma agência de emprego temporário se, quer você quer a agência, concordaram que aquela irá, ou tentará, atribuir-lhe trabalho pontual temporário com um cliente (ou clientes) da agência. Você mantém uma relação de trabalho com a agência mesmo quando não lhe tenha sido atribuído nenhum trabalho pontual e não estiver efectivamente a trabalhar para nenhum cliente.

Quando estiver a desempenhar algum trabalho pontual, a agência continua a ser a sua entidade empregadora – e não o cliente.

Você deixará de ser empregado pontual se abandonar a agência ou se esta decidir terminar a relação de trabalho.

Esta folha informativa contém um resumo dos novos direitos ao abrigo da nova *Lei sobre as Normas de Emprego, de 2000* (ESA, sigla em inglês), a qual passou a vigorar em 2009. Segundo a ESA, você também tem direitos, designadamente ao salário mínimo, limite de horas de trabalho, remuneração por horas extraordinárias, férias e licenças sem vencimento por determinados motivos (aplicam-se algumas excepções, consoante o tipo de trabalho que desempenhar).

### Direito a feriados e à respectiva remuneração

Na província do Ontário há nove feriados. Em geral, se estiver a desempenhar algum trabalho pontual e o dia feriado calhar num dia em que você estaria normalmente a trabalhar, você tem direito a gozar esse feriado e a ser remunerado pelo mesmo. Para calcular o montante da remuneração a que tem direito pelo dia feriado, consulte a calculadora em: [http://www.labour.gov.on.ca/english/es/tools/php\\_calc.php](http://www.labour.gov.on.ca/english/es/tools/php_calc.php).

Se concordar, por escrito, trabalhar num dia feriado, então terá direito:

- À remuneração do dia feriado, acrescida do prémio (no mínimo, uma vez e meia o salário normal); ou
- Ao salário normal, acrescido de um dia de folga em substituição, remunerado como dia feriado.

Se o feriado calhar num dia em que você estiver a desempenhar algum trabalho pontual mas que, normalmente, não estaria a trabalhar (ou estiver de férias), você tem direito a um dia de folga em substituição, remunerado como dia feriado, ou poderá concordar (por escrito) a receber apenas a remuneração pelo dia feriado. Se este calhar num dia em que você não esteja a desempenhar nenhum trabalho pontual, você poderá ter direito à remuneração pelo dia feriado.

Você tem estes direitos em matéria de dias feriados mesmo que a agência lhe tenha atribuído a designação de empregado que “opta por trabalhar”.

### Direito ao aviso de rescisão e indemnização por despedimento

Se desempenhar trabalho para alguma agência de emprego temporário há, pelo menos, três meses, geralmente tem direito a receber um aviso de rescisão se a agência rescindir a relação de trabalho. Você poderá receber o aviso enquanto estiver a trabalhar ou receber a remuneração em lugar do aviso, ou uma combinação de ambas as situações. Geralmente, o aviso mínimo que poderá obter varia entre uma semana (se estiver empregado há, pelo menos, três meses, mas há menos de um ano) e oito semanas (se estiver empregado há oito ou mais anos). O período de tempo em que tem trabalhado para a agência define o número de semanas de aviso que deverá obter, não o período de tempo em que tem desempenhado trabalhos pontuais para o(s) cliente(s) da agência.

Você poderá ter direito a um aviso de despedimento colectivo. Para mais informação sobre o direito ao despedimento colectivo, consulte o sítio Web: <http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/guide/tempagencies.php>.

Caso tenha sido empregado de alguma agência há cinco ou mais anos, poderá também ter direito a indemnização por despedimento se a agência cessar a relação laboral.

Você usufrui de tais direitos mesmo que tenha recebido da agência a designação de empregado que “opta por trabalhar”.

### **A agência não pode cobrar determinadas tarifas**

A agência não lhe pode cobrar nenhuma tarifa por você ser seu empregado ou por o ajudar a encontrar trabalho. Também não lhe poderá cobrar nenhuma tarifa por lhe providenciar informação ou conselhos sobre a forma de escrever um currículo ou de se preparar para alguma entrevista, mesmo que você possa optar por obter ou não tal informação ou conselhos da agência.

### **Se algum cliente de uma agência decidir dar-lhe uma referência de emprego**

A agência não pode impedir nenhum cliente de lhe oferecer uma referência de emprego.

### **Se algum cliente de uma agência decidir admiti-lo como seu empregado**

A agência não pode impedir que o seu cliente o admita directamente como seu empregado, se o cliente desejar fazê-lo. Se a agência lhe atribuir um trabalho pontual com um cliente, poderá cobrar a este uma tarifa por ter admitido você, embora apenas no período de seis meses que começa no dia em que você começou a trabalhar para o cliente.

Se algum cliente de uma agência desejar admiti-lo para seu empregado, a agência não lhe poderá afirmar que você não pode aceitar o trabalho. A agência não lhe pode cobrar nenhuma tarifa se o cliente desejar admiti-lo.

### **Informações que deverá obter da agência**

Se você passar a ser empregado pontual de alguma agência, esta é obrigada a entregar-lhe determinadas informações, incluindo esta folha informativa, assim como informação por escrito sobre o nome jurídico da agência e informação para contacto. A agência é obrigada a dar-lhe tal informação por escrito assim que você passar a ser seu empregado pontual.

Quando a agência lhe oferecer um trabalho pontual com um dos seus clientes, será obrigada a dar-lhe determinadas informações, incluindo o nome jurídico do cliente e a informação para contacto, o escalão salarial e as regalias (se existirem), as horas de trabalho, uma descrição geral do trabalho, uma estimativa da conclusão do trabalho (se for conhecida) e o período e o dia de pagamento. Se a agência lhe der estas informações, mas não o fizer por escrito quando lhe fizer a oferta, então é obrigatório fazê-lo por escrito o mais depressa possível.

### **O cliente de uma agência não pode penalizar o empregado pontual por estar informado ou defender os seus direitos resultantes da ESA**

Se você se informar acerca dos seus direitos em matéria de normas de emprego, ou pedir que lhe sejam concedidos os seus direitos, o cliente não o pode penalizar de nenhuma forma, inclusive através da cessação do trabalho pontual (você continua também a ter direito a não ser penalizado pela agência por estar informado ou defender os seus direitos resultantes da ESA).

### **Se tiver perguntas a fazer ou desejar apresentar alguma reclamação**

Se tiver algumas questões a apresentar sobre estas informações, ou achar que não usufruiu dos seus direitos e pretender apresentar uma queixa ao Ministério do Trabalho, é favor contactar o Centro de Informações em Normas de Emprego ligando (416) 326-7160 (número grátis: 1-800-531-5551). Os deficientes auditivos deverão ligar através do dispositivo TTY 1-866-567-8893. Poderá também consultar o sítio Web [www.labour.gov.on.ca](http://www.labour.gov.on.ca) para obter mais informações, para contactar o ministério por correio electrónico ou para apresentar alguma reclamação por internet. O impresso de reclamação poderá ser obtido em qualquer centro do ServiceOntario. Para saber qual o centro mais próximo da sua área, ligue 1-800-267-8097.

**Esta informação é apresentada na forma de serviço público. Apesar de nos esforçarmos por garantir o melhor possível a sua actualização e exactidão, por vezes surgem lapsos. Por conseguinte, não podemos garantir a exactidão da informação. Sempre que possível, os leitores deverão verificar a informação antes de agir.**