

Os seus Direitos de Padrões de Emprego: Funcionários designados por uma agência de trabalho temporário

Isenção de Responsabilidade: Esta folha de informação foi preparada para ajudar os funcionários e empregadores a entenderem alguns dos direitos e obrigações mínimas estabelecidas sob a Lei de Padrões de Emprego de 2000 – ESA (Employment Standards Act, 2000 - ESA) e seus regulamentos. Isto não é um aconselhamento legal. Não tem a intenção de substituir a lei ESA ou os seus regulamentos e sempre se deve consultar a versão oficial da legislação. Apesar de nos esforçarmos para que a informação contida nesta folha seja tão atual e correta quanto o possível, erros podem ocorrer ocasionalmente. A lei ESA fornece apenas os padrões mínimos. Alguns funcionários podem ter mais direitos sob um contrato de trabalho, acordo coletivo, direito comum ou outra legislação. Os empregadores e funcionários podem querer obter aconselhamento legal.

Funcionários designados por uma agência de trabalho temporário

Você é um funcionário de uma agência de trabalho temporário se você e a agência concordaram que ela o colocará ou tentará colocá-lo em trabalhos temporários com um cliente empresarial (ou clientes empresariais) da agência. Você tem um relação empregatícia com a agência mesmo quando você não está trabalhando para um cliente empresarial da agência.

Quando você estiver designado, a agência ainda é a sua empregadora, o cliente empresarial não é o seu empregador. Se você pedir demissão da agência ou se a agência terminar a relação empregatícia com você, você deixa de ser um funcionário designado.

Esta folha de informações lhe fornece um resumo dos direitos sob a Lei de Padrões de Emprego de 2000 – ESA ([Employment Standards Act, 2000](#) – ESA) para trabalhadores de agências de trabalho temporário. A Lei ESA é uma lei que determina os padrões mínimos na maioria dos locais de trabalho em Ontário, tais como o salário mínimo, os limites de horas de trabalho, pagamento de horas extras, férias e licenças de trabalho não remunerado por certas razões. Normas especiais e exceções podem ser aplicadas dependendo do tipo de trabalho que você realiza. Para mais informações visite a página [Ontario.ca/ESAguide](#).

Direito aos dias de feriados públicos e ao pagamento de feriados públicos

Ontário tem nove feriados públicos. Geralmente, se você está designado a trabalhar e o feriado público cai no período de serviço e em um dia que você estaria designado normalmente ao trabalho, você tem o direito de folgar no feriado e receber pelo feriado público como se tivesse trabalhado naquele dia. O pagamento de feriado público é o seu vencimento regular bruto e o pagamento de férias aplicável nas quatro semanas de trabalho anteriores a semana de trabalho na qual o feriado público ocorrer, dividido por 20.

Se você concordar por escrito em trabalhar no feriado, você então tem o direito ao pagamento do feriado público mais um pagamento de bonificação (ao menos um vez e meia a sua taxa de pagamento regular), ou a sua taxa regular de pagamento mais um dia de folga substituto com pagamento de feriado público.

Se um feriado público cair em um dia do período de serviço em que você esteja designado a trabalhar, mas que não é um dia que você estaria trabalhando normalmente (ou estaria de férias), você tem direito a um dia de folga substitutiva com pagamento de feriado público, ou você pode concordar (por escrito) apenas com o pagamento do feriado público. Se o feriado público cair em em um dia do período de serviço que você não esteja designado a trabalhar, você pode ter direito ao pagamento de feriado público.

Direito ao aviso de rescisão e indenização por demissão

Se você estiver empregado por uma agência de trabalho temporário por pelo menos três meses, você geralmente tem o direito de receber um aviso de rescisão se a agência terminar (rescindir) a sua relação empregatícia. Você pode receber o aviso enquanto estiver trabalhando, pagamento em vez de aviso de rescisão, ou uma combinação das duas coisas. Geralmente, o aviso de rescisão que você deve receber varia entre uma semana (se você estiver empregado por pelo menos três meses, mas menos de um ano) e oito semanas (se você estiver empregado por oito anos ou mais). O seu direito ao aviso de rescisão é determinado pelo tempo em que você esteve empregado pela agência, e não pelo período de tempo que você esteve trabalhando designado no(s) cliente(s) empresarial(ais) da agência.

Normas diferentes se aplicam à rescisão em massa quando 50 ou mais trabalhadores têm seus contratos rescindidos dentro de um mesmo período de quatro semanas.

Se você tem sido um funcionário de uma agência por cinco anos ou mais, você também pode ter o direito à indenização por demissão se a agência terminar (rescindir) o seu contrato empregatício.

Para informações adicionais sobre aviso de rescisão, rescisão em massa e indenização por demissão, por favor consulte o capítulo “Agências de Trabalho Temporário” (Temporary Help Agencies) no Seu Guia da Lei de Padrões de Emprego de 2000 ([Your Guide to the Employment Standards Act, 2000](#)), disponível na página [Ontario.ca/ESAguide](#).

Uma agência não pode cobrá-lo determinadas taxas

Uma agência não pode cobrar uma taxa por você ser seu funcionário ou por ajudá-lo a encontrar trabalho. Ela não pode cobrar por dar informações ou conselhos sobre como escrever um curriculum ou preparar-se para uma entrevista, mesmo quando a informação ou conselho foi dado porque você o solicitou.

Se um cliente empresarial da agência quer lhe dar uma referência de trabalho ou contratá-lo para ser seu funcionário

Uma agência não pode impedir que um cliente empresarial lhe dê uma referência de trabalho.

Uma agência não pode impedir que seu cliente empresarial o contrate diretamente se o cliente quiser fazê-lo. Se a agência o designa para trabalhar em um cliente empresarial, ela pode cobrar do cliente uma taxa por contratá-lo, mas apenas dentro do período de seis meses, começando no dia que você começou a trabalhar para o cliente empresarial.

Se um cliente empresarial de uma agência quiser contratá-lo para ser seu funcionário, a agência não pode lhe dizer que você não pode aceitar o emprego. Uma agência não pode cobrar uma taxa se o cliente quiser contratá-lo.

As informações que devem ser fornecidas pela agência

A agência deve lhe dar o nome jurídico da agência e as informações de contato. Esta informação deve ser fornecida, por escrito, o mais breve possível após você se tornar um funcionário designado.

As informações que devem ser fornecidas sobre as tarefas

Quando a agência lhe oferecer uma tarefa para ser executada em um de seus clientes empresariais, ela deve lhe dar o nome jurídico do cliente empresarial e as informações de contato; a taxa salarial e os benefícios (se houver); as horas de trabalho; uma descrição geral do trabalho; o prazo estimado de duração da designação (se conhecido) e o período de pagamento e a data de pagamento. Se a agência lhe der essas informações, mas não fornecê-las por escrito quando a oferta for feita, a agência deve fornecê-las por escrito o mais breve possível.

As informações que devem ser fornecidas sobre a Lei ESA

É incumbência da agência lhe fornecer uma cópia desta folha de informações, o mais breve possível, após você se tornar um funcionário designado.

Se a sua primeira língua não for o inglês, a agência deve verificar se a folha de informações está disponível em sua primeira língua e, se estiver, a agência deve lhe dar ambas as versões, em inglês e no idioma traduzido. Fontes de informações em vários idiomas estão disponíveis na página Ontario.ca/employmentrights.

A agência deve também lhe dar uma cópia do Cartaz Padrões de Emprego (Employment Standards Poster) publicado pelo Ministério do Trabalho (Ministry of Labour) dentro de 30 dias da data na qual você se tornar um funcionário.

Se você pedir uma cópia do cartaz em um idioma diferente que o inglês e o Ministério tiver publicado uma versão neste idioma, a agência deve fornecer a versão traduzida além da cópia em inglês. O cartaz está disponível na página Ontario.ca/ESAposter.

Você não pode ser punido por perguntar ou exercitar os seus direitos sob a lei ESA

Se você perguntar sobre os seus direitos sob a lei ESA ou pedir que estes lhe sejam dados, a agência ou o cliente empresarial não pode puni-lo de nenhuma forma, inclusive com a rescisão de seu contrato. Você também tem o direito de não ser punido pela agência ou pelo cliente empresarial por perguntar ou exercitar os seus direitos pela lei ESA.

A agência e o cliente empresarial devem manter registros

Tanto a agência quanto seus clientes empresariais estão obrigados a registrar o número de horas que você trabalhou para eles em cada dia e a cada semana.

A agência e o cliente empresarial podem ser ambos responsáveis pelo seu salário

A partir de 20 de novembro de 2015 (November 20, 2015), se você trabalhar para um cliente empresarial ou clientes empresariais e a agência não pagar parte ou o total do salário devido por aquele período de pagamento, o(s) cliente(s) pode(m) ser conjuntamente e solidariamente responsável(eis) por parte ou pelo total dos salários devidos. Em particular, os clientes empresariais podem ser considerados responsáveis pelo salário regular devido, pagamento de horas extras, pagamento de feriados públicos e pagamento de bonificações de feriados públicos. Se mais de um cliente empresarial for responsável em um período de pagamento, cada cliente é conjuntamente e solidariamente responsável junto com a agência por uma parte do total dos salários devidos, em proporção ao número de horas trabalhadas para aquele cliente empresarial.

Se você tiver perguntas ou quiser registrar uma reclamação

Se você tiver perguntas sobre a lei ESA, ligue para o Centro de Informação dos Padrões de Emprego do Ministério do Trabalho (Ministry of Labour's Employment Standards Information

Centre) pelo 416-326-7160, ligação gratuita pelo 1-800-531-5551, ou TTY 1-866-567-8893. As informações estão disponíveis em vários idiomas.

Informações sobre a Lei ESA podem ser também encontradas na seção Padrões de Emprego no website do Ministério do Trabalho (Ministry of Labour): Ontario.ca/employmentstandards.

Para registrar uma reclamação, você pode acessar o Formulário de Reclamação de Padrões de Emprego (Employment Standards Claim Form) pela internet na página Ontario.ca/ESAforms. Os formulários de reclamação estão disponíveis impressos em seletos Centros de Serviços de Ontário (ServiceOntario Centres). Você também pode pedir uma cópia através das Publicações dos Serviços de Ontário (ServiceOntario Publications) pela internet ou telefonando para 1-800-668-9938; Deficientes auditivos pelo TTY 1-800-268-7095.