

Seus Direitos de Padrões de Emprego – Funcionários Designados de Agências de Trabalho Temporário

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

Este folheto informativo fornece um resumo dos direitos contidos na Lei de Padrões de Emprego de 2000–ESA ([Employment Standards Act, 2000](#) - ESA) para os funcionários designados por uma agência de trabalho temporário. A ESA é uma lei que estabelece os padrões mínimos na maioria dos locais de trabalho em Ontário, tais como o salário mínimo, os limites de horas de trabalho, o pagamento de horas extras, férias e licenças com proteção de emprego por diversos motivos. Regras especiais e exceções podem ser aplicadas dependendo do tipo de trabalho que você faz. Para mais informações, visite a página [Ontario.ca/ESAGuide](#).

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 em um cliente empresarial (ou clientes empresariais) da agência. Você tem uma relação empregatícia com a agência mesmo quando você não está trabalhando para um cliente empresarial da agência.

Direito aos feriados públicos e ao pagamento de feriados públicos

Ontário tem nove feriados públicos. Geralmente, se você está na escala de trabalho e o feriado público cair em um dia em que você normalmente estaria trabalhando, você tem direito de folgar no feriado e ser remunerado pelo feriado público. A remuneração do feriado público é, em geral, o seu vencimento normal bruto mais as férias devidas nas quatro semanas que antecedem a semana de trabalho que inclui o feriado, dividido por 20. Um cálculo diferente é usado para os feriados públicos entre 1 de janeiro e 30 de junho de 2018.

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

Para mais informações sobre feriados públicos, por favor consulte o capítulo “Agências de Trabalho Temporário” (Temporary Help Agencies) no *Seu Guia para a Lei de Padrões de Emprego* (Your Guide to the Employment Standards Act), disponível na página Ontario.ca/ESAguide.

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 direito de receber um aviso de rescisão se a agência terminar (rescindir) a sua relação empregatícia. Você pode receber o aviso enquanto estiver trabalhando, um 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 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 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 para a Lei de Padrões de Emprego* (Your Guide to the Employment Standards Act), disponível na página Ontario.ca/ESAguide.

Direito à aviso prévio de rescisão de atribuição

Rescisão de atribuição – que é diferente da rescisão de emprego – ocorre quando um funcionário tem a sua tarefa com um cliente rescindida, mas continua empregado pela agência de trabalho temporário.

Geralmente, uma agência temporária precisa fornecer ao funcionário **ou uma semana de aviso prévio por escrito do término da atribuição, um pagamento do término da atribuição ou uma combinação das duas coisas se:**

1. O funcionário está designado para fazer um trabalho para o cliente;

2. A atribuição tinha um período estimado de três meses ou mais no momento em que foi feita a oferta de trabalho; e
3. A atribuição foi rescindida antes do fim de seu período.

Para mais informações sobre rescisão de atribuição, por favor consulte o capítulo “Agências de Trabalho Temporário” (Temporary Help Agencies) no *Seu Guia para a Lei de Padrões de Emprego (Your Guide to the Employment Standards Act)*, disponível na página Ontario.ca/ESAguide.

Uma agência não pode cobrar de você determinadas taxas

Uma agência não pode cobrar de você uma taxa por você ser seu funcionário ou por ajudá-lo a encontrar serviço. Ela não pode cobrar por dar informações ou conselhos sobre como escrever um currículo ou como 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, iniciando 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 de você se o cliente quiser contratá-lo.

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.

Informações que devem ser fornecidas sobre as funções

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 as fornecer por escrito quando a oferta for feita, a agência deve fornecê-las por escrito o mais breve possível.

Informações que devem ser fornecidas sobre a ESA

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

Se a sua língua materna não for o inglês, a agência deve verificar se o folheto de informações está disponível em sua língua e, se estiver, a agência deve lhe dar ambas as versões, em inglês e na sua

língua. Fontes de informações em vários idiomas estão disponíveis na página [Ontario.ca/employmentrights](https://www.ontario.ca/employmentrights).

A agência também deve 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 que você se tornar um funcionário.

Se você pedir uma cópia do cartaz em um idioma diferente do 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](https://www.ontario.ca/ESAposter).

Você não pode ser punido por exercitar ou perguntar sobre os seus direitos pela ESA

Se você perguntar sobre os seus direitos pela 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 direito a não ser punido pela agência ou pelo cliente empresarial por perguntar ou exercitar os direitos dados pela ESA.

A agência e o cliente empresarial devem manter os registros

Uma agência deve registrar o número de horas que um funcionário designado trabalhou para cada cliente, em cada dia e a cada semana. O(s) cliente(s) empresarial(ais) deve(m) também registrar o número de horas que o funcionário trabalhou para ele(s) em cada dia e a cada semana.

Ambos - agência e cliente empresarial - podem ser responsáveis pelo seu salário

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 trabalhado, 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 dúvidas ou quiser registrar uma queixa

Se você tiver dúvidas sobre a 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.

Para registrar uma queixa, você pode acessar o Formulário de Reclamação de Padrões de Emprego (Employment Standards Claim Form) pela internet na página [Ontario.ca/ESAforms](https://www.ontario.ca/ESAforms).