

**Ministério do Trabalho, Formação e Desenvolvimento Profissional
(Ministry of Labour, Training and Skills Development)**

Normas Laborais para Trabalhadores Recrutados em Agências de Emprego Temporário

Isenção de responsabilidade: Esta fonte de informação foi preparada para ajudar os trabalhadores e empregadores a compreender melhor alguns dos direitos e obrigações mínimos estabelecidos pela Lei de Padrões de Emprego de 2000 - ESA (Employment Standards Act, 2000 - ESA) e seus regulamentos. Esta informação não constitui, no entanto, um aconselhamento jurídico, nem tem o propósito de substituir a ESA ou os seus regulamentos, devendo-se sempre consultar a versão oficial da legislação. Embora nos tivéssemos esforçado para assegurar que a informação deste folheto seja a mais atual e a mais exata possível, poderá, no entanto, conter alguns eventuais erros. A ESA fornece apenas os padrões mínimos. É possível que alguns trabalhadores possam ter mais direitos estabelecidos pelo seu contrato de trabalho, acordo coletivo, direito comum ou qualquer outra legislação.

A Lei de Padrões de Emprego ([Employment Standards Act, 2000](#)), ou ESA, estabelece as normas laborais padrão para a maioria dos locais de trabalho da Província do Ontário, tais como o ordenado mínimo e o limite das horas laborais. Existem, no entanto, regras especiais e exceções, que se aplicam a determinados trabalhadores, como é o caso de trabalhadores recrutados em agência de emprego temporário. Este folheto informativo visa providenciar informações sobre os direitos do trabalhador temporário. Para informações mais detalhadas sobre o assunto vá a [Ontario.ca/ESAGuide](#) e selecione *Temporary Help Agencies*.

Juntamente com este folheto informativo, a agência de trabalho temporário deverá fornecer ao trabalhador um pôster designado como *Employment Standards Poster* no prazo de 30 dias a contar do início da atividade laboral. Se a língua materna do trabalhador não for o inglês, e se o trabalhador pedir o pôster o empregador deve providenciar o mesmo na língua do trabalhador se estiver disponível no Ministério do Trabalho, Formação e Desenvolvimento Profissional, (*Ministry of Labour, Training and Skills Development*). Estes pôsteres podem ser descarregados em [Ontario.ca/ESApster](#).

O que é um trabalhador temporário?

Um trabalhador temporário recrutado por uma agência de trabalho temporário é todo aquele que concorda que uma determinada agência de trabalho temporário o ajude a encontrar um emprego temporário.

A agência de trabalho temporário é assim o empregador, mesmo em caso de o trabalhador não ser colocado numa das empresas clientes da agência.

A agência de trabalho temporário deve providenciar ao trabalhador toda a informação

A agência de trabalho temporário deve fornecer ao trabalhador por escrito o seu nome legal ou quaisquer outros nomes pelos quais seja conhecida, bem como os seus contactos, tão depressa quanto possível logo após a contratação.

Sempre que a agência de trabalho temporário oferecer ao trabalhador um emprego numa das suas empresas clientes, a agência deve fornecer por escrito ao trabalhador as seguintes informações tão depressa quanto possível:

- O nome legal da empresa cliente, quaisquer outros nomes pela qual seja conhecida e respetivos contactos;
- Salário e benefícios;
- Horário laboral;
- A descrição das tarefas a executar;
- A extensão temporal (termo) da atividade (se for conhecida)
- Período de pagamento e dia de pagamento.

A agência de trabalho temporário não pode exigir o pagamento de certas tarifas

A agência de trabalho temporário não pode exigir o pagamento de tarifas por:

- Ser o seu empregado;
- Ajudar o trabalhador a encontrar emprego;
- Fornecer informações ao trabalhador, aconselhamento, como redigir um currículo ou como se preparar para uma entrevista mesmo se o trabalhador tiver pedido ajuda nesse sentido.

As empresas clientes podem dar ao trabalhador referências de trabalho bem como contratar diretamente o trabalhador

A agência de trabalho temporário não pode:

- Impedir uma empresa cliente de dar ao trabalhador referências de trabalho;
- Impedir uma empresa cliente de contratar diretamente o trabalhador;
- Cobrar uma tarifa ao trabalhador se a empresa cliente desejar contratar o trabalhador.

A agência de trabalho temporário e a empresa cliente devem manter todos os registos

A agência de trabalho temporário deve manter um registo de quantas horas o trabalhador trabalhou para cada empresa cliente, em cada um dos dias e em cada semana. A empresa cliente deve também manter um registo de quantas horas o trabalhador trabalhou em cada um dos dias e em cada semana.

Férias e pagamento de férias

O trabalhador tem direito a férias e respetivo pagamento. O tempo de férias e o montante de pagamento de férias depende do tempo que o trabalhador trabalhou para a agência de trabalho temporário. Se o trabalhador tiver trabalhado para a agência de trabalho temporário por um período inferior a cinco anos, o trabalhador tem direito a duas semanas de férias por cada doze meses de trabalho com direito a férias, e a um pagamento de quatro por cento do salário total. Se o trabalhador tiver trabalhado para a agência de trabalho temporário por um período superior a cinco anos, o trabalhador tem direito a três semanas de férias por cada doze meses de trabalho com direito a férias e a um pagamento de seis por cento do salário total.

De uma forma geral, a agência de trabalho temporário paga ao trabalhador o montante das férias de uma só vez antes das férias. No entanto a agência de trabalho temporário poderá proceder ao pagamento das férias em parcelas em cada um dos cheques de pagamento, se para tal o trabalhador tiver concordado por escrito.

Por exemplo: o José já trabalha para a mesma agência de trabalho temporário há três anos. Assim sendo, tem direito a duas semanas de férias e ao pagamento das mesmas correspondente a quatro por cento. O José ganha \$1 500,00 por quinzena. Entretanto o José e a agência de trabalho temporário concordaram que o pagamento das férias seria efetuado em parcelas em cada um dos cheques do ordenado. Deste modo, o José recebe \$60,00 ($\$1\,500,00 \times 4\%$) em cada cheque.

Saiba mais sobre férias e pagamento de férias em [Ontario.ca/vacation](https://www.ontario.ca/vacation).

Feriados oficiais

A Província do Ontário conta com nove feriados oficiais por ano:

- Dia de Ano Novo
- Dia da Família
- Sexta-feira Santa
- Dia da Rainha Vitória
- Dia do Canadá
- Dia do Trabalhador
- Dia de Ação de Graças
- Dia de Natal
- Dia de Santo Estêvão (*Boxing day*)

Se o trabalhador for colocado pela agência de trabalho temporário num determinado emprego, e nesse período ocorra um feriado oficial, o trabalhador, de uma forma geral, tem o direito a tirar esse dia de folga sendo o mesmo pago como feriado oficial.

Eis a fórmula para calcular o pagamento de um feriado oficial:

- Adiciona-se o ordenado com o montante do pagamento de férias respectivo das quatro semanas imediatamente anteriores ao feriado oficial em questão
- Divide-se esse número por 20

Por exemplo: a Josefa foi colocada pela agência de trabalho temporário num emprego em que ganha \$600 por semana e recebe 4% de pagamento de férias em cada cheque. O Dia do Canadá calha num dos seus dias de trabalho. Nas quatro semanas imediatamente anteriores ao Dia do Canadá, o ordenado da Josefa foi de \$2 400,00 (\$600 X 4). No mesmo período o montante correspondente ao pagamento de férias foi de \$96 (\$2 400,00 X 4%). Assim, a Josefa vai receber \$124,80 pelo dia feriado ($\$2\,496 \div 20$).

O trabalhador pode trabalhar num feriado oficial se tal tiver sido acordado por escrito entre o trabalhador e a agência de emprego temporário. De uma forma geral, quando o trabalhador trabalha num dia feriado, tem direito a ser pago pelo dia feriado acrescido por um pagamento extra pelas horas que trabalhou durante esse dia, OU a ser pago pelas horas que trabalhou no dia feriado e tirar um outro dia de folga que será pago como se fosse um feriado oficial.

Quando o trabalhador é colocado pela agência de trabalho temporário num determinado emprego, e um feriado oficial calha num dos dias em que não trabalha, de uma forma geral o trabalhador tem direito a um dia substituto de folga que será pago como se tratasse de um feriado oficial. O trabalhador pode também estabelecer por escrito um acordo com a agência de trabalho temporário em que o empregador apenas pagará o correspondente ao dia feriado.

Se o trabalhador não estiver colocado pela agência de trabalho temporário em nenhum emprego, de uma forma geral o trabalhador tem direito apenas ao pagamento correspondente ao feriado.

Saiba mais sobre feriados oficiais em: [Ontario.ca/publicholidays](https://ontario.ca/publicholidays).

Cessaç o de contrato de trabalho tempor rio

De uma forma geral, quando a ag ncia de trabalho tempor rio quer proceder   cessa o da atividade laboral do trabalhador que foi colocado numa empresa cliente, a dita ag ncia   obrigada a avisar por escrito o trabalhador sobre a cessa o do contrato ou proceder ao pagamento de compensa o por cessa o de contrato se:

- O trabalhador tiver sido colocado numa empresa cliente
- A coloca o oferecida ao trabalhador estava prevista para uma dura o igual ou superior a tr s meses
- A atividade laboral respeitante   coloca o tiver terminado antes da data prevista.

A cessa o de contrato de trabalho tempor rio   diferente de despedimento. Mesmo que a atividade laboral respeitante a uma determinada coloca o tenha terminado, a ag ncia de trabalho tempor rio continua sendo o empregador do trabalhador.

Despedimento

Na maioria dos casos, quando uma ag ncia de trabalho tempor rio pretende despedir um trabalhador, a dita ag ncia   obrigada a notificar o trabalhador por escrito do despedimento ou a proceder ao pagamento de compensa o pelo despedimento. Para ter direito a notifica o de despedimento ou ao pagamento de compensa o pelo despedimento, o trabalhador ter  que ter trabalhado pelo menos tr s meses para o empregador.

O prazo de notifica o ou o montante do pagamento de compensa o depende do tempo que o trabalhador tiver trabalhado para o empregador:

- Para menos de um ano de trabalho: uma semana
- Entre um ano e dois anos de trabalho: duas semanas
- Tr s anos de trabalho: tr s semanas
- Quatro anos de trabalho: quatro semanas
- Cinco anos de trabalho: cinco semanas
- Seis anos de trabalho: seis semanas
- Sete anos de trabalho: sete semanas
- Oito ou mais anos de trabalho: oito semanas

Por exemplo: a Joana trabalhou para a mesma agência de trabalho temporário durante 16 meses e ganhava \$800 por semana. A agência é obrigada a notificá-la do seu despedimento com duas semanas de antecedência ou pagar-lhe a compensação de despedimento. A agência escolheu pagar-lhe a compensação de despedimento. Assim, a agência terá que lhe pagar \$1 600,00 (\$800 X 2).

Saiba mais em: [Ontario.ca/terminationofemployment](https://ontario.ca/terminationofemployment) ou vá a [Ontario.ca/ESAtools](https://ontario.ca/ESAtools) para calcular com que antecedência o trabalhador deve ser avisado de despedimento ou o montante a que tem direito como compensação de despedimento.

O trabalhador não pode renunciar aos seus direitos

O trabalhador não pode concordar nem assinar nenhum contrato no sentido de renunciar a qualquer um dos direitos que lhe são conferidos pela ESA. Tais contratos são considerados inválidos. Por exemplo, se o trabalhador assinar um contrato onde se estipula que não pode ser contratado diretamente pela empresa cliente, tal contrato será inválido.

O trabalhador não pode ser punido por indagar ou por exercer os direitos que lhe são conferidos pela ESA

Se o trabalhador indagar ou exercer os direitos que lhe são conferidos pela ESA, tal não pode ser motivo de nenhum tipo punição por parte da agência de trabalho temporário nem por parte da empresa cliente, incluindo a cessação de contrato de emprego temporário.

Para mais informações ou para apresentar queixa

Para mais informações sobre a ESA vá a [Ontario.ca/ESAguide](https://ontario.ca/ESAguide).

Em caso de dúvidas sobre a ESA, telefone para o *Employment Standards Information Centre*, (Centro de Informações sobre Padrões de Trabalho) utilizando a linha de chamada gratuita 1-800-531-5551 ou TTY 1-866-567-8893. Estas informações estão disponíveis em várias línguas.

Se achar que lhe foram negados os direitos que lhe são conferidos pela ESA, poderá apresentar uma queixa junto do Ministério do Trabalho, Formação e Desenvolvimento Profissional (*Ministry of Labour, Training and Skills Development*) em [Ontario.ca/ESAclaims](https://ontario.ca/ESAclaims).