

guia do pessoal.



randstad

human forward.

Índice.

índice.	2
definições.	6
1. começando.	8
1.1 o seu contrato	8
1.2 ao trabalho	13
1.3 horários de trabalho	14
1.4 duração e fim do contrato	19
2. salário.	24
2.1 salário em caso de trabalho	24
2.2 salário em caso de doença	26
2.3 salário quando não trabalha	28
2.4 salário, outras situações	29
3. portal da internet: a minha randstad.	31
4. férias e licenças.	33
4.1 férias e feriados	33
4.2 licença	35
5. trabalho seguro.	39
5.1 trabalho seguro	39
6. doença e comunicação de recuperação.	41
6.1 comunicação de doença	41
6.2 acompanhamento em caso de doença	42
6.3 cumprimento de normas	43
6.4 doença durante as férias	44
6.5 comunicação de recuperação	44
6.6 saída de serviço durante doença	45
7. formação e desenvolvimento.	47
7.1 formação e desenvolvimento	47
7.2 orientação durante a carreira	47

7.3 reembolso de custos de formação	48
7.4 GoodHabitiz formação grátis online	48
7.5 MOOC	49
8. pensão.	50
8.1 pensões	50
9. outros.	53
9.1 objeções relativamente a classificação de função	53
9.2 confidencialidade e propriedade intelectual	53
9.3 ciclo de RH	55
9.4 jubileus	56
9.5 comunicação de fugas de dados	56
9.6 conselho de empresa flex	56
9.7 declaração de perspetiva	56
9.8 política de denunciante: procedimento para denúncia de irregularidades graves	57
9.9 procedimento para reclamações e denúncia de irregularidades	58
9.10 regras em caso de greve	59
9.11 contribuição sindical	59
9.12 pessoa de confiança	60

definições.

Os termos utilizados neste Guia do Pessoal têm o mesmo significado que na versão mais recente do CCT [contrato coletivo de trabalho]. Além disso, neste Guia do Pessoal são também utilizados outros termos. Alguns desses termos são especificados noutras secções deste guia. Isto aplica-se, por exemplo, aos termos 'contrato de trabalho temporário' e 'contrato de destacamento'. Em seguida, encontrará o significado de alguns termos que não são clarificados noutras secções deste guia:

CCT

A versão mais recente do CCT da ABU para trabalhadores temporários, a menos que o contexto revele que se trata do CCT aplicável no cliente. Envidamos todos os esforços para manter este Guia do Pessoal alinhado com a versão mais recente do CCT, infelizmente nem sempre é possível fazê-lo atempadamente. Caso o conteúdo do Guia do Pessoal não corresponder totalmente ao CCT atual, deverá sempre guiar-se pelo CCT.

nós

O seu empregador. Formalmente a Randstad Uitzendbureau bv, Randstad Transport bv, Randstad RiseSmart bv e qualquer subsidiária da Randstad Nederland B.V., que celebre contratos de trabalho temporário ou de destacamento com os seus funcionários e que não utilize qualquer outro guia de pessoal para os mesmos. A Randstad Uitzendbureau bv atua em alguns setores do mercado de trabalho sob um nome (comercial) diferente, como 'Randstad Bouw', 'Randstad Inhouse Services', 'Randstad Onderwijs', 'Randstad Techniek' e 'Randstad Zorg'. Na confirmação do seu contrato de trabalho temporário ou de destacamento encontra-se indicado o nome do empregador para o qual vai trabalhar.

você/funcionário

A pessoa que celebrou um ou mais contratos de trabalho temporário ou de destacamento com a nossa empresa, a fim de ser disponibilizado por nós a um ou mais clientes. Para melhor legibilidade, neste Guia do Pessoal utilizamos sempre: 'funcionário' e 'ele'; obviamente, isto significa também 'funcionária' e 'ela' ou 'esse/essa'.

pessoa de contacto

O responsável a contactar na nossa empresa. Esta pessoa pode ser um consultor ou gestor de conta, mas também outra pessoa. A pessoa de contacto delibera consigo sobre todos os assuntos relacionados com o(s) seu(s) contrato(s) de trabalho temporário ou de destacamento e (potenciais) trabalhos. Poderá ser encaminhado para outros funcionários do Grupo Randstad nem caso de questões sobre pagamentos ou, por exemplo, sobre o funcionamento de 'a minha Randstad'.

cliente

A empresa ou instituição para a qual trabalha.

portal da Internet

Isto diz respeito à 'minha Randstad', a parte não pública do site da Randstad Nederland Group e suas subsidiárias, desde que tenha acesso a esta parte do site. Depois de se inscrever ou de se candidatar online, poderá ativar a sua conta pessoal 'minha Randstad' através do link que recebeu por e-mail. Aqui encontrará os seus dados pessoais, a sua especificação salarial e declaração anual, a versão mais recente do contrato coletivo de trabalho e do Guia do Pessoal, confirmações/informações sobre os seus contratos de trabalho temporário e de destacamento, confirmações de destacamentos e muitas outras informações relevantes para si. Aqui poderá também declarar as horas que trabalhou. Se formos responsáveis pelo planeamento do cliente, poderá também indicar a sua disponibilidade em 'minha Randstad', confirmar, aceitar ou rejeitar chamadas para trabalho e visualizar a sua agenda pessoal.

contrato de trabalho intermitente

O contrato conforme disposto no artigo 7:628a, parágrafo 9 do código civil [neerlandês]. Resumidamente, o seu contrato é um contrato de trabalho intermitente se:

- foi acordado consigo um horário de trabalho flexível, ou seja, sem número fixo de horas por semana, período ou mês* e/ou;
- não tiver direito a salário se não trabalhar efetivamente por nosso intermédio.

* É possível que tenha sido acordado consigo um número fixo de horas por um período mais longo, por exemplo, 13 semanas ou um ano. Neste caso, não se trata de um contrato de trabalho intermitente se o pagamento do salário for distribuído uniformemente ao longo desse período. Por exemplo: possui um contrato de 1456 horas por ano e recebe em média 28 horas por semana.

1. começando.

1.1 o seu contrato

condições aplicáveis

Trabalha para nós com base em um ou mais contratos de trabalho temporário ou de destacamento. Os seguintes documentos aplicam-se ao(s) seu(s) contrato(s) de trabalho temporário ou de destacamento:

- a versão mais recente do acordo coletivo de trabalho (cao)
- a versão mais recente deste Guia de Pessoal
- a versão mais recente do suplemento do Guia de Pessoal. No (ou na confirmação do) seu contrato de trabalho temporário ou de destacamento consta se há uma adenda aplicável a si, qual é e onde pode encontrar a mesma
- os termos e condições de trabalho temporário e de destacamento que assinou aquando do registo.

A versão mais recente do Guia de Pessoal, qualquer adenda ao mesmo que possa aplicar-se a si e o acordo coletivo de trabalho (cao) estão sempre disponíveis no portal na Internet, onde poderá encontrar também a versão (ou as versões) dos termos e condições de trabalho temporário e de destacamento que assinou.

Uma vez que o acordo coletivo de trabalho (cao) e a legislação são alterados regularmente, é possível que os documentos acima referidos nem sempre correspondam (ainda) entre si. Em caso de contradições entre os documentos, será aplicável a ordem de prioridade acima referida (de cima para baixo). Assim sendo, o acordo coletivo de trabalho (cao) tem sempre prioridade sobre qualquer outro documento, o acordo coletivo de trabalho (cao) e o Guia de Pessoal sobrepõem-se aos termos e condições de trabalho temporário e de destacamento assinados por si e por aí em diante. Neste contexto, é aplicável uma exceção: caso uma adenda ao Guia de Pessoal se aplique ao seu caso pessoal, esta terá prioridade relativamente ao Guia de Pessoal.

Grande parte da comunicação referente aos seus contratos e ao seus trabalhos temporários ou de destacamento realiza-se por e-mail e/ou através do portal na Internet. Por isso, certifique-se de que temos sempre o seu endereço de e-mail atual. Verifique também regularmente o portal na Internet e a sua pasta de spam. As mensagens de e-mail enviadas de um endereço sem resposta, de um endereço de e-mail desconhecido e/ou genérico ainda vão, por vezes, parar à pasta de spam. Se os nossos e-mails vão parar à sua pasta de spam, certifique-se de que isso não volta a acontecer no futuro.

contrato de trabalho temporário ou de destacamento?

De acordo com a lei, qualquer contrato de trabalho celebrado entre si e a nossa empresa é descrito como um 'contrato de trabalho temporário'. Isso significa que você (o colaborador) será disponibilizado a um cliente por nós (o seu empregador). Trabalhará então sob a

supervisão e orientação desse cliente (consultar também a secção 7:690 do Código Civil neerlandês) ou de um cliente do mesmo.

O contrato de trabalho temporário é uma forma especial de contrato de trabalho que não só está regulamentado na lei, mas também no CAO [CCT]. O contrato de trabalho temporário pode assumir várias formas. Uma das formas é a relação de trabalho temporário tradicional, que termina - antes de qualquer data final acordada - se o trabalho temporário terminar a pedido do cliente (a chamada cláusula de trabalho temporário). A cláusula de trabalho temporário aplica-se a cada contrato que celebremos consigo na fase A. Isto só não se verifica se tivermos acordado que irá trabalhar com base num contrato por tempo determinado ou indeterminado sem cláusula de trabalho temporário e caso isso lhe tenha sido confirmado por nós por escrito. A fase A tem a duração de 52 semanas de trabalho. Por uma questão de clareza, neste Guia do Pessoal apenas os contratos com cláusula de trabalho temporário são definidos como 'contrato de trabalho temporário'.

Em todos os outros casos falamos de um "contrato de destacamento". Este não termina automaticamente no momento em que o empregador/cliente termina o seu destacamento. Obviamente, também é possível que o fim do projeto e do contrato de destacamento coincidam.

A lei contempla também outra forma especial de contrato de trabalho temporário: o contrato de payroll. A nossa empresa não celebra contratos de payroll com os seus funcionários. O presente Guia do Pessoal não é aplicável a contratos de payroll.

estabelecimento do contrato

Os acordos sobre a duração e teor do contrato de trabalho temporário ou de destacamento são normalmente feitos verbalmente. De seguida, esses acordos estabelecidos consigo são-lhe confirmados digitalmente. Esta confirmação poderá ser encontrada no portal da Internet. Receberá um e-mail assim que uma (nova) confirmação ou alteração do seu contrato de trabalho temporário ou de destacamento for exibida no portal da Internet. Celebrou ou vai celebrar um contrato de trabalho temporário? Nesse caso, apenas a primeira confirmação desse contrato de trabalho temporário será visualizada no portal da Internet. Esta confirmação contém todas as informações sobre a duração e o teor do contrato de trabalho temporário relevantes para si. As prorrogações deste contrato de trabalho temporário serão confirmadas por nós através de e-mail. Confirmaremos desse modo sobretudo a data de início e a data final de conclusão do novo contrato de trabalho temporário. O conteúdo não se altera com uma prorrogação: as condições, tal como se aplicavam a si no termo do seu anterior contrato de trabalho temporário, aplicam-se igualmente ao seu novo contrato de trabalho temporário. No portal da Internet encontrará um resumo (da data de início e data final de conclusão) de todos os seus contratos de trabalho temporário.

Se considerar que a confirmação não está correta ou está incompleta, informe o seu representante o mais rapidamente possível, mas no máximo no prazo de 5 dias após a introdução da confirmação no portal da Internet. Pode confirmar um contrato de trabalho

temporário por e-mail; no caso da confirmação de um contrato de destacamento, deve utilizar o botão previsto para o efeito no portal da Internet.

Se esperar demasiado tempo para fazer observações ao conteúdo da confirmação, normalmente já não será possível fazer alterações ao mesmo. Caso não responda no prazo de 5 dias, partiremos do pressuposto de que o conteúdo da confirmação está correto. Posteriormente, já não é possível opor-se à confirmação.

celebrou ou vai celebrar um contrato de trabalho temporário?

Nesse caso, confirmaremos os acordos estabelecidos relativamente ao contrato de trabalho temporário na confirmação do mesmo. Os acordos sobre o seu contrato de trabalho temporário dizem respeito a um cliente. Assim, na confirmação do - primeiro - contrato de trabalho temporário, são mencionados também os dados relevantes desse cliente e as condições que se aplicam ao mesmo durante o projeto (a duração do mesmo). A confirmação do contrato de trabalho temporário constitui assim também a confirmação do projeto ('trabalho temporário'), ver também 1.2 ao trabalho.

celebrou ou vai celebrar um contrato de destacamento?

Nesse caso, confirmaremos os acordos estabelecidos relativamente ao contrato de destacamento na confirmação do mesmo.

Caso o contrato de destacamento seja celebrado por um período indefinido, aplica-se um processo diferente. Nesse caso, receberá o contrato de destacamento por e-mail e deverá assiná-lo digitalmente no prazo de 5 dias.

confirmação de destacamento

A confirmação do contrato de destacamento indica apenas os acordos gerais celebrados quanto à duração e o conteúdo do seu contrato de destacamento. Durante um contrato de destacamento, poderá trabalhar para diferentes empregadores/clientes e em diferentes projetos. Deste modo, a confirmação dos acordos e informações sobre cada projeto individual é feita separadamente, na "confirmação do destacamento". Essa confirmação ser-lhe-á disponibilizada da mesma forma que a confirmação do seu contrato de destacamento.

Em geral, os termos e condições do contrato de destacamento também são aplicáveis ao projeto de destacamento. No entanto, também é possível que sejam aplicáveis condições especiais ou divergentes a um projeto específico como, por exemplo, dias de férias extra ou uma frequência de pagamento diferente (por exemplo, semanalmente em vez de a cada 4 semanas). Na maioria das vezes, isto é indicado na confirmação do destacamento. O conteúdo da confirmação está diretamente relacionado com os acordos que estabelecemos com o empregador/cliente. Se considerar que a confirmação do destacamento está incorreta ou incompleta, contacte o seu representante por e-mail o mais rapidamente possível. Neste caso também aplicamos o prazo máximo de 5 dias. Se não responder dentro desse prazo,

partiremos do pressuposto de que o conteúdo da confirmação de destacamento está correto.

conteúdo do contrato de trabalho temporário ou de destacamento

No contrato, acordamos, entre outras coisas, o âmbito do trabalho, o pagamento do salário, um possível período experimental e a função que irá, em princípio, desempenhar.

duração do trabalho

O duração do trabalho significa o número de horas que trabalha para a nossa empresa. As duração do trabalho é geralmente expressa num número de horas por semana ou por 4 semanas, mas também pode ser expressa em períodos mais longos, como por mês ou por ano. Isto depende do que é acordado em cada situação concreta.

A duração do trabalho pode ser fixa ou flexível.

duração fixa de trabalho

Se tiver uma duração fixa de trabalho, a confirmação do seu contrato de trabalho temporário ou de destacamento indicará um número fixo de horas, por exemplo, 32 horas por semana ou 100 horas por 4 semanas. Por vezes existem períodos de pico num ano em que o número de horas é superior. Esses períodos são então registados na confirmação. Este aumento temporário da duração do trabalho também pode ser acordado e registado posteriormente.

duração flexível de trabalho

Os funcionários temporários e destacados são frequentemente mobilizados para suprir picos e lacunas em termos de planeamento ou de funcionários efetivos. Além disso, muitos dos nossos clientes oferecem trabalho de carácter irregular, pelo que é possível que a confirmação do seu contrato de trabalho temporário ou de destacamento inclua uma duração de trabalho flexível. Por exemplo, a confirmação poderá estabelecer que a duração do trabalho será determinada em consulta consigo ou que o trabalho terá uma duração mínima e máxima por semana ou por 4 semanas.

No caso de um contrato de mínimo/máximo, declara-se disposto e disponível para trabalhar para nós até um número máximo de horas acordado. O número mínimo de horas é determinado em função da sua disponibilidade e/ou do volume de trabalho normal do(s) cliente(s)/empregador(es). Podemos solicitar a sua disponibilidade entre o mínimo e o máximo, caso o volume de trabalho dos nossos clientes/empregadores o proporcione. Contudo não somos obrigados a oferecer-lhe trabalho ou a pagar-lhe salário referente ao número de horas entre o mínimo e o máximo. Caso trabalhe horas acima do mínimo, será evidentemente pago um salário correspondente a essas horas.

Se tiver um contrato mínimo/máximo com garantia de salário, terá a garantia de rendimento correspondente ao número mínimo de horas. Faremos tudo ao nosso alcance para lhe encontrar um trabalho adequado para preencher, pelo menos, esse número de horas. Se não conseguirmos encontrar-lhe trabalho para pelo menos esse número de horas, continuará a

ter direito ao salário. Se tiver um contrato mínimo/máximo sem garantia de salário, só receberá o salário correspondente às horas que trabalhar, se gozar de licença não remunerada ou se — após o dia de carência— não puder trabalhar por motivo de doença.

Se o trabalhado tiver duração flexível, o seu contrato é um contrato de trabalho intermitente. No capítulo 'Horário de trabalho' poderá ler o que isto significa para si. Se tiver um contrato de trabalho intermitente, o mais tardar no 13º mês em que se encontrar ao serviço, receberá uma proposta para um contrato com duração de trabalho fixa e com garantia de salário.

direito a salário

O acordo coletivo de trabalho (cao) estipula que, a partir da fase B, tem, em princípio, direito ao pagamento do salário por todas as horas contratuais, correspondente, pelo menos, ao número mínimo de horas acordado. A forma de cálculo desse salário é mencionada na secção "Salário em caso de inatividade".

Na fase A, só tem direito ao pagamento das horas trabalhadas. Se não trabalhar, não recebe qualquer salário, exceto se gozar de licença remunerada ou — após o dia de carência— estiver de baixa por doença. Tem, nesse caso, um contrato de "trabalho à chamada". É possível que tenha direito a salário correspondente às horas (mínimas) acordadas, mesmo na fase A. Nesse caso, tal estará expressamente acordado e estabelecido na confirmação (de alteração) do seu contrato de trabalho temporário ou de destacamento.

Evidentemente, não tem direito a salário se não estiver disponível, se recusar trabalho adequado ou se se apresentar ao trabalho com atraso, durante tempo insuficiente ou se não se apresentar de todo ao trabalho sem autorização prévia nesse sentido. Também não tem direito a salário se lhe for aplicada uma sanção salarial. Isto pode acontecer se for suspenso por comportamento indesejável ou por violação de regras e procedimentos (connosco ou junto do empregador/cliente).

período de experiência

Num acordo de trabalho temporário, nunca é acordado um período experimental. Num contrato de destacamento, isso já é possível. A confirmação do seu contrato de destacamento indicará se foi acordado um período experimental e a respetiva duração. Um período experimental dá-nos a si e a nós, durante um período limitado, a possibilidade de rescindir o contrato de destacamento unilateralmente e com efeito imediato. No caso de um contrato de destacamento de duração igual ou inferior a 6 meses, nunca terá um período experimental.

função

Na confirmação do seu contrato de trabalho temporário ou de destacamento encontra-se indicada uma função. Em princípio, essa é a sua função inicial e esta continuará enquanto trabalhar através da Randstad.

No entanto, é possível que não exista trabalho (suficiente) nessa função durante algum tempo, mas que continuemos obrigados ao pagamento do seu salário. Nesse caso, possui uma garantia de salário, o que significa que pode estar obrigado a aceitar um trabalho de substituição adequado, conforme disposto no contrato coletivo de trabalho. Trabalho de substituição adequado significa:

- trabalho que corresponda à sua formação e capacidades ou equivalente ao trabalho que já realizou anteriormente, ou;
- trabalho que poderia exercer dentro de tempo razoável, se necessário com a ajuda de formação. Esta função poderá ser ao mesmo nível, ou no máximo 2 níveis inferiores, em relação à função indicada no seu contrato de trabalho temporário ou de destacamento. Para determinar se a nova função é adequada, a sua função original é inicialmente classificada na tabela de funções no Apêndice IV do contrato coletivo de trabalho.

Ao procurar um trabalho de substituição adequado, tentamos naturalmente ter em consideração os seus desejos e possibilidades. No entanto, uma vez que dependemos da oferta de trabalho dos nossos clientes, não podemos garantir que isto seja sempre possível. Assim, é possível que seja colocado noutra função num departamento diferente, num local diferente, em dias/horários diferentes ou, em caso de contrato de destacamento, com um cliente diferente do habitual. Também é possível que tenha de viajar um pouco mais do que o habitual. Salvo indicação em contrário no seu contrato de trabalho temporário ou de destacamento ou na confirmação do destacamento, observamos uma distância máxima de viagem de 50 km ou 1,5 horas de viagem de ida. No entanto, dada a natureza da função e/ou a oferta de trabalho limitada na região, por vezes poderá ter de viajar um pouco mais. Isto também pode acontecer se mudar de casa, o que aumenta o seu tempo de viagem.

1.2 ao trabalho

confirmação de trabalho temporário ou de destacamento

O seu representante discute atempadamente consigo cada projeto de trabalho temporário ou de destacamento. Confirmamos os acordos estabelecidos relativamente ao projeto na confirmação do trabalho temporário ou do destacamento, como, por exemplo, acordos referentes ao seu salário ("salário efetivo"), o regime de remuneração aplicável e quaisquer suplementos e compensações aplicáveis. O documento de confirmação inclui também os dados relevantes do empregador/cliente.

A confirmação do trabalho temporário ou de destacamento encontra-se no portal na Internet. Receberá um mail assim que um novo documento de informação seja exibido no portal na Internet. Mais informações sobre a confirmação do trabalho temporário ou de destacamento estão disponíveis na secção 1.2 O seu contrato.

indicações e regras

Durante um projeto, trabalha sob a direção e supervisão do cliente (ou do cliente do mesmo), para quem trabalha atualmente.

Se o cliente observar regras específicas, será informado antecipadamente disso pela sua pessoa de contacto ou pelo cliente. Siga as instruções dos responsáveis do cliente para o efeito. Trata-se, normalmente, do diretor ou supervisor do departamento onde trabalha ou de outro funcionário do cliente/empregador. Se existirem regras internas específicas do cliente/empregador, deve evidentemente cumprir essas regras escrupulosamente, tal como os próprios funcionários do cliente/empregador. Neste sentido, as regras de segurança, saúde e higiene são especialmente importantes, tanto para si como para os seus colegas. O mesmo também se aplica se trabalhar (parcialmente) a partir de casa. Utilize também sempre o equipamento de proteção e/ou o vestuário de segurança prescritos. Caso o cliente/empregador tenha regras de vestuário (por exemplo, utilização de vestuário da empresa ou calças pretas com camisa branca), deverá igualmente cumpri-las.

Mesmo que não se aplique qualquer regra específica relativamente ao cliente, deve observar os padrões gerais de segurança e decência e atuar de forma respeitosa em relação à nossa empresa, (aos funcionários do) cliente e outros. Isto aplica-se igualmente a declarações nas redes sociais.

Em caso de desrespeito ou infração das instruções, procedimentos e regras do cliente ou em caso de atuação imprópria de qualquer outra forma, poderá ser-lhe imposta uma sanção. Dependendo da gravidade do seu comportamento, a sanção pode consistir de um aviso, suspensão (normalmente sem direito a remuneração) ou, em casos extremos, demissão.

O mau comportamento pode também levar o cliente a cancelar o projeto. Caso tenha um contrato de trabalho temporário, isto significa também imediatamente a cessação desse contrato.

obrigação de identificação

Aquando da inscrição e início de cada (novo) contrato de trabalho temporário ou de destacamento e cada novo projeto de destacamento, deve identificar-se junto da nossa empresa e do cliente com um documento de identidade válido. Este documento pode ser um passaporte, bilhete de identidade ou documento de estrangeiros válido, uma vez que neste último também se encontra indicada a nacionalidade e o estatuto de residência. Além disso, todos os funcionários nos Países Baixos, incluindo os funcionários destacados, devem poder identificar-se no seu local de trabalho. Deve sempre ter um documento de identidade válido consigo durante o trabalho. Para cidadãos neerlandeses e cidadãos de países da UE/EEE e Suíça, a carta de condução é suficiente como identificação, mas alguns clientes exigem passaporte ou bilhete de identidade no local de trabalho devido a motivos de segurança, por exemplo.

Os cidadãos dos restantes países apenas poderão identificar-se com os seguintes documentos, também no local de trabalho:

- autorização de residência (tipo I, II, III, IV, documento UE/EER, documento W);
- passaporte de um país fora da UE/EEE com autorização de residência;
- passaporte de refugiado (documento de viagem para refugiados);
- passaporte de estrangeiro (documento de viagem para estrangeiros).

*Todos os documentos devem estar dentro do respetivo prazo de validade. Por conseguinte, deverá prestar atenção ao prazo de validade do seu passaporte ou bilhete de identidade e requerer um novo atempadamente.

Atenção: o fato de possuir um documento de identidade válido não significa que também possui autorização para trabalhar nos Países Baixos. Para mais informações, entre em contacto com o Serviço de Estrangeiros (IND) através do telefone 088-0430430 ou visite o site www.ind.nl.

trabalhar no estrangeiro

É possível que o cliente lhe peça para trabalhar fora dos Países Baixos. Ou, se residir no estrangeiro, se deseja trabalhar a partir de casa. Informe-nos sempre disso imediatamente e antes de começar a trabalhar no estrangeiro. Avaliaremos então se isso é possível e se é necessário providenciar quaisquer questões especiais.

1.3 horários de trabalho

considerações gerais

Os horários de trabalho podem variar consoante a tarefa e/ou o cliente. É por isso que acordamos os seus horários de trabalho ou a sua disponibilidade para cada tarefa.

Em alguns negócios/setores, o trabalho (também) é realizado por turnos, à noite, aos sábados e/ou aos domingos. Tal pode acontecer devido a circunstâncias das empresas, mas é, habitualmente, ditado pela natureza do trabalho. Exemplos disso são trabalhos em hotéis e restaurantes, o setor de entretenimento, o setor de cuidados de saúde ou uma empresa de produção. Normalmente, isto significa que, de vez em quando, também lhe é pedido que trabalhe nestes horários irregulares ou nestes dias irregulares. Frequentemente, recebe um subsídio por isso. Assumimos que estará preparado para o fazer. Se não desejar trabalhar em determinados horários ou dias ou por turnos, deve informar-nos antes do seu registo ou, se já trabalhar connosco, antes do início de um novo contrato de trabalho temporário ou acordo de destacamento. Não pode simplesmente fazer esta alteração durante um contrato em vigor.

horários de trabalho previsíveis ou imprevisíveis?

horários de trabalho muito imprevisíveis/acordo de trabalho à chamada

Queremos ser o mais claros possível sobre os seus horários de trabalho antecipadamente. Contudo, como somos uma agência de emprego, nem sempre é possível. Logo, é possível que os seus horários de trabalho variem substancialmente. Nesse caso, de acordo com a lei, os seus horários de trabalho são muito imprevisíveis. É (habitualmente) o caso se, por exemplo, trabalhar com base num acordo de trabalho à chamada. Assim que soubermos quando (provavelmente) terá de ir trabalhar, nós ou o cliente ou outra agência de emprego privada (em nosso nome) irá chamá-lo para trabalhar durante um ou mais turnos.

Se prepararmos o planeamento para o cliente, será chamado para cada turno por e-mail e/ou através (das mensagens) da nossa aplicação. O seu horário pessoal na aplicação e no portal na Internet dá-lhe uma visão geral dos trabalhos semanais.

disponibilidade: os seus dias e horários de referência

Se trabalhar maioritariamente em horários de trabalho variável, iremos registar a sua disponibilidade (fixa) com antecedência. Estes são os dias e horários nos quais lhe podemos alocar trabalho, a não ser que esteja doente ou de licença. Encontrará os mesmos em "dias e horários de referência" na confirmação da colocação ou do destacamento.

Se prepararmos o planeamento para o cliente, os seus dias e horários de referência correspondem à sua disponibilidade fixa no nosso portal na Internet e/ou na aplicação (visível a verde).

No geral, vamos tentar ter em conta os seus desejos e capacidade tanto quanto possível, mas lembre-se, quanto maior for a sua disponibilidade, mais hipóteses existem de encontrarmos um trabalho para si e mantê-lo empregado. Claramente, a disponibilidade que esperamos de si deve ser razoavelmente proporcional ao número de horas de trabalho acordado consigo, na medida do possível. Não esperamos que esteja disponível 24 horas por dia todos os dias, se acreditarmos que podemos colocá-lo para não mais do que 8 horas por semana. O que é "razoável" depende da natureza do trabalho, das empresas/instituições para as quais pode (provavelmente) trabalhar e as opções de empregabilidade ou reinserção na região. Por exemplo, trabalha em cuidados de saúde ou numa empresa que funciona por turnos? Nesse caso, iremos acordar consigo uma maior disponibilidade em comparação com o trabalho numa posição administrativa.

Se tiver um contrato de trabalho temporário ou um acordo de destacamento sem garantias de salário (na fase A), então pode, em princípio, alterar a sua disponibilidade. Tal já não é possível se já tiver especificamente acordado connosco que iria trabalhar para nós e quando, por quanto tempo e em que horário. Afinal, em tais casos, tanto nós como o cliente estamos a contar com a sua presença. Se não existirem tais acordos específicos, pode trabalhar para ou através de outro empregador. Tenha em atenção que, se estiver frequentemente

indisponível em dias/horários de referência, em qualquer momento podemos deixar de conseguir ajudá-lo a ter trabalho ou, pelo menos, não o mesmo tipo de trabalho.

Se tiver um contrato de trabalho temporário ou um acordo de destacamento com garantia de salário, obviamente não pode alterar a sua disponibilidade aleatoriamente. Afinal, a sua disponibilidade determina a sua empregabilidade e reinserção. Se a sua disponibilidade for menor, será mais complicado, ou talvez impossível, oferecermos-lhe trabalho. Se a sua disponibilidade for reduzida ao ponto de não conseguirmos oferecer-lhe trabalho de forma razoável em função do número (mínimo) de horas de trabalho acordadas, também perde o seu direito a salários (pelas consequentes horas perdidas). Assim, terá de nos consultar atempadamente se pretender alterar os seus dias e horários de referência ou o seu padrão de trabalho. Podemos ter de procurar outro trabalho ou um cliente diferente ou ajustar o número (mínimo) de horas acordadas.

regras de trabalho à chamada

Se trabalhar maioritariamente em horários de trabalho imprevisíveis ou na base de um acordo de trabalho à chamada, aplica-se regras especiais.

O princípio básico é que irá ser chamado para trabalhar dentro dos dias e horários de referência estabelecidos e, pelo menos, com 4 dias de antecedência. Por outras palavras, saberá em que dia(s) e em que horário(s) terá de trabalhar com pelo menos 4 dias de antecedência. Contudo, para alguns clientes e/ou trabalhos, é muito difícil dizer-lhe exatamente quando é que irá trabalhar com quatro dias de antecedência. Exemplos disso incluem serviços de entrega ou centros de distribuição que estão dependentes de encomendas online, o setor de cuidados de saúde ou o setor da hotelaria. Além disso, é frequente os trabalhadores de agências de trabalho temporário e funcionários a contrato serem colocados em função de picos e lacunas no planeamento, para substituir alguém doente ou em outras circunstâncias inesperadas. Isto significa que pode ser chamado com menos tempo de antecedência. Contudo, nesse caso, não é obrigado a aceitar o trabalho. Isto também se aplica se, pouco antes de o seu turno começar, lhe for pedido para começar um pouco mais cedo ou para trabalhar até mais tarde do que o agendado inicialmente.

Contamos que nos informe ou informe o cliente (se for este a solicitar) se vem trabalhar ou não logo que possível. Podemos acordar consigo um certo período de tempo dentro do qual deve responder. Isto pode variar, dependendo do cliente ou dos recursos. E/ou que receberá uma mensagem a pedir-lhe que responda dentro de um certo período de tempo. Se não responder, assumiremos que não irá trabalhar e iremos procurar outra pessoa. Escusado será dizer, não tem direito a qualquer salário por essas horas em tais casos.

Se tiver sido chamado para trabalhar, mas o trabalho for cancelado de antemão no prazo de quatro dias, tem, em princípio, direito a salário pelas horas canceladas. Isto é apenas aplicável se e na medida em que as horas forem, de facto, canceladas. Se puder trabalhar, mas tal exigir que se desloque até outro local, por exemplo, ou se lhe oferecermos outro trabalho adequado (consoante definido no seu contrato), é expectável que o aceite, se tal alternativa encaixar dentro dos horários do trabalho. Se o trabalho alternativo começar mais

tarde ou terminar mais cedo, será pago pelas horas em falta como resultado disso. Se o trabalho alternativo não tiver o mesmo valor de pagamento que as horas canceladas, iremos complementar o seu salário.

Naturalmente, não tem direito o salário se tiver estado indisponível para trabalhos adequados, se não tiver comparecido no trabalho ou se não tiver podido trabalhar por outros motivos imputáveis a si.

É um trabalhador de reserva? Isso não constitui trabalho à chamada; será o primeiro a ser contactado se for necessário mais pessoal na última hora. Nesse caso, também não é obrigado a ir trabalhar.

horários de trabalho maioritariamente previsíveis

Ao contrário dos horários de trabalho imprevisíveis, os seus horários de trabalho podem ser mais previsíveis. Se, por exemplo, durante uma tarefa trabalhar maioritariamente em dias e horários fixos ou se participar numa escala de turnos. Por "maioritariamente" queremos dizer que os dias e horários nos quais tem de trabalhar são conhecidos com antecedência por mais de metade das horas acordadas consigo (número de horas de trabalho aplicáveis a si). Assim, por exemplo, poderia estar a trabalhar em dias fixos, mas as suas horas de entrada e/ou saída podem variar. Ou trabalhar 3 dias fixos durante a semana e 2 dias variáveis. Nesse caso, apenas as horas "fixas" serão declaradas na confirmação de colocação ou destacamento. Afinal, a parte variável pode mudar. Também é possível trabalhar habitualmente numa escala de trabalho fixa, mas em que o turno é ocasionalmente alterado ou cancelado, ou serem-lhe alocadas menos horas durante períodos menos movimentados. Nesse caso, os horários de trabalho na sua confirmação de colocação ou destacamento excedem o número de horas de trabalho acordadas consigo. Trabalha maioritariamente em turnos ou numa escala de trabalho? Nesse caso, por razões práticas, nem toda a escala de trabalho será apresentada na sua confirmação, mas apenas uma referência à escala aplicável. Nós, ou o cliente, iremos informá-lo acerca dos detalhes exatos desta escala de trabalho.

Se prepararmos o planeamento para o cliente, iremos remetê-lo, por razões práticas, para a sua disponibilidade fixa no nosso portal na Internet e/ou na aplicação relativamente aos seus horários de trabalho/escala de trabalho habituais.

Nas situações acima mencionadas, trabalha maioritariamente em horários de trabalho previsíveis. O mesmo se aplica se determinar maioritariamente os seus próprios horários de trabalho. Por exemplo, se escolher os seus próprios turnos (autoagendamento) ou especificar sempre a sua disponibilidade para um período de tempo relativamente curto e o colocarmos dentro dos dias e horas especificados por si. Normalmente, aplicam-se regras para garantir que recebe, assim como os seus colegas, os turnos mais adequados e que os níveis de alocação de pessoal são sempre suficientes para realizar o trabalho. Será informado destas regras básicas pelo cliente/empregador.

Mesmo no caso de um padrão de trabalho previsível, o seu direito ao salário não é determinado pelos horários de trabalho/escala de trabalho estabelecidos, mas sim pelo número de horas de trabalho acordadas consigo: se cumprir as regras, é certo que lhe serão pagas as horas garantidas, mesmo em breves períodos de menos trabalho ou se não existir nenhum disponível.

Se os seus horários de trabalho forem maioritariamente previsíveis, as regras de trabalho à chamada não se aplicam a si. Em princípio, estará obrigado a vir trabalhar se for chamado com menos de quatro dias de antecedência. Isto não significa que esperemos sempre até ao último minuto para lhe dizer quando tem de trabalhar. Nós (ou o cliente) iremos, em princípio, tentar informá-lo com quatro dias de antecedência acerca de quando tem de ir trabalhar exatamente. Contudo, tal não é sempre possível dada a natureza dos trabalhos. Em tais casos, tentaremos avisá-lo com um dia (12 horas) de antecedência acerca de quando tem de ir trabalhar exatamente. Contudo, mesmo isso não é sempre exequível em circunstâncias imprevistas. Iremos certamente informá-lo com a máxima antecedência. Obviamente, também levamos em consideração os acordos que fizemos consigo acerca da sua disponibilidade.

Se um trabalho for alterado ou cancelado, as horas não são (imediatamente) pagas; em vez disso, iremos verificar se conseguimos colocá-lo para trabalhar horas extra noutro momento. Se tal não for possível e não atingir as suas horas garantidas por causa disso, as horas em falta serão pagas na mesma.

estado de prevenção e serviço à chamada

Em alguns clientes/empregadores, são realizados turnos de prevenção, também designados de turnos de standby, turnos de avaria, turnos de assistência, turnos de serviço, etc. Na área de cuidados de saúde, falamos de turnos de disponibilidade permanente. Num turno de prevenção ou disponibilidade permanente, o(a) trabalhador(a) está disponível para ser chamado(a) durante o seu tempo livre, frequentemente nas suas pausas, à noite, ao fim de semana e/ou feriados. Pode ficar em casa, ir às compras ou até à festa de aniversário de um vizinho, mas deve estar contactável e disponível para ir trabalhar o mais rapidamente possível, se for necessário. Isto também se aplica caso tenha um contrato de "trabalho à chamada". O tempo que passa em casa não é considerado tempo de trabalho e, por isso, não é contabilizado para o número máximo de horas que pode trabalhar ao abrigo da lei referente aos horários de trabalho. Também não é devido qualquer salário. No entanto, na maioria dos casos, está prevista uma compensação. Receberá salário pelas horas de trabalho efetivo.

O serviço de permanência ou durante a noite (por exemplo, nos cuidados de saúde ou nos bombeiros) exige que esteja no seu local de trabalho, mesmo que não tenha de trabalhar. Esse tempo conta como tempo de trabalho, mesmo que esteja à espera ou a dormir. Não receberá sempre o salário integral por esse tempo, mas receberá uma compensação (ou uma compensação em tempo).

horas adicionais e horas extra

De vez em quando, se as exigências do negócio do cliente assim o ditarem, é expectável que trabalhe horas adicionais para além das horas (máximas) acordadas. Essas horas adicionais podem ser consideradas horas extra em função do regulamentado no esquema de remuneração aplicável no cliente. Em alguns clientes, isto é determinado numa base diária (por exemplo, as horas para além das oito horas por dia, sendo que a primeira meia hora não é considerada extra). Noutros clientes, é determinado numa base semanal e/ou trimestral, sendo que trabalhar mais de quarenta horas por semana é considerado horas extra.

O facto de ser pago, e o valor a receber, pelas horas adicionais que trabalhar também é determinado pelo esquema de remuneração do cliente. O seu contacto pode dar-lhe mais informações sobre este assunto.

pontualidade

Naturalmente, é importante que chegue sempre a horas. Na prática, a sua ética de trabalho é largamente pautada pela sua pontualidade.

1.4 duração e fim do contrato

tem um contrato de trabalho temporário?

Nesse caso, o contrato começa quando iniciar efetivamente o trabalho.

O seu contrato de trabalho temporário termina automaticamente ("conforme determinado pela lei"), o mais tardar, na data de fim indicada na confirmação*. Normalmente isto ocorre após 4 semanas, a menos que saibamos com antecedência que o destacamento será mais curto. Nesse caso, será escolhida uma data de fim anterior. Também é possível que o seu contrato de trabalho temporário termine mais cedo. Isto pode acontecer, por exemplo, porque o cliente quer terminar o trabalho temporário, porque o próprio trabalhador quer parar ou porque chega mais cedo ao fim da fase A.

O facto de lhe ser atribuído um contrato temporário de (no máximo) 4 semanas não significa necessariamente que só possa trabalhar para nós durante um período máximo de 4 semanas. Se, depois disso, o cliente/empregador ainda tiver trabalho suficiente para si, se ainda estiver disponível e capaz de continuar a trabalhar e se todos estiverem satisfeitos com a colaboração, o seu contrato de trabalho temporário será sempre prorrogado. No entanto, se o trabalho no cliente/empregador terminar, se você quiser parar ou se estiver temporariamente indisponível após o final do seu contrato de trabalho temporário, por exemplo, devido a doença ou compromissos de estudos, o seu contrato de trabalho temporário não será prorrogado. É importante que nos mantenhamos em contacto relativamente ao que se passará a seguir. Dessa forma, em conjunto poderemos procurar atempadamente (outro) trabalho adequado caso possa e queira voltar a trabalhar.

Tal como indicado acima, o seu contrato de trabalho temporário também pode terminar antes da data de fim se o trabalho terminar antes do previsto ou se o cliente/empregador suspender o trabalho temporário por outros motivos.

Nesse caso, será informado dessa situação por nós ou pelo cliente/empregador tão cedo quanto possível. O trabalho já tem uma duração de mais de 26 semanas? Tentaremos informá-lo com pelo menos 10 dias de calendário de antecedência. Se tal não acontecer, terá direito a uma compensação. Essa compensação corresponde ao salário efetivo perdido por si durante o período (restante). Isto não se aplica caso lhe possamos oferecer outro trabalho adequado durante esse período ou se a rescisão for atribuível a si.

Também é possível que o seu contrato de trabalho temporário termine prematuramente devido ao facto de ter completado a fase A antes da data de fim ou por se reformar mais cedo, por exemplo. Neste caso, o período de pré-aviso não é aplicável.

Também pode rescindir o seu contrato de trabalho temporário diretamente, sem ter de cumprir um período de pré-aviso. No entanto, deve comunicar-nos com pelo menos um dia útil de antecedência que não deseja trabalhar mais. Se já souber antes que pretende parar de trabalhar, pode e deve informar-nos de imediato. Assim, poderemos procurar um substituto o mais rapidamente possível.

**Poderá ter um contrato de trabalho temporário sem data de fim pelo facto de ter começado antes de 1 de janeiro de 2023 e não ter sido acordada qualquer data de fim nessa altura. O seu contrato de trabalho temporário continua em vigor até o trabalho temporário ser terminado a seu pedido ou a pedido do cliente/empregador, até você concluir a fase A ou até que o seu contrato seja rescindido de qualquer outra forma legal.*

tem um contrato de destacamento?

Nesse caso, o contrato começa na data de início acordada, que pode consultar na confirmação do seu contrato de destacamento.

Os contratos de destacamento podem ser celebrados por tempo determinado (fase A ou B) ou por tempo indeterminado (fase A, B ou C). Em ambos os casos, o seu contrato de destacamento não termina automaticamente quando o projeto de destacamento termina. No entanto, se tiver um contrato de destacamento a tempo certo, este pode terminar na mesma data do(s) seu(s) projeto(s) de destacamento.

Um contrato de destacamento não pode ser simplesmente (prematuramente) rescindido por nós, exceto durante o período experimental ou em caso de motivo urgente. O trabalhador pode fazê-lo (a menos que tenha sido expressamente acordado e confirmado por nós que isso não é possível), mas geralmente existe um período de pré-aviso.

contratos de destacamento a tempo certo (fase A ou B)

Se tiver sido celebrado um contrato de destacamento a tempo certo, a confirmação desse contrato de destacamento indicará a duração ou até quando durará o contrato de destacamento. Na fase B, todos os contratos de destacamento são celebrados ou

prolongados por um período de 3 meses, a menos que tenha sido acordada uma duração diferente, o que será indicado na confirmação do contrato de destacamento.

Um contrato de destacamento por tempo determinado termina automaticamente ("conforme determinado pela lei") no momento em que é atingida a duração acordada para o contrato de destacamento.

No entanto, somos obrigados a informá-lo(a) com pelo menos um mês de antecedência da eventual prorrogação do seu contrato caso tenha um contrato de destacamento de 6 meses ou mais. Se o contrato não for prolongado informá-lo(a)-emos, na maioria das vezes, por mail. Se o seu contrato for prolongado, encontrará a confirmação do novo contrato de destacamento no portal da Internet. Neste caso receberá então uma notificação, também por e-mail, de que existe uma nova confirmação no portal da Internet.

Um contrato de destacamento não pode ser simplesmente rescindido por nós antes do termo, exceto durante o período experimental ou em caso de motivo urgente, como fraude ou violência. Se pudermos rescindir o contrato de destacamento prematuramente, é-nos aplicável o prazo legal de pré-aviso. Esse período é de 1 mês, exceto se estiver connosco há 5 anos ou mais. No entanto, durante o período de experiência ou em caso de motivo urgente o pré-aviso não é aplicável.

O contrato de destacamento por tempo determinado pode ser rescindido a meio do seu período de vigência. Se desejar fazê-lo, deve ter em consideração um período legal de pré-aviso, que, no seu caso, é de um mês. O seu contrato de destacamento tem uma duração de menos de 1 mês? Nesse caso, não poderá cancelar previamente, a menos que não receba salário se não trabalhar. Nesse caso, poderá sempre cancelar a qualquer momento, mesmo durante um eventual período de experiência.

É também possível que a confirmação do seu contrato de destacamento determine que o mesmo não pode ser rescindido a meio do seu período de vigência. Nesse caso, nenhuma das partes pode rescindir o contrato de destacamento.

contratos de destacamento tempo indeterminado (fase A, B ou C)

Um contrato de destacamento por tempo indeterminado continua até que ambas as partes decidam rescindir o contrato de destacamento ("por consentimento mútuo") ou até que uma das partes rescinda o contrato de destacamento através de notificação ou solicitação de dissolução pelo tribunal ("denúncia").

Um contrato de destacamento não pode ser simplesmente rescindido por nós, exceto durante o período experimental ou em caso de motivo de força maior. Em primeiro lugar, envidaremos todos os esforços para encontrar um trabalho de substituição adequado para si. Além disso, também será observado o período legal de pré-aviso, o qual depende da duração do emprego:

duração do emprego	pré-aviso
< 5 anos	1 mês
> 5 anos < 10 anos	2 meses
10 > anos 15 < anos	3 meses
> 15 anos	4 meses

se pretender rescindir um contrato de destacamento por tempo indeterminado, deve ter também em conta um período de pré-aviso. Esse período de pré-aviso é de um mês. A rescisão deve ser feita por escrito ou por e-mail.

Poderá encontrar mais informações sobre como terminar o seu contrato de trabalho temporário ou de destacamento, incluindo informações sobre as diferentes formas de terminar o seu contrato e os procedimentos e prazos de recurso aplicáveis em www.werkenalsuitzendkracht.nl, no artigo 15.º do ABU CAO (Acordo Coletivo de Trabalho) e na legislação (título 10.º, n.º 9, do livro 7.º do Código Civil).

cláusulas de resolução

Por vezes, poderá ser aplicável ao seu contrato de trabalho temporário ou de destacamento uma condição suspensiva ou resolutiva. Uma condição suspensiva aplica-se quando o seu contrato de trabalho temporário ou de destacamento não entra em vigor até que uma determinada condição seja satisfeita, como por exemplo, a condição de ter concluído uma determinada formação ou de ter apresentado um certificado de boa conduta (VOG). Só pode começar a trabalhar quando essa condição tiver sido cumprida.

Uma condição resolutiva aplica-se se o seu contrato de trabalho temporário ou de destacamento terminar antes do prazo, automaticamente, se não cumprir uma (ou mais) determinada condição. Pode começar a trabalhar, mas poderá ter de parar antecipadamente pelo facto de ter deixado de cumprir ou de ainda não cumprir uma condição necessária para continuar a trabalhar para o cliente/empregador. . Por exemplo, pode ser consultor de clientes num banco e não ter completado a sua formação WFT a tempo, pode trabalhar em cuidados de saúde e o seu registo BIG expirou (cuidados de saúde) ou pode ser motorista de carga e já não ter a carta de condução de veículos pesados e/ou o Código 95.

Em todos os casos, é claro que deve cessar o trabalho assim que deixar de ter autorização para trabalhar nos Países Baixos.

compensação de transição

Se o seu contrato de trabalho temporário ou de destacamento for rescindido ou não for prolongado por nossa iniciativa terá, em princípio, direito a uma compensação de transição. No entanto, se por exemplo começar a trabalhar para o cliente, para outra agência de trabalho temporário ou para outro empregador, não terá esse direito. O mesmo se aplica se

deixar de estar disponível para outro trabalho. Assim, a condição para receber uma compensação depende da forma como o seu emprego terminou e se depois disso se mantém disponível para trabalhar.

Gostaríamos que nos informasse caso tenha recebido uma compensação de transição do seu empregador anterior. Se necessário, podemos solicitar ou verificar essa informação diretamente junto do(s) seu(s) empregador(es) anterior(es).

desemprego

Se o seu contrato de trabalho temporário ou de destacamento terminar, mas ainda estiver disposto(a), disponível e capaz de trabalhar, procuraremos, em conjunto, oportunidades para continuar a trabalhar connosco. Se essas oportunidades não existirem (de momento), ficará desempregado(a). Nesse caso, deve pedir atempadamente um subsídio de desemprego. No [website da UWV](#), poderá encontrar mais informações sobre este assunto.

O valor do subsídio depende, entre outros, da duração da sua relação laboral e do quanto auferiu.

cláusula de não-concorrência

Uma empresa de trabalho temporário não pode impedir os seus funcionários de entrarem ao serviço junto dos seus clientes (numa função permanente). Por essa razão, não foi incluída qualquer cláusula de não-concorrência no presente contrato de trabalho temporário ou de destacamento.

2. salário.

2.1 salário em caso de trabalho

geral

Enquanto empregadores, somos obrigados a fazer a retenção de impostos e das contribuições para a segurança social aquando do pagamento dos salários. Se trabalhar para nós, deverá também preencher uma declaração de imposto sobre o salário, onde é possível indicar se devemos ter em consideração uma dedução ao fazer o cálculo da retenção salarial. Se a declaração de imposto sobre o salário não for preenchida, não podemos aplicar qualquer dedução à retenção salarial.

Atenção: a dedução só pode ser aplicada à retenção salarial por um empregador de cada vez. Se estiver a trabalhar para outro empregador ou a receber qualquer subsídio, deve solicitar a aplicação da dedução à retenção salarial ao empregador ou instituição de pagamento de subsídios onde ganha mais.

A confirmação de trabalho temporário ou de destacamento indica sempre o seu salário ("salário efetivo") durante o projeto, o regime de remuneração aplicável e a sua classificação de acordo com esse regime. O salário pode variar em função do projeto, mesmo que tenha celebrado um acordo de destacamento e este estipule um determinado salário mínimo. O acordo coletivo de trabalho (cao) define regras para essa situação.

remuneração da empresa utilizadora

Quando trabalhar recebe a remuneração da empresa utilizadora. Isto apenas não acontece se pertencer ao chamado grupo de alocação. Em seguida, encontrará mais informações sobre esta matéria. A aplicação da remuneração da empresa utilizadora significa que recebe sempre o mesmo salário que os funcionários fixos do cliente que executam (praticamente) o mesmo trabalho. Isto é sempre estabelecido novamente a cada novo projeto.

Para além do salário (o seu "salário efetivo"), caso preencha as condições relevantes, isto aplica-se também a:

- suplementos, tais como suplementos por horas extraordinárias, trabalho irregular, trabalho por turnos e/ou feriados;
- reembolso de despesas (se tiver despesas no exercício das suas funções);
- aumentos salariais gerais e periódicos;
- Dias ADV/ATV: são compensados em numerário, a menos que tenha sido acordado com o funcionário de forma diferente e que isso tenha sido confirmado pela nossa empresa;
- subsídio de tempo de viagem (a menos que essas horas já sejam pagas como horas trabalhadas);

- subsídio de teletrabalho;
- subsídios únicos
- Bônus fixo de final de ano/13º mês (este é um bônus anual recorrente, que não depende do seu desempenho ou do resultado operacional)

Na (primeira) confirmação de trabalho temporário ou de destacamento poderá verificar que esquema de remuneração é aplicável neste cliente (normalmente de acordo com um contrato coletivo de trabalho).

Dependemos em grande medida dos nossos clientes/empregadores para obter informações sobre a remuneração da empresa de trabalho temporário. Solicitamos essas informações e todos os outros dados necessários, como a escala correspondente às funções que irá desempenhar, ao cliente/empregador antes do início do seu trabalho temporário ou de destacamento. Se lhe parecer que algo está errado, não hesite em alertar-nos. Se necessário, podemos questionar o empregador/cliente em seu nome.

Se o seu trabalho não puder ser classificado de acordo com a estrutura de funções do cliente ou se já tiver celebrado um contrato de destacamento antes de iniciar efetivamente o trabalho, analisaremos consigo e com o cliente (se for o caso) qual o salário razoável para a sua função tendo em conta as capacidades, responsabilidades, experiência e nível de educação necessários.

salário em caso de novo projeto

trabalha na fase A ou B?

Se mudar para um novo cliente/empregador ou começar a fazer outro trabalho, o seu salário será determinado novamente de acordo com a remuneração da empresa de trabalho temporário em vigor na altura. O salário poderá, nesse caso, ser superior ou inferior ao salário no projeto anterior. Isto também se aplica se ainda tiver um contrato de destacamento a decorrer. No entanto, a experiência profissional que adquiriu anteriormente será tida em conta na classificação, desde que seja relevante para a função que vai desempenhar. Se tiver estado ausente durante algum tempo e voltar para (praticamente) a mesma função no mesmo cliente/empregador (ou noutro cliente/empregador, abrangido pela mesmo acordo coletivo de trabalho (cao)), não terá de se preocupar com a necessidade de recomeçar do zero. Essa situação só será aplicável caso a sua função se tenha alterado substancialmente nesse período intermédio, fazendo com que a sua experiência anterior nessa função perca relevância.

Se o seu contrato de destacamento incluir um salário contratual, receberá sempre pelo menos esse salário pelo seu trabalho, mesmo que o salário no cliente/empregador seja inferior. No entanto, eventuais aumentos salariais de acordo com o Acordo Coletivo de Trabalho (ABU CAO) ou a remuneração da empresa de trabalho temporário não se aplicam ao salário contratual, aplicando-se apenas ao salário que recebe durante um projeto.

trabalha na fase C?

Também neste caso, o seu salário será determinado novamente com base na remuneração aplicável da empresa utilizadora ao iniciar um novo projeto. Nesse caso, porém, aplica-se um limite inferior: em caso de novo projeto na fase C, auferirá sempre pelo menos 90% do salário real que auferiu durante o projeto anterior, e pelo menos 85% do salário real mais alto que auferiu na fase C.

remuneração de acordo com o contrato coletivo de trabalho

Se a sua situação for considerada de difícil acesso ao mercado de trabalho pelas instâncias oficiais, ou se ainda não possui uma qualificação básica e pretende obtê-la através da nossa empresa, então pertence ao chamado grupo de alocação. Considera-se que tem dificuldade de acesso ao mercado de trabalho se estiver desempregado há muito tempo ou se tiver deficiência. Nesse caso, o seu salário real pode ser estipulado com base no contrato coletivo de trabalho da ABU. Isto encontra-se descrito na confirmação de trabalho temporário ou de destacamento. Esta remuneração de acordo com o contrato coletivo de trabalho pode ser aplicada durante um período máximo de 52 semanas. Se ainda tiver de obter uma qualificação básica e não o conseguir fazer dentro dessas 52 semanas, o prazo máximo é de 104 semanas.

A remuneração segundo o contrato coletivo de trabalho está dividida em 6 níveis de função. O nível de função é determinado com base na tabela de funções do Apêndice IV do contrato coletivo de trabalho. O seu nível de função encontra-se mencionado na confirmação de trabalho temporário ou de destacamento. O salário acordado consigo deve ser pelo menos igual ao salário inicial do nível de função a que pertence. Após 26 semanas de trabalho, terá direito ao aumento periódico previsto no contrato coletivo de trabalho. O contrato coletivo de trabalho regula apenas o seu salário real e quaisquer aumentos salariais gerais ou periódicos. Quanto ao restante (eventuais subsídios, dias ADV, reembolsos de despesas, etc.), é simplesmente aplicável a remuneração da empresa utilizadora.

Consulte o contrato coletivo de trabalho para mais informações sobre a remuneração de acordo com o contrato coletivo de trabalho.

Se a remuneração de acordo com o contrato coletivo de trabalho for aplicável, o salário real num novo projeto nas fases A e B, durante um contrato de destacamento atual, é pelo menos igual ao salário recebido no projeto anterior.

2.2 salário em caso de doença

tem um contrato de trabalho temporário?

Se estiver impossibilitado de trabalhar por motivo de doença tem direito à continuação do pagamento dos salários enquanto estiver doente e o seu contrato de trabalho temporário ainda estiver em vigor. Ou seja, até à data de conclusão acordada ou até que o contrato de trabalho temporário tenha sido legalmente rescindido (prematuramente). O salário é

equivalente a 90% do salário que receberia normalmente. No entanto, os primeiros dias de doença contam como 'dias de espera', para os quais não existe direito a pagamento.

Nem sempre é inteiramente claro se teria de trabalhar se não estivesse doente. Mesmo que isso seja claro, por vezes é muito difícil determinar quantas horas teria trabalhado nesse caso. Por isso, o CAO [CCT] estipula que será utilizado o número médio de horas trabalhadas nas últimas 13 semanas se não existir qualquer acordo relativo à duração do trabalho ou se tiver trabalhado estruturalmente mais nas últimas 13 semanas. Se trabalhar há menos de 13 semanas, será feita uma estimativa razoável das horas que teriam sido efetuadas.

Se atingir a idade da reforma e, depois disso, adoecer, tem direito a um subsídio de doença durante um período máximo de 6 semanas.

Encontra-se de baixa de gravidez ou parto ou é abrangido pela lei sobre o subsídio de doença por outra razão, por exemplo, porque recebeu anteriormente o subsídio WIA [Legislação sobre Trabalho e Rendimento de acordo com a capacidade]? Nesse caso, receberá o subsídio de doença do UWV [Instituto de seguros do emprego]. O UWV será também responsável pelo acompanhamento. Consulte o site do UWV para mais informações. [Leia mais aqui.](#)

Tem um contrato de cedência de trabalhadores?

Se não puder trabalhar por motivo de doença, tem direito à continuação do pagamento do salário enquanto estiver doente e o contrato de cedência de trabalhadores ainda estiver efetivo. Ou seja, até à data de termo acordada ou até à rescisão legal do contrato de cedência de trabalhadores (prematura), por exemplo, por se ter reformado ou deixado de trabalhar. Receberá então 90% da remuneração que receberia se não estivesse doente. No entanto, o primeiro dia de doença conta como um "dia de espera" (wachtdag), durante o qual não há direito ao salário.

Nem sempre é totalmente claro se teria trabalhado se não estivesse doente.

Se isso for claro, é por vezes difícil determinar quantas horas teria trabalhado. É por isso que o acordo coletivo de trabalho estipula que o número médio de horas trabalhadas nas últimas 13 semanas é utilizado como base, se não tiver sido acordado consigo um âmbito de trabalho claro ou se tiver trabalhado estruturalmente mais nas últimas 13 semanas. Se ainda não tiver trabalhado para nós durante 13 semanas, faremos uma estimativa razoável do número de horas que teria trabalhado.

Se, ao fim de um ano, ainda estiver doente e o seu contrato de cedência de trabalhadores não tiver terminado até essa data, receberá 80% do seu salário. Ao fim de 2 anos, deixa de receber o subsídio de doença. Se tiver atingido a idade de reforma (AOW) e adoecer, tem direito ao subsídio de doença por um período máximo de 6 semanas.

incapacidade de longa duração para o trabalho

Se continuar incapacitado para o trabalho durante um longo período (mais de 104 semanas), poderá candidatar-se a um subsídio WIA [lei sobre trabalho e rendimento de acordo com a capacidade de trabalho]. Se ficar provado que se encontra total e permanentemente incapacitado para o trabalho, poderá receber um subsídio IVA [subsídio para pessoas com incapacidade total]. Se se encontrar parcialmente incapacitado para o trabalho, poderá receber um benefício WGA [subsídio para pessoas com incapacidade parcial]. Neste caso, a incapacidade para o trabalho deve ser superior a 35%. O UWV é responsável pela avaliação da sua incapacidade para o trabalho e por qualquer pagamento do seu subsídio WIA. A prestação anual para WGA [lei sobre retorno ao trabalho parcialmente incapacitado] pode variar anualmente. Metade desta prestação é paga por nós e a outra metade por si. A contribuição é deduzida do seu salário líquido.

saída de serviço durante doença

Caso continue doente no final do seu contrato de trabalho temporário ou de destacamento na fase A, se reunir todas as condições para tal, receberá um subsídio de acordo com a legislação relativa às baixas por doença e um complemento de até 90% do seu salário diário de subsídio e, no segundo ano de baixa por doença, de 80%*. Esse complemento é maioritariamente pago por nós, mas o(a) trabalhador(a) também faz uma contribuição para o mesmo. As percentagens que deduzimos do seu salário para este efeito podem ser consultadas no Acordo Coletivo de Trabalho (ABU CAO).

O subsídio de doença e o respetivo complemento serão pagos por nós. No total, receberá até um máximo de 104 semanas de subsídio de doença (incluindo as semanas durante as quais lhe pagámos salário durante doença no âmbito da sua relação laboral). Pode ver 6.6 saída de serviço durante doença forma como o subsídio por doença é calculado.

A legislação relativa às baixas por doença prevê também 2 dias de carência, sobre os quais não receberá subsídio. Mas se já tiver tido 1 dia de carência antes de terminar a relação laboral durante baixa por doença, esses dias de espera serão obviamente descontados.

Tenha em conta que terá de esperar um pouco mais pelo primeiro pagamento do seu subsídio do que está habituado, cerca de 4 semanas.

Como trabalhador temporário, ficou doente antes de 1 de janeiro de 2023, encontra-se de baixa de gravidez ou parto ou é abrangido pela lei sobre o subsídio de doença por outra razão, por exemplo, porque recebeu anteriormente o subsídio WIA? Nesse caso receberá o seu subsídio do UWV. Consulte o site do UWV para mais informações. [Leia mais aqui](#).

**Se tiver estado destacado(a), receberá um complemento ao seu subsídio de doença apenas se tiver terminado a relação laboral durante baixa por doença depois de 1 de julho de 2023.*

2.3 salário quando não trabalha

tem um contrato de trabalho temporário?

Se o seu projeto terminar, o seu contrato e o seu direito ao pagamento dos salários também terminará. Poderá então solicitar um subsídio de desemprego do UWV. Se ainda estiver disponível, tentaremos encontrar um novo projeto para si.

Se o seu contrato de trabalho temporário continuar em vigor e tiver garantia de salário, mas (já) não houver trabalho suficiente para cumprir todas as horas (mínimas) acordadas consigo, em princípio pagar-lhe-emos as horas não trabalhadas a 100% segundo o último salário que auferiu.

tem um contrato de destacamento?

Se o contrato de destacamento ainda estiver em vigor mas o seu projeto de destacamento tiver terminado na íntegra ou parcialmente, procuraremos trabalho de substituição adequado.

Na fase A, em princípio, não terá direito a salário salvo indicação em contrário na confirmação do seu contrato de destacamento. Neste caso, poderá solicitar um subsídio de desemprego.

Na fase B e C possui garantia de salário. Enquanto não houver outro projeto adequado para si, receberá o mesmo salário que o salário real que auferiu durante o seu último projeto. Isto também é aplicável caso tenha garantia de salário durante a fase A.

o que esperamos de si

Quer tenha um contrato de trabalho temporário ou um contrato de destacamento, a garantia de salário também implica obrigações. Por exemplo, esperamos que se mantenha contactável telefonicamente para o caso de encontrarmos outro trabalho (eventualmente) adequado para si. Se necessário, estabeleceremos outros acordos consigo sobre esta matéria. Além disso, esperamos que esteja disposto e disponível a efetuar outros trabalhos adequados. Isto poderá ser um trabalho diferente, num departamento ou local diferente, mais longe de casa e/ou em dias ou horários diferentes do habitual. Se tiver um contrato de destacamento com garantia de salário, também poderá ser-lhe pedido para trabalhar para outros clientes. No capítulo 'O seu contrato' poderá encontrar mais informações sobre o que é entendido por trabalho adequado.

Ao procurar um trabalho de substituição adequado, tentamos naturalmente ter em consideração os seus desejos e possibilidades, mas não existe garantia de que isso seja possível, uma vez que dependemos da oferta de trabalho dos nossos clientes.

O não cumprimento das obrigações poderá dar origem a uma sanção. Isso poderá pôr em causa o seu direito ao salário e até mesmo a continuação da relação laboral connosco.

2.4 salário, outras situações

subsídio de férias

Tem direito a um subsídio de férias de 8,33% sobre o seu salário efetivo pelas horas trabalhadas, às horas de férias, de feriados, de baixa por doença, horas vazias e horas de compensação. Ou seja, não são incluídas as horas extraordinárias ou bónus.

Todos os anos, o subsídio de férias reservado é pago automaticamente na semana de 1 de junho. Se deixar de trabalhar antes dessa data, receberá automaticamente o seu subsídio de férias juntamente com o pagamento final. Aquando do pagamento do subsídio de férias, somos obrigados a reter o imposto sobre os rendimentos sobre o salário e os prémios da segurança social. Estas retenções encontram-se descritas na sua folha de vencimento.

dívidas/Planeamento orçamental/penhora de salário

Os problemas financeiros podem tornar mais difícil pensar com clareza e, assim, afetar o seu trabalho. Por vezes, os problemas tornam-se tão graves que poderá existir penhora de salário, por isso é importante prevenir ou resolver estes problemas.

dívidas

As dívidas podem surgir quando contrai empréstimos, mas os saques a descoberto ou os pagamentos com cartão de crédito são também formas de dívidas. Existem muitas situações que podem levar a contrair dívidas. Por exemplo, se tiver despesas fixas demasiado altas em relação ao salário que ganha ou se, em princípio, ganha o suficiente para fazer face às despesas, mas não o consegue fazer porque gasta demasiado, ou porque contraiu um empréstimo que não consegue pagar. Pode também acontecer que os seus rendimentos diminuam ou que perca o emprego e as suas despesas se mantenham as mesmas. Por vezes, existem também despesas imprevistas, como por exemplo, após um divórcio ou em caso de passar a viver sozinho, para além de problemas de vício de jogo ou de drogas.

penhora de salário

Pode acontecer que o seu salário não lhe seja pago integralmente devido a penhora de salário. Em caso de penhora de salário, será informado através de e-mail pela parte que procede à penhora e por nós. Em caso de dúvidas sobre a penhora de salário deverá contactar a parte que procede à penhora.

Os problemas financeiros são complicados e, muitas vezes, é difícil resolvê-los sem ajuda. Consulte www.zelfjeschuldenregelen.nl e saiba o que pode fazer para ultrapassar essa situação sozinho.

assistência

Se considera que alguma das situações acima se aplica a si e necessita de ajuda, consulte os seguintes links do instituto Nibud ou entre em contacto com o serviço de aconselhamento sobre dívidas do seu município.

<https://www.nibud.nl/consumenten/vuistregels-check-plan-spaar>

<https://www.zelfjeschuldenregelen.nl>

3. portal da internet: a minha randstad.

'A Minha Randstad' é a sua área pessoal no nosso site. Em 'A Minha Randstad' encontrará diversos separadores nos quais poderá visualizar, alterar e enviar os seus dados e documentos. Poderá também fazer o download e imprimir esses documentos para seu próprio uso.

dados

É importante que seus dados estejam sempre atualizados. Quanto mais completo for o seu perfil, mais rapidamente o encontraremos ao procurar candidatos adequados para vagas no nosso sistema.

procurar trabalho

os meus testes

Nesta página encontrará os testes que efetuou.

alerta de emprego

Procurar de forma específica entre muitos milhares de ofertas de emprego e candidatar-se facilmente às ofertas que correspondem às suas preferências.

o meu trabalho

preencher horas

Inserir rapidamente as horas trabalhadas e/ou horas de folga.

saúde

Nesta página poderá comunicar baixas e comunicar que se encontra apto para trabalhar novamente. Aqui poderá também consultar o histórico das suas baixas.

pagamentos

Aqui poderá verificar os valores transferidos para a sua conta e a data do pagamento. Aqui encontrará as suas folhas de vencimento e resumos anuais.

contratos

Nesta página encontrará as Condições de trabalho temporário e de destacamento que assinou, as confirmações dos seus contratos de trabalho temporário ou de destacamento e as confirmações de destacamento, se for o caso. Encontrará também, por exemplo,

informações sobre os clientes para quem trabalha atualmente e para quem já trabalhou, sobre os seus salários e despesas e quaisquer alterações nos mesmos.

dados pessoais

Nesta página poderá adicionar ou alterar os seus dados.

4. férias e licenças.

4.1 férias e feriados

direito a férias

Com cada hora que trabalha vai acumulando direito a férias. O princípio básico do contrato coletivo de trabalho é a acumulação de 25 dias de férias por ano completo de trabalho. As horas extra não dão direito a acumulação de dias de férias.

Os trabalhadores que trabalham nas férias acumulam menos dias de férias; se trabalhassem o ano todo acumulariam 20 dias, mas na prática isso não acontece. Os trabalhadores que trabalham nas férias apenas trabalham durante os períodos de férias da sua escola ou instituição de ensino.

tem um contrato de trabalho temporário?

Neste caso, é reservada uma percentagem do seu salário para acumulação dos seus dias de férias. Esta percentagem pode variar de ano para ano. A percentagem atual pode ser consultada no contrato coletivo de trabalho aplicável da ABU. Esse montante é reservado até ao momento em que deseje gozar as suas férias.

tem um contrato de destacamento?

Se trabalhar 40 horas semanais, acumulará 200 horas de férias (25 dias de férias de 8 horas) por ano. Se trabalhar menos de 40 horas semanais, acumulará dias de férias proporcionalmente. Com uma semana de trabalho em part-time de, por exemplo, 24 horas semanais, acumulará 120 horas de férias.

gozar férias

Em princípio, apenas poderá gozar férias se tiver acumulado direitos de férias suficientes (em dinheiro ou em tempo). Se desejar gozar um dia de férias, deve indicar na declaração de horas o número de horas de férias que teria trabalhado se não tivesse gozado esse dia de férias (excluindo horas extraordinárias). Por exemplo, se trabalhar 7,5 horas por dia para um cliente, o seu dia de férias é contabilizado como 7,5 horas de férias, ou menos, caso o seu crédito de férias não seja suficiente. Antes de gozar dias de férias já acumulados, é necessária a autorização da sua pessoa de contacto. Esta discutirá o seu pedido com o cliente onde está empregado atualmente. Quanto mais cedo efetuar o pedido, maior será a probabilidade do pedido ser aceite. Tem direito a gozar um máximo de três semanas consecutivas de férias, a menos que necessite de um período de férias mais longo devido a circunstâncias pessoais. Deve ter em conta que geralmente não é permitido gozar férias nas primeiras semanas ou meses de um projeto, a menos que isso tenha sido acordado antes do início desse projeto.

férias obrigatórias

Alguns clientes têm um período de férias obrigatório, como por exemplo o período de férias dos operários de construção civil, um dia de folga obrigatório ou encerramento temporário da empresa, por exemplo entre o Natal e o fim do ano. Isto pode também dizer respeito a um dia considerado feriado pelo cliente, mas não pelo contrato coletivo de trabalho da ABU. Se tiver uma garantia de salário, poderá ser obrigado a gozar essas férias. Obviamente, será informado com antecedência da existência de um dia ou período de férias obrigatório. Se preferir guardar as suas férias pagas para um momento posterior, poderá pedir uma licença sem vencimento.

salário durante as férias

Em princípio, durante as férias receberá o mesmo salário que receberia normalmente. Isto apenas depende se, onde e quando teria trabalhado, mas isso nem sempre pode ser verificado com precisão. Por exemplo, se trabalhar regularmente em projetos em dias/horas especiais aos quais é aplicável um suplemento, é muito provável que tivesse recebido um suplemento por trabalho irregular. No entanto, muitas vezes não é claro qual exatamente teria sido o seu salário e, nesse caso, assumimos um valor médio.

liquidação de dias de férias

Após o término do seu contrato, ser-lhe-ão pagos os dias de férias restantes ou, em caso de um contrato de trabalho temporário, o restante da reserva de férias e o subsídio de férias não pago. Se tiver gozado mais dias de férias do que os acumulados, isso será liquidado com eventuais créditos que tenha, com base no contrato. Se tivermos outros créditos a receber da sua parte, por exemplo, um valor a ser reembolsado por cursos de formação frequentados ou salários pagos em excesso, esses valores também podem ser deduzidos no acerto final. Se no final ainda existirem valores em dívida terá de os pagar mas, se não for possível fazê-lo de uma só vez, poderemos estabelecer um acordo de pagamento.

subsídio de férias:

Quando trabalha, está de férias, está doente ou recebe horas de compensação, acumula 8,33% do subsídio de férias do seu salário. Se possuir garantia de salário também acumula subsídio de férias pelas horas em que não trabalha mas pelas quais tem direito a salário.

feriados

Para além de durante as férias, também tem direito ao pagamento do seu salário durante os feriados oficiais, conforme disposto no contrato coletivo de trabalho da ABU. Obviamente isto apenas é aplicável se normalmente tivesse trabalhado mas não o fizer devido a esse feriado. Se isto não for claro, analisaremos situações anteriores. Por exemplo, o feriado é a uma segunda-feira; se tiver trabalhado 7 ou mais vezes à segunda-feira nas últimas 13 semanas, presumiremos que teria trabalhado. Se ainda não tiver trabalhado 13 semanas,

assumiremos que trabalhou às segundas-feiras em mais de metade das semanas trabalhadas.

Receberá o equivalente ao número de horas que teria trabalhado se não fosse feriado. Caso isto também não seja claro, estabeleceremos uma média.

Os seguintes dias são feriados oficiais na aceção do contrato coletivo de trabalho, desde que não calhem a um sábado ou domingo:

- Dia de Ano Novo
- Segunda-feira após o Domingo de Páscoa
- Dia do Rei (ou outro dia que o substitua)
- 5 de maio, nos anos de jubileu
- Dia de Ascensão
- Segunda-feira de Pentecostes
- Dia 25 e dia 26 de dezembro

Em princípio, se o cliente/empregador onde trabalha realizar o trabalho como habitualmente nestes dias, também tem de realizar o seu trabalho como habitualmente. Poderá gozar de um dia de férias, mas esse dia será deduzido do seu crédito de férias acumulado. É frequente receber um bónus por trabalhar num dia feriado, desde que esse dia seja (também) considerado feriado pelo cliente/empregador para o qual trabalha.

Se a empresa para a qual trabalha estiver encerrada num dia que não seja um feriado oficial de acordo com o contrato coletivo de trabalho, como a Sexta-feira Santa, esse dia não será pago como feriado.

Caso tenha garantia de salário, terá de tirar férias nesse dia. Se preferir não o fazer, poderá tirar um dia de licença sem vencimento.

Os trabalhadores que trabalham nas férias não têm direito a remuneração se não puderem trabalhar num feriado.

4.2 licença

licença a curto prazo, licença especial e licença parental

Pode tirar uma licença a curto prazo em caso de emergência ou de uma circunstância pessoal especial que exija que vá para casa de vez em quando ou que comece a trabalhar um pouco mais tarde. Pode ser o caso se um cano rebentar em sua casa ou necessitar de ir ao médico, terapeuta ou dentista e não for possível fazê-lo fora do horário de trabalho.

Adicionalmente, pode gozar uma licença especial para acontecimentos (familiares) especiais, tais como o seu casamento, o funeral de um familiar ou se a sua companheira der à luz (licença de parto). Estas situações e o direito à licença associado estão detalhados no artigo 28 do CCT. Se pretende tirar uma licença de curto prazo ou uma licença especial, avise a empresa e o cliente o mais cedo possível.

tem um contrato de trabalho temporário?

Nesse caso, reservamos uma certa percentagem das suas remunerações efetivas, pela licença a curto prazo e a licença especial. Esta percentagem pode ser encontrada no CCT. Só é possível tirar licenças a curto prazo ou licenças especiais se tiver dinheiro suficiente guardado no seu fundo. Se não tiver, tem direito a licença não remunerada pelas horas (restantes). Se tirar licença parental e não tiver dinheiro suficiente guardado no seu fundo, a empresa coloca dinheiro no mesmo. Se ainda tiver dinheiro no seu fundo no fim do seu (último) contrato de trabalho temporário, este ser-lhe-á entregue.

tem um acordo de destacamento?

Se tirar uma licença a curto prazo, uma licença especial ou uma licença parental, tem direito à sua remuneração efetiva pelas horas utilizadas. Porém, como não existe dinheiro guardado para si, não receberá nenhuma compensação no fim do seu contrato se nunca tiver precisado de tirar licença a curto prazo, especial ou parental.

Os trabalhadores sazonais não têm direito a subsídio por licença a curto prazo e/ou licença especial.

licença de curto prazo para assistência a familiares

A menos que a força de interesses empresariais dite o contrário, tem direito à licença de curto prazo para assistência a familiares. Seguimos os regulamentos legais relacionados com esse assunto. Em cada ano, equivale a não mais do que o dobro das horas de trabalho acordadas por semana. Se tivermos acordado consigo quanto a horas de trabalho por quatro semanas, assumiremos a média por semana. A licença apenas será gozada se e por quanto tempo for necessária, ou seja, durante o tempo em que a assistência for absolutamente necessária e mais ninguém a possa prestar. Tem de conseguir provar mais tarde a necessidade da sua licença, por exemplo, submetendo uma justificação do médico de família ou uma declaração do infantário/creche. O pagamento parcial do salário (70%) mantém-se durante esta licença. Se pretende tirar uma licença de curto prazo para assistência a familiares, avise a empresa e o cliente o mais cedo possível.

licença de longo prazo para assistência a familiares

A menos que a força de interesses empresariais dite o contrário, tem direito à licença a longo prazo para assistência a familiares. Seguimos, igualmente, os regulamentos legais relacionados com esse assunto. A licença de longo prazo para assistência a familiares não é remunerada. O pedido de licença deve ser submetido por escrito com duas semanas de

antecedência. O pedido deve referir a data de início, a duração e o número de horas de licença.

licença de gravidez e de maternidade

As mulheres têm direito a pelo menos 16 semanas de licença de gravidez e parto. Em conjunto com o seu contacto e o cliente, decide durante quanto tempo vai continuar a trabalhar antes da data prevista do nascimento. A licença começa entre as quatro e as seis semanas antes da data prevista do nascimento. O restante das 16 semanas (ou seja, um mínimo de 10 e um máximo de 12 semanas) é concedido como licença de maternidade após o parto. Algumas dessas semanas podem ser tiradas ao longo de um período de 30 semanas. Se o bebé nascer depois da data prevista, a licença de maternidade é prolongada pelo período entre a data prevista do nascimento e a data efetiva do parto. Se o bebé nascer mais cedo, mantém o direito às 16 semanas de licença completas.

Para mais informações, poderá consultar www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zwangerschapsverlof-en-bevallingsverlof.

Durante a licença de maternidade e de parto receberá um subsídio equivalente a 100% do seu salário diário. Enquanto permanecer ao nosso serviço, continuaremos a pagar os seus salários.

licença parental

Se a sua parceira tiver dado à luz, pode tirar uma licença parental remunerada durante as primeiras 4 semanas após o parto. Não pode tirar mais do que as horas de trabalho (médias) semanais acordadas.

licença parental adicional

Se tiver tirado a licença parental comum após o nascimento do seu filho, também pode tirar uma licença parental adicional após a primeira. Esta licença está limitada a cinco vezes as horas de trabalho semanais acordadas e tem de a tirar no prazo de seis meses após a data de nascimento. Pode pedir licença parental extra ao seu contacto regional (de preferência) quatro semanas antes do início da mesma. Receberá então 70% do salário.

licença de adoção/acolhimento familiar

Se adotar uma criança ou acolher uma na sua família, tem direito a um máximo de 6 semanas de licença de adoção/acolhimento familiar. Tal como a licença de gravidez, tem direito a 100% do salário diário durante o período de licença. Deve solicitar a licença por escrito com um mínimo de 3 semanas de antecedência.

licença parental (remunerada e não remunerada)

Se for o pai/mãe (adotivo/de acolhimento) ou o cuidador de uma criança com menos de 8 anos (e residirem no mesmo endereço), pode pedir licença parental não remunerada.

Esta licença parental consiste em 9 vezes (o número médio de) as suas horas de trabalho por semana de licença remunerada e 17 vezes o número de horas de trabalho por semana de licença não remunerada.

Apenas pode tirar licença parental remunerada durante o primeiro ano de vida da criança ou, se for pai/mãe adotivo ou de acolhimento, durante o primeiro ano após a adoção ou o acolhimento efetivo, desde que a criança tenha menos de 8 anos. Durante a licença parental remunerada, recebe 70% do seu salário.

Pode pedir licença parental com (pelo menos) dois meses de antecedência por escrito através do seu contacto.

Para todos os tipos de licença, tem de avisar com antecedência e logo que possível a empresa e o cliente das suas intenções de tirar uma licença. Isso vai ajudar-nos a procurar um substituto, se necessário.

Mais informações sobre os tipos de licença regulamentares podem ser encontradas na lei de trabalho e assistência em www.rijksoverheid.nl e www.uwv.nl. Mais informações sobre os feriados, outras licenças e feriados públicos podem ser encontradas em www.werkenalsuitzendkracht.nl.

5. trabalho seguro.

5.1 trabalho seguro

Todas as pessoas têm direito a um local de trabalho seguro e a boas condições de trabalho. Como trabalhador temporário, e em termos de segurança, tem os mesmos direitos e obrigações que os trabalhadores permanentes.

O cliente para quem vai trabalhar deve garantir um local de trabalho seguro e boas condições de trabalho, e deve também garantir que as informações sobre isso sejam do nosso conhecimento, para que possamos instruí-lo da melhor forma possível.

Antes de começar a trabalhar, será informado sobre os riscos de saúde e segurança no seu local de trabalho e receberá também informações sobre as medidas de segurança e orientações aplicáveis no cliente. Normalmente isto é feito com base num documento sobre as condições de trabalho, numa lista de verificação de condições de trabalho ou num folheto com informações sobre como trabalhar numa determinada empresa. Normalmente, esta informação pode ser encontrada no portal da Internet. Asseguramos que está devidamente informado sobre a empresa onde vai trabalhar e sobre o seu local de trabalho.

O cliente tem a responsabilidade de minimizar o risco de danos durante a execução do projeto.

No entanto, o funcionário também tem a sua própria responsabilidade neste aspeto, devendo certificar-se de seguir sempre exatamente os regulamentos e instruções do cliente para um trabalho seguro e saudável. Isso inclui normas de segurança, como a obrigação de usar equipamento de proteção individual ou a proibição de fumar (perigo de incêndio!), mas também instruções de higiene (lavagem das mãos, rede para o cabelo) ou execução e organização do trabalho (posicionamento, pausas, utilização do ecrã).

equipamento de proteção individual

Por vezes, o seu trabalho exige equipamento de proteção individual (EPI). Isto inclui vestuário de segurança, calçado de segurança, proteção auditiva ou ocular ou um capacete, por exemplo. Ao discutir os riscos, o seu representante irá informá-lo(a) se isso também se aplica ao seu trabalho. A empresa para onde for trabalhar deverá fornecer o EPI e dar-lhe instruções sobre a sua utilização. Em alguns casos, o equipamento de proteção individual é fornecido por nós. Contudo, a responsabilidade continua a ser do empregador/cliente para quem vai trabalhar. Atenção: tem a obrigação de vestir/utilizar o EPI fornecido e de seguir as instruções de utilização associadas!

consulta preventiva junto do médico do trabalho

Tem o direito de marcar uma consulta com o médico da empresa; trata-se da consulta referente às condições de trabalho ou consulta preventiva. Caso prefira que não tomemos conhecimento desta circunstância, poderá solicitá-lo diretamente através do endereço medischsecretariaat@dearbodienst.nl. O médico da empresa tem um cargo independente e trabalha sob sigilo médico. Não temos acesso a informações médicas confidenciais do médico da empresa.

6. doença e comunicação de recuperação.

6.1 comunicação de doença

a comunicação de doença

Se estiver doente deve comunicar isto no portal da Internet. Deve fazer isto assim que tiver a certeza de que está demasiado doente para trabalhar no dia e hora acordados. Por exemplo, no caso de adoecer à terça-feira e estiver planeado para trabalhar na quarta-feira, mas tiver a certeza que não o poderá fazer devido a doença. Comunique a doença logo na terça-feira porque quanto mais cedo soubermos que está doente, mais cedo poderemos organizar a sua substituição. Atenção: mencione a data em que deveria ter trabalhado (neste caso, quarta-feira) como o primeiro dia de doença no portal da Internet!

Informe também por telefone o(s) cliente(s) onde trabalha nesse momento, a menos que tenhamos acordado de forma diferente no início do(s) projeto(s).

Não consegue comunicar a doença através do portal da Internet? Entre então em contacto com a sua pessoa de contacto por telefone.

Se adoecer durante um dia de trabalho, deve comunicar isso imediatamente no portal da Internet e também ao cliente. Isso também é aplicável se tiver de trabalhar ao final do dia, à noite ou no fim de semana.

Se se encontrar num endereço diferente do seu endereço residencial durante o período de doença, deve comunicar-nos esse endereço quando nos telefonar depois de fazer a sua comunicação (digital) da doença. Se este endereço mudar durante o período de doença, deve também comunicar o novo endereço à pessoa de contacto.

6.2 acompanhamento em caso de doença

ainda tem um contrato de trabalho temporário ou de destacamento?

Se ficar doente, a sua pessoa de contacto entrará em contacto consigo por telefone o mais rapidamente possível. No entanto, está prevista uma exceção para os casos de doença ao sábado e ao domingo. Nesse caso, será contactado na segunda-feira. Em conjunto, tomarão as disposições relativas ao seu trabalho, à sua supervisão e à sua recuperação. Certifique-se de que pode ser contactado por telefone até a pessoa de contacto lhe telefonar.

Se não tiver recuperado ao fim de uma semana, o nosso departamento de ausências health@work contactá-lo-á para discutir a sua ausência. Mantenha-se também em contacto com a sua pessoa de contacto.

Após o primeiro contacto telefónico, pode ser contactado por telefone para um contacto de acompanhamento às horas acordadas ou comparecer na(s) hora(s) e local(is) acordados.

Isto aplica-se às consultas com a sua pessoa de contacto e às consultas com o seu consultor health@work.

Também é possível que seja convocado para uma consulta (telefónica ou outra) com um serviço de saúde e segurança no trabalho. Esta chamada é obrigatória.

Em caso de dúvidas sobre o acima descrito entre em contacto com a sua pessoa de contacto.

já não tem contrato de trabalho temporário ou de destacamento?

Se ficar doente no último dia do seu contrato de trabalho temporário ou de contrato de cedência, ou se ainda estiver doente no último dia do seu contrato, o contrato terminará e poderá ter direito a prestações da lei relativa ao subsídio de doença (ziektewetuitkering).

Excetuando a Randstad RiseSmart, somos autossegurados em termos da legislação relativa às baixas por doença. Isto significa que nós próprios — com o nosso departamento Health@Work — nos encarregamos do pagamento do seu subsídio de doença e — se tiver ficado doente na fase A — de um complemento ao mesmo e do acompanhamento durante a doença. A Health@Work entrará em contacto consigo logo que possível para verificar como se encontra e para tomar providências para a sua recuperação. Assim, deve assegurar-se que se encontra contactável (por telefone).

Se estiver doente devido a uma gravidez ou a um parto, ou se estiver abrangido pela Lei Relativa às Prestações de Doença da rede de segurança por outros motivos, por exemplo, por ter recebido anteriormente prestações do WIA. Nesse caso, receberá o subsídio de doença do UWV. O UWV será também responsável pelo acompanhamento. Consulte o site do UWV para mais informações. [Leia mais aqui.](#)

Já está (quase) recuperado? Contacte-nos para poder voltar ao trabalho o mais rapidamente possível.

6.3 cumprimento de normas

ainda tem um contrato de trabalho temporário ou de destacamento?

Se adoecer e por isso não puder trabalhar, tem os seguintes direitos:

1. direito a acompanhamento em caso de doença
2. tem o direito a uma segunda opinião quando não concorda com o médico da empresa.
3. direito a 90% do salário - após 1 dia de espera. No 2o ano de doença, essa percentagem é de 80%.

Esses direitos também vêm com obrigações:

1. deve fazer todos os possíveis para recuperar o mais rapidamente possível
2. deve ter uma atitude ativa e positiva e colaborar com a sua pessoa de contacto e com Health@Work com vista à reintegração
3. estar disponível por telefone para a sua pessoa de contacto e para o health@work e os nossos parceiros Flexservices depois de se apresentar doente e, posteriormente, à(s) hora(s) acordada(s) e cumprir as consultas físicas com a sua pessoa de contacto ou com o seu assessor de health@work.
4. obedecer a um convite para comparecer no consultório médico da empresa/estar disponível para uma consulta telefónica pelo médico da empresa ou pelo médico assistente da empresa e colaborar na elaboração do plano de ação para a sua reintegração
5. colaborar na retoma de uma parte do seu próprio trabalho ou na realização de um trabalho próprio modificado ou de um trabalho adequado, se houver possibilidade de o fazer, e respeitar os acordos do plano de ação.

O não cumprimento dessas normas terá consequências para a continuação do pagamento do seu salário. Tenha em conta que suspenderemos o seu salário (reteremos temporariamente o pagamento) ou este será interrompido completamente.

Se tivermos pago salários em excesso por sua culpa ou ações, por exemplo, por ter comunicado indevidamente que se encontrava doente ou que já poderia ter regressado ao trabalho, isto será reclamado ou descontado de pagamentos futuros.

Em caso de dúvidas sobre as normas durante doença entre em contacto com a sua pessoa de contacto.

Já não tem contrato de trabalho temporário ou de destacamento?

Se a relação laboral terminar durante baixa por doença, caso preencha todas as condições, tem direito ao subsídio de doença ao abrigo da lei e no caso de ter entrado de baixa por doença na fase A tem também direito a um complemento pago por nós. Isto implica também algumas obrigações. Administramos a lei relativa ao subsídio de doença para a UWV. O Health@work, ou o nosso parceiro Dé 'Arbodienst' ou o nosso parceiro Flexservices, verifica, por conseguinte, se cumpre estas obrigações.

Em caso de não cumprimento, o seu subsídio poderá ser suspenso total ou parcialmente e poderá estar sujeito a multa. Se tiver recebido um valor excessivo de subsídio, deverá devolver-nos esse montante. Todas as informações sobre os seus direitos e obrigações durante o período do subsídio de doença constam do nosso regulamento do absentismo, que lhe enviaremos no momento em que entrar de baixa. Também pode consultar os mesmos no website do [UWV](https://www.uwv.nl).

6.4 doença durante as férias

ainda tem um contrato de trabalho temporário ou de destacamento?

Se adoecer durante as suas férias deve comunicá-lo o mais rapidamente possível no portal da Internet. Ao fazer essa comunicação, forneça também o número de telefone onde poderá ser contactado e mencione, durante o telefonema com a sua pessoa de contacto, que se encontra de férias. O seu endereço de férias contará então como 'endereço de permanência durante doença'. Poderá discutir com sua pessoa de contacto se deve consultar um médico e pedir uma declaração médica sobre a natureza e a duração da doença. Quando regressar à Holanda, deve trazer esta declaração médica (em neerlandês ou inglês) e fornecê-la à Inspeção de Trabalho (Arbodienst).

Se adoecer durante as suas férias, e após o(s) respetivo(s) dia de espera, continuará a receber o seu salário (90% durante o primeiro ano de doença, 80% durante o segundo ano de doença). Assim, estes dias não serão contabilizados como dias de férias.

durante a doença nas férias

Está doente (há muito tempo) e gostaria de ir de férias? Discuta os seus planos de férias com a sua pessoa de contacto e com health@work. Se necessário, pode perguntar ao serviço de saúde e segurança no trabalho se as férias planeadas podem ser prejudiciais para a sua recuperação e/ou reintegração. O seu pedido de férias pode ser recusado por razões médicas.

Em caso de dúvidas sobre o acima descrito entre em contacto com a sua pessoa de contacto.

6.5 comunicação de recuperação

tem um contrato de trabalho temporário?

No dia em que estiver melhor novamente, deverá comunicá-lo antes das 10:00 horas no nosso portal da Internet. De seguida, deve contactar a sua pessoa de contacto para saber se pode retomar o trabalho no cliente onde trabalhou pela última vez. Se tal não for possível, o seu contrato de trabalho temporário será rescindido e procuraremos outro trabalho em conjunto consigo.

tem um contrato de destacamento?

No dia em que estiver melhor novamente, deverá comunicá-lo antes das 10:00 horas no portal da Internet. De seguida, deve contactar a sua pessoa de contacto para saber se pode retomar o trabalho no cliente onde trabalhou pela última vez. Se tal não for possível, procuraremos outro trabalho em conjunto consigo.

Em todos os casos, quando estiver quase melhor, entre logo em contacto com a sua pessoa de contacto. Nesse caso e provavelmente, poderá voltar ao trabalho mais cedo.

Em caso de dúvidas sobre a comunicação de melhoras entre em contacto com a sua pessoa de contacto.

6.6 saída de serviço durante doença

o seu contrato de trabalho temporário ou de destacamento termina e continua doente?

Nesse caso, rescindir o seu contrato durante a doença. Se preencher todas as condições para tal e o(s) dia(s) de espera aplicável(eis) tiver(em) expirado, será elegível para as prestações (adicionais) da Legislação relativa às baixas por doença. Este subsídio dura, no máximo, 104 semanas. É deduzido o período em que recebeu salário pago por nós (no período em que o contrato de trabalho temporário ou de destacamento ainda estava em vigor). Se receber uma pensão por velhice e entrar de baixa por doença, tem direito a um subsídio por doença durante um período máximo de 6 semanas.

Estamos cobertos por um seguro próprio ao abrigo da Lei Relativa ao Subsídio de Doença. Isto significa que nos encarregamos do pagamento da sua prestação ao abrigo da Lei do Seguro de Doença (e de qualquer suplemento à mesma) e da vigilância durante a doença.

Se tiver direito a uma prestação ao abrigo da Lei sobre prestações de doença, receberá uma carta da nossa parte. Esta carta contém informações sobre a data de início do seu subsídio, o seu salário diário, qualquer suplemento ao seu subsídio e o que pode fazer se não estiver de acordo.

Salário diário

O montante da prestação que recebe é calculado de acordo com as normas legais. Nos termos da lei relativa à doença, o montante do subsídio corresponde a 70% do seu salário diário. A regra principal do salário diário é calculada com base no salário SV (SV = Segurança Social) e em qualquer subsídio de doença que tenha recebido da nossa parte no ano (período de referência) anterior à doença ou - se ainda não tiver trabalhado durante um ano - nesse período mais curto.

Na sua folha de vencimento encontrará o seu salário para seguros sociais. Este é o salário sobre o qual pagou impostos e contribuições para a segurança social. A poupança salarial, o prémio para a pensão e o reembolso de despesas não são contabilizados para isto. O subsídio de férias conta para o cálculo do salário diário. O salário para seguros sociais é dividido por 261 ou pelos dias ao serviço (se forem menos que 261). O resultado disto é o salário diário.

Caso tenha sido um(a) trabalhador(a) temporário(a), durante o primeiro ano de doença nós complementaremos o subsídio até 90% do salário diário calculado. Durante o segundo ano

de doença, complementaremos o seu subsídio até 80% do salário diário calculado. A partir de 1 de julho de 2023, isto aplica-se igualmente aos trabalhadores destacados que tenham entrado de baixa por doença na fase A a partir dessa data, inclusive.

A contribuição correspondente a estes complementos é parcialmente paga por nós e parcialmente por si. A sua contribuição será deduzida do seu salário real - até ao percentual máximo disposto no acordo coletivo de trabalho (cao). Se trabalhar para outro empregador ou através de outra agência de emprego, deve comunicar-nos esse facto de imediato, para que isso seja considerado na determinação do subsídio de doença.

Trabalhar durante o período do subsídio de doença?

Gostaria de trabalhar (parcialmente) para outra entidade patronal ou através de outra empresa de trabalho temporário durante o período de concessão do subsídio de doença? É possível! Nesse caso, deve informar imediatamente o health@work. O Health@work pode então aconselhá-lo sobre se o trabalho é adequado para si. Nesse caso, será imediatamente considerado para trabalhar. A prestação não será paga enquanto não conhecermos os dados salariais do seu outro trabalho. Isto porque uma parte deste rendimento tem de ser deduzida do seu subsídio. Deste modo, evita-se que receba demasiado subsídio e tenha de o devolver mais tarde.

Tenha em conta que terá de esperar um pouco mais pelo primeiro pagamento do seu subsídio, cerca de 4 semanas. Depois disso, receberá o seu subsídio de doença semanalmente.

Prestações de doença da rede de segurança (Vangnet-ZW)

Se estiver doente devido a uma gravidez ou a um parto, ou se estiver abrangido pela lei relativa às prestações de doença da rede de segurança por outros motivos, por exemplo, por ter recebido anteriormente prestações do WIA, receberá as suas prestações da UWV. Consulte o site do UWV para mais informações. Leia [mais](#) aqui.

Se tiver dúvidas sobre o que acontece em caso de saída de serviço durante doença entre em contacto com a sua pessoa de contacto.

7. formação e desenvolvimento.

7.1 formação e desenvolvimento

Nós aprendemos todos os dias; e não o fazemos apenas na sala de aula, mas também no próprio trabalho, com os colegas ou online.

Oferecemos uma vasta gama de oportunidades de formação, desde cursos de formação necessários para determinada função, a cursos de formação que o ajudam a progredir no seu desenvolvimento. Além disso, diversas pesquisas já demonstraram claramente que quem se mantém empenhado no seu desenvolvimento e aprendizagem melhora as suas hipóteses no mercado de trabalho.

A sua pessoa de contacto pode aconselhá-lo sobre a possibilidade de seguir um curso de formação e quais os cursos de formação que melhor correspondem à sua situação e desejos. Também é possível que lhe solicitemos que frequente um curso (obrigatório), uma formação, ou formação adicional relacionada com a sua posição ou tarefa.

Para cada curso de formação, será estabelecido um acordo relativamente aos custos do mesmo. Para alguns cursos, aplica-se uma contribuição financeira e/ou um acordo de reembolso se deixar de trabalhar antecipadamente. Estes acordos são estabelecidos num acordo de formação.

Se desejar começar de imediato a seguir um curso online gratuito, poderá inscrever-se nos cursos Goodhabitz através do seu portal na Internet.

7.2 orientação durante a carreira

Depois de começar a trabalhar para a nossa empresa, a sua pessoa de contacto contactá-lo-á regularmente para saber se tudo está a correr bem no seu projeto.

Periodicamente, a sua pessoa de contacto marcará um encontro consigo para uma visita ao local de trabalho, uma entrevista de avaliação ou uma entrevista sobre desenvolvimento. Na entrevista de avaliação, discutirão em conjunto o seu desempenho ao longo do último período, e na entrevista sobre desenvolvimento, discutirão as possibilidades de desenvolvimento de carreira. O seu desempenho é importante não só para a continuação do projeto e da nossa colaboração, como também para o seu direito a um aumento salarial individual (periódico).

Poderá sempre tomar a iniciativa de marcar um encontro com a sua pessoa de contacto.

Para além das discussões consigo, a pessoa de contacto também discutirá o seu trabalho e o seu desenvolvimento com o cliente.

Por vezes, um representante do cliente (por exemplo, o seu chefe) estará presente durante a entrevista de avaliação. Se alguma das partes considerar desejável, o conteúdo ou o

resultado da conversa será registado por escrito e nesse caso receberá uma cópia desse registo.

7.3 reembolso de custos de formação

Oferecemos uma vasta gama de oportunidades de formação e aprendizagem. Para alguns cursos, terá de reembolsar (parcialmente) os custos da formação se a abandonar prematuramente ou se terminar o seu trabalho antes do momento acordado. Estes acordos são estabelecidos num acordo de formação.

7.4 GoodHabitZ | formação grátis online

Procura formação? Oferecemos-lhe a oportunidade de seguir cursos de formação online gratuitos através da GoodHabitZ.

vasta oferta: mais de 100 cursos online

Os cursos de formação online da GoodHabitZ são práticos e visam maior eficiência, produtividade, positividade e satisfação no trabalho. A oferta de cursos é vasta e variada:

- do Excel à Liderança
- da elaboração de atas até à elaboração de um projeto (Gewo)
- desde como candidatar-se a empregos a responsável de emergência (BHV)

Muitos dos nossos cursos de formação podem também ser seguidos em inglês, alemão ou francês.

Consulte todos os nossos cursos em www.goodhabitZ.com e não perca as oportunidades que lhe oferecemos.

como funciona?

Poderá inscrever-se gratuitamente nos cursos de formação online GoodHabitZ através do portal da Internet. Após a inscrição, receberá um e-mail com um link de ativação com o qual poderá começar imediatamente a formação online escolhida.



Quer conhecer a GoodHabit? → [Veja a oferta de formação da GoodHabit](#)

7.5 MOOC

desenvolver conhecimentos e talentos online através de MOOCs

Possui um diploma universitário ou de um instituto superior e gostaria de desenvolver mais as suas capacidades? Nesse caso poderá seguir um MOOC.

o que são MOOCs?

MOOC é a abreviatura de Massive Open Online Course. Tratam-se de cursos gratuitos oferecidos por universidades de renome de todo o mundo. Para além do material regular do curso, como vídeos, leitores e trabalhos de casa, existe muitas vezes um fórum onde os participantes podem discutir entre si questões relacionadas com o curso. Uma vez que as universidades estão situadas por todo o mundo, os MOOCs estão disponíveis em diversas línguas, no entanto, a maioria é oferecida em inglês.

O vídeo '[O que é um MOOC?](#)' explica de forma clara o que é um MOOC e quais as suas características.

que cursos online poderá seguir?

A gama de MOOCs disponível é muito diversa. Existem cursos sobre tecnologia, ciência, estatística, marketing, comunicação, liderança, negócios, psicologia, e muito mais. Alguns cursos indicam o nível do MOOC, bem como a classificação dos participantes que já frequentaram esse MOOC.

qual é a duração de um MOOC?

A maioria dos MOOCs tem uma duração de entre 4 e 12 semanas. Alguns MOOCs podem ser seguidos ao longo de todo o ano (neste caso, muitas vezes sem interação com os outros participantes e instrutores), mas existem também MOOCs que têm uma data fixa de início e fim. São necessárias cerca de 2 a 4 horas por semana para seguir um MOOC, mas isto depende do seu empenhamento na conclusão dos projetos e na participação em discussões. É sempre o aluno que decide o que deseja e não existe obrigação de conclusão do curso.

recebe um certificado após a conclusão do curso?

Muitas vezes, é possível solicitar um certificado de participação após a conclusão de um MOOC. Este certificado não tem estatuto reconhecido e normalmente é cobrada uma pequena taxa pelo mesmo. Alguns serviços também oferecem a opção de obter um certificado oficial. Nesse caso, deverá provar a sua identidade e terá de pagar uma taxa.

onde posso encontrar MOOCs?

Os MOOCs são oferecidos através de plataformas MOOC. Nestas plataformas, poderá pesquisar a vasta gama de cursos em oferta utilizando termos de pesquisa (por exemplo, por língua, por assunto ou por entidade que os oferece). As três plataformas mais conhecidas são a Coursera, Edx e Udacity. Cada plataforma tem os seus próprios parceiros. A TU Delft, por exemplo, colabora com a Edx e a Universidade de Leiden com a Coursera.

A [Coursera](#) possui a maior variedade de parceiros e oferece a maior gama de MOOCs disponível. A oferta vai desde temas científicos a temas de carácter mais geral. Deve ter em atenção que existe uma grande diferença de qualidade. A maioria dos MOOCs são gratuitos, mas a participação num programa certificado ou especialização implica muitas vezes o pagamento de uma contribuição.

A [Edx](#) colabora com um grande número de universidades de prestígio e é conhecida sobretudo pela qualidade dos seus MOOCs científicos.

A [Udacity](#) oferece MOOCs sobretudo na área da programação e da informática.

A [MOOCAcademy](#) é um fornecedor de um pequeno número de MOOCs oferecidos por instituições e organizações neerlandesas de ensino superior.

8. pensão.

8.1 pensões

Segundo o regime de pensões da Flexsecurity, o fundo de pensões destinado a trabalhadores flexíveis (www.flexsecuritypensioen.nl) no Grupo Randstad, é incluído no nosso regime de pensões quem tiver 18 anos ou mais e trabalhar para uma das empresas do nosso grupo. A participação no regime cessa a partir do primeiro dia do mês em que se completa 67 anos.

É possível que no seu caso seja aplicável um plano de pensões diferente; nesse caso, isto estará mencionado na confirmação do seu contrato de trabalho temporário ou de destacamento ou no suplemento do Guia do Pessoal aplicável.

A pensão Flexsecurity é um esquema de contribuição definida. O montante de contribuição reservado depende do montante do salário. Com este prémio, acumula o seu próprio capital de reforma na Flexsecurity.

O montante sobre o qual é calculada a sua contribuição é a pensão de base, ou seja, o salário de pensão menos a franquia horária aplicada. É aplicável um limite máximo ao salário de pensão. Se o salário for superior a esse montante, a contribuição para a pensão será limitada a esse salário. Não é paga qualquer pensão ou contribuição referente ao montante excedente.

O montante da franquia e o montante do salário de pensão máximo variam conforme o ano. A franquia deriva do montante dos pagamentos do regime nacional de pensões (AOW). O montante do salário de pensão máximo depende do salário máximo para efeitos de segurança social. Ambos são determinados pelas autoridades fiscais.

No site da Flexsecurity www.flexsecuritypensioen.nl poderá consultar o prémio para o plano de pensões básico e para plano de pensões 'plus'.

plano de pensões básico

Para aderir ao regime de pensão de base, é necessário ter mais de 18 anos. A inclusão começa no dia 1 do mês em que completa 18 anos. A contribuição da pensão de base é paga na totalidade por nós. Assim sendo, o(a) trabalhador(a) não paga qualquer contribuição para a pensão de base.

Os encargos de execução continuam a ser deduzidos do prémio pago por nós. O restante é transferido para o seu depósito de investimento, o que determina o seu capital de pensão. O valor da taxa de depósito é a mesma para todos os participantes e não depende da idade.

plano de pensões 'plus'

Para ser incluído no regime de pensões complementar, tem de ter acumulado 52 semanas de pensão de base, sem interrupções de 52 semanas ou mais. Enquanto trabalhador(a), paga $\frac{1}{3}$ da contribuição para o regime de pensões complementar. Nós pagamos $\frac{2}{3}$ dessa contribuição. A parte do(a) trabalhador(a) da contribuição para a pensão é retida do seu salário bruto,

Os encargos continuam a ser deduzidos do prémio pago, tal como no regime de base. A maior parte do prémio é paga a favor do depósito de investimento. No entanto, o valor do depósito da pensão complementar depende da sua idade. Quanto maior for a sua idade, maior será a percentagem acrescentada ao seu capital de pensão.

Para além de constituir um capital para uma pensão de reforma, o plano de pensões 'plus' oferece automaticamente dois seguros de risco, nomeadamente: a provisão para familiares sobreviventes e a continuação não contributiva da constituição da pensão em caso de incapacidade para o trabalho. Para isto não são necessários pagamentos extra.

provisão para familiares sobreviventes - plano de pensões 'plus'

Em caso de falecimento antes de atingir a idade da reforma, o capital de reforma construído até então fica disponível para os seus familiares sobreviventes para que possam adquirir uma pensão de sobrevivência.

Além disso, a pensão de sobrevivência também está assegurada para o período de serviço até que atinja a sua idade de reforma. No caso de falecer antes de atingir a idade da reforma, o seu cônjuge tem direito a uma prestação de sobrevivência vitalícia.

O montante desta prestação deriva em parte do capital que poderia ter acumulado entre o momento do falecimento e a sua idade de reforma.

isenção de contribuição para constituição da pensão em caso de incapacidade para o trabalho - plano de pensões plus

Ficou doente durante o seu emprego atual e foi declarado incapacitado para o trabalho após 2 anos de doença? Nesse caso, continuará a acumular pensão sem que tenha de pagar quaisquer contribuições. A Flexsecurity paga o prémio da sua pensão. O montante exato depende da percentagem de incapacidade. A acumulação de pensão não-contributiva continua enquanto se encontrar incapacitado para o trabalho.

pagamento da pensão

A idade da reforma no plano de pensões [Flexsecurity](#) está fixada nos 67 anos. No primeiro dia do mês em que atinge esta idade, o capital de reforma acumulado é convertido num pagamento mensal fixo. O montante da prestação depende do montante do capital de reforma acumulado e isso, naturalmente, depende do período em que trabalhou para nós, do montante dos salários auferidos e do rendimento obtido com o capital de reforma.

Caso pretenda que o pagamento da pensão seja iniciado mais cedo, poderá fazê-lo. Seis meses antes de completar a idade de reforma legal, receberá da [Flexsecurity](#) uma notificação sobre os procedimentos e as opções possíveis relacionadas com a sua pensão.

regime de pensões

Se tiver direito à participação no plano de pensões, será automaticamente inscrito no mesmo. A Flexsecurity enviar-lhe-á, digitalmente e dentro do prazo de 3 meses, informações sobre a sua participação no plano de pensões. No caso de participação ativa, receberá então uma declaração anual do capital de reforma acumulado até essa data.

Se desejar mais informações sobre Flexsecurity ou tiver quaisquer questões sobre o plano de pensões, visite www.flexsecuritypensioen.nl. Poderá também contactar o serviço de atendimento Flexsecurity durante as horas de expediente através do telefone (088) 116 24 02 ou do endereço de e-mail info@flexsecuritypensioen.nl.

9. outros.

9.1 objeções relativamente a classificação de função

Normalmente, a classificação de função é determinada de acordo com o esquema de remuneração aplicável no cliente e a nossa decisão é baseada nas informações que recebemos do cliente. Caso não concorde com a sua classificação de função, notifique a sua pessoa de contacto o mais rapidamente possível. Poderá ser possível resolver a sua objeção com uma explicação adicional e, se necessário, consultaremos o cliente. Caso contrário, analisaremos a sua objeção mais pormenorizadamente e, se a mesma for justificada, ajustaremos o escalão. Nesse caso, o seu salário poderá também ter de ser ajustado.

Se pertencer ao grupo de alocação e a remuneração do contrato coletivo de trabalho for aplicável ao seu caso, a sua função será classificada segundo a tabela de funções no Apêndice IV do contrato coletivo de trabalho. Os escalões encontram-se descritos na confirmação de trabalho temporário ou de destacamento. Caso não concorde com a sua classificação, deve notificar a sua pessoa de contacto o mais rapidamente possível.

Entraremos então em contacto consigo no prazo de 3 semanas para encontrar uma solução adequada. Se isso não for possível, poderá apresentar uma queixa oficial, no prazo de 4 semanas, através do procedimento de reclamações, consultar [Procedimento para queixas e abusos](#). Será tomada uma decisão sobre a sua queixa no prazo de 3 semanas. Se não concordar com a decisão poderá apresentar o litígio novamente dentro de 4 semanas após a receção da nossa decisão à Comissão de Litígios criada pelos sindicatos e pela ABU/NBBU (Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp ou por e-mail: functieclassificatie@abu.nl). No website da ABU (www.abu.nl), encontrará mais informações sobre a composição do comité, a forma como deve apresentar um litígio e o tratamento dos mesmos.

9.2 confidencialidade e propriedade intelectual

confidencialidade

Durante um projeto, a empresa para a qual trabalha poderá fornecer-lhe informações consideradas confidenciais. É, em geral, o caso dos dados pessoais e de qualquer informação sobre produtos, projetos, métodos de trabalho especiais, dados de clientes e outras informações sensíveis do ponto de vista da concorrência.

É obrigado(a) a manter confidencialidade absoluta relativamente a essas informações, tal como os funcionários efetivos da empresa. Isto significa, por exemplo, que não pode levar consigo, carregar, descarregar, mostrar ou transmitir a outros quaisquer documentos escritos, pens USB e afins que contenham informações, mas também que não pode fornecer essas informações a outros verbalmente. Alguns clientes/empregadores exigem a assinatura de um acordo de confidencialidade separado antes do início do trabalho.

A sua obrigação de confidencialidade também abrange as informações sobre nós ou provenientes de nós sobre as quais tenha ou deva ter razoavelmente conhecimento de serem de natureza confidencial.

Se violar a sua obrigação de confidencialidade e o cliente/empregador ou nós próprios sofrermos danos em consequência disso, nós ou o cliente/empregador poderemos exigir uma indemnização por esses danos. Por vezes, é (também) devida uma coima. Como extensão da sua obrigação de confidencialidade, esperamos também que respeite a privacidade dos outros e que não procure dados pessoais ou outras informações confidenciais sobre terceiros que não esteja autorizado a ver e/ou que não necessite de ver para poder desempenhar corretamente as suas funções.

propriedade intelectual

Os nossos funcionários trabalham sob a direção e supervisão do cliente. O cliente deve poder contar com a possibilidade de dispor livremente dos resultados do seu trabalho. Isto pode incluir software, descrições (funcionais) de acompanhamento e outras informações escritas ou digitais, desenhos e invenções.

A lei define que os chamados direitos de propriedade intelectual (por exemplo, direitos de autor, direitos de patente) de tais obras e invenções pertencem, em princípio, ao cliente. Alguns clientes valorizam tanto estes direitos de propriedade intelectual que solicitam aos funcionários que assinem uma declaração ou acordo antes do início do projeto, no qual os direitos de propriedade intelectual são transferidos diretamente do funcionário para o cliente. Poderá também acontecer que durante o seu contrato de trabalho temporário ou de destacamento, faça ou desenvolva algo que não lhe tenha sido especificamente atribuído mas que possa no entanto ser importante para um cliente. Nesse caso, acordamos consigo que os respetivos direitos reverterão para nós. Se necessário, poderemos transferir posteriormente esses direitos para o cliente.

Uma vez que os direitos de propriedade intelectual sobre os resultados do seu trabalho pertencem ao cliente/empregador (através de nós ou não), o cliente/empregador determina o que acontece a esses direitos e resultados. Assim, não pode publicar diretamente, vender ou dar a outros para utilização um programa, projeto, invenção, conteúdo, etc., desenvolvido por si no âmbito do seu trabalho. Se o fizer, poderá ter de pagar uma indemnização por danos daí resultantes. Por vezes, é também devida uma coima.

9.3 ciclo de RH

Envidamos todos os esforços, em conjunto consigo, por encontrar o trabalho que melhor se adapta ao seu perfil e que lhe oferece as maiores possibilidades de desenvolvimento. Para o conhecer bem e o poder orientar da melhor forma, discutimos regularmente as suas

experiências, possibilidades e desejos. Que meios podemos utilizar para atingir os seus objetivos? Quais as suas e as nossas expectativas?

Aqui poderá ler mais sobre as diversas discussões que estabelecemos consigo antes, durante e depois de cada projeto.

O Randstad Groep Nederland considera os seus funcionários como o mais importante ativo da nossa organização. Queremos oferecer as melhores perspetivas aos nossos funcionários. Fazemo-lo mantendo o diálogo antes, durante e depois do seu projeto sobre outros projetos interessantes que se adaptam ao seu perfil e sobre possibilidades de desenvolvimento. É você quem gere a sua carreira mas nós podemos apoiá-lo. A sua pessoa de contacto é o seu parceiro de discussão nesta matéria.

que tipo de diálogo mantemos consigo para o apoiar continuamente?

Na primeira entrevista, antes de iniciar qualquer projeto, a sua pessoa de contacto dá-lhe as boas-vindas, fornecendo-lhe informação sobre a nossa organização, o nosso papel como empregador e explicando-lhe o que pode esperar de nós e o que esperamos de si como funcionário. Nesta entrevista discutirá também tópicos como: disponibilidade, segurança, condições de trabalho, funcionalidades da app, declaração de horas, pagamento de salários, o que fazer em caso de doença/impedimento, desenvolvimento, estatuto legal, condições de emprego e documentos necessários.

Quando iniciar o trabalho junto de um cliente, a sua pessoa de contacto irá contactá-lo para saber como o trabalho está a decorrer, qual a sua opinião inicial e se necessita de algo mais. Muitas vezes também é agendada uma visita ao local de trabalho. Durante esta visita, falamos sobre a sua experiência sobre o ambiente de trabalho e sobre o teor do trabalho. Dispõe das competências necessárias ou necessita de aprender mais? Gosta do trabalho? Como é a sua interação com seus os colegas e com o seu chefe? O trabalho corresponde às suas expectativas? Dependendo da duração do projeto, poderão ser efetuadas várias visitas ao local de trabalho.

Após dois meses, a sua pessoa de contacto perguntar-lhe-á se está interessado numa conversa sobre a sua carreira e desenvolvimento pessoal. Se desejar ampliar a sua empregabilidade dispomos de diversos instrumentos que o podem ajudar e podemos oferecer-lhe diversas opções para testes e formação. A sua pessoa de contacto poderá fornecer-lhe mais informações sobre este assunto.

Durante o projeto, a sua pessoa de contacto terá entrevistas de avaliação regulares consigo e com o cliente para saber se o trabalho e a colaboração correspondem às expectativas de ambos ou se é necessário qualquer ajuste. Receberá feedback do cliente sobre o seu desempenho no período passado, o que nos fornece pontos de partida e indicação das possibilidades para desenvolvimento e carreira.

Se soubermos que o seu projeto atual vai terminar, a sua pessoa de contacto entrará em contacto consigo para discutir que projeto seguinte seria adequado para si, tendo em conta

a experiência na tarefa atual e nas anteriores. Isso permite uma pesquisa direcionada para um novo projeto adequado para si. Discutiremos também o que se esperamos de si em termos de disponibilidade e acessibilidade.

Infelizmente, nem sempre é possível encontrar (atempadamente) o novo projeto que deseja. Se tiver um contrato com garantia de salário em vigor, continuará a receber o seu último salário. Neste caso, esperamos que também aceite outros trabalhos adequados. Consulte também o capítulo 1 'Ao trabalho'.

Se o seu contrato conosco terminar, será realizada uma entrevista final. A sua pessoa de contacto analisará juntamente consigo os projetos em que trabalhou e as suas experiências. Todos os assuntos administrativos em aberto serão resolvidos nessa altura, como por exemplo, dívidas ou referências. Se desejar voltar no futuro, não deixe de nos informar e diga-nos também como poderemos manter o contacto consigo.

9.4 jubileus

Trabalha para nós há 5 ou 10 anos consecutivos? Este é um momento festivo que deve ser celebrado. Apreciamos muito que trabalhe para nós há tanto tempo e queremos demonstrar-lhe a nossa gratidão. Nessa altura, a sua pessoa de contacto informá-lo-á e receberá um presente de jubileu.

9.5 comunicação de fugas de dados

Uma fuga de dados é uma situação em que você ou outra pessoa inadvertidamente tem acesso a dados pessoais que não se destinam a si ou a essa outra pessoa. Se encontrar uma (suspeita de) fuga de dados, deve comunicá-lo de imediato através deste [formulário](#).

9.6 conselho de empresa flex

O Conselho de Empresa (CE) Flex defende os seus interesses e alerta a direção para diversos temas.

O CE aconselha a direção sobre questões importantes, tais como reorganizações e aquisições, e pode também pode levantar questões que o próprio Conselho considere importantes. A direção necessita da aprovação do CE para decisões relativas a assuntos de política social (por exemplo, política no domínio da formação, condições de trabalho e absentismo por doença). As condições de trabalho primárias e secundárias não estão sujeitas à aprovação do CE desde que estas matérias já tenham sido regulamentadas no contrato coletivo de trabalho. Os trabalhadores temporários estão representados no CE desde 1999. Desde 2004, os trabalhadores temporários possuem o seu próprio Conselho de Empresa: o CE Flex. O Randstad Groep Nederland tem também um Conselho de Empresa para os seus próprios funcionários: o 'Conselho de Empresa Permanente'.

Além disso, foi criado um Conselho de Empresa central para assuntos de interesse comum. Os funcionários são informados pelo seu Conselho de Empresa sobre os temas discutidos nas reuniões do Conselho de Empresa. Se desejar receber mais informações ou comunicar algo ao Conselho de Empresa, poderá entrar em contacto com o(s) seu(s) representante(s) no Conselho de Empresa.

Estes podem ser contactados através do secretariado do Conselho de Empresa na sede da Randstad através do telefone (020) 569 1692 ou e-mail ondernemingsraden.randstad.groep@randstadgroep.nl.

9.7 declaração de perspectiva

Consideramos que as pessoas que trabalham com contrato flexível devem poder solicitar uma hipoteca com a mesma facilidade que os funcionários que possuem um contrato permanente. Por isso temos a Declaração de perspectiva.

Para ser elegível para uma declaração de perspectiva, deve trabalhar para a nossa empresa e ter pelo menos seis meses de experiência de trabalho avaliável contínuo na nossa empresa. No nosso site encontrará mais informações sobre a declaração de perspectiva e sobre as condições da mesma. A sua pessoa de contacto poderá também fornecer-lhe mais informações.

9.8 política de denunciantes: procedimento para denúncia de irregularidades graves

Queremos que todos os nossos funcionários possam trabalhar num ambiente livre de discriminação e de condutas ilegais ou antiéticas.

O procedimento para denúncia de irregularidades graves oferece aos funcionários fixos, temporários, clientes e outros a oportunidade de denunciar práticas ilegais ou abusos graves no Randstad Groep Nederland. Irregularidades graves significa discriminação ou racismo, assédio sexual ou outro tipo de assédio grave, fraude, roubo, corrupção, suborno, formação de cartéis, utilização dos nossos bens para fins pessoais, abuso de álcool ou drogas, etc.

O procedimento de denúncia destas irregularidades pretende ser um último recurso e oferece a possibilidade de denúncia anónima de abusos. Assim, se todas as possibilidades anteriormente mencionadas fornecerem resultados insuficientes ou em caso de receio de retaliação, poderá usar este procedimento. A denúncia pode ser feita anonimamente a uma agência externa que o encaminha para o 'Funcionário Local de Integridade' interno. Este último investiga a denúncia e fornece feedback ao denunciante.

A denúncia pode ser feita através de uma linha telefónica gratuita (0800-0222473), digitando em seguida o código da organização 129347, ou através da página SpeakUp: <https://randstad.speakup.report/en-GB/integrityatrandstad/home>.

Receberá um número de relatório exclusivo e criará a sua própria palavra-passe (online) ou um código PIN de 4 dígitos (por telefone), para que o anonimato seja garantido, se assim o desejar.

9.9 procedimento para reclamações e denúncia de irregularidades

Se constatar algum problema num cliente, discuta-o com o seu chefe. Se verificar alguma irregularidade (ou suspeita da mesma), verifique previamente se o cliente possui algum protocolo para o tratamento destas matérias e se esse for o caso deve (em primeiro lugar) seguir esse protocolo.

Sente-se discriminado? Discriminação é o tratamento desigual, discriminação ou exclusão de pessoas com base em características pessoais, como por exemplo origem, sexo, cor da pele, preferência sexual, idade, religião, deficiência ou doença crónica.

Se tal acontecer, esperamos que nos informe. O Randstad Groep Nederland não aceita discriminação. Em conjunto consigo, analisaremos como resolver o problema.

O nosso código de conduta encoraja todos os nossos funcionários a agir de forma profissional, por isso partimos do princípio que qualquer atividade realizada por nós ou em nosso nome é realizada de forma perfeitamente digna. Tem qualquer queixa sobre a nossa empresa? O nosso ponto de partida é tentar encontrar uma solução satisfatória juntamente com a sua pessoa de contacto ou com o seu chefe. Poderá também contactar a nossa Linha de Reclamações e apresentar a sua queixa.

As queixas recebidas por telefone, por escrito e por e-mail são tratadas de imediato neste ponto central de denúncia. A Linha de Qualidade regista essas queixas e supervisiona o processo de tratamento. Informação de contacto:

Randstad Nederland t.a.v. Centraal Meldpunt Klachten

Postbus 12600

1100 AP Amsterdam Zuidoost

e-mail: kwakeiteitslijn@nl.randstad.com

número de telefone: (0800) 400 02 40

[Formulário de reclamação](#)

A Linha de Reclamações regista a queixa no formulário de reclamação. A descrição da queixa é lida em voz alta até que concorde totalmente com a mesma. Será informado como a sua queixa será tratada. O chefe responsável é imediatamente informado por telefone, para que possam ser tomadas providências sem demora. O chefe recebe o formulário de reclamação por e-mail e entrará em contacto consigo no prazo máximo de dois dias úteis após o recebimento da queixa pela Linha de Reclamações. Sempre que possível, a queixa será resolvida de imediato ou será acordado que medidas podem ser tomadas. Após o

tratamento da queixa, o chefe preenche integralmente o formulário de reclamação e devolve-o à Central de Denúncias. A Central de Denúncias verifica consigo se o tratamento foi satisfatório. Se tal não for o caso, o procedimento é repetido, envolvendo agora o próximo responsável superior.

9.10 regras em caso de greve

Em caso de greve, é proibido por lei que os trabalhadores temporários sejam mobilizados para as instalações de um cliente para realizar trabalhos no local onde a greve está a ter lugar. O objetivo desta proibição é evitar que a mobilização de trabalhadores temporários torne o direito à greve menos eficaz.

Se souber de uma (possível) greve no local de trabalho do seu cliente, entre imediatamente em contacto com a sua pessoa de contacto para discutir o que pode ou não fazer durante essa greve.

Em princípio, durante o período de greve, poderá continuar a fazer o trabalho que já estava a fazer, mas não pode ser destacado para substituir funcionários em greve, quer sejam fixos ou temporários. Isto significa por exemplo que não poderá ser transferido para trabalhar num departamento cujos funcionários estão a fazer greve. Não é permitido fazer horas extraordinárias, a menos que isto seja normal e se destine ao seu trabalho regular. No entanto, poderá fazer horas extraordinárias antes da greve para adiantar trabalho e, após a greve, poderá fazer horas extraordinárias para recuperar tempo perdido.

Os sindicatos podem apelar aos trabalhadores temporários para fazerem greve. Tem direito a fazer greve e é livre de aceitar ou não o apelo dos sindicatos. No entanto, se fizer greve, não terá direito a receber qualquer pagamento e não terá direito a dia de licença pago. Pode requerer no sindicato ou associação profissional o pagamento de um subsídio feito com o fundo de greve. Para tal, é preciso ser membro de um sindicato ou associação profissional. Se desejar trabalhar mas não o puder fazer devido à greve, não terá, em princípio, direito a pagamento, no entanto poderá solicitar um dia de licença pago.

Poderá sofrer pressões de vários quadrantes para fazer ou não greve, mas a decisão é sua.

Pondere bem o que deseja fazer, considere as consequências e consulte a sua pessoa de contacto.

9.11 contribuição sindical

As organizações patronais e os sindicatos negociam os acordos do contrato coletivo de trabalho. Também pode exercer influência aderindo a um sindicato. Os sindicatos negociam em nome dos seus afiliados. Os negociadores envolvem os seus afiliados no processo de negociação do contrato coletivo de trabalho e estes afiliados podem dar a sua opinião em

diversas ocasiões. Em última análise, são eles também que votam sobre o resultado das negociações.

Se nos tiver informado que é filiado num sindicato, poderá pedir-nos a dedução da taxa de filiação sindical do seu salário bruto uma vez por ano, desde que isso seja possível e autorizado para efeitos fiscais. Deve fornecer-nos a informação relativa ao montante da filiação sindical; o sindicato poderá fornecer-lhe uma declaração para tal.

9.12 pessoa de confiança

Se quiser denunciar qualquer 'comportamento indesejável' (por exemplo, agressão, violência ou intimidação sexual) e, por qualquer razão, não puder utilizar o procedimento de denúncia, deve contactar o conselheiro confidencial do seu empregador, através do número de telefone (020) 569 58 03.