



Informação para as Agências de Recrutamento de Pessoal Quanto ao Direito dos Trabalhadores Temporários de Saberem as Leis

Agências de recrutamento de pessoal devem ser licenciadas como agências de emprego ou registradas como agências de colocação pelo Departamento de Normas Trabalhistas (Department of Labor Standards, por suas siglas em inglês DLS), a fim de conduzir os negócios do Estado, independentemente de haver ou não um escritório físico da agência dentro das fronteiras do Estado, de acordo com a Lei para Agenciamento de Emprego, M.G.L c. 140, §§ 46B. Uma lei adicional, O Direito dos Trabalhadores Temporários de Saber as Leis (“TWRKTL” por suas siglas em inglês Temporary Workers Right to Know Law), entrou em vigor em 2013. A “agência de emprego” é definida por M.G.L. c. 149, § 159C como: “uma pessoa, empresa, corporação ou parceria que adquire ou fornece trabalho temporário ou a tempo parcial para um indivíduo que, em seguida, trabalha sob a supervisão ou orientação de uma empresa contratante (empregador local de trabalho)” Agências que colocam ou enviam pessoas para essas empresas contratantes são consideradas “agências de recrutamento de pessoal” e estão sujeitas à TWRKTL.

A TWRKTL estabelece certas obrigações para agências de recrutamento de pessoal e suas empresas clientes ou “empregadores contratantes”. Estas obrigações são projetadas para dar aos trabalhadores temporários as informações básicas sobre os trabalhos e tarefas a que estão sendo enviados. DLS administra a TWRKTL interpretando a lei, a realização de inspeções e investigações, e na prática de assistência à conformidade para a comunidade empresarial. Além de exigir que seja fornecido aos trabalhadores temporários um conjunto de informações para cada nova atribuição, a TWRKTL também proíbe uma agência de recrutamento de pessoal e empresa contratante de cobrar algumas taxas, requer a agência de recrutamento de pessoal a postar um aviso prescrito por DLS, e proíbe uma agência de se engajar em certas atividades.

Obrigações das Agências de Recrutamento de Pessoal

Fornecer Informações sobre o trabalho aos trabalhadores

Antes de cada nova atribuição/assignação, as agências de recrutamento de pessoal devem proporcionar aos trabalhadores as informações descritas abaixo. Essas informações podem ser fornecidas pessoalmente, por escrito, ou através de um telefonema. No entanto, toda informação tem de ser confirmada por escrito e fornecida para o trabalhador, antes do final do primeiro período de pagamento. O trabalhador têm o direito de designar o método de como que a informações serão enviadas para ele.

Informação para Contato:

- O nome, endereço e número de telefone da agência de recrutamento de pessoal (ou especificamente do funcionário da agência que facilitou a colocação)
- O nome, endereço e número de telefone dos recursos humanos da agência de recrutamento de pessoal
- O nome, endereço e número de telefone do empregador (empresa contratante).
- O nome, endereço e número de telefone do Departamento de Normas Trabalhistas (DLS-por suas siglas em inglês)

Informações sobre a assignação de trabalho:

- A descrição da posição
- Se a posição exige algum item especial como- roupas- equipamentos - treinamento - licenças - algum custo para suprimentos ou treinamento

Informações sobre pagamento, horas e duração do trabalho:

- dia de pagamento
- Se será exigido trabalhar horas extras
- O término antecipado do horário diário
- O valor da remuneração por hora
- O horário de início diário
- A duração prevista do emprego quando conhecida

Alimentação e Transporte:

- Se qualquer refeição será fornecida pela agência de recrutamento de pessoal ou pela empresa contratante
- Se as refeições fornecidas pela agência de recrutamento de pessoal ou pela empresa contratante serão cobradas do trabalhador



- Detalhes sobre o meio de transporte para o local de trabalho e qualquer taxa cobrada do trabalhador pela agência de recrutamento de pessoal ou pela empresa contratante por estes serviços de transporte

Qualquer mudança na informação inicial previsto acima deverá ser imediatamente fornecido ao trabalhador pela agência de recrutamento de pessoal.

O Departamento de Normas Trabalhistas (DLS) criou um formulário “ordem de serviço (Job Order)”, que contém todas as informações necessárias que devem de ser dadas aos trabalhadores sob a TWRKL. As Agências de recrutamento de pessoal são incentivadas a utilizar o formulário para garantir a sua conformidade com a lei.

Visite o site www.mass.gov/dols/epsap para baixar o formulário.

A informação que deve ser dada aos trabalhadores temporários, como descrito acima não é obrigado por lei a conceder aos trabalhadores profissionais, tal como definido por 29 U.S.C. seção 152, ou trabalhadores que são secretários ou assistentes administrativos que têm como principal ou deveres primários e que envolvam um ou mais dos o seguinte: a elaboração ou revisão de correspondência, agendamento de compromissos, criação, organização e manutenção de arquivos de papel e eletrônico, e fornecer informações para visitantes as pessoas que chamam por telefone.

Postar um aviso dos direitos dos trabalhadores

Um aviso dos direitos dos trabalhadores sob aTWRKL deve ser postado por cada agência de recrutamento de pessoal.O aviso é fornecido pelo Departamento de Normas Trabalhistas (DLS) e pode ser baixado da página www.mass.gov/dols/epsap. Os avisos podem ser enviados para as agências de recrutamento de pessoal, mediante solicitação.

Proibido cobrar Taxas e Encargos*

As Agências de recrutamento de pessoal (e empresas contratantes) não podem cobrar taxas dos trabalhadores ou candidatos sobre os itens que seguem:

- Registrar-se com a agência de recrutamento de pessoal
- Obtenção/atribuição de um emprego por uma agência de recrutamento de pessoal

Os trabalhadores não podem ser cobrados por outros bens ou serviços a menos que o trabalhador assinou um contrato em uma linguagem que o trabalhador entenda. O contrato deve indicar claramente que a compra é voluntária e que a agência de pessoal não vai ganhar um lucro a partir do custo ou taxa cobrada para o trabalhador. Tra balhadores podem ser cobrados dos seguinte itens, mas não podem exceder o custo real por candidato ou trabalhador:

- Cartão de banco, cartão de folha de pagamento, comprovante, etc, para pagar ao trabalhador o seu salário
- Teste de drogas
- Solicitação de informações de Registro Criminal
- Transporte para o/e do local de trabalho que é fornecido pelo ou através de uma agência de emprego ou local de trabalho do empregador (empresa Contratante). Desde que, no entanto, que estes custos de transporte não excedam 3% do total dos salários diários do trabalhador.

(Nota: se uma agência de recrutamento de pessoal, ou empresa contratante exige o uso de determinado serviço de transporte organizados ou fornecido pela agência ou empregador, nenhuma taxa pode ser cobrada ao trabalhador para esse serviço de transporte.)

Agências de recrutamento de pessoal devem reembolsar razoáveis custos de transporte se eles enviarem um trabalhador temporário para um emprego que não existe. Isto não inclui os custos de transporte se o candidato for enviado à uma empresa para os fins de uma entrevista de emprego.

Nenhuma agência de recrutamento de pessoal, ou empresa contratante pode cobrar do trabalhador por qualquer bem ou serviço se isso fizer com que o trabalhador ganhe abaixo do salário mínimo de Massachusetts.

* O empregador pode ser proibido de deduzir, o carregamento, ou exigindo que o empregado incorrer em qualquer do custo destes artigos sob MGL c. 149, § § 148 e 150, ou outra lei ou regulamento.



Atividades proibidas

A agência de recrutamento de pessoal não poderá:

- Conscientemente dar aos trabalhadores ou candidatos informações falsas ou enganosas.
- Utilizar qualquer nome que não tiver licenciado ou registrado com DLS na propaganda de seus serviços.
- Assignar/ceder ou colocar os trabalhadores pela força ou pela fraude, ou para fins ilegais.
- Assignar/Atribuir ou colocar os trabalhadores onde a atribuição violaria as leis de trabalho infantil, as leis de salário mínimo, ou de nível escolar obrigatória.
- Assignar ou colocar os trabalhadores onde a assignação violaria as leis relacionadas a qualquer licenciamento ou certificação.
- Assignar ou colocar os trabalhadores em um local que está em greve ou impedido, sem avisar previamente ao trabalhador deste fato.
- Recusar-se a retornar a um trabalhador ou candidato quaisquer pertences pessoais ou taxas excessivas cobradas ilegalmente por uma agência de recrutamento de pessoal ou empresa contratante.

Violações da TWRKL são aplicadas pelo Gabinete do Procurador Geral (Office of the Attorney General) – Divisão/Departamento de Trabalho Justo (Fair Labor Division).



Para mais informações sobre a TWRKL, por favor visite a página eletrônica

www.mass.gov/dols/epsap