ABU-Fair Employment Code
Trabalhadores migrantes
1 de janeiro de 2023

O código de trabalho justo *Fair Employment Code da ABU para trabalhadores migrantes* é aplicável aos membros da ABU (doravante designados de membros) que atuam como intermediários para trabalhadores migrantes (doravante designados de trabalhadores internacionais). Para além da legislação, das regulamentações em vigor e do *Acordo Coletivo de Trabalho para Agências de Trabalho Temporário* (doravante designado de CAO), o código fornece garantias adicionais para este grupo de trabalhadores.

Com este código, a ABU pretende contribuir para melhorar a segurança dos trabalhadores internacionais, aumentar os padrões de qualidade do serviço, proporcionar uma concorrência leal e igualdade de condições no setor. A aplicação da contratação e remuneração A1 vai contra estes objetivos; por esse motivo, a ABU rejeita a utilização destes formulários. Os membros serão informados a este respeito.

O código é um dos critérios obrigatórios de adesão, fazendo parte do Regulamento Interno da ABU. Ao assinarem este código, os membros que atuam como intermediários para trabalhadores internacionais comprometem-se cumprir o código e disponibilizam-se para que seja feita a verificação desse mesmo cumprimento. A ABU tem o direito de expulsar membros que não cumpram o código.

1. Segurança e saúde
   A saúde e a segurança dos trabalhadores internacionais é uma prioridade. Nos períodos de pandemia do coronavírus, os membros aplicam também as diretivas do *Protocolo de segurança da ABU para trabalhadores migrantes para o combate ao coronavírus* em vigor, para além da legislação e dos devidos regulamentos aplicáveis.
2. Recrutamento e seleção
   Os membros e as suas agências de recrutamento asseguram um processo de recrutamento transparente através da aplicação das diretivas referidas na carta de recrutamento justo da ABU *ABU-Fair Recruitment Charter* em anexo. A carta baseia-se no código de recrutamento justo "Fair Recruitment Code" da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sendo complementada por diretivas adicionais.
3. Contrato
   Os membros asseguram que:
   a. O contrato de trabalho temporário e documentos relacionados estão disponíveis tanto em neerlandês, como na língua materna dos trabalhadores internacionais;
   b. Se forem disponibilizados aos trabalhadores internacionais trabalho e alojamento, serão assinados um contrato de trabalho temporário e um contrato de alojamento separados. Esta condição (3b) entra em vigor a partir de 1 de abril de 2023.
4. Remuneração
   Os trabalhadores internacionais e os trabalhadores temporários holandeses recebem salário igual por trabalho igual, em conformidade com o CAO.
5. Registo
   Ao abrigo da lei "Wet basisregistratie personen" (BRP), aplicável ao registo de pessoas, os trabalhadores internacionais são responsáveis por fazerem um registo correto como residentes ou não residentes. Os membros incentivam os trabalhadores internacionais a registarem-se no Registo de Pessoas (BRP) como residentes, cumprindo as quatro diretivas seguintes:
   a. Os membros informam ativamente os trabalhadores internacionais, antes de virem para os Países Baixos, da diferença entre registarem-se no BRP como não residentes (RNI) ou como residentes;
   b. Os membros alertam ativamente os trabalhadores internacionais para a possibilidade de fazerem no município o pedido de registo como residentes no BRP, após a sua chegada aos Países Baixos;
   c. Os membros solicitam aos municípios que possibilitem que o trabalhador internacional se registe no BRP na localização do alojamento;
   d. Os membros alertam ativamente os trabalhadores internacionais que se encontram pela primeira vez nos Países Baixos e que iniciam o registo como não residentes para a possibilidade de fazerem no município o pedido de registo como residentes quatro meses após a emissão do número BSN (n.º de identificação pessoal nos Países Baixos) e após o registo como não residentes.
6. Alojamento
   Os membros informam ativamente os trabalhadores internacionais das seguintes possibilidades de alojamento nos Países Baixos:
   a. O trabalhador internacional trata diretamente do seu próprio alojamento.
   b. O trabalhador internacional solicita ao empregador que lhe facilite alojamento.
      Caso o trabalhador internacional opte por esta alternativa, a Stichting Normering Flexwonen (SNF) pode oferecer apenas um alojamento certificado. Adicionalmente, aplicam-se aos membros os seguintes requisitos:
      1. Os membros informam ativamente os trabalhadores internacionais que o alojamento facilitado pelo empregador se destina a um período máximo de três anos (estadia de curta e média duração);
      2. Os membros informam ativamente os trabalhadores internacionais do procedimento de reclamação da SNF;
      3. Os membros podem imputar ao trabalhador internacional custos pela utilização do alojamento. Os custos imputados não podem ser superiores aos custos efetivos do alojamento. Ao abrigo da lei "Wet

aanpak schijnconstructies", os empregadores podem deduzir um máximo de 25% do salário mínimo do trabalhador para fins de alojamento. Se o trabalhador internacional pretender que os custos do alojamento sejam deduzidos do salário, deverá realizar o pedido e facultar ao empregador uma procuração escrita para esse efeito.

c. Em caso de escassez de alojamento local e regional para trabalhadores internacionais, os membros solicitam às autoridades e entidades da SNF que providenciem mais alojamento.
d. Caso pretendam, os membros encaminham os trabalhadores internacionais para canais de alojamento alternativos na região para estadias de longa duração.
e. Se o contrato de trabalho temporário terminar, é aplicável um período de transição de quatro (4) semanas, durante o qual o trabalhador temporário deve deixar o alojamento arrendado pelo empregador. O valor da renda deve manter-se, no máximo, igual ao valor da renda aplicado durante a relação laboral. O trabalhador deve fazer o pagamento da renda semanalmente.

7. Multas e indemnizações
   A dedução de multas através da folha de pagamento é permitida exclusivamente para multas judiciais e administrativas devidas por trabalhadores internacionais. É proibida a dedução de outros tipos de multas. Os trabalhadores internacionais que causem danos ao empregador ou senhorio, intencionalmente ou por negligência, podem ser considerados responsáveis pelos danos sofridos. A indemnização pelos danos corresponde, no máximo, aos custos de reparação efetivos do objeto danificado.
8. Informação
   Os trabalhadores internacionais são esclarecidos ativamente sobre trabalhar e viver nos Países Baixos antes de assinarem contratos e pré-contratos no país de origem. Para o efeito, os membros e as respetivas agências de recrutamento seguem as diretivas na carta *ABU-Fair Recruitment Charter* em anexo.
9. Língua e integração
   Os membros alertam os trabalhadores internacionais para as oportunidades disponíveis de fazerem cursos de língua no município.
10. Garantia de rendimentos
    Um trabalhador temporário que venha pela primeira vez para os Países Baixos trabalhar para a empresa de trabalho temporário e que seja recrutado para a empresa de trabalho temporário ou ao seu serviço por outra entidade fora dos Países Baixos tem direito a um montante correspondente ao salário mínimo a tempo inteiro (para a juventude) durante os primeiros dois meses, independentemente da duração do contrato e do número de horas trabalhadas.
11. Reclamações
    Os membros oferecem aos trabalhadores internacionais a possibilidade de apresentarem reclamações ao membro através de um procedimento de reclamação acessível. Em caso de reclamações sobre a aplicação das diretivas deste código e da *Fair Recruitment Charter* associada, os trabalhadores internacionais podem também recorrer ao procedimento de reclamação da ABU.

Este "Fair Employment Code" substitui o "Fair Employment Code" de 16 de dezembro de 2020.

ABU-Fair Recruitment Charter
Trabalhadores migrantes

Esta carta assegura um processo de recrutamento transparente e equitativo para os trabalhadores migrantes (doravante designados de trabalhadores internacionais). Os princípios desta carta baseiam-se nos princípios fundamentais dos princípios gerais e diretivas operacionais para um recrutamento justo ("General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment") da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e são complementados por diretivas adicionais da ABU. Os membros que atuam como intermediários para trabalhadores internacionais, juntamente com as respetivas agências de trabalho temporário, comprometem-se a cumprir as diretivas, assinando esta carta.

"ILO General Principles and Operation Guidelines for Fair Recruitment"

Os membros e as respetivas agências de recrutamento subscrevem os "General Principles and Operational Guidelines" da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cumprindo as seguintes diretivas no processo de recrutamento de trabalhadores internacionais:

1. É proibida a aplicação de taxas ("recruitment fees") aos trabalhadores internacionais para a mediação de trabalho. Os custos associados ("related costs") são proibidos, salvo disposição em contrário em secções do CAO.
2. O candidato é informado de forma transparente, eficiente e compreensível na língua do seu país.
3. No processo de recrutamento, são respeitadas as normas de trabalho, os direitos humanos, as leis e os regulamentos internacionalmente reconhecidos,
   assim como os acordos coletivos dos países de origem, trânsito e de trabalho.
4. O recrutamento de trabalhadores internacionais é feito com base nas necessidades do mercado de trabalho, não funcionando como um meio de supressão, nem servindo para baixar padrões de trabalho, salários ou condições de trabalho.
5. As condições de emprego são transmitidas aos candidatos de forma transparente, compreensível, precisa e verificável.
6. Os candidatos são informados das atividades de trabalho e do nome do cargo, das capacidades e competências necessárias, das condições de trabalho e dos locais de trabalho e habitação. Estas informações são prestadas atempadamente antes da partida do país de origem.
7. A aceitação das condições relacionadas com o recrutamento e o emprego por parte do candidato é voluntária, sem qualquer tipo de pressão, engano e/ou coerção.
8. É respeitado o direito de livre circulação dos trabalhadores internacionais dentro de um país. Os trabalhadores internacionais são livres para rescindirem o seu contrato e deixarem o país. Os trabalhadores internacionais são também livres para mudarem de empregador sem autorização do atual empregador ou agência de recrutamento. Os contratos e documentos de identificação dos trabalhadores internacionais não lhes serão retirados, destruídos ou retidos.
9. Os trabalhadores internacionais devem ter acesso a procedimentos de reclamação e resolução de litígios em caso de alegado abuso dos seus direitos no decorrer do processo de recrutamento.
10. Os dados e a privacidade do trabalhador internacional são protegidos.
11. Os compromissos assumidos no processo de recrutamento relativamente às condições de trabalho e alojamento são cumpridos.
12. As agências de trabalho temporário e empresas utilizadoras acordam claramente as responsabilidades parciais de cada um, assegurando a proteção adequada dos trabalhadores internacionais.

Informação

Para além da aplicação obrigatória das diretivas anteriormente referidas, os membros da ABU e as respetivas agências de recrutamento fornecem aos candidatos informação escrita ou em formato digital, no idioma do país de origem, sobre as seguintes questões:

13. Trabalhar e viver nos Países Baixos recorrendo a vídeos informativos da ABU sobre os seguintes temas: trabalho através de uma agência de trabalho temporário, habitação, registo, salário, acordo de trabalho temporário e doença.
14. O trabalho que o candidato pretende fazer nos Países Baixos e as capacidades e competências necessárias para o efeito.
15. O salário bruto e o número de horas mínimas trabalhadas.
16. As opções de alojamento e respetivas condições. Caso o trabalhador internacional solicite à agência de trabalho temporário que esta facilite o alojamento, será necessário fornecer informação sobre os custos periódicos, as disposições e condições gerais de utilização ou arrendamento do alojamento.
17. A obrigação de ter um seguro de saúde nos Países Baixos. Os membros fazem uma oferta de seguro de saúde aos trabalhadores internacionais e prestam informações relativamente aos custos e condições do seguro. Os membros informam os trabalhadores internacionais que a oferta não é vinculativa.
18. As opções e custos de transporte de ida e volta do país de recrutamento para os Países Baixos.
19. O conteúdo do *ABU-Fair Employment Code para trabalhadores migrantes* e desta carta.