



Declaração de princípios/compromisso

As acções de governação empresarial responsável baseiam-se nos seguintes princípios:

1. Comprometemo-nos a práticas de recrutamento e mediação justas e éticas, de acordo com os seis princípios fundamentais do selo de aprovação "Fair Recruitment Care Germany", em alemão "Gütesiegel" que são os seguintes:

- Formulário escrito para verificação
- Processo de colocação gratuito para o pessoal de enfermagem
- Limitação do risco económico para o pessoal de enfermagem
- Transparência relativamente às estruturas, serviços e custos
- Sustentabilidade e participação
- Responsabilidade geral por toda a cadeia de serviços

2. Comprometemo-nos a segurar o Código de Conduta Global da "World Health Organization", WHO sobre o recrutamento internacional do pessoal de enfermagem (Code of Practice on the International Recruitment of Health Personell) e excluir colocações provenientes de países, os quais são enumerados na lista da WHO (health workforce support and safeguards list).

3. Comprometemo-nos a respeitar as normas internacionais dos direitos humanos, nomeadamente

- as normas laborais fundamentais da ILO (International Labor Organization), Organização Internacional do Trabalho. Os cinco princípios básicos são os seguintes

- Liberdade de associação e direito à negociação colectiva
- Eliminação do trabalho forçado
- Abolição do trabalho infantil
- Proibição da discriminação no emprego e na atividade profissional



- saúde e segurança no trabalho

- os princípios gerais e orientações operacionais para um recrutamento justo e definição de honorários de recrutamento e custos ligados. (General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs).

- dos United Guiding Principles on Business and Human Rights

- e das convenções internacionais da ONU sobre direitos humanos

4. Estamos empenhados no princípio do “Employer Pays”. Para o pessoal de enfermagem não há custos directos ou indirectos

- de colocação

- nem custos de serviços, os quais são directamente relacionados com a colocação.

Isto aplica-se a toda a cadeia de serviços.

5. Comprometemo-nos a renunciar a cláusulas de compromisso e de reembolso inadequadas e a não fazer contratos de trabalho que contenham obrigações de compromisso e de reembolso relativas aos custos da colocação.

A duração máxima do contrato é de dois anos.

A obrigação de reembolso em caso de abandono prematuro do curso de línguas em curso no país de origem só é admissível se o abandono se dever a razões pelas quais o prestador de cuidados é responsável. O montante do reembolso só pode incluir os custos efetivamente incorridos com a participação no curso de línguas no país de origem, o exame linguístico no país de origem, quaisquer pagamentos feitos ao prestador de cuidados para garantir o seu sustento durante a aprendizagem da língua no país de origem e as despesas administrativas com traduções, certificações, vistos e avaliação da equivalência incorridas até ao momento da desistência no país de origem.

Se o curso de línguas for anulado, o montante máximo que pode ser reembolsado é o custo do curso de línguas, mas apenas até um máximo de 2.500 euros. Em caso de anulação durante os dois primeiros anos de emprego, deve ser pago um montante de reembolso proporcional (por exemplo, reembolso após 12 meses de emprego: 1250 euros).



A responsabilidade pela aplicação e pelo controlo do cumprimento da declaração de princípios é gerida pela direção da empresa.