

DECRETO-LEI DAS NORMAS DE EMPREGO (EMPLOYMENT STANDARDS) LICENÇAS DE AUSÊNCIA

Licenças de parto, parental, emergência pessoal e de assistência médica à família e licença de reservista

O Decreto-lei das Normas de Emprego (*Employment Standards Act*), 2000, conhecido por *ESA*, é a lei que estabelece os critérios mínimos para a existência de sistemas justos nos locais de trabalho no Ontário.

Se estiver abrangido pelo *ESA*, poderá ter direito a gozar licença de parto, licença parental, emergência pessoal e de assistência médica à família e licença de reservista.

Licença de parto e parental

Licença de parto: A licença de parto compreende até 17 semanas livres sem vencimento, com proteção de emprego. Se está grávida, tem direito a tirar uma licença de parto, quer seja funcionária a tempo inteiro, a tempo parcial, permanente ou contratada. Todavia, deverá ter sido contratada, pelo menos, 13 semanas antes da data de nascimento prevista para o bebê (“data de vencimento”).

Licença parental: Na qualidade de pais recentes (por exemplo, pais biológicos, pais adotivos, pessoa que tenha uma relação com um pai ou mãe de uma criança e que planeie tratar a criança como se fosse sua), têm o direito de usufruir de algum tempo de trabalho sem vencimento, com proteção de emprego, quando a criança nasce ou quando fica pela primeira vez ao seu cuidado.

Tem direito a tirar uma licença parental, quer seja funcionário a tempo inteiro, a tempo parcial, permanente ou contratado. A fim de se qualificar para esta regalia, é obrigatório ter sido contratado, pelo menos, 13 semanas antes do início da licença.

As funcionárias que tiram licenças de parto têm direito a um máximo de 35 semanas de licença parental a começar, normalmente, logo após o fim da licença de parto. Aquelas que não tiram licença de parto e todos os pais recentes podem gozar até 37 semanas de licença parental, a começar nunca após as 52 semanas depois da data de nascimento da criança ou da data em que a criança fica pela primeira vez ao seu cuidado. Os pais não têm que tirar a licença ao mesmo tempo.

Notificar a entidade patronal: Salvo determinados casos, terá que informar a entidade patronal por escrito, duas semanas antes do início de uma licença de parto ou parental. Deve também entregar à entidade patronal um aviso por escrito, com quatro semanas de antecedência, no caso de decidir alterar a data final da sua licença.

NOTA: Depois de iniciar a licença de parto ou parental, é obrigatório usufruí-la na sua totalidade, não podendo a mesma ser dividida.

Licença de emergência pessoal

A licença de emergência pessoal é uma licença sem vencimento, com proteção de emprego e a duração máxima de 10 dias por ano de calendário. Para se qualificar, a entidade patronal tem que empregar regularmente, pelo menos, 50 funcionários.

Esta licença poderá ser gozada em caso de doença, acidente e emergência médica do próprio funcionário ou em caso de morte, doença, acidente, emergência médica ou outro assunto urgente relativo:

- ao cônjuge
- pais, padrasto, madrasta, pais adotivos, filhos, enteados filhos adotivos, avós, pais do padrasto/madrasta, filhos dos seus enteados ou netos do seu cônjuge.
- aos cônjuges dos filhos do funcionário
- aos irmãos
- um parente dependente do funcionário no que se refere a cuidados e assistência.

Notificar a entidade patronal: O funcionário deve notificar a entidade patronal de que irá tirar uma licença de emergência pessoal antes desta ter início, ou logo que for possível.

NOTA: Os 10 dias de licença de emergência pessoal não têm que ser tirados todos de uma vez. No entanto, a entidade patronal pode contar qualquer parte de algum dia tirado como um dia completo de licença de emergência pessoal.

Licença de assistência médica à família

A licença de assistência médica à família é uma licença sem vencimento, com proteção de emprego e a duração máxima de oito semanas num período de 26 semanas.

Pode tirar esta licença para cuidar e dar apoio a um membro da família e pessoas que considere como membro da família que tenham uma doença grave com risco significativo de morte durante um período de 26 semanas. Este membro da família pode ser o cônjuge do funcionário, o pai ou a mãe, filhos próprios ou filhos do cônjuge.

O estado de saúde e o risco de morte têm que ser confirmados por meio de um atestado emitido por um médico qualificado.

Tem direito à Licença de Assistência Médica à Família quer se candidate aos subsídios federais de cuidados compassivos da Segurança Social ou não. Se estiver a candidatar-se aos subsídios federais de cuidados compassivos da Segurança Social (EI), também pode ser utilizada uma cópia do certificado médico submetido ao Gabinete de Desenvolvimento de Recursos Humanos (Human Resources and Skills Development Canada) para fins da licença de assistência médica à família.

Têm direito a tirar uma licença de assistência médica à família os funcionários a tempo inteiro, a tempo parcial, permanentes e contratados.

Se dois ou mais funcionários pedem a licença para cuidarem da mesma pessoa, as oito semanas têm que ser partilhadas.

Notificar a entidade patronal: É obrigatório informar a entidade patronal, por escrito, de que irá tirar uma licença de cuidados médicos à família antes do seu início, ou logo que possível.

NOTA: As oito semanas para a licença de assistência médica à família não têm que ser tiradas todas de uma vez.

Reservista

Os funcionários que são reservistas militares e que são destacados para operações internacionais ou para operações dentro do Canadá que estão ou fornecerão ajuda para lidar com emergências ou seus resultados (incluindo operações de pesquisa e de resgate) têm direito sob o ESA à licença não remunerada pelo tempo necessário para se envolver nessas operações. No caso de operação fora do Canadá, a licença incluirá atividades pré e pós destacamento exigidas pelas Forças Armadas do Canadá em conexão com a operação.

A fim de ser elegível para a licença de reservista, você precisa ter trabalho para o seu empregador por pelo menos seis meses consecutivos. Geralmente, os reservistas devem fornecer aos seus empregadores, notificação razoável, por escrito, do dia em que iniciarão e terminarão a licença. A licença de reservista somente está disponível para reservistas que forneceram a notificação por escrito e que foram destacados para operações em e após 3 de dezembro de 2007.

Os funcionários em licença de reservista têm direito de serem readmitidos na mesma função se ela ainda existir ou em uma função comparável se ela não existir. Se o empregador postergar o retorno do funcionário ao trabalho, será obrigado a pagar ao funcionário a parte dele nos benefícios para determinados planos de benefícios relacionados ao seu emprego e permitir que o funcionário participe de tais planos para o período em que a data de retorno foi postergada.

Tempo de serviço e regalias

Tempo de serviço: Continuará a usufruir de regalias pelo tempo de serviço e de reconhecimento por tempo de serviço e por tempo de trabalho, mesmo quando goza uma das quatro licenças a seguir indicadas.

Planos de regalias oferecidos pela entidade patronal: Enquanto se encontrar a usufruir de uma licença de parto, parental, emergência pessoal e de assistência médica à família, a entidade patronal é obrigada a continuar a contribuição para a maioria dos planos de regalias (isto é, pensão, seguro de vida e seguro suplementar de saúde, morte acidental e planos dentários).

Regalias dos seguros de trabalho federais: Os subsídios de nascimento, parentais e de assistência por compaixão são concedidos pelo programa federal de segurança no emprego. Para obter mais informações, contate o Gabinete de Desenvolvimento de Recursos Humanos e Desenvolvimento Social (*Human Resources and Social Development*) do Canadá – linha telefônica sobre questões de segurança no emprego, número grátis 1-800-206-7218.

Posso ser despedido por gozar estas licenças?

Não. Se tiver direito a elas, poderá gozar as licenças de parto, parental, emergência pessoal e de assistência médica à família e licença de reservista..

A entidade patronal não pode intimidar, despedir, suspender, reduzir o salário, penalizar de qualquer forma nem ameaçar o empregado por este planejar ou gozar qualquer uma destas licenças.

Se isso acontecer, contate o Ministério do Trabalho (*Ministry of Labour*).

Contate o Ministério do Trabalho (*Ministry of Labour*)

Contate o Centro de Informações sobre as Normas de Emprego (Employment Standards Information Centre) através do número 416-326-7160 (área de Toronto) ou do número gratuito 1-800-531-5551 ou ainda do número TTY/TDD 1-866-567-8893 para os portadores de deficiência auditiva.

Visite a seção das Normas de Emprego do Website do Ministério do Trabalho www.labour.gov.on.ca para acessar as publicações on-line que fornecem informações mais detalhadas sobre os direitos que são protegidos pelo ESA.

Esta informação é fornecida como sendo um serviço público. Apesar de tentarmos garantir, tanto quanto possível, a sua exatidão e atualidade, poderão ocorrer erros ocasionais. Por isso, não podemos garantir a precisão da informação. Os leitores devem, sempre que possível, verificar a mesma antes de agirem em conformidade.



©Queen's Printer for Ontario, 2008

Printed in Canada

ISBN 1-4249-1198-2 (Print)

ISBN 1-4249-1199-0 (HTML)

ISBN 1-4249-1200-8 (PDF)

Portuguese

"Leaves of Absence" is also available in English, French and other languages.
« Congés autorisés » est également disponible en anglais, en français et en d'autres langues.