

Normas de emprego

Os seus direitos no trabalho

Folha informativa

A *Lei de 2000 Sobre as Normas de Emprego*, também conhecida pela sigla inglesa ESA, estipula as normas básicas relativas aos locais de trabalho no Ontário.

Quem está protegido pela ESA?

A lei protege quase todos os trabalhadores no Ontário. Todavia, ela não se aplica aos funcionários do governo federal nem a determinadas categorias especiais de empregos. A referida lei prevê igualmente exceções e regras especiais para determinadas categorias de trabalhadores.

Quais são os direitos fundamentais protegidos pela ESA?

Horas de trabalho: Em geral, os empregados não devem trabalhar mais de:

- 8 horas diárias ou a duração do dia normal de trabalho, se este for mais do que 8 horas; e
- 48 horas semanais.

Os empregados podem concordar em trabalhar acima desse número de horas. Todavia, tais acordos apenas são válidos se a entidade empregadora entregar ao empregado (se este não estiver sindicalizado) uma folha informativa elaborada pelo Ministério do Trabalho sobre as horas de trabalho e as horas extraordinárias. O acordo entre empregado e entidade empregadora deve estipular que o primeiro recebeu a referida folha informativa. Além disso, o empregado não pode trabalhar mais do que 48 horas semanais, exceto se a entidade empregadora obteve aprovação do diretor da Repartição de Normas de Emprego para ultrapassar o número de horas de trabalho (situação que está sujeita a determinadas exceções).

Períodos de descanso: Em geral e no mínimo, os empregados deverão usufruir de:

- 11 horas consecutivas fora do trabalho em cada dia;
- 24 horas consecutivas fora do trabalho em cada semana, ou 48 horas consecutivas fora do trabalho em cada período de duas semanas.

Horas extraordinárias: É obrigatório pagar horas extraordinárias à maioria dos empregados após 44 horas semanais de trabalho. A remuneração a pagar pelas horas extraordinárias deve ser, no mínimo, 1,5 da remuneração normal.

Salário mínimo: É a remuneração horária mais baixa que a entidade empregadora pode pagar ao empregado.

Montante salarial mínimo	31 de março de 2010
Salário mínimo geral	\$10,25 por hora
Salário de estudantes*	\$9,60 por hora

* Este montante aplica-se aos estudantes com menos de 18 anos e que trabalham 28 horas semanais, ou menos, durante o tempo de escola, ou que trabalham durante as férias de inverno ou de verão.

OBS.: O salário mínimo é diferente para os empregados que servem bebidas alcoólicas, os trabalhadores domésticos e os guias de caça e pesca. Para mais informações, contacte o Ministério do Trabalho.

Dia de pagamento: Os empregados devem ser pagos de acordo com um período de pagamento periódico e regular. Devem também obter um recibo do qual conste o salário e os descontos referentes a esse período de pagamento.

Férias e subsídio de férias: A maioria dos empregados usufrui, no mínimo, de duas semanas de férias após cada período de 12 meses de trabalho. Os empregados têm direito a receber um subsídio de férias que represente, no mínimo, 4% do salário total ganho.

Feriados: Um feriado é um dia de licença remunerada. No Ontário, há nove feriados por ano. A maioria dos empregados está autorizada a ficar de licença durante os dias feriados, seja qual for o seu tempo de serviço e estatuto (i.e., a tempo inteiro ou parcial, permanente, estudante ou em regime de contrato de duração limitada).

Licença por maternidade e licença parental: Os empregados que se intitularem, têm direito a 17 semanas de licença por maternidade e a 35 semanas de licença parental (se tiver optado pela licença parental). Os outros pais que se intitularem, incluindo as empregadas grávidas que não tiraram licença por maternidade, podem tirar até 37 semanas de licença parental. Este tipo de licenças são não remuneradas com proteção do emprego.

Licença por urgência pessoal: Se a entidade empregadora emprega com regularidade o mínimo de 50 pessoas, os trabalhadores têm direito a usufruir o máximo de 10 dias por ano de licença pessoal sem remuneração, com proteção do emprego. Este tipo de licença está reservado para casos de doença, lesão ou urgência médica pessoal, ou em caso de óbito, doença, lesão ou urgência médica ou outra questão de urgência de determinados familiares.

Licença familiar por motivos médicos: O empregado pode tirar uma licença familiar por motivos médicos, a fim de prestar assistência ou apoio a determinados familiares, ou a pessoas que consideram o empregado como um familiar, se tais pessoas sofrerem de alguma doença grave e enfrentarem um risco grave de vir a falecer nas 26 semanas seguintes. É um tipo de licença não remunerado, com proteção do emprego e de até oito semanas durante um período de 26 semanas.

Aviso e indemnização por rescisão: Se o empregado trabalhou continuamente durante um mínimo de três meses e se houver rescisão do seu posto de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar-lhe um pré-aviso escrito, ou uma indemnização por rescisão que seja compensatória, ou uma combinação de ambas as situações. O prazo do pré-aviso ou o montante da indemnização dependem do período de tempo durante o qual o empregado esteve ao serviço da entidade empregadora e do número de empregados que foram alvo de rescisão num período de quatro semanas.

Obs.: A lei prevê outros direitos não mencionados neste documento. Nem todos os empregados usufruem de todos os direitos previstos na lei. Para mais pormenores, contacte o Ministério do Trabalho.

Os empregados não podem ser penalizados por exigirem os seus direitos

Nenhuma entidade empregadora deve intimidar, despedir, suspender ou penalizar um empregado, nem ameaçá-lo com qualquer destes atos, por o empregado ter solicitado o cumprimento dos seus direitos estipulados pela lei. Em caso de represálias, o empregado deverá contactar o Ministério do Trabalho.

O Ministério do Trabalho está ao dispor

Se algum empregado achar que a sua entidade empregadora não cumpre a *Lei sobre as Normas de Emprego*, pode solicitar a assistência do Ministério do Trabalho. Os agentes da Repartição de Normas de Emprego podem inspecionar os locais de trabalho e investigar as eventuais violações da lei.

A entidade empregadora pode receber uma ordem para pagamento dos salários devidos ao empregado, para reintegrar o empregado no seu posto de trabalho, para cumprir as regras de acordo com a lei e/ou para indemnizar o empregado.

A entidade empregadora pode também ser processada por ter violado a lei. Se for considerada culpada, poderá ser alvo de multa e/ou prisão.

Obs.: Os empregados sindicalizados deverão obter o parecer do seu representante sindical antes de comunicarem com o Ministério do Trabalho, se acharem que os seus direitos foram violados.

Apresentação de uma queixa

Uma queixa é a explicação, por escrito, da reclamação do empregado. Ela contém também informação importante sobre o empregado, o emprego e a entidade empregadora.

A apresentação de uma queixa é gratuita. A entidade empregadora não pode penalizar o empregado por causa deste ter apresentado uma queixa.

Apresentação de uma queixa – Processo de 4 etapas:

Etapa 1: Contactou a entidade empregadora?

Em geral, o empregado deverá tentar contactar primeiro a sua entidade empregadora em relação às questões que envolvem as normas de emprego, antes da queixa ser investigada. Com este tipo de abordagem, os problemas são muitas vezes resolvidos rapidamente. **Eis alguns exemplos de situações em que o empregado não tem de contactar a entidade empregadora:**

- Já tinha tentado contactar a entidade empregadora.
- O montante em dívida data de há cinco meses atrás, ou mais (existem limites de tempo para recuperar os montantes em dívida – **consultar a página 5 do Guia de Reclamações**).
- O local de trabalho foi encerrado.
- A entidade empregadora foi à falência ou está sob administração judicial.
- O empregado tem receio de apresentar a queixa.
- O problema não envolve dinheiro.
- O empregado trabalha, ou trabalhou, como auxiliar residente.
- O empregado tem dificuldade em comunicar na língua falada pela entidade empregadora.
- O empregado é jovem.
- O empregado sofre de uma incapacidade que lhe dificulta o contacto com a entidade empregadora.
- Há uma razão para a queixa ao abrigo do *Código de Direitos Humanos do Ontário*.

Se nenhum dos motivos acima mencionados se refere à sua situação e se o empregado achar que tem uma boa razão para não contactar a entidade empregadora em relação às normas de emprego, então terá a oportunidade de explicar o motivo no formulário de apresentação da queixa.

Para mais informação, contacte o **Centro de Informação sobre Normas de Emprego através dos números 416-326-7160 ou 1-800-531-5551**.

O ministério criou também **folhas de trabalho**, para ajudar o empregado a calcular os montantes em dívida, assim como criou **ferramentas** que facilitarão o contacto com a entidade empregadora. Tais ferramentas poderão ser encontradas no folheto “Antes de começar” e no “Guia de reclamações”.

Etapa 2: Obtenção de documentos importantes

Para preencher o formulário da queixa, o empregado poderá precisar de recorrer a documentos importantes sobre os antecedentes de trabalho e a informação para contactar a entidade empregadora. É possível que o empregado tenha de enviar tais documentos para o ministério, no caso da queixa ser alvo de investigação. Para mais informação sobre os documentos necessários, consulte o capítulo “Obtenção de documentos importantes” inserido no “Guia de reclamações”.

Etapa 3: Preenchimento do formulário da queixa

O formulário da queixa requer muita informação detalhada e, por conseguinte, o seu preenchimento poderá demorar mais de uma hora.

A informação assinalada com um asterisco (*) representa a informação básica que o ministério precisa de obter do empregado. Em alguns casos, o Ministério do Trabalho poderá contactar o empregado se houver informação em falta que seja imprescindível.

Para obter assistência no preenchimento do formulário da queixa, consulte o sítio Web em **www.labour.gov.on.ca/english/es/forms/claim.php** onde encontrará informação para contactar os serviços de apoio. Também poderá contactar o Centro de Informação da Repartição de Normas de Emprego através dos números 416-326-7160 ou 1-800-531-5551.

Uma vez que o ministério tenha toda a informação necessária para proceder à investigação da queixa, contactará então o empregado com o número da queixa, cujo processo avançará para ser investigado.

Etapa 4. Envio da queixa ao Ministério do Trabalho

O empregado também pode apresentar pessoalmente a queixa das seguintes formas:

Em linha através do sítio Web **www.labour.gov.on.ca/english/es/forms/claim.php**. Deste modo, receberá imediatamente o número da queixa.

Por fax para: 1-888-252-4684.

Pessoalmente no: Centro *ServiceOntario* (1-800-267-8097).

Por correio para:

Provincial Claims Centre
Ministry of Labour
70 Foster Drive, Suite 410
Roberta Bondar Place
Sault Ste. Marie, ON P6A 6VA

Obs. : Se o empregado apresentou a queixa por fax, pessoalmente ou por correio postal, então receberá uma carta por correio com o número da queixa, logo que toda a informação necessária tenha sido verificada. Se faltar informação necessária, o empregado receberá uma carta por correio com o número da queixa e a solicitar a apresentação da referida informação em falta.

Assim que o ministério receber e registar o formulário da queixa, será imediatamente atribuído um número ao processo. Depois do ministério ter verificado que toda a informação necessária está completa, atribuirá um número à queixa e esta será investigada.

Após a entrega da queixa, os funcionários do ministério podem tentar resolver o problema entre o empregado e a entidade empregadora. Se não puder ser resolvido, poderá iniciar-se a investigação. As queixas apresentadas são investigadas o mais depressa possível e o tempo de conclusão do processo varia.

Forma de contactar o Ministério do Trabalho

Contacte o Centro de Informação da Repartição de Normas de Emprego através dos números 416-326-7160, 1-800-531-551 (número grátis) ou 1-866-567-8893 (linha para deficientes auditivos – TTY).

Visite a secção das normas de emprego do sítio Web do Ministério do Trabalho em **www.labour.gov.on.ca** e tenha acesso a publicações em linha que contêm informação mais detalhada sobre os direitos básicos protegidos pela lei.

Outros contactos importantes

- Comissão de Direitos Humanos do Ontário: 1-800-387-9080 (número grátis)
- Comissão de Segurança Profissional e Seguro Contra Acidentes de Trabalho [*Workplace Safety and Insurance Board*]: 1-800-387-0750
- Ministério dos Direitos Humanos e Aquisição de Competências do Canadá – Informações gerais sobre seguro de desemprego [*Human Resources and Skills Development Canada – Employment Insurance General Inquiries*] – 1-800-206-7218 (número grátis)

Esta informação é facultada como um serviço público. Embora nos esforcemos por garantir o mais possível que a informação esteja correta e atualizada, por vezes surgem erros. Portanto, não podemos garantir a exatidão da informação. Sempre que possível, os leitores deverão verificar a informação antes de agirem de acordo com a mesma.