

**Ministério do Trabalho, Imigração, Formação e Desenvolvimento**  
**Professional** (*Ministry of Labour, Immigration, Training and Skills Development*)

# Direitos Laborais Estipulados na Lei de Proteção ao Emprego de Cidadãos Estrangeiros de 2009 (Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009).

**Isenção de responsabilidade:** Esta fonte de informação foi preparada para ajudar os trabalhadores e empregadores a compreender melhor alguns dos direitos e obrigações mínimos estabelecidos pela *Lei de Proteção ao Emprego de Cidadãos Estrangeiros de 2009* (EPFNA) (Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009) e seus regulamentos. Esta informação não constitui, no entanto, um aconselhamento jurídico, nem tem o propósito de substituir a EPFNA ou os seus regulamentos, devendo-se sempre consultar a versão oficial da legislação. Embora nos tivéssemos esforçado para assegurar que a informação deste folheto seja a mais atual e a mais exata possível, poderá, no entanto, conter alguns eventuais erros. A EPFNA fornece apenas os padrões mínimos. É possível que alguns trabalhadores possam ter mais direitos estabelecidos pelo seu contrato de trabalho, acordo coletivo, direito comum ou qualquer outra legislação.

A *Lei de Proteção ao Emprego de Cidadãos Estrangeiros de 2009* ([Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009](#)), ou EPFNA, é uma lei que estabelece os direitos e proteções dos cidadãos estrangeiros que trabalhem ou procuram trabalho na Província do Ontário, ao abrigo de programas da Imigração ou de emprego temporário para estrangeiros, tais como o Programa de Trabalho Temporário para Estrangeiros (*Temporary Foreign Worker Program*) que é um programa federal. Para mais informações vá a [Ontario.ca/EPFNA](https://Ontario.ca/EPFNA).

Este folheto providencia um resumo dos direitos dos trabalhadores estrangeiros conferidos pela EPFNA. Se a língua materna do trabalhador não for o inglês, o recrutador ou o empregador devem providenciar ao trabalhador este folheto na sua língua, se o mesmo estiver disponível no Ministério do Trabalho, Imigração, Formação e Desenvolvimento Profissional (*Ministry of Labour, Immigration, Training and Skills Development*).

Qualquer cidadão estrangeiro que trabalhe na Província do Ontário goza dos direitos estipulados pela Lei de Padrões de Emprego de 2000 ([Employment Standards Act, 2000](#)), ou ESA. A ESA estabelece as normas laborais padrão mínimas para a maioria dos locais de trabalho na Província do Ontário, tais como o ordenado mínimo e os limites do horário de trabalho. O empregador é obrigado a providenciar ao trabalhador um folheto informativo sobre os seus direitos estipulados na ESA.

## **O recrutador de trabalhadores não pode cobrar nenhuma tarifa ao trabalhador**

É considerado como recrutador de trabalhadores todo aquele que encontra ou tenta encontrar emprego para qualquer trabalhador na Província do Ontário. O recrutador, ou quem trabalhe com ele, não pode cobrar ao trabalhador qualquer tarifa por qualquer serviço, bem ou benefício que lhe seja atribuído, tais como Avaliações do Mercado de Trabalho (*Labour Market Assessment*), orientação, serviços de redação de currículos, preparação de entrevistas ou formação de primeiros socorros.

## **O empregador não pode exigir a recuperação de despesas em que incorreu para que o trabalhador se tornasse seu empregado (com algumas exceções)**

De uma forma geral, o empregador não pode cobrar ao trabalhador qualquer tarifa relativamente às despesas que teve no ato da contratação, tais como Avaliações do Mercado de Trabalho (*Labour Market Assessment*), orientação, formações ou tarifas pagas ao recrutador de trabalhadores.

Contudo, se o trabalhador for empregado ao abrigo do programa federal de Trabalhadores Agrícolas Sazonais (*Seasonal Agricultural Worker Program*), ou SAWP, o empregador pode deduzir os custos de viagens aéreas e de autorizações de trabalho, se tal constar no contrato de trabalho do programa SAWP.

**O empregador não pode exigir a recuperação das despesas referentes ao recrutamento ou aos custos de colocação ao trabalhador de nacionalidade estrangeira, em nome do recrutador de trabalhadores.**

### **Nenhum recrutador de trabalhadores ou empregador pode retirar ao trabalhador algo que seja de sua propriedade**

Nenhum recrutador de trabalhadores, empregador, ou outrem atuando em seu nome, pode retirar ao trabalhador de nacionalidade estrangeira sob nenhum pretexto, o que quer que seja de sua propriedade, como por exemplo, o seu passaporte ou a sua autorização de trabalho.

### **O trabalhador não pode renunciar aos seus direitos**

O trabalhador não pode concordar nem assinar nenhum contrato no sentido de renunciar a qualquer um dos direitos que lhe são conferidos pela EPFNA. Tais contratos são considerados inválidos. Por exemplo, se o trabalhador assinar um contrato onde se estipula que o trabalhador vai ter que pagar uma tarifa ao recrutador de trabalhadores, tal contrato será inválido.

### **O trabalhador não pode ser punido por indagar ou por exercer os seus direitos**

Se o trabalhador indagar ou exercer os direitos que lhe são conferidos pela EPFNA ou pela ESA, o trabalhador não pode ser alvo de nenhum tipo de ameaça, intimidação ou punição por parte do recrutador de trabalhadores ou do empregador, incluindo a cessação de emprego.

## Para mais informações ou para apresentar queixa

Para mais informações sobre a EPFNA vá a [Ontario.ca/EPFNA](https://Ontario.ca/EPFNA).

Em caso de dúvidas sobre a EPFNA, telefone para o *Employment Standards Information Centre*, (Centro de Informações sobre Padrões de Trabalho) utilizando o número de telefone (416) 326-7160 ou para uma chamada gratuita ligue para o 1-800-531-5551 ou TTY 1-866-567-8893. Estas informações estão disponíveis em várias línguas.

Se o trabalhador achar que lhe foram negados os direitos que lhe são conferidos pela EPFNA, poderá apresentar uma queixa junto do Ministério do Trabalho, Imigração, Formação e Desenvolvimento Profissional (*Ministry of Labour, Immigration, Training and Skills Development*) em [Ontario.ca/EPFNA](https://Ontario.ca/EPFNA).

O trabalhador tem um prazo de três anos e meio para apresentar qualquer queixa relacionada com alguma eventual violação dos direitos que lhe são conferidos pela EPFNA.