

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

# Direitos Laborais de Cidadãos Estrangeiros Estipulados na Lei de Padrões de Emprego de 2000 (*Employment Standards Act, 2000*)

**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 Padrões de Emprego de 2000 - ESA (Employment Standards Act, 2000 - ESA)* e seus regulamentos. Esta informação não constitui, no entanto, um aconselhamento jurídico, nem tem o propósito de substituir a ESA 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 ESA 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.

Este folheto informativo visa providenciar informação sobre os direitos dos cidadãos estrangeiros que trabalham na Província do Ontário, de acordo com as normas laborais padrão estabelecidas pela *Lei de Padrões de Emprego (Employment Standards Act, 2000)*, ou ESA. Os cidadãos estrangeiros que trabalham na Província do Ontário têm os mesmos direitos laborais que a maioria dos outros trabalhadores.

A ESA, estabelece as normas padrão para a maioria dos locais de trabalho da Província do Ontário, tais como o ordenado mínimo e o limite das horas de trabalho. Existem, no entanto, regras especiais e exceções, que se aplicam a determinados trabalhadores. Para mais informações e para saber se ao seu trabalho se aplicam algumas destas regras ou exceções vá a [Ontario.ca/ESAtools](https://ontario.ca/ESAtools).

O recrutador deverá fornecer uma cópia deste folheto informativo após entrar em contacto com o trabalhador. Caso o trabalhador não tenha sido intermediado por um recrutador, o empregador deve fornecer-lhe uma cópia deste folheto antes do início da atividade laboral. Se a língua materna do trabalhador não for o inglês, e se este folheto estiver disponível na língua do trabalhador, o mesmo deve-lhe ser providenciado.

O empregador deve também providenciar uma cópia do *Employment Standards Poster* no prazo de 30 dias a contar do início da atividade laboral. Se a língua materna do trabalhador não for o inglês, e se o trabalhador assim o desejar, o documento deve-lhe ser providenciado na sua língua se tal estiver disponível.

Todos os trabalhadores que sejam cidadãos estrangeiros e que trabalhem na Província do Ontário estão protegidos pela *Lei de Proteção de Emprego de Cidadãos Estrangeiros de 2009*, ([Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009](#)), ou EPFNA. Após entrar em contacto com o trabalhador, o recrutador ou o empregador, caso o trabalhador não tenha recorrido a um recrutador, devem também providenciar ao trabalhador um folheto informativo sobre os direitos laborais conferidos ao trabalhador pela EPFNA antes do início da atividade laboral. Se a língua materna do trabalhador não for o inglês, o referido folheto deve ser-lhe providenciado na sua língua, se tal estiver disponível. Para mais informações vá a [Ontario.ca/EPFNA](https://Ontario.ca/EPFNA).

## Quais são as normas laborais padrão de emprego no trabalho?

### Ordenado mínimo

De uma forma geral, o trabalhador tem direito ao ordenado mínimo. Em alguns casos, alojamento e refeições pagas pelo empregador podem ser considerados como salário.

Para mais informações sobre o ordenado mínimo e como o alojamento e refeições afetam o ordenado mínimo vá a [Ontario.ca/minimumwage](https://Ontario.ca/minimumwage).

## Dias habituais de pagamento e declarações de salário

O empregador deve estabelecer um dia habitual de pagamento, como por exemplo de duas em duas semanas, à quinta-feira, ou nos dias 1 e 15 de cada mês. O empregador deve então proceder ao pagamento dos salários nessas datas e o mais tardar nessas datas.

O empregador deve também fornecer ao trabalhador uma declaração de salário (também conhecido como talão de pagamento). Esta declaração deve ser entregue por escrito ou por *e-mail* no caso de o trabalhador ter acesso a uma impressora. O talão de pagamento deve conter as seguintes informações:

- Período de pagamento
- Salário por unidade de tempo, se for o caso
- Montante do salário bruto
- Montante e razão de cada dedução
- Montantes pagos por alojamento e alimentação (se os houver)
- Montante do salário líquido

## Limite de horas de trabalho e pausas para refeição

A nenhum trabalhador pode ser exigido que trabalhe mais do que oito horas por dia, ou no caso de a jornada laboral ser pela sua natureza normalmente superior a oito horas, não lhe poderá ser exigido trabalhar mais do que esse número de horas. Não lhe poderá ser exigido também que trabalhe mais do que 48 horas semanais. O trabalhador poderá trabalhar mais horas por dia ou por semana se tal for acordado por escrito entre o trabalhador e o empregador.

O empregador é obrigado a dar uma pausa de 30 minutos para refeição ao trabalhador depois de um período de trabalho seguido de cinco horas, ou duas pausas mais pequenas que perfaçam 30 minutos se as mesmas forem tiradas antes de um período de trabalho de cinco horas e se ambos o trabalhador e empregador assim concordarem.

O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, 11 horas seguidas em cada 24 horas. De uma forma geral, tem também direito a oito horas de descanso entre turnos. Tem ainda direito a ter 24 horas de descanso seguidas em cada semana de trabalho ou 48 horas seguidas de descanso em cada duas semanas. Saiba mais sobre o horário laboral em [Ontario.ca/hoursofwork](https://ontario.ca/hoursofwork).

## **Pagamento de horas extraordinárias**

De uma forma geral, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador horas extraordinárias sempre que este trabalhe mais do que 44 horas por semana. O valor das horas extraordinárias é igual ao valor de cada hora laboral acrescido de 50%. Por exemplo, a Sílvia ganha \$17,00 à hora. Trabalhou 48 horas numa semana o que quer dizer que trabalhou quatro horas extraordinárias. Como normalmente ganha \$17,00 à hora, por cada uma das quatro horas extraordinárias que trabalhou vai receber \$25,50 à hora (\$17,00 X 1,5). Assim, a Sílvia ganhou \$102,00 em horas extraordinárias (\$25,50 X 4).

O trabalhador pode ser compensado em tempo de descanso remunerado, em vez do pagamento de horas extraordinárias, se tal tiver sido acordado por escrito pelo trabalhador e o empregador. O tempo de descanso remunerado relativo às horas extraordinárias será igual ao valor de cada hora de trabalho acrescido de 50%. O referido tempo de descanso remunerado terá que ser gozado num período máximo de três meses, a contar da data em que as horas extraordinárias foram feitas.

Saiba mais sobre horas extraordinárias em: [Ontario.ca/overtime](https://ontario.ca/overtime).

## **Férias e pagamento de férias**

A maioria dos trabalhadores tem o direito a férias e respetivo pagamento. O tempo de férias e o montante de pagamento de férias depende do tempo que o trabalhador trabalhou para o empregador. Se o trabalhador tiver trabalhado para o empregador por um período inferior a cinco anos, o trabalhador tem direito a duas semanas de férias por cada doze meses de trabalho com direito a férias, e a um pagamento de quatro por cento do salário total. Se o trabalhador tiver trabalhado por um período superior a cinco anos, o trabalhador tem direito a três semanas de férias por cada doze meses de trabalho com direito a férias e a um pagamento de seis por cento do salário total.

De uma forma geral, o empregador paga ao trabalhador o montante das férias de uma só vez antes das férias. No entanto, o empregador poderá proceder ao pagamento das férias em parcelas em cada um dos cheques de pagamento, se para tal o trabalhador tiver concordado por escrito.

Por exemplo: A Sofia trabalha para o seu empregador há três anos. Assim tem direito a duas semanas de férias e a quatro por cento de pagamento de férias. Ganha \$1 500,00 por quinzena. A Sofia e o seu empregador concordaram em fazer o pagamento das férias em parcelas em cada cheque do ordenado. A Sofia recebe deste modo \$60,00 ( $\$1\,500,00 \times 4\%$ ) de pagamento de férias em cada um dos cheques.

Saiba mais sobre férias e pagamento de férias em: [Ontario.ca/vacation](https://ontario.ca/vacation).

## Feriados oficiais

A Província do Ontário conta com nove feriados oficiais por ano:

- Dia de Ano Novo
- Dia da Família
- Sexta-feira Santa
- Dia da Rainha Vitória
- Dia do Canadá
- Dia do Trabalhador
- Dia de Ação de Graças
- Dia de Natal
- Dia de Santo Estêvão (Boxing Day)

De uma forma geral, qualquer trabalhador tem direito a gozar os dias feriados oficiais e ser remunerado com o pagamento de dia feriado oficial.

Eis a fórmula para calcular o pagamento de um feriado oficial:

- Adiciona-se o ordenado com o montante do pagamento de férias respetivo das quatro semanas imediatamente anteriores ao feriado oficial em questão
- Divide-se esse número por 20

Por exemplo: a Josefa ganha \$600 por semana e recebe 4% de pagamento de férias em cada cheque. Nas quatro semanas em que trabalhou imediatamente anteriores à semana em que calha um feriado oficial, o ordenado da Josefa foi de \$2 400,00 (\$600 X 4). No mesmo período o montante correspondente ao pagamento de férias foi de \$96 (\$2 400,00 X 4%). Assim, a Josefa vai receber como pagamento do feriado \$124,80 (\$2 496 ÷ 20).

O trabalhador pode trabalhar num feriado oficial se tal tiver sido acordado por escrito entre o trabalhador e o seu empregador. De uma forma geral, quando o trabalhador trabalha num dia feriado, tem direito a ser pago pelo dia feriado acrescido por um pagamento extra pelas horas que trabalhou durante esse dia, OU a ser pago pelas horas que trabalhou no dia feriado e tirar um outro dia de folga que será pago como se fosse um feriado oficial. Saiba mais feriados oficiais em [Ontario.ca/publicholidays](https://ontario.ca/publicholidays).

## Licenças excepcionais

Ao abrigo da ESA existem algumas licenças de trabalho excepcionais, que não sendo pagas, não podem porém servir de motivo de despedimento, tais como:

- **Baixa médica:** o trabalhador pode tirar 3 dias de licença por ano sem direito a remuneração por motivos de saúde ou de emergência médica. Esta licença só pode ser usada se o trabalhador tiver trabalhado pelo menos duas semanas seguidas para o empregador.
- **Licença de apoio à família:** o trabalhador pode tirar 3 dias de licença por ano sem direito a remuneração para apoio de certos familiares que se encontrem doentes, feridos, em emergência médica ou por um caso urgente. Nos citados familiares estão englobados os cônjuges, filhos, avós ou outro familiar que dependa do trabalhador para cuidados ou assistência. Esta licença só pode ser usada se o trabalhador tiver trabalhado pelo menos duas semanas seguidas para o empregador.
- **Licença de maternidade:** as trabalhadoras grávidas podem tirar até 17 semanas de licença de maternidade sem direito a remuneração antes da data prevista para o nascimento. Para poder usufruir desta licença, a trabalhadora terá que ter trabalhado pelo menos 13 semanas antes da data prevista para o nascimento.

- Licença parental: Pais, que o sejam pela primeira vez, podem tirar até 61 ou 63 semanas de licença parental sem direito a remuneração. O trabalhador só tem direito a esta licença se tiver trabalhado para o seu empregador pelo menos 13 semanas antes de iniciar a licença parental.

Existem ainda outros tipos de licenças excepcionais ao abrigo da ESA tais como dias de nojo, licença de prestação de cuidados à família e licença por motivo de doença de pessoa da família.

Saiba mais sobre licenças excepcionais em: [Ontario.ca/ESAGuide](https://ontario.ca/ESAGuide).

## **Notificação de despedimento e pagamento**

Na maioria dos casos, quando o empregador pretende despedir um trabalhador, o mesmo é obrigado a notificar o trabalhador por escrito sobre o despedimento ou a proceder ao pagamento de compensação pelo despedimento. Para ter direito a notificação de despedimento ou ao pagamento de compensação pelo despedimento, o trabalhador terá que ter trabalhado pelo menos três meses para o empregador.

O prazo de notificação ou o montante do pagamento de compensação depende do tempo que o trabalhador tiver trabalhado para o empregador:

- Para menos de um ano de trabalho: uma semana
- Entre um ano e dois anos de trabalho: duas semanas
- Três anos de trabalho: três semanas
- Quatro anos de trabalho: quatro semanas
- Cinco anos de trabalho: cinco semanas
- Seis anos de trabalho: seis semanas
- Sete anos de trabalho: sete semanas
- Oito ou mais anos de trabalho: oito semanas

Por exemplo: o João trabalhou para o mesmo empregador durante 16 meses e ganhava \$800 por semana. O empregador é obrigado a notificá-lo do seu despedimento com duas semanas de antecedência ou pagar-lhe a compensação de despedimento. O empregador escolheu pagar-lhe a compensação de despedimento. Assim, o empregador terá que lhe pagar \$1 600,00 (\$800 X 2).

Saiba mais em: [Ontario.ca/terminationofemployment](https://ontario.ca/terminationofemployment) ou visite [Ontario.ca/ESAtools](https://ontario.ca/ESAtools) para calcular com que antecedência o trabalhador deve ser avisado do despedimento ou o montante a que tem direito de compensação de despedimento.

## 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 ESA. Tais contratos são considerados inválidos. Por exemplo, se o trabalhador assinar um contrato onde se estipula que o trabalhador vai ganhar menos do que o ordenado mínimo, tal contrato será inválido.

## O trabalhador não pode ser punido por indagar ou por exercer os direitos que lhe são conferidos pela ESA

Se o trabalhador indagar ou exercer os direitos que lhe são conferidos pela ESA, tal não pode ser motivo de nenhum tipo punição por parte do empregador, incluindo a cessação de emprego.

## Para mais informações ou para apresentar queixa

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

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

Se achar que lhe foram negados os direitos que lhe são conferidos pela ESA, 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/ESAclaims](https://ontario.ca/ESAclaims).