

# Descubra os seus Direitos laborais

Portugues addition



FEBRUARY  
**2020**



**MRCI**

MIGRANT RIGHTS  
CENTRE IRELAND





## ATENÇÃO!

Como um trabalhador nacional não pertencente à UE tem direito aos MESMOS direitos e protecções laborais que trabalhadores irlandeses e da UE!

### Você tem direito aos mesmos direitos laborais!

Independentemente da sua origem e da indústria em que trabalha; quer seja numa **quinta de cogumelos**, numa **fábrica de carnes** ou num **armazém**; quer seja uma **assistente de cuidados**, uma **empregada doméstica** ou uma **au pair**; você tem direito aos **mesmos direitos laborais básicos**! Este guia irá fornecer-lhe orientações gerais. Para obter informações mais detalhadas sobre os seus direitos, consulte os seguintes recursos:

- [www.workplacerelations.ie](http://www.workplacerelations.ie)-WRC fornece informações aos empregados, incluindo os serviços de fiscalização e inspecção das instalações de emprego
- [www.citizensinformation.ie](http://www.citizensinformation.ie)- O CIS fornece recursos e informações abrangentes no seu website sobre emprego e outros direitos



## Acerca do MRCI

O Migrant Rights Centre Ireland é uma Organização Nacional que trabalha para promover a justiça, a capacitação e a igualdade dos imigrantes e das suas famílias.

A missão da MRCI é combater a exploração laboral, o abuso, o racismo e a discriminação no local de trabalho.

## Os Nossos Serviços

Fornecemos informação, apoio e aconselhamento legal sobre uma grande variedade de questões, incluindo direitos laborais dos trabalhadores imigrantes. Apoiamos os **trabalhadores imigrantes** pessoalmente nas nossas clínicas Drop-In-Centre gratuitas e confidenciais e ainda por telefone, e-mail e campanhas contínuas de sensibilização do público.

Este guia informativo sobre direitos laborais fornece informações sobre os seus direitos laborais **BÁSICOS**, que **de modo algum são diferentes** dos direitos dos cidadãos irlandeses ou da UE!

**Você tem os mesmos direitos e você é igual!**





## Aviso legal

Estes materiais foram preparados pelo Migrant Rights Centre Ireland (MRCI) exclusivamente para fins informativos, sem qualquer garantia quanto à sua exactidão ou aplicabilidade a um conjunto específico de circunstâncias. Os materiais não são destinados e não devem ser considerados como aconselhamento legal. As informações fornecidas podem mudar periodicamente e podem estar desactualizadas. O Migrant Rights Centre Ireland renuncia a qualquer responsabilidade legal pelo conteúdo ou pela exactidão das informações fornecidas. O MRCI não é uma firma de advogados.



## Contracto de trabalho:

Independentemente do sector, **cada empregado tem direito a receber as condições essenciais de emprego** nos primeiros 5 dias após o início do trabalho E as restantes condições devem ser fornecidas por escrito no **prazo de 2 meses**.

**As condições essenciais** devem ser publicadas em uma linguagem compreensível para o funcionário e devem incluir:

- Os nomes completos do empregador e de um empregado
- A morada do empregador
- A duração prevista do contrato (é temporário, a termo certo ou permanente)
- A remuneração. Por exemplo, por hora ou remuneração anual
- As horas diárias e semanais previstas de trabalho (ex. 39 horas por semana ou 8 horas por dia 5 dias por semana)



**As restantes condições de emprego** devem incluir:

- O título e a descrição do cargo
- A data de início do emprego
- Intervalos de pagamento (por exemplo, semanal ou mensal)
- Quaisquer termos ou condições especiais relacionadas com horas de trabalho (incluindo horas extra)
- Direito a férias pagas e não remuneradas, incluindo férias anuais e feriados
- Baixa médica e pagamento
- Pensão e regimes de pensão, se existirem
- Prazo de pré-aviso a ser dado pelo empregador ou empregado
- Detalhes de quaisquer acordos coletivos que possam afetar as condições de emprego dos empregados

Se o seu empregador não lhe emitiu um contrato de trabalho, contacte a MRCI ou apresente uma **queixa electrónica gratuita à Comissão de Relações no Local de Trabalho (WRC), no prazo de 6 meses** após a data de início do emprego.

## Salário mínimo:

Se você for um empregado experiente e tiver mais de 18 anos, você tem direito ao salário mínimo nacional (NWH). O salário mínimo nacional está sujeito a alterações e depende do Plano Orçamental anual do Estado.

É uma ofensa para os empregadores pagar aos seus empregados adultos e experientes abaixo deste valor.

Valores por hora NMW a partir de 1 de Fevereiro de 2020	Valores por hora NMW a partir de 1 de Janeiro de 2019	Valores por hora NMW a partir de 1 de Janeiro de 2018	Valores por hora NMW a partir de 1 de Janeiro de 2018
€10.10	€9.80	€9.55	€9.55

As exceções aplicam-se a:

- indivíduos que são empregados por um familiar próximo (por exemplo, um cônjuge, parceiro civil ou pai)
- pessoas que estão num programa de aprendizagem, estágio ou voluntariado obrigatório
- trabalhadores com menos de 18 anos de idade



Além disso, se você é uma au pair ou uma trabalhadora doméstica que vive no país, certos benefícios podem ser deduzidos do seu salário mínimo nacional para alimentação e alojamento.

Aplicam-se as seguintes taxas:

- Exclusivamente para alimentação: €0,90 por hora trabalhada (cálculo à taxa por hora)
- Exclusivamente para alojamento: €23,86 por semana ou €3,42 por dia

**Se o seu empregador lhe pagar abaixo do salário mínimo nacional, contacte imediatamente a MRCI para apoio e aconselhamento legal sobre este assunto! Nós podemos ajudá-lo a fazer uma reclamação eletrônica gratuita para a Comissão de Relações no Local de Trabalho (WRC), no prazo de 6 meses a partir da data da infração.**

**KNOW  
YOUR  
RIGHTS**



## Dedução do Salário e das Folhas de Pagamento:

**Os empregadores são obrigados a entregar-lhe folhas de pagamento discriminando cada dedução. Não o fazer constitui um crime.**

- As folhas de pagamento devem ser-lhe entregues regularmente, sem atrasos injustificados.
- Um empregador deve manter todos os registos sobre as suas horas de trabalho durante pelo menos 3 anos.

**Os empregadores só podem fazer deduções nos salários se:** exigidos por lei, tais como deduções fiscais (PRSI/PAYE) **estipulado no contrato de trabalho**, (por exemplo, para certas contribuições para a pensão profissional; esquema de viagem de bicicleta para o trabalho; esquema de viagem pendular) **feitas com o consentimento escrito** do empregado, por exemplo, um pagamento de seguro de saúde privado ou subscrições sindicais.

**O empregador é proibido por lei de fazer qualquer dedução (além daquelas exigidas por lei) do seu salário, caso não tenha sido previamente acordado por escrito. Para que a dedução seja legal, você deve concordar explicitamente com ela!**

Por exemplo, um empregador **não poderá deduzir dinheiro** por equipamento ou ferramentas danificadas, a menos que uma dedução do seu salário deste tipo tenha sido **acordada** com você em virtude de um termo no contrato de trabalho que você assinou. **ALÉM DISSO**, o **valor da dedução** em tal situação **deve ser justo e razoável**, tendo em consideração todas as circunstâncias, incluindo o salário do empregado.

Se o seu empregador fizer deduções injustas no seu salário e/ou não fornecer folhas de vencimento, contacte imediatamente a MRC!!



COME AND VISIT US

## Tempo máximo de trabalho por semana - horas de trabalho:

A Lei sobre a Organização do Tempo de Trabalho, 1997, estabelece as **Horas Máximas de Trabalho Semanal**:

- **a média máxima de trabalho semanal para muitos empregados não pode exceder 48 horas.** A média é normalmente baseada nos últimos 4 meses
- estas 48 horas de trabalho não incluem a baixa anual, baixa médica, licença de maternidade, licença de adoção ou licença parental

Isto não significa que uma semana de trabalho nunca pode exceder 48 horas; é a média que importa

Se for obrigado a trabalhar mais de 48 horas por semana durante um longo período de tempo, por favor contacte imediatamente a MRC!! Se o seu empregador estiver a aproveitar-se de si e a explorá-lo a si e a outros empregados, é importante apresentar uma **reclamação na WRC** no prazo de **6 meses a partir da data da última infracção**. Neste caso, **você pode ter direito a uma compensação de até 2 anos de salário.**



## Talk to us!

### Horas extra:

As horas extra consistem em trabalho feito fora do horário normal de trabalho. Os empregadores não têm qualquer obrigação legal de lhe pagar pelo trabalho realizado em horas extra (a menos que você trabalhe num sector específico que esteja coberto por acordos especiais, como a construção). No entanto, o seu contrato de trabalho deve indicar se você é obrigado a fazer horas extras e se será pago por isso

### Pausas mínimas e períodos de descanso

Geralmente os empregados têm direito a um mínimo de:

- 15 minutos de pausa não remunerada após 4½ horas de trabalho
  - 30 minutos de pausa não remunerada após 6 horas de trabalho, o que pode incluir os primeiros 15 minutos de pausa.
- NOTA: Não há direito a ser pago por essas pausas e elas não são consideradas tempo de trabalho.
- Os empregados do comércio a retalho/lojas que trabalham mais de 6 horas e cujas horas de trabalho incluem o período das 11h30 às 14h30 têm direito a um intervalo consecutivo de uma hora, que deve ocorrer entre as 11h30 e as 14h30.
  - 11 horas consecutivas de descanso devem ser asseguradas entre períodos de trabalho (por exemplo, se você terminou o trabalho às 22:00 não deve ser obrigado a voltar ao trabalho antes das 9:00 da manhã seguinte).
  - os empregados devem ter 24 horas consecutivas de descanso em qualquer período de 7 dias de trabalho (por exemplo, se você trabalhou sem parar por uma semana inteira durante 7 dias, no dia 8 você deve ter um dia inteiro de folga, seguido de 11 horas consecutivas de descanso)

## Férias/ férias anuais:

Se trabalhou a tempo inteiro (ou pelo menos 1.365 horas) num ano, tem direito a um mínimo de 4 semanas de férias pagas, ou 8% das horas trabalhadas no ano de férias

Se você trabalhou por pelo menos 8 meses, você tem direito a um período ininterrupto de 2 semanas de férias anuais.

Se ficou doente durante as suas férias, estes dias de doença não devem contar para o seu período de férias e os dias de férias anuais devem ser-lhe devolvidos (sujeito à apresentação de um atestado médico).

As suas férias anuais não são afectadas por qualquer outro tipo de baixa prevista na lei (por exemplo, baixa parental), este é um direito legal separado.

Se estiver a deixar o seu emprego, tem direito a receber o pagamento de quaisquer férias anuais e feriados que lhe sejam devidos.





## Trabalho aos domingos e feriados:

**Trabalho aos domingos:** Você tem direito a um pagamento de recompensa ou a um tempo livre pago em troca do seu trabalho aos domingos. Se não houver acordo entre você e o empregador em relação ao trabalho aos domingos e ao pagamento, o empregador deve dar-lhe **um ou mais** dos seguintes itens:

- Uma compensação razoável
- Um aumento de salário razoável
- Tempo razoável de folga do trabalho remunerado

### **Feriados e Feriados Públicos:**

Se for um empregado a tempo inteiro, tem direito a nove feriados durante o ano, relativamente aos quais o seu empregador deve dar-lhe uma das quatro opções seguintes:

- Um dia de folga remunerado no feriado
- Um dia adicional de férias anuais
- Um dia adicional de pagamento
- Um dia de folga remunerado no mês no feriado

Se trabalha como funcionário a tempo parcial, para se qualificar para um feriado deve trabalhar pelo menos 40 horas durante as últimas 5 semanas antes do feriado.

## Os nove feriados públicos na Irlanda são os seguintes:

1. Dia de Ano Novo
2. Dia de São Patrício
3. Segunda-feira de Páscoa
4. Feriado no início de Maio
5. Feriado de Junho
6. Feriado de Agosto
7. Feriado de Outubro
8. Dia de Natal
9. Dia de São Estêvão

Para mais informações, por favor, fale connosco!





## Despedimento

O despedimento é a perda de um emprego que pode ser:

- justo devido a conduta imprópria grave ou mau desempenho
- **ou** injusto com base no género/raça, despedimento discriminatório

Se tiver sido despedido, o seu empregador deve mostrar motivos substanciais para o justificar e explicar-lhe o motivo do despedimento.

## Despedimento Construtivo



Ocorre quando você termina o contrato de trabalho, com ou sem aviso prévio, devido à conduta grave do seu empregador e incapacidade de continuar a trabalhar em um ambiente inseguro, intimidatório ou discriminatório. Ao abrigo das Leis de Despedimentos Injustos de 1977 a 2015, **se você acredita ter sido despedido injustamente ou despedido construtivamente, você pode apresentar uma queixa à WRC no prazo de 6 meses a partir da data do despedimento.**



## Aviso Prévio Mínimo

Cada empregado que tenha trabalhado durante pelo menos 13 semanas tem direito a um período mínimo de pré-aviso antes da rescisão do contrato de trabalho ou do despedimento (com exceção do despedimento devido a falta grave, por exemplo, roubo). Este período varia em função do seu tempo de serviço.

13 semanas, mas menos de 2 anos de serviço = uma semana

Dois anos, mas menos de 5 anos = duas semanas

Cinco anos, mas menos de 10 anos = quatro semanas

Dez anos, mas menos de 15 anos = seis semanas

Mais de quinze anos = oito semanas

Um empregador tem a opção de oferecer o pagamento do montante do prazo de aviso prévio em vez de lhe pedir para trabalhar esse tempo.

Se você foi demitido sem aviso prévio, por favor venha ao nosso centro Drop-In para avaliação



## Discriminação e Igualdade

Você está protegido contra discriminação no emprego com base em sua idade, sexo, estado civil, situação familiar, raça, religião, orientação sexual, deficiência ou afiliação à comunidade de viajantes.

A discriminação pode ocorrer em qualquer fase do processo de emprego: durante o recrutamento, formação, em relação à promoção e igualdade de remuneração, etc.

A discriminação é o tratamento de uma pessoa de uma forma menos favorável do que outra pessoa com base em qualquer uma das 9 razões acima descritas.

Há dois tipos de discriminação: directa e indirecta.

- Discriminação directa -exemplo: o pessoal do mesmo departamento recebeu um aumento salarial, excepto um membro da equipa que é a única pessoa negra numa equipa.
- A discriminação indireta é quando existe uma prática, política ou regra que se aplica a todos da mesma maneira, mas tem um efeito mais negativo em algumas pessoas do que em outras. Por exemplo: se o seu local de trabalho tem um código de vestuário ou regras de aparência que se aplicam a todos, pode discriminá-lo indirectamente se você seguir uma determinada religião.

Se sente que foi discriminado no seu local de trabalho, contacte imediatamente a MRCI ou fale com o serviço de aconselhamento confidencial da Comissão Irlandesa de Direitos Humanos e Igualdade pelo número 1 890 245545.

## Procedimentos de Compensações/Reclamações

Se suspeitar que algum dos direitos laborais acima descritos foi violado pelo seu empregador, venha ao nosso centro Drop-In para avaliações gratuitas e confidenciais! Os nossos funcionários irão avaliar a sua situação e fornecer-lhe-ão informações e apoio relevantes.

Pode ainda apresentar uma queixa electrónica gratuita individualmente no website da WRC, neste link:  
[https://www.workplacerelations.ie/en/e-complaint\\_form/](https://www.workplacerelations.ie/en/e-complaint_form/)

Por favor, certifique-se de seleccionar a opção Adjudicação no seu formulário de reclamação e forneça detalhes completos do empregador, datas de início e término do emprego, e as outras informações necessárias. Por favor, mantenha uma cópia desta queixa nos seus registos.

### Informações de contacto:

Informações e Apoio ao Cliente

Comissão de Relações no Local de Trabalho, O'Brien Road, Carlow, R93 E920. Número DX: 271001

Tel: 059 9178990

Número empresarial: 1890 80 80 90

Horário de Funcionamento: 09:30 - 17:00, de Segunda a Sexta





## Contactos úteis:

### Saúde e Segurança

Informações relativas à saúde e segurança no local de trabalho podem ser obtidas na Autoridade de Saúde e Segurança no The Metropolitan Building, James Joyce Street, Dublin 1.

Telefone: (01) 614 7000 ou No. empresarial: 1890 289 389

Entre em [www.hsa.ie](http://www.hsa.ie)

### Assuntos Fiscais

Os assuntos relativos à tributação, geralmente, devem ser endereçados a Os Comissários da Receita Federal, Taxes Central Registration Office, 9/15 Upper O'Connell Street, Dublin 1.

Número empresarial: 1890 60 50 90 (PAYE Informações)  
our Número empresarial: 1890 30 67 06

Entre em [www.revenue.ie](http://www.revenue.ie)

### PPS e Assuntos Sociais e Familiares

Assuntos relacionados com números PPS, geralmente, devem ser endereçados ao seu escritório local Intreo.

Entre em [www.welfare.ie](http://www.welfare.ie), E-mail: [info@welfare.ie](mailto:info@welfare.ie)



## Serviço de Informações para Cidadãos

**Por Telefone:** 0761 07 4000.

**Em Pessoa:** Visitando o Serviço de Informações para Cidadãos mais perto de si.

Você pode encontrar o Serviço de Informações para Cidadãos mais perto de si usando o directório em [www.citizensinformation.ie](http://www.citizensinformation.ie)

## Comissão Irlandesa de Direitos Humanos e Igualdade

Comissão Irlandesa de Direitos Humanos e Igualdade  
16-22 Green Street

Dublin 7

D07 CR20

Número empresarial: 1 890 245545

Tel: + 353 (0) 1 8583000

Email: [YourRights@ihrec.ie](mailto:YourRights@ihrec.ie)

## Legislação relevante

Lei de Condições de Trabalho (Informação), 1994

Lei de Trabalho (Disposições Diversas) de 2018.

Lei de Pagamento de Salários, 1991

Lei do Salário Mínimo Nacional, 2000

Lei sobre a Organização do Tempo de Trabalho, 1997

Leis de Despedimentos Injustos, 1977 - 2015

Leis sobre Aviso Prévio Mínimo e Condições de Trabalho, 1973 - 2005

Leis de Igualdade no Emprego, 1998-2015



*Se tiver mais alguma dúvida ou preocupação em relação aos seus direitos laborais, por favor visite o nosso Centro Drop-in!*

*A nossa morada: 13 Lower Dorset Rua, Dublin 1*

*Estamos abertos às segundas, terças ou quartas das 10 às 13 ou das 14 às 16 horas.*

*Tel: 01 5313238*

***Aviso legal:*** *Estes materiais foram preparados pelo Migrant Rights Centre Ireland (MRCI) exclusivamente para fins informativos, sem qualquer garantia quanto à sua exactidão ou aplicabilidade a um conjunto específico de circunstâncias. Os materiais não são destinados e não devem ser considerados como aconselhamento legal. As informações fornecidas podem mudar periodicamente e podem estar desactualizadas. O Migrant Rights Centre Ireland renuncia a qualquer responsabilidade legal pelo conteúdo ou pela exactidão das informações fornecidas. O MRCI não é uma firma de advogados.*

**Ao registar as suas horas, pausas e pagamentos, está a defender os seus direitos**

DIA	COMEÇOU ÀS	TERMINOU ÀS	PAUSA	PAUSA	TOTAL DE HORAS TRABALHADAS	MORADA DO LOCAL DE TRABALHO
<i>Exemplo</i>	10 da manhã	11pm	2-3pm	6-7pm	11	10 Worker Ave, Dublin 1

**Ao registar as suas horas, pausas e pagamentos, está a defender os seus direitos**

DIA	COMEÇOU ÀS	TERMINOU ÀS	PAUSA	PAUSA	TOTAL DE HORAS TRABALHADAS	MORADA DO LOCAL DE TRABALHO
<i>Exemplo</i>	10 da manhã	11pm	2-3pm	6-7pm	11	10 Worker Ave, Dublin 1



Todos os trabalhadores na Irlanda têm direitos  
ao abrigo da lei, mesmo que não tenham  
documentos.

## REGISTO DE PAGAMENTOS

PAY DAY	DATE	AMOUNT	PAY PERIOD
Example FRIDAY	17/02/2020	€400	03/02/2020 – 16/02/2020





**EUROPEAN UNION**

**Asylum, Migration  
and Integration Fund**



**AN ROINN DLÍ AGUS CIRT AGUS COMHIONANNAIS  
DEPARTMENT OF JUSTICE AND EQUALITY**