

Ministério do Trabalho, Formação e Desenvolvimento Profissional

(Ministry of Labour, 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 procurem 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.

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, Formação e Desenvolvimento Profissional (*Ministry of Labour, 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.

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, Formação e Desenvolvimento Profissional (*Ministry of Labour, Training and Skills Development*) em 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.