



Se você for um novo funcionário, seu empregador deve lhe entregar uma cópia da Fair Work Information Statement (Folha Informativa do Trabalho Justo) antes de começar no trabalho ou logo em seguida. Para informações específicas para você, crie uma conta online, no endereço www.fairwork.gov.au/register, ou ligue para o **Fair Work Infoline** no número **13 13 94**.

▲ Direitos e privilégios mínimos

Os trabalhadores na Austrália têm direitos e proteções básicas no trabalho. Se você fizer parte do sistema nacional de relações trabalhistas, tais proteções incluem valores mínimos de salário e um conjunto de direitos chamados de National Employment Standards. É provável que você também esteja coberto por uma convenção atual ou um acordo de empresa, o que pode lhe garantir mais direitos.

Você pode também assinar um contrato ou acordo com seu empregador. Os contratos podem estabelecer condições adicionais de trabalho, mas não podem oferecer menos que os direitos definidos pelos National Employment Standards, por uma convenção ou um acordo de empresa aplicáveis.

▲ Valores mínimos de salário

O valor mínimo de seu salário geralmente será definido em uma convenção ou um acordo de empresa. Caso não haja nenhuma convenção atual ou acordo de empresa cobrindo seu trabalho, você ainda terá direito pelo menos ao salário mínimo nacional, que, desde 1 de julho de 2018, é de:

- \$18,93 por hora para funcionários adultos em período integral ou meio período
- \$23,66 para funcionários adultos casuais.

O salário mínimo nacional é revisto anualmente. Você pode encontrar seus valores mínimos de salário utilizando nossa Pay Calculator, no endereço www.fairwork.gov.au/PACT.

▲ Convenções atuais

Existem 122 convenções de indústria ou de ocupação que cobrem a maioria das pessoas que trabalham na Austrália. As convenções podem conter direitos como salários mínimos, pagamentos adicionais, tipos de emprego, esquemas flexíveis de trabalho, horários de trabalho, intervalos para refeições e descanso, classificações, auxílios, pagamento extra de férias anuais e demissão por extinção de cargo ou razões econômicas da empresa. Para saber se está coberto por uma convenção, utilize o Encontrar minha Convenção (Find my award) no endereço www.fairwork.gov.au/awards.

▲ Acordos de empresas

Os acordos de empresas estabelecem condições de trabalho que podem ser aplicadas a uma empresa e seus trabalhadores, ou a um grupo de empresas e seus trabalhadores. Os acordos de empresas são negociados entre o empregador, seus funcionários e quaisquer representantes dos funcionários (como um sindicato ou outro representante de negociação).

A negociação para um acordo deve seguir regras estabelecidas. Uma vez aprovado pela Fair Work Commission, o acordo de empresa é obrigatório e fornece os termos e condições de trabalho que se aplicam ao seu ambiente de trabalho.

Para informações sobre preparar, alterar ou terminar um acordo de empresa, visite o site Fair Work Commission, no endereço www.fwc.gov.au.

▲ Os National Employment Standards (NES)

Existem 10 direitos trabalhistas mínimos nos NES que se aplicam a todos os funcionários:

1. Um máximo de 38 horas semanais, se você for um funcionário em período integral, mais algumas horas adicionais "razoáveis".
2. O direito de requerer esquemas flexíveis de trabalho.
3. Licença maternidade/paternidade e de adoção de 12 meses (sem vencimentos), com direito a requerer mais 12 meses.
4. Quatro semanas de férias anuais pagas (proporcionais, se você trabalhar meio período).
5. Um total de 10 dias pagos de licença saúde ou de cuidador (proporcionais, se você trabalhar meio período), dois dias pagos de licença compassiva para cada ocasião permitida, dois dias sem vencimentos para licença de cuidador, para cada ocasião permitida, e cinco dias de licença sem vencimentos por violência familiar e doméstica (em um período de 12 meses).
6. Licença para serviço comunitário de júri ou atividades relacionadas a certas emergências ou desastres naturais. Esta licença é sem vencimentos, exceto para o serviço de júri.
7. Licença por tempo de serviço.
8. O direito de faltar em feriados e de ser pago por horas normais nesses dias.
9. Aviso prévio e indenização de demissão por extinção de cargo ou razões econômicas da empresa.
10. O direito de receber esta Fair Work Information Statement se for um novo funcionário.

Funcionários casuais têm alguns direitos dos NES, mas não todos. Por exemplo, como funcionário casual, você tem direito a dois dias de licença de cuidador, sem vencimentos, para cada ocasião permitida. Também tem direito à licença maternidade/paternidade e de adoção de 12 meses (sem vencimentos) – com o direito requerer mais 12 meses, caso tenha trabalhado de forma regular e sistemática por pelo menos 12 meses, e houver uma expectativa razoável de continuidade no emprego. Além disso, você tem direito a cinco dias de licença sem vencimentos por violência familiar e doméstica a cada período de 12 meses.

Para ler mais sobre os direitos dos NES que se aplicam a você, visite a página National Employment Standards, no endereço www.fairwork.gov.au/NES.

▲ Se a empresa para a qual trabalha mudar de dono

Se a empresa para a qual você trabalha mudar de dono ou for vendida – e você for contratado pelo novo empregador dentro de três meses após terminar seu emprego com o antigo empregador – alguns de seus direitos podem ser transferidos para o novo empregador. Você pode verificar a que tem direito no endereço www.fairwork.gov.au/transfer-of-business.

▲ Flexibilidade trabalhista

Você tem o direito de requerer esquemas flexíveis de trabalho de acordo com os NES se:

- você for pai, mãe ou o responsável por cuidar de uma criança em idade escolar ou mais nova
- você estiver cuidando de, ou ajudando, um parente imediato ou alguém com quem more, que esteja sofrendo violência familiar, ou
- você estiver retornando ao trabalho após um período de licença maternidade/paternidade ou de adoção, e desejar trabalhar meio período para cuidar de seu filho ou da criança da qual tem a responsabilidade de cuidar.
- você estiver sofrendo violência familiar
- você estiver cuidando de, ou ajudando, um parente imediato ou alguém com quem more, que esteja sofrendo violência familiar, ou
- você tiver alguma deficiência
- você tiver 55 anos de idade ou mais

Seu empregador pode negar o pedido somente por motivos razoáveis de negócios. Se ele o fizer, deverá responder ao seu pedido por escrito e incluir detalhes do motivo pelo qual tenha negado o pedido.

▲ Esquemas de flexibilidade individuais

Você e seu empregador podem negociar para alterar a forma como certos termos da convenção ou do acordo de empresa se aplicam à sua situação. Um esquema de flexibilidade individual não pode ser uma condição do emprego – deve ser uma escolha genuína. Para saber mais, veja Flexibilidade (Flexibilidade) trabalhista, no endereço www.fairwork.gov.au/flexibility.

▲ Proteção contra discriminação e outras ações adversas

Você está protegido de um empregador praticar “ações adversas” contra você por certos motivos. Tais proteções aplicam-se a empregados casuais, de período integral e de meio período.

Ações adversas podem incluir demiti-lo, recusar-se a empregá-lo, mudar negativamente sua ocupação ou tratá-lo de forma diferente por motivos discriminatórios. Por exemplo, você está protegido contra ações adversas se fizer uma reclamação para uma organização como a Fair Work Ombudsman, se tirar licença pessoal ou requerer esquemas flexíveis de trabalho, ou se exercer seu direito de liberdade de associação (inclusive o de se tornar ou não associado de um sindicato).

Você também tem o direito de ser protegido contra discriminação ilícita por causa de sua raça, cor, gênero ou idade; e proteção contra influência ou pressão injustificada de seu empregador para assinar um acordo referente aos seus direitos trabalhistas.

Se você foi alvo de ação adversa, discriminação ou pressão injustificada por parte de seu empregador, pode buscar ajuda da the Fair Work Ombudsman ou da Fair Work Commission. Se foi demitido, prazos rigorosos podem ser aplicáveis, então certifique-se de entregar um requerimento para a Fair Work Commission **dentro de 21 dias, a contar da data de sua demissão**. Visite o site da Fair Work Commission, no endereço www.fwc.gov.au para mais informações.

▲ Rescisão de contrato de trabalho

Seu contrato de trabalho pode ser rescindido por vários motivos – se você pedir demissão, se seu cargo for extinto, ou se você for demitido. Para saber mais, visite Rescisão de contrato de trabalho, no endereço www.fairwork.gov.au/ending-employment.

Quando seu contrato de trabalho for rescindido, você deve receber todos os direitos trabalhistas pendentes, inclusive salários, férias anuais e licenças por tempo de serviço pendentes.

Se achar que foi demitido injustamente, você talvez possa entregar um requerimento para a Fair Work Commission **dentro de 21 dias a partir da data de sua demissão**. Existem regras para o requerimento, inclusive períodos mínimos de emprego, prazos rigorosos e regras especiais para pequenas empresas. Visite o site da Fair Work Commission, no endereço www.fwc.gov.au, para mais informações.

▲ Direito de entrada

O portador de uma autorização, geralmente funcionário de um sindicato, pode entrar no ambiente de trabalho para:

- falar com funcionários cujos interesses a organização do portador da autorização tenha o direito de representar
- investigar uma suspeita de violação das leis trabalhistas
- investigar uma suspeita de violação das leis de saúde e segurança; neste caso, eles também devem atender às exigências de direito de entrada das leis de saúde e segurança.

O portador de uma autorização deve atender a certas exigências, tais como notificação ao empregador, e pode inspecionar ou copiar certos documentos. Restrições rigorosas de privacidade aplicam-se ao portador da autorização, à organização dele, e ao seu empregador.

▲ A Fair Work Ombudsman

A **Fair Work Ombudsman** é uma agência estatutária independente que promove relações trabalhistas harmoniosas, produtivas e cooperativas, e assegura conformidade com as leis trabalhistas australianas. A Fair Work Ombudsman oferece informações confiáveis e oportunas sobre o sistema de relações trabalhistas da Austrália, e ajuda a resolver problemas trabalhistas.

Para mais informações sobre a Fair Work Ombudsman, visite www.fairwork.gov.au ou ligue para **13 13 94**.

▲ A Fair Work Commission

A **Fair Work Commission** é um tribunal nacional de relações trabalhistas, responsável por manter uma rede segura de salários mínimos e condições de trabalho, e também várias outras práticas trabalhistas, inclusive elaboração de acordos, intimidação no ambiente de trabalho e demissão injusta. Para mais informações sobre a Fair Work Commission, visite www.fwc.gov.au ou ligue para **1300 799 675**.

A Fair Work Information Statement é elaborada e publicada pela Fair Work Ombudsman de acordo com a seção 124 da *Fair Work Act 2009*.