

QUEM SÃO OS INSPETORES DO FAIR WORK?

Os Inspectores do Fair Work são funcionários do governo nomeados pelo Fair Work Ombudsman sob o *Fair Work Act 2009*. O *Fair Work Act 2009* dá certos poderes aos Inspectores do Fair Work para desempenharem as suas funções na promoção e monitorização do cumprimento das leis laborais federais relevantes.

As funções de um Inspetor do Fair Work incluem:

- efetuar campanhas de educação para indústrias e regiões
- efetuar auditorias de observância
- investigar queixas laborais
- assistir na resolução de queixas laborais
- investigar suspeitas de contravenção das leis laborais federais e de instrumentos do trabalho justo relevantes (p. ex. um contrato coletivo ou uma convenção coletiva incluindo acordos feitos sob o *Workplace Relations Act 1996*)
- tomar as medidas necessárias para fazer cumprir as leis laborais federais e os instrumentos do trabalho justo relevantes através do sistema judicial (quando necessário).

Um cartão de identificação é emitido a todos os Inspectores do Fair Work, e deve estar sempre com eles quando estiverem a desempenhar as suas funções ou a exercer os seus poderes. Pode pedir para ver um cartão de identificação de um Inspetor do Fair Work para confirmar a sua identidade.

QUAIS SÃO OS SEUS PODERES?

Poderes para entrar em instalações

Um Inspetor do Fair Work pode entrar em certas instalações se tiver uma convicção razoável que:

- o *Fair Work Act 2009*, o prévio *Workplace Relations Act 1996* ou um instrumento do trabalho justo se aplica ao local de trabalho
- registos ou documentos relevantes à observância se encontram nas instalações da empresa (incluindo documentos num computador).

Antes de entrar nas instalações, um Inspetor do Fair Work deve mostrar o seu cartão de identificação ao ocupante das instalações ou ao seu representante. Se isto não for possível, o Inspetor do Fair Work deve mostrar o seu cartão de identificação o mais breve possível após entrar.

Ao entrar nas instalações, um Inspetor do Fair Work não deve usar força, mas não necessita de permissão do ocupante. Contudo, não devem entrar numa parte das instalações que seja usada para fins residenciais a menos que tenham uma convicção razoável que está a ser realizado trabalho nesta parte das instalações.

Um Inspetor do Fair Work pode entrar nas instalações a qualquer altura durante as horas de expediente, ou a qualquer outra altura que pensem necessário para propósitos de observância.

Poderes quando nas instalações

Um Inspetor do Fair Work pode exercer um ou mais dos seguintes poderes quando nas instalações:

- inspecionar qualquer trabalho, processo ou objeto
- entrevistar qualquer pessoa (com o consentimento desta)
- exigir que uma pessoa lhes diga quem possui ou quem pode ter acesso a um registo ou documento
- exigir que a pessoa com acesso a um registo ou documento o entregue enquanto o inspetor se encontrar nas instalações ou dentro de um prazo específico
- inspecionar e fazer cópias de qualquer registo ou documento guardado nas instalações (incluindo em forma impressa ou acessível num computador)
- recolher amostras de quaisquer bens ou substâncias após informar o dono ou outra pessoa relevante encarregada dos bens ou substâncias.

Uma pessoa devidamente habilitada e com experiência pode acompanhar o Inspetor do Fair Work às instalações. Por exemplo, os assistentes podem incluir especialistas de tecnologia da informação, contabilistas forenses ou intérpretes. Estes assistentes só podem visitar as instalações com um Inspetor do Fair Work se o Fair Work Ombudsman considerar que a assistência é necessária e razoável.

Poderes para perguntar o nome e endereço a uma pessoa

Se um Inspetor do Fair Work tiver uma convicção razoável que uma pessoa infringiu o *Fair Work Act 2009*, o prévio *Workplace Relations Act 1996*, ou um instrumento do trabalho justo, e esta infração é passível de uma sanção pecuniária, o Inspetor do Fair Work pode exigir que a pessoa lhe forneça o seu nome e endereço.

O Inspetor do Fair Work pode também exigir que uma pessoa forneça prova que o nome e endereço fornecidos são corretos através de, por exemplo, uma carta de condução/ carteira de motorista.

O Inspetor do Fair Work deve mostrar o seu cartão de identidade e informar a pessoa que pode ser passível de uma sanção civil se não obedecer.

A pessoa deve cumprir estas exigências a menos que tenha uma desculpa razoável (p. ex. se lhe for pedido que forneça prova e não tiver uma forma de identificação disponível).

Poderes para exigir que uma pessoa apresente registos ou documentos

Durante uma investigação, um Inspetor do Fair Work pode emitir uma Notificação escrita para Apresentação de Registos ou Documentos (Notice to Produce Records or Documents), requerendo a uma pessoa que forneça registos ou documentos num local específico, dentro de um prazo determinado (pelo menos 14 dias).

Não cumprir uma Notificação escrita para Apresentação de Registos ou Documentos sem uma desculpa razoável, constitui uma infração do *Fair Work Act 2009*. Uma pessoa não pode recusar a cumprir uma Notificação escrita para Apresentação de Registos ou Documentos alegando que o fornecimento dos registos ou documentos requeridos a podem incriminar.

Quando uma pessoa não cumprir uma Notificação escrita para Apresentação de Registos ou Documentos, o Inspetor do Fair Work pode recomendar litígio contra a pessoa por sanções civis.

Um Inspetor do Fair Work pode reter quaisquer registos ou documentos que lhe sejam fornecidos nos termos de uma notificação escrita por qualquer período que seja considerado necessário. Um Inspetor do Fair Work deve disponibilizar os registos ou documentos a qualquer momento razoável à pessoa que os forneceu, ou a qualquer outra pessoa que tenha direito à sua posse, para inspeção ou cópia.

Inibir ou obstruir intencionalmente um Inspetor do Fair Work

O *Fair Work Act 2009* proíbe que uma pessoa iniba ou obstrua intencionalmente um Inspetor do Fair Work durante o desempenho das suas funções ou exercício dos seus poderes, ou uma pessoa que estiver a assistir o Inspetor do Fair Work nas instalações. Isto inclui recusar entrada nas instalações e intencionalmente reter documentos

Uma pessoa não infringe esta obrigação se:

- houver uma desculpa razoável para o impedimento ou obstrução
- o inspetor não cumprir o requisito de mostrar o seu cartão de identificação quando pedir à pessoa o seu nome e endereço ou quando entrar nas instalações.
- o inspetor não informar a pessoa de que esta pode estar a infringir a lei.

Impedir ou obstruir intencionalmente um Inspetor do Fair Work pode também ser uma ofensa grave, passível de penas elevadas.

Fornecer informações ou documentos falsos ou enganosos

O *Fair Work Act 2009* proíbe que uma pessoa forneça consciente ou deliberadamente informações ou documentos falsos ou enganosos a um Inspetor do Fair Work que esteja a exercer os seus poderes ou a desempenhar funções sob a lei federal.

O Inspetor do Fair Work deve tomar os passos razoáveis para informar a pessoa que pode estar sujeita a uma pena civil por fornecer informações ou documentos falsos ou enganosos.

Fornecer conscientemente informações ou documentos falsos ou enganosos a um funcionário federal pode também constituir uma ofensa grave, passível de penas elevadas.

CONSEQUÊNCIAS POTENCIAIS DE NÃO CUMPRIR AS OBRIGAÇÕES

Podem ser consideradas penas civis sob o *Fair Work Act 2009* quando uma pessoa:

- não tiver cumprido a Notificação escrita para Apresentação de Registos ou Documentos
- impedir ou obstruir intencionalmente um Inspetor do Fair Work
- fornecer consciente ou deliberadamente informações ou documentos falsos ou enganosos a um Inspetor do Fair Work

As penas civis máximas que podem ser impostas por um tribunal relativamente a estas contravenções são:

- \$12,600 por contravenção por um indivíduo
- \$63,000 por contravenção por uma companhia

PARA QUE PODEM SER USADOS OS SEUS PODERES?

Um Inspetor do Fair Work pode usar os seus poderes para determinar se os direitos e obrigações sob as leis laborais federais relevantes estão a ser cumpridas.

Um Inspetor do Fair Work pode investigar assuntos tais como:

- pagamentos insuficientes de salários e benefícios, incluindo benefícios relacionados com fim do emprego
- a obrigação de manter registos de folhas de pagamento, folhas de horas e de salários
- a liberdade de associação
- o direito de entrada dos sindicatos
- influência ou pressão indevidas em relação a acordos individuais de flexibilidade, garantias de ganhos anuais, e deduções nos salários
- contravenções das provisões de proteções gerais incluindo ação adversa (adverse action), coerção e deturpações em relação aos direitos laborais de uma pessoa.
- as obrigações de um empregador sob o Esquema de Licença Parental Paga (Paid Parental Leave Scheme) para assuntos referidos pelo Fair Work Ombudsman ao Department of Human Services
- transferência de acordos de negócio
- acordos de contratação fraudulentos
- ação coletiva não protegida
- discriminação ilegal.

O Fair Work Ombudsman pode pedir que um tribunal profira sentenças em relação a contravenções de leis laborais federais relevantes. Estas podem incluir ordens para a imposição de penas pecuniárias, pagamento de indemnizações (p. ex. pagamento de quantias pendentes a empregados), injunções, ou que uma pessoa ou empresa faça formação/treinamento ou uma auditoria.

Para mais informações, por favor consulte a Política de Litígio ([Litigation Policy](#)).

As funções e poderes dos Inspetores do Fair Work estão previstas nas secções [703-717](#) do *Fair Work Act 2009*.

CONTACTE-NOS

Fair Work Online: www.fairwork.gov.au

Fair Work Infoline: **13 13 94**

Precisa de ajuda na sua língua?



Contacte o Serviço de Tradução e Intérpretes (TIS) através do **13 14 50**

ASSISTÊNCIA COM A AUDIÇÃO E FALA

Telefone através do National Relay Service (NRS):

Para TTY: **13 36 77**. Peça a Linha de Informações do Fair Work **13 13 94**

Speak & Listen: **1300 555 727**. Peça a Linha de Informações do Fair Work **13 13 94**

Fair Work Infoline: 13 13 94

www.fairwork.gov.au

O Fair Work Ombudsman está empenhado em fornecer aconselhamentos de confiança. A informação contida nesta folha informativa é de carácter geral. Se não tiver a certeza de como se aplica à sua situação pode telefonar para a nossa Linha de Informações através do 13 13 94 ou falar com um sindicato, associação industrial ou com um profissional de relações laborais.

Last updated: April 2019
© Copyright Fair Work Ombudsman
FWOFS24.01