

INFORMAÇÕES IMPORTANTES SOBRE SEU SALÁRIO E AS CONDIÇÕES

Obtenha mais informações sobre os seus direitos e obrigações no local de trabalho durante o impacto do coronavírus em [coronavirus.fairwork.gov.au](https://www.coronavirus.fairwork.gov.au)

Os trabalhadores na Austrália têm direitos e proteções no trabalho, sob:

LEIS DE TRABALHO JUSTO

- direitos mínimos para todos os trabalhadores
- incluem os National Employment Standards (Padrões Nacionais de Emprego)

CONVENÇÕES

- estabelecem condições e salários mínimos para uma indústria ou ocupação
- cobrem a maioria dos trabalhadores na Austrália

ACORDOS DE EMPRESA

- estabelecem condições e salários mínimos para determinado local de trabalho
- negociados e aprovados através de um processo formal

CONTRATOS DE TRABALHO

- oferecem condições adicionais para um trabalhador individual
- não podem reduzir ou retirar os direitos mínimos

Encontre seus direitos no endereço www.fairwork.gov.au. Verifique se seu local de trabalho possui um acordo de empresa no endereço www.fwc.gov.au/agreements



EMPREGADOS CASUAIS

Se você é um empregado casual, também precisa receber a Declaração de Informações de Emprego Casual quando começar a trabalhar. Visite www.fairwork.gov.au/ceis para mais informações.



SALÁRIO

Os valores mínimos de seu salário estão na convenção ou no acordo de empresa. Se não houver convenção nem acordo para seu trabalho, você deve receber pelo menos o Salário Mínimo Nacional. **Você não pode concordar em receber menos.** Os valores mínimos de salário são, em geral, atualizados anualmente.

Saiba o que deve receber no endereço www.fairwork.gov.au/minimum-wages

SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2021



\$20,33/hor

período integral ou meio período



\$25,41/hor

casual



Utilize nossa calculadora gratuita para verificar seu salário, suas férias e seus direitos na rescisão no endereço:

www.fairwork.gov.au/pact

Este é o valor de adulto para trabalhadores sem convenção ou acordo de empresa.

Valores mais baixos podem ser aplicados a trabalhadores juniores, aprendizes ou trabalhadores deficientes.



PADRÕES NACIONAIS DE EMPREGO

São os padrões mínimos para todos os trabalhadores. Regras e exceções podem ser aplicadas. **Sua convenção ou seu acordo podem oferecer mais.** Saiba mais sobre os Padrões Nacionais de Emprego no endereço www.fairwork.gov.au/NES

	Trabalhadores de período integral ou meio período	Trabalhadores casuais
Férias anuais	✓ 4 semanas de férias pagas por ano (pro rata para trabalhadores de meio período) + 1 semana para trabalhadores por turno elegíveis	✗
Licença pessoal (saúde ou de cuidador)	✓ 10 dias de licença paga por ano (pro rata para trabalhadores de meio período)	✗
Licença de cuidador	✓ 2 dias de licença sem vencimentos para cada ocasião permitida (se não houver mais licença pessoal paga)	✓ 2 dias de licença sem vencimentos para cada ocasião permitida
Licença compassiva	✓ 2 dias de licença paga para cada ocasião permitida	✓ 2 dias de licença sem vencimentos para cada ocasião permitida
Licença por violência familiar e doméstica	✓ 5 dias de licença sem vencimentos para cada 12 meses	✓ 5 dias de licença sem vencimentos para cada 12 meses
Licença para serviço comunitário	✓ 10 dias de licença paga com pagamento de compensação + licença sem vencimentos, conforme o necessário	✓ Licença sem vencimentos conforme o necessário
• Serviço de júri	✓ Licença sem vencimentos, conforme o necessário, para se dedicar à atividade	✓ Licença sem vencimentos, conforme o necessário, para se dedicar à atividade
• Atividades voluntárias de gestão de emergências		
Licença por tempo de serviço	✓ Licença paga (o valor e as regras para elegibilidade variam entre os estados e territórios)	* Varia entre os estados e territórios
Licença maternidade/paternidade elegível após 12 meses de emprego	✓ 12 meses de licença sem vencimentos – pode ser estendida para até 24 meses, com o consentimento do empregador	✓ 12 meses de licença sem vencimentos para trabalhadores casuais regulares e sistemáticos – pode ser estendida para até 24 meses, com o consentimento do empregador
Máximo de horas de trabalho	✓ Trabalhadores de período integral – 38 horas por semana + horas adicionais moderadas Trabalhadores de meio período e casuais – 38 horas ou as horas semanais normais do trabalhador (o que for menor) + horas adicionais moderadas	
Feridos	✓ Um dia de folga pago, se você normalmente trabalharia. Se solicitarem que trabalhe, você pode recusar, se for razoável fazê-lo	✓ Um dia de folga sem vencimentos. Se solicitarem que trabalhe, você pode recusar, se for razoável fazê-lo
Aviso prévio	✓ 1 a 5 semanas de aviso (ou pagamento em vez de aviso), de acordo com o tempo de emprego e a idade	✗
Indenização por extinção de cargo elegível após 12 meses de emprego	✓ pagamento de 4 a 16 semanas, de acordo com o tempo de emprego (há algumas exclusões)	✗
Conversão casual	✗	✓ O direito de se tornar um empregado em tempo integral ou parcial em algumas circunstâncias

INFORMAÇÕES IMPORTANTES SOBRE SEU SALÁRIO E AS CONDIÇÕES



FLEXIBILIDADE

Após 12 meses de emprego, você pode **requerer, por escrito, esquemas flexíveis de trabalho**, se tiver 55 anos de idade ou mais, for um cuidador, tiver alguma deficiência, estiver sofrendo violência de algum membro da família (ou ajudando alguém da família ou da casa que esteja sofrendo violência), ou for o pai ou a mãe de uma criança em idade escolar ou mais nova, ou tiver a responsabilidade de cuidar de tal criança. Isto inclui trabalhadores voltando de licença maternidade/ paternidade ou de adoção solicitando trabalhar meio período para cuidar da criança. Seu empregador deve responder, por escrito, dentro de 21 dias. Ele pode negar o pedido somente por motivos razoáveis de negócios.

Você e seu empregador também podem **negociar um esquema de flexibilidade individual**. Isto mudaria a forma como certos termos da convenção ou do acordo de empresa se aplicam a você. Um esquema de flexibilidade individual deve ser uma escolha genuína – não pode ser uma condição do emprego – e deve deixá-lo em uma situação melhor, de forma geral. Saiba mais no endereço:

www.fairwork.gov.au/flexibility

VOCÊ SABIA?

Você pode criar uma conta “My account” gratuitamente para salvar as informações de seu local de trabalho no endereço:
www.fairwork.gov.au/register

Você pode encontrar cursos online gratuitos para ajudá-lo a começar um trabalho novo ou ter conversas difíceis no trabalho. Visite:
www.fairwork.gov.au/learning

O aplicativo **Record My Hours app** faz com que seja rápido e fácil manter o registro das horas que trabalha. É gratuito no App Store e no Google Play.



RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Quando seu contrato de trabalho for rescindido, seu último pagamento deve incluir todos os **direitos pendentes**, tais como salários, férias anuais e licenças por tempo de serviço não usufruídas.

Você pode ter direito a **aviso prévio** ou pagamento em vez de aviso. Se for demitido por conduta imprópria grave, não tem direito ao aviso. Se pedir demissão, talvez tenha que dar o aviso ao seu empregador. Para verificar se é necessário o aviso e o que deve constar de seu último pagamento, visite:

www.fairwork.gov.au/ending-employment

Se achar que sua demissão foi **injusta** ou ilegal, você tem **21 dias corridos** para apresentar um requerimento na Comissão de Trabalho Justo (Fair Work Commission). Aplicam-se regras e exceções. Saiba mais no endereço:

www.fairwork.gov.au/termination



PROTEÇÕES NO TRABALHO

Todos os trabalhadores têm proteções no trabalho. Você não pode ser tratado de forma diferente ou pior por ter ou exercer um direito no ambiente de trabalho, como, por exemplo, o direito de solicitar esquemas flexíveis de trabalho, tirar uma licença ou fazer uma reclamação ou consulta sobre seu emprego.

Você tem o direito de se filiar a um sindicato ou de escolher não se filiar, e de participar de atividades legais da indústria, ou de escolher não participar.

Você também tem proteções, quando estiver temporariamente ausente do trabalho devido a doenças ou ferimentos, contra discriminação, intimidação e perseguição, coerção, informação falsa, contratação enganosa, e influência ou pressão indevidas. Saiba mais no endereço:

www.fairwork.gov.au/protections



ELABORAÇÃO DE ACORDOS

Os acordos de empresa são negociados entre um empregador, seus funcionários e quaisquer representantes dos funcionários (um sindicato, por exemplo). Este processo é chamado de negociação e deve seguir regras estabelecidas. A Comissão de Trabalho Justo verifica e aprova os acordos. Para informações sobre elaborar, modificar ou terminar um acordo de empresa, visite:

www.fwc.gov.au/agreements



TRANSFERÊNCIA DA EMPRESA

Se ocorrer uma transferência da empresa, seu contrato de trabalho com o antigo empregador termina. Se for contratado pelo novo empregador dentro de três meses para executar o mesmo trabalho (ou parecido), alguns de seus direitos podem ser transferidos para o novo empregador. Isto pode acontecer se, por exemplo, a empresa for vendida ou o trabalho for terceirizado. Saiba mais no endereço:

www.fairwork.gov.au/transfer-of-business



DIREITO DE ENTRADA

Representantes sindicais com uma autorização de entrada podem entrar no local de trabalho para conversar com os trabalhadores que eles representam, ou para investigar suspeitas de problemas de segurança ou de violação das leis trabalhistas.

Eles devem atender a certas exigências, tais como notificar o empregador, e podem inspecionar ou copiar certos documentos. Regras rigorosas de privacidade aplicam-se ao portador da autorização, à organização dele e ao seu empregador. Saiba mais no endereço:

www.fwc.gov.au/entry-permits

QUEM PODE ME AJUDAR?

OMBUDSMAN DO TRABALHO JUSTO (FAIR WORK OMBUDSMAN)

- informações e conselhos sobre salários e direitos
- calculadora, modelos e cursos online gratuitos
- ajuda a resolver problemas no local de trabalho
- investiga e resolve a violação de leis trabalhistas.

www.fairwork.gov.au - 13 13 94

COMISSÃO DE TRABALHO JUSTO (FAIR WORK COMMISSION)

- ouve as reclamações de demissão injusta, rescisão de trabalho ilegal, intimidação, discriminação ou “ação adversa” no trabalho
- aprova, altera e põe fim a acordos de empresa
- emite autorizações de entrada e resolve disputas na indústria.

www.fwc.gov.au - 1300 799 675

Construção comercial, a Comissão Australiana de Construção Civil (Australian Building and Construction Commission) pode ajudá-lo.
www.abcc.gov.au - 1800 003 338