

IMPORTANTE: Empregados (as) casuais recém-contratados (as) também devem receber a **Folha informativa do Trabalho Justo (Fair Work Information Statement)**. Visite www.fairwork.gov.au/fwis



Quem é um funcionário(a) casual?

Você é um funcionário (a) casual se atender a todos os critérios a seguir:

- você recebeu uma oferta de trabalho
- o (a) empregador (a) não propõe **nenhum compromisso prévio definido** de que o trabalho continuará indefinidamente com um padrão de trabalho acordado, e
- você aceita a oferta sabendo que não há **nenhum compromisso prévio definido** e se torna um funcionário (a).

Se você é ou não um (a) funcionário (a) casual é algo avaliado **quando o trabalho** lhe é oferecido e aceito.

O que significa 'nenhum compromisso prévio definido'?

Para entender se o seu (sua) empregador (a) assumiu ou não **um compromisso prévio definido** ao oferecer-lhe o emprego **4 fatores devem ser considerados**. São eles:

- ▶ seu (sua) empregador (a) pode optar por oferecer-lhe trabalho e é de sua escolha trabalhar ou não
- ▶ trabalho lhe será oferecido quando seu (sua) empregador (a) precisar que você trabalhe
- ▶ seu trabalho é descrito como casual
- ▶ você receberá uma remuneração extra ou um valor de pagamento específico para funcionários casuais.

Não há um fator decisivo e nem necessidade da presença de todos os quatro fatores para caracterizar "nenhum compromisso prévio definido". Trata-se de avaliar os fatores descritos (e aqueles não descritos) e decidir se, de modo geral, seu (sua) empregador (a) tinha ou não a intenção de assumir um compromisso prévio e definido.

Um exemplo de relação laboral sem 'nenhum compromisso prévio definido'

Priya recebe uma oferta de emprego como assistente de loja. O trabalho foi anunciado como uma posição eventual.

O (a) proprietário (a) estabelece que Priya deverá trabalhar quando o estabelecimento estiver movimentado ou quando outro funcionário (a) estiver de férias. Quando o movimento do estabelecimento estiver tranquilo, Priya receberá menos trabalho. Priya receberá ofertas de turnos com uma semana de antecedência e os turnos poderão variar a cada semana. Priya pode recusar os turnos se assim desejar. O pagamento de Priya incluirá uma remuneração extra. Priya aceita o trabalho.

Não existiu 'nenhum compromisso prévio definido' na situação de Priya. Seu (Sua) empregador (a) não se comprometeu a oferecer trabalho contínuo a Priya. O (A) proprietário (a) do estabelecimento deixou claro que os turnos de Priya poderiam variar, e que Priya não seria obrigada a aceitar os turnos. O trabalho foi anunciado como eventual e Priya será remunerada com um valor de pagamento casual. Como a situação ficou esclarecida logo que a posição lhe foi oferecida e Priya a aceitou, ela é considerada uma funcionária casual.

Observação: Por vezes, funcionários (as) casuais trabalham um padrão regular de horas. Isso não significa que são funcionários permanentes (período-integral ou período-parcial) mas se os padrões regulares continuarem, eles (elas) podem ter direito a uma conversão casual no futuro (geralmente após 12 meses).



Como me torno funcionário (a) permanente se eu sou um (a) funcionário (a) casual?

De acordo com os Padrões Nacionais Laborais (**National Employment Standards, NES**), alguns funcionários (as) casuais têm o direito de se tornarem funcionários (as) permanentes (em período integral ou parcial). Isto é chamado de 'conversão casual'.

Alguns empregadores podem oferecer uma conversão casual a seus funcionários (as), enquanto outros funcionários (as) terão que solicitá-la. Você deverá ter completado 12 meses de serviço e atender a outros critérios.

A próxima página descreve as circunstâncias em que seu (sua) empregador(a) tem a responsabilidade de oferecê-lo (la) uma conversão casual, e também quando você é apto a solicitá-la.

Pequenas empresas

Se você for empregado (a) de uma **pequena empresa** (menos de 15 funcionários (as)), não é da responsabilidade de seu empregador (a) lhe oferecer uma conversão casual. No entanto, em algumas circunstâncias, você ainda tem o direito de solicitá-la.

A próxima página descreve quando você é apto a solicitar uma conversão casual se você trabalha para uma pequena empresa.



Por escrito

De acordo com o NES, todas as ofertas, solicitações, recusas, e respostas para uma conversão casual devem ser realizadas **por escrito**.

'Por escrito' inclui os formatos manuscrito, impresso e eletrônico (por exemplo, e-mail).

Alguns funcionários (as) casuais serão elegíveis a convenções e acordos de empresa, com direitos adicionais a conversão casual. Visite www.fairwork.gov.au/casual para maiores informações.



Precisa de ajuda?

Não tem certeza se é elegível a convenções e acordos de empresa? Visite www.fairwork.gov.au/awards e www.fairwork.gov.au/agreements



É da responsabilidade de meu (minha) empregador (a) me oferecer uma conversão casual?

É responsabilidade apenas de empresas com 15 ou mais funcionários (as) oferecer uma conversão casual para seus funcionários (as) casuais. É de responsabilidade da empresa lhe **oferecer** uma conversão casual se você atender a todos os critérios a seguir:

- você está empregado (a) por eles (elas) há **12 meses**
- você trabalhou em um **padrão regular de horas** de forma contínua por pelo menos nos últimos **6 meses**, e
- você poderia continuar trabalhando no mesmo padrão regular de horas como funcionário permanente **sem mudanças significativas**.

Não é da responsabilidade de seu (sua) empregador (a) **lhe oferecer** uma conversão casual se você se enquadrar a uma das seguintes opções:

- existem **motivos razoáveis** para seu (sua) empregador (a) não lhe oferecer uma conversão casual, ou
- você não trabalhou um padrão regular de horas por pelo menos nos últimos 6 meses.

O que seu (sua) empregador (a) precisa fazer

- **Se você for apto a uma conversão casual** - Faça a oferta a você, por escrito, em até 21 dias após seu aniversário de 12 meses.
- **Se eles (elas) não lhe oferecerem uma conversão casual** - Informe-lhe os motivos por escrito, no prazo de 21 dias após completados 12 meses no emprego.

O que você precisa fazer

- **Se seu (sua) empregador lhe oferecer uma conversão casual** - Responda por escrito dentro de 21 dias. Você pode aceitar ou recusar a oferta.
- **Se você discordar da decisão deles (delas) de não lhe oferecerem uma conversão casual** - Siga as etapas descritas na seção "E se houver um desacordo?" na próxima página.

Um exemplo de 'padrão regular de horas'

Alex é um funcionário casual que trabalha regularmente todas as sextas e sábados à noite em um restaurante. Suas horas e dias não mudam.

Durante um período de 6 meses, Alex faltou a 2 turnos devido a doença. De comum acordo com seu (sua) empregador (a), ele também tira 1 semana de folga durante os exames universitários.

Mesmo que Alex tenha tido dispensas, esta situação ainda atende à definição de um "padrão regular de horas".



Mais informações

Para obter mais informações sobre emprego casual e sobre conversão casual visite www.fairwork.gov.au/casual e www.fairwork.gov.au/casualconversion



Posso solicitar uma conversão casual?

Você é apto a solicitar uma conversão casual se atender a todos os critérios a seguir:

- você trabalhou para a empresa por pelo menos **12 meses e 21 dias** (12 meses se você trabalhar para uma **pequena empresa**)
- você trabalhou em um **padrão regular de horas** de forma contínua ao menos pelos últimos **6 meses**
- você poderia continuar trabalhando nesse padrão de horas como funcionário (a) permanente, sem mudanças significativas, e
- se durante os **últimos 6 meses** você não:
 - recusou uma oferta para uma conversão casual
 - foi informado (a) de que não lhe será oferecido (a) uma conversão casual devido a motivos razoáveis, ou
 - fez um pedido para uma conversão casual que lhe foi recusado por motivos razoáveis.

O que você precisa fazer

- **se você é apto e deseja solicitar uma conversão casual** - Faça a solicitação por escrito.

O que seu (sua) empregador (a) precisa fazer

- **Se atenderem à sua solicitação** - Consultá-lo (la) e responder por escrito em até 21 dias após o recebimento de sua solicitação.
- **Se recusarem sua solicitação por motivos razoáveis** - Consultá-lo (la) e informar os motivos por escrito em até 21 dias após o recebimento de sua solicitação. Se você atender aos critérios novamente em seis meses, você poderá fazer outra solicitação.

⓪ Quais são os "motivos razoáveis"?

O que conta como "motivos razoáveis" dependerá das suas circunstâncias e das circunstâncias do seu (sua) empregador (a).

O que pode incluir que, nos próximos 12 meses:

- sua posição não existirá
- suas horas de trabalho irão reduzir significativamente
- os dias ou horários em que seu (sua) empregador (a) precise que você trabalhe mudarão significativamente e você não estará disponível para trabalhar no cronograma revisado.

Motivos razoáveis também podem incluir o fato de que a oferta ou solicitação não estaria em conformidade com o processo de recrutamento ou seleção exigido pelas leis do Commonwealth, seus estados ou territórios.



E se eu discordar de meu (minha) empregador (a) em relação a uma conversão casual?

Se você e seu (sua) empregador (a) entrarem em desacordo em relação a conversão casual, (incluindo as regras e requisitos para fazer (ou não fazer) um pedido ou uma oferta), existem etapas que você pode seguir para resolver esta disputa.

Dependendo das suas circunstâncias, você poderá ter alguém para apoiá-lo (la) ou representá-lo (la) no processo de disputa (incluindo um sindicato com o direito de representá-lo (la)).

Etapa 1. Primeiro, verifique se você é elegível às **convenções e/ou acordos de empresa**. Não tem certeza?

Visite www.fairwork.gov.au/awards e www.fairwork.gov.au/agreements

- Se você for elegível às **convenções e/ou acordos de empresa**, você precisa seguir o processo pré-estabelecido para lidar com disputas, de acordo com os Padrões Nacionais de Emprego (National Employment Standards, NES). Consulte a seção 'Quem pode ajudar?' abaixo, se procurar maior auxílio.
- Se você não for elegível às **convenções e/ou acordos de empresa**, vá para a etapa 2.

Etapa 2. Se você não for elegível às **convenções e/ou acordos de empresa**, é necessário verificar se o seu **contrato de trabalho** ou qualquer **outro tipo de acordo por escrito** contém a descrição do processo para lidar com disputas relacionadas ao NES ou à uma conversão casual.

- **Em caso afirmativo**, você precisa seguir o processo estabelecido para lidar com a disputa. Consulte a seção 'Quem pode ajudar?' abaixo, se procurar maior auxílio.
- **Em caso negativo**, vá para a etapa 3.

Etapa 3. Se os processos para resolução de disputas descritos nas **etapas 1 e 2 não se aplicarem a você**, tente resolver a divergência diretamente com seu (sua) empregador (a), discutindo-as diretamente com ele (ela) (nossos links de cursos gratuitos abaixo podem auxiliá-lo nesse processo). Se você não conseguir resolver seu problema dessa forma, consulte a seção 'Quem pode ajudar?' abaixo para saber onde obter ajuda.



Obtenha ajuda através dos links a seguir

Encontre cursos gratuitos on-line para ajudá-lo (la) em como cultivar diálogos no trabalho (incluindo aqueles sobre conversões casuais) em www.fairwork.gov.au/learning

QUEM PODERÁ AJUDAR?

Se desejar receber informações ou assistência, ou se tiver uma disputa não resolvida, uma terceira via pode ajudar. Dependendo da sua situação e de como você deseja resolver o problema, existem algumas instituições que podem ajudá-lo (la).

O Fair Work Ombudsman, a Fair Work Commission e a Australian Building and Construction Commission podem ajudar.

Você também pode buscar ajuda do Tribunal Regional Federal e da Vara de Família em algumas situações.

FAIR WORK OMBUDSMAN

- fornece informações e aconselhamento em relação ao seu tipo de emprego (seja eventual ou permanente)
- fornece informações e aconselha em relação aos direitos, pagamento e quanto a elegibilidade de funcionários (as) casuais, incluindo direitos de a conversões casuais
- oferece calculadoras, modelos e cursos on-line gratuitos
- ajuda a resolver questões do local de trabalho
- aplica as leis do local de trabalho e busca penalidades para violações das leis do local de trabalho.

www.fairwork.gov.au - 13 13 94

FAIR WORK COMMISSION

- lida com disputas em relação às conversões casuais (se não houve possibilidade de acordo direto entre você e seu empregador)
- pode auxiliar em sua disputa por meio de mediação, conciliação, oferecendo uma recomendação ou expressando uma opinião
- se você e seu (sua) empregador (a) concordarem, auxilia em sua disputa por meio de arbitragem (tomando uma decisão vinculativa).

www.fwc.gov.au - 1300 799 675

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL E DA VARA DE FAMÍLIA (TRIBUNAL DE PEQUENAS CAUSAS)

Você pode procurar ajuda do Tribunal de Pequenas Causas no Tribunal Regional Federal e da Vara de Família se em sua disputa para uma conversão casual:

- você atender aos requisitos para que seu (sua) empregador (a) lhe faça uma oferta para se tornar um (uma) funcionário (a) permanente
- você atender aos requisitos para solicitação de uma conversão casual
- seu (sua) empregador (a) tem motivos razoáveis para não lhe oferecer uma conversão casual
- seu (sua) empregador (a) tem motivos razoáveis para recusar seu pedido para uma conversão casual.

www.fcfcga.gov.au - 1300 352 000

Se você trabalha na indústria de construção civil, a Australian Building and Construction Commission pode lhe ajudar.

www.abcc.gov.au - 1800 003 338