

Modernizando as Leis Trabalhistas de Ontário para criar justiça e oportunidade: Lei Locais de Trabalhos Justos, Melhores Empregos de 2017 (Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017)

22 de novembro de 2017 - 12h00

A Assembleia Legislativa de Ontário aprovou a Lei Locais de Trabalhos Justos, Melhores Empregos de 2017 (Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017). A nova legislação inclui alterações abrangentes na Lei de Padrões de Emprego de 2000 (Employment Standards Act, 2000) e a Lei das Relações de Trabalho de 1995 (Labour Relations Act, 1995) e a Lei de Segurança e Saúde no Trabalho (Occupational Health and Safety Act) de Ontário.

Apesar da economia da província ser forte e crescente, a natureza do trabalho mudou, deixando muitos trabalhadores lutando para sustentar as suas famílias com trabalho de meio-período, por contrato ou com salário mínimo.

Os trabalhadores em Ontário têm direito à uma maior proteção no trabalho. A justiça e a decência devem continuar a ser os valores que definem os nossos locais de trabalho. Estas mudanças legislativas criarão mais oportunidades e segurança para os trabalhadores em nossa província.

Aumentos do Salário Mínimo

Ontário está aumentando o valor do salário mínimo – em geral, o valor mais baixo que pode ser pago aos funcionários pelos empregadores.

O salário mínimo geral aumentará para:

- \$14 por hora em 1 de janeiro de 2018 e
- \$15 por hora em 1 de janeiro de 2019

| Categorias de Salário Mínimo | Atual até 31 de dezembro de 2017 | de 1 de janeiro até 31 de dezembro de 2018 | de 1 de janeiro até 30 de setembro de 2019 |
|------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|
|------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Salário mínimo geral | \$11,60 por hora | \$14,00 por hora | \$15,00 por hora |
| Estudantes menores de 18 anos que trabalham até 28 horas por semana quando estão em período escolar ou que trabalham durante as férias escolares e de verão | \$10,90 por hora | \$13,15 por hora | \$14,10 por hora |
| Servidores de Bebidas Alcoólicas | \$10,10 por hora | \$12,20 por hora | \$13,05 por hora |
| Guias de Caça e Pesca | \$58,00 Taxa para trabalhar menos de cinco horas consecutivas em um dia | \$70,00 Taxa para trabalhar menos de cinco horas consecutivas em um dia | \$75,00 Taxa para trabalhar menos de cinco horas consecutivas em um dia |
| | \$116,00 Taxa para trabalhar cinco ou mais horas em um dia, sejam estas horas consecutivas ou não | \$140,00 Taxa para trabalhar cinco ou mais horas em um dia, sejam estas horas consecutivas ou não | \$150,00 Taxa para trabalhar cinco ou mais horas em um dia, sejam estas horas consecutivas ou não |
| Trabalhadores que trabalham em casa (trabalhadores que são pagos pelo trabalho que fazem em casa para um empregador) | \$12,80 por hora | \$15,40 por hora | \$16,50 por hora |

Mudanças nos Padrões de Emprego

Disposições para remuneração igual por trabalho igual: funcionários ocasionais, de meio-período, temporários e sazonais

A nova legislação exigirá que os funcionários ocasionais, de meio-período, temporários e sazonais sejam pagos igualmente aos funcionários de período integral quando exercerem consideravelmente o mesmo trabalho para o mesmo empregador.

A nova lei permitirá que os funcionários solicitem uma revisão de sua taxa salarial se eles acreditarem que não estejam recebendo uma remuneração igual aos funcionários de tempo integral ou permanentes. O empregador terá que responder ao pedido com um ajuste no pagamento ou uma explicação por escrito.

Exceções à exigência de salários iguais em que uma diferença salarial esteja baseada em:

- Sistema de tempo de serviço
- Sistema de mérito
- Sistemas que determinam o pagamento por quantidade ou qualidade de produção
- Outros fatores (gênero e status de emprego não se qualificam como exceções a este requisito)

A nova lei também protegerá os funcionários ocasionais, de meio-período, temporários e sazonais contra as repercussões por perguntar sobre a taxa salarial ou perguntar a outro funcionário sobre sua taxa salarial.

Esta disposição entra em vigor em 1º de abril de 2018.

A legislação exige que o Ministro do Trabalho (Minister of Labour) comece uma revisão das provisões de salário igual para funcionários ocasionais, temporários, de meio-período, temporários e sazonais até de 1º de abril de 2021.

Disposições para remuneração igual por trabalho igual: funcionários de Agência de Trabalho Temporário

A lei exigirá que os funcionários (trabalhadores designados) de Agência de Trabalho Temporário (Temporary Help Agency – THA) sejam remunerados igualmente aos funcionários do cliente da agência quando realizam substancialmente o mesmo trabalho.

A lei protegerá os funcionários designados de repercussões por perguntar sobre sua taxa salarial ou a taxa salarial de um funcionário do cliente.

Esta disposição entra em vigor em 1º de abril de 2018.

A legislação exige que o Ministro do Trabalho comece uma revisão das provisões de igualdade salarial para os funcionários de agência de trabalho temporário (Temporary Help Agency – THA) até de 1º de abril de 2021.

Rescisão de designação

A legislação exige que uma agência de trabalho temporário (Temporary Help Agency – THA) forneça ao funcionário designado um aviso prévio de pelo menos uma semana, quando uma tarefa agendada para durar mais de três meses terminar antes.

Se a notificação de uma semana não for entregue, o funcionário designado deverá receber uma remuneração em lugar da notificação, a menos que seja oferecido ao funcionário designado pelo menos uma semana de trabalho razoável durante o período de aviso prévio. Esta disposição entra em vigor em 1º de janeiro de 2018.

Agendamento de horário

A legislação estabelece novas regras de agendamento:

- Os funcionários terão o direito de solicitar mudanças de horário ou local após terem sido contratados por três meses, sem medo de represálias.
- Os funcionários que trabalham regularmente mais de três horas por dia, mas após se apresentarem ao trabalho receberem menos de três horas, deverão ser pagos por três horas de trabalho.
- Os funcionários podem se recusar a aceitar turnos sem que haja repercussões se o empregador lhes pedir para trabalharem com menos de 96 horas de antecedência.
- Se um turno for cancelado no prazo de 48 horas antes do seu início, os funcionários deverão receber três horas de remuneração regular.
- Quando os funcionários ficam "de plantão" e não são chamados para trabalhar ou trabalham menos de três horas, deverão ser pagos por três horas de trabalho. Isso será necessário para cada período de 24 horas em que os funcionários estejam de plantão.
- A nova legislação prevê um período de transição para os acordos coletivos vigentes até o vencimento de sua vigência ou até 1º de janeiro de 2020.
- Há uma série de exceções aos novos requisitos de agendamento que refletem uma série de situações, incluindo emergências e que garantem a entrega de serviços públicos essenciais.

Estas regras de agendamento entram em vigor em 1º de janeiro de 2019.

Remuneração de hora extra

De acordo com a legislação, os funcionários que ocupam mais de um cargo com um empregador e que trabalham horas extras devem ser pagos de acordo com o cargo que estão trabalhando durante o período de horas extras.

Esta disposição entra em vigor em 1º de janeiro de 2018.

Classificação incorreta do funcionário

A nova legislação proíbe os empregadores de classificarem incorretamente os empregados como "profissionais independentes". Este procedimento destina-se a abordar casos em que os empregadores tratam incorretamente seus funcionários como se fossem trabalhadores autônomos e não tivessem direito às proteções da Lei de Padrões de Emprego (Employment Standards Act, ESA).

Em caso de disputa, o empregador será responsável por provar que o indivíduo *não* é um funcionário.

Esta disposição sobre classificação incorreta de funcionários entra em vigor com a Aprovação Real (Royal Assent).

Responsabilidade conjunta das entidades patronais

A nova legislação elimina a disposição que exige uma prova de "intenção ou efeito" para anular o objetivo da Lei de Padrões de Emprego de 2000 (Employment Standards Act, 2000), quando determina que as empresas que exercem atividades associadas ou relacionadas podem ser tratadas como um único empregador e mantidas solidariamente responsáveis pelo dinheiro devido de acordo com a lei.

A linguagem anterior na Lei de Padrões de Emprego (Employment Standards Act) limitava a eficácia das provisões de responsabilidade solidária.

Esta alteração restaura a intenção original.

Esta disposição entra em vigor em 1º de janeiro de 2018.

Férias pagas

A legislação garante que os funcionários tenham direito a três semanas de férias pagas após cinco anos de serviço com o mesmo empregador.

Esta disposição entra em vigor em 1º de janeiro de 2018.

Pagamento de feriado público

A nova lei simplifica a fórmula para o cálculo do pagamento de feriados públicos, de modo que os funcionários tenham direito ao salário médio diário normal.

A nova legislação exige que o empregador forneça ao funcionário uma declaração por escrito que especifique certas informações quando um dia é substituído por um feriado público.

Esta disposição entra em vigor em 1º de janeiro de 2018.

Pagamento de licença por emergência

Antes da Lei Locais de Trabalhos Justos, Melhores Empregos (Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017), as licenças para emergências pessoais (Personal Emergency Leave, PEL) eram aplicadas apenas em locais de trabalho com 50 ou mais funcionários. De acordo com a nova legislação, esse limite foi eliminado.

A nova legislação garante que todos os funcionários tenham direito a 10 dias de licença por ano por causa de uma emergência, incluindo dois dias pagos, quando o funcionário tenha trabalhado por pelo menos uma semana. Também proíbe que os empregadores peçam que o funcionário forneça um atestado médico de um profissional de saúde qualificado ao sair de licença por causa de uma emergência pessoal.

Esta disposição entra em vigor em 1º de janeiro de 2018.

Licença por violência doméstica ou sexual

Uma nova licença por violência doméstica e sexual foi estabelecida.

Para os funcionários que tenham trabalhado por pelo menos 13 semanas consecutivas, a nova legislação prevê até 10 dias de licença individual e até 15 semanas de licença protegida quando um funcionário ou sua criança sofreram ou estiverem ameaçados por violência doméstica ou sexual. Os primeiros cinco dias de licença de cada ano civil seriam pagos, o resto não seria pago.

A nova legislação também exige que os empregadores criem mecanismos para proteger a confidencialidade dos registros que eles recebem ou produzem em relação a um funcionário que tire licença por violência doméstica ou sexual.

Esta disposição entra em vigor em 1º de janeiro de 2018.

Licença maternidade

Para uma funcionária que sofra um aborto espontâneo, a nova legislação aumenta a duração da possível extensão de licença de 17 semanas, de 6 semanas para até 12 semanas.

Esta disposição entra em vigor em 1º de janeiro de 2018.

Emendas feitas nas licenças como consequência das mudanças na legislação federal

Licença por doença grave

Antes da Lei Locais de Trabalhos Justos, Melhores Empregos de 2017 (Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017), os funcionários podiam tirar até 37 semanas para prestar cuidados ou apoio às suas crianças gravemente doentes.

Sob as novas mudanças, um funcionário tem direito a ter até 17 semanas de licença em um período de 52 semanas para prestar cuidados ou apoio a um familiar adulto gravemente doente e até 37 semanas para prestar cuidados ou apoio a uma criança gravemente doente que seja membro da família. Essas alterações entram em vigor em 3 de dezembro de 2017 ou com a Aprovação Real (Royal Assent).

Licença médica familiar

A legislação aumenta a licença médica familiar (Family Medical Leave) de até 8 semanas em um período de 26 semanas para até 28 semanas em um período de 52 semanas.

Esta disposição entra em vigor em 1º de janeiro de 2018.

Licença por morte de uma criança e por desaparecimento relacionado com um crime

A legislação cria uma licença nova e separada para mortes infantis por qualquer causa por um período de até 104 semanas. As novas emendas também estabelecem uma licença separada quando há o desaparecimento de crianças relacionado com um crime por um período de até 104 semanas.

Esta disposição entra em vigor em 1º de janeiro de 2018.

Licença parental

A licença parental foi aumentada. Anteriormente, essa licença era de até 35 semanas, se a funcionária tirasse a licença maternidade, caso contrário era de 37 semanas,. De acordo com a nova legislação, pode-se tirar até 61 semanas se a funcionária tirar a licença maternidade, caso contrário até 63 semanas. Essa mudança surge como consequência das novas mudanças federais no Seguro Desemprego.

A disposição entra em vigor em 3 de dezembro de 2017 ou com a Aprovação Real (Royal Assent).

Ordens para remunerar o funcionário diretamente

A nova lei também permite que os Oficiais dos Padrões de Emprego (Employment Standards Officers) ordenem que seja feito o pagamento direto a um funcionário quando um empregador ou o cliente da Agência de Trabalho Temporário (Temporary Help Agency) dever dinheiro a esse funcionário.

Esta disposição entra em vigor em 1º de janeiro de 2018.

Contato do Funcionário

A legislação não exige mais que os funcionários entrem em contato com seu empregador antes de registrarem queixas pela Lei de Padrões de Emprego (Employment Standards Act, ESA).

O Diretor de Padrões de Emprego (Director of Employment Standards) não pode mais se recusar a designar um Oficial de Padrões de Emprego (Employment Standards Officer) para que investigue uma queixa pela ESA devido à informação insuficiente do requerente.

Esta disposição entra em vigor em 1º de janeiro de 2018.

Penalidades pelo descumprimento da ESA

A legislação aumenta a flexibilidade em relação às sanções monetárias administrativas que podem ser estabelecidas por regulamentos para os empregadores que não cumprem a ESA.

O governo também pretende alterar um regulamento da ESA para aumentar as multas monetárias administrativas máximas para empregadores que não cumprem a lei, passando de \$ 250, \$ 500 e \$ 1.000 para \$ 350, \$ 700 e \$ 1.500, respectivamente.

A nova legislação permite ao Diretor de Padrões de Emprego (Director of Employment Standards) publicar, (inclusive online) o nome dos indivíduos que foram multados, uma descrição da contravenção, a data da contravenção e o montante da multa.

Esta disposição entra em vigor em 1º de janeiro de 2018.

Juros sobre os salários atrasados

A legislação permite que os Oficiais de Padrões de Emprego (Employment Standards Officers) atribuam juros sobre os salários atrasados dos funcionários e as taxas que foram ilegalmente cobradas deles.

O Diretor de Padrões de Emprego (Director of Employment Standards) poderia, com a aprovação do Ministro, determinar as taxas de juros sobre montantes devidos de acordo com as diferentes provisões da ESA.

Esta disposição entra em vigor em 1º de janeiro de 2018.

Cobranças

As mudanças melhoram as cobranças de salários pelo governo ou um cobrador autorizado, incluindo

- Permitir que um cobrador autorizado pelo Diretor de Padrões de Emprego (Director of Employment Standards) emita avisos, penhore bens imóveis e pessoais e mantenha uma garantia enquanto um plano de pagamento estiver em andamento
- Permitir que o governo e o cobrador autorizado troquem informações entre si com a finalidade de cobrar um valor a ser pago de acordo com a ESA

Esta disposição entra em vigor em 1º de janeiro de 2018.

Acordos eletrônicos

As novas mudanças deixam claro que os acordos eletrônicos entre empregadores e funcionários, como um acordo para trabalhar horas extras, podem constituir um acordo por escrito.

Esta disposição entra em vigor em 1º de janeiro de 2018.

Exclusões

De acordo com a nova legislação:

- Quase todos os requisitos e direitos existentes da ESA se aplicam aos funcionários da Coroa (Crown employee). Esta disposição entra em vigor em 1º de janeiro de 2018.
- Todos os requisitos e direitos da ESA aplicam-se às pessoas que recebem treinamento para o trabalho através do seu empregador. Esta disposição entra em vigor em 1º de janeiro de 2018.
- Os indivíduos que trabalham como parte de um programa de aprendizagem experimental administrado por uma faculdade particular seriam excluídos dos requisitos e direitos pela ESA, da mesma forma que os programas administrados por universidades, faculdades ou escolas secundárias.
- Os estudantes que estejam empregados e que trabalhem regularmente mais de três horas devem ser pagos por pelo menos três horas, mesmo que trabalhem menos de três horas. Esta disposição entra em vigor em 1º de janeiro de 2019.
- Todos os requisitos e direitos da ESA se aplicam aos funcionários que trabalhem em um trabalho simulado ou ambiente de trabalho para sua reabilitação (conhecido como "oficina protegida"). Esta disposição entra em vigor em 1º de janeiro de 2019.
- O Ministério do Trabalho (Ministry of Labour) atualmente está realizando uma consulta sobre isenções da ESA e regras especiais da indústria, bem como exclusões da Lei das Relações de Trabalho (Labour Relations Act). Esta revisão inclui isenções para administradores e supervisores. As notícias sobre esta consulta continuarão a ser postadas no site do Ministério do Trabalho (Ministry of Labour).

[Saiba mais.](#)

Mudanças na Lei de Relações de Trabalho (Labour Relations Act)

Certificação Sindical

A nova legislação vai:

- Estabelecer certificação sindical baseada em cartões (card-based) para o setor de serviços de construção, o setor de cuidados domiciliares e serviços comunitários e para a indústria de agências de trabalho temporário (Temporary Help Agency).
- Fazer as seguintes alterações no processo de certificação sindical:
- Eliminar certas condições para a certificação sindical corretiva, permitindo que os sindicatos sejam certificados mais facilmente quando um empregador se envolve em transgressões que violem a Lei de Relações de Trabalho (Labour Relations Act).

- Facilitar o acesso à mediação do primeiro contrato e adicionar um componente de mediação intensivo ao processo.
- Exigir que o Conselho de Relações Trabalhistas de Ontário (Ontario Labour Relations Board, OLRB) aborde os primeiros pedidos de arbitragem ou mediação de contratos antes de lidar com os requerimentos de deslocamento e de retirada de certificação.
- Permitir que os sindicatos acessem as listas de funcionários e certas informações de contato, desde que o sindicato possa demonstrar que já alcançou o apoio de 20% dos funcionários na unidade de negociação proposta. O uso desta lista está sujeito às condições e limites e todas as medidas razoáveis devem ser tomadas para proteger a segurança e confidencialidade da lista.
- Autorizar expressamente o OLRB a realizar votações fora do local de trabalho, inclusive eletronicamente e por telefone.
- Capacitar o OLRB e os Oficiais de Relações de Trabalho (Labour Relations Officers), se autorizados pelo OLRB, para dar instruções sobre o processo e modalidades de votação para ajudar a garantir a neutralidade do processo de votação.

Direitos de sucessão

A nova legislação amplia os direitos de sucessão ao readjudicar os contratos de serviços de construção.

A lei também permite que o governo aplique direitos de sucessão, por regulamento, a outros tipos de prestadores de serviços que recebam fundos públicos.

Estrutura das unidades de negociação

As mudanças permitem que o OLRB analise a estrutura das unidades de negociação em certas circunstâncias e consolide uma unidade de negociação recém certificada com outras unidades de negociação existentes dentro do mesmo empregador, onde essas unidades são representadas pelo mesmo agente negociador. O OLRB também poderá realizar outros pedidos relacionados. As mudanças também permitem que as partes concordem conjuntamente em rever a estrutura das unidades de negociação a qualquer momento. Depois de tal revisão, as partes podem fazer um pedido conjunto com o consentimento da Diretoria para consolidar as unidades de negociação e fazer as mudanças relacionadas.

Direitos e procedimentos de retorno ao trabalho

Anteriormente, a Lei de Relações de Trabalho (Labour Relations Act) concedia aos funcionários o direito, sob certas condições, de voltar ao trabalho dentro de seis meses após o início de uma greve legal. A nova legislação elimina a limitação de seis meses.

Uma nova provisão também exige que um empregador reintegre um funcionário ao término de uma greve ou de uma posição de bloqueio legal (sujeito a certas condições) e dê acesso à mediação das queixas para a execução dessa obrigação.

Proteção de justa causa

A nova legislação protege os funcionários de uma unidade de negociação de serem disciplinados ou despedidos sem justa causa pelo seu empregador no período compreendido entre a certificação e a data da celebração do primeiro contrato (ou a data em que o sindicato já não representa os funcionários), e durante o período entre a data em que os funcionários estão em greve legal ou em posição de bloqueio e a data em que o novo contrato coletivo é celebrado (ou a data em que o sindicato já não representa os funcionários).

Multas

A nova legislação aumenta o máximo de multas permitidas pela Lei das Relações de Trabalho (Labour Relations Act) para \$ 5.000 para indivíduos e \$ 100.000 para as organizações (anteriormente essas multas eram de \$ 2.000 para indivíduos e \$ 25.000 para as organizações).

Entrada em vigor

Todas as propostas de relações de trabalho entram em vigor no dia 1 de janeiro de 2018 ou no dia em que a lei receber a Aprovação Real (Royal Assent).

Mudanças na Lei de Segurança e Saúde no Trabalho (Occupational Health and Safety Act)

A nova legislação impede que os empregadores exijam que uma funcionária use calçado com um salto elevado (ou seja, saltos altos) no trabalho, a menos que tal calçado seja exigido para a segurança da funcionária.

Existe uma exceção para os empregadores de artistas do setor de entretenimento e propaganda.

Essa alteração entra em vigor com a Aprovação Real (Royal Assent).

Reforçando a Implementação dos Padrões de Emprego

A província planeja contratar mais de 175 oficiais de padrões de emprego (Employment Standards Officer) e lançou o Programa de Treinamento e Educação em Padrões de Emprego (Employment Standards Training and Education Program) para educar funcionários e pequenas e médias empresas sobre seus direitos e obrigações de acordo com a Lei de Padrões de

Emprego de 2000 (Employment Standards Act, 2000). A formação ajudará os empregadores a compreender suas obrigações.

Quando os novos oficiais de padrões de emprego (Employment Standards Officer) forem contratados, até 2020-2021, o programa de Padrões de Emprego (Employment Standards) resolverá todas as reivindicações arquivadas dentro de 90 dias e inspecionará um em cada dez locais de trabalho de Ontário. Além disso, o programa fornecerá assistência para o cumprimento da lei aos novos empregadores especificamente focando as pequenas e médias empresas. Isso ajudará os bons empregadores a entenderem suas obrigações.

A aplicação da lei se concentrará nos empregadores que competem injustamente ao infringir a lei e nivelarão o campo de jogo para a maioria dos empregadores que seguem as regras.

A aplicação reforçada da lei visará motivar o cumprimento e impedir a sua desobediência. Isto requer recursos na execução e na formação para que afete o comportamento do empregador e desencoraje potenciais infratores.

Estes novos recursos ajudarão a garantir que as mudanças recém-legisladas na ESA sejam implementadas de forma plena e efetiva.

Janet Deline

Setor de Comunicação

Apenas para perguntas da mídia:

MOLMedialine@ontario.ca

416-326-7405

Michael Speers

Gabinete do Ministro

416-325-6955

[Disponível Online](#)
[Disponível em francês](#)