

# O que você deve saber sobre o que estabelecem as leis trabalhistas na Província da Ilha do Príncipe Eduardo.

A maioria dos funcionários em Prince Edward Island são abrangidos pelas Normas e Regulamentos Trabalhistas que estabelecem condições básicas nos locais de trabalho da Ilha.

## Saiba quais são seus direitos e responsabilidades no trabalho

**Salário Mínimo:** A maioria dos funcionários deve receber pelo menos o salário mínimo. Para informações sobre o salário mínimo por hora, ligue para a oficina do Employment Standards Branch **(902) 368-5550**; número de ligação gratuita: **1-800-333-4362**, ou visite [www.peiemploymentstandards.com](http://www.peiemploymentstandards.com).

**Horas trabalhadas:** A maioria dos empregados devem receber adicional quando trabalhar mais de 48 horas na semana. Os trabalhadores em certas indústrias precisam trabalhar mais de 48 horas na semana antes de ter direito a pagamento adicional por hora trabalhada. Entrar em contacto com o Branch para mais detalhes.

**Pagamento adicional por horas extras trabalhadas:** O trabalhador deve receber pelo menos 50% a mais do valor normal recebido, por cada hora extra.

**"Banking" de Horas Extras:** O trabalhador pode optar por acumular horas extras e receber compensação em dias de férias pagas se o empregador concorda. O acordo precisa ser por escrito. Nesse caso o trabalhador recebe 1,5 horas de férias pagas por cada hora extra acumuladas. Entrar em contacto com o Branch para mais detalhes.

**O Período de recebimento:** O período de recebimento dum empregado não deve exceder 16 dias contínuos. O salário deve ser repassado não mais de cinco dias a seguir a quinzena.

**O holorite (pay stub):** O trabalhador tem que receber uma declaração de pagamento junto com o salário. Os empregados que recebam declaração de pagamento eletrônica devem ter forma de ver a declaração e de imprimir uma cópia em papel.

**Computação de horas trabalhadas:** Cada vez que um trabalhador é chamado a ocupar o seu posto de trabalho, ou a exercer uma actividade relacionada com o seu trabalho, deve ser pago por um mínimo de três horas ao valor normal.

**Períodos de descanso:** A maioria dos funcionários têm direito ao seguinte:

- uma pausa diária não remunerada de pelo menos meia-hora após 5 horas de trabalho contínuo; e
- um descanso semanal não remunerado de pelo menos 24 horas consecutivas por cada semana de sete dias.



**Férias pagas:** A maioria dos empregados tem direito a duas semanas de férias pagas por ano depois de ter completado como mínimo um ano de trabalho contínuo; Depois de 8 anos de trabalho com o mesmo empregador o período de férias pagas será de três semanas. Os empregados de meio período que trabalharam por um período contínuo de um ano podem escolher de receber um valor adicional de 4% em cima do salário em substituição de férias, com aviso prévio ao empregador.

**Férias pagas que aplicam aos dias feriados canadenses:** Dia de Ano Novo, Dia da Ilha (terceira Segunda-Feira de Fevereiro), Sexta-Feira Santa, Dia do Canadá (1 de Julho), Dia do Trabalhador (primeira Segunda-Feira de Setembro), Dia da Memória (11 de Novembro), Dia de Natal.

**Gorjetas:** Gorjetas e gratificações são propriedade do trabalhador que as recebe e não devem ser compartilhadas com o empregador.

**Razões especiais de falta ao trabalho:** A maioria dos empregados têm direito a faltar ao trabalho 10 dias por ano mantendo o emprego, por razões especiais:

- Motivo de luto: um dia de trabalho pago, e até dois dias não pagos pela morte de um familiar imediato; até três dias não pagos pela morte de um membro da família extensa;
- Motivo de doença: até três dias não pagos por ano para empregados que tenham entre mais de três meses e menos de cinco anos de emprego contínuo com o mesmo empregador. Um dia pago e até três dias não remunerado por ano no caso do trabalhador ter trabalhado mais de 5 anos com o mesmo empregador;
- Licença familiar: três dias não pagos por ano após seis meses de emprego contínuo com o mesmo empregador;
- Licença-maternidade/adoção: Período de licença não remunerada de até 78 semanas. Válido se for empregado pelo mesmo empregador durante pelo menos 20 semanas no período de 52 semanas anteriores ao início da licença e se estiver empregado na altura pelo mesmo empregador;
- Licença no caso de ter filhos gravemente doentes: Até 37 semanas dentro dum período de 52 semanas para prestar cuidados e apoio a uma criança gravemente doente; precisa estar empregado por pelo menos três meses e ser pai da criança
- Licença devido ao desaparecimento criminal / morte da própria criança: Até 52 semanas de licença não remunerada por desaparecimento como resultado provável de um crime; 104 semanas se a criança do empregado morrer como resultado provável de um crime; Precisa estar empregado por pelo menos três meses e ser pai da criança.

- Licença por estar chamado a fazer de jurado numa corte de justiça: licença não paga para cumprir a obrigação do cargo de júri;
- Licença por cuidados compassivos: 28 semanas não pagas em um período de 26 semanas para cuidar de alguém que é considerado um membro da família, quando o doente receber um diagnóstico de doença com alto risco de morrer dentro de 26 semanas.
- Licença para o serviço militar: Licença não remunerada para um empregado que deve estar ausente do emprego para fazer serviço militar; deve ter trabalhado pelo menos seis meses para o mesmo empregador.
- Licença por violência doméstica e familiar: a partir de 1o novembro de 2019: 3 dias pagos, e 7 dias não pagos por ano, deve ter trabalhado pelo menos três meses para o mesmo empregador.

**Aviso de Afastamento do trabalho:** Os empregadores que afastam um empregado sem justa causa devem dar ao empregado notificação por escrito ou pagamento em lugar de notificação por escrito:

- Se menos de seis meses de emprego contínuo - não precisa de aviso prévio;
- Entre seis meses e cinco anos de emprego contínuo - duas semanas prévias;
- Entre cinco anos e 10 anos de emprego contínuo - quatro semanas;
- Entre 10 anos e 15 anos de emprego contínuo - seis semanas;
- Mais de 15 anos de emprego contínuo - oito semanas

Empregados que abandonam o trabalho depois de um período entre seis meses e cinco anos de emprego contínuo devem informar o empregador da decisão por escrito com uma semana de antecedência, que se com mais de cinco anos de emprego contínuo será de duas semanas de antecedência. Um empregado que se demitir depois de até seis meses de serviço contínuo não é obrigado a dar aviso prévio.

**Descontos do salário:** O salário de um empregado está sujeito apenas as deduções permitidas. Contacte o Branch para mais detalhes.

**Trabalhadores Menores de Idade:** Há regras especiais para empregados com menos de 16 anos. Contacte o Branch para detalhes.

**Outras disposições:** Não todas as normas trabalhistas estão listadas neste cartaz. Para mais informações ou para solicitar um formulário de reclamações entre em contato com o Branch (oficina) das Leis Trabalhistas no Tel: **(902) 368-5550** ou ligue gratuitamente para **1 (800) 333-4362**, Fax: **(902) 368-5476** ou visite [www.peiemploymentstandards.com](http://www.peiemploymentstandards.com)