



An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission



**Direitos laborais dos
trabalhadores sazonais na Irlanda**

O que se entende por trabalhador sazonal?

Um trabalhador sazonal é uma pessoa que, durante um período limitado, trabalha numa exploração sazonal, frequentemente no setor hortícola ou agrícola. Outros setores, como o do turismo e o da construção, estão igualmente incluídos.

Os trabalhadores cedidos por uma empresa de trabalho temporário para realizar trabalho sazonal também se inserem nesta categoria.

Os trabalhadores com padrões de trabalho sazonais têm pleno acesso às disposições em matéria de direito do trabalho e às condições de trabalho que são garantidas aos trabalhadores pela legislação na Irlanda.

Que direitos assistem aos trabalhadores sazonais?

Nos termos do direito irlandês, os trabalhadores sazonais empregados legalmente gozam dos mesmos direitos e proteções que qualquer outro trabalhador.

Em suma, os direitos laborais dos trabalhadores sazonais incluem o direito de:

- ▶ Receber, no prazo de cinco dias a contar do início do trabalho, uma declaração escrita da qual constem as condições de trabalho ou um contrato de trabalho escrito e uma declaração escrita da qual constem cinco condições principais
- ▶ Receber uma declaração escrita de vencimento (folha de vencimento)
- ▶ Receber uma remuneração mínima equivalente ao salário mínimo nacional
- ▶ Gozar férias anuais e dias feriadados
- ▶ Não trabalhar (em média) mais do que 48 horas semanais
- ▶ Receber uma remuneração extra pelo trabalho realizado num domingo
- ▶ Usufruir de pausas/períodos de repouso
- ▶ Receber um pré-aviso mínimo antes do despedimento
- ▶ Trabalhar num ambiente de trabalho seguro e saudável
- ▶ Direito à privacidade e à prática de atividades pessoais de lazer
- ▶ Ser inscrito como trabalhador por conta de outrem junto da Administração Fiscal e do Ministério da Proteção Social
- ▶ Não ser discriminado em razão do género, estado civil ou familiar, idade, deficiência, raça, orientação sexual, religião ou pertença à comunidade itinerante
- ▶ Não ter os seus documentos pessoais (como o passaporte, o documento de identificação, a carta de condução, etc.) retidos pelos empregadores
- ▶ Igualdade de direitos para trabalhadores a tempo parcial, a termo e temporários
- ▶ Proteções especiais para os jovens em situação de trabalho
- ▶ Receber prestações por maternidade

As violações dos direitos legais por parte dos empregadores podem ser cometidas de forma intencional ou por desconhecimento das obrigações legais que lhes incumbem. No entanto, independentemente da razão pela qual tais violações são cometidas, estas podem envolver infrações suscetíveis de sujeitar os empregadores a uma ação penal.

A que remuneração tem direito um trabalhador por conta de outrem?

O salário mínimo nacional é a remuneração salarial mínima fixada por lei e por hora que tem de ser paga aos trabalhadores por conta de outrem e que varia consoante a idade e a experiência dos trabalhadores em causa. **Tal não impede os empregadores e os trabalhadores de acordarem o pagamento de uma remuneração salarial superior à remuneração salarial mínima legal.** As remunerações salariais atuais (em vigor desde 1 de janeiro de 2022) são as seguintes:

Idade	Remuneração horária	% do salário mínimo nacional (SMN)
Inferior a 18 anos	8,89 EUR	70 % do SMN
18 anos	10,16 EUR	80 % do SMN
19 anos	11,43 EUR	90 % do SMN
Salário mínimo nacional	12,70 EUR	100 % do SMN

A divisão da remuneração bruta pelo número total de horas de trabalho determina a remuneração horária paga a um trabalhador. A remuneração bruta pode incluir os seguintes subsídios de alimentação e/ou alojamento, quando atribuídos por um empregador a um trabalhador:

- ▶ Exclusivamente para efeitos de alimentação: 1,14 EUR por cada hora de trabalho
- ▶ Exclusivamente para efeitos de alojamento: 30,00 EUR por semana ou 4,28 EUR por dia

Quais as regras relativas ao horário de trabalho?

A duração máxima média semanal de trabalho dos trabalhadores sazonais não pode exceder 48 horas. Tal não limita a duração de qualquer semana de trabalho em particular a 48 horas. No entanto, quando a média for calculada ao longo de um período de quatro meses, as horas semanais de trabalho não podem exceder 48 horas.

É paga uma remuneração extra pelas horas de trabalho prestadas ao domingo. Se tal remuneração não estiver incluída na remuneração salarial, o empregador tem de atribuir um ou mais dos seguintes adicionais pela prestação de trabalho dominical: um subsídio, um aumento salarial pelas horas de trabalho prestadas ao domingo ou uma dispensa remunerada.

Os trabalhadores têm o direito de fazer uma pausa de 15 minutos após um período de trabalho de quatro horas e meia e uma pausa de 30 minutos após um período de trabalho superior a seis horas, que pode incluir a primeira pausa de 15 minutos. Estas pausas não têm de ser pagas e não fazem parte do tempo de trabalho.

Que registos devem os empregadores manter?

Todos os empregadores são obrigados a manter registos pormenorizados em relação a todos os seus trabalhadores. Os empregadores têm de conservar estes registos durante três anos. A não manutenção destes registos constitui uma infração e pode conduzir ao exercício da ação penal:

- ▶ Número de inscrição junto da Administração Fiscal (*Revenue Commissioners*)
- ▶ Nomes, endereços e números pessoais de serviço público (*Personal Public Service Numbers* – PPS) dos trabalhadores
- ▶ Datas de início/cessação do contrato de trabalho
- ▶ Condições de trabalho/contrato, por escrito, e uma declaração escrita da qual constem cinco condições principais
- ▶ Registos das férias anuais e dos dias feriados gozados
- ▶ Horas de trabalho (incluindo as horas de início e de fim)
- ▶ Informações pormenorizadas sobre a folha de pagamentos e as folhas de vencimento
- ▶ Um registo de quaisquer trabalhadores com idade inferior a 18 anos
- ▶ Informações pormenorizadas sobre a alimentação e o alojamento eventualmente fornecidos
- ▶ Autorizações de trabalho ou elementos que comprovem a existência de uma autorização de imigração específica que permita aos nacionais de países não pertencentes ao EEE trabalhar

Estes registos podem ser exigidos caso um inspetor da Comissão para as Relações Laborais (*Workplace Relations Commission* – WRC) realize uma investigação.

Enquanto empregador, tem à sua disposição o [Employers' Record Log](#) (Registo de Empregadores) para ajudá-lo a manter registos essenciais exigidos por lei, podendo descarregá-lo gratuitamente a partir do nosso sítio Web.

O que mais necessito de saber caso venha trabalhar na Irlanda?

Se não for nacional do EEE, pode necessitar de uma autorização de trabalho

Salvo determinados casos específicos, uma pessoa que não seja nacional do EEE (Espaço Económico Europeu) necessita de obter uma autorização de trabalho para poder trabalhar na Irlanda. O EEE engloba os Estados-Membros da União Europeia e a Islândia, a Noruega e o Listenstaine.

Os pedidos de autorização de trabalho estão sujeitos à legislação que rege as autorizações de trabalho que estabelece os critérios que têm de ser satisfeitos, dependendo do regime de emprego e do tipo de autorização de trabalho solicitada. Atualmente, a Irlanda não dispõe de uma autorização de trabalho para situações de regime de trabalho sazonal.

A emissão e a administração das autorizações de trabalho em nome do Estado são tratadas pela Secção de Autorizações de Trabalho do Ministério das Empresas, do Comércio e do Emprego a partir dos seus escritórios em Earlsfort Centre, Lower Hatch Street, Dublin 2, DO2 PWO1.

Estão disponíveis mais informações sobre as autorizações de trabalho (quem necessita de obter uma autorização, como requerê-la, taxas aplicáveis, etc.) na [Secção de Autorizações de Trabalho](#) do sítio Web do Ministério das Empresas, do Comércio e do Emprego.

Os trabalhadores ou empregadores têm de utilizar o portal em linha para apresentar um pedido de nova autorização de trabalho ou para renovar uma autorização existente. É possível aceder ao portal em linha em <https://epos.djei.ie/>.

Para trabalhar na Irlanda necessita de um número pessoal de serviço público (PPSN) e tem de estar inscrito na Administração Fiscal para efeitos de imposto sobre o rendimento.

O seu PPSN é um número de referência único que lhe é atribuído e lhe dá acesso às prestações sociais e que tem de facultar ao seu empregador quando começa a trabalhar. É possível consultar informações sobre a forma de obter o seu PPSN no sítio Web gov.ie - [Obtenha um número pessoal de serviço público \(PPS\) \(www.gov.ie\)](http://www.gov.ie).

Assim que tiver o seu PPSN, pode inscrever-se na Administração Fiscal para efeitos fiscais utilizando a seguinte ligação [myAccount \(ros.ie\)](http://myAccount.ros.ie).

Reclamações

As reclamações relacionadas com os direitos laborais e a igualdade devem ser apresentadas à Comissão para as Relações Laborais. As reclamações podem resultar na realização de uma audição perante um árbitro ou de uma inspeção por um inspetor da Comissão para as Relações Laborais (WRC).

As reclamações relacionadas com questões de saúde e segurança no trabalho devem ser apresentadas à Autoridade para a Saúde e a Segurança (HSA).

Perguntas mais frequentes

E se subsistirem dúvidas quanto à questão de saber se uma pessoa é ou não um trabalhador?

Geralmente, a questão de saber se uma pessoa é ou não um trabalhador é determinada por referência às disposições da legislação laboral existente e do direito dos contratos constante. A utilização de designações como «au pair» ou de outras descrições de acordos entre as partes anuentes não significa, por si só, que não existe um contrato de trabalho. Uma pessoa que exerça, mediante retribuição, uma atividade a favor de outrem sugere fortemente a existência de uma relação contratual.

Caso se coloque a questão de saber se uma pessoa é um trabalhador por conta de outrem ou um trabalhador por conta própria, estão disponíveis orientações no **Código de conduta para a determinação do estatuto de trabalhador por conta de outrem ou por conta própria**.

Se eu pagar ao meu funcionário 150 EUR por semana, quantas horas pode ele trabalhar?

Para calcular o número máximo de horas que um trabalhador pode trabalhar legalmente mediante o pagamento da remuneração salarial mínima legal e permanecer em conformidade com a Lei do salário mínimo nacional, o salário bruto acrescido do subsídio de alimentação e/ou alojamento adequado deve ser dividido pela taxa de salário mínimo nacional adequada para o trabalhador. A manutenção de registos das horas trabalhadas é uma obrigação legal que incumbe aos empregadores.

Trabalhar para além das horas indicadas no quadro abaixo constituiria uma violação da Lei do salário mínimo nacional:

Idade	Sem alojamento e sem refeições
Inferior a 18 anos	16.87 horas
18 anos	14.76 horas
19 anos	13.12 horas
Salário mínimo nacional	11.81 horas

O quadro acima apresenta apenas as horas de trabalho permitidas mediante o pagamento da remuneração salarial mínima adequada, o que não impede os empregadores e os trabalhadores de acordarem o pagamento de uma remuneração salarial superior à remuneração salarial mínima legal.

Gostaria de falar com alguém sobre a sua situação, mas não quer que o seu empregador saiba?

Os inspetores da Comissão para as Relações Laborais (WRC) debaterão quaisquer reclamações de trabalhadores sazonais numa base confidencial e, se necessário, anónima. Quaisquer ações que exigissem a identificação do trabalhador perante o seu empregador só teriam lugar com o consentimento do trabalhador em causa. Os trabalhadores podem contactar a WRC através do número 0818 808090 ou do correio eletrónico inspection@workplacelrelations.ie

Outros contactos úteis:

O *Citizens Information* (Serviço de Informação aos Cidadãos), que tem escritórios em todo o país, fornece informações sobre serviços públicos e prestações e pode ser contactado através do número de telefone 0761 074000 (de segunda a sexta-feira, das 9h00 às 20h00) ou do sítio Web www.citizensinformation.ie/en/.

Organizações de trabalhadores migrantes, como o Centro para os Direitos dos Migrantes na Irlanda (*Migrant Rights Centre of Ireland*) (01 8897570 ou info@mrci.ie), que podem ser capazes de fornecer informações e prestar assistência.

O EURES Irlanda (Serviços de Emprego Europeus) faz parte de uma rede de mais de 1000 conselheiros EURES em toda a Europa. Os conselheiros EURES prestam serviços de informação, orientação e recrutamento tanto a candidatos a emprego como a empregadores interessados no mercado de trabalho europeu. Os conselheiros EURES prestam serviços de aconselhamento e colocação antes da partida aos trabalhadores móveis que vêm trabalhar na Irlanda.

Antes de partir para a Irlanda, deve analisar as oportunidades de emprego na Irlanda e procurar obter aconselhamento e informações antes da partida junto de um [conselheiro EURES](#) no seu próprio país e de um dos [conselheiros EURES](#) sediados na Irlanda.

Os nacionais da UE ou do EEE têm acesso gratuito aos serviços do [serviço de emprego irlandês](#) (note que poderá ser necessário um número pessoal de serviço público (PPS) para beneficiar de qualquer um dos serviços prestados pelo Intreo).

Para mais informações, consultar www.euresireland.ie

Contactos/Informações adicionais

Comissão para as Relações Laborais

www.workplacereleations.ie

Número de telefone com custo de chamada local: 0818 808090

Se estiver no estrangeiro, ligue +353 599178990

Autoridade para a Saúde e a Segurança www.hsa.ie

Número de telefone com custo de chamada local: 0818 289389 (das 9h00 às 17h00, de segunda a sexta-feira)

Correio eletrónico: wcu@hsa.ie

Se estiver no estrangeiro, ligue +353 16147000

O serviço de emergência funciona fora das horas de trabalho. No caso de ferimentos graves ou de morte fora do expediente normal (das 9h00 às 12h30), pode ligar para o número 0818 289389. Este número transfere a chamada para a polícia irlandesa (Garda Síochána) que, por sua vez, notifica o inspetor principal da Autoridade para a Saúde e a Segurança (HSA).

Última atualização – 2024

