



An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
WORKPLACE RELATIONS COMMISSION

PROCEDIMENTOS NA INVESTIGAÇÃO E ADJUDICAÇÃO DE QUEIXAS EM MATÉRIA DE EMPREGO E IGUALDADE

Telefone: 353-059 9178990 Número não geográfico: 0818-80 80 90

Sítio Web: www.workplacerelations.ie

Outubro de 2015

Casos em matéria de emprego e igualdade

Procedimentos para a investigação de queixas

Estes procedimentos estabelecem para as partes que apresentam queixas e os seus representantes a prática normal de trabalho da Comissão de Relações de Trabalho (WRC) e os requisitos a que as partes devem obedecer. Não pretendem ser exaustivos, nem fornecer uma interpretação jurídica das Leis. Mais informações sobre as Leis individuais estão disponíveis em www.workplacerelations.ie. A WRC reserva-se o direito de alterar estes procedimentos em geral e, conforme adequado, nas circunstâncias do caso individual. Cabe a todas as partes aderir a estes procedimentos da melhor forma possível, caso contrário poderá haver implicações para o tratamento ou defesa da queixa.

1. Apresentar uma queixa à Comissão de Relações no Local de Trabalho

Uma pessoa pode apresentar uma queixa à Comissão de Relações no Local de Trabalho (WRC) se acreditar que existe uma violação da legislação em matéria de emprego e/ou igualdade ou se tiver uma queixa individual ao abrigo da legislação em matéria de relações laborais. As queixas deverão ser apresentadas utilizando o Formulário de Queixas de Relações no Local de Trabalho. O formulário de queixas deve ser cuidadosamente preenchido, indicando o nome e o endereço corretos do empregador/requerido, e todas as secções relevantes devem ser preenchidas. É crucial verificar se o nome legal correto do empregador/requerido está indicado no formulário. Sempre que uma queixa é apresentada à WRC, o requerido recebe uma cópia deste formulário e de qualquer outro material enviado (podem aplicar-se determinadas exceções a queixas que envolvam uma inspeção).

É extremamente importante que o queixoso mantenha a WRC informada do seu endereço atual e dos seus dados de contacto, uma vez que se não o fizer poderá verificar-se a rejeição da queixa.

2. Prazos para o encaminhamento de um caso para a WRC

A Lei das Relações de Trabalho de 2015 prevê que uma queixa ou litígio seja apresentado(a) no prazo de seis meses após a alegada violação da legislação (aplicam-se prazos diferentes às queixas ao abrigo das leis em matéria de indemnização por despedimento e de igualdade de estatuto). A data em que uma queixa ou litígio é remetido(a) é a data em que é recebido(a) pela WRC. Se uma queixa não estiver dentro do prazo, pode ser concedida uma prorrogação por um adjudicatário até um prazo máximo de 12 meses, quando, na opinião do adjudicatário, o queixoso tiver demonstrado causa razoável para o atraso (aplicam-se prazos diferentes para prorrogações ao abrigo das leis em matéria de indemnização por despedimento e de igualdade de estatuto). Os queixosos devem apresentar este pedido de prorrogação aquando da apresentação do formulário de queixas ou o mais rapidamente possível depois, apresentando razões detalhadas e incluindo quaisquer documentos de apoio. Um adjudicatário não tem poderes para prorrogar o prazo para além de 12 meses após a última alegada violação (exceto ao abrigo das leis em matéria de indemnização por despedimento).

3. Quando um caso é remetido para a WRC

A WRC é imparcial entre o queixoso e o requerido, e todo o material recebido de uma parte será enviado para a outra, de modo a que ambas as partes tenham pleno conhecimento de todo o material recebido.

A Lei permite que um adjudicatário possa, a qualquer momento, rejeitar uma queixa se, na sua opinião, esta for frívola ou vexatória (conforme referido na secção 42 da Lei de Relações de Trabalho). Se um caso for indeferido ao abrigo desta secção, o queixoso poderá recorrer ao Tribunal do Trabalho. Tal recurso deverá ser interposto no prazo de 42 dias a contar da data da decisão do adjudicatário.

4. Mediação

Em determinados casos, a queixa ou litígio pode ser enviado(a) ao Serviço de Mediação com vista a tentar encorajar e facilitar ambas as partes a resolver os diferendos em

alternativa a uma audiência formal ou a uma inspeção. Se uma ou ambas as partes não estiverem dispostas a participar na resolução ou mediação precoces ou se as tentativas de resolução dos diferendos não forem bem sucedidas, a queixa será remetida a um adjudicatário para audiência. O serviço de mediação incluirá uma mediação por telefone e uma mediação presencial conforme determinado pela WRC.

5. Declarações de pessoas a quem o ónus da prova incumbe em queixas em matéria de igualdade no trabalho e despedimento sem justa causa.

Em todos os casos de igualdade no trabalho e em todas as queixas de despedimento implícito sem justa causa na aceção da parte b) da definição na secção 1 da Lei em matéria de despedimento sem justa causa, ao submeter o formulário será exigida ao queixoso uma declaração clara que estabeleça os detalhes da queixa. Nos restantes casos de despedimento sem justa causa será exigida uma declaração do requerido no prazo de 21 dias a partir da data do pedido da WRC. Uma mera afirmação ou negação da queixa sem detalhes não cumpre estes procedimentos e pode ter impacto no tratamento ou na defesa da queixa. Como os casos serão agendados para audiência no prazo de seis a oito semanas após o encaminhamento, é crucial que estes procedimentos sejam cumpridos. O não cumprimento (total ou em parte) deste requisito por uma parte não terá impacto na listagem da(s) queixa(s) a ser(em) ouvida(s). No caso de a informação relevante não ser apresentada atempadamente, o adjudicatário que ouça a queixa pode retirar as inferências que considerar adequadas.

Casos em matéria de igualdade no trabalho

Aquando da apresentação do formulário de queixas, o queixoso deve apresentar o máximo de informação possível no próprio formulário.

Nos casos de igualdade no trabalho, o queixoso deve expor os factos, a ligação entre o(s) motivo(s) citado(s) e a alegada discriminação, qualquer outra informação relevante e, quando adequado, quaisquer aspetos jurídicos que o queixoso deseje apresentar.

Se não for recebida qualquer declaração do queixoso nestes casos, o diretor geral pode decidir indeferir a queixa por falta de ação judicial.

Despedimento implícito

Aquando da apresentação do formulário de queixas, o queixoso deve apresentar o máximo de informação possível no próprio formulário.

O queixoso deve expor os factos conducentes ao despedimento implícito, incluindo, quando relevante, detalhes do procedimento de queixa seguido, investigação levada a cabo pelo requerido e, quando adequado, quaisquer aspetos jurídicos que o queixoso deseje apresentar.

Se não for recebida qualquer declaração do queixoso nestes casos, o diretor geral pode decidir indeferir o queixoso por falta de ação judicial.

Restantes queixas de despedimento sem justa causa

Nas restantes queixas de despedimento sem justa causa, o requerido deve expor os factos dos acontecimentos que conduziram ao despedimento, incluindo, quando relevante, as reuniões disciplinares realizadas, investigação realizada, audiência(ões) disciplinar(es) conduzida(s), recurso(s) interno(s) conduzido(s), qualquer outra informação relevante e, quando adequado, quaisquer aspetos jurídicos que o requerido deseje apresentar. Esta declaração deve ser enviada no prazo de 21 dias após o pedido por parte da WRC.

O diretor geral pode, em circunstâncias excecionais, prorrogar o prazo para a receção de uma declaração. Estas devem ser enviadas sempre que possível por via eletrónica.

6. Restantes casos em matéria de emprego e igualdade

Para todos os restantes queixosos em matéria de emprego e igualdade, serão exigidas quaisquer informações e documentação relevantes antes da audiência. Sempre que um requerido tencionar invocar em sua defesa registos legais que o requerido seja obrigado

a manter em relação ao objeto da queixa, estes devem ser enviados para a WRC antes da audiência e, sempre que possível, por via eletrónica.

Sempre que um requerido pretender referir um aspeto jurídico em qualquer queixa em matéria de emprego ou igualdade para incluir assuntos como o requerido correto; prazos; se o queixoso é um empregado; se o facto do despedimento está em disputa ou qualquer outra questão jurídica, estes devem ser incluídos numa declaração enviada à WRC no prazo de 21 dias a partir da data em que o formulário de queixas é enviado ao requerido.

Em todos os casos, se a informação relevante não for apresentada atempadamente, o adjudicatário que ouça a queixa pode retirar as inferências que considerar adequadas.s.

7. Audiência e decisão

A WRC contactará as partes com uma hora e data para a audiência da queixa e será dado um aviso prévio razoável. Se as partes, os seus representantes ou as suas testemunhas necessitarem de quaisquer requisitos especiais, deverá ser dado o maior aviso prévio possível a fim de facilitar tais requisitos. Cada parte pode ser solicitada a fornecer uma lista de pessoas que se propõe trazer como testemunhas e o propósito de uma testemunha em particular.

Será permitido um adiamento da audiência em circunstâncias excecionais e apenas por razões substanciais. Todos os pedidos devem ser feitos por escrito e apresentados à WRC o mais cedo possível. A parte requerente deve fornecer detalhes das razões, juntamente com toda a documentação relevante.

Se um queixoso não comparecer a uma audiência, o adjudicatário poderá considerar que a queixa não é aprovada por falta de prossecução. Se o requerido não comparecer à audiência, o adjudicatário poderá prosseguir e tomar uma decisão com base nas informações e provas disponíveis.

É da responsabilidade das partes e dos seus representantes garantir que todas as informações relevantes sejam enviadas à WRC antes da audiência e que todas as testemunhas estejam disponíveis no dia da audiência. **O adjudicatário só concederá um adiamento no dia da audiência em circunstâncias excepcionais e apenas por razões substanciais.**

O adjudicatário pode fazer perguntas a cada parte e a quaisquer testemunhas presentes. O mesmo dará a cada parte a oportunidade de depor, chamar testemunhas, interrogar a outra parte e quaisquer testemunhas, responder e abordar aspetos jurídicos. As testemunhas poderão ser autorizadas a permanecer ou convidadas a entrar apenas para a apresentação do seu depoimento. O adjudicatário decidirá o que é adequado, tendo em conta procedimentos justos, disposições que melhor apoiarão a prestação eficaz e precisa de provas, e a condução ordeira da audiência.

A Lei das Relações de Trabalho prevê especificamente que os procedimentos sejam ouvidos «sem ser em público». Por conseguinte, o adjudicatário não pode permitir que membros do público em geral, da imprensa, ou observadores assistam às audiências.

Uma audiência perante um adjudicatário da WRC não é um tribunal e não está sujeita a todas as formalidades. A discricção final quanto à condução da audiência e a presença de qualquer pessoa recai sobre o adjudicatário que está sujeito a procedimentos justos e aos interesses da justiça.

Após a conclusão da investigação, será emitida uma decisão escrita no prazo de 28 dias úteis ou logo que seja praticável. Todas as partes e testemunhas serão anónimas e todas as decisões serão publicadas no sítio www.workplacerelations.ie.

8. Recursos e aplicação coerciva

Qualquer das partes pode recorrer da decisão por escrito para o Tribunal do Trabalho no prazo de 42 dias a contar da data da decisão (as decisões ao abrigo da Lei da Igualdade de Estatuto devem ser objeto de recurso para o Tribunal de Recurso no prazo de 42 dias

a contar da data da decisão). Se não for interposto recurso decorrido este prazo, a decisão é juridicamente vinculativa e pode ser executada através do Tribunal de Comarca.

9. Informações adicionais

Encontra mais informação em relação à legislação em matéria de emprego, igualdade e relações laborais em www.workplacerelations.ie ou telefonando para a linha de informação em 0818 80 80 90.