

AS LEIS DA IGUALDADE NO EMPREGO 1998-2015

Um guia dos seus direitos se for
vítima de discriminação no local de
trabalho ou quando procura emprego



Coimisiún na hÉireann um Chearta
an Duine agus Comhionannas
Irish Human Rights and Equality Commission

PT

AS LEIS DA IGUALDADE NO EMPREGO 1998-2015

Um guia dos seus direitos se
for vítima de discriminação no
local de trabalho ou quando
procura emprego

Publicado pela Irish Human Rights and Equality Commission
(Comissão para a Igualdade e Direitos Humanos da Irlanda).

2ª edição, Outubro 2020.

Copyright © Irish Human Rights and Equality Commission 2020

A Irish Human Rights and Equality Commission (Comissão para a Igualdade e Direitos Humanos da Irlanda) foi constituída segundo disposição legal a 1 de novembro de 2014 para proteger e promover os direitos humanos e a igualdade na Irlanda, para promover uma cultura de respeito pelos direitos humanos, igualdade e entendimento intercultural, para promover o entendimento e consciencialização da importância dos direitos humanos e igualdade e para trabalhar no sentido da eliminação dos abusos dos direitos humanos e discriminação.

ISBN 978 0 9957296 5 0

ÍNDICE

Introdução	4
Visão geral das Leis	6
Âmbito das Leis da Igualdade no Emprego	7
Fundamentos Discriminatórios	9
Tipos de Discriminação	12
Igualdade Salarial	14
Assédio Sexual e Assédio	14
Deficiência: Adaptação Razoável	16
Ação Positiva	17
Vitimização	18
Responsabilidade por Atos de Terceiros	19
Publicidade Discriminatória	20
Exclusões	21
Apresentar uma Queixa	27
The Irish Human Rights and Equality Commission	33

Introdução

INTRODUÇÃO

A Irish Human Rights and Equality Commission (IHREC) foi constituída a 1 de novembro de 2014 como o organismo oficial independente para proteção e promoção dos direitos humanos e da igualdade na Irlanda. Temos um papel específico no combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades nas áreas abrangidas pelas Leis da Igualdade no Emprego 1998-2015 (as 'Leis'). Temos também a função de facultar informação sobre as Leis.

Este folheto informativo explica os principais elementos das Leis da Igualdade no Emprego. Estas Leis visam proteger as pessoas de determinados tipos de discriminação, assédio e assédio sexual que podem ocorrer no local de trabalho. O folheto oferece também às pessoas um guia explicativo para a reivindicação dos seus direitos ao abrigo das Leis, caso sintam que foram vítimas de discriminação no local de trabalho.

Este folheto define os principais elementos da Leis da Igualdade no Emprego 1998-2015 e destina-se a fins informativos. Não se trata de um documento legal.

Visão geral das Leis

ÂMBITO DAS LEIS DA IGUALDADE NO EMPREGO

Definição das Leis da Igualdade no Emprego

As Leis da Igualdade no Emprego 1998-2015:

- promovem a igualdade;
- proíbe a discriminação (com algumas exclusões) em nove fundamentos;
- proíbem o assédio sexual e o assédio em nove fundamentos;
- proíbem a vitimização;
- exigem adaptação razoável para pessoas com deficiências no que se refere ao acesso, participação e formação no local de trabalho;
- permitem medidas de ação positiva para assegurar a prática de igualdade total em nove fundamentos.

As Leis também implementam as seguintes Diretivas da UE¹ – A Diretiva- Quadro, a Diretiva Reformulada relativa ao Género², e a Diretiva relativa à igualdade racial³.

1. 2000/78/CE de 27 de novembro de 2000 que estabelece um enquadramento geral para o tratamento igual no emprego e profissão.

2. 2006/54/CE de 5 de julho de 2006 sobre a implementação do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento igual de homens e mulheres no que se refere ao emprego e profissão (reformulação).

3. 2000/43/CE de 29 de junho de 2000 que implementa o princípio da igualdade de tratamento entre pessoas independentemente da origem racial e étnica.

Aspetos do emprego que são abrangidos incluem:

- publicitação de emprego;
- igualdade salarial;
- acesso a emprego;
- formação profissional e experiência de trabalho;
- termos e condições de emprego;
- promoção ou reavaliação;
- classificação de postos;
- despedimento;
- acordos coletivos.

As Leis aplicam-se a:

- empregados a tempo inteiro, tempo parcial e temporários;
- empregados do sector público e privado;
- entidades de formação profissional;
- agências de recrutamento e emprego;
- sindicatos, entidades profissionais e comerciais.

As Leis também abrangem:

- contratados independentes;
- parceiros em parcerias;
- titulares de cargos públicos locais e estatais.

As Leis não se estendem a voluntários.

FUNDAMENTOS DISCRIMINATÓRIOS

As Leis proíbem a discriminação com base em fundamentos específicos.

Geralmente, a discriminação ocorre quando uma pessoa é tratada de forma menos favorável do que outra pessoa numa situação comparável, porque difere ao abrigo dos seguintes fundamentos:

A Discriminação **'com base no género'** – com 'base no género' acontece quando existe um tratamento menos favorável de uma pessoa em comparação com outra, porque um é homem e o outro é mulher.

Mulheres grávidas ou mulheres em licença de maternidade são também protegidas ao abrigo das razões do género.

Ao abrigo da legislação da UE, uma pessoa transgénero que passe por discriminação decorrente da sua reatribuição de género, ou transição, é também protegida ao abrigo das razões de género.

A Discriminação **'com base no estado civil'** – A discriminação 'com base no estado civil' acontece quando há um tratamento menos favorável de uma pessoa em comparação com outra pessoa por serem de diferentes estados civis. Ao abrigo das Leis, o 'estado civil' é definido como ser solteiro, casado, separado ou divorciado, em união de facto, ou por ter estado em união civil que terminou por morte ou dissolução.

‘Com base no estatuto da família’ – A discriminação ‘com base no estatuto da família’ ocorre quando há tratamento menos favorável de uma pessoa em comparação com outra pessoa porque uma pessoa tem um estatuto familiar e a outra não. ‘Estatuto familiar’ significa responsabilidade como pai ou pessoa em *substituição dos pais* por parte de uma pessoa de 18 anos ou responsabilidade enquanto pai ou cuidador principal residente de uma pessoa de 18 anos ou mais com deficiência que exija cuidado ou apoio.

A Discriminação **‘com base na orientação sexual’** – A discriminação ‘com base na orientação sexual’ acontece quando há um tratamento menos favorável de uma pessoa em comparação com outra pessoa por serem de diferentes orientações sexuais.

‘Orientação sexual’ é definida como orientação heterossexual, bissexual ou homossexual.

A Discriminação **‘com base na religião’** – acontece onde existe um tratamento menos favorável de uma pessoa em comparação com outra pessoa porque existe uma pessoa tem uma crença religiosa, contexto ou visão geral diferente da outra, ou que uma tem uma crença religiosa, contexto ou visão e o outro não tem.

‘Com base na idade’ – A discriminação ‘com base na idade’ acontece quando há um tratamento menos favorável de uma pessoa em comparação com outra pessoa por serem de diferentes faixas etárias.

‘Idade’ aplica-se a empregados com idade superior à idade máxima a que uma pessoa está obrigada por lei a frequentar a escola. (A idade mínima para poder deixar os estudos é atualmente de 16 anos, ou a conclusão de três anos de ensino pós-primário, consoante o que for posterior).

‘Com base em deficiência’ – A discriminação ‘com base na deficiência’ ocorre quando existe um tratamento menos favorável de uma pessoa em comparação com outra porque uma é deficiente e a outra não, ou a outra tem uma deficiência diferente. ‘Deficiência’ é definida amplamente para incluir condições físicas, intelectuais, de aprendizagem, cognitivas ou emocionais ou médicas.

‘Com base na raça’ – A discriminação ‘com base na raça’ ocorre quando há tratamento menos favorável de uma pessoa em comparação com outra pessoa porque são de diferentes raças, cores, nacionalidade ou etnia ou naturalidade.

‘Com base na comunidade de viajantes’ – A discriminação ‘com base na comunidade de viajantes’ ocorre quando uma pessoa é tratada de forma menos favorável do que outra porque uma é membro da comunidade de viajantes e a outra não é.

‘Membro da comunidade de viajantes’ é definido como membro de uma comunidade de pessoas que são geralmente designadas como Viajantes e que são identificadas (por eles e pelos outros) como pessoas com uma história, cultura e tradições partilhadas incluindo, do ponto de vista histórico, uma forma nómada de vida na ilha da Irlanda.

TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

Diferentes tipos de discriminação são proibidos ao abrigo das Leis. Estes incluem:

Discriminação direta

É definida como o tratamento de uma pessoa de uma forma menos favorável do que outra pessoa que se encontre numa situação comparável, porque diferem numa das nove razões acima descritas. Trata-se de uma diferença que:

- existe;
- existiu mas já não existe;
- pode existir no futuro; ou
- é imputada a uma pessoa em causa (isto ocorre quando a pessoa é rotulada como diferente ao abrigo das razões especificadas apesar de não ser o caso).

Discriminação por associação

Isto ocorre quando a pessoa que se associa a outra pessoa é tratada de forma menos favorável porque a outra pessoa diferente ao abrigo de qualquer uma das nove razões.

Discriminação indireta

Isto acontece numa situação de disposição, critério aparentemente neutro ou prática que não parece problemática à primeira vista, coloca uma pessoa que difere sob qualquer uma das nove razões numa determinada desvantagem, em comparação com outra pessoa.

Esta disposição, critério ou prática não vai equivaler a discriminação quando o empregador possa demonstrar:

1. que a disposição, critério ou prática é objetivamente justificada por um objetivo legítimo; e
2. que os meios de alcançar esse objetivo são adequados; e
3. que os meios de alcançar esse objetivo são necessários.

Dar instruções de discriminação

Isto ocorre quando alguém dá uma ordem ou instruções a alguém que de alguma forma seja dependente, tal como um empregado, a discriminar outra pessoa.

IGUALDADE SALARIAL

As Leis estipulam igualdade salarial para trabalho igual. Tal como o trabalho é definido como trabalho igual, similar ou trabalho de valor igual. Trata-se de um termo do contrato de trabalho de todas as pessoas de que há direito a igualdade salarial.

Solicitações de igual salarial podem ser adotadas com base em qualquer uma das nove razões protegidas.

ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO

É proibido o assédio sexual e assédio de um empregado (incluindo funcionários ou estagiários de agência) no local de trabalho ou em função de um contrato de trabalho por:

- (a) outro empregado;
- (b) o empregador;
- (c) clientes, consumidores ou outros contactos empresariais de um empregador. Incluem-se quaisquer outras pessoas com quem o empregador possa razoavelmente esperar que a vítima entre em contacto e as circunstâncias do assédio são tais que o empregador terá de razoavelmente tomar medidas para as controlar.

As Leis proíbem o tratamento diferente à vítima por razão de rejeição ou de aceitação do assédio (ou onde seja razoavelmente antecipado que ele ou ela seja assim tratado(a)).

O que é assédio e assédio sexual?

Assédio é qualquer forma de conduta verbal, não verbal ou física não desejada relacionada com qualquer uma das nove razões.

Assédio sexual é qualquer forma de conduta verbal, não verbal ou física não desejada de natureza sexual.

Em ambos os casos, trata-se de conduta que visa ou tem o efeito de violar a dignidade de uma pessoa ou criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo para a pessoa. Em ambos os casos, a conduta indesejada pode incluir atos, pedidos, palavras verbalizadas, gestos ou a produção, apresentação ou circulação de palavras escritas, emails ou mensagens de texto, imagens ou outro material.

Assédio sexual ou assédio de um empregado por outro empregado, empregador, cliente, consumidor ou outro contacto empresarial é discriminação por parte do empregador.

É uma defesa para o empregador provar que o empregador deu os passos razoáveis do ponto de vista prático para prevenir o assédio ou assédio sexual da vítima.

DEFICIÊNCIA: ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL

Um empregador é obrigado a facultar adaptação razoável para permitir a uma pessoa deficiente:

- ter acesso a emprego;
- participar ou avançar no emprego; ou
- realizar formação.

Isto salvo se a adaptação representasse um encargo desproporcional ao empregador.

O que é adaptação razoável?

Adaptações razoáveis são medidas efetivas e práticas tomadas pelo empregador para adaptar o seu local de atividade incluindo:

- a adaptação de instalações e equipamento;
- padrões do tempo de trabalho;
- distribuição de tarefas; ou
- a disposição de formação ou recursos de integração.

O empregador não é obrigado a facultar qualquer tratamento, instalação ou coisa que a pessoa possa normalmente ou de forma razoável providenciar por ela.

O que é um encargo desproporcionado?

Para determinar se as medidas imporiam um encargo desproporcionado, considera-se:

- (a) os custos financeiros e outros decorrentes;
- (b) a escala e recursos financeiros da atividade do empregador; e
- (c) a possibilidade de obter financiamento público ou outra assistência.

AÇÃO POSITIVA

Em complemento à proibição da discriminação, as Leis também visam assegurar total igualdade na prática através de ações positivas (i.e. tratamento mais favorável de pessoas que diferem sob qualquer uma das razões).

Na prática, isso significa que os empregadores podem adotar e manter políticas e práticas específicas para evitar ou compensar desvantagens ligadas a qualquer uma das razões. Isto pode incluir, por exemplo, proporcionar horários de trabalho flexíveis, teletrabalho, ou oferta de estágios profissionais e/ou programas de formação, ou outros benefícios que estejam ligados a qualquer uma das nove razões.

VITIMIZAÇÃO

É ilegal um empregador penalizar um empregado por apresentar uma queixa ao abrigo das Leis da Igualdade no Emprego 1998-2015 ou as Leis da Igualdade de Estatuto 2000-2018.

A vitimização ocorre quando a demissão ou outro tratamento adverso de um empregado é a reação por parte do empregador a:

- (a) uma queixa de discriminação feita pelo empregado ao empregador;
- (b) quaisquer procedimentos por parte de um queixoso;
- (c) um empregado ter representado ou apoiado de outra forma um queixoso;
- (d) o trabalho de um empregado ter sido comparado com o de outro empregado, por qualquer um dos objetivos destas Leis, ou qualquer promulgação rejeitada por estas Leis;
- (e) um empregado ter sido testemunha em quaisquer procedimentos ao abrigo destas Leis ou qualquer promulgação rejeitada;
- (f) um empregado ter-se oposto por meios legais a uma lei que seja ilegal ao abrigo destas Leis ou qualquer promulgação rejeitada; ou
- (g) um empregado após ter notificado ou informação da intenção de tomar uma das ações mencionadas nos parágrafos (a) a (f) acima.

RESPONSABILIDADE POR ATOS DE TERCEIROS

Os empregadores são responsáveis por quaisquer atos de discriminação por parte de um empregado ou terceiros (tais como utilizadores de serviços, contratantes ou outros contactos empresariais) no decorrer do seu contrato de trabalho.

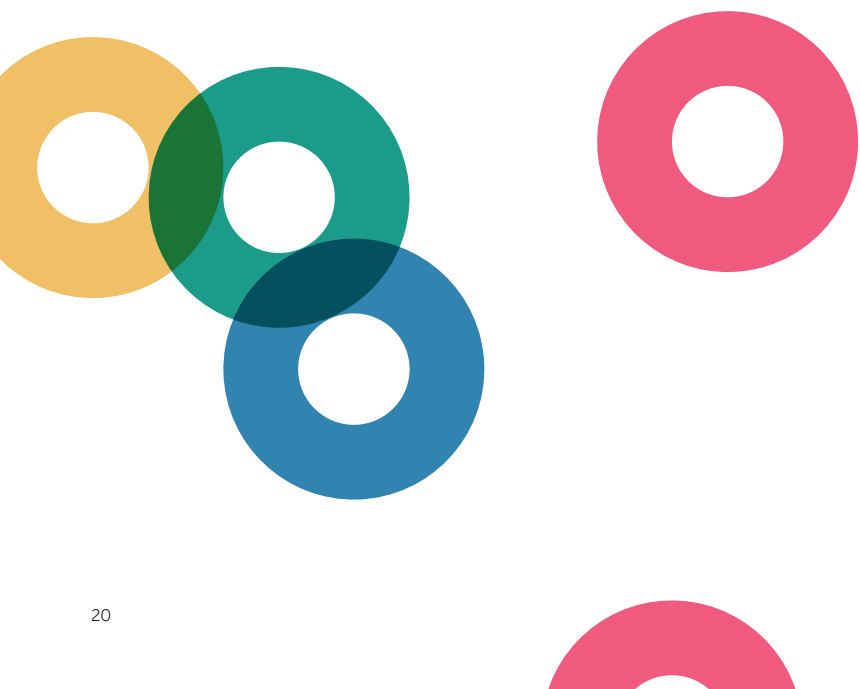
No entanto, é uma defesa se o empregador conseguir provar que realizou passos razoavelmente praticáveis para evitar a discriminação.

PUBLICIDADE DISCRIMINATÓRIA

É proibido publicar, apresentar ou causar a apresentação ou publicação de uma publicidade ou declaração que se relacione com um emprego e que indique a intenção de discriminar ou que possa ser razoavelmente compreendida como indicando tal intenção.

A Irish Human Rights and Equality Commission ('IHREC') pode encaminhar uma queixa de publicidade discriminatória para a Workplace Relations Commission (Comissão de Relações no Local de Trabalho) (a 'WRC') para arbitragem.

A WRC é a entidade quasi-judicial constituída para investigar, mediar, ouvir e decidir queixas de discriminação.



Exclusões

EXCLUSÕES

A proibição da discriminação é sujeita a uma série de exclusões gerais e com base em razões.

Este folheto visa informar sobre as exclusões mais comuns e não faculta uma lista exaustiva de exclusões que são facultadas ao abrigo das Leis.

Exclusões relacionadas com todos os tipos de emprego

Capacidade e competência

Não se exige a um empregador que contrate alguém que não possa realizar as tarefas ou que não seja totalmente competente ou capaz de realizar as funções.

No entanto, uma pessoa com uma deficiência é totalmente competente e capaz de realizar quaisquer tarefas, se a pessoa for assim totalmente competente e capaz em adaptações razoáveis facultadas pelo empregador.

Qualificações educativas, técnicas ou profissionais

As Leis permitem pedidos relacionados com a titularidade de qualificações educativas, técnicas ou profissionais específicas que são geralmente qualificações aceites para a posição em questão.

Benefícios em relação à família de um empregado

As Leis permitem aos empregadores proporcionarem determinados benefícios relacionados com as famílias dos empregados e de eventos familiares e em relação à disposição de assistência a criança ou outros cuidados.

Exclusões relacionadas com requisitos profissionais e tipos específicos de emprego

Representantes ou funcionários do Estado

Ao abrigo das Leis, não se trata de discriminação, no caso de funcionários públicos, incluindo An Garda Síochána, as Forças de Defesa e o serviço civil no sentido mais geral, exigir que os empregados cumpram todos ou quaisquer dos seguintes requisitos - residência, cidadania e proficiência na língua irlandesa.

Professores nas escolas primárias e pós-primárias

A aplicação de qualquer disposição em relação à proficiência na língua irlandesa é permitida.

As Forças de Defesa

Existe uma exclusão com base na idade e na deficiência.

Emprego na casa de outra pessoa para a prestação de serviços pessoais

Existe uma exclusão em relação ao acesso a tal emprego. No entanto, esta exclusão não se estende a outras áreas como condições de trabalho, etc.

Emprego na Garda Síochána ou os Serviços Prisionais

Tanto a An Garda Síochána como os Serviços Prisionais podem atribuir determinadas tarefas tanto apenas a homens como a mulheres. Estas tarefas dizem respeito a questões de privacidade, tais como revista corporal, controlo de prisioneiros violentos e supressão de motins, etc.

Há exclusões relativamente à aplicação de diferentes critérios de altura para homens e mulheres e a manutenção de um número suficiente quer de homens, quer de mulheres na An Garda Síochána ou nos Serviços Prisionais.

Exclusões baseadas nas razões

Todas as razões - qualificação pessoal

As Leis permitem a diferença no tratamento com base numa característica relacionada com qualquer uma das nove razões, se o empregador conseguir demonstrar que:

1. a característica constitui um requisito profissional genuíno e determinante; e
2. o objetivo é legítimo; e
3. o requisito é proporcional.

A razão de género e as razões de estado civil

O tratamento que confere benefícios a mulheres relacionados com a gravidez e a maternidade, incluindo durante a amamentação, é permitido.

Tudo o que for feito em conformidade com quaisquer disposições das leis da Licença de Proteção à Maternidade e Adoção não é discriminação com base no estado civil.

A razão da idade

As Leis permitem que os funcionários sejam tratados de forma diferente com base na idade em diversas circunstâncias:

- Um empregador pode definir a idade mínima de até 18 anos quando recruta para uma posição
- Um empregador pode definir diferentes idades de reforma dos empregados se a idade de reforma puder ser objetivamente justificada por um objetivo legítimo e os meios de alcançar tal objetivo seja adequado e necessário.
- Um empregador pode oferecer um contrato a termo certo a uma pessoa acima da idade obrigatória de reforma se for objetivamente justificado por um objetivo legítimo e os meios de alcançar esse objetivo sejam adequados e necessários.

- Benefícios profissionais (tais como benefícios por doença ou indemnização por cessação) podem ser diferentes para empregados individuais com base na sua idade. No entanto, esta diferença de tratamento aplica-se apenas com base na idade.
- Se um termo num contrato coletivo dispõe que a extensão do serviço seja de outra forma considerada como igual, a antiguidade pode ser determinada por referência a idades relativas de empregados.
- Tudo o que for feito em conformidade com a legislação do emprego, incluindo a Lei de Proteção a Jovens (Emprego) 1996 e a Lei de Salário Mínimo Nacional 2000 é não discriminação ao abrigo da Leis.

Em razão da idade e em razão da raça

É permitido o tratamento diferente por parte de entidades profissionais ou de formação relativamente a encargos e a atribuição de locais a pessoas que sejam cidadãos irlandeses ou da UE e que não sejam.

É permitido o tratamento diferente por parte de entidades profissionais ou de formação relativamente a assistência a categorias específicas de pessoas por forma de patrocínios, bolsas, bolsas de estudo mas apenas na medida em que a assistência é razoavelmente justificada considerando considerações tradicionais e históricas.

É permitido o tratamento diferente por universidades ou outras instituições de nível superior relativamente à atribuição de lugares para estudantes mais velhos.

Com base na religião

Determinadas instituições religiosas, educativas e médicas podem dar um tratamento mais favorável com base na religião a um empregado ou potencial empregado, nos casos em que seja razoável fazê-lo, no sentido de manter o carácter religioso da instituição.

No entanto, uma instituição educativa ou médica que seja em parte ou totalmente financiada a nível público não pode facultar tratamento mais favorável com base na religião salvo;

- i. possa demonstrar que o tratamento é necessário devido à natureza das atividades da instituição e, como tal, da religião ou crença do empregado ou potencial empregado constitua um requisito profissional genuíno, legítimo e justificado, considerando o carácter da instituição; e
- ii. a instituição deve assegurar que o tratamento não constitui discriminação com base em qualquer das outras razões discriminatórias.

Estas instituições também podem reservar lugares em determinados cursos de ensino e enfermagem por razões religiosas se as autoridades educativas e de saúde considerarem razoavelmente necessário para assegurar que o carácter é preservado.

Razões de raça

Existe uma exclusão por qualquer ação tomada de acordo com a Lei de Autorização de Trabalho 2003-2014.

Razões de deficiência

Existe uma exclusão em relação à disposição de uma taxa específica de remuneração para trabalho de uma determinada descrição onde, devido a dificuldade, a quantidade de trabalho realizado durante um determinado período é inferior que a quantidade de trabalho similar realizado ou que pode razoavelmente esperar-se ser feito durante esse período, por um empregado sem deficiência.

Apresentar uma Queixa

APRESENTAR UMA QUEIXA

Se considera que foi discriminado(a) ao abrigo das Leis da Igualdade no Emprego, tanto a Work Place Relations Commission (WRC) como os tribunais (em recurso) têm papéis relativamente à apresentação ao abrigo das Leis.

Todas as queixas (exceto no que se refere a queixas de discriminação de género) devem ser encaminhadas na primeira instância para a WRC. As queixas de discriminação de género têm a opção de irem para o Circuit Court (Tribunal Geral).

Os passos envolvidos na apresentação de uma queixa à WRC estão estabelecidos nas seguintes secções. Para informação mais detalhada sobre o processo de queixas, contacte a Informação da WRC e a Linha de Serviço ao Cliente Lo-call:

1890 80 80 90. T: 059 9178990.



Passo 1: Notificação por Escrito

Direito a procurar informação

Qualquer pessoa que considere que foi vítima de discriminação pode dirigir-se por escrito à pessoa que a possa ter discriminado. A pessoa pode solicitar determinada informação que vai facultar apoio na decisão de encaminhar uma queixa. Os empregadores não são obrigados a responder, no entanto a WRC pode retirar conclusões como sendo apropriadas a um empregador que não responde ou que faculta informação falsa, enganosa ou inadequada.

Um empregador não é obrigado a divulgar informação confidencial.

Caso esteja a solicitar informação ao seu empregador pode aceder ao formulário relevante Instrumento Estatutário N° 321/1999 – a Lei da Igualdade no Emprego, 1998 (secção 76 Direito a Informação) 1999, no Programa A.

O formulário encontra-se disponível on-line em **www.statutebook.ie**



Passo 2: Apresentar uma Queixa

Uma queixa de discriminação ou assédio deve ser dirigida para a WRC no prazo de seis meses do último ato de discriminação. O limite de tempo de seis meses pode ser alargado até doze meses pelo Diretor da WRC por 'causa razoável'.

Há requisitos processuais específicos relativamente a queixas de discriminação pelos Comissários da Função Pública, os Comissários de Nomeação Local, o Ministro da Defesa e o Comissário da Garda Síochána

Os pais, o tutor ou outra pessoa em representação dos pais, pode ser o queixoso, quando a pessoa seja incapaz, por razão de deficiência intelectual ou psicológica, de efetuar a queixa efetivamente.

Queixas sobre género

Queixas realizadas com base em questões de género podem ser iniciadas no Circuit Court (Tribunal Geral). Não há limite para o valor de compensação que possa ser pedido pelo Circuit Court (Tribunal Geral). No entanto, ao contrário das queixas perante a WRC, as custas judiciais podem ser atribuídas à parte vencida no Circuit Court (Tribunal Geral).



Passo 3: Na WRC

Mediação

O Diretor da WRC pode, em qualquer fase, com o consentimento de ambas as partes, indicar um mediador. Se for alcançado um acordo através de mediação, então os termos são legalmente vinculativos.

Arbitragem

Se ambas as partes apresentam objeções à mediação ou se o processo de mediação não tiver resultado, o caso pode ser encaminhado para um responsável de arbitragem do WRC para investigação e decisão.

A arbitragem pode ser baseada em provas escritas de ambas as partes ou por envolver uma audição oral. O responsável de arbitragem vai emitir uma decisão que é legalmente vinculativa.

As decisões do responsável de arbitragem são publicadas no website da WRC e as partes são geralmente nomeadas. No entanto, um queixoso pode fazer um pedido no momento das audições no sentido da anonimização das partes. Isto pode ocorrer por exemplo, relativamente a um queixoso com uma condição médica específica que não pretende que seja tornada pública. No entanto, a decisão de anonimizar as partes assenta no critério do responsável de arbitragem numa queixa específica.

Indeferimento de queixa

Os casos podem ser cancelados após um ano se a WRC decidir que não estão a ser seguidos.

O Diretor da WRC pode indeferir uma queixa em qualquer fase se for da opinião que;

- foi feita de má fé; ou
- é frívola, vexatória; ou
- errónea; ou
- diz respeito a um assunto trivial.

Representação e custos

Os queixosos podem representar-se a eles próprios ou podem ser representados por um advogado, sindicato ou outro representante. As custas não são imputadas. As despesas relativamente a deslocações e outras (exceto despesas de representantes) podem ser imputadas quando uma pessoa obstrua ou impeça a investigação ou recurso.

Medidas

Quando a WRC decidir a favor do queixoso, podem ser feitas as seguintes ordens:

- Em queixas de igualdade salarial, uma ordem de igualdade salarial e atrasados relativamente a um período que não exceda os três anos;
- Noutros casos, pode ser feita uma ordem para tratamento igual e compensação para efeitos de discriminação de até o máximo de salário de 2 anos, ou €40.000 (o que for mais elevado) ou €13.000 no caso de a pessoa não ser funcionário (por exemplo, quando a queixa diga respeito a recrutamento).
- Uma ordem de reintegração ou re-contratação, com ou sem uma ordem para compensação;
- Uma ordem de que uma determinada pessoa ou pessoas tome uma linha de ação determinada.

The Irish Human Rights and Equality Commission

THE IRISH HUMAN RIGHTS AND EQUALITY COMMISSION

A Irish Human Rights and Equality Commission (IHREC) tem um mandato estatutário para promover e proteger direitos humanos e igualdade e para trabalhar no sentido da eliminação de abusos a direitos humanos, discriminação e conduta proibida.

Your Rights (Os seus Direitos)

A IHREC pode facultar informação sobre os seus direitos e as medidas que lhe são disponibilizados ao abrigo da legislação dos direitos humanos e igualdade na Irlanda. Isto inclui informação sobre:

- As Leis da Igualdade no Emprego 1998-2015
- As Leis da Igualdade de Estatuto, 2000-2018
- Proteção dos Direitos Humanos ao abrigo da lei irlandesa
- A Lei que regulamenta as Bebidas Alcoólicas, 2003-2008
- Direitos de livre circulação de trabalhadores na UE

A informação encontra-se disponível no nosso website em **www.ihrec.ie**. Também pode procurar informação por telefone, email ou correio a:

Your Rights (Os seus Direitos)

Irish Human Rights and Equality Commission
16-22 Green Street
Dublin 7
D07 CR20

Contacto:

LoCall: 1890 245545
Telefone: +353 1 8583000
Email: YourRights@ihrec.ie
Website: **www.ihrec.ie**

Your Rights (Os Seus Direitos) disponibiliza um serviço telefónico durante os seguintes horários:

Segunda a Sexta: 9-13h e das 14-17h

Outros folhetos disponíveis nesta série incluem:

As Leis da Igualdade de Estatuto 2000-2018: Um Guia dos seus Direitos caso seja Discriminado no Acesso a Bens ou Serviços

Assistência Jurídica

A Irish Human Rights and Equality Commission pode facultar assistência jurídica a membros do público relativamente a determinados procedimentos legais.

Os procedimentos legais devem estar relacionados com a discriminação ao abrigo das promulgações de igualdade ou da legislação de direitos humanos que está em vigor ao abrigo da lei irlandesa.

Antes de a Irish Human Rights and Equality Commission decidir sobre a concessão de assistência jurídica deve considerar:

- se a assistência jurídica pode ser obtida por outros meios, incluindo o apoio judiciário civil ou programa de apoio judiciário criminal; e
- se o poder de atribuir compensação ou facultar auxílio é conferido em qualquer tribunal ou outra pessoa, por exemplo outra entidade estatutária.

Mesmo no caso de um requerente cumprir todos os critérios acima, a IHREC só facultará assistência determinados critérios estatutários adicionais forem cumpridos, incluindo por exemplo se os procedimentos levantam uma questão de princípios ou onde a IHREC não considera razoável esperar que a pessoa trate do assunto sem a assistência da IHREC devido à sua complexidade. A IHREC também vai considerar a disponibilidade de financiamento e outras implicações de recursos quando decidir se concede ou não assistência jurídica em qualquer caso específico.

A IHREC adotou as Diretrizes para Candidaturas para Assistência Jurídica disponíveis online em www.ihrec.ie. Estas Diretrizes facultam informação adicional sobre a função de assistência jurídica da IHREC e o processo aplicado.

Se a IHREC não conceder ou for incapaz de oferecer assistência jurídica, isso não desqualifica a pessoa de levar o caso em seu nome diretamente para a WRC. Um queixoso pode representar-se ou ser representado por um advogado, sindicato ou representante.



The Irish Human Rights and
Equality Commission
**16 – 22 Sráid na Faiche,
Baile Átha Cliath, D07 CR20**
16 – 22 Green Street,
Dublin, D07 CR20

Íosghlao/Lo-Call 1890 245 245
Guthán/Telephone + 353 (0) 1 858 3000
Ríomhphost/Email info@ihrec.ie
Idirlíon/Web www.ihrec.ie
 [@_ihrec](https://twitter.com/_ihrec)