

Portuguese



Guide to the Employment Equality Acts 1998–2008

# Os seus Direitos de **IGUALDADE** **NO TRABALHO** Explicados

Guia para os **Employment Equality Acts 1998–2008**

## PROGRESS

Esta publicação é apoiada pelo Programa da Comunidade Europeia para o Emprego e Solidariedade Social - PROGRESS (2007-2013).

Este programa é gerido pela Direcção-Geral para o Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades da Comissão Europeia. Foi estabelecido para apoiar financeiramente a implementação dos objectivos da União Europeia nas áreas do emprego e assuntos sociais, como estabelecidos na Agenda Social, e desse modo contribuir para alcançar as metas da Estratégia de Lisboa nestes campos.

O Programa com duração de sete anos visa todas as partes interessadas que possam ajudar a moldar o desenvolvimento de políticas e legislação social e de emprego apropriadas e efectivas na UE-27, EFTA-EEA e países candidatos e pré-candidatos à UE.

A missão do PROGRESS é a de fortalecer a contribuição da UE no apoio dos compromissos dos Estados Membros. O PROGRESS será fundamental para:

- fornecer análise e conselho político nas áreas das políticas do PROGRESS;
- monitorar e relatar acerca da implementação da legislação e políticas da UE nas áreas políticas do PROGRESS;
- promover transferência de políticas, aprendizagem e apoio entre Estados Membros relativamente a objectivos e prioridades da UE; e
- retransmitir as opiniões dos intervenientes e da sociedade em geral.

Para mais informação ver:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=327>

A informação contida nesta publicação não reflecte necessariamente a posição ou opinião da Comissão Europeia.

## Employment Equality Acts 1998–2008

Este folheto expõe os principais elementos do Employment Equality Act 1998. O Decreto foi emendado pelo Equality Act 2004, Secção 27 do Protection of Employment (Exceptional Collective Redundancies and Related Matters) Act 2007, Secções 82 e 83 do Civil Law (Miscellaneous Provisions) Act 2008. Os Decretos são conhecidos como The Employment Equality Acts 1998–2008.

Cópias da legislação estão disponíveis no Government Publications Sales Office, Molesworth Street, Dublin 2 (Tel: 01 647 6000) ou em [www.oireachtas.ie](http://www.oireachtas.ie)

Também estão disponíveis em [www.equality.ie](http://www.equality.ie)

O Equality Act 2004 foi aprovado para implementar as disposições de três Directivas do Conselho Europeu.<sup>1</sup>

Estas Directivas tomam precedência sobre a lei Irlandesa, que deve ser lida e interpretada tendo em conta as disposições das Directivas.

*Este folheto destina-se apenas a fins informativos.  
Este não é um documento legal.*

---

<sup>1</sup> Directiva 2002/73/EC do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 Setembro de 2002 alterando a Directiva do Conselho 76/207/EEC acerca da implementação do princípio de igualdade de tratamento do homem e da mulher no que respeita ao acesso ao emprego, formação profissional e promoção, e condições de trabalho [2002] OJ L 269/15; Directiva do Conselho 2000/78/EC de 27 Novembro de 2000 estabelecendo um quadro geral para a igualdade de tratamento no emprego e ocupação [2000] OJ L 303/16; Directiva do Conselho 2000/43/EC de 29 Junho de 2000 implementando o princípio de igualdade de tratamento entre pessoas independentemente da raça ou origem étnica [2000] OJ L 180/22.

## Conteúdos

<b>1.</b>	<b>Introdução</b>	<b>4</b>
1.1	Alcance	4
1.2	Razões	5
1.3	Discriminação	7
1.4	Anúncio	8
1.5	Igualdade de Pagamento	8
1.6	Assédio sexual e Assédio	9
1.7	Deficiência - Adaptação Razoável	10
1.8	Quais são as Medidas Apropriadas?	10
1.9	O que é Encargo Desproporcionado?	11
1,10	Acção Positiva	11
1.11	Vitimização	12
1.12	Responsabilidade Indirecta	12
<b>2.</b>	<b>Isenções Gerais</b>	<b>13</b>
2.1	Isenções relativas a Todos os Tipos de Emprego	13
2.2	Isenções relativas a Requisitos de Profissão/ Tipos Particulares de Emprego	14
2.3	Isenções baseadas em Fundamentos	15
2.4	Órgãos do Estado	18
<b>3</b>	<b>Fazer uma Queixa</b>	<b>19</b>
3.1	Passo 1: Decidir se Deve Apresentar uma Reivindicação	19
3.2	Passo 2: No Equality Tribunal	21
3.3	Recursos	22
3.4	Reivindicações de Género	22

<b>Apêndice A</b>	<b>24</b>
A.1 A Equality Authority (Autoridade da Igualdade)	24
A.2 Informação e Apoio	24
A.3 Assistência Legal	25
A.4 Informação de Igualdade	26
<b>Apêndice B</b>	<b>27</b>
B.1 Endereços Úteis do Estado	27



## 1. Introdução

Os Employment Equality Acts 1998–2008:

- promovem igualdade;
- proíbem a discriminação (com algumas isenções) em nove áreas;
- proíbem o assédio sexual e o assédio;
- proíbem a vitimização;
- requerem medidas adequadas para pessoas com deficiências relativamente ao acesso, participação e aprendizagem no emprego;
- permitem medidas de acção positiva para garantir a igualdade plena na prática nestes nove campos.

### 1.1 Alcance

Aspectos do emprego que são abrangidos incluem:

- anúncio;
- igualdade de pagamento;
- acesso ao emprego;
- formação profissional e experiência laboral;
- termos e condições de emprego;
- promoção ou reavaliação;
- classificação de cargos;
- despedimento;
- acordos colectivos.

Os Decretos aplicam-se a:

- empregados a jornada completa, meia-jornada e temporários;
- emprego no sector público e privado;
- entidades de formação profissional;
- agências de emprego;
- sindicatos, associações profissionais e comerciais.

Os Decretos também englobam:

- empreiteiros independentes;
- parceiros em parcerias;
- ocupantes de cargos de autoridade estadual e local.

## 1.2 Razões

A legislação proíbe a discriminação com base nas seguintes nove razões:

- **Em razão do género:** Um homem, uma mulher ou uma pessoa <sup>2</sup> transexual (protecção específica é dada a trabalhadoras grávidas e em relação à baixa por maternidade);
- **Em razão do estado civil:** Solteiro, casado, separado, divorciado ou viúvo;
- **Em razão da situação familiar:** Um pai de uma pessoa menor de 18 anos ou o cuidador primário residente ou um pai de uma pessoa com deficiência;
- **Em razão da orientação sexual:** Homossexual, bissexual ou heterossexual;
- **Em razão da religião:** Diferentes crenças religiosas, antecedentes, perspectivas ou nenhuma;
- **Em razão da idade:** Isto é aplicável a todas as idades acima da idade máxima na qual uma pessoa é legalmente obrigada a frequentar a escola;

---

<sup>2</sup> O Tribunal Europeu de Justiça no *P v S e o Cornwall County Council* decidiram que a discriminação contra um transexual constitui discriminação em razão do sexo.

- **Em razão da raça:** Uma particular raça, cor de pele, nacionalidade ou origem étnica.
- **Em razão da comunidade Traveller:** As pessoas que são normalmente denominadas Travellers, que são identificadas por Travellers e outros como tendo uma história, cultura e tradições em comum, identificada historicamente como uma forma de vida nomádica da ilha da Irlanda.
- **Em razão de deficiência:** Isto é amplamente definido, incluindo as pessoas com deficiência física, intelectual, de aprendizagem, cognitiva ou emocional e uma série de condições médicas.

### Como pode a deficiência ser descrita?

A deficiência significa:

- (a) a ausência total ou parcial das funções corporais ou mentais de uma pessoa, incluindo a ausência de uma parte do corpo da pessoa;
- (b) a presença no corpo de organismos que causam, ou podem causar, doença crónica ou doença;
- (c) o mau funcionamento, malformação ou desfiguração de uma parte do corpo de uma pessoa;
- (d) uma condição ou má função que resulta na pessoa aprender diferentemente de uma pessoa sem a condição ou má função; ou
- (e) uma condição, doença ou afecção que afecta os processos de pensamento, percepção da realidade, emoções ou julgamento de uma pessoa ou que resulta em comportamento perturbado.



### 1.3 Discriminação

A Discriminação tem um significado especial nos Decretos.

Existem diferentes tipos de discriminação abrangidos pelos Decretos incluindo discriminação indirecta, discriminação por imputação e discriminação por associação.

- **A discriminação directa** é definida como o tratamento menos favorável dado a uma pessoa do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável com base em qualquer uma das nove razões que:
  - existem;
  - existiram;
  - podem existir no futuro;
  - ou que são imputadas à pessoa em causa.Instruções para discriminar também são proibidas.
- **A discriminação indirecta** acontece quando existe tratamento desfavorável em vigor ou por impacto. Acontece quando, por exemplo, é recusado emprego ou formação a pessoas não explicitamente por causa de um motivo discriminatório mas por causa de uma disposição, prática ou requerimento que considerem difícil de satisfazer.

Se a disposição, prática ou requerimento colocar pessoas que pertençam a um dos grupos abrangidos pelos Decretos em desvantagem específica, então o empregador terá discriminado indirectamente, a não ser que a disposição esteja objectivamente justificada por uma meta legítima e os meios de alcançar essa meta sejam apropriados e necessários.

- **A discriminação por Associação** ocorre onde um indivíduo associado a outra pessoa (pertencendo a um grupo específico) é tratado menos favoravelmente por causa dessa associação.

## 1.4 Anúncio

É proibido publicar, exhibir ou fazer com que seja publicado ou exibido um anúncio que esteja relacionado com emprego e que indique uma intenção de discriminar ou que possa razoavelmente ser entendido como indicando tal intenção.

## 1.5 Igualdade de Pagamento

O Decreto prevê a igualdade de pagamento para trabalho semelhante. Trabalho semelhante é definido como trabalho que é o mesmo, semelhante ou trabalho de igual valor. É um termo do contrato de trabalho de todos a existência do direito à igualdade de remuneração.

Reivindicações de igualdade de pagamento podem ser tomadas em razão de qualquer uma das nove formas de discriminação.



## 1.6 Assédio Sexual e Assédio

O assédio sexual e o assédio a um empregado (incluindo trabalhadores temporários ou estagiários) é proibido no local de trabalho ou no decorrer do trabalho por

- (a) outro empregado;
- (b) o empregador;
- (c) compradores, clientes ou outros contactos de negócios do empregador.

Estes incluem qualquer outra pessoa com a qual o empregador possa razoavelmente esperar que a vítima venha entrar em contacto e as circunstâncias do assédio são tais que o empregador deve tomar medidas razoáveis para o controlar.

Os Decretos proíbem que a vítima seja tratada de forma diferente por razão da rejeição ou aceitação do assédio (ou onde possa ser razoavelmente antecipado que ele ou ela virão assim a ser tratados).

### *O que é o assédio e o assédio sexual?*

Assédio é qualquer forma de conduta indesejável relacionada com qualquer um dos motivos discriminatórios.

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

Em ambos os casos é a conduta que tem o propósito ou efeito de violar a dignidade pessoal e criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo para a pessoa. Em ambos os casos a conduta indesejável pode incluir actos, pedidos, palavras ditas, gestos ou a produção, exibição ou circulação de palavras escritas, emails, mensagens de texto, fotografias ou outro material.

Assédio sexual ou assédio de um empregado é discriminação pelo empregador. É uma defesa para o empregador

- provar que o empregador tomou as medidas cabíveis para prevenir o assédio ou assédio sexual da vítima; ou
- prevenir que o empregado (onde aplicável) seja tratado de forma distinta no local de trabalho ou no decorrer do trabalho (e reverter os seus efeitos caso tenha ocorrido).

A Equality Authority publicou um Código de Práticas sobre o Assédio sexual e o Assédio no Trabalho, que foi aprovado pelo Ministro (S.I. No.78 de 2002). Está disponível na Equality Authority ou em [www.equality.ie](http://www.equality.ie)

## 1.7 Deficiência - Adaptação Razoável

O empregador é obrigado a tomar medidas adequadas para permitir a uma pessoa com deficiência

- o acesso ao emprego;
- o participar ou progredir no emprego; ou
- efectuar formação a não ser que as medidas implicassem encargos desproporcionados para o empregador.

## 1.8 Quais são as Medidas Apropriadas?

São medidas eficazes e práticas para adaptar o local de negócio do empregador, incluindo:

- a adaptação de instalações e equipamento;
- padrões de tempo de trabalho;
- distribuição tarefas; ou
- o fornecimento de meios de formação ou integração.

O empregador não está obrigado a fornecer qualquer tratamento, instalação ou objecto que a pessoa possa normalmente ou razoavelmente providenciar a si mesma.

## 1.9 O que é Encargo Desproporcionado?

Ao determinar se as medidas imporiam um encargo desproporcionado, é tido em conta:

- (a) os custos financeiros e outros envolvidos;
- (b) a escala e recursos financeiros do negócio do empregador; e
- (c) a possibilidade de obter fundos públicos ou outra assistência.

## 1.10 Acção Positiva

Os empregadores podem tomar medidas com vista a assegurar a plena igualdade na prática entre os funcionários em todas as nove razões de discriminação.



### 1.11 Vitimização

É ilegal um empregador penalizar um empregado por este tomar acção acerca do cumprimento dos Employment Equality Acts 1998–2008 ou os Equal Status Acts 2000–2008. A vitimização ocorre quando o despedimento ou outro tratamento adverso de um empregado é uma reacção do empregador a:

- (a) uma denúncia de discriminação feita pelo empregado ao empregador;
- (b) quaisquer processos por um denunciante;
- (c) um empregado ter representado ou apoiado de outra forma um denunciante;
- (d) o trabalho de um empregado ter sido comparado com o de outro empregado, para qualquer dos fins destes decretos, ou qualquer decreto revogado por estes Decretos;
- (e) um empregado ter sido testemunha em qualquer processo com base nestes Decretos ou qualquer revogação destes;
- (f) um empregado ter-se oposto por meios legais a um acto que é considerado ilegal de acordo com estes Decretos ou qualquer emenda destes; ou
- (g) um empregado ter dado notificação ou intenção de tomar qualquer das acções referidas nos parágrafos anteriores.

### 1.12 Responsabilidade Indirecta

Os empregadores são responsáveis por tudo realizado por um empregado no decorrer do seu emprego, a menos que o empregador consiga provar que tomou as medidas cabíveis para prevenir a discriminação.

## 2. Isenções Gerais

Todas as formas de discriminação podem não estar abrangidas pelos Decretos. A proibição da discriminação está sujeita a certas isenções gerais e específicas. Algumas das isenções aplicam-se

- a determinados tipos de emprego;
- a todos os tipos de emprego;
- a determinadas razões; e
- a disposições noutra legislação.

O número total e a extensão das isenções vão para além do alcance deste folheto.

### 2.1 Isenções relativas a Todos os Tipos de Emprego

#### (a) Capacidade e competência

Não é requerido ao empregador que empregue alguém que não desempenhará as funções ou que não seja totalmente competente ou capaz de realizar o trabalho.

Contudo, uma pessoa com uma deficiência é plenamente competente e capaz de desempenhar quaisquer funções, se com adaptações razoáveis a serem fornecidas pelo empregador a pessoa fosse assim plenamente competente e capaz .

#### (b) Qualificações educacionais, técnicas e profissionais

Os decretos permitem requisitos em relação à titulação de qualificações educacionais, técnicas ou profissionais específicas que são geralmente qualificações aceites no Estado para o cargo em questão.

Os Decretos permitem requisitos em relação à produção e avaliação de informação acerca de qualquer qualificação que não a qualificação especificada.

**(c) Benefícios relativos à família de um empregado**

Os decretos permitem aos empregadores providenciar certos benefícios relativos à família e eventos familiares do empregado e em relação à prestação de cuidados infantis ou outras prestações de cuidados.

## **2.2 Isenções relativas a Requisitos de Profissão/ Tipos Particulares de Emprego**

**(a) Relativo a oficiais ou servidores do Estado.** Isto inclui a Polícia (Garda Síochána) e as Forças de Defesa (Defence Forces) e oficiais ou servidores de uma autoridade local, uma autoridade portuária, um Conselho de Saúde ou um Comité de Formação Profissional.

A aplicação de qualquer disposição relativa à residência, nacionalidade e/ou competência na língua irlandesa é permitida.

**(b) Relativo a professores do ensino primário e pós-primário.**

A aplicação de qualquer disposição em relação à competência na língua Irlandesa é permitida.

**(c) Relativo às Forças de Defesa (Defence Forces)**

Existe isenção em razão da idade e incapacidade.

**(d) Relativo ao emprego na casa de outrem para a prestação de serviços pessoais.**

Existe uma isenção em relação ao acesso a tal emprego (esta isenção não se estende a outras áreas tais como condições de emprego etc).



**(e) Relativo ao emprego na Garda Síochána ou Serviços Prisionais (Prison Service)**

Existe uma isenção em razão do género em relação à atribuição de uma particular posição tendo em conta questões de privacidade ou decência, o controlo de indivíduos violentos ou multidões e o resgate de reféns.

Existem isenções relativamente à aplicação de diferentes critérios de altura para homens e mulheres e à manutenção de um número suficiente de quer homens ou mulheres na Garda Síochána ou Prison Service.

## **2.3 Isenções baseadas em Fundamentos**

**(a) Todos os motivos – Requisito ocupacional**

Diferença no trato é permitida com base numa característica relacionada com qualquer um dos nove motivos relativamente ao acesso ao emprego, mas somente até ao limite em que a característica constitua um genuíno e determinante requisito ocupacional e o objectivo seja legítimo e o requisito proporcional.

**(b) Em razão do Género e do Estado Civil- gravidez, maternidade e aleitamento.**

Um trato que confira benefícios à mulher em relação à gravidez e maternidade, incluindo o aleitamento, é permitido.

Qualquer acção realizada de acordo com qualquer disposição da legislação de Protecção à Maternidade e Baixa por Adopção não é discriminação baseada no estado civil.

### (c) Em razão da Idade

Um empregador pode estabelecer uma idade mínima não superior a dezoito anos na contratação e pode oferecer um contrato a prazo definido a uma pessoa que tenha ultrapassado a idade obrigatória de reforma naquele emprego.

Isenções são fornecidas em relação a critérios relacionados com idade para esquemas de benefícios ocupacionais e direito a benefícios e indemnizações desde que não constituam discriminação em razão do género.

Isenções são fornecidas com relação a termos em acordos colectivos para o efeito de que onde tempo de serviço possa de outra forma ser considerado como igual, a antiguidade pode ser determinada pela referência às idades relativas dos empregados.

Um empregador pode estabelecer diferentes idades para a reforma de empregados.

Toda a acção tomada de acordo com o Protection of Young Persons (Employment) Act 1996 ou o National Minimum Wage Act 2000 não constitui discriminação em razão da idade. Certas secções de vários Decretos também estão isentas.



**(d) Em razão da Idade e em razão da Raça**

Diferente tratamento é permitido a entidades de formação ou treino em relação a taxas e à distribuição de vagas a pessoas que sejam cidadãos de um Estado membro da UE.

Diferente tratamento é permitido a entidades de formação ou treino em relação à assistência a pessoas de determinadas categorias através de patrocínios, bolsas, bolsas de estudo mas somente até ao limite razoavelmente justificado tendo em conta considerações tradicionais e históricas.

Diferente tratamento é permitido a universidades ou outras instituições de ensino superior em relação à atribuição de vagas a alunos maduros.

**(e) Em razão da Religião**

Certas instituições religiosas, educacionais e médicas podem dar tratamento mais favorável a um empregado ou potencial empregado em razão da religião, onde seja razoável fazê-lo, de forma a manter o carácter religioso da instituição.

Certas instituições religiosas, educacionais e médicas podem tomar medidas, onde seja razoavelmente necessário para prevenir que um empregado ou potencial empregado, debilite o carácter religioso da instituição.

Certas instituições religiosas, educacionais e médicas podem reservar lugares em cursos de formação profissional específicos e escolas de enfermagem, em tais números (como pareça ser necessário para o relevante Ministro), de forma a assegurar a disponibilidade de enfermeiros e professores primários.

### (f) Em razão da Raça

Existe Isenção para qualquer acção tomada de acordo com o Employment Permits Act 2003.

### (g) Em razão de Deficiência

Existe isenção em relação ao fornecimento de uma particular taxa de remuneração para trabalho de um tipo particular onde, devido a deficiência, a quantidade de trabalho realizado durante um particular período é menor que a quantidade de trabalho semelhante realizado ou, ou que se pode razoavelmente esperar que seja realizado durante esse período, por um empregado sem deficiência.

## 2.4 Órgãos do Estado

Existem dois Órgãos do Estado que apoiam a implementação da legislação de igualdade. A Autoridade da Igualdade (Equality Authority) funciona como um 'procurador' nos casos e promove o cumprimento da igualdade. O Equality Tribunal julga ou medeia casos de igualdade. Estes são dois órgãos distintos e separados cujos serviços estão definidos da seguinte forma:



### 3. Fazer uma Reivindicação

O Equality Tribunal, o Labour Court e o Circuit Court têm todas as funções em relação a acções de discriminação. Todas as acções (excepto as acções de discriminação em razão de género) devem ser referidas em primeira instância ao Equality Tribunal. As acções de discriminação em razão de género têm a opção de irem para o Circuit Court. O Equality Tribunal é um órgão quase judicial estabelecido para investigar, ouvir e decidir acerca de acções por discriminação.

#### 3.1 Passo 1: Decidir se Deve Apresentar uma Reivindicação

##### *Direito a Procurar Informação*

Qualquer pessoa que pense ter sofrido discriminação pode escrever à pessoa que a possa ter discriminado. A pessoa pode pedir certa informação que a irá assistir na decisão de submeter uma reivindicação. Os empregadores não estão obrigados a responder, mas um Agente da Igualdade (Equality Officer) pode inferir tais interferências da parte de um empregador em dar resposta ou fornecer informação falsa, enganosa ou inadequada como julgue apropriado.

O empregador não é obrigado a divulgar informação confidencial. A informação deverá ser requisitada usando um formulário padrão de pergunta e resposta (formulário EE 2 e EE 3 disponíveis no Equality Tribunal, 3 Clonmel Street, Dublin 2, Tel: 01 477 4100 ou [www.equalitytribunal.ie](http://www.equalitytribunal.ie)).

### *Prazos*

Uma denúncia de discriminação ou assédio deve ser feita num prazo limite de 6 meses desde o último acto de discriminação. O prazo limite de 6 meses pode ser prorrogado até 12 meses pelo Director do Equality Tribunal por ‘causa razoável’.

### *Pessoas com Dificuldades Intelectuais ou Psicológicas*

Um pai, tutor ou outra pessoa encarregue no lugar dos pais, pode ser o queixoso, quando a pessoa for incapaz, por razão de uma deficiência intelectual ou psicológica, de prosseguir eficazmente uma queixa.



## 3.2 Passo 2: No Tribunal de Igualdade

### *Mediação*

O Director do Equality Tribunal pode em qualquer altura com o consentimento de ambas as partes nomear um Equality Mediation Officer. Se um acordo for alcançado através de mediação então os termos são juridicamente vinculativos

### *Investigação*

Se alguma das partes objectar à mediação ou se o processo de mediação não tiver sucesso, o caso será enviado para um Equality Officer para investigação. As investigações são realizadas em privado (a pessoa pode representar-se a ela própria ou ser representada pelo sindicato ou outro representante). O Equality Officer irá emitir uma deliberação que é exequível através do Circuit Court.

### *Indeferimento da Queixa*

Os casos podem ser indeferidos após um ano, se o Director do Equality Tribunal decidir que não estão a ser prosseguidos. O Director pode indeferir, a qualquer altura, uma reivindicação se for da opinião que

- foi feita em má-fé; ou
- é frívola, vexante; ou
- errada; ou
- está relacionada com algo trivial.

### *Representação e Custos*

Os queixosos podem-se representar a eles próprios ou serem representados por um advogado, sindicato ou outro representante. Os custos não são adjudicados. As despesas relativas a viagens e outras despesas (exceptuando despesas de representantes) podem ser adjudicadas onde uma pessoa obstrua ou impeça a investigação ou recurso.

### 3.3 Recursos

Onde o Equality Officer se pronuncie em favor do queixoso, as seguintes ordens podem ser ordenadas:

- Em queixas de igualdade de pagamento, uma ordem para igualdade de pagamento e retroactivos em relação a um período não excedendo três anos;
- Em outros casos, pode ser ordenada uma ordem para tratamento igualitário e compensação pelos efeitos da discriminação até um máximo de 2 anos de salário ou 12,700€ quando a pessoa não for um funcionário. A compensação máxima aplica-se ainda que tenha havido discriminação em razão de mais que um motivo. Contudo, diferentes compensações podem ser estabelecidas para diferentes formas de discriminação ou vitimização;
- Uma ordem para a reintegração ou readmissão, com ou sem ordem para compensação;
- Uma ordem para que a pessoa ou pessoas nomeadas tomem um rumo de acção específico.

Existem disposições específicas em relação a queixas de discriminação por Civil Service Commissioners, os Local Appointments Commissioners, o Minister for Defence e o Commissioner da Garda Síochána.

### 3.4 Reivindicações de Género

Em queixas de discriminação em razão do sexo que sejam iniciadas no Circuit Court, o Circuit Court, em queixas de igualdade de pagamento, pode ordenar o pagamento retroactivo em relação aos 6 anos anteriores à data de referência. Não existe um limite para a quantia de compensação que possa ser ordenada pelo Circuit Court.



### *Recursos*

As decisões do Tribunal, incluindo as decisões acerca dos prazos, podem ser recorridas ao Labour Court, não mais do que 42 dias após a data da decisão.

### *Execução*

Uma decisão final pelo Director do Equality Tribunal ou pelo Labour Court poderá ser executada através do Circuit Court.

### *Recurso ao High court em Matéria de Direito*

Quando uma decisão é tomada pelo Director do Equality Tribunal ou uma deliberação é tomada pelo Labour Court acerca de um recurso, qualquer parte pode recorrer para o High Court em matéria de direito.



## Apêndice A

### A.1 A Equality Authority

A Autoridade para a Igualdade tem um amplo mandato ao abrigo dos Employment Equality Acts 1998–2008 para

- (i) combater a discriminação no trabalho nas áreas abrangidas pela Lei;
- (ii) promover a igualdade de oportunidades no trabalho;
- (iii) fornecer informações acerca do funcionamento dos Employment Equality Acts 1998–2008;
- (iv) acompanhar a aplicação dos Employment Equality Acts 1998–2008 e fazer recomendações ao Minister for Community, Equality and Gaeltacht Affairs conforme apropriado.

### A.2 Informação e Apoio

A Equality Authority fornece informação ao público acerca da Employment Equality Acts 2000–2008. Tem uma série de apoios publicados numa gama de formatos, incluindo guias para a Lei e DVDs de formação.

O Public Information Centre da Equality Authority, que está sediado em Roscrea Co. Tipperary, fornece informação em vários formatos:

- (i) informação adicional em [www.equality.ie](http://www.equality.ie);
- (ii) serviço de atendimento telefónico automático (Baixo Custo 1890 245 545) que também;
- (iii) direcciona directamente para um Communications Officer que pode fornecer informação mais detalhada acerca da consulta;
- (iv) guias da legislação em várias línguas e formatos.

### A.3 Assistência Jurídica

A Equality Authority pode de acordo com a sua vontade, onde o caso assuma importância estratégica, fornecer assistência jurídica a pessoas que desejem apresentar queixas, sujeito aos critérios estabelecidos pelo Conselho de administração da Equality Authority.

Se a Equality Authority não conceder ou for incapaz de fornecer assistência jurídica, isto não incapacita a pessoa a apresentar ela própria de apresentar o caso directamente ao Equality Tribunal.

Um queixoso pode representar-se a ele próprio ou ser representado por um advogado, sindicato ou outro representante.

## A.4 Informação de Igualdade

Mais informação, publicações e DVDs de formação acerca de aspectos da legislação estão disponíveis em:

A Equality Authority  
(Autoridade da Igualdade)  
Public Information Centre  
Birchgrove House  
Roscrea, Co. Tipperary  
Ireland

A Equality Authority  
(Autoridade da Igualdade)  
(Dublin Office)  
2 Clonmel Street  
Dublin 2  
Ireland

### Horários:

Segunda a Quinta-feira  
Sexta-feira

09.15–17.30  
09.15–17.15

### Contacto:

Chamada Baixo Custo: 1890  
245545  
Telefone: +353 0505 24126  
Fax: +353 0505 22388  
SMS: +353 01 417 3385  
Email: [info@equality.ie](mailto:info@equality.ie)

1890 245545  
+353 01 417 3333  
+353 01 417 3331  
Website:  
[www.equality.ie](http://www.equality.ie)

### *Outros folhetos disponíveis nesta série incluem:*

Guia dos Decretos de Licença por Adopção 1995-2005  
Guia dos Decretos de Protecção à Maternidade 1994-2004  
Guia dos Decretos de Licença Parental 1998-2006  
Guia dos Decretos de Estatuto de Igualdade 2000-2008

## Apêndice B

### B.1 Endereços Úteis do Estado

#### **Equality Tribunal**

3 Clonmel Street

Dublin 2

Telefone: 01 477 4100

Fax: 01 477 4141

Chamada Baixo Custo: 1890 344 424

Website: [www.equalitytribunal.ie](http://www.equalitytribunal.ie)

Email: [info@equalitytribunal.ie](mailto:info@equalitytribunal.ie)

#### **The Health and Safety Authority**

The Metropolitan Building

James Joyce Street

Dublin 1

Telefone: 01 614 7000

Fax: 01 614 7020

Chamada Baixo Custo: 1890 289 389

Website: [www.hsa.ie](http://www.hsa.ie)

#### **Department of Social Protection**

Maternity Benefit Section

McCarter's Road

Ardarvan

Buncrana

Co. Donegal

Chamada Baixo Custo: 1890 690 690

Email: [maternityben@welfare.ie](mailto:maternityben@welfare.ie)

**National Employment Rights Authority, (NERA)**

Sede

O'Brien Road

Carlow

Telefone: Fora da Irlanda

+353 59 91 78990

Chamada Baixo Custo: 1890 80 80 90

Website: [www.employmentrights.ie](http://www.employmentrights.ie)

**Rights Commissioners**

Tom Johnson House

Haddington Road

Dublin 4

Telefone: 01 613 6700

Fax: 01 613 6701

Chamada Baixo Custo: 1890 220 227

Email: [info@lrc.ie](mailto:info@lrc.ie)

Website: [www.lrc.ie](http://www.lrc.ie)

**Department of Community,  
Equality & Gaeltacht Affairs**

Equality Division

Bishop's Square

Redmond's Hill

Dublin 2

Telefone: 01 479 0200

Chamada Baixo Custo: 1890 555 509



## The Equality Authority

Public Information Centre  
(Centro de Atendimento ao Público)  
Birchgrove House  
Roscrea, Co. Tipperary  
Ireland

Tel: +353 0505 24126  
Fax: +353 0505 22388  
SMS: +353 01 417 3385

Website: [www.equality.ie](http://www.equality.ie)

Dublin Office,  
2 Clonmel Street  
Dublin 2  
Ireland

+353 01 417 3333  
+353 01 417 3331

Email: [info@equality.ie](mailto:info@equality.ie)

Um Livro de Regras de  
**DIREITOS NO EMPREGO**

An **EMPLOYMENT RIGHTS** Rule Book

ISBN 978-1-908275-09-7



9 781908 275097