

TUC

CGTP

INTERNACIONAL NACIONAL

# Trabalhar na Grã-Bretanha:



**informação sobre os  
seus direitos laborais**

**Bem vindo à Grã-Bretanha.** Este folheto pretende ajudar os trabalhadores (e os que esperam obter emprego aqui) cuja língua materna é o português. Trata-se apenas de um guia geral sobre os direitos laborais e os sindicatos, mas pode ajudá-lo a compreender o essencial. Se tem problemas específicos, pode telefonar e deixar uma mensagem (se desejar, em português) na nossa linha especial de apoio e nós contactá-lo-emos. Em alternativa, pode-nos escrever ou enviar um e-mail. Para isso veja as indicações neste folheto.

### **Quem somos**

**O TUC é a única central sindical na Grã-Bretanha, com mais de 70 sindicatos filiados, os quais contam com quase 7 milhões de membros.**

**A CGTP-IN é uma das duas centrais sindicais portuguesas e tem uma longa tradição de apoio às comunidades emigrantes portuguesas em todo o mundo.**

**As nossas duas organizações constituíram um comité conjunto de cooperação formado por activistas portugueses e responsáveis sindicais britânicos para apoiar os trabalhadores de língua portuguesa na Grã-Bretanha, ajudando-os a integrar o movimento sindical no nosso país.**



### **Estatuto legal – “é melhor inscrever-se”**

Alguns patrões podem querer oferecer-lhe emprego, não aceitando cumprir as suas obrigações de proceder aos descontos para a Segurança Social (National Insurance) ou de cumprir os direitos acima descritos. Mas, a longo prazo, você estará sempre mais protegido garantindo que usufrui da protecção legal que existe.

Na Grã-Bretanha podem trabalhador legalmente os seguintes grupos de cidadãos:

- Cidadãos de países do Espaço Económico Europeu (incluindo Portugal). Se forem residentes no Reino Unido, este direito é extensível aos seus familiares;
- Os que buscam asilo, se o seu pedido de asilo já tiver sido feito há seis meses;
- Aqueles a quem foi concedido asilo ou uma autorização excepcional para permanecer no Reino Unido;
- Estudantes estrangeiros no Reino Unido que trabalhem durante 20 horas ou menos durante o período das aulas;
- Cidadãos da *Commonwealth* dos 18 aos 30 anos que tenham trabalho em part-time no quadro do esquema de trabalho de férias;
- Aqueles para os quais o patrão obteve uma licença de trabalho;
- Aqueles cujos empregadores no sector de alimentação e hotelaria têm licença especial (Sector Based Schemes).
- As famílias de estudantes e de trabalhadores com licença de trabalho
- Trabalhadores per conta própria com visas aprovadas no quadro dos Acordos de Associação da EEA
- Trabalhadores com licença de trabalho no quadro do esquema de trabalho agrícola de temporada (Seasonal Agricultural Workers Scheme)
- Amas (au pairs).

Estes trabalhadores devem inscrever-se na Segurança Social. Para obter um número de registo na Segurança Social tem que se dirigir a um escritório mais próximo da *Job Centre*,

fazendo “prova de identidade”. Leve consigo bilhete de identidade, passaporte, etc. Tem que levar consigo tantas provas de identidade quanto possíveis. Quando o seu rendimento é superior aos limites estabelecidos, tem de pagar impostos e segurança social, ambos descontados do seu salário. O seu patrão tem também de pagar à segurança social a parte que lhe corresponde. Se trabalha pela primeira vez no Reino Unido, pode ter de pagar um “imposto de emergência” até lhe ser atribuído um número de contribuinte, o que muitas vezes leva bastante tempo.

Há assim boas razões para garantir que está devidamente inscrito na Segurança Social (e nas finanças).

- Esta é uma obrigação legal e não o fazer deixa-o vulnerável à exploração dos patrões sem escrúpulos.
- Os descontos para a Segurança Social contam para vários outros benefícios, tais como uma pensão do Estado,
- Os descontos para a Segurança Social podem ser também contados para os seus benefícios nos outros Estados da União Europeia.
- Ao descontar para a Segurança Social, terá também direito a outros benefícios do Estado que de outra forma só lhe seriam garantidos depois de um determinado período de residência – é o caso do abono de família.
- Se não estiver inscrito na Segurança Social, não estará a contribuir para a sua futura pensão de reforma e, ao mesmo tempo, o seu patrão estará a poupar as contribuições devidas ao Estado – que também fazem parte do seus salário.

Se o seu estatuto de emprego for legal, tem também outros direitos básicos explicados neste folheto. É também possível a um sindicato ter organização no seu local de trabalho e obter melhorias no seu salário e nas suas condições de trabalho. Se não estiver inscrito na Segurança Social não tem direitos legais no emprego.

## Os seus direitos laborais

Quem trabalha tem dois tipos de direitos laborais. Em primeiro lugar os que são garantidos pela lei – alguns deles estão explicados neste folheto. São os chamados direitos mínimos legais. O segundo tipo de direitos são os garantidos pelo contrato de trabalho e variam segundo a profissão. Normalmente, são mais favoráveis que os mínimos legais ou cobrem áreas onde não existem direitos mínimos.

Ambos os tipos de direitos podem ser impostos pela lei. Isto pode ser feito num tribunal de trabalho ou com o apoio do sindicato, se for sócio.

## A evolução dos seus direitos

Nem todos os seus direitos laborais começam no primeiro dia de trabalho. O seu contrato de trabalho pode definir a forma de melhorar esses direitos passado algum tempo desde que começa a trabalhar. Por exemplo, o período de férias pode aumentar com o número de anos de trabalho.

O mesmo se aplica aos seus direitos mínimos legais. Este folheto também o ajuda em relação aos seus direitos laborais e sobre quanto tempo é que tem de esperar até poder desfrutar deles.



## Quando se candidata a um emprego

Não pode haver discriminação na contratação de um trabalhador em função do sexo, raça, deficiência ou por ser membro de um sindicato.

## A partir do primeiro dia de trabalho

- A empresa tem de lhe facultar uma declaração com o seu salário e eventuais descontos feitos do mesmo. (Isto não é o mesmo que o contrato de trabalho, embora um contrato de trabalho possa conter esta informação.)
- As mulheres têm direito a uma licença de parto de 26 semanas, mesmo que já estivesse grávida quando iniciou o trabalho.
- Licença sem vencimento para apoio a emergências familiares.
- Tempo livre para cuidados pré-natais.
- Protecção contra despedimento por divulgação de certas informações da empresa e actividade sindical.
- Direitos de horário de trabalho (ver caixa).
- Tem o direito a não ser discriminado por questões sexuais, incluindo a gravidez, raça ou deficiência ou por ser membro de um sindicato.
- Tem o direito a fazer-se acompanhar por um representante sindical ou por um colega de trabalho em caso de processo disciplinar ou apresentação de queixa.
- Tem o direito de o seu sindicato ser reconhecido pelo seu patrão, se a maioria dos trabalhadores o desejar a fim de negociar as suas condições de trabalho.
- Tem direito a salário igual ao dos membros do sexo oposto que realizem trabalho igual ou comparável.
- Um salário mínimo de £4.50 à hora (£3.80 se tiver entre 18 e 21 anos) a partir de Outubro de 2003. Pode obter mais informação sobre o salário mínimo através da linha telefónica gratuita do governo sobre o salário mínimo (0845 845 0360), a qual pode também ser utilizada para apresentar uma queixa oficial ou dar uma informação de que um patrão está a violar a lei.
- Tem o direito a trabalhar num local seguro, que não lhe cause acidentes ou doenças.

- Tem o direito a não ter descontos no seu salário, a menos que tenha concordado com eles.
- Pode invocar violação do contrato por parte do seu patrão se ele o despedir sem pré-aviso ou no caso de violar qualquer outro aspecto do seu contrato de trabalho.
- Se descontar para a Segurança Social (National Insurance) tem direito a pedir o subsídio de baixa por doença, se tiver estado doente durante 4 dias consecutivos (ver parte relativa neste folheto).

### Passado um mês

- Para despedimento é necessário um pré-aviso de uma semana.
- Direito ao salário se não estiver a trabalhar por razões médicas.
- Direito ao salário se a empresa o colocar em *lay-off*.

### Passados dois meses

- Tem direito a uma declaração escrita sobre as suas condições de emprego, as

quais têm de incluir o salário, o horário, o local do seu trabalho, as férias, e outros benefícios, tais como o direito a uma pensão de reforma. Embora a declaração escrita não seja um contrato de trabalho, é muito importante possuí-la, pois, se necessário, poderá utilizá-la em tribunal em caso de problemas.

### Passado seis meses

Para além das primeiras 26 semanas de licença de parto as mulheres têm direito a mais uma segunda licença de 26 semanas (total 52 semanas).

### Passado um ano

- Passado um ano, tem direito a invocar um despedimento sem justa causa se o seu patrão o despedir violando um correcto processo de despedimento. Ninguém o pode fazer abdicar do seu direito em invocar despedimento sem justa causa, mesmo que o seu contrato seja a prazo.
- Em caso de ser despedido tem o direito a receber do seu empregador, por escrito, as razões porque foi despedido.



### Passados dois anos

- Tem direito a pedir um subsídio de desemprego se o seu posto de trabalho foi extinto e ninguém for contratado para o ocupar. A quantia depende da sua idade, salário e tempo de serviço (ver restante folheto).

### Direitos relacionados com o horário de trabalho

Os direitos relacionados com o horário de trabalho são complexos. Alguns não se aplicam a todos os trabalhadores, cada indivíduo pode escolher apenas alguns. Os patrões e os trabalhadores podem acordar em alterar alguns deles.

Os maus patrões aproveitam-se desta complexidade para negar os direitos legais ao seu pessoal. Outros, pura e simplesmente, desconhecem o que devem fazer.

As circunstâncias variam conforme os casos e assim este folheto não pode ser visto como um texto de lei. Antes de tomar uma acção a este respeito, aconselhe-se sempre primeiro sobre o seu caso.

A maioria dos trabalhadores (embora haja excepções, como os trabalhadores dos transportes) têm os seguintes direitos:

- Um horário *médio* semanal máximo de 48 horas;
- O direito a não ser forçado a não respeitar este limite;
- O direito a 4 semanas de férias pagas por ano;
- 1 dia de descanso semanal;
- 1 pausa de trabalho diária com um mínimo de 20 minutos se o seu horário de trabalho diário for de 6 horas ou mais;
- 1 intervalo mínimo de 11 horas entre dias de trabalho.

### Aderir ao sindicato

#### Melhores salários

Os melhores patrões negociam acordos justos. Os sindicatos são organizações democráticas que garantem aos trabalhadores uma voz forte no local de trabalho. Quanto mais sindicalizados houver, mais possibilidades temos de conseguir melhores salários e condições para todos.

#### Formação

Você sabe que pode desempenhar melhor a sua profissão se fizer cursos, se tiver formação ou se obtiver qualquer qualificação extra. Com o apoio do sindicato isso é possível.

#### Saúde

Todos trabalharam já em locais onde o patrão tenta reduzir custos, como por exemplo: deixando cabos perigosos enrolados no chão, bloqueando as portas de emergência de incêndio, aumentando os ritmos e trabalho e reduzindo as pausas ... Os delegados sindicais para a saúde e segurança têm o poder de obrigar os patrões a proteger os seus empregados.

#### Oportunidades

“Para que é que lhe vou dar esse emprego, se ela vai acabar por ficar grávida?...” “Aquele negro tem cá um estilo!...” “Não quero ter aqui gays e deficientes a perturbar os clientes!...” Há ainda demasiados intolerantes que dificultam a vida a todos. Os sindicatos combatem a discriminação e lutam pela igualdade de oportunidades para todos.

## Justiça

Você trabalha em *part-time* para ter mais dinheiro e olhar pelos filhos. Trabalha no duro e não se sente valorizado. Nunca foi promovido e os seus horários são sistematicamente mexidos e alterados. Com o sindicato, você pode ter os mesmos direitos dos outros, independentemente do número de horas que trabalha.

## Segurança

As empresas privadas podem mudar de dono, os serviços públicos podem ser reduzidos, mas se estiver no sindicato tem muito mais possibilidades de proteger o seu salário e a sua segurança pois os delegados sindicais existem para lutar por si.

## Apoio

Se o caso se complicar, e você for incomodado, pressionado ou despedido, o melhor que tem a fazer é pedir o apoio do sindicato. Se a negociação com o seu patrão não resultar, o sindicato pode normalmente levar o caso a um Tribunal de Trabalho e conseguir uma indemnização.

Toda a gente tem o direito de aderir a um sindicato. Fazê-lo é mais barato do que uma bebida.

Faça com que a sua voz conte:

- Melhores salários e condições de trabalho;
- Apoio e representação sindical;
- Serviços e benefícios de alto nível;
- Direitos, respeito e justiça para todos.





## Como contactar-nos:

**TUC Portuguese  
Workers' Project  
Congress House  
Great Russell Street  
London WC1B 3LS**

**Mensagens telefónicas**  
**020 7467 1256**  
**Fax**      **020 7463 2830**  
**e-mail**    **ctp@tuc.org.uk**

