

Direitos no trabalho no Reino Unido

Não importa se você está trabalhando temporária ou permanentemente, com uma agência, em período integral ou parcial, você tem determinados direitos básicos.

Tipos de trabalho

Há quatro tipos principais de emprego e cada um tem direitos diferentes ou extras:

Status do emprego	Definição	Direitos que adquire	Direitos que normalmente não adquire
Um trabalhador	Normalmente, ocasional ou independente sem um contrato	<ul style="list-style-type: none">• Ganhando o Salário Nacional Mínimo/de Subsistência• Proteção contra deduções ilegais dos salários• Proteção contra discriminação ilegal• O direito de não trabalhar mais de 48 horas em média por semana ou optar por ficar excluído (“opt-out”) deste direito• A duração mínima legal dos períodos de descanso• O nível mínimo legal de férias remuneradas• Proteção para ‘denúncia de demissão – relatando irregularidades no local de trabalho• O direito de não ser tratado desfavoravelmente se você é trabalhador em período parcial.	<ul style="list-style-type: none">• Proteção contra demissão injusta• Períodos de notificação mínimos se o seu emprego estará terminando, p.ex., se um empregador o está dispensando• Período legal de maternidade, paternidade, adoção e licença parental e pagamento compartilhados.• Subsídio legal por doença• O direito de requisitar trabalho flexível• Tempo livre para emergências• Indenização por demissão legal

Status do emprego	Definição	Direitos que adquire	Direitos que normalmente não adquire
Um empregado	Alguém que tem um contrato com seu empregador	Todos os direitos que o trabalhador tem, mais: <ul style="list-style-type: none"> • Proteção contra demissão sem justa causa • Períodos de notificação mínimos se o seu emprego estará terminando, p.ex., se um empregador o está dispensando • Período legal de maternidade, paternidade, adoção e licença parental e pagamento compartilhados. • Pagamento legal por doença • O direito a requisitar trabalho flexível • Tempo livre para emergências • Indenização por dispensa legal 	<i>Alguns desses direitos requerem uma duração mínima de emprego contínuo e rendimentos mínimos, antes de um empregado se qualificar para eles</i>
Um trabalhador agente	Alguém que trabalha para uma agência de empregos e é remunerado para trabalhar em locais diferentes	<ul style="list-style-type: none"> • As agências de recrutamento não podem cobrar uma taxa para procurar ou tentar procurar-lhe um trabalho. • A agência deve lhe fornecer os termos de emprego por escrito, antes de procurar trabalho para você. Devem incluir o seu salário, período de notificação e direito a férias. 	
Autônomo ou um contratante	Alguém que administra seu próprio negócio	Trabalhadores autônomos não têm os direitos trabalhistas e responsabilidades de empregados. Mas têm: <ul style="list-style-type: none"> • Proteção pela sua saúde e segurança e, em alguns casos, proteção contra a discriminação • Seus direitos e responsabilidades estabelecidos pelos contratos com seus clientes. 	

Remuneração e impostos

Todos os empregados têm direito a ser pagos pelo trabalho realizado.

Salário de Subsistência Nacional/Salário Mínimo (em 2016)

Você não pode ser remunerado abaixo do Salário de Subsistência Nacional/Salário Mínimo¹.

Idade	21 e maiores	18 a 20	Menores de 18	25 e maiores
Subsistência Nacional/Salário Mínimo	£6,70/hora	£5,30/hora	£3,87/hora	£7,20/hora

¹ "Salário Digno" é diferente do Salário de Subsistência Nacional. Esse é um salário mínimo voluntário que alguns empregadores decidem pagar. É de £8,25/hora e £9,40/hora em Londres.



Trabalho de período integral (40 horas por semana) em salário por hora de £6,70 totaliza aproximadamente a £13.936 por ano.

Recibos de remuneração

Todos os empregados têm direito a um recibo individual por escrito. Ele deve exibir a sua remuneração e quaisquer deduções (como impostos, taxas sindicais, etc.). Mantenha-os como um registro útil e para comprovar seus ganhos para fins de obter um financiamento ou alugar um apartamento.

Você também tem direito ao formulário P60, no final do ano fiscal (6 de abril), que mostra quanto você ganhou durante o ano e um P45 quando encerra um emprego. Você necessitará entregar o P45 ao seu próximo empregador.

O que fazer se o empregador não pagá-lo

Se você acha que o seu empregador reteve a remuneração a que você tem direito, você deve seguir estes passos:

- primeiro, converse com o seu empregador
- caso isso não funcione, escreva uma carta de queixa estabelecendo a sua reclamação e guarde uma cópia
- se necessitar levar os assuntos adiante você pode fazer uma reclamação a um **Tribunal do Trabalho**.

Um tribunal pode ordenar ao seu empregador pagar retroativamente qualquer quantia erroneamente deduzida de seus salários.

Se o seu empregador demiti-lo porque você tentou reclamar pagamento retroativo, você pode reclamar a um Tribunal do Trabalho por demissão injusta.

Subsídio de doença

Se você é um empregado com subsídio de doença, o seu contrato pode lhe proporcionar um pagamento menor que o pagamento normal. Por lei, a maioria dos empregados tem direito ao **subsídio de doença mínimo legal**. O seu contrato pode lhe proporcionar um pagamento maior que esse.

Você pode ter o direito a trabalho não remunerado em outras circunstâncias, por exemplo, em uma emergência de família ou como jurado no tribunal.

Impostos

No Reino Unido, o ano fiscal começa em 6 de abril.

Se você é um empregado, você não necessita de qualquer papelada ao final do ano fiscal.

Se você for autônomo, você necessita fazer uma **auto avaliação** (um formulário, online ou em papel) antes do final de outubro.

HMRC (Serviço de Fiscalidade e Alfândega do Reino Unido), que coleta todos os impostos, frequentemente, o auxiliará se você tiver problemas.



Seguro Nacional

O Seguro Nacional é um imposto deduzido de seu salário em caso de desemprego, doença e benefícios de aposentadoria. É necessário que você adquira um **número de Seguro Nacional (NI)** para trabalhar no Reino Unido.

Se você começar a trabalhar sem ter um número, você irá pagar uma taxa de emergência adicional que você pode solicitar que seja devolvida assim que obtiver o seu número NI. Não entre em pânico se você pagar imposto em excesso. Você sempre pode recuperá-lo elaborando uma auto avaliação no final do ano fiscal.

É necessário entrar em contato com o **Jobcentre Plus** para obter um número NI. Apresente um comprovante de identidade (por exemplo, um passaporte ou carta de motorista).

Ligue para o Jobcentre Plus para reservar uma entrevista: ☐ 0345 600 0643

Igualdade de tratamento

Você tem o direito de não ser discriminado no trabalho devido à sua **idade, deficiência, mudança de sexo, casamento ou status de parceria civil, gravidez ou maternidade, raça, religião ou crença, sexo e orientação sexual**.

Intimidação, assédio e discriminação

O seu empregador deve garantir que no local de trabalho não há intimidação e nem assédio. A intimidação é comportamento repetitivo que prejudica a sua dignidade pessoal. O assédio é um incidente único ou uma série de incidentes relacionados para proteger as características acima mencionadas (idade, deficiência, gênero, etc.).

Incidentes sérios de assédio sexual, como aqueles que envolvem toque e outras ameaças físicas, são crimes e devem ser comunicados à polícia.

Lidar com intimidação exige coragem, especialmente em virtude do agressor estar, frequentemente, em uma posição de autoridade. Entretanto, lembre-se de que você tem o direito de não ser intimidado no trabalho.

Demissão sem justa causa

Somente é legal se o seu empregador demiti-lo mas realizado de forma justa. Caso contrário, é ilegal e se você tem 2 anos de serviço contínuo é denominada de 'demissão injusta'. Se você tem menos de 2 anos de serviço, você ainda pode reivindicar por demissão abusiva.

O empregador deve:

- acreditar realmente que você era culpado da conduta alegada e a razão foi justa
- ter realizado uma investigação adequada de acordo com procedimentos apropriados
- tê-lo informado porque você fora considerado para demissão e ter-lhe dado uma oportunidade de responder
- estar seguro de que a ofensa é séria e que demiti-lo é razoável
- dar-lhe a oportunidade de recorrer contra a demissão.

Não é justo demiti-lo se:

- o motivo é você estar grávida



- o empregador escolheu algo como pretexto para despedi-lo.
- ele não foi razoável no modo como se comportou sobre isso (como não tê-lo avisado ou dado uma oportunidade para você melhorar).

Seu empregador deve seguir estes procedimentos ao demiti-lo:

- enviar-lhe uma carta
- agendar uma reunião para discutir o problema
- informá-lo da decisão
- dar-lhe uma oportunidade para recorrer.

Na maioria dos casos, o seu empregador deve lhe dar um período de notificação (exceto se você estiver sendo demitido imediatamente por 'transgressão grave').

Tribunais de trabalho

Se você ainda não estiver satisfeito com a decisão do seu empregador, você pode recorrer a um **Tribunal do Trabalho**:

- Se você trabalhou para seu empregador durante no mínimo 2 anos, você pode reclamar por demissão sem justa causa a um Tribunal de Trabalho.
- Mas se você acredita que foi discriminado (em virtude de idade, deficiência, gênero, etc.) você tem direito de reclamar, independente do tempo que você tem trabalhado. Isso inclui discriminação em uma entrevista.
- Quando o seu empregador tornar impossível você continuar trabalhando para que você se demita, é denominada **demissão construtiva**.

O direito de se defender

Você tem o direito de proteção de ser demitido (demitido, "deixar ir") usando seus direitos de emprego legais. Você pode reclamar por demissão injusta se foi demitido porque você reclamou de um pagamento menor que seus salários. Esta é uma das exceções da necessidade de dois anos de serviço contínuos para reclamar de demissão sem justa causa.

Você tem o direito de organizar-se coletivamente com outros trabalhadores e se filiar a um sindicato.

Horas e contratos

Você não pode trabalhar mais de 48 horas por semana em média, exceto se assinar um acordo de renunciar ("opt-out") desse direito.

A idade mínima que uma criança pode trabalhar, em período parcial, é 13 anos. As crianças somente podem começar o trabalho em período integral ao completar 16 anos. Ao completarem 18 anos, os direitos e regulamentos de emprego são, então, aplicados.

Tempo de trabalho

A respeito do tempo de trabalho, seus direitos básicos são:

- Um dia de folga por semana



- pausas de no mínimo 20 minutos a cada 6 horas de trabalho. Você pode recusar trabalhar mais de 48 horas por semana. Você pode concordar por escrito de renunciar deste direito (“opt out”). Você pode cancelar seu acordo de “opt-out” sempre que desejar
- à noite, o trabalho não pode se estender mais do que uma média de 8 horas por dia.

Pessoas autônomas normalmente não têm esses direitos. É ilegal para um empregador forçar trabalhadores a se tornarem autônomos e privá-los de seus direitos.

Contratos de emprego

Sempre peça um contrato por escrito. Se você não conseguiu-lo, é possível que seja um sinal de que terá problemas no futuro. Você deve obter uma declaração por escrito de seus termos e condições de emprego, dentro do prazo de dois meses a partir do início do trabalho.

Por lei, os principais termos e condições de trabalho devem especificar seu nome e o nome do empregador; o local de trabalho; data de início; título do trabalho, detalhes de pagamento, direito a férias e subsídio de doença, regime de pensão e notificação que você deve fornecer e que tem direito de receber.

Contratos de zero horas

Um contrato de zero horas não lhe dá horas de trabalho garantidas. Pode não afirmar zero horas, mas dirá que o empregador não tem obrigação de fornecer trabalho (o que é legal).

Em um contrato de zero horas você tem os mesmos direitos ao salário mínimo, férias, subsídio de doença e licença maternidade como os demais trabalhadores. É ilegal a um empregador recusar estes direitos.

O contrato de zero horas o coloca em uma posição de fraqueza no trabalho. Se o patrão está tentando mudar os contratos existentes para zero horas ou forçá-lo a tornar-se um autônomo, organizando seus colegas de trabalho para, coletivamente, recusar assinar os novos contratos é difícil, mas é única opção disponível.

Licença e feriados

Direito a férias remuneradas

Exceto se você é um autônomo, você tem o direito a no mínimo 5,6 semanas de férias remuneradas (licença ou tempo livre) por ano. Isso totaliza 28 dias para uma semana de trabalho normal, se você trabalha em período integral. Isso inclui feriados (como Natal, Ano Novo, etc.). Seu contrato pode dar-lhe mais, porém não menos. Para trabalhadores de período parcial, multiplique o número de dias que você trabalha em uma semana, em média, por 5,6.

Maternidade e Paternidade

O direito à licença maternidade/paternidade quando você tem filhos

Você tem direito a até um ano de licença após dar à luz, o que é denominado de licença maternidade. Não importa quanto tempo você trabalhou para o seu empregador ou quantas horas você trabalha. Você não precisa tomar todo o período de licença maternidade se não quiser, mas deve gozar pelo menos licença de 2 semanas imediatamente, após dar à luz ou 4 semanas se



você trabalha em uma fábrica. Pais/parceiros masculinos obtêm 2 semanas de licença paternidade remunerada.

Empregadas grávidas

Empregadas grávidas têm quatro direitos legais principais:

- tempo livre remunerado para cuidados pré-natal
- licença maternidade
- salário maternidade ou subsídio de maternidade
- proteção contra tratamento injusto, discriminação ou demissão.

Os empregadores não podem alterar os termos e condições contratuais de uma empregada grávida se não houver acordo – se eles o fizerem estarão em violação de contrato.

Como proceder para a licença maternidade?

Você pode decidir começar a licença maternidade em qualquer período a partir da 11ª. semana, antes da data do nascimento provável do bebê. É importante notificar adequadamente o seu empregador. **Se você não notificar devidamente a sua gravidez, você pode perder certos benefícios.**

Direitos de gravidez no trabalho

Você tem direito a tempo livre com remuneração integral para consultas médicas relativas a cuidado pré-natal.

O seu empregador deve garantir que você está trabalhando em condições seguras e saudáveis para mulheres grávidas ou mães recentes. Isso inclui não permanecer em pé por períodos longos e evitar erguer objetos pesados.

Se seu empregador anunciar demissões, enquanto você está de licença maternidade, então você deve ser colocada à frente da fila para qualquer trabalho alternativo adequado com o seu empregador.

Normalmente, você tem um direito automático de retornar a trabalhar após a licença maternidade.

Licença parental

Este é um direito para pais terem tempo livre dedicando este tempo aos seus filhos. Você tem direito à licença parental se você é pai e trabalha para o mesmo empregador durante um ano ou mais.

Você tem o direito a 18 semanas de licença parental para cada filho ou filho adotivo, até o 18º aniversário, mas pode tomar até 4 semanas em um ano, para cada filho (a menos que o seu empregador concorde com outro esquema diferente).

O seu empregador não tem de remunerá-lo enquanto você estiver de licença maternidade, exceto se constar do seu contrato.



Segurança

Você tem o direito de recusar trabalhar se as condições de trabalho são inseguras ou o coloca em perigo.

O empregador deve lhe fornecer treinamento adequado e ele não é permitido lhe pedir para executar trabalho para o qual você não é qualificado.

O empregador deve proporcionar condições dignas de trabalho, incluindo instalações sanitárias suficientes, instalações de lavagem e de água potável.

Deve haver procedimentos (instruções sobre o que fazer) para lidar com riscos no trabalho que devem ser explicados, antes de começar o trabalho.

Lembre-se, você pode legalmente sair, caso sinta estar em perigo imediato.

Se você se ferir no trabalho

Relate-o ao seu gerente ou ao representante de segurança. Garanta que eles registrem no livro de acidentes (todos os locais de trabalho devem ter um). Você deve fotografar a situação de perigo, se possível, e obter detalhes de testemunhas.

Se você sentir que é grave, procure seu médico de família e explique-lhe como seu trabalho causou o ferimento. O seu médico de família pode afirmar que você necessita de tratamento e, talvez, de descanso para recuperar-se.

Se você está perdendo salário ou incapacitado para trabalhar durante algumas semanas, você pode solicitar o **Subsídio de Emprego e Apoio (ESA)**. Você também pode solicitar uma compensação de seu empregador. Você pode ter o direito ao **Benefício por Ferimento Industrial** em caso de ferimento grave.

O que fazer se as condições de trabalho estão afetando a minha saúde?

Se você sentir que a sua saúde está sofrendo no trabalho, tente conversar com o seu gerente a respeito; você poderá solucionar o problema facilmente. Se houver um representante de segurança no trabalho, você também pode falar com ele.

Se o seu empregador falhar em resolver o problema, procure aconselhamento de alguém com experiência nessa área sobre levar o assunto adiante. Essa pessoa pode ser o Executivo de Saúde e Segurança ou um conselheiro no centro de aconselhamento local. É possível que você consiga compensação de seu empregador se o seu trabalho causou a sua doença ou se você perdeu o seu trabalho devido a problemas de saúde relacionados com o trabalho.

Se você está contraindo doença relacionada a estresse devido a intimidação no trabalho, seu empregador pode ser responsabilizado e você pode ter o direito a compensação.

Doença

O direito a subsídio de doença

Você tem o direito ao **subsídio legal por doença** quando você ausentou-se do trabalho devido a doença por 4 dias seguidos (os empregadores são obrigados por lei a pagá-lo). Você necessita ganhar mais de £112 por semana, antes dos impostos, e ter trabalhado por mais de 3 meses (ou considerado estar em emprego contínuo por 13 semanas).



Além disso, alguns empregados podem receber **subsídio por doença ocupacional** de seus empregadores, mas isso dependerá do seu contrato de trabalho.

Se você está ausente por mais de quatro dias, você pode solicitar o **Subsídio Legal por Doença (SSP)**. Isto é estabelecido por lei e pago pelo seu empregador. Você deverá ganhar acima de um determinado valor para ter esse direito.

Se as suas ausências por doença são devido a deficiência, então, você deve pedir ao seu empregador para não incluir essas ausências no seu registro de ausência por doença.

Se você é demitido por tirar licença para tratamento de doença, isso pode ser considerado demissão sem justa causa, se o seu empregador não o tratou razoavelmente.

Procedimentos de queixa e disciplinar

Procedimentos disciplinares

É um procedimento para o patrão aplicar quando você fez algo errado no trabalho.

Orientação que empregadores devem seguir:

- Seu empregador deve dar-lhe tempo para preparar sua defesa.
- Você deve ser capaz de fornecer provas e convocar testemunhas.
- Você tem o direito de estar acompanhado (pelo, por exemplo, representante sindical) na audiência disciplinar.
- As audiências devem ser ouvidas dentro de um período de tempo razoável.

Se você não puder resolver o caso no local de trabalho ou você foi demitido, você pode levá-lo a um tribunal do trabalho especialista, **Tribunal do Trabalho**.

Mantenha anotações sobre quaisquer incidentes, argumentos, etc., que ocorram no trabalho, junto com nomes de quem os testemunhou. Anotações do momento do incidente o ajudarão se um gerente tentar intimidar, multar ou demiti-lo posteriormente.

Queixas

Uma queixa acontece quando você tem uma reclamação.

Se o seu empregador o está tratando de um modo a torná-lo infeliz ou não lhe dando o que é seu de direito, não sofra em silêncio. Você pode tomar medidas para lidar com o problema.

Eis um resumo dos passos que você pode tomar:

- Você pode começar falando com o seu empregador sobre o problema.
- Se não funcionar, você deve entrar em contato com o representante sindical, se você não tiver um ou um oficial de pessoal/Recursos Humanos no seu trabalho e eles serão capazes de aconselhá-lo no que fazer em seguida.
- Todo empregador deve ter um procedimento para lidar com problemas e reclamações de empregados. Você pode precisar colocar a sua reclamação por escrito. É uma boa ideia entrar em contato com um conselheiro experiente no **Centro Jurídico, Gabinete de Apoio aos Cidadãos (CAB)** local ou uma agência de aconselhamento.
- Como um último recurso, você pode decidir levar uma reclamação ao **Tribunal do Trabalho**.



Ir a um Tribunal do Trabalho

Tribunais do Trabalho são tribunais que lidam com litígios como salários não pagos, demissão sem justa causa, discriminação, procedimentos disciplinares e queixas.

Ante de ir a um Tribunal do Trabalho, você deve entrar em contato com o **Acas (Serviço Consultivo, de Conciliação e Arbitragem)** – uma organização que ajuda em problemas de trabalho para informá-los de sua reclamação. Será oferecida uma oportunidade de tentar e solucionar o litígio sem ir ao tribunal. Se você não puder chegar a um acordo através do Acas, você pode, então, levar a reclamação a um Tribunal do Trabalho.

É importante pensar muito cuidadosamente sobre quais serão as oportunidades de sucesso, antes de decidir ir adiante:

- Reclamações que parecem improváveis de ter uma oportunidade de vencer serão rejeitadas em uma fase inicial.
- Você também tem de pagar um conjunto de taxas para fazer a sua queixa, exceto se você obtém determinados benefícios ou considerado de rendimento baixo.
- Se precisar de um profissional jurídico para representá-lo, terá de pagar seus honorários.
- É possível que você receba as taxas de volta se o seu pedido for bem sucedido, mas isto não é garantido.

Há um limite de tempo de 3 meses menos 1 dia desde a data do evento sobre o qual você está reivindicando e quando você necessita apresentar o seu pedido no Tribunal.

Sair do emprego

Períodos de notificação

Se você estiver notificando o seu empregador:

Se deseja sair do seu emprego, você deve dar uma notificação de 1 semana, no mínimo, se trabalhou no emprego durante um mês ou mais. Você terá de notificar em um período mais longo se assim estabelecido no seu contrato.

Se o seu empregador o estiver notificando:

A notificação deve lhe ser dada com um mínimo de 1 semana, se você trabalhou no emprego durante mais de um mês, porém menos de 2 anos.

Se você trabalhou no emprego durante 2 anos ou mais, você deve receber uma notificação semanal para cada ano completo que trabalhou, até um máximo de 12 semanas. Esta é a notificação mínima que você deve receber – seu contrato pode estabelecer que você tenha direito a mais. Onde o seu contrato e a lei declaram coisas diferentes sobre qual período de notificação você tem direito, o período mais longo é o que se aplica.

Obter ajuda

Há muitas organizações no Reino Unido que podem ajudar com problemas no trabalho. Entre com os nomes delas no *Google* para encontrar a ajuda online.



Ajuda com...	Organização	Telefone
Impostos	www.gov.uk – o website para serviços e informações do governo	
	HMRC (Serviço de Fiscalidade e Alfândega do Reino Unido)	0300 200 3300
	Auxílios Fiscais é um serviço de caridade que ajuda as pessoas de baixa renda com problemas de imposto	0345 120 377
Seguro Nacional	Jobcentre Plus	0345 600 0643
Pagamento Salário Mínimo Nacional Salários não pagos Demissão sem justa causa Discriminação Procedimentos disciplinares Queixas	Acas (Serviço Consultivo, de Conciliação e Arbitragem)	0300 123 1100
Discriminação	Intimidação Reino Unido	0808 800 2222
Ajuda jurídica	Verifique se lhe é permitido obter ajuda jurídica	0345 345 4345
Discriminação Problemas de direitos humanos	EASS (Serviços de Igualdade, Consultivo e Apoio)	0808 800 0082
Muitos problemas relativos a trabalho	Centros Jurídicos Gabinete de Aconselhamento aos Cidadãos	http://www.lawcentres.org.uk/i-am-looking-for-advice 03444 111 444
Direitos no trabalho	TUC (Congresso dos Sindicatos Britânicos) TUC workSMART website	020 7636 4030 www.worksmart.org.uk

Este material foi elaborado com o apoio financeiro do Programa de Direitos, Igualdade e Cidadania (REC) da União Europeia. O conteúdo desta publicação é de responsabilidade exclusiva da Rede dos Centros de Direito e não pode ser de modo algum considerado refletir as expressões da Comissão Europeia.

