



Gangmasters &
Labour Abuse Authority

Portuguese



DIREITOS dos trabalhadores

Proteção de trabalhadores
vulneráveis e explorados

Os seus direitos laborais

Os seus direitos como trabalhador são protegidos pela legislação britânica. Alguns direitos são válidos a partir do momento em que fica empregado, ao passo que outros dependem de há quanto tempo está empregado. Esta secção estipula o que deve esperar da sua entidade patronal. Estes são os seus direitos legais.

Salário mínimo nacional

Caso tenha um emprego permanente, um contrato a termo certo ou trabalhe através de uma agência, o mínimo que deve receber é o salário mínimo adequado. Este pode ser o salário mínimo nacional (NMW - National Minimum Wage) ou o salário de subsistência nacional (NLW - National Living Wage), dependendo da sua idade.

Caso trabalhe com pagamento "à peça" (por exemplo, pelo número de itens que executa, embala, recolhe, etc.), deverá ganhar, pelo menos, o equivalente ao salário mínimo relevante. Existem algumas exceções, incluindo trabalhadores por conta própria e voluntários.

Para obter mais informações acerca dos valores dos salários mínimo e de subsistência, acesse a **GOV.UK** e procure "**NMW**".

Horário de trabalho

Não deve ter de trabalhar mais de 48 horas por semana, incluindo horas extraordinárias, a menos que opte por o fazer.

Tem direito a um mínimo de um dia livre por semana ou dois dias, a cada duas semanas. Caso trabalhe mais de seis horas por dia, deve ter um intervalo para descanso de, pelo menos, 20 minutos.

Férias anuais

Tem direito, por Lei, a um número mínimo de semanas de férias pagas por ano, contadas a partir do seu primeiro dia de trabalho. Isto aplica-se também a trabalhadores a tempo parcial ou com contratos a termo certo. Procure "**pay and work rights**" (direitos laborais e salariais) em **GOV.UK** para obter as informações mais atualizadas.

Os detalhes do seu direito a férias devem ser indicados no seu contrato de trabalho. Baseia-se no seu horário de trabalho normal (pro rata para trabalhadores a tempo parcial), acumulado durante o período de tempo em que trabalha para a sua entidade patronal, devendo ser pagas segundo o seu valor normal de trabalho.

A sua entidade patronal tem o direito de decidir quando pode gozar férias mas, se tiver dificuldades em obter permissão, pode contactar a GLAA.

Quando deixa o seu emprego, todos os dias de férias que acumulou e não gozou devem ser-lhe pagos. Caso a sua entidade patronal não lhe permita gozar dias de férias ou caso tenha a receber pagamento por dias de férias não gozados, pode contactar a Acas Helpline (Linha de apoio da Acas) ou o Citizens Advice (Aconselhamento a cidadãos) para obter orientação sobre como receber o valor que lhe é devido. Consulte **www.gla.gov.uk/contacts** para obter ajuda a procurar outros números de contacto.

Um recibo de salário discriminado

Deve receber um recibo de salário no dia em que é pago, onde sejam indicados os seus salários bruto e líquido. Pode ser um documento impresso ou em formato eletrónico e também deve indicar o valor e o motivo de qualquer dedução efetuada ao seu salário.

As deduções de impostos ou de Segurança Social podem variar semanalmente e devem ser indicadas em cada recibo de salário. Deve receber o seu salário definido na data certa e o pagamento deve incluir todos os valores relativos a subsídio de férias ou por doença que lhe sejam devidos.

Deduções de salários

A sua entidade patronal apenas pode realizar determinadas deduções do seu salário, devendo estas ser indicadas no seu recibo de salário. Deve receber sempre o "valor líquido" apresentado no recibo após terem sido feitas as deduções.

Algumas deduções são definidas por Lei, como impostos e contribuições para a Segurança Social. Outras, como despesas de alojamento e deslocação, podem ter sido aceites por si no seu contrato de trabalho. Tenha em conta que algumas deduções referidas em contratos podem não ser legais. Caso não tenha a certeza da legalidade destas, confirme-a junto da GLAA.

Mesmo que tenha aceite uma dedução, esta não pode reduzir o seu salário para um valor inferior ao salário mínimo relevante, exceto para um montante limitado relativo a alojamento. Procure **"pay and work rights"** (direitos laborais e salariais) em **GOV.UK** para obter mais informações.

Saúde e segurança

A sua entidade patronal tem responsabilidade jurídica pela sua saúde e segurança no trabalho. Deve receber gratuitamente informação e formação sobre saúde e segurança, bem como vestuário de proteção e todas as peças de substituição necessárias, quando tal for adequado.

Subsídio por doença

O seu contrato de trabalho deve indicar o pagamento que irá receber se faltar ao trabalho por motivo de doença. Na Grã-Bretanha, o valor mínimo que tem direito a receber é o do subsídio legal por doença (SSP - Statutory Sick Pay). Isto é válido quando falta ao trabalho durante quatro ou mais dias seguidos. O seu contrato pode conceder-lhe pagamentos adicionais ou regalias noutras circunstâncias.

Os seus termos e condições

Trata-se de um acordo entre si e a sua entidade patronal. Ao abrigo da Lei, se estiver empregado há mais de um mês, deve receber os dados por escrito dos seus termos e condições.

Deve receber termos e condições de emprego por escrito no prazo máximo de dois meses depois de começar a trabalhar, onde deverá estar incluída a seguinte informação:

- O seu nome
- Para quem irá trabalhar
- Que tipo de trabalho irá fazer
- A data em que começou a trabalhar
- O seu local de trabalho
- O valor do seu pagamento e a frequência com que será pago (semanal ou mensal)
- Horário de trabalho
- Direito a férias
- Direito a subsídio por doença
- Os procedimentos disciplinares, de despedimento e de denúncia
- O aviso que deve apresentar caso se demita, ou receber, caso seja dispensado

A sua entidade patronal só pode alterar os termos e condições do seu contrato com a sua permissão.

Contacte-nos



Gangmasters & Labour Abuse Authority

PO Box 10272, Nottingham, NG2 9PB

www.gla.gov.uk

e-mail: intelligence@glaa.gsi.gov.uk



+44 (0)345 602 5020

Linha de comunicação **gratuita e confidencial:**



0800 432 0804

Para obter mais ajuda, aceda a www.gla.gov.uk/contacts



Gangmasters &
Labour Abuse Authority



UNIVERSITY
of DERBY

Folhetos financiados pela

GLAA Academy

uma parceria com a

University of Derby



Acerca da GLAA

A Gangmasters & Labour Abuse Authority (GLAA) é uma organização criada para proteger os trabalhadores contra exploração.

Empregamos investigadores especializados que consigam analisar problemas de trabalhadores que vão do pagamento de salários insuficientes a infrações como trabalhos forçados, tipologias de tráfico de pessoas e outras formas de escravatura moderna.

A GLAA continua a manter um plano de licenciamento robusto para "angariadores de mão-de-obra" – empresas e indivíduos que cedem trabalhadores para executar tarefas no sector de produtos frescos na Grã-Bretanha. Isto abrange a agricultura, horticultura, apanha de marisco e todos os tipos de processamento e embalamento associados.

Todos os angariadores de mão-de-obra com licença cumprem um conjunto de rigorosas normas de licenciamento. Fornecer trabalhadores temporários aos sectores acima referidos sem possuir uma licença, constitui uma infração penal punível com uma sentença máxima de 10 anos. Fazer acordos com um fornecedor de mão-de-obra sem licença também constitui uma infração penal punível com uma sentença máxima de seis meses.

Ajude a erradicar a exploração de trabalhadores

Precisamos da sua ajuda para proteger os seus direitos e garantir que trabalha nas condições a que tem direito segundo a Lei. Contacte-nos, caso sinta não ter sido tratado de forma adequada, justa ou legal.

Sem as suas informações, não podemos ajudar

Pode:

- Ligar **0345 602 5020** (Opção 2), para falar diretamente connosco, de segunda a sexta-feira, das 9:00 às 17:00 (temos intérpretes disponíveis)
- Enviar uma mensagem por e-mail para o endereço **intelligence@glaa.gsi.gov.uk**
- Ligar para a nossa linha de comunicação GRATUITA e confidencial através do número **0800 432 0804**
- Enviar informações através do nosso site, em **www.gla.gov.uk**
- Escrever-nos, para o endereço GLAA, PO Box 10272, Nottingham, NG2 9PB

Caso pretenda quiser discutir os seus direitos laborais com um consultor experiente, contacte o seu Citizens Advice Bureau (Gabinete de aconselhamento a cidadãos) local ou ligue para a ACAS Helpline (Linha de apoio da ACAS) através do número **0300 123 1100**.

Normas de licenciamento da GLAA

A legislação do Reino Unido exige que a sua entidade patronal proteja os trabalhadores contra maus tratos e exploração.

A mesma legislação concede-lhe determinados direitos que estão relacionados com:

- O seu salário – deve receber o salário mínimo nacional (National Minimum Wage)
- Quanto recebe de subsídio de férias
- Termos e condições no seu contrato
- A duração e frequência dos intervalos no trabalho
- A forma como é tratado no emprego
- Proteção da sua saúde, bem-estar e segurança operando de uma forma que o mantenha seguro e/ou fornecendo equipamento de segurança, quando necessário
- O padrão de alojamento e deslocação, caso seja assegurado pela sua entidade patronal

Normas de licenciamento da GLAA – continuação

Os mesmos direitos também são protegidos pelas normas aplicáveis a uma licença da GLAA.

A sua entidade patronal deve ter uma licença atualizada, caso esteja a ser destacado para trabalhar em agricultura, horticultura, apanha de marisco ou todos os tipos de processamento e embalamento associados.

Caso tenha motivos para considerar que alguém está a operar sem uma licença ou que não esteja a cumprir os requisitos legais, contacte a GLAA.