

## Informação sobre Direitos Laborais

Como parte da promessa do Mayor no sentido de tornar Londres numa cidade mais justa para os trabalhadores, estamos a fornecer informação sobre os vários direitos laborais, com pormenores do que fazer se tiver problemas no trabalho.

### Conteúdo

|   |    |
|---|----|
| Nota sobre a tradução   | 2  |
| O que são os direitos laborais?   | 3  |
| Estou preocupado(a) de não ter direitos laborais por causa do meu estatuto de imigração | 3  |
| Onde posso obter orientação de natureza geral sobre os meus direitos laborais?          | 8  |
| Igualdade de tratamento   | 12 |
| Pagamento e pensões   | 22 |
| Perder o seu emprego  | 28 |
| Famílias e pais   | 34 |
| Baixa laboral   | 40 |
| Horário e condições de trabalho   | 44 |

# MAYOR OF LONDON

---

## Nota sobre a tradução

Este guia foi traduzido de inglês para português. Alguns dos materiais mencionados só se encontram disponíveis em inglês. Se os quiser consultar, o Google Translate disponibiliza um serviço que pode utilizar para traduzir uma página Web inteira. Abra o browser e consulte a página [translate.google.com](http://translate.google.com). Na caixa de texto no lado esquerdo, digite o URL completo (incluindo o <http://>) do website que quer visualizar. No lado direito, escolha a língua em que quer visualizar o website. Poderá ver o website traduzido e poderá navegar pelo website todo nessa língua ao clicar nas ligações no website – desde que permaneça na interface da Google Translate.

Deve lembrar-se que o serviço da Google Translate não é 100% fiável e não deve ser utilizado para uma tradução precisa de informação de natureza jurídica. Se tiver um problema complexo para o qual não conseguiu uma resposta neste documento, deve dirigir-se a um centro de apoio ao público ou telefonar para a linha de ajuda da Acas no número 0300 123 1100, que se encontra aberta das 8h00 às 18h00 de segunda a sexta-feira e que poderá prestar assistência em qualquer língua. Pode consultar em baixo um mapa interativo e uma lista dos centros de apoio, incluindo informação sobre se os centros disponibilizam serviços de tradução. Se o seu centro local não disponibilizar serviços de tradução, a maior parte permitir-lhe-á trazer um(a) amigo ou familiar consigo para traduzir para si.

## O que são os direitos laborais?

No Reino Unido, há leis promulgadas pelo Governo para o(a) protegerem no trabalho. Estas leis são chamadas de **direitos laborais estatutários** (*statutory employment rights*). O seu empregador pode dar-lhe direitos adicionais como parte do seu contrato ou acordo. Estes direitos são chamados de **direitos laborais contratuais** (*contractual employment rights*).

## Tenho direitos laborais?

Todas as pessoas a trabalhar no Reino Unido têm alguns direitos laborais, independentemente de onde vêm ou de qual é o seu trabalho.

Os seus direitos contratuais devem estar escritos no seu contrato (se tiver). O número de direitos estatutários que tem depende da sua **situação profissional** (*employment status*) que é determinada pelo tipo de acordo ou contrato que tem com o empregador.

## Estou preocupado(a) de não ter direitos laborais por causa do meu estatuto de imigração

O seu estatuto de imigração não afeta os seus direitos laborais.

# MAYOR OF LONDON

---

Se necessitar de esclarecimentos sobre o seu estatuto de imigração, criámos um [mapa interativo e uma lista de serviços de imigração e apoio.](#)

Se não tiver acesso a fundos públicos (estatuto de “no recourse to public funds” - NRPF) e necessitar de ajuda com apoio financeiro e relativamente à habitação, pode utilizar [a ferramenta da rede NRPF](#) para ver que apoio poderá receber do Governo.

Se for um cidadão da UE e necessitar de esclarecimentos sobre a permanência no Reino Unido após a saída da União Europeia (*Brexit*), consulte a [Plataforma de Cidadãos da UE Residentes em Londres \(EU Londoners Hub\)](#) do Mayor.

## Qual é a minha situação profissional?

Há três tipos principais de **situação profissional**:

1. Empregado (*employee*)
2. Trabalhador (*worker*)
3. Trabalhador por contra própria (*self-employed*)

Por vezes é difícil saber qual é a sua situação profissional, mas é importante que o saiba para conhecer os seus direitos.

# MAYOR OF LONDON

---

O [website da Trades Union Congress \(TUC\)](#) tem informação útil, disponível em 13 línguas diferentes.

O [Work Rights Centre \(Centro de Direitos Laborais\)](#) também tem uma ferramenta para o(a) ajudar a saber qual é a sua situação profissional e quais são os seus direitos.

## Quais são os meus direitos?

Reunimos muita informação útil sobre vários tipos de direitos laborais diferentes, incluindo:

- **Ser tratado(a) de forma justa** - discriminação (*discrimination*) e assédio (*harassment*), proteção para denunciante (*whistleblowers*), o direito de aderir a um sindicato (*trade union*), escravidão moderna (*modern slavery*)
- **Direitos quando perde o seu emprego** - indemnização por despedimento (*redundancy pay*), proteção por ser despedido(a) sem justa causa, períodos de pré-aviso e pagamentos, TUPE (Regulamentos de Transferência de Empresas (Proteção de Emprego) - *Transfer of Undertakings (Protection of Employment)*).
- **Remuneração e pensões** - salário mínimo nacional (*National Minimum Wage*) ou salário mínimo vital (*Living Wage*), deduções ilegais

# MAYOR OF LONDON

---

(*unlawful deductions*) do seu salário, recibos de ordenado itemizados (*itemised payslip*), pensão complementar (*workplace pension*)

- **Direitos para famílias e progenitores** - licença de maternidade (*statutory maternity leave*), subsídio de maternidade (*statutory maternity pay*), licença de paternidade (*statutory paternity leave*), subsídio de paternidade (*statutory paternity pay*), licença parental partilhada (*shared parental leave*), subsídio parental partilhado (*shared parental pay*), licença por adoção (*statutory adoption leave*) e subsídio por adoção (*adoption pay*)
- **Horário e condições de trabalho** - pausas para descanso, saúde e segurança, direito a solicitar horário de trabalho flexível, horário de trabalho
- **Baixa laboral** - baixa por doença e subsídio por doença, férias anuais ou subsídio de férias, autorização para faltar ao trabalho em casos de emergência

## Como é que resolvo um problema no trabalho?

Se estiver com um problema no trabalho, há várias coisas que pode fazer para o tentar resolver por si mesmo(a). Algumas das opções ao seu dispor têm prazos rígidos, por isso é importante agir rapidamente.

# MAYOR OF LONDON

---

**O Gabinete de Apoio ao Cidadão (Citizens Advice) tem bons conselhos no seu website** sobre os passos a tomar para lidar com problemas no trabalho.

Uma das melhores formas de obter ajuda para lidar com problemas laborais é fazer parte de um sindicato. De um modo geral, os sindicatos apenas podem ajudar os seus membros. **Descubra o sindicato certo para si.**

Antes de contactar alguém à procura de apoio, é importante que tenha o máximo de informação possível pronta. Idealmente, deve ter esta informação impressa em paper. Pode imprimi-la na sua biblioteca local. Os documentos de que pode necessitar incluem:

- uma descrição do problema
- uma lista, por ordem cronológica, da discriminação e assédio de que foi vítima
- uma cópia do seu contrato de emprego (se tiver)
- cópias de recibos de vencimento recentes (se tiver)
- cópias de eventuais cartas ou e-mails entre si e a pessoa para quem trabalha, relacionados com o seu problema

# MAYOR OF LONDON

---

- detalhes de eventuais conversas sobre o problema que teve com a pessoa para quem trabalha

## Onde posso obter orientação de natureza geral sobre os meus direitos laborais?

### Pelo telefone ou e-mail

- se quiser receber mais informação de natureza geral sobre os seus direitos de emprego, pode telefonar para a linha de apoio da Acas no número **0300 123 1100**. Encontra-se aberta de segunda a sexta-feira, das 8h00 às 18h00, e pode disponibilizar-lhe ajuda em qualquer língua. Se tiver uma deficiência auditiva ou da fala, pode utilizar o serviço de conversão de texto em voz no número **18001 0300 123 1100**. Também o(a) poderão eventualmente ajudar a solucionar o problema que tem com a pessoa com quem trabalha. A isto chama-se mediação.
- se tiver uma deficiência e quiser aconselhamento sobre os seus direitos laborais, pode contactar o Serviço Jurídico relativo a Deficiências (*Disability*



## MAYOR OF LONDON

---

*Law Service* - DLS) no número **0207 791 9800** ou através do endereço de e-mail [advice@dls.org.uk](mailto:advice@dls.org.uk).

- A *Working Families* é uma instituição de beneficência nacional que disponibiliza orientação de forma gratuita aos pais e cuidadores. Pode [consultar o website desta organização para mais informação](#), enviar um e-mail para a linha de ajuda gratuita [advice@workingfamilies.org.uk](mailto:advice@workingfamilies.org.uk) (procuram responder às perguntas dentro de cinco dias úteis) ou telefonar para o número **0300 012 0312** (atualmente aberto às segundas das 15h00 às 17h00, terças e quintas das 12h00 às 14h00).
- se for membro de um sindicato, pode contactá-lo diretamente para receber informação
- se necessitar de serviços de apoio especializado por telefone ou e-mail relacionados com um tema específico, p. ex. discriminação, pode encontrar contactos na secção relacionada com esse tema.

### Orientação em pessoa

# MAYOR OF LONDON

---

Criámos um [mapa dos centros de orientação em Londres](#) para o(a) ajudar a saber onde pode procurar ajuda relativamente aos direitos de trabalhadores a tempo parcial. Também está disponível [uma lista de locais](#). Muitos destes centros também disponibilizam orientações pelo telefone ou por e-mail e vários têm serviços de tradução. Se o seu centro local não disponibilizar serviços de tradução, a maior parte permitir-lhe-á trazer um(a) amigo ou familiar consigo para traduzir para si.

É importante lembrar-se de que alguns lugares só o(a) poderão ajudar:

- com certos pedidos, p. ex. orientações gerais sobre como preencher formulários
- se viver ou trabalhar perto do centro (p. ex. poderá ter de viver no mesmo município)
- se vier de certos países ou locais (p. ex. se vier da Europa ocidental ou central)
- se tiver rendimentos baixos ou se tiver dificuldades financeiras
- se lhes tiver telefonado antecipadamente para fazer uma marcação

# MAYOR OF LONDON

---

Certifique-se de que verifica os detalhes na nossa lista de centros antes de o visitar, para poder encontrar o sítio certo para o(a) ajudar com o seu problema.

## O que é que o Mayor está a fazer para tornar Londres num local melhor para se trabalhar?

Quando foi eleito, o Mayor prometeu tornar Londres numa cidade mais justa e grande parte disto consiste em garantir que todas as pessoas a trabalhar em Londres são bem tratadas pelo empregador.

O Mayor está a solicitar às empresas em Londres que subscrevam o **Padrão de Bom Trabalho (Good Work Standard)** através do qual prometem tratar os seus trabalhadores de um modo justo.

Também quer que todas as pessoas que trabalham em Londres saibam quais são os seus direitos laborais, para saberem quando não estão a ser tratadas corretamente. Se estiverem a ser tratadas de modo injusto, o Mayor quer informar as pessoas sobre onde podem receber ajuda e apoio para lidar com a situação profissional.

## Igualdade de tratamento

# MAYOR OF LONDON

---

Há vários direitos para garantir a igualdade de tratamento no local onde trabalha.

É importante assinalar que alguns destes direitos só se aplicam a pessoas em certas situações profissionais (p. ex. **empregados** ou **trabalhadores**).

## Igualdade de tratamento

### Discriminação e assédio

O seu empregador não o(a) pode tratar de modo diferente, em razão:

- da sua idade
- de ter uma deficiência
- de ser transsexual
- de ser casado(a) ou de ter uma união de facto
- de estar grávida ou de baixa do trabalho por ter tido um parto recente
- da sua raça, incluindo a sua cor, nacionalidade ou origem étnica/nacional
- da sua religião, crenças ou de não ter uma religião/crenças

# MAYOR OF LONDON

---

- do seu sexo
- da sua orientação sexual

Se o fizer, o seu empregador poderá estar a violar a lei. A isto chama-se **discriminação (*discrimination*)**. O seu empregador também não o(a) pode fazer sentir-se desconfortável, intimidado(a), degradado(a) ou criar um ambiente hostil para si com base nas razões acima indicadas. A isto chama-se **assédio**.

Isto inclui o **assédio sexual**, que consiste em qualquer comportamento sexual que o(a) faça sentir-se desconfortável, intimidado(a), degradado(a) ou que crie um ambiente hostil ao seu redor.

Os **empregados e trabalhadores** estão protegidos da discriminação e do assédio. Também poderá estar protegido se for trabalhador(a) por conta própria.

## **Penso que poderei ter um problema com discriminação ou assédio**

Há mais informações pormenorizadas sobre a discriminação e assédio no website da **[Equality and Human Rights Commission \(Comissão para a Igualde e Direitos Humanos - EHRC\)](#)**.

O website do Citizens Advice também tem uma **ferramenta de verificação** que o(a) pode ajudar a compreender se está a ser tratado(a) de modo diferente.

## **Os seus direitos se trabalhar a tempo parcial**

### **Trabalho a tempo parcial**

Na maior parte dos casos, o seu empregador não o(a) pode tratar de modo diferente, em razão de trabalhar a tempo parcial. Deve dar-lhe os mesmos direitos do que alguém que trabalhe a tempo inteiro.

Os direitos de trabalho a tempo parcial aplicam-se somente aos **empregados** e **trabalhadores**.

### **Julgo que estou a ser tratado de modo diferente em razão de trabalhar a tempo parcial:**

Há mais informação sobre os direitos de trabalhadores a tempo parcial disponível no **website do Governo**.

## **Denunciar algo de errado no trabalho**

### **Proteção dos denunciantes**

# MAYOR OF LONDON

---

Por vezes, poderá ter de informar o seu empregador ou alguma outra pessoa de algo de errado que se esteja a passar no trabalho, que poderá afetar muitas pessoas ou o público em geral. A isto chama-se **denunciar** (*whistleblowing*).

Se o fizer, o empregador não o(a) pode tratar de modo injusto, nem o(a) pode simplesmente despedir.

Os direitos dos denunciante aplicam-se somente aos **empregados e trabalhadores**.

## **Acho que fui tratado(a) de modo injusto por ter feito uma denúncia**

Pode consultar mais informação relativa à proteção para os denunciante no [website da Protect](#). São uma instituição sem fins lucrativos que fornece apoio e orientação confidencial aos denunciante.

## **Proteção de violência, ameaças ou de comportamento controlador**

### **Esclavidão Moderna**

O seu empregador não o(a) pode forçar a trabalhar ao magoá-lo(a) ou ameaçá-lo(a). Se não quiser trabalhar para o seu empregador, este é obrigado a deixá-lo(a) sair. Se o seu empregador não o fizer, poderá estar a

# MAYOR OF LONDON

---

violar a lei. A isto chama-se **Escravidão Moderna** (*Modern Slavery*).

A Escravidão Moderna é crime. Isto significa que **todos estão protegidos**, independentemente da sua situação profissional ou estatuto de imigração.

## **Como é que posso identificar os sinais da Escravidão Moderna?**

Pode consultar mais informações sobre os sinais da Escravidão Moderna no [website da Linha de Ajuda para a Escravidão Moderna \(Modern Slavery Helpline\)](#) que é administrada pela instituição sem fins lucrativos *Unseen*.

Pode consultar mais informações úteis no [website da Polícia Metropolitana de Londres](#).

## **Como é que denuncio a Escravidão Moderna?**

Se estiver preocupado que esteja a ser vítima de Escravidão Moderna, ou que alguém que conheça esteja a ser vítima da Escravidão Moderna, há muitos modos diferentes de o denunciar:

- pode telefonar para a Linha de Ajuda da Escravidão Moderna, no número 08000 121 700, para receber orientações. Não é obrigado(a) a



# MAYOR OF LONDON

---

dizer-lhes o seu nome. A linha encontra-se aberta 24 horas por dia, 365 dias por ano. Pode consultar mais informação no [website da Linha de Ajuda para a Escravidão Moderna \(Modern Slavery Helpline\)](#) sobre outros modos de receber ajuda ou orientação.

- pode denunciar a Escravidão Moderna à Polícia Metropolitana ao telefonar para o 101 ou através do [seu formulário online](#).
- se estiver relacionada com a indústria de produtos frescos, contacte [a Autoridade de Agentes Empregadores e de Combate ao Abuso de Trabalhadores \(Gangmasters and Labour Abuse Authority\)](#).
- se for uma emergência ou se um crime estiver a ser cometido, telefone para o **999**.
- pode denunciar a Escravidão Moderna de modo anónimo ao telefonar para a *Crimestoppers* no número **0800 555 111**.

## Fazer parte de um sindicato (*Trade Union*)

### O direito de aderir a um sindicato

O seu empregador não o(a) pode tratar de modo diferente por ser membro de um sindicato ou de

# MAYOR OF LONDON

---

querer aderir a um, independentemente do sindicato de que faça parte.

O direito de aderir a um sindicato é somente de **empregados e trabalhadores**.

## O que são os sindicatos?

Um sindicato é uma organização composta por trabalhadores, que faz com que as pessoas para quem trabalha o(a) tratem melhor. Se aderir a um sindicato, este poderá ajudá-lo(a) se tiver um problema no trabalho. É importante lembrar-se de que não o(a) podem ajudar com um problema pré-existente, mas somente com problemas que surjam após ter aderido ao sindicato. Se não ganhar muito dinheiro, poderá não ter de pagar muito para aderir ao sindicato.

Pode consultar mais informação de natureza geral sobre os sindicatos no **[website da Federação Nacional de Sindicatos \(Trades Union Congress - TUC\)](#)**.

Se estiver interessado(a) em aderir a um sindicato, experimente utilizar a **[ferramenta online da TUC](#)** para procurar um sindicato.

# MAYOR OF LONDON

---

## Acho que fui tratado de modo diferente porque sou membro de um sindicato

Pode consultar mais informação sobre os seus direitos de aderir a um sindicato no [website do Governo](#).

## Onde posso obter orientações especializadas sobre o tratamento justo e em pé de igualdade?

### Pelo telefone ou e-mail

- se quiser receber ajuda ou orientações sobre a discriminação ou assédio, pode telefonar para o Serviço de Apoio e Orientação sobre a Igualdade (*Equality Advisory and Support Service - EASS*) no número **0808 800 0082** ou número de telefone de texto **0808 800 0084**.
- se estiver a receber prestações sociais ou se tiver um rendimento baixo e quiser receber orientações sobre discriminação, pode telefonar para a Linha de Apoio Jurídico Comunitário (*Community Legal Advice*) no número **0345 345 4345**.
- se achar que foi tratado(a) de modo injusto como resultado de ter, ou de o(a) seu(sua) parceiro(a) ter, adotado um bebé, pode telefonar para a *Maternity Action* no número **0808 802 0029**.

## MAYOR OF LONDON

---

- se tiver uma deficiência e quiser aconselhamento sobre os seus direitos laborais, pode contactar o Serviço Jurídico relativo a Deficiências (*Disability Law Service - DLS*) no número **0207 791 9800** ou através do endereço de e-mail [advice@dls.org.uk](mailto:advice@dls.org.uk).
- se quiser receber orientação sobre a proteção de denunciante, pode telefonar para a instituição de beneficência *Protect* no número **020 3117 2520**. Não é obrigado(a) a dizer-lhes o seu nome. Pode consultar mais informação sobre a *Protect* [no seu website](#), incluindo outros modos de os contactar.
- Se for membro de um sindicato, pode contactá-lo diretamente para receber orientação.
- se for mulher e quiser orientação sobre a lei relativa ao assédio sexual, pode contactar a linha de ajuda gratuita para os Direitos das Mulheres Relativos ao Assédio Sexual no Trabalho (*Women Sexual Harassment at Work*) **020 7490 0152**.

# MAYOR OF LONDON

---

## Pagamento e pensões

Há vários direitos que garantem que o seu empregador lhe paga o montante certo pelo trabalho que faz e o(a) ajuda a poupar para a reforma.

É importante assinalar que alguns destes direitos só se aplicam a pessoas com certos tipos de situação profissional (p. ex. **empregados** ou **trabalhadores**).

## Quanto é que devo receber por hora?

### **O Salário Mínimo Nacional (*National Minimum Wage*) e o Salário Mínimo Vital Nacional (*National Living Wage*)**

Normalmente o seu empregador é obrigado a pagar-lhe um certo montante por cada hora de trabalho.

O valor desse montante varia consoante a idade. Se tiver menos de 25 anos, chama-se **Salário Mínimo Nacional (*National Minimum Wage*)**. Se tiver mais de 25 anos, chama-se **Salário Mínimo Vital (*National Living Wage*)**.

O Governo determina o valor deste montante e muda em abril de cada ano. **Consulte as taxas mais recentes.**

# MAYOR OF LONDON

---

O Salário Mínimo Nacional e o Salário Mínimo Vital Nacional só se aplicam a **empregados** e **trabalhadores**.

## **Penso que estou a receber menos do que o Salário Mínimo Nacional ou Vital.**

O [website My Pay London](#) contém boas orientações e é uma ferramenta útil para verificar se está a receber o montante certo. O website é administrado pela instituição sem fins lucrativos *Legal Action Group*.

Se estiver a fazer um estágio profissional, o montante que lhe é pago depende da sua situação profissional. O [website do Governo](#) contém informação útil sobre os seus direitos como estagiário(a).

## **Garantir que o seu salário é correcto**

### **Deduções ilegais**

O seu empregador só pode fazer deduções do seu salário para certas coisas, como impostos ou custos que tenham sido acordados consigo antes de começar a trabalhar. Estas deduções devem ser mencionadas no seu contrato (se tiver).

Se lhe for deduzido dinheiro por algum outro motivo ou se não for pago(a) de todo, o empregador poder estar a violar a lei.

# MAYOR OF LONDON

---

A isto chama-se **deduções ilegais (*unlawful deductions*)**.

Os direitos de proteção contra deduções ilegais aplicam-se somente aos **empregados** e **trabalhadores**.

## **Tenho um problema relacionado com deduções ilegais**

Pode consultar mais informação no [website do Governo](#) relativamente ao que o seu empregador pode e não pode deduzir do seu salário.

O [website My Pay London](#) também contém boas orientações e uma ferramenta útil para verificar se está a receber o montante certo. O website é administrado pela *Legal Action Group*, uma instituição sem fins lucrativos.

## **O direito a informação escrita sobre o seu salário**

### **Recibos de vencimento**

Se o solicitar, o seu empregador deve dar-lhe prova escrita do montante que ganhou desde o seu último salário.

Também deve dar-lhe prova escrita do montante de deduções, p.ex. para impostos.



A isto chama-se um **Recibo de Vencimento Itemizado** (*Itemised Payslip*) ou *Itemised Pay Statement*).

A partir de abril de 2019, os recibos de vencimento também devem conter informação sobre quantas horas trabalhou a uma taxa horária diferente, por exemplo se tiver recebido mais por horas extraordinárias.

O direito a informação escrita sobre o seu salário é somente para **empregados** e **trabalhadores**.

## **Tenho um problema com os recibos de vencimento itemizados**

Há mais informação sobre recibos de vencimento e o que deve estar presente nos mesmos no [website do Governo](#).

## **Ajuda com o custo de aposentação**

### **Pensões complementares**

O seu empregador pode reter parte do seu salário de cada vez que é pago(a) para ter dinheiro para viver quando chegar à idade da reforma. A isto chama-se **Pensão Complementar** (*Workplace Pension*).

# MAYOR OF LONDON

---

Normalmente, o seu empregador também tem de contribuir com algum dinheiro para a sua pensão de cada vez que é pago(a).

Normalmente, o empregador é obrigado a oferecer-lhe uma pensão complementar, a não ser que prefira não ter uma. A isto chama-se **inscrição automática (*automatic enrolment*)**.

As pensões complementares são somente para os **empregados** e **trabalhadores**.

## Tenho um problema com pensões complementares

Pode consultar ampla informação geral sobre as pensões complementares no **website do Governo** .

Se achar que tem um problema relacionado com as pensões complementares, pode consultar boas orientações no **website da Entidade Reguladora** sobre o que pode fazer e quem deve informar. Também pode **denunciar o empregador**.

## Onde posso obter orientações especializadas sobre salário e pensões?

**Pelo telefone ou e-mail**

## MAYOR OF LONDON

---

- Para perguntas de natureza geral sobre pensões complementares, telefone para a Linha Informativa sobre Pensões Complementares (*Workplace Pension Information Line*) do Governo no número **0800 731 0372**. Encontra-se aberta de segunda a sexta-feira, das 8h00 às 18h00. Se não conseguir ouvir ou falar ao telefone, telefone para o **18001** e de seguida marque **0800 731 0372** para o serviço de conversão de texto em voz NGT. O número do telefone de texto é **0800 731 0392**.
- se estiver com problemas relacionados com a inscrição automática ou se necessitar de orientações sobre as pensões complementares, pode telefonar para o Serviço de Orientação sobre Pensões (*Pensions Advisory Service*) no número **0800 011 3797**. Encontra-se aberto de segunda a sexta-feira, das 9h00 às 17h00. Pode consultar mais informação no seu website sobre outros modos de os contactar, como através de *webchat* ou por correio postal.
- se quiser informação ou orientações sobre se deve obter uma pensão complementar ou não, há bastante informação de qualidade no [website do Serviço de Orientação sobre Dinheiro \(Money Advice Service\)](#). Inclui uma ferramenta de orientação e uma calculadora.

## Perder o seu emprego

# MAYOR OF LONDON

---

Há vários direitos que o(a) protegem quando o empregador o(a) despede ou manda embora.

É importante assinalar que alguns destes direitos só se aplicam a pessoas com certos estatuto laborais (p. ex. **empregados** ou **trabalhadores**).

## **Ser despedido(a) de modo injusto ou obrigado a deixar o trabalho**

### **Proteção de ser despedido(a) sem justa causa**

Se o seu empregador o(a) despedir, deve dar-lhe um bom motivo para o fazer. Caso contrário, poderá estar a violar a lei.

A isto chama-se **despedimento sem justa causa** (*unfair dismissal*).

Também não o(a) podem tratar tão mal que seja obrigado(a) a deixar o seu trabalho contra a sua vontade.

A isto chama-se **despedimento implícito** (*constructive dismissal*) e é um tipo de despedimento sem justa causa.

A proteção contra ser despedido(a) sem justa causa só se aplica a **empregados**.

# MAYOR OF LONDON

---

## **Penso que terei sido despedido sem justa causa.**

Pode verificar se foi despedido(a) sem justa causa **[seguindo os passos no website do Gabinete de Apoio ao Cidadão \(Citizens Advice\)](#)**.

## **Dinheiro adicional que poderá receber se for despedido(a)**

### **Indemnização Estatutária por Despedimento**

Por vezes, o empregador pode ter de o(a) despedir se necessitar de reduzir o número de empregados.

A isto chama-se **despedimento por razões económicas (*being made redundant*)**.

Se isto lhe acontecer, o seu empregador poderá ter de lhe pagar um certo montante conforme o período de tempo que trabalhou para ela.

A isto chama-se **Indemnização Estatutária por Despedimento (*Statutory Redundancy Pay - SRP*)**.

A Indemnização Estatutária por Despedimento só se aplica a **empregados** . Só se aplica se trabalhar para o seu empregador há dois ou mais anos.

## **Penso que tenho um problema com a minha indemnização por despedimento**

Pode consultar mais informação de natureza geral sobre a indemnização por despedimento no [website do Governo](#).

Se tiver sido despedido por razões económicas e quiser saber o montante a que tem direito, pode tentar utilizar a [ferramenta calculadora do subsídio por despedimento](#) do Governo.

## **Quanto tempo pode continuar a trabalhar após ser despedido(a)**

### **Períodos Estatutários de Pré-Aviso e Período Estatutário de Pré-Aviso de Despedimento por Razões Económicas**

Se o seu empregador o(a) despedir, poderá ter de lhe dar um certo período de pré-aviso antes de se ir embora.

A isto chama-se **Período Estatutário de Pré-Aviso (*Statutory Notice Period*)** se tiver sido despedido(a) ou **Período Estatutário de Pré-Aviso de Despedimento por Razões Económicas (*Statutory Redundancy Notice*)** se tiver sido despedido(a) por razões económicas.

O período de duração do pré-aviso depende de há quanto tempo se encontra no seu trabalho.

Se tiver um contrato, poderá ter concordado com um período de pré-aviso diferente. A isto chama-se **Período de Pré-Aviso Contratual (*Contractual Notice Period*)**.

Poderá ter de deixar o trabalho imediatamente se for despedido(a) por ter cometido uma ação errada grave. A isto chama-se **má conduta grave (*gross misconduct*)**.

Os direitos relativos aos períodos de pré-aviso só se aplicam aos **empregados**.

### **Continuo a ser pago(a) durante o meu período de pré-aviso?**

Normalmente, o seu empregador deve continuar a pagar o seu ordenado completo durante o período de pré-aviso.

O empregador pode pedir-lhe para deixar o trabalho imediatamente, mas continuará a pagar-lhe o ordenado completo que teria ganho durante o período de pré-aviso.

A isto chama-se de pagamento em vez de pré-aviso (*payment in lieu of notice*).

## **Penso que tenho um problema com o meu período de pré-aviso**

Pode consultar informação mais pormenorizada sobre períodos de pré-aviso e indemnização **[no website do Gabinete de Apoio ao Cidadão \(Citizens Advice\)](#)**.

Poderá verificar se lhe foi dado o período de pré-aviso e indemnização corretos utilizando **[esta ferramenta no website MyPay London](#)**.

## **Proteção se a empresa para quem trabalha for adquirida**

**TUPE (Regulamentos de Transferência de Empresas (Proteção de Emprego) - *Transfer of Undertakings (Protection of Employment)*)**.

Se a empresa para a qual trabalha for adquirida por outra entidade, normalmente o seu emprego deverá continuar sob os mesmos termos e condições. Caso contrário, os novos proprietários poderão estar a violar a lei.

Está protegido(a) por uma lei chamada de ***Transfer of Undertakings (Protection of Employment)*** ou **TUPE**.

Por vezes, é difícil saber quando é que se está protegido pela TUPE. Por exemplo, os novos proprietários da



## MAYOR OF LONDON

---

empresa poderão despedi-lo(a) por razões económicas se a empresa não tiver dinheiro.

Também há regras diferentes sobre o que acontece à sua pensão (se tiver), dependendo do trabalho que fizer.

A proteção ao abrigo da TUPE só se aplica aos empregados.

### **Penso que tenho um problema com os meus direitos ao abrigo da TUPE**

Pode consultar [informação útil no website Worksmart](#) sobre os seus direitos quando uma empresa para a qual trabalha é adquirida por terceiros.

## Famílias e pais

Há vários direitos que o(a) protegem ao adotar, ou quando o(a) seu(sua) parceiro(a) adotar, uma criança.

É importante assinalar que alguns destes direitos só se aplicam a pessoas com certas situações profissionais (p. ex. **empregados** ou **trabalhadores**).

## Baixa laboral e pagamento quando tiver um bebé

### Licença de maternidade e subsídio de maternidade

Se estiver grávida, o seu empregador é obrigado a dar-lhe baixa com uma certa duração. A isto chama-se **Licença Estatutária de Maternidade (*Statutory Maternity Leave*)**.

O seu empregador deve continuar a pagar-lhe um certo montante enquanto estiver de baixa. A isto chama-se **Subsídio Estatutário de Maternidade (*Statutory Maternity Pay*)**.

A Licença Estatutária de Maternidade só se aplica aos **empregados**

O Subsídio Estatutário de Maternidade aplica-se a **todos os empregados** e a **alguns trabalhadores** que estão

## MAYOR OF LONDON

---

no seu trabalho há mais de um certo período de tempo e ganham mais do que um certo montante.

Se não lhe for possível receber subsídio de maternidade, poderá eventualmente receber apoio financeiro do Governo, p. ex. Prestação por Maternidade (*Maternity Allowance*)

Pode consultar [mais informações detalhadas no website do](#) Governo.

Também tem uma [ferramenta útil para calcular aquilo a que tem direito.](#)

### **Baixa laboral e pagamento quando a sua parceira estiver a ter um bebé**

#### **Licença de paternidade e subsídio de paternidade**

Se a sua parceira estiver grávida ou se estiverem a adotar uma criança juntos, o seu empregador é obrigado a dar-lhe baixa com uma certa duração. A isto chama-se **Licença Estatutária de Paternidade (*Statutory Paternity Leave*)**.

O seu empregador deve continuar a pagar-lhe um certo montante enquanto estiver de baixa. A isto chama-se **Subsídio Estatutário de Paternidade (*Statutory Paternity Pay*)**.

# MAYOR OF LONDON

---

Também poderá eventualmente tirar baixa não remunerada para ir a consultas médicas com a sua parceira quando ela estiver grávida.

Licença Estatutária de Paternidade só se aplica aos **empregados**.

O Subsídio Estatutário de Paternidade aplica-se a **todos os empregados** e a **alguns trabalhadores** que estão no seu trabalho há mais de um certo período de tempo e ganham mais do que um certo montante.

Pode consultar [mais informações detalhadas no website do](#) Governo.

Também tem uma [ferramenta útil para calcular aquilo a que tem direito.](#)

## **Partilha de baixa laboral e pagamento com a sua parceira quando tiver um bebé**

### **Baixa Parental Partilhada e Subsídio Parental Partilhado**

Se estiver a ter ou a adotar uma criança, ou se a sua parceira estiver a ter ou a adotar uma criança, poderão eventualmente partilhar uma certa quantidade de baixa laboral. A isto chama-se **Baixa Parental Partilhada (Shared Parental Leave)**.

# MAYOR OF LONDON

---

O seu empregador deve continuar a pagar-lhe um certo montante enquanto estiver de baixa. A isto chama-se **Subsídio Parental Partilhado (*Shared Parental Pay*)**.

A Baixa Parental Partilhada aplica-se **somente a alguns empregados, enquanto que** o Subsídio Parental Partilhado aplica-se **a alguns empregados e trabalhadores**.

Por vezes é difícil calcular a quantidade de baixa ou subsídio parental partilhado a que tem direito, porque depende da situação profissional da sua parceira e do salário que ambos recebem.

Pode consultar **informações detalhadas no website do Governo**, incluindo uma **ferramenta útil para calcular aquilo a que tem direito**.

**Baixa e subsídio partilhado se estiver a adotar uma criança, ou se a(o) sua(seu) parceira(o) estiver a adotar uma criança**

**Subsídio Estatutário por Adoção e Licença Estatutária por Adoção**

Se estiver a adotar uma criança, ou se a sua parceira estiver a adotar uma criança, poderão ter uma certa

quantidade de baixa laboral. A isto chama-se **Licença Estatutária por Adoção (Statutory Adoption Leave)**.

O seu empregador deve continuar a pagar-lhe um certo montante enquanto estiver de baixa. A isto chama-se **Subsídio Estatutário por Adoção (Statutory Adoption Pay)**.

Apenas um dos parceiros pode requerer o subsídio por adoção, mas o outro parceiro poderá eventualmente requerer baixa ou subsídio de paternidade.

Também poderá requerer licença ou subsídio parental partilhado.

A Licença Estatutária por Adoção aplica-se somente a **empregados**.

O Subsídio Estatutário por Adoção aplica-se a **empregados** e a **trabalhadores** que estão no seu trabalho há mais de um certo período de tempo e ganham mais do que um certo montante.

Pode consultar **[mais informações detalhadas no website do](#)** Governo, incluindo uma **[ferramenta útil para o\(a\) ajudar a planear a sua licença por adoção](#)**.

**Onde posso obter orientações especializadas sobre os meus direitos como progenitor(a)?**

## MAYOR OF LONDON

---

- A *Maternity Action* é uma instituição sem fins lucrativos nacional que fornece orientações de forma gratuita sobre os direitos de maternidade e parentais no trabalho e respectivos subsídios. Pode **consultar o website para mais informações** ou telefone para a sua Linha de Ajuda de Direitos de Maternidade de Londres através do número **0808 802 0057**. Encontra-se aberta às segundas, terças, quintas e sextas-feiras, entre as 10h00 e as 13h00.

## Baixa laboral

Há vários direitos que obrigam o seu empregador a dar-lhe uma certa quantidade de baixa laboral.

É importante assinalar que alguns destes direitos só se aplicam a pessoas em certas situações profissionais (p. ex. **empregados** ou **trabalhadores**).

## Baixa laboral e pagamento quando estiver demasiado doente para trabalhar

### Subsídio Estatutário por Doença

Se tiver de tirar mais do que alguns dias de baixa do trabalho por motivo de doença, o seu empregador deve continuar a pagar-lhe um certo montante a cada semana.

A isto chama-se **Subsídio Estatutário por Doença (Statutory Sick Pay)**.

O seu empregador só é obrigado a pagar-lhe por uma certa quantidade de tempo, mas se tiver um contrato poderá receber mais ou durante mais tempo.

O Subsídio Estatutário por Doença aplica-se apenas a **empregados** e **trabalhadores**.



# MAYOR OF LONDON

---

Pode [verificar se tem direito ao subsídio por doença](#) no website do Gabinete de Apoio ao Cidadão (*Citizens Advice*).

## **Penso que tenho um problema com a licença ou subsídio por doença**

Poderá verificar se está a receber o montante de subsídio por doença correto [utilizando esta ferramenta no website MyPay London](#).

## **Tirar folga e receber férias pagas**

### **Férias Anuais (*Annual Leave*) ou Direito Estatutário a Férias (*Statutory Leave Entitlement*)**

O seu empregador é obrigado a dar-lhe um certo número de dias de férias todos os anos e devem continuar a pagar-lhe normalmente durante esse período.

A isto chama-se **Férias Anuais (*Annual Leave*)** ou **Direito Estatutário a Férias (*Statutory Leave Entitlement*)** (por vezes chamado **Direito a Férias (*Holiday Entitlement*)**).

O Direito Estatutário a Férias aplica-se apenas a **empregados** e **trabalhadores**.

# MAYOR OF LONDON

---

Pode consultar [mais informações detalhadas no website do](#) Governo sobre o direito e subsídio de férias.

## **Penso que tenho um problema com as minhas férias anuais ou subsídio de férias**

Poderá verificar se está a ser pago(a) o suficiente de subsídio de férias [utilizando esta ferramenta no website MyPay London.](#)

## **Quantos dias de licença é possível tirar numa emergência**

### **Licença para emergências**

O seu empregador é obrigado a dar-lhe licença para tratar de emergências que envolvam pessoas que dependem de si (p. ex. a sua família ou alguém ao seu cuidado).

A isto chama-se **licença para emergências (*time off for emergencies*)** ou **licença para dependentes (*time off for dependents*)**.

O seu empregador poderá continuar a pagar-lhe enquanto estiver de licença, mas não é obrigado a fazê-lo.

O direito a licença para emergências só se aplica aos **empregados** .

Pode consultar [mais informações no website do](#) Governo sobre licença para emergências.

## Licença do trabalho se tiver filhos

### Licença parental não remunerada (*Unpaid Parental Leave*)

Se tiver filhos, o seu empregador é obrigado a dar-lhe um certo número de licença parental não remunerada para cuidar deles.

Pode tirar licença do trabalho para cada criança com menos de 18 anos, mas há um limite de quantos dias de licença pode tirar a cada ano.

A Licença parental não remunerada só se aplica aos empregados.

Pode consultar [mais informações detalhadas no website do](#) Governo sobre a licença parental não remunerada.

## Horário e condições de trabalho

Há vários direitos para garantir a sua segurança no trabalho um equilíbrio saudável entre a sua vida pessoal e o trabalho.

Alguns destes direitos só se aplicam a pessoas em certas situações profissionais (p. ex. **empregados** ou **trabalhadores**).

## Tirar pausas suficientes no trabalho

### Pausas para descanso

O seu empregador é obrigado a deixar-lhe fazer uma pausa durante o seu trabalho.

Também deve ter um período de descanso suficiente entre os dias que trabalha e as semanas que trabalha.

A isto chama-se **períodos de descanso no trabalho** (*rest breaks at work*), **descanso diário** (*daily rest*) e **descanso semanal** (*weekly rest*).

Os direitos relativos às pausas de descanso aplicam-se apenas aos **empregados** e **trabalhadores**.

# MAYOR OF LONDON

---

As regras podem variar consoante a sua idade e o tipo de trabalho que faz.

Pode consultar [mais informações no website do Governo](#).

## **Manter-se em segurança e saudável no trabalho**

### **Segurança e Saúde**

O seu empregador não poderá obrigá-lo(a) a fazer nada que possa ser prejudicial para a sua saúde. Também é obrigada a falar consigo e com outras pessoas com quem trabalha para garantir que o local onde trabalha é seguro.

A isto chama-se **segurança e saúde no trabalho (*health and safety at work*)**.

Os direitos relativos à saúde e segurança aplicam-se apenas aos **empregados e trabalhadores**.

Também poderá estar protegido se for um **trabalhador por conta própria**, consoante o trabalho que fizer e onde trabalhar.

Pode consultar [mais informações no website do Órgão Executivo para a Saúde e a Segurança \(\*Health and Safety Executive - HSE\*\)](#).

## Como é que denuncio um problema com a saúde e segurança?

Se não tiver conseguido lidar com um problema relacionado com a saúde e segurança por si mesmo, pode denunciar o seu empregador.

A informação que terá de fornecer depende do tipo de trabalho que faz e de onde trabalha.

Pode consultar a quem pode denunciar um problema no **Órgão Executivo para a Saúde e a Segurança (Health and Safety Executive)**.

## O que devo fazer se tiver um acidente no trabalho?

O **website do Gabinete de apoio ao Cidadão (Citizens Advice)** tem bons conselhos sobre o que deve fazer se tiver um acidente no trabalho.

## Trabalhar a partir de casa ou mudar o seu horário

## O direito a solicitar trabalho flexível

# MAYOR OF LONDON

---

Pode pedir ao empregador que faça alterações ao modo como trabalha, p. ex. deixá-lo(a) trabalhar a partir de casa ou mudar o seu horário de trabalho.

A isto chama-se **direito a solicitar trabalho flexível** (*right to request flexible working*).

O seu empregador terá de dar-lhe bons motivos para se recusar a fazer as alterações.

O direito a solicitar trabalho flexível só se aplica a **empregados**.

Pode consultar **mais informações detalhadas no website do** Gabinete de Apoio ao Cidadão (*Citizens Advice*) sobre o trabalho flexível e como o solicitar.

## **Quantas horas posso ser obrigado(a) a trabalhar**

### **Diretiva Relativa ao Tempo de Trabalho (*Working Time Directive*)**

O seu empregador poderá não poder obrigá-lo(a) a trabalhar mais do que um certo número de horas por semana.

# MAYOR OF LONDON

---

A isto chama-se **Diretiva relativa ao tempo de trabalho** (*working time directive*) ou **Regulamentos relativos ao tempo de trabalho** (*working time regulations*).

Os regulamentos relativos ao tempo de trabalho só se aplicam a **empregados** e **trabalhadores**.

Para certos trabalhos, poderá ter de trabalhar mais horas.

Pode consultar **mais informações detalhadas no website do** Governo.