

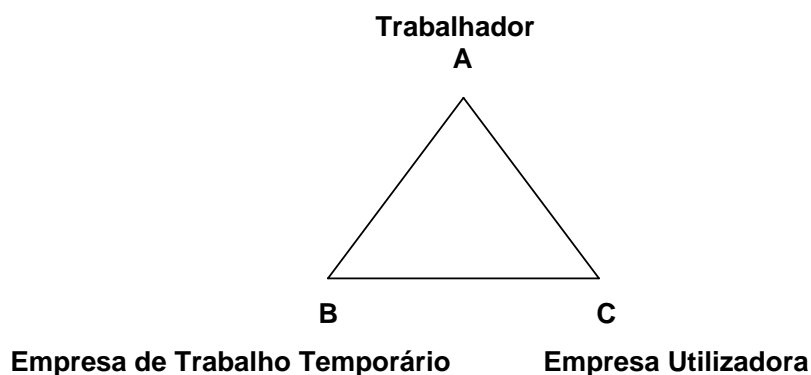
Portugal e o Reino Unido fazem parte da União Europeia, por isso os cidadãos portugueses têm direito a trabalhar e residir no Reino Unido não necessitando de qualquer visto ou autorização.

Se pretende trabalhar no Reino Unido, através de uma empresa de trabalho temporário, pode encontrar neste folheto informação sobre os seus direitos e contactos importantes.

Não sendo, no entanto, um documento exaustivo sobre a legislação aplicável, informe-se junto da Direcção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas ou da Inspecção-Geral do Trabalho, antes de partir.

O que é o Trabalho Temporário?

O trabalhador (**A**) celebra um contrato com uma empresa de trabalho temporário (**B**), através do qual é colocado ao serviço de outra empresa, que se chama empresa utilizadora (**C**). É sob a autoridade e direcção desta empresa que vai trabalhar. No entanto, a retribuição é paga pela empresa com a qual celebrou o contrato, ou seja, a empresa de trabalho temporário.



Exemplo: O Senhor Joaquim é contratado pela empresa **B** que lhe paga o ordenado. No entanto, a empresa **B** celebrou um contrato com a empresa **C** e é para esta empresa **C**, e sob a sua autoridade e direcção, que o Senhor Joaquim vai prestar o seu trabalho.

Para colocar trabalhadores no estrangeiro, a empresa de trabalho temporário deve respeitar determinadas condições. Por exemplo:

1. Garantir aos trabalhadores, através de seguro, prestações médicas, medicamentosas e hospitalares, sempre que não beneficiem de tais cuidados no país de destino;
2. Assegurar o regresso dos trabalhadores a Portugal findo o contrato ou no caso de falta de pagamento da retribuição;
3. Garantir aos trabalhadores um seguro de acidentes de trabalho.

Informe-se junto da delegação do Instituto de Emprego e Formação Profissional ou da delegação da Inspeção-Geral do Trabalho na sua área de residência.

Também pode consultar as páginas da Internet destas entidades em:

- www.iefp.pt
- www.igt.idict.gov.pt.

Forma do Contrato de Trabalho Temporário:

O contrato de trabalho temporário deve ser celebrado por escrito, em duplicado, e assinado pelo trabalhador e pela empresa antes do trabalhador sair de Portugal.

O trabalhador deve ficar sempre com uma das vias do contrato.

Quando não existe contrato escrito, a lei considera que o trabalhador está vinculado à empresa de trabalho temporário por contrato sem termo, ou seja, por tempo indeterminado.

Da mesma forma, se no contrato de trabalho ou no contrato de utilização não constarem os motivos que justificam a sua celebração, considera-se igualmente que o trabalhador está vinculado a um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Sempre que o contrato não mencionar o seu termo, considera-se celebrado pelo prazo de um mês, não sendo permitida a sua renovação.

No contrato deve constar obrigatoriamente:

- a) Nome e residência do trabalhador. Denominação e sede da empresa de trabalho temporário, bem como o número e data do alvará que autoriza o exercício da sua actividade;
- b) Indicação dos motivos que justificam a celebração do contrato;
- c) Categoria profissional ou descrição das funções do trabalhador;
- d) Local e período normal de trabalho (horário de trabalho, dias de trabalho e dias de descanso);
- e) Período de férias;
- f) Remuneração (a remuneração deve constar de recibo, entregue mensalmente ao trabalhador, o qual deve referir além do salário base, o subsídio de alimentação e outros a que haja lugar, bem como horas extraordinárias e descontos para a Segurança Social e Finanças);
- g) Início e duração do contrato de trabalho;
- h) Termo do contrato;
- i) Data da celebração.

Informação complementar obrigatória, sempre que o contrato de trabalho seja por período superior a um mês:

- a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;

- b) Moeda em que é efectuada a retribuição e o respectivo lugar de pagamento;
- c) Condições de eventual repatriamento;
- d) Acessos a cuidados de saúde.

Esta informação deve ser prestada por escrito ao trabalhador até à sua partida para o Reino Unido.

Havendo alteração à referida informação, a empresa deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

No contrato deve constar ainda:

- a) condições de alojamento;
- b) transporte para o local de trabalho;
- c) subsídio de alimentação;
- d) subsídio de férias e de Natal.

Cuidados de Saúde

Os trabalhadores deverão ser titulares de um Cartão Europeu de Seguro de Doença – CESD, que poderá ser pedido em qualquer Centro Distrital de Segurança Social, incluindo Serviços Locais e Lojas do Cidadão. Este documento certifica o direito aos cuidados de saúde que se tornem clinicamente necessários durante a estada e identifica o titular e a instituição financeiramente responsável pelos custos dos cuidados de saúde de que este possa vir a necessitar (neste caso, a Segurança Social portuguesa).

O Trabalhador pode celebrar um contrato com a empresa utilizadora?

Sim, o trabalhador pode celebrar esse contrato e a empresa de trabalho temporário não o pode impedir. Assim, se o trabalhador decidir celebrar um contrato de trabalho com a empresa utilizadora, pode optar por aguardar o termo do contrato de trabalho temporário ou rescindir o mesmo, pagando, nesse caso, uma indemnização à empresa de trabalho temporário.

Se o trabalhador celebrar um contrato directamente com uma empresa britânica, poderá ter de pagar impostos e contribuições para o sistema de segurança social no Reino Unido, devendo informar-se e obter um Número de Segurança Social junto do centro de emprego (*JobCentre*) ou delegação da segurança social da sua área de residência.

REGIME DE TRABALHO NO REINO UNIDO

Salário e deduções:

Salário Mínimo Nacional

Em princípio, todos os trabalhadores com 16 anos de idade ou mais, que já não frequentem a escola, têm direito a receber o salário mínimo nacional no Reino

Unido. Se tiver 16 ou 17 anos, tem de receber pelo menos 3 libras à hora. Se tiver 18, 19, 20 ou 21 anos, tem de receber pelo menos 4,25 libras à hora, e se tiver 22 anos ou mais, tem de receber pelo menos 5,05 libras à hora.

Estes valores serão actualizados em Outubro de 2006, conforme a seguir se indica:

- Se tiver 16 ou 17 anos tem de receber pelo menos 3,30 libras à hora;
- Se tiver 18, 19, 20 ou 21 anos, tem de receber pelo menos 4,45 libras à hora;
- Se tiver 22 anos ou mais, tem de receber pelo menos 5,35 libras à hora.

Salário mínimo para a Agricultura

Se for contratado para o sector agrícola tem direito ao salário mínimo para este sector.

Na Inglaterra e no País de Gales, se tiver idade igual ou superior a 19 anos tem direito a receber pelo menos 5,05 libras à hora. Se possuir qualificações específicas, por exemplo se trabalhar com animais ou operar máquinas, tem direito a receber pelo menos 5,58 libras à hora.

No caso de trabalhar mais de 39 horas por semana em explorações agrícolas tem direito a receber horas extraordinárias, pagas a 1,5 vezes o valor hora do seu salário base.

Estas remunerações horárias estão sujeitas a actualizações periódicas.

Na Escócia e na Irlanda do Norte aplicam-se outros valores.

Em caso de dúvida, informe-se junto dos contactos indicados no final deste folheto.

O trabalhador deve manter um registo das horas que trabalhou.

Deduções Salariais

1. Transporte: Depois de deduzidos os montantes para transporte, o valor que lhe é pago não poderá ser inferior ao salário mínimo nacional ou ao salário mínimo para a agricultura.

2. Alojamento: Nos casos em que o empregador providencie alojamento, o valor do alojamento pode ser deduzido do salário. Mas, o máximo que pode ser deduzido é 3,90 libras por dia.

Este valor será actualizado em Outubro de 2006, para 4,15 libras por dia.

Se receber um salário igual ao salário mínimo nacional e o empregador deduzir mais do que 3,90 libras por dia pelo alojamento, consequentemente irá receber menos do que o salário mínimo nacional.

Ainda que receba um salário superior ao salário mínimo nacional, o empregador nunca poderá deduzir mais do que 3,90 libras por dia pelo alojamento.

Exemplo 1:

O Senhor Joaquim de 39 anos de idade recebe 5,05 libras à hora (recebe pela tabela principal do salário mínimo). Trabalha 45 horas por semana e o empregador deduz do seu salário 45 libras por semana pelo alojamento. (atenção: outras deduções não incluídas)

Salário semanal: $5,05 \text{ libras} \times 45 \text{ horas} = 227,25 \text{ libras}$

Valor cobrado pelo empregador para alojamento: 45 libras

Salário líquido a receber pelo trabalhador: $227,25 \text{ libras} - 45 \text{ libras} = 182,25 \text{ libras}$

Para verificar se lhe foi pago o salário mínimo, o Senhor Joaquim deve fazer as seguintes contas:

Comece com o salário semanal: 227,25 libras

Valor máximo que o empregador pode cobrar pelo alojamento: $3,90 \text{ libras} \times 7 \text{ dias} = 27,30 \text{ libras}$

Subtraia este valor ao alojamento cobrado: $45 \text{ libras} - 27,30 \text{ libras} = 17,70 \text{ libras}$

Subtraia este valor ao salário semanal: $227,25 \text{ libras} - 17,70 \text{ libras} = 209,55 \text{ libras}$

Divida este valor pelo número de horas que trabalha por semana: $209,55 \text{ libras} \div 45 \text{ horas} = 4,66 \text{ libras por hora}$.

O Senhor Joaquim está a receber menos 0,39 pence por hora do que deveria.

Exemplo 2:

O Senhor Manuel de 28 anos recebe 6 libras à hora. Trabalha 45 horas por semana e o empregador deduz do seu salário 75 libras por semana pelo alojamento. (atenção: outras deduções não incluídas)

Salário semanal: $6 \text{ libras} \times 45 \text{ horas} = 270 \text{ libras}$

Valor cobrado pelo empregador para alojamento: 75 libras

Salário líquido a receber pelo trabalhador: 195 libras

Para verificar se lhe foi pago o salário mínimo, o Senhor Manuel deve fazer as seguintes contas:

Comece com o salário semanal: 270 libras

Valor máximo que o empregador pode cobrar pelo alojamento: 3,90 libras x 7 = 27,30 libras

Subtraia este valor ao alojamento cobrado: 75 libras – 27,30 libras = 47,70 libras

Subtraia este valor ao salário semanal: 270 libras – 47,70 libras = 222,30 libras

Divida este valor pelo número de horas que trabalha por semana: 222,30 libras ÷ 45 horas = 4,94 libras por hora.

O Senhor Manuel apesar de ter um salário superior ao salário mínimo, está a receber menos 0,11 pence por hora do que deveria.

Ou seja, o contrato entre o Senhor Manuel e o empregador prevê uma remuneração de 6 libras por hora. Mas, depois de deduzido o valor do alojamento (superior ao limite máximo previsto na lei) ao salário que recebe semanalmente, verifica-se que o Senhor Manuel tem na realidade uma remuneração de 4,94 libras por hora que é inferior ao salário mínimo nacional (5,05 libras).

Estas regras aplicam-se ao salário mínimo para a agricultura, que pode ser superior ao salário mínimo nacional de 5,05 libras.

Se o alojamento não for providenciado pelo empregador, mas por outra pessoa ou entidade, o limite ao valor que o empregador pode deduzir e que conta para o cálculo do salário mínimo pode não ser aplicável.

Quando celebrar um contrato de trabalho deve perguntar que tipo de alojamento será providenciado, quem é o responsável pelo alojamento e qual o valor da renda.

As deduções pelo alojamento têm de ser autorizadas por escrito pelo trabalhador ou estar especificadas no contrato.

O empregador não pode apropriar-se do dinheiro da renda recebido nestes termos.

Para outras informações, contacte com o “National Minimum Wage Helpline”.

3. Segurança Social e Impostos: Os descontos para a Segurança Social e para impostos são feitos pela empresa de trabalho temporário, ou seja, aquela com quem celebrou o contrato de trabalho.

Não podem ser descontados outros montantes do seu salário, excepto se previsto no seu contrato de trabalho ou se tiver acordado por escrito.

A empresa de trabalho temporário não pode exigir ao trabalhador qualquer quantia, seja a que título for, nomeadamente por serviços de orientação ou formação profissional.

Subsídios:

Alojamento – Se o seu salário for baixo, informe-se junto das autoridades locais (*Local Council*) na sua área de residência, sobre a possibilidade de lhe ser atribuído um subsídio para o ajudar a pagar a renda do alojamento.

Doença e Maternidade – Se estiver doente ou incapacitado para trabalhar por um período igual ou superior a quatro dias consecutivos, ou se estiver grávida, informe-se junto da delegação mais próxima do *HMRC Office – Repartição de Finanças e Alfândegas*, sobre a possibilidade de lhe ser atribuído um subsídio. Sempre que ocorrer uma destas situações, doença, incapacidade para o trabalho ou gravidez deve dar conhecimento imediato ao seu empregador.

Para poder beneficiar da atribuição de subsídios no Reino Unido, como por exemplo doença e maternidade, deve obter um número de segurança social junto do centro de emprego (*JobCentre*) ou delegação da segurança social da sua área de residência.

Férias, Horário de Trabalho e Condições de Higiene e Segurança:

Férias:

De acordo com o regime geral no Reino Unido, os trabalhadores têm direito a quatro semanas de férias pagas por ano. As férias poderão incluir os feriados oficiais, dependendo do que estiver estipulado no seu contrato.

Na prática, o número de dias de férias pagas a que o trabalhador tem direito é proporcional à duração do contrato. Assim:

- Se tiver um contrato com a duração de um ano e trabalhar cinco dias por semana, tem direito a 20 dias de férias pagas;
- Se o contrato tiver a duração de seis meses e trabalhar cinco dias por semana, tem direito a 10 dias de férias pagas.

No caso específico do sector agrícola, o trabalhador tem direito a 22 dias de férias pagas, mais feriados oficiais, por um ano de trabalho, e 11 dias de férias pagas, mais feriados oficiais, se o contrato de trabalho tiver a duração de seis meses.

Não existe qualquer período mínimo de trabalho para que tenha direito a férias. Os dias de férias não gozados devem ser pagos quando o contrato terminar.

Horário de Trabalho:

O período de trabalho, incluindo horas extraordinárias, não pode exceder, no período de 17 semanas (ou 26 semanas para o sector agrícola), em média 48 horas por semana, excepto se for acordado por escrito.

Higiene e Segurança

A empresa utilizadora deve assegurar boas condições de higiene e segurança ao trabalhador, e proporcionar-lhe formação adequada para que possa realizar as suas tarefas com segurança.

CONTACTOS:

Em Portugal:

- Inspeção-Geral do Trabalho
Praça de Alvalade, 1
1749-073 Lisboa
Telefone: 217924500
Fax: 217924597
<http://www.igt.idict.gov.pt>)
- Instituto de Emprego e Formação Profissional
Av. José Malhoa, 11
1099-018 Lisboa
Telefone: 218614100
Fax: 217227009
<http://www.iefp.pt>)
- Direcção Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas -
Gabinete Jurídico
Av. Visconde Valmor, 19
1049-061 Lisboa
Telefone: 217929700
Fax: 217929779
<http://www.secomunidades.pt>)
Email: correio@dgaccp.pt

No Reino Unido:

- Consulado-Geral de Portugal em Londres
3, Portland Place
Londres W1B
Telefone: 02072913770
Fax: 02072913799
Email: mail@cglon.dgaccp.pt).
- Consulado de Portugal em Manchester
1, Portland Place, 2nd floor
Manchester M1 3BE
- Missão Católica Portuguesa
165, Arlington Road -Camden Town
Londres NW1 7EX
Telefone: 02072679612
ou 6, Minerva Close
Londres SW9 6NZ
Telefone: 02075870881
- União de Sindicatos – Projecto para Trabalhadores Migrantes
Congress House - Great Russell Street
Londres WC1B 3LS

Telefone “Conheça os seus direitos”: 08706004882
Email ctp@tuc.org.uk

- Citizens Advice Bureaux (CAB): Aconselhamento geral
Telefone: consulte lista telefónica local.
- Department for Trade and Industry (DTI) – Employment Agency Standards Inspectorate (Inspeção Geral de Agências de Emprego)
Telefone: 08459555105
- Health and Safety Executive Infoline (Higiene e Segurança no Trabalho)
Telefone: 08701545500
- National Minimum Wage Helpline (Informação sobre salário mínimo)
Telefone Geral: 08456000678
Irlanda do Norte: 08456500207

Telefone Sector Agrícola: 08450000134
Irlanda do Norte: 02890520813
Escócia: 01312446392

- Her Majesty’s Revenue & Customs (Repartição de Finanças e Alfândegas) – Informação sobre subsídios de doença e maternidade
Telefone: consulte lista telefónica local.
- Jobcentre Plus/Social Security Offices (Centro de Emprego/Delegação da Segurança Social) – Informação sobre obtenção do número de Segurança Social.
Telefone: consulte lista telefónica local
<http://www.jobcentreplus.gov.uk>
- Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) - Informação sobre direitos laborais
Telefone Geral Inglaterra, Escócia e País de Gales: 08457474747
Irlanda do Norte: 02890321442

Ao chegar ao Reino Unido inscreva-se no Consulado Geral de Portugal em Londres ou no Consulado de Portugal em Manchester.

Se não puder deslocar-se a Londres ou a Manchester aquando da sua chegada, inscreva-se provisoriamente pelo correio. Não se esqueça de enviar fotografia e fotocópia do Bilhete de Identidade.

Os postos consulares podem prestar-lhe informação útil e adequada de modo a garantir a defesa e a protecção dos seus direitos.

A informação contida neste folheto tem carácter geral e não dispensa a consulta aos serviços competentes.

Maio 2006.