



# Vai trabalhar por tempo determinado nos Países Baixos?

O que precisa de saber enquanto  
empregador sobre o portal de notificação  
holandês para os trabalhadores  
destacados.

Na qualidade de empregador da UE, do EEE ou da Suíça, destaca por tempo determinado trabalhadores (incluindo trabalhadores temporários) para os Países Baixos? Nesse caso, o utilizador tem **obrigação** de submeter previamente uma notificação da sua chegada. Pode fazê-lo através do portal holandês de notificação [english.postedworkers.nl](https://english.postedworkers.nl). O processo de notificação pode ser preenchido em holandês ou em inglês. Também é possível registar vários trabalhadores através de uma única notificação.

*Queira notar que: É trabalhador por conta própria? A obrigação de notificação para trabalhadores por conta própria aplica-se apenas a alguns setores. Estes setores podem ser consultados em [english.postedworkers.nl](https://english.postedworkers.nl).*



# A notificação é importante!

A notificação permite que o governo verifique se os trabalhadores destacados estão a trabalhar em condições seguras, saudáveis e justas. Ao fazê-lo, garantimos a aplicação das condições de trabalho adequadas nos Países Baixos e combatemos a concorrência desleal.

**!** A obrigação de notificação faz parte da Lei relativa às condições de emprego dos trabalhadores destacados na União Europeia (WagwEU). Trata-se de uma lei holandesa baseada na diretiva europeia relativa ao destacamento de trabalhadores.

## Como submeter uma notificação?

**Conselhos!** Verifique previamente junto do cliente o endereço de correio eletrónico a utilizar para a notificação e forneça este endereço de correio eletrónico durante o processo de notificação.

### 1 Registrar-se

Efetue o registo através do portal de notificação em [english.postedworkers.nl](https://english.postedworkers.nl). Submeta a notificação do trabalho/missão e dos trabalhadores por conta própria antes da sua chegada aos Países Baixos. Entre outras, faremos perguntas sobre o tipo de trabalho, a duração da missão, o endereço do trabalho e a identidade dos trabalhadores.



### 2 Verificação

O cliente verificará a sua notificação. O cliente holandês recebe uma mensagem na caixa de correio eletrónico, com a indicação de que deve verificar a notificação no portal de notificação. Se a notificação estiver correta, o cliente holandês comunica que a notificação é válida. A sua notificação estará então concluída. Já não será necessário fazer mais nada em relação à sua notificação, exceto se houver alterações adicionais.

Se a notificação tiver de ser alterada, como por exemplo, porque foram introduzidas datas de início e de fim da missão incorretas, o cliente indicará que a notificação está incorreta. Receberá uma mensagem de correio eletrónico solicitando-lhe que altere a notificação e que a reenvie através do portal de notificação. Se a notificação for transmitida corretamente, estará assim concluída.

#### Importante! Houve alguma alteração entretanto?

Queira partilhá-las. Foram introduzidas alterações ao seu trabalho/missão? Por exemplo, existe um novo trabalhador que virá trabalhar ou os seus trabalhadores vão ficar a trabalhar nos Países Baixos por mais tempo do que o previsto? Em caso afirmativo, tem de comunicar estas alterações através do portal de notificação. O cliente voltará a aprovar a notificação alterada.

## Perguntas frequentes

### Qual é a finalidade da lei sobre as condições de trabalho dos trabalhadores destacados na União Europeia?

Esta lei confere aos trabalhadores destacados o direito às condições de trabalho mais favoráveis oferecidas pelos Países Baixos. Entre estas, incluem-se o direito ao salário mínimo, as pausas adequadas, um local de trabalho seguro, à igualdade de tratamento entre homens e mulheres e a um período mínimo de férias. Além disso, os empregadores estrangeiros têm uma série de obrigações administrativas, incluindo a notificação obrigatória. Em alguns setores, isto também se aplica aos trabalhadores por conta própria. A apresentação de notificações torna mais fácil para o governo verificar se as empresas estão a cumprir as regras.

### O que acontece se a notificação não for apresentada ou se for apresentada de forma incorreta?

A notificação é obrigatória. O trabalhador estrangeiro não foi registado? Em caso afirmativo, corre o risco de lhe ser aplicada uma coima. A Autoridade do Trabalho holandesa verifica esta situação. Certifique-se de que a notificação foi corretamente preenchida antes de os trabalhadores estrangeiros iniciarem o seu trabalho/missão.

### Quais são as outras obrigações decorrentes desta legislação holandesa?

Para além da obrigação de notificação, enquanto empregador, tem a obrigação de ter disponíveis no local de trabalho os vários documentos relacionados com o trabalhador, tais como os contratos de trabalho, os recibos de retribuição e os comprovativos do pagamento das contribuições para a segurança social. Tem de designar uma pessoa de contacto nos Países Baixos para a Autoridade do Trabalho holandesa. Se lhe for solicitado, tem de fornecer à Autoridade do Trabalho holandesa as informações de que esta necessita para realizar a sua inspeção. A lista completa dos documentos de que necessita está disponível em [english.postedworkers.nl/employer/rights-and-duties](https://english.postedworkers.nl/employer/rights-and-duties).



#### Precisa de mais informações?

Aceda a [english.postedworkers.nl](https://english.postedworkers.nl). Ao submeter a notificação, contribuirá para assegurar um ambiente de trabalho seguro, saudável e justo para os trabalhadores destacados.

# Lista de verificação da notificação obrigatória



Para o ajudar, elaborámos uma lista de verificação com as informações mais importantes, necessárias para a notificação na sua qualidade de empregador. Desta forma, estará melhor preparado e a notificação será efetuada mais rapidamente.

## Dados da sua empresa:

- > Nome da empresa
- > País de registo
- > Número de registo no registo comercial
- > Número de pessoa coletiva / identificação fiscal
- > Endereço da empresa

## Identidade da parte notificante ou do seu representante legal:

- > Nome, data de nascimento, nacionalidade
- > Número de identificação no país de origem
- > Número de serviço do cidadão holandês (BSN) (se existente)
- > Número de telefone
- > Endereço de correio eletrónico

## A sua pessoa de contato nos Países Baixos:

- > Nome, data de nascimento, nacionalidade
- > Número de identificação no país de origem (se existente)
- > Número de serviço do cidadão holandês (BSN)
- > Número de telefone
- > Endereço de correio eletrónico
- > Endereço nos Países Baixos onde a pessoa de contato pode ser contactada

## Detalhes do cliente:

- > Nome da empresa
- > País de registo
- > Número do registo no registo comercial ou na Câmara de Comércio
- > Número de IVA / identificação fiscal
- > Endereço da empresa
- > Nome da pessoa de contato do cliente
- > Endereço de correio eletrónico da pessoa de contato

## Informações acerca do projeto:

- > O setor em que irá trabalhar nos Países Baixos, incluindo o subsetor e o código SBI. Para obter os códigos SBI, aceda a [kvk.nl/en](http://kvk.nl/en) ('Standard Business Classification 2008')
- > Endereço do local de trabalho nos Países Baixos
- > Data prevista de início e de fim do trabalho
- > A empresa que efetua o pagamento dos salários

## Identidade dos trabalhadores que vêm trabalhar por tempo determinado para os Países Baixos:

- > Nome, data de nascimento, nacionalidade
- > Número de identificação no país de origem
- > Número de serviço do cidadão holandês (BSN) (se aplicável)
- > Endereço de correio eletrónico
- > O trabalhador provém da UE, da Noruega, do Listenstaine, da Islândia ou da Suíça? Em caso negativo, indicar a data de validade da autorização de trabalho do país de origem.
- > Datas previstas para o início e fim do trabalho do trabalhador
- > O trabalhador tem um Documento Portátil A1? Em seguida, indicar o número e o país que emitiu o Documento Portátil A1.

## Ao trabalho!

A notificação pode ser apresentada através de [english.postedworkers.nl](http://english.postedworkers.nl). Também poderá encontrar aqui uma lista com explicações mais simples. Ao preencher a notificação, contribuirá para garantir condições seguras, saudáveis e justas para os trabalhadores destacados.



# Condições de trabalho a que os trabalhadores destacados têm direito

## > Nos primeiros 12 meses

O trabalhador tem direito a um núcleo mínimo de condições de trabalho:

- > Salário mínimo
- > Horário de trabalho e pausas
- > Dias de férias
- > Condições de trabalho
- > Igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

Se existir uma convenção coletiva declarada vinculativa em termos gerais, o trabalhador tem direito às condições de trabalho mais favoráveis decorrentes da convenção coletiva de trabalho. O período durante o qual apenas se aplica o núcleo mínimo das condições de trabalho pode, por vezes, ser alargado para 18 meses.

**Queira notar que: No que se refere aos trabalhadores destacados, com contato de trabalho temporário, aplicam-se outras regras.**

## > Após 12 meses

O trabalhador tem direito a uma prorrogação das condições essenciais (núcleo mínimo) de trabalho:

- > Todos os termos e condições de emprego decorrentes da legislação laboral neerlandesa e das convenções coletivas consideradas de aplicação geral e vinculativas.

Com exceção dos acordos relativos a:

- > Acordos adicionais relacionados com pensões profissionais, bem como de celebração e cessação do contrato de trabalho.

# Perguntas frequentes

## Qual é a posição relativa à substituição de um trabalhador?

Vai substituir um trabalhador destacado por outro trabalhador destacado que faça o mesmo trabalho no mesmo local? Nesse caso, será considerado um destacamento único. Este aspeto é importante para as condições de trabalho aplicáveis após 12 meses. Estas são, por conseguinte, as condições alargadas.

## Qual é a situação dos trabalhadores destacados por agências de trabalho temporário que trabalham sob a supervisão e a direção de um cliente neerlandês?

Neste caso, os seus trabalhadores têm direito, desde o primeiro dia, a condições de trabalho adicionais, nos termos do artigo 8.º da Lei relativa ao destacamento de trabalhadores por intermediários. Enquanto empregador, tem a obrigação de se certificar de que estas condições são aplicadas. Mesmo que estes trabalhadores sejam destacados pelo cliente para outro empregador.

## Como são pagos os reembolsos e subsídios aos meus trabalhadores?

Os reembolsos e os subsídios que paga aos trabalhadores por despesas efetuadas, como por exemplo, despesas com viagens, refeições e estadia, não são consideradas parte da remuneração a que os seus trabalhadores têm direito. Deverá pagar estas despesas em conformidade com a legislação holandesa e/ou com o contrato celebrado entre si e os seus trabalhadores. Alguns subsídios são pagos para cobrir as despesas efetuadas durante o destacamento. Terá de informar claramente (por escrito) quais são.



### Mais informação

Aceda a [english.postedworkers.nl](https://english.postedworkers.nl) para obter uma visão geral de todas as condições de trabalho a que os trabalhadores destacados têm direito. Aí, encontrará igualmente informações sobre o pagamento de reembolsos e subsídios.