



Ministério dos Assuntos Sociais
e do Emprego

Trabalho na Holanda

Direitos e obrigações de trabalhadores de países da UE



Ministério dos Assuntos
Sociais e do Emprego

Postbus 90801
2509 LV Den Haag, Holanda

Número para encomenda 148

Março 2006 - 6404

Edição grátis



Trabalho na Holanda

Direitos e obrigações de trabalhadores de países da UE

No âmbito do Espaço Económico Europeu (EEE) existe em princípio livre trânsito de valores, bens, serviços e pessoas. Isto significa que os cidadãos podem viver e trabalhar em qualquer outro estado-membro que não o seu. Este livre trânsito existe já entre a maior parte dos estados membros da EEE. Actualmente engloba a Alemanha, Áustria, Bélgica, Chipre, Dinamarca, Espanha, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Irlanda, Islândia Itália, Liechtenstein, Luxemburgo, Malta, Noruega, Portugal, Reino Unido e Suécia. Os cidadãos destes países podem trabalhar na Holanda gozando do mesmo estatuto que os trabalhadores holandeses.

Nesta brochura encontrará informação sobre os principais direitos e obrigações dos trabalhadores na Holanda. Encontrará também endereços de instâncias que lhe poderão fornecer aconselhamento e informação em caso de problemas.

Para mais informação sobre os assuntos tratados nesta brochura, poderá consultar o site do Ministério dos Assuntos Sociais e do Trabalho www.szw.nl (apenas em holandês) ou www.employment.gov.nl.

Conteúdo

Tipos de relações de trabalho	4
Trabalho por conta de outrém	4
Trabalho através de destacamento	5
Trabalho por conta própria	7
Contratos de trabalho	9
Colectivo e individual	9
Contrato fixo ou temporário	10
Demissão	11
Salário, férias e licenças	13
Salário mínimo	13
Salário CAO	14
Férias	14
Licença de gravidez e parto	15
Licença parental	15
Seguros e provisões sociais	17
Subsídio	18
Pensão	19
Abono de família	19
Horários de trabalho e pausas	21
Igualdade de tratamento	23

Intimidação	23
Igualdade de remuneração	24
Obrigações de identificação	25
Outros	26
Seguro de saúde	26
Impostos	26
Direito a permanência na Holanda	27
Feridos nacionais	27
Residência na Holanda	28
Instâncias que poderão fornecer auxílio	29
Inspecção do trabalho	29
CWI	30
EURES	30
UWV	30
SVB	30
Sindicatos	31
Gabinete jurídico	31
Postbus 51	31
Ministério dos Assuntos Sociais e do Trabalho	32
Embaixada e Consulado Geral	32

Tipos de relações de trabalho

Poderá trabalhar na Holanda como trabalhador por conta de outrém junto de um empregador holandês (directamente ou através de uma agência de trabalho), através de destacamento ou como trabalhador por conta própria. É importante que o tipo de relação de trabalho seja claro. Isto é importante nomeadamente porque determina as condições de trabalho às quais tem direito, para o pagamento de impostos e para os seguros de trabalho holandeses.

Trabalho por conta de outrém

No caso de trabalhar por conta de outrém, aplicam-se a si as condições de trabalho regulares holandesas. Isto significa, entre outros, que deverá receber pelo menos o salário mínimo legal. O seu empregador é responsável pelo pagamento de impostos, salários e prémios dos seguros de trabalhadores. Estará seguro contra o desemprego, doença e invalidez para o trabalho. Como trabalhador por conta de outrém usufrui dos mesmos privilégios que os empregados de nacionalidade holandesa.

Caso trabalhe através de uma agência de trabalho holandesa, aplicam-se para além disso as seguintes regras:

- a agência de trabalho não lhe poderá cobrar qualquer pagamento (ou outra contra-prestação) pela angariação de trabalho;

- a agência de trabalho deverá informá-lo antecipadamente por escrito acerca das condições de trabalho no local de trabalho;
- receberá o salário de acordo com o CAO (Contrato Colectivo de Trabalho) da agência de trabalho ou da empresa onde irá trabalhar (no caso de a agência de trabalho não possuir CAO);
- não poderá ser destacado para (partes de) empresas ocupadas ou onde decorra uma greve.

Reclamações

A sua agência de trabalho não respeita estas regras? Nesse caso, poderá apresentar uma reclamação junto da Inspeção do Trabalho.

Trabalho através de destacamento

No caso de trabalhar temporariamente na Holanda através de destacamento, são aplicáveis as regras da Directiva sobre Destacamentos. Os destacamentos podem ser de três tipos:

- “Empréstimo” internacional de colegas: encontra-se ao serviço de uma empresa no seu próprio país. Esta empresa “empresta-o” a uma empresa filial holandesa ou a uma outra empresa que pertença ao mesmo grupo;
- Disponibilização internacional de força de trabalho: é disponibilizado ou destacado para a Holanda através de uma agência de trabalho ou de destacamento no seu próprio país;
- Trabalho temporário noutra país no quadro da prestação de serviços internacional: encontra-se ao serviço de uma empresa no seu próprio país. Esta empresa aceita um trabalho na Holanda e efectua-o com os seus próprios trabalhadores que normalmente não trabalham na Holanda (dos quais faz parte).

Nestes casos, aplica-se a regra geral de que o seu trabalho se rege pelas condições de trabalho vigentes no seu próprio país. No entanto, em relação a alguns assuntos importantes, poderá exigir a aplicação das condições de trabalho aplicáveis na Holanda. Isto diz respeito a:

1. horários de trabalho e pausas;
2. dias de férias;
3. salário, inclusive subsídios por horas extra;
4. regras e condições para trabalho através de agências;
5. saúde, segurança e higiene no trabalho;
6. medidas de protecção para mulheres grávidas e em pós-parto, crianças e jovens;
7. igualdade de tratamento.

No que diz respeito a estes sete importantes aspectos, aplicam-se a si, no mínimo, as condições legais vigentes na Holanda. E no caso de ao sector ou empresa onde trabalha se aplicar um CAO (geralmente declarado obrigatório), aplicam-se em relação a estes aspectos importantes as condições desse CAO. Evidentemente mantêm-se aplicáveis as estes aspectos as condições do seu próprio país, no caso de essas condições serem melhores que as vigentes na Holanda.

Caso venha trabalhar temporariamente na Holanda e puder comprovar que se mantém seguro para a segurança social no seu país, ficará isento do pagamento de prémios para a segurança social na Holanda. Para isto terá de apresentar uma declaração E101. Esta declaração pode ser solicitada por si ou pelo seu empregador junto da instância responsável pela segurança social no seu país. O pedido de uma declaração E101 não é obrigatório. É óbvio que se não pagar quaisquer prémios para a segurança social na Holanda, não acumulará também quaisquer direitos em relação à segurança social. No que diz respeito a pensão, não é obrigatório pagar prémios aos fundos obrigatórios de pensões, caso continue a contribuir para a sua pensão no seu próprio país.

Mais informações e reclamações

Trabalha na Holanda através de uma das formas de destacamento acima mencionadas e não recebe as condições às quais tem direito? Poderá então apresentar uma reclamação junto dos parceiros do CAO (sindicatos e organizações patronais). Estas poderão actuar no sentido de obrigar ao cumprimento do CAO. Poderá também exigir os seus direitos através de um juiz de comarca holandês. Poderá receber aconselhamento e auxílio através de um sindicato (www.fnv.nl ou www.cnv.nl) ou de um gabinete jurídico (www.hetj.nl; apenas em holandês). Por fim, poderá também levar o problema a tribunal no seu próprio país.

Trabalho por conta própria

Caso trabalhe por conta própria, poderá determinar as suas próprias condições de trabalho, como por exemplo a sua tarifa horária. Para além disso, será pessoalmente responsável pelos seus seguros, como por exemplo de doença, desemprego ou invalidez. Será também pessoalmente responsável pelo pagamento dos seus impostos.

Para conseguir o estatuto de trabalhador independente na Holanda, têm de ser cumpridas exigências rigorosas. Caso deseje trabalhar na Holanda por conta própria, deverá ter uma declaração. Os seus clientes solicitar-lhe-ão esta declaração. Existem duas maneiras de a obter:

- Trabalha no seu próprio país por conta própria. Neste caso poderá solicitar junto da sua própria instância local uma declaração onde conste que é trabalhador independente. Com esta declaração poderá trabalhar na Holanda. Atenção: isto apenas se aplica se trabalhar para vários clientes na Holanda. No caso de trabalhar para apenas um cliente, a lei holandesa considera-o como um trabalhador por conta de outrem.
- Solicita na Holanda uma ‘Declaração de relação de trabalho’ [‘Verklaring arbeidsrelatie’] junto das Finanças. Poderá solicitar uma declaração para, por exemplo, trabalhos de marcenaria ou desenvolvimento de software. Não poderá solicitar declaração

para actividades de comércio como a compra e venda de produtos. Caso exerça diferentes tipos de trabalho (por exemplo como tradutor e consultor de comunicação), deverá pedir uma declaração para cada tipo de trabalho. O pedido da declaração não é obrigatório. O seu cliente poderá no entanto pedir a sua apresentação.

Mais informação

Para questões sobre a 'Declaração de relação de trabalho' poderá contactar os serviços de Finanças, www.belastingdienst.nl ou telefone 0800 0543, do estrangeiro +31 555 38 53 85.

Contratos de trabalho

Colectivo e individual

Um contrato colectivo de trabalho (CAO) trata-se de um contrato entre os sindicatos e organizações patronais sobre as condições de trabalho numa determinada empresa ou num determinado sector. Por vezes, estes acordos aplicam-se também a empresas que não estão ligadas aos parceiros do CAO. Este é o caso quando existe uma extensão de uma convenção colectiva. Caso trabalhe numa empresa onde seja aplicável o CAO, os acordos aplicam-se a todos os trabalhadores da empresa e não apenas aos membros de um sindicato. Cerca de 85 por cento dos trabalhadores na Holanda trabalham segundo as regras de um CAO.

Os CAOs contêm acordos sobre diversos aspectos. Os mais importantes dizem respeito a: salários, escalas salariais, horários de trabalho, grelhas de serviço, serviços por turnos, férias, subsídios de trabalho extraordinário ou trabalho nocturno e de fins-de-semana, subsídios por doença, direitos dos trabalhadores de trabalho temporário, formação, condições de trabalho, licença parental, acolhimento de crianças, pensões, etc.

Os acordos do CAO aplicam-se sempre a contratos de trabalho individuais. Um contrato de trabalho individual trata-se de um contrato entre si e o seu empregador. Os acordos não necessitam de ser estabelecidos por escrito. Os acordos efectuados oralmente

também são aplicáveis, embora estes sejam mais difíceis de provar. O seu empregador tem a obrigação de lhe comunicar por escrito alguns dados:

- nome e local de residência do empregado e do empregador;
- o(s) local(ais) onde o trabalho é efectuado;
- função do trabalhador ou tipo de trabalho;
- horário de trabalho habitual;
- montante do salário e períodos de pagamento;
- hora de início do serviço;
- duração do contrato (se este for por tempo determinado);
- (eventual) duração do período à experiência (no máximo 2 meses);
- direito a férias;
- prazo de pré-aviso;
- (eventual) pensão;
- (eventual) cláusula de não concorrência;
- aplicação do CAO.

Mais informação

O seu empregador tem a obrigação de mencionar no contrato de trabalho se existe um CAO aplicável. Neste caso, deverá ter acesso à consulta desse CAO junto do seu empregador.

Contrato fixo ou temporário

Em linhas gerais existem dois tipos de contratos: fixo ou temporário. Um contrato fixo de trabalho tem uma duração indeterminada. O contrato termina quando uma das partes o rescinde (consulte também a secção 'demissão'). Um contrato temporário tem duração durante um período determinado. Este período pode ser de alguns dias, alguns meses, um ano ou, por exemplo, durante o período de doença de um colega. Um contrato temporário termina automaticamente após o período estabelecido. O seu empregador poderá eventualmente propor-lhe novamente um contrato temporário. Após um número de contratos temporários, tem direito a um contrato fixo. Este é o caso após três contratos

temporários ou após dois contratos temporários que, em conjunto, tenham durado três anos. Num CAO poderão no entanto ter sido estabelecidos outros acordos.

Demissão

Não poderá ser demitido sem qualquer razão. O seu empregador terá de se reger por regras estritas.

A demissão é possível se:

- durante o seu período à experiência (que no entanto nunca poderá ser superior a dois meses). Neste período poderá também pedir demissão;
- após o término de um contrato temporário. O seu empregador não é obrigado a oferecer-lhe um novo contrato;
- caso o seu comportamento o justifique. Por exemplo, a fraude ou embriaguez no local de trabalho podem constituir razão para despedimento imediato.

Em todos os outros casos, para o despedir, o seu empregador terá de solicitar a autorização do Centro de Trabalho e Rendimento. O seu empregador deverá provar que a demissão é justificada. Poderão existir diversas razões:

- razões pessoais. Por exemplo, caso o seu funcionamento não for adequado. O seu empregador deverá poder provar este facto. Ele deverá ter previamente falado com o trabalhador e ter-lhe oferecido a oportunidade de melhorar o seu funcionamento;
- doença prolongada ou muito frequente. O empregador apenas recebe permissão para o despedimento caso a doença já dure mais de dois anos ou se esta implicar grandes consequências para a empresa;
- reorganização ou fechamento da empresa.

Mesmo no caso de o seu empregador ter recebido autorização para a sua demissão, existe sempre um período de pré-aviso de pelo menos um mês a cumprir.

Não poderá ser despedido:

- com base na sua nacionalidade, raça, sexo, idade, deficiência ou religião (discriminação);

- por ser membro de um sindicato, de uma comissão de trabalhadores ou organização política;
- por gozar de licença de gravidez ou por desejar pedir licença parental;
- se tiver de cumprir serviço militar no seu próprio país.

Reclamações

Tem dúvidas acerca da justiça do seu despedimento? Poderá obter mais informações junto do Centro de Trabalho e Rendimento (consultar o site www.cwinet.nl para obter os endereços das repartições). Poderá dirigir-se também aí para auxílio na procura de um novo trabalho (www.werk.nl).

Salário e férias

Salário mínimo

Como trabalhador na Holanda tem direito a receber pelo menos o salário mínimo estabelecido legalmente. Para trabalhadores com menos de 23 anos é aplicável um salário mínimo para jovens. Duas vezes por ano, os salários mínimos são ajustados em relação ao desenvolvimento médio dos salários. Poderá encontrar os valores no website do Ministério dos Assuntos Sociais e do Trabalho (www.szw.nl ou www.employment.gov.nl).

○ salário mínimo corresponde a uma semana de trabalho completa (sem horas extraordinárias). Caso trabalhe em horário parcial, o seu salário será proporcional.

○ salário bruto pode ser constituído por diversos elementos:

- subsídios por, por exemplo, trabalho por turnos, ou horário de trabalho irregular
- compensações de terceiros relacionados com o trabalho, por exemplo gorjetas
- algumas compensações diferentes de numerário, habitação e alimentação. Não existem máximos legais.

Reclamações

Caso receba menos do que tem direito, deverá primeiramente falar com o seu empregador para encontrar uma solução. No caso de tal não resultar, poderá apresentar queixa junto da Inspeção do Trabalho. Poderá também dirigir-se directamente a um juiz de comarca. Para isto poderá solicitar aconselhamento de especialistas de um sindicato (www.fnv.nl ou www.cnv.nl) ou gabinete jurídico (www.hetjl.nl; apenas em holandês).

Caso pense que o seu empregador cobra um valor demasiado alto pela sua alimentação e habitação por exemplo e caso não exista um acordo CAO sobre isso e o seu empregador não consiga justificar correctamente o valor, poderá consultar o serviço de Finanças (www.belastingdienst.nl), de forma a saber se o valor é realista. Se tal não for o caso, poderá apresentar queixa junto da Inspeção do Trabalho.

Dependendo do que foi acordado, o seu salário será pago à semana, ao mês ou de quatro em quatro semanas. O seu empregador fornecer-lhe-á um comprovativo de salário. Neste poderá verificar o salário que recebeu.

Salário CAO

Também em CAOs ou outras regulamentações colectivas se encontram definidos bastantes aspectos sobre salários. Se tal regulamentação se aplicar a si, isso poderá significar que tem direito a um salário mais alto que o salário mínimo (de jovens). O seu empregador, o departamento de pessoal ou de administração de salários poderão informá-lo se tal regulamentação se aplica a si.

Férias

Todos os trabalhadores na Holanda têm direito a férias com manutenção do seu salário. O direito a dias de férias vai sendo acumulado ao longo de um ano. O número mínimo de dias de férias ao qual tem direito ao fim de um ano é equivalente a quatro vezes o número de dias de trabalho por semana acordados (geralmente 4 x

5 = 20 dias). Caso ainda não tenha completado um ano de serviço junto do seu empregador, o número de dias de férias será calculado em proporção ao tempo de trabalho.

O seu salário continuará a ser pago durante o período de férias. Para além disso, tem direito a um subsídio de férias mínimo. O subsídio de férias é pago pelo seu empregador pelo menos uma vez por ano (normalmente em Junho). O seu empregador deverá mencionar o montante correspondente ao subsídio de férias aquando do pagamento. O subsídio de férias equivale a 8% dos rendimentos em numerário (salário base, subsídios e compensações). O CAO poderá conter outras determinações acerca do número de dias de férias e acerca do pagamento e do montante do subsídio de férias.

Licença de gravidez e parto

As empregadas grávidas têm direito a pelo menos 16 semanas de licença de gravidez e parto. A licença tem início entre 6 e 4 semanas antes da data prevista do parto. Deverá solicitar a licença junto do seu empregador com uma antecedência de pelo menos três meses. Para tal, necessita de uma declaração de um médico ou parteira, onde se encontra mencionada a data provável do parto. Durante a licença receberá um subsídio igual ao seu salário. A gravidez não poderá nunca constituir razão para despedimento.

Os homens têm direito a dois dias de licença após o nascimento de um filho. Normalmente estes dias serão pagos. Existem muitas vezes acordos no CAO ou na própria empresa acerca da duração da licença e pagamento da mesma. Informe-se junto do seu empregador.

Licença parental

Caso trabalhe por conta de outrém junto de um empregador holandês, tem direito a licença parental. Isto aplica-se caso trabalhe pelo menos há um ano para o seu empregador actual e tenha a seu cargo uma criança com menos de 8 anos. Ambos os pais têm direito

a licença parental sem vencimento para cada filho. A duração da licença parental é de 13 semanas. Poderá acordar com o seu empregador quando e como poderá gozar as horas da sua licença (por vezes existem disposições acerca desta matéria no CAO). Em princípio, a licença parental é sem vencimento. No seu CAO ou condições de trabalho extra poderá existir uma regulamentação mais abrangente relativa a licença parental (por exemplo com pagamento parcial de salário durante o período de licença).

Seguros e provisões sociais

No caso de trabalhar como trabalhador por conta de outrém, estará seguro com os seguros holandeses para trabalhadores por conta de outrém. Os mais importantes são:

- Continuação de pagamento de salário em caso de doença. Caso se encontre doente, o seu empregador é obrigado a continuar o pagamento do seu vencimento. Receberá pelo menos 70% do seu salário. Esta obrigação é válida durante dois anos (durante o primeiro ano receberá pelo menos o salário mínimo). Por vezes, os primeiros dias de doença ficam por conta do trabalhador e só depois destes a continuação do pagamento de salário prosseguirá. No CAO existem acordos relativos a este aspecto. Caso o seu contrato termine durante o período de doença, a instância responsável por subsídios, UWV, passará a ser responsável pelo pagamento do seu subsídio. Como empregado, tem a obrigação de colaborar na sua recuperação. Caso não o faça, o empregador poderá parar o pagamento do salário e por fim passar mesmo ao despedimento. Neste caso não terá direito a subsídio de doença da UWV.
- Incapacidade para o trabalho. Caso se encontre doente há mais de dois anos e não seja possível regressar totalmente ao trabalho, poderá ter direito a um subsídio de incapacidade para o trabalho. Isto poderá depender daquilo que ainda possa efectuar em termos de trabalho. A UWV determina se tem direito a um subsídio e qual o montante do mesmo.
- Desemprego. Caso tenha sido despedido por motivos alheios à sua responsabilidade, poderá ter direito a subsídio de desemprego.

Isto sob a condição de ter trabalhado pelo menos durante meio ano. O montante e a duração do subsídio dependem do seu historial de trabalho. O subsídio é sempre temporário. É muito importante que se inscreva no Centro de Trabalho e Rendimento (CWI – Centrum voor Werk en Inkomen) logo que se encontra desempregado. O CWI poderá informá-lo exactamente sobre quais são os seus direitos e obrigações.

Estes seguros contra doença, desemprego e incapacidade para o trabalho aplicam-se a trabalhadores por conta de outrem. Caso trabalhe por conta própria, é pessoalmente responsável pelos seguros contra estes riscos.

Mais informação

Para mais informação sobre seguros sociais poderá recorrer ao CWI (para os endereços dos gabinetes, consulte o site www.cwinet.nl) ou UWV: www.uwv.nl (apenas em holandês).

Subsídio

Na Holanda, em princípio todas as pessoas deverão dar conta da sua própria subsistência através do seu trabalho. Caso isto não seja possível e a pessoa não possua quaisquer meios de subsistência, poderá ter direito a um subsídio de sobrevivência atribuído pela Câmara Municipal. Em princípio tal subsídio é temporário: o objectivo é que a pessoa se possa sustentar a si própria o mais rapidamente possível através do seu trabalho.

As pessoas de outros países da UE apenas poderão ter direito a este subsídio sob determinadas condições. Caso venha para a Holanda, deverá ser capaz de dar conta da sua própria subsistência. Nos primeiros três meses da sua estadia não terá direito a subsídio. Também no caso de vir para a Holanda procurando emprego, não poderá contar com apoio financeiro das instâncias oficiais. Apenas quando tiver residido ou trabalhado durante algum tempo na Holanda, poderá ter direito a apoio financeiro na forma de um

subsídio. Em alguns casos, o facto de solicitar subsídio poderá trazer consequências para o seu direito de permanência na Holanda.

Mais informação

Para mais informação sobre direito a subsídio poderá recorrer ao CWI (para os endereços dos gabinetes, consulte o site www.cwinet.nl). Se desejar informação sobre o seu direito de permanência na Holanda, poderá recorrer ao Serviço de Imigração e Naturalização (IND-Immigratie en Naturalisatiedienst) (www.ind.nl).

Pensão

Na Holanda existe uma pensão básica para a qual todas as pessoas que residem legalmente na Holanda são obrigadas a descontar: AOW. Mesmo no caso de não residir na Holanda, mas trabalhar aqui e por isso tiver de pagar imposto sobre rendimentos, terá direito a acumulação de pensão. O AOW possibilita um rendimento mínimo a partir dos 65 anos, a todas as pessoas que descontaram para tal. A pensão AOW é acumulada em 50 anos com 2% por cada ano de descontos. Se tiver vivido sempre na Holanda entre os 15 e os 65 anos, terá sempre descontado em princípio. Caso tenha descontado durante menos tempo, terá direito a um subsídio parcial. Para mais informação consulte o site www.svb.nl

Para além de AOW, na Holanda existem também pensões extra acumuladas junto dos empregadores. Tais regulamentos de pensões encontram-se incluídos no CAO. Caso trabalhe por conta de outrem junto de um empregador holandês, este regulamento de pensão também lhe será aplicável. O seu empregador poderá fornecer-lhe mais informações acerca disto.

Abono de família

Caso resida ou trabalhe na Holanda e tenha filhos com menos de 18 anos, tem direito a abono de família. Ao fazer o registo de

nascimento de um filho junto da Câmara Municipal, receberá automaticamente em casa o formulário para requisição de abono de família. Caso já tenha filhos antes de vir para a Holanda, deverá requisitar pessoalmente o abono de família. Para mais informação consulte o site www.svb.nl.

Mais informação

O ministério SZW edita duas vezes por ano um folheto com todas as regras e montantes relativos a seguros sociais. Poderá consultá-lo no site www.szw.nl (apenas em holandês) ou em www.employment.gov.nl.

Horários de trabalho e pausas

De forma a proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores, existem regras para horários de trabalho e pausas. As regras aplicam-se a todas as pessoas que efectuem trabalho numa relação de subordinação a uma entidade patronal. Não é necessário que exista um contrato de trabalho. Caso trabalhe por conta própria, estas regras não se aplicam, excepto no caso em que efectue trabalhos por conta própria que possam implicar riscos para terceiros, como por exemplo no trânsito. Neste caso, também será obrigado a respeitar os períodos mínimos de pausa.

As regras aplicam-se a todos os trabalhadores na Holanda, também para aqueles que possuem nacionalidade estrangeira. Os horários de trabalho e de pausa aplicam-se também no caso de trabalhar no estrangeiro para um empregador holandês, por exemplo num navio, avião ou transporte terrestre (camiões de transporte ou autocarros de turismo), ou numa instalação mineira na área holandesa do continente.

Sob trabalho entende-se o tempo que se encontra como trabalhador no local de trabalho; o tempo de espera de clientes conta também como trabalho.

De forma a precisar qual a norma que se aplica exactamente ao seu horário de trabalho e de pausa, é necessário conhecer a situação concreta em que trabalha. Em geral, não poderá trabalhar mais de

10 horas por período de serviço ou mais de 45 horas em média por semana. Para além disto, são permitidas horas extraordinárias incidentalmente. Deverá existir uma pausa diária de 11 horas, que poderá também ser encurtada para 8 horas uma vez por semana, e uma vez por semana 36 horas ininterruptas. Também tem direito a pausas.

O trabalho nocturno rege-se por regras estritas. Caso trabalhe em serviço nocturno deverá gozar no mínimo de 14 horas de descanso e após uma sequência de, no máximo, 7 serviços nocturnos, terá de gozar de uma pausa de 48 horas.

Caso efectue “formas especiais de trabalho”, como é o caso de músicos, médicos especialistas ou trabalhadores da indústria offshore, poderão aplicar-se outras normas. Existem também regras diferentes para trabalhadores da indústria de transporte (navegação interior, navegação aérea, transportes terrestres, transportes marítimos e pescas).

Para além disto, o governo está actualmente empenhado na simplificação das regras relativas a horários de trabalho e de pausa. Espera-se que as novas regras entrem em vigor a partir de 2007.

Mais informações e reclamações

Caso pense que as normas são gravemente desrespeitadas poderá apresentar queixa junto da Inspeção do trabalho.

Igualdade de tratamento

Segundo a lei holandesa, as pessoas não poderão ser tratadas de forma diferente devido à sua religião, convicção de vida, convicção política, raça, sexo, nacionalidade, orientação sexual, estado civil, horário de trabalho (trabalho a tempo inteiro ou trabalho a tempo parcial), deficiência ou doença crónica, tipo de contrato (fixo ou temporário) e idade. Em princípio o seu empregador não poderá estabelecer qualquer diferença com base nestes pontos de discriminação aquando da contratação de pessoal, no estabelecimento de condições de trabalho e em caso de despedimento.

Intimidação

As observações insultantes ou sarcásticas por parte de colegas no trabalho, são consideradas intimidação. Por intimidação entende-se o comportamento ameaçador ou insultuoso por razões discriminatórias. As piadas, observações, gestos, imagens, constante importunação de alguém devido à sua religião, procedência, nacionalidade, preferência sexual ou idade podem constituir formas de intimidação. O seu empregador tem a obrigação de o proteger contra intimidações.

Igualdade de remuneração

Trabalhos equivalentes devem ser remunerados de forma equivalente. Uma diferença de salário não poderá ter a ver com, por exemplo, sexos, raça, nacionalidade, deficiência ou doença crónica, duração de trabalho ou um contrato temporário. Também o trabalho equivalente em diversas funções deve ser recompensado de forma equivalente. O seu empregador não poderá aproveitar-se do facto de, por exemplo, um trabalhador estar disposto a efectuar o mesmo trabalho por um salário mais baixo. Isto não significa no entanto que todas as pessoas na mesma função tenham de receber exactamente o mesmo salário. Um empregador pode oferecer por exemplo a alguém com muita experiência um salário mais alto do que a alguém que inicia a sua carreira.

Reclamações

Tem a ideia que sofreu discriminação durante a sua candidatura a um emprego, no seu trabalho ou despedimento? Não é possível resolver a situação juntamente com o seu empregador? Nesse caso poderá apresentar queixa. Na Holanda existem diversas organizações que o poderão aconselhar sobre discriminação e tratamento desigual. Localmente existe o Gabinete Anti-Discriminação da sua área. Aqui poderão aconselhá-lo a dirigir-se à Comissão de Tratamento Igualitário ou a levar o caso a tribunal. Para endereços consulte o site www.lvadb.nl ou entre em contacto com a Associação Nacional de Gabinetes Anti-Discriminação. E-mail: info@lvadb.nl. Telefone 06 10519175 ou 0900 2 354 354. Poderá encontrar mais informação sobre as regras de tratamento igualitário na Holanda no site www.cgb.nl.

Obrigações de identificação

Todos os trabalhadores são obrigados a possuir consigo um documento de identificação. No caso de, por exemplo, um controle do Serviço de Impostos ou Inspeção do Trabalho, terá de apresentar um documento de identificação. Esta obrigação aplica-se também no caso de trabalhar através de uma agência de trabalho, de um sub-contratante ou como trabalhador independente. Os empregadores também têm um número de obrigações de acordo com a lei. Aquando do início de funções, o seu empregador solicitará então um documento de identificação válido e original. O seu empregador é obrigado a controlar a legitimidade e validade do documento e a guardar uma cópia do mesmo na sua administração. Aquando do início de funções, é obrigado a apresentar o seu documento de identificação ao seu empregador.

Documentos de identificação válidos são os passaportes de um dos países da EEE, bilhetes de identidade europeus ou um documento emitido pelo serviço de estrangeiros. Uma carta de condução não serve como documento de identificação aquando do início de funções; esta não menciona a nacionalidade nem indica o estatuto de permanência.

Outros

Seguro de saúde

Caso resida ou trabalhe na Holanda tem a obrigação de contrair um seguro de saúde. Poderá fazê-lo junto de um dos muito seguradores de saúde holandeses (www.kiesbeter.nl; apenas em holandês). Em alguns casos poderá também efectuar um seguro junto de um segurador estrangeiro. Isto na condição de o seguro corresponder às exigências da lei holandesa. Isto é avaliado pelo Colégio controlador de seguros de saúde, www.ctz.nl. Caso tenha questões sobre a obrigatoriedade de efectuação de um seguro de saúde, poderá consultar o Postbus 51, telefone 0800 8051 ou a partir do estrangeiro +31 10 428 95 51.

Impostos

Para trabalhar na Holanda necessita de um número de serviço civil. Com este é registado no sistema de impostos e segurança social. O número de serviço civil pode ser solicitado junto da repartição de finanças local. Caso trabalhe por conta de outrém, o seu empregador pagará prémios e imposto relativos a si. Este pagamento é efectuado antecipadamente à declaração de impostos que preenche uma vez por ano. Para informação e endereços das repartições de finanças, consulte o site www.belastingdienst.nl ou telefone para 0800 0543 (a partir da Holanda) ou +31 555 38 53 85 (a partir do estrangeiro).

Direito a permanência na Holanda

Como cidadão da UE não necessita de documento de permanência para poder trabalhar na Holanda. Tal documento pode ser no entanto útil. Os empregadores poderão pedi-lo antes de efectuarem um contrato com o empregado. Também os bancos podem solicitá-lo antes da abertura de uma conta. Também outras instâncias oficiais pedem este documento. Poderá solicitar um documento de permanência junto de um gabinete de imigração ou do departamento de Registo Civil da Câmara Municipal onde reside. No website www.ind.nl encontrará um orientador para residência (em inglês 'residence wizard') onde poderá consultar as regras para permanência na Holanda para si próprio ou para eventuais membros da família.

Feriados nacionais

A Holanda tem dois feriados nacionais:

30 de Abril: Dia da Rainha

5 de Maio: Dia da Libertação

Para além destes, existe um número de feriados gerais reconhecidos:

Dia de Ano Novo: 1 de Janeiro

Sexta-feira Santa

Dia seguinte ao domingo de Páscoa

Dia de Ascensão

Dia seguinte ao domingo de Pentecostes

Dia de Natal e dia seguinte ao dia de Natal

Estes dias poderão ou não ser dias de trabalho para si, dependendo dos acordos entre si e o seu empregador – no CAO ou no contrato de trabalho. Se desejar saber se determinado dia feriado é um dia livre para si, informe-se junto do seu empregador. Caso trabalhe num dia feriado, isto não significa automaticamente que tem direito a remuneração extra (em numerário ou tempo). Isto não é estabelecido legalmente, mas depende dos acordos estabelecidos entre os empregados e empregadores. Para mais informação consulte o CAO aplicável ou o seu contrato de trabalho .

Residência na Holanda

Para informação sobre residência na Holanda, a melhor opção é dirigir-se à Câmara Municipal onde deseja residir. A maior parte das Câmaras dispõem de um website próprio. Aí encontra também números de telefone e endereços importantes, por exemplo da polícia, bombeiros e hospitais. Nas bibliotecas públicas poderá encontrar frequentemente informação útil sobre assuntos camarários, como habitação. Muitas vezes, é também possível aí utilizar a Internet de forma grátis.

Em alguns casos poderá ter direito a subsídio de renda de casa, um auxílio financeiro para os custos de arrendamento. Isto depende dos seus rendimentos e do montante de renda de casa. Informe-se sobre isto junto do seu senhorio, da Câmara Municipal ou consulte o site www.huurtoeslag.nl (apenas em holandês). Poderá encontrar mais informação sobre a política de habitação holandesa em www.vrom.nl.

Instâncias que poderão fornecer auxílio

Inspecção do trabalho

A Inspecção do Trabalho controla se os empregadores e empregados cumprem as leis e as regras na área de protecção do trabalho. Como trabalhador poderá apresentar queixa caso o seu empregador não respeite as regras legais na área da protecção do trabalho. Deverá no entanto ter tentado previamente solucionar o problema em conjunto com o seu empregador. A anonimidade do queixoso será respeitada, desde que tal seja possível no âmbito da inspecção. Mais informação: www.arbeidsinspectie.nl (apenas em holandês).

Inspecção do Trabalho em Groningen

Telefone 050 522 58 80

Inspecção do Trabalho em Arnhem

Telefone 026 355 71 11

Inspecção do Trabalho em Amsterdão

Telefone 020 581 26 12

Inspecção do Trabalho em Utrecht

Telefone 030 230 56 00

Inspecção do Trabalho em Roterdão

Telefone 010 479 83 00

Inspecção do Trabalho em Roermond

Telefone 0475 356 666

CWI

O Centro para o Trabalho e Rendimento (Centrum voor Werk en Inkomen) funciona como ponto de partida para encontrar trabalho na Holanda. Poderá também consultar o Centro caso tenha questões sobre despedimento e para solicitar um subsídio de desemprego. Encontrará um gabinete do CWI na maior parte dos Concelhos. Poderá encontrar os endereços dos mesmos em www.cwinet.nl. Poderá encontrar mais informação sobre trabalho na Holanda em www.werk.nl.

EURES

O EURES (EUROpean Employment Services) trata-se de uma colaboração entre a Comissão Europeia, centros de emprego dos países da EEE e outras instâncias nacionais e regionais relacionadas com a problemática do mercado de emprego, como sindicatos, organizações patronais e órgãos governamentais regionais e nacionais. O EURES oferece informação, aconselhamento e mediação de trabalho a empregadores, trabalhadores e cidadãos que desejem utilizar o seu direito de livre trânsito na União Europeia. Consulte o site www.europa.eu.int/eures.

UWV

A Agência de Segurança Social UWV tem a seu cargo, entre outros, a atribuição de subsídios de desemprego, doença, gravidez e incapacidade para o trabalho. Poderá entrar em contacto com a UWV através do telefone 0900 92 94 ou consulte o site www.uwv.nl (apenas em holandês) para endereços dos gabinetes de UWV.

SVB

O Banco de Seguros Sociais (Sociale Verzekeringsbank - SVB) é responsável, entre outros, pelo pagamento de AOW e Abono de Família. No website www.svb.nl encontrará mais informação sobre a organização e sobre os subsídios pelos quais o SVB é responsável. Telefone 020 656 56 56.

Sindicatos

Os sindicatos representam os direitos dos trabalhadores. Isto acontece a nível colectivo nas negociações com empregadores sobre condições de trabalho (negociações sobre CAO). Para além disso, os sindicatos oferecem aos seus membros aconselhamento e auxílio em caso de conflitos no trabalho.

Os dois maiores sindicatos na Holanda são:

- FNV. Visite o site www.fnv.nl. Ou telefone para a linha de atendimento do FNV 0900 3 300 300 (€ 0,10 por minuto; disponível às segundas, terças e sextas-feiras, entre as 12.30 e 16.00 horas). Poderá também utilizar o e-mail: info@vc.fnv.nl.
- CNV. Visite o site www.cnv.nl. Ou telefone para a linha de atendimento do CNV 0900 268 46 36 (€ 0,10 por minuto). Poderá também utilizar o e-mail: cnvinfo@cnv.nl

Poderá encontrar um resumo de todos os sindicatos em www.vakbond.startpagina.nl (apenas em holandês).

Gabinete jurídico

Para informação e aconselhamento jurídico poderá consultar o Gabinete Jurídico de forma grátis. Poderá consultar o Gabinete para informação sobre praticamente quaisquer questões jurídicas, entre as quais aspectos que tenham a ver com o seu trabalho. Se necessário, o gabinete indicar-lhe-á uma instância que o ajudará posteriormente. Em www.hetj1.nl (apenas em holandês) encontrará os endereços dos gabinetes. Poderá também telefonar para 0900 8020 (0,10 por minuto).

Postbus 51

Postbus 51 trata-se de um centro estatal de informação ao público. Poderá dirigir-se a este com quaisquer questões que tenham a ver com a administração pública. Poderá contactar o Postbus 51 de diversas formas. Através de telefone: 0800 8051 (grátis), ou a partir do estrangeiro + 31 70 308 19 85 (tarifa normal). Através de e-mail: vragen@postbus51.nl ou através do website: www.postbus51.nl.

Ministério dos Assuntos Sociais e do Trabalho

Caso a leitura desta brochura lhe suscite mais questões, poderá entrar em contacto com o ministério dos Assuntos Sociais e do Emprego (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), telefone 0800 905 1 (grátis), ou a partir do estrangeiro +31 70 333 44 44. Para mais informação e encomenda de mais exemplares desta brochura poderá visitar o nosso website: www.szw.nl (apenas em holandês) ou www.employment.gov.nl.

Embaixada e Consulado Geral

Embaixada de Portugal
Bazarstraat 21
2518 AG Den Haag
070 363 02 17
Consulado Geral de Portugal
Willemskade 18
3016 DL Roterdão
010 411 15 40

Não serão concedidos quaisquer direitos derivados da informação contida nesta brochura.