

Manual para as empresas envolvidas na construção do metro e do metro ligeiro de superfície na capital

O que é importante saber sobre o mercado de trabalho dinamarquês?

**Metroselskabet
e Hovestadens Letbane**

Atualizado em 2018





O que é importante saber sobre o mercado de trabalho dinamarquês?

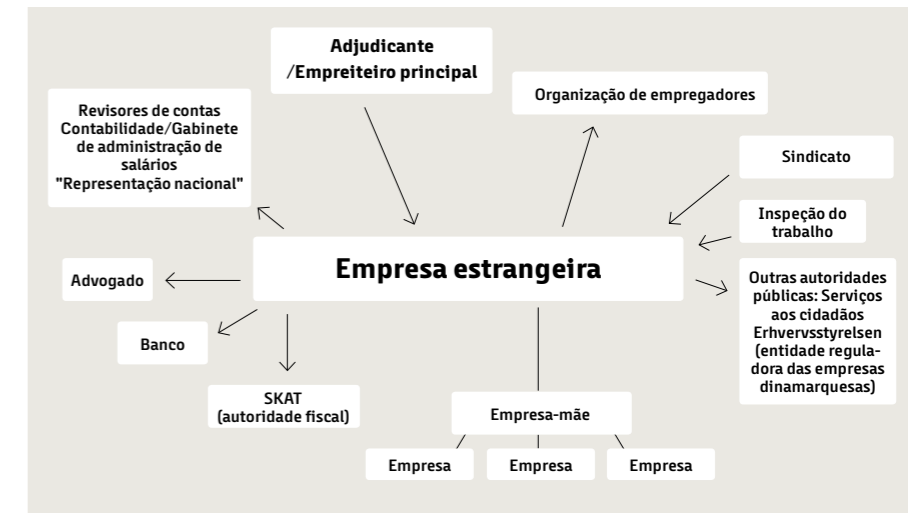
Cara empresa,

Seja bem-vinda. O mercado de trabalho dinamarquês faz parte do mercado de trabalho europeu comum, onde os bens e os serviços podem ser livremente trocados e os trabalhadores são livres de atravessar as fronteiras. Na construção do metro e do metro ligeiro de superfície, damos as boas-vindas a todas as empresas e aos seus trabalhadores e esperamos que as empresas se familiarizem com:

- a legislação dinamarquesa
- o mercado de trabalho dinamarquês
- os acordos relevantes

O mercado de trabalho dinamarquês está estruturado de forma diferente de muitos outros países, por exemplo, o salário mínimo está estipulado nos acordos coletivos, mas não na legislação. Da parte da Metroselskabet e da Hovedstadens Letbane, este manual foi pensado como uma ajuda para si e para a sua empresa, para que entendam as regras e os acordos dinamarqueses, e para garantir que a experiência é transmitida de empresa para empresa. O manual destina-se especialmente a ajudar as empresas estrangeiras com pouca ou nenhuma experiência de trabalho na Dinamarca. O manual foi elaborado com a ajuda das organizações de empregadores Dansk Byggeri, Tekniq e Dansk Industri, e também de sindicatos, empreiteiros e autoridades relevantes.

O manual pode ser usado como ferramenta para o ajudar a orientar-se no meio dos intervenientes e das tarefas no mercado de trabalho dinamarquês. Nesta figura, tentámos ilustrar uma visão geral das muitas partes com as quais se deve relacionar enquanto empresa no mercado de trabalho dinamarquês. No manual, descreveremos os diferentes papéis e tarefas que desempenham.



A figura foi desenvolvida com base em (Arnholtz e Andersen, 2016)¹

Pretendemos que o manual facilite o trabalho das empresas participantes na obra da Metroselskabet e da Hovedstadens Letbane na Dinamarca e que ajude a estabelecer uma cooperação bem-sucedida com as autoridades, as organizações de empregadores e os sindicatos. Esperamos que o manual seja uma ferramenta útil para si e para a sua empresa.

Não precisa de ler o manual do início ao fim. Deve utilizar o manual como referência, por exemplo, quando procura respostas para perguntas específicas. Também fornecemos sugestões sobre quem pode contactar caso tenha dúvidas.

www.dinletbane.dk/entrepreneurs
www.m.dk/entrepreneurs

Boa leitura!

Com os melhores cumprimentos,
Metroselskabet e Hovedstadens Letbane

As orientações referidas no manual são identificadas pela Metroselskabet e pela Hovedstadens Letbane como importantes para as empresas estrangeiras na Dinamarca, mas não se trata de uma lista exhaustiva, nem assumimos qualquer responsabilidade por quaisquer omissões ou erros no material. O manual contém orientações e comentários sobre os regulamentos das autoridades, mas devem ser sempre aplicadas as instruções e as orientações das autoridades. A interpretação do acordo por parte das organizações de empregadores e dos sindicatos também deverá ser aplicada. Consulte os websites das autoridades e os acordos relevantes para obter mais informações e referências.

¹ Jens Arnholtz e Søren Kaj Andersen

"Udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen"

[empresas estrangeiras e trabalhadores destacados no sector da construção civil], FAOS, Instituto de Sociologia, Universidade de Copenhaga, 2016.

Índice

CAPÍTULO 1:

Áreas de foco da Metroselskabet e da Hovedstadens Letbane 6

Requisitos para as condições de remuneração e de trabalho	8
Controlo e documentação das condições de remuneração e de trabalho	8
Em conjunto, garantimos estágios para aprendizes	9
Aplicamos o modelo dinamarquês de mercado de trabalho no projeto de construção	9

CAPÍTULO 2:

O mercado de trabalho dinamarquês e os acordos coletivos 11

Organizações de empregadores	13
Sindicatos	14
O sistema legislativo do trabalho	14
- Normal ónus da prova	15
- Um processo de arbitragem laboral pode tornar-se dispendioso para a empresa	15
Que acordo coletivo?	15
Trabalhadores de escritório e trabalhadores com cargos administrativos	16
Acordo de adesão	16
Representantes dos trabalhadores	16
Representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho	16
Contrato de trabalho	17
Recibos de vencimento e pagamento dos salários	18
Administração e pagamento dos salários	18
Qual é o nível salarial?	19
Sistema de trabalho por tarefa	19
Horário de trabalho	20
- Horas extraordinárias e complementos por horas extraordinárias	20
- Acordos de horário de trabalho	20
- Registo das horas	21
Contribuições para a reforma	21
Sistema de seguro de saúde	22
Doença e acidente de trabalho	22
Subsídio de férias	22
- Cartão de férias, subsídio de férias ou fundo de férias	23
- Feriados não trabalhados e dias de férias extraordinários	23
Avisos de rescisão	24
Pagamentos por conta	24
Fundos de desemprego	25
Informações de contacto para as organizações de empregadores e os sindicatos	25

CAPÍTULO 3:

Legislação e requisitos aplicáveis às empresas estrangeiras que trabalham na Dinamarca 26

Tem de registar a sua empresa	29
- Registo especial para empresas que prestam serviços temporários	29
- Estatuto e registo dos trabalhadores	29
- Os trabalhadores estrangeiros são registados através do International Citizen Service (ICS), os serviços aos cidadãos estrangeiros	30
É responsável pelas autorizações de residência e de trabalho dos seus trabalhadores	30
Comunicação com as autoridades públicas na Dinamarca	31
Serviços de saúde	31
Impostos e IVA	32
- Imposto sobre mão de obra contratada	32
- Deduções fiscais	32
- Utilização de veículos motorizados registados no estrangeiro	32
- Alojamento de trabalhadores e obrigação fiscal	33
Cancelar o registo da empresa quando o trabalho estiver concluído	33
Pagamento para o ATP e para o Samlet Betaling	34
Pagamento para o seguro de acidentes de trabalho obrigatório	34
Pagamento para o sistema AUB	34
Reconhecimento de qualificações estrangeiras	34
Obter autorizações para os seus trabalhadores	35
Os seus trabalhadores têm a obrigação de apresentar provas de identidade	35
Tem o dever de afixar o número de CVR/RUT da empresa	35
Hiperligações úteis e informações de contacto das autoridades	37

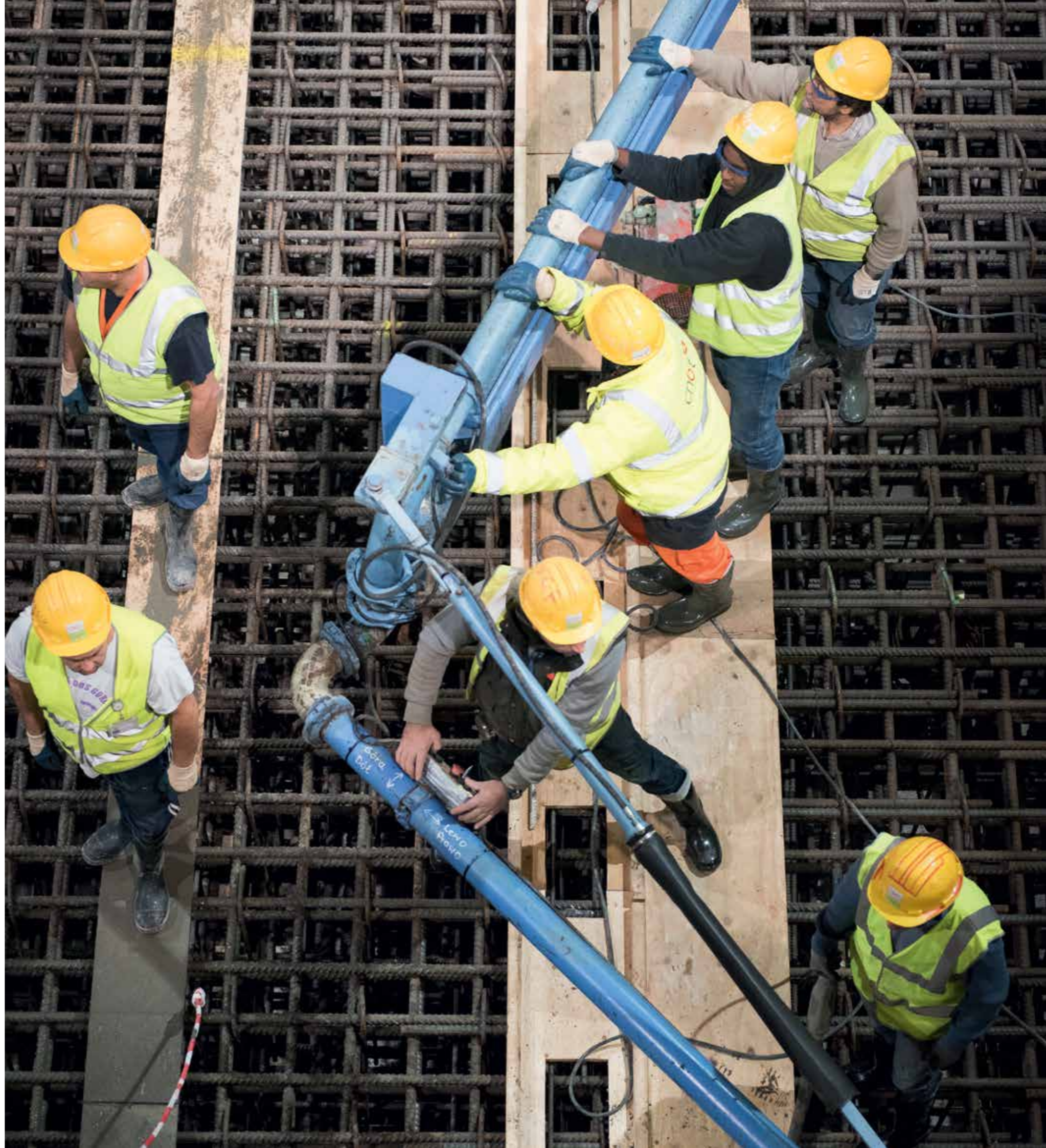
CAPÍTULO 4:

Como recrutar trabalhadores na Dinamarca 39

Encontrar trabalhadores através da Erhvervshuset	40
Encontrar trabalhadores através dos fundos de desemprego	40
Ajuda para desempregados no mercado de trabalho dinamarquês através de sistemas especiais	41
Informações de contacto para recrutamento	41

CAPÍTULO 1:

Áreas de foco da Metroselskabet e da Hovedstadens Letbane



A Metroselskabet e a Hovedstadens Letbane estão a desenvolver os transportes públicos através do planeamento, construção e gestão dos sistemas de metro e metro ligeiro de superfície na área da capital. Somos duas empresas públicas detidas pelas autoridades dinamarquesas, o Ministério dos Transportes e a Região da Capital, e pelos municípios onde estamos a construir o metro e o metro ligeiro de superfície. Isto significa que os nossos projetos de construção atraem uma grande atenção do público e impõem uma série de obrigações especiais e considerações a ter em conta. Isto aplica-se, nomeadamente, em áreas como as condições de remuneração e de trabalho, a contratação de aprendizes para os trabalhos de construção e as iniciativas específicas e a cooperação com as partes do mercado de trabalho. Orgulhamo-nos de construir projetos únicos e de o fazer de forma adequada, assumindo uma responsabilidade social especial.

Estamos a construir o metro e o metro ligeiro de superfície em toda a área da capital e celebrámos contratos com vários empreiteiros. Os contratos estão sujeitos a modificações, em conformidade com o surgimento de novas expectativas e requisitos. Portanto, todos os nossos contratos são diferentes entre si. No entanto, o ponto comum entre os nossos contratos é que, enquanto donos de obra, temos algumas áreas de foco que aplicamos a todos os projetos. Concentramo-nos em garantir que todos os que contribuem para os projetos de construção da Metroselskabet e da Hovedstadens Letbane cheguem todos os dias em segurança a casa depois do trabalho, que obtemos a qualidade certa na construção, que os prazos e os orçamentos são respeitados e que somos um colaborador competente para os nossos empreiteiros e parceiros. Para a Metroselskabet e a Hovedstadens Letbane, é muito importante ter uma boa relação de trabalho com aqueles com quem celebramos contratos. Pode saber mais sobre as nossas áreas de foco neste capítulo.

Requisitos para as condições de remuneração e de trabalho

Em todos os contratos, a Metroselskabet e a Hovedstadens Letbane exigem que os trabalhadores envolvidos na construção sejam remunerados e tenham direitos correspondentes às condições aplicadas aos trabalhadores locais com o mesmo tipo de trabalho.

Os nossos requisitos em termos de condições de remuneração e de trabalho não se aplicam

apenas ao empreiteiro principal, mas a todas as empresas envolvidas na construção. As empresas podem, no acordo coletivo relevante, ver quais os requisitos aplicáveis às condições dos trabalhadores, nomeadamente o horário de trabalho, o salário mínimo e as férias. O acordo coletivo esclarece, assim, o que a empresa tem de fazer para cumprir os nossos requisitos contratuais relacionados com as condições de remuneração e de trabalho. O acordo define uma série de regras para o local de trabalho e proporciona a tranquilidade necessária para as empresas e os trabalhadores desempenharem as suas funções.

A sua empresa não é obrigada por lei ou contrato a ter um acordo coletivo, mas a Metroselskabet e a Hovedstadens Letbane recomendam que todas as empresas envolvidas na construção celebrem um acordo coletivo. Desta forma, a empresa consegue garantir mais facilmente o cumprimento dos requisitos contratuais relativos às condições de remuneração e de trabalho. Na prática, praticamente todo o trabalho de construção está sujeito a um acordo coletivo. Saiba mais sobre os acordos coletivos no capítulo 2.

Controlo e documentação das condições de remuneração e de trabalho

Como donos de obra, a Metroselskabet e a Hovedstadens Letbane controlam continuamente o cumprimento dos requisitos contratuais relativos às condições de remuneração e de trabalho.

Este controlo inclui os empreiteiros principais e os subempreiteiros.

Por conseguinte, a Metroselskabet e a Hovedstadens Letbane requerem que os empreiteiros e os seus eventuais subempreiteiros sejam capazes de documentar que o trabalho é desempenhado em conformidade com os requisitos relativos às condições de remuneração e de trabalho locais. É importante que a empresa consiga sempre fornecer documentação válida para este fim. Esperamos que os empreiteiros também realizem um controlo interno na sua própria empresa ou entre os subempreiteiros, para garantir que os trabalhadores usufruem das devidas condições de remuneração e de trabalho.

A empresa deve conseguir documentar o número de horas que os trabalhadores têm trabalhado e o salário que têm recebido por esse trabalho. A empresa poderá ter de apresentar, nomeadamen-



te, contratos de trabalho, recibos de vencimento, eventuais acordos de horário de trabalho e registos das horas.

Em conjunto, garantimos estágios para aprendizes

É uma prioridade da Metroselskabet e da Hovedstadens Letbane formar aprendizes nas diversas áreas da construção civil.

Durante vários anos temos vindo a trabalhar com o objetivo de garantir lugares de formação e de estágio nos trabalhos de construção do metro. Em cooperação com empresas, organizações de empregadores, sindicatos e escolas profissionais, foi possível estabelecer uma série de estágios personalizados para aprendizes no nosso projeto de construção.

A Metroselskabet e a Hovedstadens Letbane requerem que as empresas empreguem aprendizes em áreas que sejam abrangidas por cursos profissionais dinamarqueses ou por cursos semelhantes noutro país. Isto aplica-se, por exemplo, a aprendizes de electricista, aprendizes de pedreiro, aprendizes na área da terraplanagem e do betão, aprendizes na área do aquecimento, do saneamento e da ventilação, aprendizes de ferreiro e aprendizes de escritório.

Um estágio no projeto de construção do metro ou do metro ligeiro de superfície faz parte da formação dos aprendizes. Portanto, o estágio deve ser instrutivo e útil para o trabalho futuro dos aprendizes. O estágio garantirá que os aprendizes adquirem uma experiência prática que é instrutiva e variada. Para além da vertente teórica, o estágio deve garantir que formamos os melhores trabalhadores da construção civil dentro das várias áreas.

Aplicamos o modelo dinamarquês de mercado de trabalho no projeto de construção

A Metroselskabet e a Hovedstadens Letbane adotam várias iniciativas para aplicar o modelo dinamarquês de mercado de trabalho no projeto de construção, uma vez que ajuda a garantir que todos usufruem de boas condições de remuneração e de trabalho.

Esperamos que os nossos parceiros façam o mesmo.

Segundo o modelo dinamarquês, as empresas são representadas pelas organizações de

empregadores, enquanto os trabalhadores são representados pelos sindicatos. Na prática, grande parte das empresas envolvidas no projeto de construção são membros de organizações de empregadores, mas muitos trabalhadores não são membros de um sindicato. Apesar de na Dinamarca ser habitual os trabalhadores no sector da construção civil serem membros de um sindicato, os sindicatos têm vindo a ter mais dificuldades em inscrever novos membros, especialmente entre os trabalhadores estrangeiros.

Para que o modelo dinamarquês de mercado de trabalho funcione de forma otimizada no projeto de construção, a Metroselskabet e a Hovedstadens Letbane gostariam de contribuir para informar as empresas e os trabalhadores sobre as condições regulamentares no mercado de trabalho e sobre os direitos dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, queremos criar boas oportunidades de comunicação entre as empresas, os trabalhadores e as partes do mercado de trabalho. O modelo dinamarquês de mercado de trabalho baseia-se no diálogo. Portanto, a Metroselskabet e a Hovedstadens Letbane adotaram as seguintes iniciativas:

- *Reunião de apresentação para novos empreiteiros com as partes do mercado de trabalho*
- *Materiais informativos para os trabalhadores sobre os seus direitos*
- *Reuniões ad hoc sobre o diálogo com as partes do mercado de trabalho*
- *Linha telefónica direta para os trabalhadores poderem contactar os sindicatos, os empreiteiros principais, a Metroselskabet e a Hovedstadens Letbane.*

A Metroselskabet e a Hovedstadens Letbane têm expectativas claras de que as condições de remuneração e de trabalho dos trabalhadores estejam em ordem, de que as empresas cumpram o acordo coletivo e de que as empresas empreguem aprendizes e cooperem com as partes do mercado de trabalho. Este manual pode ajudar a sua empresa a cumprir as prioridades e a corresponder às expectativas da Metroselskabet e da Hovedstadens Letbane.



CAPÍTULO 2:

O mercado de trabalho dinamarquês e os acordos coletivos

Lista de verificação

O mercado de trabalho dinamarquês e os acordos coletivos

- Determinar qual a organização de empregadores mais apropriada onde inscrever a sua empresa
- Determinar ao abrigo de que acordo(s) coletivo(s) os seus trabalhadores devem trabalhar e considerar como pode registar que está a cumprir os requisitos do(s) acordo(s).
- Informar os seus trabalhadores de que podem eleger os seus próprios representantes
- Organizar a sua administração e os pagamentos salariais, por exemplo, através dos seus próprios contabilistas ou de um gabinete de contabilidade externo, e estabelecer procedimentos para que os contabilistas e os gabinetes de contabilidade recebam as informações corretas e evitem erros.
- Verificar se todos os trabalhadores recebem o salário correto
- Garantir que os recibos de vencimento cumprem os requisitos do acordo coletivo
- Garantir que celebrou, de forma adequada, acordos de horário de trabalho e que as horas de trabalho dos trabalhadores são registadas diariamente. É importante que possam ser documentados facilmente.
- Certificar-se de que é estabelecido um plano de reforma, e eventualmente um plano de saúde, para todos os seus trabalhadores
- Verificar se os subsídios de doença e de férias são pagos da forma correta
- Avaliar se é uma boa opção trabalhar por tarefas (esta situação é comum em grande parte do sector da construção civil na Dinamarca e tem criado uma produtividade elevada).

Na Dinamarca, o mercado de trabalho baseia-se no que é comumente chamado de "modelo dinamarquês de mercado de trabalho". As condições de remuneração e de trabalho são estabelecidas em acordos coletivos celebrados entre empregadores e trabalhadores. As empresas são representadas pelas organizações de empregadores e os trabalhadores são representados pelos sindicatos. Uma ideia central subjacente ao modelo dinamarquês de mercado de trabalho é que as organizações de empregadores e os sindicatos possam resolver autonomamente as suas divergências. Isto significa que o Estado regula as condições de remuneração e de trabalho de uma forma limitada. Para as empresas com acordos coletivos, os valores do salário mínimo e os acordos de horário de trabalho são juridicamente vinculativos. Portanto, têm a mesma validade que se fossem obrigatórios por lei. Enquanto empresa estrangeira a trabalhar na Dinamarca, esperamos que se familiarize com o funcionamento do mercado de trabalho dinamarquês e com os requisitos impostos à sua empresa nos acordos coletivos relevantes. Se tiver dúvidas, pode contactar a sua organização de empregadores. No final do capítulo encontrará as informações de contacto relevantes para as organizações de empregadores e sindicatos.

A experiência mostra que é difícil entrar num novo mercado. Portanto, este capítulo inclui um conjunto de informações e conselhos sobre aquilo que, enquanto empresa estrangeira, deve saber antes de começar a trabalhar na Dinamarca. Alguns detalhes dos acordos coletivos foram omitidos neste capítulo, uma vez que nem todos são relevantes para todas as categorias profissionais e acordos coletivos.

Tal como referido no capítulo 1, a Metroselskabet e a Hovedstadens Letbane recomendam que todas as empresas envolvidas no projeto de

construção celebrem um acordo coletivo. Poderão fazê-lo ao tornarem-se membro de uma organização de empregadores ou ao estabelecer um acordo de adesão.

Organizações de empregadores

Na Dinamarca, a maioria das empresas é membro de uma organização de empregadores. Esta organização pode, nomeadamente, ajudar a empresa a interpretar cláusulas contratuais e a identificar que acordos coletivos são relevantes para o trabalho da empresa. Ao mesmo tempo, as organizações de empregadores representam a empresa em caso de desacordo entre os trabalhadores e a empresa. A organização dos empregadores fornece conselhos e orientações e ajuda a empresa em caso de dúvidas. A organização dos empregadores representa muitas empresas e, portanto, tem acesso a uma forte rede de empresas do sector da construção civil.

É apresentada abaixo uma lista das organizações de empregadores que tipicamente representam empresas envolvidas nos projetos de construção da Metroselskabet e da Hovedstadens Letbane:

- **Tekniq:** para empresas que executam instalações técnicas; instalações de aquecimento, de ventilação e de saneamento; ou instalações elétricas (www.tekniq.dk).
- **Dansk Byggeri:** para empresas que realizam obras de construção civil (www.danskbyggeri.dk).
- **Dansk Industri:** para empresas de produção industrial, montagem de instalações técnicas e transporte (www.di.dk).

Se tiver dúvidas quanto à organização de empregadores em que se deve inscrever como membro, a Dansk Arbejdsgiverforening (DA) poderá ajudá-lo (www.da.dk).

PETER STENHOLM
DIRETOR DA ORGANI-



ZAÇÃO DE EMPREGADORES
DANSK BYGGERI.

"As organizações de empregadores são especialistas em ajudar as empresas dinamarquesas e estrangeiras a compreender os acordos coletivos e a legislação, simplificando assim a realização das suas atividades. As empresas que são membros da Dansk Byggeri também enviam aos seus clientes um sinal de que há boas condições no respetivo local de trabalho, tanto em relação ao ambiente de trabalho como às condições de remuneração e de trabalho", afirma Peter Stenholm, Diretor da organização de empregadores Dansk Byggeri.



Sindicatos

É habitual que os trabalhadores na Dinamarca se inscrevam num sindicato. No sector da construção civil, 70% das pessoas empregadas é membro de um sindicato.² Os trabalhadores não podem ser forçados a inscreverem-se num sindicato nem impedidos ou proibidos de o fazer.

Os sindicatos mais comuns no projeto de construção do metro e do metro ligeiro de superfície são:

- **3F/BJMF:** para os trabalhadores na área da terraplanagem e do betão, por exemplo, armadores de ferro, pedreiros, carpinteiros e trabalhadores não qualificados no geral. Em Copenhaga, a secção local, BJMF, é parte do acordo coletivo (www.3f.dk/bjmf).³
- **Dansk Metal:** para, por exemplo, ferreiros e trabalhadores que trabalham com TI, em áreas técnicas e mecânicas, e instaladores de ventilação (www.danskmatal.dk)
- **Dansk El-Forbund:** para eletricitas e trabalhadores que trabalham com eletricidade (www.def.dk)
- **Blik- og Rørbjederforbundet:** para técnicos de aquecimento, canalizadores e instaladores de ventilação (www.blikogroer.dk)

É política da Metroselskabet e da Hovedstadens Letbane permitir o acesso dos sindicatos aos locais de construção, para que assim possam dialogar com os trabalhadores. No entanto, a entrada no local de construção só poderá acontecer após acordo com a empresa responsável por esse local e tendo em conta as regras gerais de segurança e o progresso da construção.

A Metroselskabet e a Hovedstadens Letbane criaram um folheto intitulado "Conheça os seus direitos: para todos os trabalhadores envolvidos na construção do metro". Foi criado em colaboração com os empreiteiros principais, as organizações de empregadores e os sindicatos. O folheto destina-se a informar os trabalhadores envolvidos na construção do metro sobre os seus direitos no mercado de trabalho dinamarquês. A Metroselskabet e a Hovedstadens Letbane recomendam que os empreiteiros e os subempreiteiros forneçam informações aos trabalhadores que correspondam às informações contidas no folheto. O folheto está disponível em sete línguas aqui: www.m.dk/rights

O sistema legislativo do trabalho

O sistema legislativo do trabalho é acordado entre as organizações de empregadores e os sindicatos para que os desacordos no local de trabalho entre a empresa e os trabalhadores possam ser resolvidos rapidamente e sem custos elevados. O sistema torna possível que os desacordos relativos, por exemplo, ao horário de trabalho e ao salário sejam resolvidos no local de trabalho. O sindicato e a organização de empregadores só serão envolvidos se o desacordo não puder ser resolvido imediatamente.

Normalmente, são os sindicatos e as organizações de empregadores que tentam uma ação em nome dos trabalhadores e das empresas no sistema legislativo do trabalho. As decisões tomadas no sistema legislativo do trabalho têm efeitos jurídicos e vinculativos.

Como são tratados os desacordos entre a empresa e os trabalhadores relativos às condições de remuneração e de trabalho?

1. Em primeiro lugar, o desacordo é discutido no local de construção, normalmente entre o representante dos trabalhadores e a empresa. Se não houver um representante dos trabalhadores, será o próprio trabalhador a tentar resolver o desacordo com a empresa.
 2. Se o desacordo não for resolvido imediatamente, será organizada uma reunião de mediação entre o sindicato e a organização de empregadores no local de construção. (Foram estabelecidos prazos específicos para o tempo máximo que pode decorrer antes de se realizar uma reunião de mediação. Saiba mais sobre os prazos no contrato coletivo.)
 3. Se ainda assim não for possível chegar a um acordo, o caso será encaminhado para:
 - Uma reunião de organização em que as partes se reúnem novamente, mas com novos representantes do sindicato e da organização de empregadores
- Ou
- Uma "reunião de 48 horas" que, de acordo com alguns acordos coletivos, pode ser realizada antes do processo ser encaminhado. Para que o caso seja resolvido de forma célere, a reunião será realizada dentro de 48 horas.



JENS KIRKEGAARD
PRESIDENTE DI BYGGEGRUPPEN, 3F/BJMF

"Quando i lavoratori dell'impresa sono organizzati in un sindacato portavoce di un contratto collettivo, la produzione quotidiana è caratterizzata da tranquillità e stabilità. I problemi e i dubbi in merito a retribuzioni e rapporti di lavoro possono essere risolti in modo veloce e flessibile. Per questo il mercato del lavoro danese è regolato e trasparente. I lavoratori iscritti a un sindacato possono contare sui consigli e sul supporto dello stesso e si sentono più tranquilli sul lavoro quotidiano".
spiega Jens Kirkegaard, Presidente di Byggegruppen, 3F/BJMF



Em 2014, a empresa Kormal foi condenada, no âmbito de um processo de arbitragem laboral, a pagar 560.000 coroas dinamarquesas aos seus antigos trabalhadores por falta de pagamento de horas extraordinárias e de subsídio de férias.

Após decisão do tribunal de arbitragem laboral em março de 2015, a empresa CIPA teve de pagar 22 milhões de coroas dinamarquesas em retroativos salariais aos trabalhadores, no âmbito de um processo relativo a pagamentos insuficientes no projeto de construção do metro.

Estes exemplos mostram que é importante as empresas estarem familiarizadas com as regras do acordo coletivo. Desta forma, a empresa pode garantir, desde o início, que os trabalhadores recebem os salários certos e celebram os acordos adequados.

4. Posteriormente, o caso pode ser encaminhado para a arbitragem laboral, conforme estabelecido nos acordos coletivos.⁵ A arbitragem laboral⁶ faz parte do sistema legislativo do trabalho, é aplicada caso a caso e trata de processos relacionados com a interpretação do acordo coletivo. A arbitragem laboral trata de processos em que há dúvidas sobre o cumprimento do acordo coletivo. O juiz-árbitro profere um despacho com base na documentação da empresa e do trabalhador. A decisão do tribunal de arbitragem é definitiva e não é passível de recurso. A arbitragem laboral trabalha de forma relativamente rápida.

Enquanto um desacordo é discutido no sistema legislativo do trabalho, as atividades prosseguem normalmente no local de trabalho.

Normal ónus da prova

Em casos de desacordo, há geralmente um normal ónus da prova. Isto significa que deve ser a pessoa que instaura o processo (na maioria das vezes o trabalhador) a obter provas para a sua alegação. No entanto, em determinadas circunstâncias, haverá a inversão do ónus da prova. Neste caso, caberá à empresa obter provas de que o acordo coletivo está a ser cumprido.

Um processo de arbitragem laboral pode tornar-se dispendioso para a empresa

Os desacordos que são encaminhados para a arbitragem laboral podem levar a que a empresa tenha de pagar elevadas quantias aos trabalhadores. Este também tem sido o caso com alguns processos relativos ao projeto de construção do metro. Portanto, é crucial que a empresa mantenha estes assuntos em ordem e tenha controlo sobre a documentação."

Muitas vezes, os trabalhadores, representados pelos sindicatos, e a empresa, representada pelas organizações de empregadores, chegam a um acordo antes de o caso ir tão longe.

Que acordo coletivo?

Os acordos coletivos mais comuns aplicados à construção do metro e do metro ligeiro de superfície na capital em relação aos trabalhadores pagos à hora são:

- O acordo coletivo para trabalhos de terraplanagem e betão celebrado entre o BJMF e a Dansk Byggeri
- O acordo coletivo para o sector da construção civil celebrado entre o 3F e a Dansk Byggeri
- O acordo coletivo para eletricitas celebrado entre o Dansk EL-Forbund e a Tekniq
- O acordo coletivo para eletricitas celebrado entre o Dansk EL-Forbund e a Dansk Byggeri
- O acordo coletivo para trabalhos com metal, chapas e canalização celebrado entre o Dansk Metal, o Blik og Rør e a Dansk Byggeri
- O acordo coletivo para trabalhos de aquecimento, ventilação e saneamento celebrado entre o Blik og Rør e a Tekniq e entre o Dansk Metal e a Tekniq
- O acordo coletivo da indústria celebrado entre a Dansk Industri e a CO-industri
- O acordo coletivo para pedreiros e serventes de pedreiro celebrado entre a Dansk Byggeri e o 3F / O acordo coletivo para serventes de pedreiro celebrado entre a Dansk Byggeri e o BJMF
- O acordo coletivo de transporte e logística celebrado entre a DI Overenskomst I e o 3F Transportgruppen

Como empregador, não é obrigado por lei a celebrar um acordo coletivo. Se optar por trabalhar sem um acordo coletivo, os sindicatos relevantes podem legalmente, mediante aviso prévio, iniciar um bloqueio contra a sua empresa.

Na construção do metro e do metro ligeiro de superfície na capital, recomendamos que todas as empresas celebrem um acordo coletivo, que pode ser um dos acordos existentes ou um acordo de adesão. O mais comum é que uma empresa se inscreva numa organização de empregadores e seja, desse modo, abrangida por um dos acordos coletivos existentes. Enquanto empresa, pode ser abrangido por um acordo coletivo sem ser membro de uma organização de empregadores. Em vez disso, tem de celebrar um acordo de adesão com o sindicato. Pode saber mais sobre este assunto na seção 2.6.

² Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS), 2015.³ Por exemplo, quando são realizados trabalhos com betão em Copenhaga, estes estão sujeitos ao acordo coletivo do BJMF, denominado "Acordo coletivo para trabalhos de terraplanagem e betão", e não ao acordo coletivo do 3F, denominado "Acordo coletivo para o sector da construção civil".

⁴ "Lov om Arbejdsretten og faglige voldgifter" [Lei do trabalho e da arbitragem laboral].⁵ Em casos especiais em que haja uma violação direta do acordo coletivo, o processo em questão pode ser encaminhado para o Tribunal do Trabalho em vez da arbitragem laboral.⁶ "Lov om Arbejdsretten og faglige voldgifter" [Lei do trabalho e da arbitragem laboral], 2008.⁷ O acordo é válido apenas para os municípios de Copenhaga e de Frederiksberg. O acordo coletivo para o sector da construção civil abrange o resto do país.

⁸ O acordo é válido apenas para os municípios de Copenhaga e de Frederiksberg.

CAPÍTULO 2: O MERCADO DE TRABALHO DINAMARQUÊS E OS ACORDOS COLETIVOS

O acordo ou acordos coletivos aplicáveis à sua empresa dependem do tipo de trabalho que os seus trabalhadores desempenham e da organização de empregadores da qual é membro. Antes de os trabalhadores começarem a desempenhar funções, a empresa deve deixar bem claro o acordo que se aplica aos trabalhadores. Uma empresa pode ter trabalhadores abrangidos por vários acordos coletivos e ser membro de várias organizações de empregadores.

Pode consultar as organizações de empregadores e os sindicatos para garantir que aplica o acordo coletivo adequado.

Trabalhadores de escritório e trabalhadores com cargos administrativos

Os trabalhadores de escritório e aqueles que ocupam cargos administrativos não são abrangidos pelos acordos coletivos acima mencionados. Os acordos coletivos nesta área costumam ser celebrados com os seguintes sindicatos: HK, Lederne ou Teknisk Landsforbund. Este grupo de trabalhadores tem, normalmente, um salário mensal fixo e está abrangido pela lei relativa aos trabalhadores administrativos. Existem vários direitos estatutários relativos às condições de trabalho.⁹

Acordo de adesão

Se, enquanto empresa, não quiser inscrever-se numa organização de empregadores, a empresa pode obter um acordo coletivo através da assinatura de um acordo de adesão. O acordo de adesão será celebrado com o sindicato que organiza os trabalhadores dentro da área profissional específica. Com o acordo de adesão, a empresa declara que respeitará os termos do acordo coletivo sem se inscrever numa organização de empregadores. Este acordo é juridicamente vinculativo tal como um acordo coletivo celebrado entre uma organização de empregadores e um sindicato. O sistema legislativo do trabalho também se aplica às empresas que celebraram um acordo de adesão. Os acordos de adesão são particularmente adequados ao tipo de trabalho realizado. Em algumas áreas isto pode implicar que o nível salarial é mais elevado do que os valores do salário mínimo estipulados nos acordos coletivos. O acordo de adesão será semelhante aos acordos coletivos aprovados pelo mercado de trabalho já aplicados na área, e que também incluem a exigência de as empresas pagarem, por exemplo, o subsídio de férias, contribuições para a reforma, remunerações por feriados não trabalhados, etc.

Se os seus trabalhadores nunca trabalharam na Dinamarca, terá de lhes explicar como funciona o sistema de representantes dos trabalhadores na Dinamarca. Pode fazê-lo da mesma forma que a empresa ICDS. A ICDS realizou uma reunião conjunta com o sindicato 3F/BJMF, onde os trabalhadores foram convidados a eleger os seus representantes.

Representantes dos trabalhadores

Em projetos de construção que sejam abrangidos por um acordo coletivo, e onde pelo menos cinco trabalhadores estão contratados pela mesma empresa, os trabalhadores têm o direito de eleger um representante de entre os trabalhadores. A eleição deve ser feita de modo a que todos os trabalhadores com direito de voto tenham a oportunidade de votar. Em alguns acordos coletivos, apenas os membros do sindicato têm direito de voto. Noutros acordos coletivos, todos os trabalhadores têm direito de voto; no entanto, o representante deve ser sempre membro do sindicato. A eleição dos representantes deve ser aprovada pelo sindicato local relevante.

Os representantes dos trabalhadores desempenham um papel importante, uma vez que ajudam a assegurar a tranquilidade e a gestão eficaz dos conflitos no local de construção. Os representantes dos trabalhadores têm o dever de promover a boa colaboração entre a empresa, os trabalhadores e o sindicato dos trabalhadores. A empresa pode negociar acordos com os representantes dos trabalhadores que possam aprovar acordos em nome dos seus colegas. O representante dos trabalhadores também pode apresentar dúvidas e problemas à administração da empresa. Pode ser uma grande vantagem para a sua empresa ter um representante dos trabalhadores a quem se pode dirigir quando uma tarefa ou um caso precisar de ser esclarecido com os trabalhadores. O representante dos trabalhadores está sujeito a regras especiais que, entre outras coisas, asseguram que tem um maior grau de proteção laboral do que os outros trabalhadores e, portanto, é mais difícil de despedir.

Representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

Ser um representante dos trabalhadores não é o mesmo que ser um representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho. Na legislação dinamarquesa em matéria de segu-



JAKUB SZWARC
JAKUB SZWARC É O REPRESENTANTE GERAL DOS TRABALHADORES DA EMPRESA

A MegaFlex é outra empresa que tem encorajado os trabalhadores a eleger representantes. A MegaFlex tem um total de quatro representantes dos trabalhadores e Jakub Szwarc é o representante geral dos trabalhadores da empresa. Jakub é natural da Polónia, mas trabalha na Dinamarca desde abril de 2014. Atualmente, trabalha no local de construção na Gammel Strand.

"Quando vim para a Dinamarca para trabalhar na construção do metro, nunca tinha trabalhado na Dinamarca. Na Polónia, não temos representantes dos trabalhadores, por isso, isto era algo completamente novo para mim. Penso que é muito bom haver representantes dos trabalhadores na Dinamarca, porque assim podemos ajudar a empresa e os nossos colegas ao mesmo tempo." Jakub tem contacto permanente com o 3F e participou em dois cursos para representantes dos trabalhadores. Continua: "Sou representante dos trabalhadores desde maio de 2015 e gasto cerca de três horas por semana neste trabalho. Este tempo inclui reuniões com a empresa e prestar ajuda aos trabalhadores, por exemplo, se tiver de ajudar um colega a compreender os direitos estabelecidos no acordo coletivo."



OLE TUE HANSEN
SECRETÁRIO DA FEDERAÇÃO DO SINDICATO DANSK EL-FORBUND

"No EL-forbund, consideramos que os representantes dos trabalhadores no local de trabalho são garantia de que os conflitos serão resolvidos de forma rápida. Para além de proporcionar um processo eficaz, os representantes dos trabalhadores são capazes de resolver os conflitos de uma forma que seja satisfatória tanto para a empresa como para os trabalhadores. Na construção do metro, os nossos representantes dos trabalhadores eletricitistas são muito ativos e representam várias nacionalidades ao mesmo tempo."

rança e saúde no trabalho, é necessário que os trabalhadores elejam um representante para a segurança e saúde. Além disso, a administração da empresa deve nomear um representante da administração, que será responsável pela segurança e saúde no trabalho. O representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho será a ponte entre a administração e os trabalhadores no domínio da segurança e saúde no trabalho. O representante para a segurança e saúde no trabalho colabora com a administração para assegurar um bom ambiente de trabalho e analisar problemas relativos à segurança e saúde no trabalho, para que possam ser evitados. O seu trabalho é conseguir um bom ambiente de trabalho e prevenir eventuais acidentes. Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho têm de participar numa formação obrigatória. Pode saber mais sobre esta formação na legislação em matéria de segurança e saúde no trabalho ou contactar a sua organização de empregadores ou a Arbejdstilsynet (a inspeção do trabalho).

www.at.dk

Contrato de trabalho

Todos os trabalhadores devem ter um contrato de trabalho. Deve ser assinado no início do trabalho ou imediatamente a seguir.¹⁰ As seguintes informações devem estar presentes no contrato de trabalho:¹¹

- Nome e morada do trabalhador
- Local de trabalho
- Descrição do trabalho, por exemplo, a função do trabalhador
- Data de início do trabalho e eventual duração prevista
- Acordo coletivo aplicável
- Direitos relativos a férias
- Aviso de rescisão
- Tipo de remuneração: salário por hora ou por tarefa
- Data e frequência do pagamento
- Horário de trabalho
- Emprego permanente ou não permanente
- Recomendamos que o contrato de trabalho seja assinado pelo empregador e pelo trabalhador

Os contratos de trabalho têm de estar redigidos numa língua que os trabalhadores compreendam. Recomendamos ainda que as empresas utilizem o modelo de contrato de trabalho elaborado pelas organizações de empregadores e pelos sindicatos. O modelo é anexado a alguns acordos coletivos, mas também pode obtê-lo contactando uma das organizações de empregadores.

⁹ Lei relativa aos trabalhadores administrativos: os trabalhadores que desempenham funções de escritório ou que realizam trabalho de armazém e/ou serviços de assistência técnica por mais de oito horas por semana são automaticamente abrangidos pela lei relativa aos trabalhadores administrativos. Não inclui o conselho de administração da empresa. A lei estabelece uma série de direitos mínimos para os trabalhadores com cargos administrativos. Estes incluem, nomeadamente, que o trabalhador tem um período de aviso prévio definido em relação à cessação de funções, direitos relativos a situações de doença e apenas pode ser despedido por razões objetivas.¹⁰ Existem regras diferentes nos acordos coletivos relativamente a quantos dias podem decorrer.¹¹ Conforme exigido pelo acordo coletivo e pela lei relativa aos contratos de trabalho.



Recibos de vencimento e pagamento dos salários

Todos os trabalhadores devem receber recibos de vencimento quando o pagamento do salário é efetuado. Os recibos de vencimento devem ter, pelo menos, as seguintes informações:

- Trabalho pago à hora
- Trabalho por tarefa
- Horas extraordinárias
- Subsídio de doença
- Poupanças para subsídio de férias e remunerações por feriados não trabalhados
- Contribuições para a reforma
- Indemnizações para o primeiro, segundo e terceiro dia de desemprego
- Contribuições para o regime de pensão complementar dos assalariados (se aplicável)
- CVR, número de identificação da empresa na Dinamarca (se aplicável)
- Subsídio de deslocação (se aplicável)

É importante que o período do salário também cubra o período apresentado no recibo de vencimento. Os trabalhadores devem conseguir avaliar facilmente se o número de horas indicado no recibo de vencimento reflete o número de horas que realmente trabalharam.

Tenha em atenção que os recibos de vencimento também têm de estar redigidos numa língua que os trabalhadores compreendam.

Administração e pagamento dos salários

O sistema dinamarquês tem muitos requisitos e regras que podem ser difíceis de identificar. Portanto, muitas empresas contratam um advogado e/ou um revisor de contas. No entanto, tenha em atenção que foram as organizações de empregadores que estabeleceram os acordos coletivos com os sindicatos e, portanto, podem fornecer-lhe orientações precisas e detalhadas sobre os acordos coletivos e outras regulamentações do mercado de trabalho.

Há uma grande diferença na forma como as empresas lidam com a administração dos salários. Muitas optam por solicitar a um gabinete de contabilidade externo dinamarquês que seja responsável pela administração dos salários. Poderá ser bom saber que existem contabilistas que têm conhecimentos especializados sobre os acordos coletivos. Uma outra forma de lidar com a administração e a contabilidade é seguir o exemplo da empresa Seli, descrito abaixo, que estabeleceu a sua própria administração de salários. A Seli Tunneling Denmark foi responsável pelas máquinas de perfuração de túneis utilizadas na construção do Cityringen.

Qual é o nível salarial?

O salário dos trabalhadores deve refletir as qualificações, as responsabilidades, as contribuições e as aptidões de cada trabalhador. Pode



MICHAEL MAZZONI
ANTIGO DIRETOR DE ADMINISTRAÇÃO NA SELI TUNNELING DENMARK

Michael Mazzoni, antigo diretor de administração na Seli Tunneling Denmark, diz: "Para nós, foi absolutamente essencial ter uma administração de salários perto dos trabalhadores. É frequente os nossos trabalhadores do metro visitarem o contabilista e fazerem perguntas sobre os impostos, o subsídio de férias e o pagamento do salário. Quando os trabalhadores estrangeiros vêm trabalhar para um novo país, é importante que compreendam o sistema dinamarquês e o acordo coletivo. Tratamos de dúvidas e de possíveis desacordos à medida que vão surgindo. Tenho a certeza de que poupamos energia e dinheiro por termos a nossa própria administração de salários."



KIM LIND LARSEN
PRESIDENTE DO BYGGEGRUPPEN, SINDICATO 3F

"Os acordos de trabalho por tarefa são uma vantagem para todos, pois as equipas de trabalhadores recebem uma maior responsabilidade, o que cria uma melhor ligação entre os trabalhadores e a empresa. Segundo a nossa experiência, a motivação e a produtividade aumentam significativamente com os acordos de trabalho por tarefa. Deste modo, tanto a empresa como os grupos de trabalhadores obtêm receitas maiores. Os acordos de trabalho por tarefa também melhoram a qualidade e o ambiente de trabalho."

Qual é o nível salarial?

Categoria profissional	Valores do salário mínimo
Trabalhadores na área do betão/armadores de ferro sujeitos ao acordo coletivo para trabalhos de terraplanagem e betão	De 01/03/18 até 01/03/19 – 124,15 DKK De 01/03/19 até 01/04/20 – 126,15 DKK
Ferreiros e instaladores de ventilação sujeitos ao acordo coletivo para trabalhos com metal, chapas e canalização	De 01/03/18 até 01/03/19 – 117,60 DKK De 01/03/19 até 01/03/20 – 119,60 DKK
Eletricistas sujeitos ao acordo coletivo para eletricistas celebrado entre o Dansk EL-Forbund e a Teknik ou ao acordo coletivo para eletricistas celebrado entre o Dansk EL-Forbund e a Dansk Byggeri	De 01/03/18 até 01/03/19 – 117,60 DKK + 12,70 DKK como complemento* De 01/03/19 até 01/04/20 – 119,60 DKK + 12,70 DKK como complemento*
Técnicos de aquecimento, canalizadores e instaladores de ventilação sujeitos ao acordo coletivo para trabalhos de aquecimento, ventilação e saneamento	De 01/03/18 até 01/03/19 – 117,60 DKK + 10 DKK como complemento* De 01/03/19 até 01/03/20 – 119,60 DKK + 10 DKK como complemento*
Instaladores, eletricistas e ferreiros sujeitos ao acordo coletivo da indústria	De 01/03/18 até 01/03/19 – 117,65 DKK De 01/03/19 até 01/03/20 – 119,65 DKK
Pedreiros sujeitos ao acordo coletivo para pedreiros e serventes de pedreiro ou do acordo coletivo para serventes de pedreiro	De 01/03/18 até 01/03/19 – 123,90 DKK + 20 DKK como complemento* = 143,90 DKK + 2,90 DKK em qualquer complemento adicional** De 01/03/19 até 01/03/20 – 125,90 DKK + 20 DKK como complemento* = 145,90 DKK + 2,95 DKK em qualquer complemento adicional**
Motoristas (acordo coletivo para motoristas do ATL)	De 01/03/18 até 01/03/19 – 140,60 DKK + 3,80 DKK por hora como complemento + 8,15 DKK por hora (se aplicável) *** De 01/03/19 até 01/03/20 – 143,10 DKK + 3,80 DKK por hora como complemento + 8,15 DKK por hora (se aplicável) ***
Pintores (acordo coletivo entre a Danske Malermestre/Dansk Byggeri e a Malerforbundet i Danmark)	De 01/03/18 até 01/03/19 – 125,85 DKK De 01/03/19 até 01/03/20 – 127,85 DKK

* Para eletricistas, instaladores de ventilação e pedreiros há complementos ao valor do salário mínimo caso não sejam realizados trabalhos por tarefa.
** Para pedreiros há um complemento para subsídio de ferramentas. Aplica-se somente aos pedreiros qualificados e não aos serventes de pedreiro.
*** Os motoristas que manobram reboques ou gruas, e que precisam de ter um certificado para isso, recebem um complemento adicional. Os motoristas com contrato há mais de 9 meses recebem um complemento adicional.

O nível salarial específico é acordado diretamente entre a empresa e o trabalhador individual.

ser uma boa ideia perguntar à organização de empregadores ou ao sindicato sobre as regras relativas ao salário e pedir exemplos de salários locais na capital. Os valores do salário mínimo são indicados nos acordos coletivos como o salário-base sem, nomeadamente, o subsídio de férias, as contribuições para a reforma e o pagamento de complementos de qualificação. É comum que o trabalhador receba, para além do valor do salário mínimo, um complemento pelas aptidões, pela experiência, pela formação ou pelas contribuições para a produtividade.

Além disso, ao abrigo de alguns acordos coletivos, paga-se um complemento se não for possível trabalhar por tarefa. Nos acordos coletivos para eletricistas, pedreiros, técnicos de aquecimento, canalizadores e instaladores de ventilação há complementos se os trabalhadores não puderem trabalhar por tarefa (*).

Sistema de trabalho por tarefa

No sector da construção civil na Dinamarca, é comum os trabalhadores trabalhem por tarefa, situação em que os salários não refletem apenas o horário de trabalho, mas também a eficiência e os resultados do trabalhador. Podem ser realizadas tarefas em processos de trabalho individuais ou em todo o trabalho.

O pagamento por tarefa pode ser um método muito eficaz e seguro para si, enquanto empregador, para controlar o custo total de uma determinada tarefa. Ao mesmo tempo, o trabalho por tarefa pode ser uma vantagem para os trabalhadores e uma forma de aumentar os lucros num projeto individual. O trabalho por tarefa é acordado diretamente entre a empresa e o trabalhador individual, mas, normalmente, o trabalho por tarefa abrange uma tarefa específica de trabalho e um grupo de trabalhadores.

Portanto, estabelece-se muitas vezes um acordo de trabalho por tarefa entre a empresa e uma equipa de trabalhadores.

O preço e o âmbito do trabalho por tarefa são avaliados em conjunto pelos trabalhadores e pela empresa e é acordado um preço fixo para o trabalho. O preço para o trabalho por tarefa é acordado caso a caso com base na lista de preços de trabalhos por tarefa aplicável, que é acordada pela organização de empregadores e o sindicato. Recomenda-se que o preço para o trabalho por tarefa seja acordado antes do início do trabalho.

Há uma lista de preços de trabalhos por tarefa para cada categoria profissional. Os preços indicados na lista de preços representam o pagamento mínimo para o trabalho por tarefa. Se, enquanto empresa, precisar de mais informações sobre o trabalho por tarefa, indicações e ajuda, incluindo a conclusão e o pagamento do trabalho por tarefa, recomendamos que contacte o sindicato e organização dos empregadores relevantes. Na maioria dos acordos coletivos no sector da construção civil, deve ser estabelecido um acordo de trabalho por tarefa, caso uma das partes assim o exija.¹²

Horário de trabalho

O horário de trabalho normal é de 37 horas por semana e deve ocorrer entre as 06:00 e as 18:00 de segunda a sexta-feira. Em alguns acordos coletivos, o sábado também é considerado um dia de trabalho.

A questão do horário de trabalho é a área onde têm existido mais desacordos, problemas e casos legais no projeto de construção do metro. Isto resultou em pagamentos avultados de retroativos salariais por parte das empresas. Portanto, a Metroselskabet e a Hovedstadens Letbane recomendam que o horário de trabalho e os eventuais acordos relativos ao horário de trabalho sejam celebrados por escrito e aprovados por uma organização de empregadores antes do início do trabalho. Se, enquanto empresa, quiser jogar pelo seguro, recomenda-se que o horário de trabalho seja acordado com os sindicatos.

Horas extraordinárias e complementos por horas extraordinárias

A empresa pode estabelecer até oito horas por semana de horas extraordinárias. No entanto, isto tem de ser acordado entre a empresa e os trabalhadores e também tem de ser permitido pelo acordo coletivo. Há alguma variação entre

os acordos coletivos em relação às horas extraordinárias e ao pagamento das horas extraordinárias. Portanto, é importante que, enquanto empresa, verifique qual é o acordo coletivo relevante para estabelecer as regras exatas.

Acordos de horário de trabalho

Se for conveniente ou necessário, tendo em conta a natureza do trabalho, pode estabelecer-se, dependendo das disposições relativas ao horário de trabalho presentes no acordo coletivo, um acordo especial relativo a outro horário de trabalho.

Podem ser celebrados acordos de horário de trabalho se os trabalhadores e a empresa estiverem de acordo. Isto requer um acordo por escrito válido com data, vigência e as assinaturas do representante dos trabalhadores e da empresa. Caso o horário de trabalho estipulado no acordo de horário de trabalho seja excedido, a empresa deverá pagar horas extraordinárias. Quando, enquanto empresa, planear o horário de trabalho para os seus trabalhadores, deve estar ciente das regras da lei relativa à segurança e saúde em relação ao "período de descanso e dias de descanso".

Saiba mais sobre este assunto ou contacte a Arbejdstilsynet em www.at.dk.

As disposições do acordo coletivo estabelecem as possibilidades de acordo sobre o horário de trabalho. Há essencialmente três diferentes acordos relativos ao horário de trabalho.

• Horário de trabalho semanal variável

O horário de trabalho dos trabalhadores pode ser ajustado de modo a que o horário de trabalho seja menor em algumas semanas e maior noutras. Os trabalhadores devem, no entanto, trabalhar em média 37 horas por semana durante um período definido. Este período pode, no máximo, abranger 12 meses. Pode, por exemplo, ser um horário de trabalho semanal variável com poupanças de tempo em que o horário de trabalho semanal é de 46 horas e as horas extraordinárias são recompensadas com tempo livre dentro de três meses. Este tipo de acordo de horário de trabalho exige que os trabalhadores e a empresa estejam de acordo em relação aos horários de trabalho. Tenha em atenção que este tipo de acordo não pode ser alterado a meio do período definido sem um aviso prévio.



CHRISTOFFER THOMAS SKOV
SUBDIRETOR DA ORGANIZAÇÃO DE EMPREGADORES DANSK INDUSTRI

"Em grandes projetos de infraestruturas, como a construção do metro e do metro ligeiro de superfície, poderá ser necessário estabelecer acordos especiais de horário de trabalho. É importante tanto para as empresas como para os trabalhadores que se celebre este tipo de acordos. Portanto, pode ser uma boa ajuda para a empresa ter uma organização de empregadores que possa consultar."



Por exemplo, com base no acordo coletivo para trabalhos de terraplanagem e betão celebrado entre o BJMF e a Dansk Byggeri, é pago um complemento de 50% do salário para as primeiras três horas extraordinárias. Para horas extraordinárias como trabalho noturno ou trabalho aos domingos e feriados é pago um complemento de 100% do salário.

• Horário de trabalho fora de horas normais

Quando o trabalhador trabalha fora do período das 06:00 às 18:00, pode trabalhar segundo um horário de trabalho fora de horas normais. Existem requisitos especiais para o aviso de horário de trabalho e complementos financeiros para o horário de trabalho fora de horas normais. Os requisitos são apresentados no acordo coletivo relevante.

• Trabalho por turnos

Trabalho por turnos é quando os trabalhadores têm horários de trabalho diferentes em conformidade com um plano de trabalho acordado, por exemplo, trabalham no turno do dia, da tarde ou da noite. Existem requisitos especiais relativos ao aviso de horário de trabalho, ao período de rotação acordado localmente e aos complementos financeiros para o trabalho por turnos. Para o trabalho no turno da tarde ou da noite, o número normal de horas de trabalho é de 34 horas por semana, com a possibilidade de, no máximo, cinco horas extraordinárias (com pagamento por horas extraordinárias). Para o trabalho no turno do dia, o número normal de horas de trabalho é de 37 horas por semana.

Registo das horas

Os acordos coletivos não requerem folhas de registo semanal que mostrem o horário de trabalho diário. No entanto, a Metroselskabet e a Hovedstadens Letbane requerem em todos os novos contratos que a empresa, desde o início do trabalho, estabeleça um sistema que registe as horas dos trabalhadores todos os dias. O registo das horas e as eventuais folhas de registo semanal são documentos que a Metroselskabet e a Hovedstadens Letbane podem solicitar para fins de controlo (pode saber mais sobre este assunto no capítulo 1). Portanto, é importante que a empresa garanta o correto registo das horas de chegada e da entrada e saída dos trabalhadores do local de construção. O registo das horas deve ser realizado diariamente.

Lembre-se de que, enquanto empresa, tem o dever de fornecer documentação se for acusado de violar o acordo coletivo. Em tais casos, a documentação do registo das horas e as folhas de registo semanal podem ser uma grande ajuda para si.

No folheto "Conheça os seus direitos: para todos os trabalhadores envolvidos da construção do metro", recomendamos que os trabalhadores

mantenham um registo diário de quantas horas trabalham.

Contribuições para a reforma

Enquanto empresa, deve pagar contribuições para a pensão complementar de reforma para todos os novos trabalhadores que tenham, pelo menos, dois a seis meses de experiência profissional (dependendo do acordo coletivo). A experiência profissional não precisa de ser obtida na empresa, uma vez que todos os tipos de experiência profissional são tidos em conta. Isto significa que, para a maioria dos trabalhadores, as contribuições para a pensão complementar de reforma têm de ser pagas desde o primeiro dia de trabalho.

Ao abrigo dos acordos coletivos no sector da construção civil, a contribuição para a pensão deve totalizar 12%. O trabalhador paga 4% e a empresa paga 8% do salário que serve de base para o cálculo do subsídio de férias, do subsídio de férias e da remuneração por feriados não trabalhados. A empresa é responsável pelo pagamento total.

Se a empresa não tiver um acordo de pensão de reforma complementar no país de origem, deve pagar as contribuições para a reforma descritas no manual, ou seja, um total de 8% + 4% para a Pension Danmark. Se a empresa tiver um acordo de pensão de reforma complementar no país de origem, o pagamento pode ser deduzido da quota do empregador de 8% e qualquer diferença até aos 8% será paga como um complemento para o trabalhador individual, e não será efetuado qualquer pagamento para a Pension Danmark.

Tenha em atenção os prazos que as empresas têm para pagar as contribuições para a reforma. Pode contactar a entidade gestora de fundos de pensões relevante, normalmente a PensionDanmark ou a Industriens Pension.

Pode haver exceções para os pagamentos de pensões para os trabalhadores destacados que estejam sujeitos a um regime de pensões no seu país de origem. Se tiver dúvidas, contacte a sua organização de empregadores.

*PensionDanmark, www.pensiondanmark.com
contatti: tel. +45 70 12 13 30 (lavoratori),
+45 70 12 13 40 (imprese).*

*Industriens Pension, www.industrienspension.dk
contatti: tel. +45 70 33 70 70 (lavoratori),
+45 70 33 20 40 (imprese).*

Para os trabalhadores que não sejam cidadãos dinamarqueses, existem regras que lhes permitem receber o montante pago para a pensão de reforma quando regressam ao seu país de origem. Contacte a entidade gestora de fundos de pensões, se tiver alguma dúvida sobre este assunto. Saiba mais sobre as contribuições para a reforma pagas para o ATP (Arbejdsmarkedets Tillægspension) no capítulo 3.

Sistema de seguro de saúde

Enquanto empresa, tem de efetuar pagamentos para o sistema de seguro de saúde dos seus trabalhadores, que está estabelecido na maioria dos acordos coletivos. O acordo coletivo indica que entidade gestora de fundos de pensões é responsável pelo sistema de seguro de saúde, mas, normalmente, é a PensionDanmark. Porém, existem algumas exceções em relação aos sistemas de seguro de saúde. Por exemplo, os trabalhadores sujeitos ao acordo coletivo da indústria não têm um sistema de seguro de saúde. No entanto, a empresa ou o trabalhador pode sempre pagar por um sistema de seguro de saúde.

O sistema de seguro de saúde pode incluir aconselhamento telefónico, apoio psicológico em caso de crise, aconselhamento sobre dependências ou um guia para os serviços de saúde. Além disso, o sistema inclui, muitas vezes, fisioterapia, quiropraxia ou massagens para problemas em articulações e músculos.

A contribuição para o sistema de seguro de saúde é, normalmente, 0,15% do salário e é paga pela empresa, eventualmente em conjunto com a contribuição para a reforma, o mais tardar no décimo dia do mês seguinte.¹³

As empresas que já tenham um sistema de seguro de saúde, por exemplo, no país de origem, podem ficar isentas da contribuição para o sistema de seguro de saúde estabelecida no acordo coletivo.

Doença e acidente de trabalho

A regra principal em relação a doença e acidente de trabalho é que, enquanto empresa, deve pagar salário a trabalhadores que estejam doentes ou que tenham sofrido uma lesão provocada por um acidente de trabalho durante até quatro semanas, seis ou oito até nove semanas. O salário é calculado com base nas taxas do subsídio de doença indicadas no acordo coletivo. Para mais informações, consulte o acordo coletivo relevante.

Enquanto empregador, tem o dever de comunicar a ocorrência de um acidente de trabalho na empresa dentro de nove dias após o primeiro dia de ausência do trabalhador que sofreu o acidente, caso o trabalhador não consiga trabalhar, pelo menos, um dia depois do dia do acidente. As empresas estrangeiras que não tenham um número CVR podem comunicar um acidente de trabalho através do website virk.dk, onde será utilizado o número RUT.

Subsídio de férias

Os trabalhadores obtêm o direito a 2,08 dias de férias por mês. Isto está estabelecido na lei dinamarquesa relativa às férias, que garante direitos mínimos de férias para todos os assalariados na Dinamarca. Enquanto empregador, tem de alocar todos os meses o subsídio de férias, que corresponde a 12,5% do salário total do trabalhador.

As empresas estrangeiras que não tenham um número CVR dinamarquês não são obrigadas a pagar subsídio de férias na Dinamarca. Em vez disso, o pagamento do subsídio de férias deve ser efetuado para os trabalhadores de acordo com as regras do país de origem. Se o montante do subsídio de férias for inferior a 12,5% e o número de dias de férias for inferior a 2,08 dias por mês de trabalho, estes devem ser complementados até ao nível dinamarquês. Ou seja, caso se pague, por exemplo, 10% em subsídio de férias de acordo com as regras do país de origem, então o trabalhador deve ter 2,5% pago como um complemento ao salário e caso o número de dias de férias seja inferior a 2,08 dias por mês de trabalho, o trabalhador deve receber dias de férias até o nível dinamarquês ou ser compensado por meio de um complemento ao salário.

Um trabalhador que trabalhou um ano civil completo, de 1 de janeiro a 31 de dezembro do mesmo ano, tem direito a cinco semanas de férias pagas. O trabalhador pode gozar das férias a que tem direito durante o ano de férias que vai de maio a abril do ano seguinte. Na prática, isto significa que é preciso mais de um ano para que um novo trabalhador tenha obtido o direito a férias pagas.

No dia 1 de setembro de 2020 vai entrar em vigor uma nova lei relativa às férias. Isto implica, nomeadamente, a introdução de férias de simultaneidade em que os assalariados obtenham o direito a e gozem das suas férias no mesmo período. Na prática, isto significa que o ano de férias de 2020 terá lugar de 1 de setembro a 31



de agosto com um período de gozo de férias de 16 meses (de 1 de setembro a 31 de dezembro do ano seguinte). Um assalariado vai continuar a obter o direito a 2,08 dias de férias pagas por mês de trabalho, correspondendo a 5 semanas de férias por ano.

Em 2019, será introduzido um período de transição, o que resultará em que as férias obtidas durante o período de 1 de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2020 serão "congeladas" e não poderão ser gozadas ou pagas antes de o assalariado deixar o mercado de trabalho. Deste modo, assegura-se que os empregadores não paguem até dez semanas de férias num único ano.¹⁵

Saiba mais sobre a nova lei relativa às férias no website do Ministério do Emprego bm.dk ou contacte a sua organização de empregadores.

Cartão de férias, subsídio de férias ou fundo de férias

Dependendo do acordo coletivo a que os seus trabalhadores estejam sujeitos, o pagamento relativo a férias será administrado através de um dos seguintes sistemas: cartão de férias, subsídio de férias ou fundo de férias.

Os cartões de férias e os subsídios de férias são administrados pelo empregador. O fundo de férias é administrado pelo sindicato. O fundo de férias é válido para empresas destacadas e para empresas que assinaram um acordo de adesão.

Se um trabalhador parar de trabalhar antes do fim do ano de férias, há exceções especiais que permitem que o trabalhador receba o subsídio de férias quando viajar para fora do país. Neste caso, a empresa paga o subsídio de férias ou o subsídio é pago pelas autoridades ou pelo sindicato, se o montante do subsídio de férias tiver sido pago pelo empregador para o fundo de férias.

Com a nova lei relativa às férias, que entra em vigor em 2020, continuará a haver duas formas de pagar as férias. Férias com salário e subsídio de férias. A percentagem do subsídio de férias continuará a ser 12,5% e o complemento de férias para férias com salário será de 1%.

Feriados não trabalhados e dias de férias extraordinários

Quando num período de salário os feriados ocorrem num dia normal de trabalho, os seus trabalhadores devem ser compensados com uma remuneração por feriados não trabalhados.

Os trabalhadores têm direito a cinco dias de férias extraordinários ao longo de um ano (o que equivale a uma sexta semana de férias). Enquanto empresa, deve alocar um montante correspondente a 9,15-9,90% do salário em 2018-2019 e 9,75-10,50% em 2019-2020 (a taxa é ajustada anualmente) para as remunerações por feriados não trabalhados e para o pagamento de dias de férias extraordinários. Segundo a maioria dos acordos coletivos, o pagamento é calculado no final do ano e é liquidado com os trabalhadores no último pagamento de salário em dezembro, no primeiro pagamento de salário em janeiro ou mediante o gozo de férias restantes.

As empresas estrangeiras podem optar por criar uma conta para feriados não trabalhados ou pagar as remunerações por feriados não trabalhados como um complemento ao salário. Para as empresas estrangeiras que destacam trabalhadores para a Dinamarca sem terem sede na Dinamarca, em vez de criarem uma conta para feriados não trabalhados, podem pagar a contribuição para feriados não trabalhados regularmente como um complemento ao salário. No caso de se trabalhar num feriado, deve ser pago um complemento por horas extraordinárias de acordo com as regras aplicáveis, conforme o acordo coletivo celebrado entre a Dansk Byggeri e a BAT kartellet. Se um trabalhador rescindir o contrato durante o ano, a empresa deve liquidar qualquer excedente ou défice no conjunto de lucros.

Avisos de rescisão

Há regras relativas a quando o trabalhador e a empresa podem, respetivamente, enviar um aviso de rescisão. A duração dos períodos de aviso depende do tempo em que o trabalhador esteve contratado pela empresa. Os avisos de rescisão não se aplicam aos trabalhadores que são empregados por um período limitado.

Nos acordos coletivos, os períodos de aviso de rescisão são, normalmente, mais longos para si como empregador do que para os seus trabalhadores. A duração dos períodos de aviso varia consoante o acordo coletivo.

Exemplo 1: Um trabalhador que esteja sujeito ao acordo coletivo para trabalhos de terraplanagem e betão celebrado entre o BJMF e a Dansk Byggeri, e que trabalhe na empresa há 1 a 3 anos, tem um período de aviso de uma semana, enquanto a empresa pode rescindir o contrato desse trabalhador com um aviso de 3 semanas.

Exemplo 2: Um eletricista que trabalhou para a empresa entre 6 meses e 2 anos, e que esteja sujeito ao acordo coletivo para eletricistas celebrado entre o Dansk EL-Forbund e a Tekniq, tem um período de aviso de 2 dias, enquanto a empresa, para um trabalhador que tenha sido contratado durante 3 meses a 2 anos, tem um período de aviso de 5 dias.

Os trabalhadores administrativos¹⁸ estão sujeitos às disposições da lei relativa aos trabalhadores administrativos em relação ao aviso de rescisão. O empregador pode rescindir o contrato dos trabalhadores que tenham sido contratados durante um máximo de 6 meses mediante um aviso prévio de 1 mês. Aplica-se um aviso prévio de 3 meses aos trabalhadores que tenham sido contratados durante 6 meses a 1 ano. Os trabalhadores podem, normalmente, rescindir o seu contrato de trabalho mediante um aviso prévio de 1 mês.

Saiba mais sobre os avisos prévios de rescisão no acordo coletivo relevante ou na secção 2 da lei relativa aos trabalhadores administrativos. Há regras especiais para os despedimentos em massa. Recomendamos que contacte a organização de empregadores e, se necessário, o sindicato a este respeito.

Pagamentos por conta

Enquanto empresa, recomenda-se que não realize pagamentos por conta, uma vez que é uma tarefa administrativa árdua garantir o pagamento correto de impostos, de subsídios de férias, de contribuições para a reforma, etc., após o montante ter sido pago. No entanto, pode ser excepcionalmente necessário realizar pagamentos por conta aos trabalhadores durante uma fase inicial. Mas preste especial atenção à documentação e ao acompanhamento dos pagamentos por conta, uma vez que podem facilmente surgir desacordos e suspeitas de fraude. No caso de pagamentos por conta de salários, em que não há um cartão de contribuinte disponível, será deduzido ao trabalhador 55% para descontos obrigatórios sobre remuneração. O valor restante do salário, bem como o montante que deveria ter sido pago como subsídio de férias, remuneração por feriados não trabalhados e contribuição para a reforma, devem ser pagos ao trabalhador para que possa ser documentado que esses montantes existem e que foram pagos ao trabalhador.

Também é importante que haja documentação relativa a todos os pagamentos por conta. A documentação deve conter, pelo menos, as seguintes informações:

- *Montante*
- *Data*
- *Nome*
- *Assinatura do trabalhador e do empregador*

É importante guardar a documentação relativa aos pagamentos por conta.



Fundos de desemprego

Na Dinamarca, os trabalhadores obtêm direito a subsídio de desemprego se estiverem empregados e forem membros de um fundo de desemprego/seguro de desemprego. Na Dinamarca, o seguro de desemprego é voluntário para os trabalhadores e é administrado por fundos de desemprego privados. A maioria dos fundos de desemprego são geridos por um ou mais sindicatos. Para poder receber subsídio de desem-

prego, a pessoa deve ter cumprido o requisito de emprego (estar empregado durante um longo período) e ser residente e estar em permanência na Dinamarca.

A maioria dos trabalhadores locais pagam contribuições para um fundo de desemprego. Saiba mais sobre o papel dos fundos de desemprego em relação ao recrutamento de mão de obra no capítulo 4.

Informações de contacto para as organizações de empregadores e os sindicatos

Organizações de empregadores		
Dansk Byggeri	Tel.: +45 72 16 00 00 / E-mail: info@danskbyggeri.dk Website: www.danskbyggeri.dk	
Dansk Industri	Tel.: +45 33 77 33 77 / E-mail: di@di.dk Website: www.di.dk	
Tekniq	Tel.: +45 77 41 15 74/+45 43 43 60 00 E-mail: foreign@tekniq.dk Website: www.tekniq.dk	
Sindicatos		
3F / BJMF	Silas Grage Tel.: +45 23 45 74 27 E-mail: silas.grage@3f.dk Website: www.3f.dk/bjmf	Elo Hansen Tel.: +45 23 45 73 92 E-mail: elo.hansen@3f.dk Website: www.3f.dk/bjmf
Blik og Rørarbejder forbundet	Lars Andersen Tel.: +4526882070 / E-mail: la@blikroer.dk Website: www.blikroer.dk	
Dansk El-Forbund	Niels Berglöv Tel.: +45 35 86 50 00 / E-mail: nbe@def.dk Website: www.def.dk	
Dansk Metal	Flemming Andersen Tel.: +45 33632832 / E-mail: flan@danskmetal.dk Website: www.danskmetal.dk	
Malerforbundet	Jesper Carl Tel.: +45 40 49 25 90 / E-mail: jec@maler.dk Website: www.maler.dk	
3F Københavns Chauffører	Harald Fabricius Tel.: +45 40144459 / E-mail: harald.fabricius@3f.dk Website: www.3f.dk/koebenhavns-chauffoerer	

¹⁸ Definição de trabalhadores administrativos de acordo com a lei relativa aos trabalhadores administrativos: os trabalhadores que desempenham funções de escritório ou que realizam trabalho de armazém e/ou serviços de assistência técnica por mais de oito horas por semana são automaticamente abrangidos pela lei relativa aos trabalhadores administrativos. Não inclui o conselho de administração da empresa. A lei estabelece uma série de direitos mínimos para os trabalhadores com cargos administrativos. Estes incluem, nomeadamente, que o trabalhador tem um período de aviso prévio definido em relação à cessação de funções, direitos relativos a situações de doença e apenas pode ser despedido por razões objetivas.

CAPÍTULO 3:

Legislação e requisitos aplicáveis às empresas estrangeiras que trabalham na Dinamarca



Lista de verificação

Legislação e requisitos

- Verificar como deve registar a sua empresa e os seus trabalhadores na Dinamarca
- Certificar-se de que os seus trabalhadores têm as autorizações de residência e de trabalho corretas
- Verificar se a sua empresa e os seus trabalhadores precisam de ter Nem-ID, Nem-Konto e uma caixa de correio digital
- Certificar-se de que os seus trabalhadores têm acesso a benefícios da segurança social na Dinamarca ou no seu país de origem.
- Certificar-se de que paga os impostos e o IVA corretos para a empresa e de que estes também são deduzidos corretamente do salário dos trabalhadores.
- Falar com os trabalhadores sobre as deduções fiscais e certificar-se de que entendem as regras e obtêm as orientações corretas.
- Certificar-se de que os veículos motorizados da empresa estão registados corretamente.
- Se a sua empresa escolher pagar o alojamento aos seus trabalhadores, tem de verificar se eles são obrigados a pagar impostos sobre este benefício.
- Verificar se, enquanto empresa, tem de pagar ATP, AES, contribuições financeiras e contribuições para o AUB.
- Certificar-se de que a empresa e os seus trabalhadores estão devidamente segurados.
- Antes do início do trabalho, lembre-se de solicitar o reconhecimento das qualificações e autorizações estrangeiras, se relevante.

Enquanto empresa estrangeira que trabalha na Dinamarca, tem o dever de cumprir a legislação dinamarquesa e os requisitos impostos às empresas na Dinamarca.

Neste capítulo, são enumerados vários pontos que, enquanto empresa estrangeira, deve analisar mais detalhadamente antes de começar a trabalhar. O capítulo não constitui uma lista completa, mas apresenta uma visão geral das regras com as quais se deve familiarizar. Esperamos que o capítulo o ajude a compreender as regras dinamarquesas e que as informações o ajudem a entrar em contacto com as autoridades certas. Na parte final deste capítulo, irá encontrar uma lista de hiperligações e informações de contacto das autoridades.

Tem de registar a sua empresa

O registo da empresa é realizado através do website virk.dk.

As empresas que se estabelecem na Dinamarca devem estar registadas no Det Centrale Virksomhedsregister (CVR), o registo central de empresas. Quando a sua empresa estiver registada no CVR, irá receber um número CVR. Ao mesmo tempo, decide a forma jurídica da empresa na Dinamarca. Por outras palavras, deve indicar se a sua empresa é uma subsidiária, uma filial, um departamento ou se tem "uma forma jurídica menos formal".

É comum que uma empresa seja inicialmente criada tendo uma "forma jurídica menos formal" e obtenha mais tarde uma forma jurídica formal, por exemplo, tornando-se uma subsidiária. Quando registar a sua empresa em virk.dk, lembre-se de indicar se a empresa tem trabalhadores ou se é uma empresa em nome individual.

Algumas empresas que permanecem na Dinamarca por um breve período e que trabalham temporariamente no país, não precisam de estar registadas no CVR. Para estas empresas, pode ser relevante ter um número SE. O número SE é utilizado para o registo de IVA.

Registo especial para empresas que prestam serviços temporários

As empresas estrangeiras que prestam serviços temporários na Dinamarca, devem, juntamente com os trabalhadores destacados, ser registadas no "Registret for udenlandske tjenesteydere" (RUT), o registo de prestadores de serviços estrangeiros. Porém, os trabalhadores de uma

empresa dinamarquesa que tenha um número CVR, como, por exemplo, uma filial ou uma subsidiária, não são, em princípio, obrigados a registar-se. Os representantes da administração internacional da empresa no país de origem podem, no entanto, ser obrigados a registar-se no RUT.

caixa de texto Saiba mais aqui: www.virk.dk/rut

A autoridade "Arbejdstilsynet" (a inspeção do trabalho), irá visitar os locais de construção e verificar se os trabalhadores estão registados no RUT, quando necessário. A Arbejdstilsynet também pode verificar se a legislação em matéria de segurança e saúde no trabalho está a ser cumprida e emitir uma injunção, em caso de incumprimento. Se os trabalhadores não estiverem corretamente registados no RUT, as autoridades passarão multas à empresa. A multa por falta de registo no RUT é de 10.000 DKK.

Se tiver dúvidas sobre o RUT, contacte o apoio da Erhvervsstyrelsen (entidade reguladora das empresas dinamarquesas) através do telefone +45 72200036 (de segunda a quinta-feira, das 08:30 às 16:00, sexta-feira das 09:00 às 15:00)

Estatuto e registo dos trabalhadores

Os trabalhadores da empresa podem ser contratados como:

- trabalhadores locais na Dinamarca
- trabalhadores destacados com ou sem residência na Dinamarca
- mão de obra contratada (quando uma empresa na Dinamarca contratou mão de obra a uma empresa de outro país da UE.)¹⁹

O estatuto dos seus trabalhadores varia consoante se a empresa está estabelecida na Dinamarca com número CVR ou se os trabalhadores trabalham para uma empresa estrangeira que trabalha temporariamente na Dinamarca. As regras e os requisitos para, nomeadamente, o pagamento de impostos e do seguro dependem do estatuto do trabalhador.



Certifique-se de que regista a sua empresa no RUT atempadamente, antes do início do trabalho.

¹⁹ Saiba mais sobre este assunto na secção sobre impostos.

Os trabalhadores estrangeiros são registados através do International Citizen Service (ICS), os serviços aos cidadãos estrangeiros.

International Citizen Services – www.icitizen.dk/ ou através do Borgerservice (serviços aos cidadãos) no município onde os seus trabalhadores residem.

Os trabalhadores que estão sujeitos a impostos na Dinamarca devem ter um número CPR ou um número de retenção na fonte. Uma vez que pode haver um período de espera para obter os números CPR quando se tem de registar vários trabalhadores ao mesmo tempo, recomendamos que visite o International Citizen Service (ICS) com grupos pequenos de novos trabalhadores. Para obter um número CPR, os trabalhadores devem ter um documento de residência da UE ou uma autorização de trabalho e documentação comprovativa de que vivem na Dinamarca, por exemplo, um contrato de arrendamento. Certifique-se de que todos os seus trabalhadores levam os documentos e anexos necessários.

É responsável pelas autorizações de residência e de trabalho dos seus trabalhadores

A polícia e a Arbejdstilsynet verificam regularmente se os trabalhadores presentes no local de construção têm autorizações válidas de residência e de trabalho.

É sua responsabilidade, enquanto empresa, não contratar trabalhadores ilegais. Se um empregador utilizar mão de obra que não tenha autorizações de trabalho e de residência na Dinamarca, poderá ser alvo de sanções sob a forma de multas ou de responsabilidade criminal para a empresa.

Quando um trabalhador de um país da UE trabalhar na Dinamarca durante mais de três a seis meses consecutivos, o trabalhador deverá solicitar um documento de residência da UE à Statsforvaltningen (administração do estado). É emitido um número limitado de documentos de residência da UE no International Citizen Service (ICS) mediante marcação prévia. As marcações são efetuadas através do website icitizen.dk.

As empresas que empregam trabalhadores de países fora da UE são responsáveis por assegurar que os trabalhadores têm as autorizações de trabalho e de residência necessárias antes de começarem a trabalhar. Na Dinamarca, as autorizações de trabalho e de residência são atribuídas de acordo com um conjunto de regimes e regras, que variam consoante o país de origem

ESTUDO DE CASO – ASSIM FAZEM OS OUTROS:



Se a sua empresa precisar de contratar trabalhadores estrangeiros, há uma série de formalidades e regras que devem ser respeitadas. Para garantir que a introdução ao sistema dinamarquês seja o mais fácil possível, pode ser uma boa ideia contratar um trabalhador que esteja familiarizado com o sistema dinamarquês e que fique responsável por garantir que os novos trabalhadores estrangeiros recebem ajuda e por verificar se todas as regras são cumpridas.

A empresa Seli Tunneling Denmark, que foi responsável pela mão de obra para as quatro máquinas de perfuração de túneis utilizadas na construção do Cityringen, teve uma boa experiência com esta questão. Um trabalhador da empresa foi buscar os novos trabalhadores estrangeiros ao aeroporto de Copenhaga e conduziu-os através do sistema dinamarquês até às autoridades relevantes, nomeadamente o International Citizen Service em Copenhaga e o banco. Além disso, este trabalhador também se certificou de que os novos trabalhadores tinham todos os documentos em ordem para que pudessem obter o cartão de residência, o número CPR, o cartão do sistema nacional de saúde, o cartão de contribuinte, uma conta bancária, o NemKonto, etc.

do trabalhador e a função que o trabalhador irá desempenhar. Contacte o International Citizen Service para obter orientações e assistência.

www.icitizen.dk
Tel.: +45 33666606
east@icitizen.dk

A nossa experiência mostra que algumas empresas acreditam que os trabalhadores obtêm automaticamente as autorizações de residência e de trabalho quando recebem os cartões de imposto e do sistema nacional de saúde, mas não é necessariamente o caso. Lembre-se sempre de garantir que todas as autorizações de residência e de trabalho estão aprovadas. Ajude os seus trabalhadores e contate o International Citizen Service juntamente com eles. Fin dall'assunzione, i lavoratori vengono informati che devono portare con sé in Danimarca i documenti richiesti.

No International Citizen Service, os trabalhadores preenchem formulários relativos aos impostos, ao registo na UE, ao número CPR, ao médico de clínica geral, às informações bancárias e ao seguro. Os trabalhadores devem levar uma fotografia tipo passe e uma cópia de um documento de identificação com fotografia (de preferência o passaporte), o cartão de contribuinte do país de origem, a certidão de casamento (se aplicável) e um contrato assinado. Quando são contratados, os trabalhadores são logo informados de que devem trazer documentos relevantes para a Dinamarca.

Comunicação com as autoridades públicas na Dinamarca

Para as empresas estabelecidas na Dinamarca, a comunicação contínua com as autoridades públicas é realizada eletronicamente através da caixa de correio digital e através do Nem-ID e do NemKonto. Na Dinamarca, é requerido que a comunicação entre a empresa e as autoridades públicas seja realizada digitalmente. Portanto, enquanto empresa, deve criar uma caixa de correio digital, pois não é suficiente ter um endereço de e-mail. Para as empresas que só estão temporariamente na Dinamarca, a comunicação com as autoridades dinamarquesas é realizada através do endereço postal no país de origem que for indicado ou, eventualmente, de um endereço de correio eletrónico especificado.

Enquanto empresa, pode receber mensagens importantes na caixa de correio digital e reembolsos através do Nem-Konto. É necessário ter um NemID para poder aceder à caixa de correio digital. É, portanto, importante que as informações da sua empresa estejam atualizadas no NemID, no NemKonto e na caixa de correio digital:

- **O NemID** é um login pessoal que utiliza para aceder ao sistema de self-service das autoridades públicas. É emitido para os cidadãos e para as empresas. Os trabalhadores administrativos importantes que trabalhem para uma empresa devem ter assinaturas pessoais de trabalhador para as informações e registos da empresa na Internet (o NemID privado dos trabalhadores não pode ser utilizado aqui!). Enquanto empresa, pode pedir um NemID aqui: www.nemid.nu/dk-en

- **O NemKonto** é a conta da empresa para receber dinheiro das autoridades públicas. O NemKonto pode ser criado em qualquer instituição financeira. Quando o NemKonto for criado, poderá aceder ao mesmo em www.nemkonto.dk/ServiceMenu/Engelsk/NemKonto-Easy-Account-for-companies
- **A caixa de correio digital** é o meio de comunicação fixo entre a sua empresa e as autoridades públicas. Enquanto empresa, é obrigado a ter uma caixa de correio digital. Leia mais sobre a caixa de correio digital aqui: www.danishbusinessauthority.dk/statutorymailbox

Serviços de saúde

Na Dinamarca, é sua responsabilidade garantir que os seus trabalhadores estão cobertos pelo sistema de segurança social quando trabalham para a sua empresa.

Na Dinamarca, a segurança social inclui, nomeadamente, o cartão de saúde amarelo e o cartão de saúde especial. Os cartões de saúde aplicam-se aos trabalhadores que estão cobertos pelo sistema nacional de saúde na Dinamarca. O cartão de saúde amarelo é para os trabalhadores com morada na Dinamarca, enquanto o cartão de saúde especial é para os trabalhadores que têm morada noutro país.

Os trabalhadores abrangidos pela segurança social do seu país de origem devem trazer o formulário A1 preenchido para Dinamarca, como documentação comprovativa. Lembre-se de que pode ser necessário que os seus trabalhadores também tenham o cartão de seguro de saúde azul, por exemplo, para viagens de férias ou visitas ao seu país de origem.

É importante que os seus trabalhadores tenham os registos e os cartões de saúde corretos antes de começarem a trabalhar.

Saiba mais aqui: www.lifeindenmark.dk

CAPÍTULO 3: LEGISLAÇÃO E REQUISITOS

Impostos e IVA

No local de construção, o SKAT (a autoridade fiscal) verifica se as regras dinamarquesas relativas aos impostos e às deduções estão a ser cumpridas. Na maioria das vezes, o SKAT aparece sem aviso prévio no local de construção e verifica a situação fiscal dos trabalhadores e das empresas. É sua responsabilidade garantir o pagamento dos impostos e do IVA corretos sobre as receitas da sua empresa. Com base na gestão de casos individuais, o SKAT avalia o estado da empresa em relação ao pagamento dos impostos.

Enquanto empresa, é também sua responsabilidade assegurar que os impostos e as contribuições fiscais para o mercado de trabalho são deduzidos dos salários dos trabalhadores. Tenham atenção que tem de cumprir os prazos estipulados pelo SKAT. O prazo depende do tamanho da sua empresa, mas, normalmente, o imposto para o mês corrente deve ser pago no último dia útil do mês.

Os seus trabalhadores também devem solicitar cartões de contribuinte para pagar os respetivos impostos. Em princípio, os trabalhadores destacados estão sujeitos a impostos na Dinamarca após 183 dias durante um período de 12 meses.²⁰ Podem existir regras especiais segundo as quais as empresas e os trabalhadores têm uma obrigação fiscal limitada.

Saiba mais em www.skate.dk/english

Imposto sobre mão de obra contratada

Aplicam-se regras fiscais especiais à mão de obra contratada, que podem entrar em vigor quando um trabalhador é destacado para a Dinamarca diretamente a partir de outra empresa no país de origem. Se o trabalho do trabalhador puder ser classificado como "mão de obra internacional contratada", deve, enquanto empregador, garantir que o imposto sobre mão de obra contratada é pago.

Saiba mais em www.skate.dk

Deduções fiscais

Enquanto trabalhador na Dinamarca, é possível deduzir despesas especiais. Por exemplo, é possível deduzir a inscrição no sindicato, as contribuições para o fundo de desemprego e o transporte de/para o trabalho, se as condições para dedução forem cumpridas. Se, enquanto empregador, cobrir o custo do alojamento, da alimentação e do transporte, e não houver redução nos salários devido a isso, os seus

trabalhadores não podem obter deduções por estas despesas.

Infelizmente, há exemplos de trabalhadores que foram aliciados a receber aconselhamento fiscal por parte de consultores não competentes. Nestes casos, os burlões receberam dinheiro para dar conselhos incorretos aos trabalhadores sobre as deduções fiscais e as regras fiscais na Dinamarca. Como resultado, foi exigido a vários trabalhadores o pagamento de elevadas quantias de impostos devidos. É uma situação lamentável para as pessoas afetadas. Portanto, é importante que você e os seus trabalhadores recebam aconselhamento fiscal competente apenas, por exemplo, da parte do SKAT ou de um revisor oficial de contas.

Utilização de veículos motorizados registados no estrangeiro

Há regras especiais relativas à utilização de um veículo registado no estrangeiro na Dinamarca. É o SKAT que administra e informa sobre as regras. Recomenda-se que as empresas com veículos motorizados registados no estrangeiro contactem o SKAT para obter aprovação e, possivelmente, esclarecer o pagamento da taxa de registo.

A polícia ou a Arbejdstilsynet verifica se as empresas presentes nos locais de construção cumprem as regras relativas ao registo de veículos motorizados na Dinamarca.



Lembre-se de que o nome da empresa e o respetivo número CVR/RUT devem estar visíveis em todos os veículos da empresa que pesem até quatro toneladas.



Alojamento de trabalhadores e obrigação fiscal

Muitas empresas oferecem alojamento aos trabalhadores que vêm trabalhar para a Dinamarca. Se, enquanto empresa, fornece alojamento, é sua responsabilidade que o alojamento cumpra os requisitos legais. É também responsabilidade da empresa obter qualquer autorização necessária para residência.

Na Dinamarca, há regras relativas aos fins para os quais os edifícios podem ser utilizados. Por exemplo, uma propriedade comercial não pode ser utilizada para fins residenciais, a menos que o município tenha dado uma autorização especial. Portanto, recomenda-se que contacte o município se tiver alguma dúvida sobre as regras de utilização da propriedade.

As empresas que pagam pelo alojamento dos trabalhadores podem fazê-lo de uma das seguintes formas:

- *Pagar um montante para alojamento (o valor diário é determinado pelo SKAT) para além do salário do trabalhador.*
- *Disponibilizar alojamento e pagar a respetiva renda.*
- *Isto exige que as condições do SKAT relativas aos subsídios de alojamento sejam respeitadas e que o salário dos trabalhadores não sofra uma redução. Note que é responsabilidade*

da empresa que a renda não exceda o valor da propriedade arrendada.

Independentemente da forma como o alojamento é pago, tem de, enquanto empresa, verificar a sua eventual obrigação fiscal junto do SKAT.

Recomenda-se que haja um contrato de arrendamento assinado pela empresa e pelos trabalhadores.

Pode contactar o SKAT e colocar questões em inglês através do número + 45 7222790 ou saiba mais aqui: www.skate.dk

Cancelar o registo da empresa quando o trabalho estiver concluído

Se a empresa parar de trabalhar na Dinamarca, tem de cancelar o registo nas autoridades dinamarquesas no prazo de oito dias. O mesmo aplica-se aos trabalhadores que deixem de trabalhar na Dinamarca. Se, no entanto, os trabalhadores tiverem de trabalhar para outra empresa na Dinamarca, não devem cancelar o respetivo registo.

Saiba mais em [virk.dk](http://www.virk.dk)

Pagamento para o ATP e para o Samlet Betaling

Em princípio, as empresas registadas na Dinamarca são obrigadas a pagar contribuições para o Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP) (regime de pensão complementar dos assalariados) e, através do sistema Samlet Betaling (pagamento total), a pagar contribuições de empregador para o Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) (contribuições para a formação dadas pelos empregadores), para o Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) (fundo de seguro ocupacional), para o Barseled.dk (fundo de subsídio parental), para o Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede (AFU) (fundo do mercado de trabalho para trabalhadores destacados) e para o Finansieringsbidrag (FIB) (contribuições para o fundo de financiamento), que inclui, entre outros, o Lønmodtagernes Garantifond (LG) (fundo de garantia dos assalariados). As empresas com trabalhadores destacados não estão, em princípio, sujeitas a estes pagamentos. Verifique se a sua empresa é obrigada a pagar o ATP e o Samlet Betaling pelos seus trabalhadores. Através da contribuição para o fundo de financiamento, a empresa contribui para o LG, que é gerido pelo ATP. Se uma empresa que está registada na Dinamarca declarar falência, os trabalhadores podem receber um pagamento do LG equivalente a um máximo de seis meses de salário médio. Os diretores e os membros da administração não são compensados caso a empresa declare falência. Um assalariado destacado que não recebeu salário de um empregador estrangeiro pode recuperar o salário através do AFU, se as condições para o pagamento forem cumpridas.

Contate a ATP Livslang Pension através do número + 45 48204914 ou em www.atp.dk

Pagamento para o seguro de acidentes de trabalho obrigatório

É sua responsabilidade enquanto empregador garantir que os seus trabalhadores estão cobertos pelos seguros obrigatórios, seja na Dinamarca ou no país de origem.

Para os trabalhadores pelos quais tem de pagar o ATP e o AES, a sua empresa também tem a obrigação de contribuir para o seguro de acidentes de trabalho obrigatório.

Antes de os seus trabalhadores começarem a trabalhar, deve contactar uma companhia de seguros e obter um seguro de acidentes de trabalho. A maioria das companhias de seguros dinamarquesas oferece este tipo de seguro.

Pagamento para o sistema AUB

O Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) financia e gere uma série de sistemas de formação profissional, cujo objetivo geral é criar mais lugares de estágio. Todas as empresas que pagaram contribuições completas para o ATP no ano anterior por mais de um trabalhador a tempo inteiro que tenha formação profissional, estão abrangidas pelo sistema AUB. A contribuição efetiva da empresa é calculada com base no número de trabalhadores.

Enquanto empresa, irá receber todos os anos em abril uma avaliação preliminar de rendimentos indicando a proporção de objetivos de formação para o número de alunos que deve empregar no ano civil atual. Se a sua empresa cumprir a sua proporção de objetivos de formação e receber mais aprendizes, poderá ter direito a um bônus. Se a sua empresa não cumprir o objetivo, será obrigado a pagar uma contribuição adicional para o AUB.

Note que a Metroselskabet e a Hovedstadens Letbane têm cláusulas sociais em todos os novos contratos que também contêm requisitos relativos aos aprendizes, bem como disposições relativas a multas e bônus. Estes requisitos e disposições não são iguais.

Saiba mais em virk.dk/praktikplads-aub

Reconhecimento de qualificações estrangeiras

Na Dinamarca, em algumas profissões, as qualificações estrangeiras têm de ser aprovadas antes de os seus trabalhadores começarem a trabalhar. Isto aplica-se, por exemplo, a soldadores, a operadores de gruas, a trabalhadores em andaimes, a condutores de empilhadores, etc. Aplicam-se regras especiais aos trabalhadores que realizam trabalho temporário na Dinamarca.

Saiba mais aqui: www.engelsk.arbejdstilsynet.dk/en



THORKILD BANG
DIRETOR ASSISTENTE DA ORGANIZAÇÃO DE EMPREGADORES TEKNIQ

Além de o modelo dinamarquês de mercado de trabalho ser novo para muitas empresas estrangeiras, descobrimos que as regras para as autorizações não são compreendidas. Por exemplo, uma empresa não pode comprar ou alugar uma autorização de outra empresa. A pessoa que é profissionalmente responsável e que tem a autorização tem de ser um trabalhador da empresa. Nós, enquanto organização de empregadores, podemos ajudá-lo com esta questão.



Pode demorar entre 1 e 2 meses a receber a aprovação de uma formação estrangeira, por isso, peça-a com antecedência!

Obter autorizações para os seus trabalhadores

Dentro de certas categorias profissionais, é necessário que a empresa estrangeira tenha um trabalhador profissional responsável que cumpra os requisitos educacionais para obter uma autorização antes de a empresa começar a trabalhar na Dinamarca. No projeto de construção do metro e do metro ligeiro de superfície, isto aplica-se, nomeadamente, a trabalhos na área da instalação elétrica, da instalação de ventilação, da instalação de aquecimento e do saneamento.

Se, enquanto empresa, não tiver as autorizações necessárias, os seus trabalhadores estarão a trabalhar ilegalmente. Isto pode levar a sanções sob a forma de multas e, possivelmente, responsabilidade criminal para a empresa.

Saiba mais aqui: www.sik.dk

Muitas empresas não entendem as regras das autorizações e acreditam, erradamente, que podem simplesmente celebrar um acordo com uma empresa que tenha uma autorização para, assim, obter as autorizações legais. Porém, uma empresa não pode comprar ou alugar uma autorização de outra empresa. A pessoa que é profissionalmente responsável e que tem a autorização tem, obrigatoriamente, de ser um trabalhador da empresa.

Os seus trabalhadores têm a obrigação de apresentar provas de identidade

Durante as visitas de verificação das autoridades ao local de construção, todos os seus trabalhadores têm o dever de se identificar através de um documento de identificação com fotografia, por exemplo, passaporte, cartão de saúde, cartão de identidade, carta de condução ou semelhante.

Tem o dever de afixar o número de CVR/RUT da empresa

Este dever significa que tem de mostrar que a sua empresa está presente no local de construção. O nome da empresa e o respetivo número CVR/RUT devem ser afixados na entrada do local de construção. Estas informações podem ser vistas, por exemplo, nas vedações verdes à volta da construção do metro, onde há uma placa com as informações das empresas à entrada de todos os locais de construção.



Pode demorar vários meses até que seja concedida uma autorização dinamarquesa, por isso, peça-a com antecedência!



Hiperligações úteis e informações de contacto das autoridades

International Citizen Service East

(serviços aos cidadãos estrangeiros)
Aqui os trabalhadores podem-se reunir e conversar com os assistentes sociais sobre os seus registos, direitos, etc.
Gyldeløvesgade 11, 1600 Copenhaga
Tel.: +45 33666606
east@icitizen.dk
www.icitizen.dk/
www.lifeindenmark.dk

Serviço de imigração

Aqui pode ver informações sobre vistos, entrada no país, residência na Dinamarca, etc.
www.nyidanmark.dk

Erhvervsstyrelsen (entidade reguladora das empresas dinamarquesas)

A Erhvervsstyrelsen pode responder a perguntas sobre os registos da empresa, incluindo o registo no RUT e o cancelamento do registo, e a visão geral do sector e das atividades que são regulamentadas na Dinamarca.
http://businessindenmark.danishbusiness-authority.dk/
Tel.: +45 72200030

Beskæftigelsesministeriet (Ministério do Emprego)

Aqui pode ver informações sobre empregos, direitos enquanto trabalhador na Dinamarca e informações sobre como é viver na Dinamarca.
www.workindenmark.dk

SKAT (Autoridade fiscal)

O SKAT pode responder a perguntas sobre IVA, impostos e registo de veículos motorizados.
www.skat.dk
Tel.: +45 72221818

Arbejdstilsynet e Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (inspeção do trabalho e o fundo de seguro ocupacional)

Aqui poderá obter respostas a perguntas relativas à segurança e saúde no local de trabalho e à legislação sobre a segurança e saúde no local de trabalho.
http://engelsk.arbejdstilsynet.dk/en/
Tel.: +45 70121218, at@at.dk

www.aes.dk
Tel.: +45 72206000, aes@aes.dk

O website da Arbejdstilsynet, que está disponível em várias línguas, explica as regras especiais para as empresas destacadas.
www.posting.dk

Sikkerhedsstyrelsen (entidade reguladora da segurança)

A Sikkerhedsstyrelsen pode responder a perguntas sobre autorizações.
www.sik.dk

ATP/Udbetaling Danmark

Pode responder a perguntas sobre, nomeadamente, o ATP, as contribuições para o AES, o LG, etc. Saiba mais aqui: www.atp.dk





CAPÍTULO 4:

Como recrutar trabalhadores na Dinamarca

O número de trabalhadores de que as empresas necessitam varia bastante consoante as diferentes fases do projeto de construção. Portanto, há a necessidade de se conseguir contratar rapidamente bons trabalhadores. Neste capítulo, incluímos uma introdução aos bons canais de recrutamento na Dinamarca.

Enquanto empresa, pode, normalmente, encontrar trabalhadores através das autoridades públicas, por exemplo, a Københavns Erhvervshus (Casa do Comércio de Copenhaga), ou através dos fundos de desemprego privados, comumente chamados de A-kasser. Quanto mais cedo souber quais os trabalhadores de que irá precisar, melhores serão as possibilidades de a Erhvervshuset ou os fundos de desemprego encontrarem os trabalhadores certos para si.

Encontrar trabalhadores através da Erhvervshuset

Na capital, é a Københavns Erhvervshus que, em nome das autoridades públicas, o ajuda a recrutar mão de obra. Na Københavns Erhvervshus há consultores que podem, de forma rápida e eficiente, encontrar candidatos adequados que correspondam às necessidades da sua empresa em relação a mão de obra. Os consultores também fornecem aconselhamento sobre possíveis opções para obter uma subvenção para o recrutamento e ajudar a preencher os formulários apropriados.

A Københavns Erhvervshus inclui o Hovedstadens Rekrutteringsservice (serviço de recrutamento da capital), que é uma colaboração entre 18 municípios. Isto significa que a sua empresa pode, no mesmo lugar, obter a ajuda de todos os 18 municípios para as suas tarefas de recrutamento.

A Metroselskabet e a Hovedstadens Letbane têm uma colaboração especial de recrutamento com o Hovedstadens Rekrutteringsservice através da iniciativa Kompetent Arbejdskraft til Greater Copenhagen (mão de obra competente para a grande Copenhaga). O Hovedstadens Rekrutteringsservice tem recrutadores contratados para ajudar as empresas no projeto de construção do metro e do metro ligeiro de superfície na capital a contratarem os trabalhadores certos.

Contacte a Københavns Erhvervshus ou o Hovedstadens Rekrutteringsservice por telefone + 45 70808055 ou por e-mail hrs@erhverv.kk.dk. Todas as comunicações recebem resposta dentro de 24 horas.

Encontrar trabalhadores através dos fundos de desemprego

Na Dinamarca, ao contrário de muitos outros países, os trabalhadores inscrevem-se num fundo de desemprego de forma voluntária. Estes fundos oferecem seguro contra o desemprego. A maioria dos fundos de desemprego estão associados a um ou mais sindicatos.

Enquanto empresa, pode contactar os fundos de desemprego ou os sindicatos para obter ajuda para contratar trabalhadores dentro de uma categoria profissional específica, por exemplo, ferreiros, eletricitas ou pedreiros.

Os fundos de desemprego dos sindicatos relevantes são:

Fundos de desemprego	Categoria profissional	Informações de contacto
Fundo de desemprego do 3F	Trabalhadores na área do betão, armadores de ferro e pedreiros	Jens Kirkegaard Tel.: +45 70 30 08 26 E-mail: jens.kirkegaard@3f.dk
Fundo de desemprego do 3F Københavns Chauffører	Motoristas	Harald Fabricius Tel.: +4540144459 E-mail: harald.fabricius@3f.dk
Fundo de desemprego do Blik og Rør/Byggefagene	Instaladores de ventilação, técnicos de aquecimento e canalizadores	Lars Andersen Tel.: +4526882070 E-mail: la@blikroer.dk
Fundo de desemprego do Dansk Metal	Ferreiros e instaladores de ventilação	Henrik Larsen Tel.: +45 33 63 28 35 E-mail: hela@danskmetal.dk
Fundo de desemprego do Dansk EL-Forbund	Eletricitas	Pia Hassel Hansen Tel.: +45 35 86 50 00 E-mail: pjh@def.dk kbhakassen@def.dk
Fundo de desemprego da Malerforbundet	Pintores	Jesper Carl Tel.: +45 40 49 25 90 E-mail: jec@maler.dk



Ajuda para desempregados no mercado de trabalho dinamarquês através de sistemas especiais

Há vários sistemas públicos na Dinamarca que ajudam os desempregados e as pessoas com capacidade de trabalho reduzida a encontrarem um emprego. O objetivo destes sistemas é ajudar as pessoas a entrarem no mercado de trabalho. Aqui estão alguns exemplos de sistemas que a sua empresa poderá conseguir estabelecer.

- Subsídios salariais**
Se uma pessoa estiver desempregada há bastante tempo, poderá ser contratada por uma empresa ao abrigo do sistema de subsídios salariais. Isto significa que as autoridades públicas pagam um reembolso à empresa por uma parte do salário do trabalhador.
- Trabalho flexível**
Uma pessoa com capacidade de trabalho reduzida pode ser contratada pela empresa e o município pagará uma subvenção à empresa para o salário do trabalhador.

A nossa experiência mostra que os sistemas requerem capacidade administrativa da empresa para os gerir. Saiba mais sobre os sistemas de subvenção na Københavns Erhvervshus.

Informações de contacto para recrutamento

3F's Jobservice

Com a ajuda do sindicato 3F, pode anunciar gratuitamente uma vaga de emprego que descreva o tipo de trabalhadores de que a empresa precisa.

E-mail: jobformidling@3f.dk
Tel.: +45 70 30 03 00

Jobservice Danmark (STAR - Styrelsen for Arbejdsmarked og rekruttering (entidade reguladora do mercado de trabalho e do recrutamento))

Um serviço de emprego público que ajuda as empresas com o recrutamento, a melhoria de competências ou a retenção dos trabalhadores. Um serviço de emprego público que ajuda as empresas com o recrutamento, a melhoria de competências ou a retenção dos trabalhadores.

Tel.: +45 72200350 (das 08:00 às 16:00)
E-mail: jobservicedanmark@star.dk

Agradecemos a ajuda de

Dansk Byggeri
Tekniq
Dansk Industri

3F og BJMF
Blik og Rørarbejderforbundet
Dansk El-forbund
Dansk Metal

Panel de peritos da Metroselskabet e da Hovedstadens Letbane:
Johnny Dyreborg, Steen Scheuer, Søren Kaj Andersen, Peter Hasle,
Regine Grytnes, Kirsten Jørgensen

Københavns Erhvervshus og Hovedstadens Rekrutteringsservice
Erhvervsstyrelsen
SKAT
Sikkerhedsstyrelsen
Arbejdstilsynet
International Borgerservice
ATP
Beskæftigelsesministeriet
Dansk-Tysk Handelskammer
STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering)

Fhv. højesteretsdommer Poul Sørensen
Michael Mazzoni, Seli Tunneling Denmark
Jakub Szwarc, MegaFlex

Fotografias de:
Metroselskabet
Søren Hytting
Lene Skytthe/Metroselskabet
Pelle Rink

Publicação: Allercp 2018
Impressão: AllerTryk
ISBN: 978-87-92378-32-3





www.m.dk/entrepreneurs
www.dinletbane.dk/entrepreneurs

ISBN: 978-87-92378-32-3