

Trabalhar na Holanda. Prepare-se bem! Informações e contactos úteis para trabalhadores portugueses

O trabalho na Holanda (Países Baixos) é organizado de forma diferente do trabalho em Portugal. Na Holanda, muitas vezes é o próprio trabalhador que tem de actuar para exigir o cumprimento dos seus direitos. Para um melhor esclarecimento, são aqui indicados os direitos laborais mais importantes e o modo de zelar pelo seu cumprimento.

O SEU CONTRATO DE TRABALHO

Os seus direitos e obrigações dependem do seu contrato de trabalho. Na Holanda existem três tipos de contratos de trabalho.

1. Contrato com uma empresa de trabalho temporário holandesa

Neste caso o empregador é a empresa de trabalho temporário, não obstante o trabalhador estar a desempenhar funções numa outra empresa. É importante ter em atenção que não há protecção contra o despedimento. Quando a empresa onde se está a trabalhar considerar que não necessita mais do trabalhador, e não encontrando a empresa de trabalho temporário outra colocação para esse trabalhador, o contrato acaba. Consequentemente também deixará de ser pago o respectivo salário.

2. Contrato de trabalho com uma empresa portuguesa na Holanda

Neste caso o trabalhador está sujeito à lei laboral holandesa. Contudo, poderá continuar abrangido pelas normas da segurança social portuguesa; para isso é necessário que o empregador português entregue ao trabalhador o formulário modelo E101, que informa as autoridades holandesas competentes de que aquele trabalhador continua abrangido pelo regime de segurança social português. No entanto, ao trabalhador aplica-se sempre a lei holandesa no que diz respeito ao salário mínimo, pagamento de trabalho suplementar e normas relativas a segurança e saúde no trabalho.

3. Contrato de trabalho com uma empresa holandesa

Neste caso aplica-se a lei laboral holandesa. Nos contratos de trabalho a termo, o empregador normalmente não pode denunciar o contrato antes da data prevista no mesmo. Nos contratos de trabalho sem termo o empregador não pode despedir o trabalhador sem autorização das autoridades holandesas. Mas atenção: em ambas as situações é possível que haja um período experimental de dois meses durante o qual quer o trabalhador quer o empregador podem rescindir o contrato de imediato.

Para seu bem assegure-se que recebe sempre um contrato de trabalho, com ou sem termo, escrito em língua portuguesa, cujo conteúdo entenda claramente, apesar de o acordo verbal também ter valor legal. Porém, o período experimental só é válido se estiver previsto por escrito.

Contacte a rede EURES, através do site www.eures.europa.eu (em português) ou a Direcção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas (correio@dgaccp.pt) sobre quaisquer questões que pretenda esclarecer em matéria laboral. Faça-o de preferência antes de partir de Portugal.

INFORME-SE TAMBÉM SOBRE:

Impostos

Para poder trabalhar na Holanda necessita de ter um número sócio-fiscal (o chamado SOFI-nummer). Pode requisitá-lo (expressando-se em língua inglesa) junto da administração fiscal holandesa (tel. 0031-(0)55 5385385). O seu empregador também poderá ajudá-lo a dar este passo.

Se permanecer na Holanda por um período superior a 4 meses terá de se inscrever junto do município onde estiver a residir.

Enquanto trabalhador temporário normalmente tem direito ao reembolso do IRS. A sua empresa de trabalho temporário holandesa pode ajudá-lo a preencher o formulário para pedir este reembolso. O reembolso será feito por transferência bancária directamente para a sua própria conta.

Período de trabalho diário e semanal

Não é permitido trabalhar mais de 12 horas por dia ou 60 horas por semana, nem realizar apenas trabalho nocturno. Por cada período de 16 semanas pode trabalhar-se, em média, 48 horas por semana e, no máximo, 36 noites. Na Holanda, o tempo das pausas é deduzido das horas efectuadas.

Segurança no trabalho

O seu empregador deve informá-lo acerca dos riscos inerentes ao seu trabalho. Deve garantir-lhe boas condições de segurança e disponibilizar equipamento de protecção individual adequado (por exemplo, capacete e/ou sapatos de segurança), sem qualquer custo para si.

Alojamento

Na Holanda não há limite máximo para o valor das rendas dos apartamentos e o valor dos alugueres de casa variam muito, dependendo da zona onde se situa a habitação. De qualquer maneira deve estar preparado para pagar muito mais do que provavelmente está habituado em Portugal.

Informe-se previamente se o alojamento é assegurado pelo seu empregador. Se este lhe propuser alojamento, esclareça antecipadamente quem suportará os custos. Pergunte quanto irá pagar e o que está incluído no preço. Faça um acordo por escrito. Pelo alojamento, o empregador poderá reter uma quantia razoável do seu salário, normalmente entre € 30 e € 60 por semana.

As queixas relativas ao alojamento podem ser apresentadas no município (gemeente) onde reside. No entanto, o município não é responsável por lhe garantir um novo local para morar.

Custo de vida

O salário médio holandês é mais alto do que o português. No entanto, o custo de vida também é mais elevado na Holanda. Por exemplo, uma viagem de comboio (só ida) de Roterdão para Amesterdão (75 km de distância) custa € 13,60; um bilhete de eléctrico ou de metropolitano custa € 1,50; uma refeição num restaurante barato varia entre os € 15 e os € 25.

Salário

Tem sempre direito a receber, pelo menos, o montante do salário mínimo holandês. Desde o dia 1 de Janeiro de 2009 o salário mínimo nacional líquido é de € 7,97 por hora, se tiver idade igual ou superior a 23 anos. Tem direito a um acréscimo de 8% a título

de subsídio de férias. Para jovens entre os 15 e os 22 de idade este valor é mais baixo.

Salário mínimo nacional ilíquido

Idade	16	17	18	19	20	21	22	≥23
Salário (€)	2,75	3,15	3,63	4,18	4,90	5,78	6,77	7,97

Se trabalhar para uma empresa de trabalho temporário normalmente tem direito a um salário superior. Se tiver idade igual ou superior a 23 anos, o valor do seu salário por hora ilíquido será, por exemplo, € 8,51 em vez de € 7,97. Em caso de trabalho suplementar tem direito a um acréscimo de 25%. Para o trabalho nocturno e em dias de descanso aplica-se um aumento de 50% ou mais sobre a sua retribuição.

Confirme previamente se o seu salário será pago à semana ou ao mês.

Pagamento do salário em caso de doença

Em caso de doença, o empregador deve pagar-lhe no mínimo 70% do seu salário, normalmente depois do segundo dia de ausência. Se for um trabalhador temporário tem direito a receber 91% do seu salário.

Deve informar o seu empregador da sua falta por doença no próprio dia antes das 10.00 horas. Se trabalhar para uma empresa de trabalho temporário, deve informar tanto esta como a empresa onde presta serviço.

Seguro de saúde

Na Holanda o seguro de saúde é obrigatório e não existe um seguro de saúde especial de grupo para trabalhadores. Cada pessoa tem de subscrever o seu próprio seguro de saúde individual e tem de pagar directamente o prémio do mesmo. Se tiver dificuldade em tratar do seguro de saúde o seu empregador poderá ajudá-lo, mas os custos do seguro de saúde serão sempre por conta do segurado.

O seguro de saúde poderá incluir os membros do seu agregado familiar que residam em Portugal. Nesse caso é necessário declarar todos os membros do seu agregado familiar e pagar o respectivo prémio adicional. Crianças e jovens até aos 18 anos que façam parte do agregado familiar estão cobertos gratuitamente. Este seguro de saúde é pago mensalmente e custa, por trabalhador, normalmente cerca de € 90 por mês.

Se trabalhar na Holanda por conta de uma empresa portuguesa, poderá não necessitar de subscrever um seguro de saúde holandês uma vez que poderá optar por manter-se abrangido pelo sistema de segurança social português. Para o efeito necessita de possuir o formulário modelo E101 assim como o Cartão Europeu de Seguro de Doença. Se for destacado por uma empresa de trabalho temporário portuguesa, esta deve assegurar-lhe o pagamento das despesas médicas até ao valor de seis meses de retribuição, se não beneficiar dessas prestações na Holanda.

Pode solicitar o formulário modelo E101 no Centro Distrital de Segurança Social ou Serviço Local, bem como em qualquer Loja do Cidadão. Também poder pedir o seu Cartão Europeu de Seguro de Doença nos locais acima indicados. Para mais informações, pode consultar o portal da Segurança Social: www.seg-social.pt.

Despesas de viagem

Se tiver sido destacado por uma empresa de trabalho temporário portuguesa tem direito ao pagamento da viagem de regresso por parte desta. No entanto, se for contratado por uma empresa holandesa, esta não é obrigada a pagar-lhe a viagem de regresso a Portugal. Informe-se bem, antes de partir para a Holanda, sobre quem suportará os custos da viagem de regresso.

É muito importante que verifique também quem custeará as suas deslocações casa-trabalho-casa na Holanda. Faça um acordo por escrito.

ASSISTÊNCIA EM CASO DE QUESTÕES OU PROBLEMAS

Questões comuns

Sobre questões e problemas relacionados com o seu trabalho poderá consultar um Sindicato português ou holandês. Muitas vezes é necessário ser-se membro de um Sindicato. Vários Sindicatos holandeses disponibilizam um serviço informativo especialmente dirigido a trabalhadores temporários: a SNCU (Stichting naleving CAO Uitzendwezen). Quaisquer dúvidas ou questões sobre direitos e salários dos trabalhadores temporários podem ser apresentadas em língua holandesa ou inglesa a:

SNCU

Postbus 9251

1006 AG Amsterdam

Tel: 0031 (0)20 607 40 87

Fax: 0031 (0)20 607 44 92

Internet: www.sncu.nl

Inspecção do Trabalho

Pode encaminhar as suas questões e/ou reclamações sobre o salário mínimo nacional, higiene e segurança no trabalho ou horário laboral, directamente para a Inspecção do Trabalho da Holanda.

Pode utilizar para este efeito o formulário em língua portuguesa disponibilizado no site: www.emb-paisesbaixos.pt (website da Embaixada dos Países Baixos em Portugal).

Pode também enviar uma carta escrita em português ou fazer um telefonema em língua inglesa ou holandesa para a Inspecção do Trabalho da Holanda:

Arbeidsinspectie

Postbus 90801

2509 LV Den Haag

Tel: 0031 (0)30 2305600

Também pode dirigir as suas dúvidas e reclamações à Autoridade para as Condições do Trabalho em Portugal, que as reencaminhará para a Inspecção do Trabalho da Holanda:

Autoridade para as Condições do Trabalho

Av. Casal Ribeiro, 18-A

1000-092 Lisboa

Tel: 00351 (0)21 3308700

Fax: 00351 (0)21 3308710

Email: act.mail@act.gov.pt

Embaixada de Portugal

É aconselhável que se inscreva na Secção Consular da Embaixada de Portugal em Haia, a funcionar nas instalações do extinto Consulado-Geral de Portugal em Roterdão, quando chegar à Holanda. Este Departamento poderá informá-lo e ajudá-lo a resolver eventuais problemas que tenha com o seu contrato de trabalho (tais como despedimento).

Willemskade 18-1e

3016 DL Rotterdam

Tel: 00 31 (0)10 4111540

Fax: 00 31 (0)10 4149889

E-mail: mail@crot.dgaccp.pt

Se pretende obter mais informações sobre o trabalho na Holanda, poderá aceder aos seguintes websites:

www.eures.europa.eu (em português)

www.newtoholland.nl (em inglês)

Esta brochura foi elaborada pela Inspecção do Trabalho da Holanda em colaboração com a Autoridade para as Condições do Trabalho de Portugal. A informação contida neste folheto tem carácter geral e não é vinculativa, não assegurando quaisquer direitos.