

A large, stylized globe graphic composed of thick, dark green lines forming a grid of latitude and longitude. The globe is positioned on the left side of the page, with its right edge partially overlapping the text area.

CONSTRUÇÃO

Negócios
Licitações
Estabelecimento
Emprego
Imposto

360[®]
LAW
FIRM



*Ulrik Fleischer-Michaelsen,
Sócio, Advogado
ufm@360-lawfirm.com
+45 25 24 51 37*



*Mette Gade,
Diretora Executiva, Sócia,
Advogada
meg@360-lawfirm.com
+45 52 10 26 49*



*Luigi Farina,
Sócio, Advogado Italiano e
Dinamarquês
luf@360-lawfirm.com
+45 22 43 17 11*



*José Maria Barnils,
Sócio, Advogado Espanhol
e Dinamarquês
jmb@360-lawfirm.com
+45 21 45 13 83*

Serviço jurídico completo

A 360 Law Firm é um escritório de advocacia internacional baseado em Copenhaga, com uma abordagem simples para resolver desafios jurídicos complexos para os nossos clientes. Simplificando - contornamos 360 graus em qualquer desafio legal.

Oferecemos-lhe um advogado altamente qualificado, que será o seu ponto de contacto para quaisquer assuntos jurídicos. O seu advogado dedicado e a nossa equipa de advogados de apoio conhecem profundamente o seu negócio local e a sua indústria. O nosso conhecimento jurídico internacional inclui a dupla certificação dos nossos advogados, expandindo o nosso conhecimento jurídico a outros países, como Itália e Espanha, por exemplo.

Ao associar-se a advogados com pensamento engenhoso, a 360 Law Firm alinha a resolução pragmática de problemas com organizações e lideranças modernas. A nossa atuação é idêntica à da indústria de consultoria há vários anos.

Estamos prontos para lhe oferecer o melhor e mais completo serviço jurídico.



ATIVIDADE DE CONSTRUÇÃO NA DINAMARCA

Um guia para estabelecer e administrar uma empresa na indústria de construção dinamarquesa.

Uma breve introdução

Os novos concursos na Dinamarca, como o Fehmarn Belt Fixed Link, com 17,6 km de comprimento, o mais longo túnel imerso alguma vez construído, representam uma oportunidade crescente para grandes projetos de infra-estruturas e de construção pública. Outros concursos incluem seis novos super hospitais, uma expansão significativa do metro de Copenhaga, bem como novas linhas de elétrico em toda a cidade.

A maioria dos projetos é voltada para a sustentabilidade, apoiando soluções construtivas e inovadoras no setor ambiental. Entre outros projetos, a eletrificação da rede ferroviária nacional, a reconstrução de estações de tratamento de águas residuais, dos consumidores de energia aos produtores, bem como o lançamento de iniciativas de cidades inteligentes em Copenhaga, melhorando as condições gerais de vida e do nosso meio ambiente.

Em comparação com a dimensão da Dinamarca, o nível de atividade de construção é muito elevado. Por exemplo, foi feito recentemente um investimento público em infraestruturas públicas dinamarquesas no valor de 160 mil milhões de coroas dinamarquesas. Os investidores estrangeiros notaram isto e, como resultado, o mercado de construção dinamarquês vem regi-

stando um número crescente de empreiteiros estrangeiros que concorrem a concursos – e frequentemente os ganham.

Além disso, é bastante simples operar no mercado dinamarquês em respeito à tributação, legislação laboral etc.. No entanto, é necessário avaliar cuidadosamente uma série de áreas, tais como a seleção ideal de impostos e a configuração empresarial/emprego, para reduzir os riscos para a sua entidade.

O objetivo deste guia

Este guia oferece aos empreiteiros internacionais uma visão holística das questões que surgem frequentemente quando operam como empreiteiros na indústria de construção dinamarquesa. Este guia pretende abordar tópicos fundamentais como: convites à apresentação de propostas, estabelecimento na Dinamarca, segurança no local de construção, emprego e encerramento da atividade na Dinamarca.

A 360 Law Firm fará o seu melhor para fornecer um conjunto completo de respostas para a maioria destas perguntas. No entanto, como poderá ter questões específicas não abordadas neste guia, recomendamos que procure aconselhamento jurídico profissional antes de realizar trabalhos de construção ou preparar propostas para concurso na Dinamarca.

Introdução do Embaixador de Portugal

“ É com muito prazer que como Embaixador de Portugal na Dinamarca escrevo umas palavras de apresentação desta iniciativa tomada por um conceituado Escritório de Advogados dinamarquês 360 LAW FIRM, que decidiu editar uma versão portuguesa de um Guia para constituir uma empresa e operar no setor da construção na Dinamarca.

O conteúdo do documento é naturalmente da inteira responsabilidade dos seus autores, mas a reputação sólida do Escritório que está por detrás da sua publicação constitui por si própria uma garantia de confiança e qualidade .

Não são infelizmente muito numerosas as empresas portuguesas que se aventuram no mercado dinamarquês. Trata-se, todavia, de um mercado extremamente dinâmico, aberto e atrativo e um dos mercados mais avançados no campo das preocupações ambientais e de sustentabilidade. A menor presença empresarial portuguesa pode estar também relacionada com as dificuldades resultantes de um ambiente de trabalho distinto daquele a que estão mais habituadas. A língua será porventura um elemento que complica a abordagem dos desafios burocráticos e legais que se colocam a uma empresa que aqui pretenda atuar. Nesse sentido, a publicação deste guia, onde as questões são apresentadas

de uma forma abrangente, completa, sistematizada e clara, é de uma enorme e óbvia utilidade. Ele permite uma primeira abordagem do contexto legal do setor da construção, que possibilitará às empresas interessadas melhor perspetivar os seus projetos e melhor compreender a realidade dinamarquesa.

O setor da construção é um setor vital para qualquer economia e a Dinamarca não constitui evidentemente exceção. As empresas portuguesas da área da construção, pelo seu lado, têm uma qualidade e reputação sólidas, baseada numa grande experiência em projetos internacionais e apresentando uma série de vantagens competitivas, designada, mas não exclusivamente, ao nível da mão-de-obra especializada, uma área onde a Dinamarca se debate com problemas. E efetivamente, já existem várias empresas de construção portuguesas aqui presentes, envolvidas em projetos-bandeira em setores de construção como o dos transportes, de hospitais ou de habitação. Essa presença concretiza-se, em quase todos os casos, através da participação em consórcios internacionais. Estas empresas compreendem que estar na Dinamarca é um desafio diário, pela forte exigência do mercado e a robusta concorrência internacional. No entanto, o histórico da presença portuguesa é feito de sucessos e de uma con-

tinuada confiança das empresas dinamarquesas nas soluções técnicas oferecidas pelo empresário luso.

Mas há espaço para muito mais. E o meu desejo é o de que este Guia possa ser um instrumento adicional que estimule e apoie a decisão de empresas portuguesas em penetrarem no mercado dinamarquês. Para esse efeito, podem naturalmente contar sempre com o apoio da Embaixada de Portugal em Copenhaga.

Resta-me apresentar aos autores e aos promotores deste guia os meus parabéns, e fazer votos de que a publicação da versão em português

seja bem-sucedido, no sentido de contribuir efetivamente para um aumento da presença empresarial lusa na Dinamarca. E contribuir desse modo para o reforço das relações bilaterais entre Portugal e a Dinamarca.



*João Maria Cabral
Embaixador de Portugal em Copenhaga*



Está a pensar estabelecer a sua empresa em Copenhaga? Oferecemos-lhe apoio gratuito.

A entrada num novo país requer planeamento cuidadoso, e nós estamos aqui para o ajudar a fazer uma transição suave. A nossa equipa irá pô-lo em contacto com redes relevantes, parceiros potenciais, autoridades, organizações e muito mais, para garantir um estabelecimento bem-sucedido na Dinamarca.

Se estiver curioso sobre os custos totais associados à gestão de uma entidade na Dinamarca, podemos fornecer uma estimativa das despesas com funcionários e custos operacionais na área de Copenhaga.

A sustentabilidade e a circularidade são parte integrante da nossa abordagem. Podemos guiá-lo a parceiros e autoridades especializadas nestas áreas, ajudando-o a iniciar ou a melhorar os seus esforços de sustentabilidade, com base nos pontos fortes da Dinamarca neste domínio.

Os nossos serviços são prestados gratuitamente e de forma estritamente confidencial. Por favor, não hesite em contactar-nos para iniciar o diálogo.

Sobre a Copenhagen Capacity

A Copenhagen Capacity atrai e apoia empresas internacionais, investidores e talentos profissionais com o objetivo de promover o crescimento sustentável na Dinamarca e na área de Copenhaga.

Para tal, promovemos a região da capital e o nosso país a nível global, utilizando a nossa vasta rede de contactos e competência especializada em várias indústrias, no meio académico e no sector público para ajudar os nossos clientes a explorar oportunidades de negócio.

Enquanto fundação empresarial sem fins lucrativos, a Copenhagen Capacity é financiada tanto por entidades públicas como por fundações e empresas privadas. Promovemos a Dinamarca Oriental como um destino de negócios sob a marca “Região da Grande Copenhaga” e toda a Dinamarca como um destino de carreira sob a marca “Um Estado da Dinamarca”.

Todos os anos, a nossa equipa dedicada apoia inúmeras empresas internacionais no estabelecimento de operações na Dinamarca Oriental, ajudando também as existentes empresas estrangeiras a expandir-se. Além disso, ajudamos as empresas dinamarquesas a encontrar mão-de-obra internacional qualificada.

Contacto:



Rikke Petersen
rpe@copcap.com



Allan Lyhne
allan@copcap.com

ÍNDICE

1. Celebração de contratos de construção na Dinamarca – página 11

- 1.1.** Resumo dos convites públicos para concursos na Dinamarca
 - 1.1.1.** Concursos
 - 1.1.2.** Obrigação de emitir um convite à apresentação de propostas
 - 1.1.3.** Requisitos da licitação
 - 1.1.4.** Procedimento de Reclamações em Caso de Erros nos Editais
- 1.2.** Contratos de construção
 - 1.2.1.** O Sistema AB
 - 1.2.2.** Fornecendo segurança
 - 1.2.3.** Pagamento
 - 1.2.4.** Direito de interrupção dos trabalhos em caso de falta de pagamento
 - 1.2.5.** Extensão de tempo
 - 1.2.6.** Danos Liquidados
 - 1.2.7.** Entrega
 - 1.2.8.** Defeitos e Danos
- 1.3.** Disputas de construção

2. Estabelecimento na Dinamarca – página 25

- 2.1.** Estabelecimento permanente
 - 2.1.1.** Subcontratos
 - 2.1.2.** Escolha da forma jurídica da empresa
- 2.2.** Registo de Prestadores de Serviços Estrangeiros (“RUT-Register”)
- 2.3.** Taxa corporativa
 - 2.3.1.** Preços de transferência
 - 2.3.2.** Imposto sobre a contratação de mão de obra
 - 2.3.3.** IVA

3. Segurança – página 37

- 3.1.** Licenças exigidas por empresas e indivíduos
- 3.2.** Segurança em canteiros de obras
- 3.3.** Seguro Contra Acidentes de Trabalho

4. Emprego na Dinamarca – página 41

- 4.1.** Introdução ao Mercado de Trabalho Dinamarquês - “O Modelo Dinamarquês”
- 4.2.** Várias categorias de funcionários
- 4.3.** Representação dos Funcionários e Conselho de Trabalhadores
- 4.4.** Procedimento de recrutamento
- 4.5.** Transferência de funcionários para a Dinamarca
 - 4.5.1.** Funcionários de outros países do Norte
 - 4.5.2.** Funcionários da UE/EEE ou Suíça
 - 4.5.3.** Funcionários de países fora da UE/EEE
 - 4.5.4.** Consequências do não cumprimento

- 4.6.** Contrato de emprego
- 4.6.1.** Lista de verificação para contrato de trabalho
- 4.6.2.** Contratos de destacamento

4.7. Horário de trabalho - página 49

- 4.7.1.** Introdução à Diretiva Europeia do Tempo de Trabalho
- 4.7.2.** Registro das horas de trabalho

4.8. Remuneração - página 51

- 4.8.1.** Salário
- 4.8.2.** Regimes de Pensões
- 4.8.2.1.** Regimes de pensões ao abrigo de acordos coletivos
- 4.8.2.2.** Regime de Pensões Privadas
- 4.8.3.** Abolição do Grande Dia de Oração na Dinamarca a partir de 1 de janeiro de 2024

4.9. Feriado - página 52

- 4.9.1.** A Lei Dinamarquesa sobre Férias
- 4.9.2.** Feriados adicionais
- 4.9.3.** Feriados na Dinamarca

4.10. Doença - página 55

4.11. Licença de Maternidade e Paternidade - página 56

4.12. Rescisão - página 57

- 4.12.1.** Períodos de aviso
- 4.12.2.** Rescisão por justa causa
- 4.12.3.** Indemnização por despedimento
- 4.12.4.** Demissões em massa

4.13. Tribunais com competência para litígios laborais na Dinamarca - página 61

4.14. Contribuições à Segurança Social - página 61

4.15. Sistema Fiscal Dinamarquês para Funcionários - página 62

- 4.15.1.** Responsabilidade Fiscal individual
- 4.15.2.** Tributação Pessoal na Dinamarca

5. Encerramento da atividade na Dinamarca - página 67

- 5.1.** Liquidação
- 5.2.** Declaração de rescisão



1.

Celebração de contratos de construção na Dinamarca

Esta primeira secção do guia abordará os convites a concursos públicos e os contratos de construção na Dinamarca (secção 1.1), a regulamentação essencial relativa aos contratos de construção (secção 1.2) e os litígios de construção (secção 1.3).

1.1. Resumo dos convites públicos para concursos na Dinamarca

Em todos os estados-membros da UE, incluindo a Dinamarca, uma empresa é obrigada a emitir convites públicos em concursos para projetos de construção quando conduzidos pelo estado, municípios ou outras entidades públicas, e se o volume total do projeto exceder determinados valores limite dependendo da construção ou serviços relacionados solicitados.

1.1.1. Concursos

Os empreiteiros e empresas internacionais podem obter rapidamente uma visão geral dos convites à apresentação de propostas para projetos públicos na Dinamarca. Tal visão geral pode ser encontrada no site: www.udbud.dk – (“convite para apresentação de propostas” = “udbud” em dinamarquês). Este website fornece uma visão abrangente de todos os convites públicos para apresentação de propostas dinamarquesas.

O site é atualizado diariamente e lista os convites à apresentação de propostas nacionais e da UE. No entanto, note-se que os convites à apresentação de propostas listados apenas

estão disponíveis em língua dinamarquesa. As principais funções do site incluem:

- Critérios de pesquisa relevantes para a sua empresa
- Serviço de e-mail gratuito para notificar automaticamente quando um convite para concurso recém-publicado corresponde ao seu perfil listado
- Encontrar outros fornecedores para licitação conjunta

1.1.2. Obrigação de emitir um convite à apresentação de propostas

Se o volume total de um projeto de construção for igual ou superior a 5,3 milhões de euros, os regulamentos dinamarqueses aplicáveis em matéria de convites à apresentação de propostas obrigam o Estado, o município ou outra entidade pública a emitir convites públicos à apresentação de propostas. Para outros tipos de contratos, aplica-se um limite diferente.

A UE deve publicitar tais contratos, sendo igualmente obrigada a estabelecer critérios de seleção (ou seja, adjudicar à proposta menos dispendiosa ou mais adequada).

1.1.3. Requisitos de licitação

É essencial compreender os requisitos da proposta antes de enviar uma proposta. Estes requisitos precisam ser seguidos com estrita precisão.



A autoridade emissora irá rejeitar as propostas que não cumpram os requisitos indicados no convite à apresentação das mesmas. Se as provas do licitante forem insuficientes (ou divergirem dos requisitos), a autoridade emissora desqualificará o licitante.

Além disso, e talvez surpreendentemente, isto também se aplica se as provas apresentadas excederem os requisitos apresentados no convite à apresentação de propostas (por exemplo, se as provas forem melhores). A conformidade das regras de aquisição é regulada pela Lei Dinamarquesa sobre o Conselho de Reclamações para Contratos Públicos (em dinamarquês: “Lovbekendtgørelse om Klagenevnet for Udbud”) e monitorizada pelo Conselho de Reclamações para Contratos Públicos (em dinamarquês: “Klagenevnet for udbud”).

1.1.4. Procedimento com vista a apresentar Reclamação em Caso de Erros nos Editais

Pode ser apresentada uma queixa à Comissão de Reclamações para os Contratos Públicos. Nessa apresentação, a Comissão não examina ex officio quais os regulamentos de adjudicação de contratos que poderão ter sido violados. Como tal, aconselhamos

a examinar cuidadosamente os regulamentos de contratos públicos potencialmente violados, apresentando argumentos específicos em pormenor antes de apresentar uma queixa. As queixas devem ser redigidas de forma semelhante às reclamações em processos judiciais, colocando uma grande ênfase na apresentação de factos e argumentos pormenorizados. Recomenda-se a consulta de um advogado aquando da preparação da queixa.

Além disso, se um licitante obtiver um contrato devido a violações regulamentares, os licitantes não vencedores poderão reclamar uma indemnização. Contudo, tenha em atenção que tais reclamações de danos raramente são satisfeitas, uma vez que é difícil

para os proponentes fornecerem provas suficientes da(s) perda(s) sofrida(s). Se um licitante vencedor obtiver um contrato com base numa violação de uma regra fundamental de contratação, o Conselho tem o direito de declarar os contratos já celebrados como nulos ou sem efeito. Isto significa que o convite à apresentação de propostas será reeditado.

Em certos casos, a entidade adjudicante deverá iniciar um período de “stand-still” durante o qual o contrato não

SABIA QUE Durante o período de “stand-still” de 10 ou 15 dias, uma reclamação apresentada à Comissão de Reclamações para Contratos Públicos (“Klagenevnet for udbud”) pode impedir a adjudicação definitiva de um contrato ao proponente preferido?



Anne Fredholm, Advogada

pode ser celebrado. Se um licitante rejeitado pretender apresentar as suas reservas durante um convite à apresentação de propostas, o licitante deverá fazê-lo no chamado período de “stand-still” de 10-15 dias, dependendo do tipo de comunicação (10 dias para comunicação eletrônica e 15 dias para outra forma de comunicação). Este período de “stand-still” inicia-se a partir da adjudicação do contrato por escrito, período a partir do qual não poderá ser celebrado um acordo definitivo com o proponente de referência. Os licitantes não selecionados poderão solicitar suspensão com base na sua reclamação, a fim de evitar a adjudicação do contrato. Em seguida, o Conselho deverá decidir se o contrato definitivo pode ser suspenso. Isto é feito através de um procedimento chamado “fast-track”.

A Comissão de Reclamações sobre Contratos Públicos pode declarar nulo um contrato definitivo e impor multas milionárias ao autorizador do concurso.

As reclamações apresentadas à Comissão de Reclamações para Contratos Públicos deverão ser escritas em dinamarquês.

1.2. Contratos de construção

Não existem disposições sobre contratos de construção e engenharia na legislação dinamarquesa. O direito da construção baseia-se nos princípios gerais do direito, tal como enunciados na prática arbitral. Ambas as partes devem chegar a acordo sobre qual a lei do país que regerá a relação jurídica entre as partes. Caso contrário, será a lei dinamarquesa que se aplicará aos projetos de construção na Dinamarca. Na prática, a maioria dos contratos de construção são regidos por termos padrão para obras de engenharia e construção. Isto é chamado de sistema AB, que desde Janeiro de 2019 é composto por AB 18, ABR 18 e ABT 18. No entanto, alguns contratos ainda são regidos pelos antigos ABR 89, AB 92 e ABT 93. O sistema AB depende fortemente de disposições implícitas e de uma compreensão geral dos princípios jurídicos. Isto torna a leitura difícil e a compreensão de várias cláusulas requer conhecimento dos princípios subjacentes.

SABIA QUE a grande maioria dos projetos de construção na Dinamarca são regidos pelos termos padrão denominados AB? Recomenda-se obter aconselhamento jurídico especializado para compreender as particularidades do mesmo.



Photo: Almo Solar

1.2.1. O sistema AB

AB é a abreviação de “Condições Gerais” (em dinamarquês “Almindelige Betingelser”). AB refere-se a um conjunto de termos padrão acordados – não à legislação. Isto significa que as partes contratantes devem chegar a acordo antes de contratar, embora não seja necessário expressar qualquer adaptação.

Muitas vezes, para termos comerciais, podem ser acordados desvios de cláusulas individuais (que não expressam disposições obrigatórias da lei). No entanto, tenha em atenção que para que os desvios sejam bem sucedidos, eles geralmente devem ser indicados claramente.

1.2.2. Fornecer segurança

O contratante deverá fornecer uma garantia de execução (segurança) no valor de 15% do valor do contrato, salvo acordo em contrário. A “entrega” (aceitação formal) da obra reduz o seguro-garantia para 10%, e para 2% um ano após a entrega.

Esta segurança termina após 5 anos, e a redução só se aplicará se o empregador não apresentar reclamações antes da redução.

O empreiteiro pode solicitar ao empregador que forneça uma garantia de execução igual à média de três meses de pagamentos de construção, e pelo menos 10% do valor do contrato.

Isto é semelhante a outros sistemas de segu-

rança internacionais. Contudo, o sistema dinamarquês inclui uma disputa de métodos de resolução, permitindo que qualquer uma das partes conteste o pedido da outra parte relativamente à garantia (ou utilização de outra garantia). Outra coisa a notar é que as obrigações de desempenho AB geralmente não têm datas de vencimento fixas, o que muitas vezes causa problemas aos bancos internacionais.

1.2.3. Pagamento

A regra padrão no sistema AB é o pagamento duas vezes por mês com base no progresso. Não há pagamento antecipado, embora exista a opção de reivindicar tal pagamento para encomenda de materiais e contra garantia adicional. As disposições relativas ao pagamento são frequentemente alteradas pelos empregadores.

1.2.4. Direito de interrupção dos trabalhos em caso de falta de pagamento

Se o empregador não pagar um valor devido até a data final de pagamento, o contratante poderá parar os trabalhos após notificação por escrito (3 dias úteis para empregadores privados e 5 para os empregadores do setor público/organização de habitação social).

O principal risco aqui é que a interrupção do trabalho possa implicar que o contratante seja considerado inadimplente doloso do contrato. Isto deixa o empreiteiro responsável, sem limitação, ao empregador.



Elisabeth Romstad, Advogada

1.2.5. Extensão de tempo

O sistema AB para extensão de tempo é complexo. Prorrogações de prazo poderão ser concedidas a ambas as partes em caso de:

- Variações às obras encomendadas pelo empregador
- Força maior
- Condições climáticas incomuns
- Circunstâncias imputáveis à outra parte
- Ordens públicas ou proibições impostas pelas autoridades públicas.

As prorrogações poderão desencadear diversos efeitos jurídicos. Para fornecer alguns exemplos; as disposições específicas abrangem prorrogações devido a condições meteorológicas anormais em dias perdidos, permitindo um determinado número de dias em que o trabalho não pode ser realizado. Além disso, os custos das variações normalmente cobrem os custos de extensão, enquanto a força maior prolonga o tempo para ambas as partes sem responsabilidade para nenhuma delas.

Como é evidente, vários efeitos jurídicos podem ocorrer e a análise dos atrasos ainda está numa fase inicial. Mesmo em projetos complexos, é relativamente incomum a realização de análises detalhadas sobre atrasos. Consequentemente, tais afirmações podem não ser totalmente compreendidas.

1.2.6. Danos Liquidados

Muitas vezes, os contratos incluem disposições

relativas a danos liquidados a serem pagos quando ocorre um atraso que não dá direito ao contratante a uma prorrogação do prazo, e pode ser a única e exclusiva solução para os atrasos. Note-se, no entanto, que os danos liquidados são, por vezes, erradamente referidos como multas ou penalidades diárias – não é este o caso.

Os danos liquidados não precisam ser uma pré-estimativa dos custos diários reais do empregador, embora os danos liquidados desproporcionais possam ser reduzidos e acordados, os danos liquidados podem ser anulados se for evidente que nenhuma perda ou inconveniente resultou do atraso. O padrão de mercado para indenizações é 1‰ do valor do contrato por dia útil (não corrido).

Aplicam-se requisitos rigorosos de notificação em relação aos danos liquidados, e requisitos adicionais a danos liquidados por exceder prazos provisórios. Os limites máximos para indenizações raramente são inferiores a 10% do valor do contrato.

1.2.7. Entrega

Antes da conclusão, o empregador deve convocar as partes para uma revisão pré-entrega das obras num prazo razoável antes da entrega que foi acordada.

Imediatamente antes da conclusão, o empregador deve notificar o empregador da data ex-

ata de conclusão. Isto pode ser feito em data próxima à da de conclusão.

Após ter recebido esta notificação, o empregador deverá convocar uma reunião formal para aceitação, no prazo de 10 dias úteis após a conclusão. A não emissão de tal convite para aceitação formal considerará o projeto de construção como entregue dez dias úteis após a data de início de conclusão.

1.2.8. Defeitos e Danos

Um projeto é considerado defeituoso se o trabalho não tiver sido executado de acordo com os contratos, ou se o trabalho não corresponder aos padrões técnicos reconhecidos, ou não for realizado com o devido cuidado e capacidade.

Além disso, pode surgir um problema de responsabilidade pelo produto (e seguro) se o trabalho defeituoso causar danos a outras partes do edifício.

Os efeitos e responsabilidade pelo produto são considerados questões distintas e, portanto, regidos por regras distintas. No entanto, grandes áreas cinzentas são muitas vezes evidentes no que diz respeito a estas questões, uma vez que as obras de reparação necessárias são frequentemente sobrepostas.

É essencial que um defeito estabelecido seja verificado na entrega. Neste momento, um prazo para retificação deve ser definido. O empregador geralmente tem direito a que o trabalho de retificação seja realizado por terceiros, às custas do empreiteiro, caso a retificação não ocorra dentro do prazo estabelecido.

Além disso, as inspeções do trabalho realizado geralmente ocorrem nas inspeções de um ano e de cinco anos após a entrega.

Após um período de cinco anos após a entrega, o período de notificação de defeitos normalmente expira. Isto significa que o Empreiteiro não tem direito à reparação de danos causados a outras obras ou a um edifício preexistente.

Além disso, uma determinada responsabilidade por danos é normalmente limitada ao montante do seguro de responsabilidade civil acordado.

1.3. Disputas de Construção

Os litígios de construção são, segundo a tradição dinamarquesa, frequentemente decididos pelo Conselho de Arbitragem da Construção (em dinamarquês: “Voldgiftsnævnet for Bygge- og Anlægsvirksomhed”). O Conselho pode reunir-se por todo o país. Além disso, os litígios de construção dinamarqueses

são geralmente evidenciados por inspeções e vistorias efetuadas por peritos independentes (ver secção 1.4 deste guia).

Através do sistema AB, as disputas entre as partes seguem um conjunto de regras mais complexo. Em primeiro lugar, é concedido um prazo de cinco dias para que os gerentes de projeto resolvam internamente a disputa. Em segundo lugar, será concedido aos representantes da administração da empresa o mesmo prazo de cinco dias para resolver o litígio. Por último, se estas negociações não forem bem sucedidas na resolução do litígio, deverá este ser submetido à mediação. Só se esta tentativa de resolução também falhar é que as partes em desacordo poderão submeter o litígio à arbitragem.

O Conselho de Arbitragem será geralmente composto por um perito jurídico – muitas vezes um juiz de um tribunal superior dinamarquês – e por dois peritos técnicos com experiência significativa no setor. As decisões tomadas pelo Conselho de Arbitragem são finais e vinculativas; por outras palavras: não será possível recorrer-se da decisão. Todas as decisões poderão ser publicadas de forma anónima.

Além disso, e em conjunto com as regras aci-

ma, as partes podem submeter certas disputas para uma rápida tomada de decisão quando estas são urgentes ou dizem respeito à segurança e retenções.

Garantir Evidências em Disputas de Construção Dinamarquesas

Qualquer uma das partes poderá sempre solicitar ao Conselho de Arbitragem da Construção que nomeie um perito independente. O perito está habilitado a realizar fiscalização e vistoria, estabelecer condições fatuais e, quando for o caso, realizar uma avaliação técnica desses factos. O que é exclusivo da Dinamarca é a forma como as partes podem apresentar questões ao(s) perito(s). Isto normalmente exige que as partes procurem aconselhamento jurídico local.

É importante referir que as provas devem ser obtidas por peritos - caso contrário, podem não ser tidas em conta quando, em vez disso, poderia ter sido efetuada uma inspeção e um inquérito por peritos.



Dorthe Juel, gerente de escritório



Mia Krøyer, secretária jurídica



2.

Estabelecimento na Dinamarca

Como regra principal, a participação em trabalhos de construção na Dinamarca constitui um estabelecimento permanente com responsabilidade fiscal sobre as sociedades, bem como requisitos de registo. Como tal, é essencial criar uma estrutura societária onde a atividade empresarial constitua um estabelecimento permanente. A estrutura societária escolhida é altamente dependente da regulamentação societária e tributária dessa pessoa jurídica.

Esta segunda secção do guia abordará as diversas estruturas societárias (secção 2.1), os requisitos relativos ao registo de prestadores de serviços estrangeiros (secção 2.2) e a regulamentação essencial relativa ao imposto sobre as sociedades (secção 2.3).

GUIA PASSO A PASSO para estabelecer negócios na Dinamarca

- **Escolha o tipo de representante legal para as suas atividades**
- **Registe a sua sociedade/empresa**
- **Registe-se na Autoridade Fiscal Dinamarquesa**
- **Requisitos fiscais e legais**

2.1. Estabelecimento permanente

Se uma atividade empresarial for exercida a partir de um local fixo e tiver um certo grau de permanência, tal empresa será considerada um

estabelecimento estável para efeitos fiscais. A participação em projetos de construção dinamarqueses constituirá – como regra geral – um estabelecimento permanente para efeitos fiscais dinamarqueses desde o primeiro dia.

É importante notar que podem ocorrer problemas de dupla tributação se não existir um tratado de dupla tributação entre o país de origem do promotor e a Dinamarca. Isto deve ser cuidadosamente avaliado a fim de proceder da forma mais expedita.

2.1.1. Subcontratos

Embora um subcontratante de um determinado contrato seja celebrado entre duas entidades estrangeiras, a regra do estabelecimento estável continua a aplicar-se se a execução do contrato se realizar na Dinamarca. Isto também se aplica ao(s) subcontratado(s).

Exceções:

Aplicam-se três exceções à regra do estabelecimento permanente:

1. Instalações utilizadas exclusivamente para fins de armazenamento, exposição e/ou entrega de mercadorias.
2. Instalações comerciais utilizadas exclusivamente para fins de aquisição de bens e/ou obtenção de informações para a empresa.
3. Instalações comerciais utilizadas exclusivamente para fins publicitários ou similares.



Kent Vinhardt Josephsen, Chefe de Recursos Humanos e Cultura Corporativa

Além destas isenções, se o subcontratante executar apenas uma parte do projeto, continua a aplicar-se a regra principal do estabelecimento estável. No entanto, se o desempenho do projeto se basear exclusivamente em mão-de-obra, aplica-se o regulamento sobre a contratação de mão-de-obra (ver secção 2.3.2 deste guia).

Cada atividade de construção individual é avaliada separadamente quanto às obrigações fiscais do estabelecimento permanente na Dinamarca. No entanto, se existir uma ligação económica ou geográfica entre as atividades, a obra na sua totalidade ainda será avaliada (por exemplo, construção de um conjunto ou de moradias geminadas).

Existe uma isenção se os projetos de construção tiverem durações limitadas. Neste caso não há necessidade de registo de sucursal para fins societários – apenas para efeitos fiscais.

2.1.2. Escolha da forma jurídica da empresa

Se uma dada atividade empresarial na Dinamarca for considerada um estabelecimento permanente, existe a obrigação em registar a entidade para efeitos fiscais. É então essencial considerar a forma societária mais adequada. Este formulário destina-se a uma sucursal (estabelecimento estável) ou a uma sociedade por quotas.

Filial vs. sociedade limitada:

Existem duas diferenças principais entre uma

filial e uma sociedade limitada. Trata-se da transparência e da responsabilidade fiscal.

1. *Transparência fiscal*

Isto é preferível para certos empreiteiros estrangeiros, uma vez que podem deduzir despesas nos seus países de origem durante o período de construção. No entanto, a dupla tributação pode ter consequências adversas se não existir um tratado para evitar a dupla tributação.

A redução da dupla tributação só pode ser concedida de acordo com uma regra geral de crédito. Esta regra rege os impostos pagos no país de origem que são dedutíveis de acordo com a legislação fiscal dinamarquesa. Como tal, pode ser mais eficiente estabelecer uma empresa dinamarquesa. Se for feito corretamente, esta empresa só será tributada sobre o seu rendimento dinamarquês e, portanto, não será paga dupla tributação.

2. *Responsabilidade*

A responsabilidade por uma sucursal é da sede da sucursal (no caso da sociedade estrangeira). Esta sede é integralmente responsável por todas as obrigações da sucursal. A responsabilidade de uma empresa (A/S ou ApS) está limitada ao valor das ações subscritas – pelo menos em 40.000 coroas dinamarque-

sas (ApS) ou 400.000 coroas dinamarquesas (A/S).

Embora muitas vezes seja exigida a emissão de garantias quando participamos em projetos de construção, tais garantias são limitadas a determinados montantes e partes. Isto significa que a limitação de responsabilidade numa empresa será efetiva relativamente a todos os outros credores em relação ao projeto.

É importante notar que muitas vezes é muito mais rápido e simples estabelecer uma sociedade limitada do que uma filial. Uma nova empresa pode ser registada e estar pronta para fazer negócios numa questão de horas, ao passo que é mais caro e mais lento estabelecer uma sucursal – pode demorar várias semanas. Um benefício adicional para sociedades de responsabilidade limitada é que não existem requisitos para membros residentes da administração local.

SABIA QUE? Uma sociedade limitada é fácil de estabelecer no dia a dia e não é necessária nenhuma gestão local? A criação de uma sociedade limitada na Dinamarca é eficiente em termos de custos e de impostos, em comparação com a criação de uma sucursal.

Consórcio

Também é possível estabelecer uma joint ven-



ture entre a empresa de construção estrangeira e a dinamarquesa. Existem basicamente três tipos diferentes de joint ventures:

1. Parceria Geral (em dinamarquês “Interessenskab” denominado “I/S”): Uma parceria geral é transparente para efeitos fiscais dinamarqueses. Considera-se que a entidade estrangeira participa através de um estabelecimento estável (sucursal) conforme acima descrito. Os participantes desta parceria são solidariamente responsáveis por todas as obrigações da joint venture.

2. Sociedade Limitada (em dinamarquês “Partnerselskab” denominado “P/S” ou “Kommanditselskab” denominado “K/S”): A sociedade limitada é transparente para efeitos fiscais como a Sociedade Geral. A diferença está relacionada à responsabilidade dos participantes. Os participantes são responsáveis apenas até a sua parte na sociedade em comandita.

3. Empresa (em dinamarquês “Aktieselskab” denominado “A/S” ou “Anpartselskab” denominado “ApS”): A Joint Venture pode ser estruturada como uma empresa para evitar a dupla tributação, uma vez que tal empresa é uma entidade fiscal separada. A responsabilidade dos participantes é, tal como na Sociedade Limitada, limitada à respetiva participação na sociedade.

2.2. Registo de Prestadores de Serviços Estrangeiro (“RUT-Register”)

As empresas ou sucursais estrangeiras são obrigadas a registar-se no Registo de Prestadores de Serviços Estrangeiros – abreviado “RUT” (em dinamarquês “Registo para Udenlandske Tjenesteydere”) – se a empresa fornecer trabalhadores estrangeiros sem estabelecer uma sucursal ou empresa na Dinamarca. Isto inclui empresas estrangeiras que desempenham temporariamente tarefas na Dinamarca e devem registar-se na RUT, mesmo que não tenham empregados. Caso uma empresa estrangeira tenha estabelecido uma sucursal ou empresa na Dinamarca, não é necessário registar-se no RUT-Register.

O Registo RUT é um registo separado para empresas estrangeiras sem uma empresa registada na Dinamarca, que prestam serviços na Dinamarca. O Registo RUT pode ser avaliado pelo público e utilizado pelos sindicatos dinamarqueses como uma “lista de verificação” para empresas estrangeiras que realizam negócios na Dinamarca. É importante que não só a empresa como entidade se registre, mas que os empregados individuais da empresa também sejam registados nominalmente.

As seguintes informações devem ser arquivadas no RUT-Register:

- Nome e endereço (sede social) da empresa estrangeira para a qual é necessário o registo
- Número CVR (N.º de Registo Comercial) ou



Stephan Gheysen, Advogado/Socio

- número SE (número fiscal), se aplicável
- Data em que as atividades na Dinamarca devem começar e data em que se espera que terminem
- Local onde os serviços serão prestados
- Pessoa de contato na Dinamarca na empresa que requer registo
- “Código NACE” europeu = (Classificação Geral das Atividades Económicas nas Comunidades Europeias)
- Identidade dos trabalhadores destacados e duração do trabalho na Dinamarca.

Em caso de não inscrição no RUT-Register, poderá ser aplicada uma multa de no mínimo 10.000 coroas dinamarquesas (1.350 euros). As empresas inscritas no registo também são examinadas pelas autoridades dinamarquesas com mais frequência do que as empresas dinamarquesas. A Autoridade Empresarial Dinamarquesa é responsável pela manutenção do registo.

2.3. Taxa corporativa

Tanto o estabelecimento estável (sucursal) como a empresa dinamarquesa estão sujeitos ao imposto sobre as sociedades à taxa de 22%. Contudo, certas depreciações de ativos, bem como a dedução de despesas comerciais, podem reduzir a taxa efetiva de imposto. Além disso, a tributação dos projetos pode ser adiada até à conclusão do projeto.

Característico da Dinamarca é o facto de quase

não existirem contribuições para a segurança social dos empregadores (apenas 2 000 euros por ano, por trabalhador).

Em comparação, a contribuição para a segurança social noutros países é frequentemente fixada em 30% dos salários dos trabalhadores.

2.3.1. Preços de transferência

As transações entre empresas e a determinação de receitas dentro de um grupo de estabelecimentos permanentes ou de uma empresa dinamarquesa são obrigadas a seguir as regras dinamarquesas de preços de transferência – regras que cumprem as diretrizes da OCDE. É importante notar que as pequenas e médias empresas estão isentas de requisitos de documentação, mas não da aplicação do princípio da plena concorrência, sendo as empresas afiliadas obrigadas a transacionar entre si nos mesmos termos e condições que aplicam a partes não relacionadas.

O preço de transferência integral aplica-se se o contribuinte, numa base consolidada, tiver:

1. Mais de 250 funcionários e
2. Ativos superiores a 125 milhões de coroas dinamarquesas ou um volume de negócios superior a 250 coroas dinamarquesas.

2.3.2. Imposto sobre a contratação de mão de obra

Se a empresa estrangeira não for considerada um Estabelecimento Permanente, geralmente



Helena Lysdahl, Advogada

aplica-se o imposto sobre a contratação de mão de obra.

Como tal, se os trabalhadores forem contratados por empresas estrangeiras diretamente a uma empresa na Dinamarca, aplica-se este regulamento especial. O cliente assume todos os direitos de instruir o funcionário e paga uma taxa de serviço à empresa estrangeira, e a empresa estrangeira continua a pagar o salário local ao funcionário. Esta atividade geralmente não fará da empresa estrangeira um estabelecimento permanente. Contudo, nestes casos, o trabalhador está sujeito ao imposto dinamarquês sobre o trabalho de aluguer de 30% se trabalhar na Dinamarca até 6 meses. O cliente deve reter este imposto sobre o trabalho de aluguer de 30% mais uma contribuição para a segurança social de 8%, ou seja, um montante total de imposto de 35,6%.

A menos que o salário pago ao empregado esteja incluído, a tributação total de 35,6% deve ser retida do pagamento da taxa de serviço à empresa estrangeira.

O imposto sobre a contratação de mão de obra, em certos casos, resultar em dupla tributação, uma vez que o trabalhador também será tributado localmente sobre o salário pago pela empresa estrangeira. Além disso, o imposto sobre a contratação de mão de obra contratação do imposto sobre o trabalho irá resultar num imposto dinamarquês final e não são permitidas

deduções. Isto também significa que a regra geral dinamarquesa de crédito para impostos pagos no estrangeiro não se aplica.

Recomenda-se frequentemente o estabelecimento de uma sucursal ou de uma sociedade dinamarquesa para evitar estes custos adversos. Neste caso, o imposto sobre a contratação de mão de obra não é aplicável.

Por último, e dependendo das circunstâncias, a contratação da tributação laboral não se aplica aos acordos de subcontratação se estes forem considerados pelas autoridades dinamarquesas como “acordos de subcontratação independentes”.

2.3.3. IVA

O IVA de 25% é cobrado às empresas que vendem bens ou serviços na Dinamarca. É obrigatório registar-se para efeitos de IVA na venda de bens ou serviços. De facto, mesmo que uma empresa de construção não seja considerada como tendo um “estabelecimento comercial” (ver secção 2.1) na Dinamarca, o trabalho realizado está principalmente sujeito a IVA.

Contudo, uma disposição chamada “autoliquidação” aplica-se quando o trabalho realizado por uma empresa estrangeira não tem um estabelecimento comercial dinamarquês para efeitos fiscais. Esta disposição estabelece que é o responsável principal dinamarquês que deve cobrar o IVA – e não a empresa de construção estrangeira.

Se a empresa estrangeira realizar outras atividades não sujeitas a IVA (por exemplo, venda a particulares), a disposição de “autoliquidação” não se aplica.

Na prática, as disposições de “autoliquidação” estabelecem que as faturas de trabalho na Dinamarca devem ser emitidas pela empresa de construção estrangeira sem IVA dinamarquês. Em contrapartida, o número de identificação IVA (em dinamarquês “momsnummer”) do responsável principal dinamarquês deve ser indicado na fatura. Além disso, a fatura também deve incluir a frase “A venda está sujeita a autoliquidação. O destinatário é responsável pelo IVA”.





Kim Meurs-Gerken, Advogado/Socio



3.

Segurança

Na Dinamarca, as regulamentações de segurança nos estaleiros de construção são de extrema importância. Ao contrário das atividades comerciais que principalmente não requerem licenças comerciais, algumas atividades em canteiros de obras estarão sujeitas a licenças.

Esta terceira secção do guia abordará as licenças exigidas (secção 3.1), as disposições dinamarquesas que exigem comissões de segurança em estaleiros de construção com determinado número de trabalhadores (secção 3.2) e disposições de seguro contra acidentes de trabalho (secção 3.3) que divergem dos regulamentos correspondentes da UE em outros estados-membros.

3.1. Licenças exigidas por empresas e indivíduos

Embora o comércio livre exista principalmente na Dinamarca, no comércio especializado aplicam-se autorizações especiais. Estas licenças aplicam-se à execução de trabalhos de instalação elétrica, sanitária e de gás. Essas licenças devem ser obtidas junto à Autoridade Dinamarquesa de Tecnologia de Segurança (em dinamarquês “Sikkerhedsstyrelsen”).

Além disso, e além da prova de um sistema de gestão da qualidade certificado (como uma certificação ISO), também deve ser fornecido um certificado de boa conduta.

Caso o trabalho envolva considerações de se-

gurança, o mesmo só deverá ser realizado após a apresentação de comprovante de formação complementar ou de 2 anos de experiência prática.

De um modo geral, é a Autoridade para o Ambiente de Trabalho (em dinamarquês “Arbejdstilsynet”) que é responsável pela emissão de licenças. Os seguintes trabalhos requerem licenças:

- Trabalhos que envolvem amianto
- Montagem de andaimes
- Instalação de elevadores
- Operação de empilhadeiras
- Operação de guindastes
- Trabalho envolvendo refrigerantes
- Trabalhos envolvendo sistemas de caldeiras
- Trabalhos de soldagem
- Aprovação de fogo

3.2. Segurança em canteiros de obras

É obrigatório que as empresas com mais de 10 trabalhadores estabeleçam um “Comité de Segurança” (em dinamarquês “Sikkerhedsudvalg”), que representa empregadores e trabalhadores para garantir a segurança no trabalho. O Comité de Segurança é responsável por planejar e fornecer informações sobre medidas de segurança e monitorar o cumprimento das mesmas. Para verificar o cumprimento das medidas de segurança exigidas por lei, a Autoridade Dinamarquesa para o Ambiente de Trabalho realiza inspeções em locais de trabalho e estaleiros de construção.



3.3. Seguro contra Acidentes de Trabalho

Em caso de acidentes de trabalho, o empregador é responsável pelas consequências e tem a obrigação legal de subscrever um seguro adequado. Este requisito abrange todos os funcionários, incluindo empregados assalariados, estagiários, empregados efetivos e temporários.

Várias companhias de seguros dinamarquesas podem fornecer esse seguro e, dependendo do trabalho específico, os prémios podem variar. Os prémios anuais aproximados para trabalhadores a tempo inteiro variam entre 600 e 1.400 euros.

O objetivo do regime de seguro obrigatório é compensar e reembolsar os trabalhadores acidentados ou os seus familiares sobreviventes em caso de acidentes de trabalho.



4.

Emprego na Dinamarca

A Dinamarca é muito conhecida pelo “Modelo Dinamarquês” e é considerada um dos países mais flexíveis da UE em relação a recrutamentos e rescisões.

SABIA QUE

O modelo dinamarquês de mercado de trabalho baseia-se numa divisão invulgar de responsabilidades entre o governo, as organizações patronais e as organizações laborais? Na maioria dos casos, as condições de trabalho são negociadas através de acordos coletivos entre as organizações patronais e as organizações laborais, e não decididas por legislação. Por exemplo, a Dinamarca é um dos poucos países da UE onde não existe salário mínimo.

As interações entre os sindicatos, as associações patronais e o Governo dinamarquês permitem uma contribuição única para a segurança social, evidente no “modelo de flexigurança”.

Esta quarta secção do guia abordará a regulamentação mais importante do mercado de trabalho dinamarquês.

4.1. Introdução ao Mercado de Trabalho Dinamarquês - “O Modelo Dinamarquês”

A flexigurança (“flexibilidade” e “segurança”) é

uma criação. A segurança entra em jogo à medida que o Governo dinamarquês proporciona uma rede de segurança social estável através, entre outras coisas, de oportunidades de formação para trabalhadores des-

pedidos. Ao contrário de outros países, o empregador não precisa de pagar contribuições para a segurança social além dos salários dos trabalhadores. Essa contribuição pode chegar a até 30% em outros países. Isto é particularmente importante quando se participa em concursos públicos, uma vez que não devem ser incluídos na avaliação quaisquer custos de contribuições para a segurança social.

O conceito de “contratar e despedir” permite um mercado de trabalho flexível com grandes

oportunidades de emprego. Além disso, não existe legislação contra o despedimento na Dinamarca. Contudo, certas leis prevêm o direito à compensação em caso de despedimento sem justa causa, por exemplo, a Lei Dinamarquesa Antidiscriminação, a Lei Dinamarquesa sobre Igualdade de Tratamento, a Lei Dinamarquesa dos Trabalhadores Assalariados para os trabalhadores de colarinho branco, e para os trabalhadores de colarinho azul, o Acordo Principal.

Um dos principais pré-requisitos para o modelo dinamarquês funcionar é a negociação coletiva

das partes existentes no mercado de trabalho para negociar condições de trabalho adequadas. Quando os sindicatos negociam, cria-se estabilidade como alternativa à legislação estatutária, uma vez que a regulamentação laboral é independente da mudança de governos. Isto também significa que os sindicatos são céticos em relação às condições de trabalho que não são acordadas coletivamente pelas partes na Dinamarca.

4.2. Várias categorias de funcionários

Na Dinamarca, as diversas categorias de trabalhadores são abrangidas por diferentes conjuntos de regras.



Os operários são normalmente caracterizados por realizar trabalho manual. Esta categoria inclui mão-de-obra qualificada e não qualificada. Exemplos de operários na indústria da construção são eletricitistas, pedreiros e operadores de guindastes. A maioria dos operários está abrangida por acordos coletivos, dependendo da sua área de trabalho.

Os funcionários de colarinho branco são principalmente funcionários que trabalham em escritório, trabalhando com vendas e funcionários que supervisionam e instruem outros funcionários. Exemplos de funcionários de colarinho branco na indústria da construção são gestores de obras, gestores de equipamentos de segurança, gestores de projetos e assistentes de RH. Estes funcionários estão abrangidos pela Lei Dinamarquesa dos Trabalhadores Assalariados. Este é o instrumento jurídico mais importante da legislação laboral dinamarquesa e a maioria das disposições da lei são obrigatórias.

Outros membros da equipa, por ex. os diretores executivos e os consultores externos não são abrangidos pelas leis que regem os trabalhadores ou pelos acordos coletivos. Esses funcionários gozam de ampla liberdade contratual.

4.3. Representação dos Funcionários e Conselho de Trabalhadores

Ao abrigo da lei dinamarquesa, os trabalhadores de entidades empresariais têm al-

guns direitos importantes. Em primeiro lugar, os representantes dos trabalhadores (em dinamarquês “Tilidsrepræsentanter”) são eleitos através dos sindicatos nas grandes empresas e os trabalhadores também têm o direito de eleger metade dos membros, por exemplo, do conselho fiscal da entidade, se esta tiver ou tiver tido 35 trabalhadores durante os últimos três 3 anos e apenas se a empresa tiver conselho de administração. Além disso, os representantes dos trabalhadores estão protegidos contra o despedimento quando exercem funções de representantes.

Este não é o caso de uma sociedade limitada. Aqui, é possível estabelecer uma empresa ApS dinamarquesa (em dinamarquês “Anparts-selskab”) com apenas um conselho executivo e, portanto, sem conselho de administração e sem direito de representação dos empregados.

4.4. Procedimento de recrutamento

Ao recrutar trabalhadores na Dinamarca, os candidatos estão protegidos contra a discriminação por diferentes conjuntos de regras. De acordo com estas regras, as informações sobre os seguintes aspetos não podem ser tidas em conta aquando do recrutamento de trabalhadores, pelo que as entidades patronais devem ter cuidado antes de fazerem perguntas sobre:

- Gravidez (e planos relevantes)
- Crenças religiosas
- Orientação sexual

- Identidade de género
- Ideologia política
- Origem nacional, social ou étnica.
- Número de dias afastados por doença
- Doença, a menos que seja relevante para a posição específica
- Situação financeira, a menos que seja relevante para a posição específica.

Além disso, não é permitido fazer perguntas ou coletar informações sobre a idade dos candidatos.

Pode ser relevante exigir um registo criminal (em dinamarquês “Strafferegistret”) ao funcionário. Um registo criminal lista todas as infrações penais ao abrigo do Código Penal Dinamarquês por um período de 5 anos. Poderá ser solicitado ao colaborador caso seja considerado objetivo e necessário em relação ao cargo específico, por exemplo, candidatos a cargos de confiança.

GUIA PASSO A PASSO

Para a transferência de funcionários para a Dinamarca:

- **Oferecer-lhes um contrato de trabalho**
- **Solicitar autorização de residência e trabalho**
- **Organizar habitação (opcional)**
- **Configurar folha de pagamento e conta bancária**



4.5. Transferência de funcionários para a Dinamarca

Aplicam-se regras diferentes dependendo do local de onde a empresa transfere funcionários. Geralmente, distinguimos entre funcionários de outros países do Norte (secção 4.5.1), funcionários de outros países da UE/EEE ou Suíça (secção 4.5.2) e funcionários de outros países (secção 4.5.4).

4.5.1. Funcionários de outros países do Norte

Os funcionários de outros países do Norte (Suécia, Noruega, Finlândia e Islândia) podem viajar para a Dinamarca e viver e trabalhar aqui sem autorização de residência e de trabalho.

4.5.2. Funcionários da UE/EEE ou Suíça

Como cidadão da UE, um trabalhador tem o direito automático de viajar e trabalhar na Dinamarca. Isto significa que o funcionário pode começar a trabalhar a partir do dia da entrada.

Se o funcionário pretender permanecer na Dinamarca por mais de 90 dias, deverá solicitar um Cartão de Residência da UE. O empregado também precisa de um cartão fiscal e de uma conta bancária para que o empregador possa pagar os salários. O trabalhador também pode beneficiar de um número de segurança social (número “CPR” em dinamarquês), de um cartão de saúde e de um MitID.)

4.5.3. Funcionários de Países fora da UE/EEE

Os funcionários de países não pertencentes

à UE/EEE devem solicitar autorização de residência e de trabalho antes de poderem viajar para a Dinamarca e começar a trabalhar. Eles podem fazer isso com base em diferentes esquemas, por exemplo, o Esquema de Limite de Pagamento, as Listas Positivas e o Esquema Fast-Track.

Se os funcionários vierem de países sem necessidade de visto, poderão viajar para a Dinamarca sem visto. Os funcionários de países isentos de visto podem entrar na Dinamarca se cumprirem algumas condições básicas, por exemplo, necessitam de um passaporte válido e dos meios necessários para pagar a sua estadia, bem como devem ser capazes de documentar a finalidade da sua estadia na Dinamarca. No entanto, não estão autorizados a começar a trabalhar na Dinamarca com base num visto.

O esquema de limite de pagamento:

Os funcionários de países não pertencentes à UE/EEE podem solicitar autorização de residência e de trabalho com base no Pay Limit Scheme, se lhes tiver sido oferecido um emprego com um salário anual de pelo menos 448.000 coroas dinamarquesas (nível de 2022). Além disso, o seu salário deve ser pago numa conta bancária dinamarquesa, o salário oferecido e as condições de emprego devem corresponder aos padrões dinamarqueses e o horário de trabalho deve ser de pelo menos 30 horas por semana.

Regime de limite de remuneração suplementar:

Se o nível salarial não cumprir o salário anual mínimo do regime de limite de remuneração, o regime de limite de remuneração suplementar pode ser relevante. Os requisitos do regime de limite de remuneração também se aplicam ao regime complementar suplementar. Para além disso, é necessário que o emprego proposto tenha um salário anual de 393.000 DKK (nível de 2024) e que o posto de trabalho proposto tenha sido publicado na Jobnet e no portal EURES durante, pelo menos, duas semanas antes de solicitar para obter uma autorização de residência e de trabalho.

A lista positiva:

Os funcionários a quem foi oferecido um emprego na Dinamarca incluído na Lista Positiva para Pessoas com Ensino Superior ou na Lista Positiva para Trabalho Qualificado podem solicitar residência dinamarquesa e autorização de trabalho com base neste esquema.

As Listas Positivas são atualizadas duas vezes por ano (em janeiro e julho). A Lista Positiva para Trabalho Qualificado de Julho de 2022, por exemplo, inclui pedreiros, carpinteiros e técnicos industriais. Além de lhe ser oferecido um emprego incluído na lista, o salário deve corresponder aos padrões dinamarqueses, a empresa deve cumprir as suas obrigações educativas e o salário deve ser pago numa conta bancária dinamarquesa.

Esquema Fast Track:

O regime Fast-Track destina-se a empresas de maior dimensão com uma necessidade real de recrutar rapidamente trabalhadores altamente qualificados para a Dinamarca. Uma empresa deve cumprir determinadas condições para ser certificada ao abrigo do regime, por exemplo, deve haver pelo menos 20 funcionários a tempo inteiro a trabalhar para a empresa dinamarquesa.

4.5.4. Consequências do Não Cumprimento

Os trabalhadores, bem como o empregador, correm o risco de serem multados ou presos se trabalharem ou empregarem trabalhadores sem residência e autorização de trabalho na Dinamarca.

O empregador arrisca uma multa de 10.000 coroas dinamarquesas por trabalhador, por mês, para cada trabalhador sem a necessária autorização de residência e de trabalho. Se existirem circunstâncias particularmente agravantes, cada multa pode aumentar para 15.000-25.000 coroas dinamarquesas.

É, portanto, muito importante estar ciente das regras relativas à autorização de residência e de trabalho ao recrutar trabalhadores para a Dinamarca, caso sejam feitas alterações nas condições de emprego ou se a autorização contiver quaisquer condições especiais.

4.6. Contrato de Emprego

É um requisito da lei dinamarquesa que todos os trabalhadores que estejam empregados, trabalhando mais de 8 horas por semana, durante um mínimo de um mês, e tenham um contrato de trabalho. O contrato deve descrever as condições específicas de emprego e o contrato de trabalho deve ser entregue ao trabalhador no prazo de um mês após a contratação.

Se o emprego estiver abrangido por uma convenção coletiva, esta poderá conter regras especiais sobre a celebração de contratos de trabalho, tais como modelos de contrato relevantes que podem ser utilizados.

4.6.1. Lista de verificação para realização do contrato de trabalho

LISTA DE VERIFICAÇÃO

para realização do contrato de trabalho:

- Nome e endereço do empregador e do funcionário
- Local de trabalho
- Descrição do cargo, posição ou categoria profissional do funcionário
- Data de início do emprego
- Duração esperada do emprego, se não for emprego permanente
- Termos de aviso do funcionário e do empregador
- O salário acordado a que o trabalhador tem direito no início da relação laboral e subsídios ou outras formas de remuneração, por ex. contribuições à Segurança Social, hospedagem e alimentação.
- A frequência dos pagamentos de salários
- O horário de trabalho diário ou semanal padrão
- Informação sobre quais as convenções coletivas ou outros acordos que regulam as condições de emprego e de trabalho.



Luigi Farina, Sócio, Advogado italiano e dinamarquês

4.6.2. Contratos de Destacamento

Os trabalhadores destacados de outro país para a Dinamarca terão um contrato de trabalho especial – um contrato de destacamento. O contrato de destacamento é uma adenda ao contrato de trabalho entre o trabalhador e o empregador habitual, o qual descreve os termos do contrato de trabalho durante o período de destacamento, e é celebrado por três partes: o trabalhador, o empregador e o empregador temporário.

Além das informações acima, um contrato de destacamento deve conter informações sobre o período de destacamento, a segurança social, quaisquer acordos relativos ao repatriamento e a lei do país em que as férias são gozadas.

Nos termos da lei dinamarquesa relativa ao destacamento de trabalhadores, as seguintes disposições obrigatórias ao abrigo da legislação laboral dinamarquesa aplicam-se durante um destacamento na Dinamarca:

- A Lei Dinamarquesa sobre Ambiente de Trabalho
- A Lei sobre Igualdade de Tratamento entre Homens e Mulheres
- A Lei da Igualdade Salarial
- Secção 7 da Lei Dinamarquesa dos Trabalhadores Assalariados
- A lei que proíbe a discriminação no mercado de trabalho
- A lei sobre a implementação de partes da Diretiva Tempo de Trabalho

4.7. Horário de Trabalho

4.7.1 Introdução à Diretiva Europeia do Tempo de Trabalho

Normalmente, os funcionários de tempo integral na Dinamarca trabalham em média 37 horas por semana, excluindo o horário de almoço, ou seja, 160,33 horas por mês. Já para os funcionários de colarinho branco não há exigência legal de trabalhar 37 horas, podendo ser uma quantidade estimada em horas.

Para os operários, o horário de trabalho é fixado no acordo coletivo aplicável e, na maioria dos setores, o horário de trabalho padrão é de 37 horas por semana.

Para trabalhadores com mais de 18 anos de idade, a Diretiva do Tempo de Trabalho da UE estabelece as seguintes restrições ao horário de trabalho:

- Um período de descanso diário de pelo menos 11 horas consecutivas
- Uma pausa durante qualquer dia de trabalho com duração superior a 6 horas. A duração do intervalo depende da sua finalidade, por exemplo, intervalo para almoço
- Um dia de descanso (24 horas) por semana que deve estar associado a um período de descanso diário. Não são permitidos mais de seis dias entre dois dias de descanso
- Semana de trabalho de no máximo 48 horas em média, incluindo horas extras
- Durante um período de referência até 4 meses, um trabalhador noturno não pode

trabalhar mais de 8 horas por período de 24 horas, em média.

Os acordos coletivos podem desviar-se destas regras em circunstâncias especiais. O não cumprimento da Diretiva do Tempo de Trabalho pode resultar em multa para o empregador. Regra geral, esta multa é de 25.000 DKK por trabalhador, mas em casos excepcionais a multa pode ser de 50.000 DKK. Isto também se aplica aos funcionários – normalmente funcionários administrativos – que, em grande medida, planeiam o seu próprio horário de trabalho.

4.7.2 Registro das horas de trabalho

A partir de 1 de julho de 2024, novas regras irão impor novas obrigações aos empregadores relativamente ao registo das horas de trabalho dos seus empregados.

As novas regras giram em torno de dois elementos centrais: i) a introdução de um sistema de registo do tempo de trabalho e ii) a possibilidade de uma opção de auto-exclusão no caso de os trabalhadores e as entidades patronais acordarem em desviar-se das regras da lei dinamarquesa sobre o tempo de trabalho.

a) Sistema de registo das horas de trabalho

De acordo com a lei dinamarquesa sobre o tempo de trabalho, as entidades patronais são agora obrigadas a implementar um sistema de registo do tempo de trabalho dos seus trabalhadores. O objetivo desta obrigação é garantir

SABIA QUE

tendo em conta que as férias têm uma finalidade recreativa, os trabalhadores não podem renunciar às férias, nem podem receber com exceção da 5.^a semana por não gozarem as férias que ganharam? As férias são um direito e uma obrigação – e tanto o trabalhador como o empregador são responsáveis por garantir que são gozadas. Nenhuma das partes pode beneficiar-se do fato de o funcionário não gozar as férias para as quais se qualificou.



o cumprimento da regulamentação relativa aos períodos de descanso e ao número máximo de horas de trabalho semanais.

As entidades patronais são livres de escolher a forma como o sistema de registo deve ser concebido, mas o sistema deve cumprir os requisitos de ser objetivo, fiável e acessível, e deve permitir a medição das horas de trabalho diárias de cada trabalhador. Além disso, os trabalhadores devem ter acesso às suas próprias informações registadas no sistema.

O empregador é responsável pela documentação das horas de trabalho do trabalhador e deve conservar a informação durante 5 anos.

Note-se que o registo e a utilização das informações dos trabalhadores continuam a estar sujeitos a outra legislação e acordos, ou seja, ao Regulamento RGPD.

Por último, alguns trabalhadores estão isentos das regras de registo. Isto aplica-se aos trabalhadores cujo horário de trabalho não é medido ou pré-determinado e aos trabalhadores que podem determinar o seu próprio horário de trabalho.

b) *Opção de não participar na lei dinamarquesa sobre o horário de trabalho*

Parte das alterações introduzidas na lei prevêem a possibilidade de os trabalhadores e as entidades patronais celebrarem acordos

individuais para se afastarem das regras da lei sobre o tempo de trabalho. Isto inclui a regra das 48 horas, as regras relativas às pausas e ao trabalho noturno.

No entanto, estes acordos de auto-exclusão só podem ser celebrados se os direitos dos trabalhadores estiverem protegidos por um acordo coletivo de trabalho no local de trabalho. Isto significa que a autoridade para celebrar um acordo individual deste tipo deve constar do acordo coletivo de trabalho, ao passo que o quadro de aplicação deste acordo decorre da lei sobre o horário de trabalho.

4.8. Remuneração

4.8.1. Salário

Não existe salário mínimo legal na Dinamarca. Em vez disso, os salários são normalmente fixados nos acordos coletivos para diferentes tipos de trabalho. Além dos pagamentos mínimos por hora, os acordos coletivos normalmente incluem disposições detalhadas relativas ao pagamento adicional por horas extras, trabalho em horários estranhos, etc...

4.8.2. Regimes de Pensões

4.8.2.1. Regimes de Pensões ao Abrigo de Acordos Coletivos

Na maioria dos acordos coletivos é fixada uma contribuição mensal para a pensão. A contribuição mensal para a pensão é normalmente de 12%, da qual o empregador paga 10% acima do salário bruto e o empregado paga 2%. Além

disso, o acordo coletivo normalmente indica qual o regime de pensões a utilizar.

4.8.2.2. Regimes de Pensões Privadas

Na Dinamarca, os empregadores não são obrigados por lei a pagar contribuições para regimes de pensões privados. Os trabalhadores não abrangidos por uma convenção coletiva gozam de uma ampla liberdade contratual. No entanto, a maioria dos trabalhadores de colarinho branco está abrangida por um regime de pensões, segundo o qual recebem 12-15% de contribuição para a pensão. Normalmente, a entidade patronal paga 2/3 da quotização para a pensão, enquanto o trabalhador paga 1/3.

4.8.3. Abolição do Grande Dia de Oração na Dinamarca a partir de 1 de janeiro de 2024

Em 28 de fevereiro de 2023, o Parlamento dinamarquês aprovou uma lei que aboliu o feriado nacional Store Bededag (Grande Dia de Oração) como feriado público a partir de 2024. Isto significa que, no futuro, este dia será um dia de trabalho normal.

Simultaneamente, a lei estipula que os trabalhadores que tenham o seu horário de trabalho aumentado em consequência disso devem ser pagos pelo trabalho suplementar, o que corresponde a um suplemento salarial de 0,45% do salário anual.

A lei aplica-se tanto aos trabalhadores empregados antes como depois de 1 de janeiro

de 2024. Se forem contratados trabalhadores após 1 de janeiro de 2024, os trabalhadores em causa devem também receber um suplemento salarial de 0,45% do salário anual.

Trabalhadores por conta de outrem mensais

Os assalariados mensais/trabalhadores com salário fixo devem receber um suplemento salarial de 0,45% do salário anual como compensação por terem de trabalhar mais devido à abolição do Store Bededag como dia de folga remunerado.

Recomendamos que o suplemento salarial apareça especificado no recibo de vencimento, uma vez que a entidade patronal deve poder documentar a atribuição de um suplemento salarial.

Trabalhadores pagos à hora

Os trabalhadores pagos à hora não devem receber um suplemento salarial de 0,45% em compensação, porque receberão o seu salário habitual no aumento do horário de trabalho quando trabalharem na Store Bededag.

Os trabalhadores horistas, que anteriormente recebiam um subsídio especial de negociação colectiva para trabalhar na Store Bededag, deixarão de receber este suplemento.

4.9. Feriados

4.9.1. A Lei Dinamarquesa sobre Férias

Todos os trabalhadores empregados ao abrigo

da lei dinamarquesa estão abrangidos pela Lei Dinamarquesa sobre Férias. A lei pode ser resumida da seguinte forma:

- Todos os trabalhadores têm direito a, pelo menos, 5 semanas de férias (25 dias) no ano de férias, independentemente de terem ou não acumulado o direito a férias remuneradas e de trabalharem a tempo inteiro, a tempo parcial, à hora ou como estudantes. Se o trabalhador não tiver acumulado um total de 25 dias, as férias gozadas para além dos dias de férias acumulados serão deduzidas do salário normal do trabalhador e, por conseguinte, serão pagas pelo próprio.

- A lei distingue entre dois tipos de feriados “feriado principal” e “feriado restante”. O feriado principal consiste em 15 feriados consecutivos que devem ser gozados entre 1º de Maio e 30 de Setembro. Os restantes 10 dias de férias podem ser gozados em qualquer altura do período de férias. Geralmente, os funcionários têm direito a 5 dos 10 dias consecutivos.

- A lei prevê férias simultâneas, onde o empregado tem direito a 2,08 dias de férias por mês, podendo o empregado já gozar as férias remuneradas no mês seguinte, se desejar. Isso significa que os funcionários podem ter direito a férias e ao mesmo tempo gozar férias remuneradas.

- O empregador e o empregado podem acordar

que o trabalhador pode gozar antecipadamente algumas férias pagas antes de estas terem sido acumuladas. É importante notar que estes planos requerem um acordo explícito e que o trabalhador não pode gozar mais férias antecipadamente do que as que pode acumular durante o ano de férias.

- Se a quinta semana de férias não for gozada, será automaticamente paga aos trabalhadores, exceto se o trabalhador e a entidade patronal acordarem em transferir as férias para o período de férias seguinte. Exceptuam-se os trabalhadores a tempo parcial ou os trabalhadores que não tenham estado empregados durante todo o período de férias.

As férias são gozadas no “ano de férias”, que vai de 1 de Setembro a 31 de Agosto do ano seguinte. As férias podem ser gozadas durante um período de 16 meses, de 1 de Setembro a 31 de Dezembro do ano seguinte, que é o ano de férias mais 4 meses.

As férias devem ser anunciadas pelo empregador 3 meses antes da data prevista para o gozo das férias principais (3 semanas consecutivas de férias). As restantes férias devem ser anun-



Photo: Kuan Fang

ciadas pela entidade patronal com um mês de antecedência.

Quando os seus colaboradores têm direito a férias remuneradas, receberão a remuneração habitual quando gozarem férias. Além disso, têm direito a um complemento de férias de 1% da sua remuneração de Setembro a Agosto. Existem duas formas de obter o pagamento do complemento de férias:

- Podem receber o complemento de férias dos primeiros nove meses desembolsados com a remuneração do mês de maio e dos restantes três meses com a remuneração do mês de Agosto.
- Podem obter o pagamento do suplemento de férias, quando as férias começarem.

4.9.2. Feriados Adicionais

Além dos feriados de acordo com a Lei Dinamarquesa de Férias, a maioria dos acordos coletivos dá aos funcionários o direito a 5 a 10 feriados adicionais por ano.

Também é um termo usual para os funcionários de colarinho branco que tenham direito a 5 férias adicionais por ano, o qual deve ser acordado no contrato de trabalho.

4.9.3. Feriados na Dinamarca

O pagamento do salário nos feriados não é regulamentado por lei na Dinamarca, mas sim determinado individualmente.

Os feriados são importantes para a remuneração a pagar ao abrigo de acordos coletivos e para as obrigações, se existirem, das empresas de construção quando realizam trabalhos ao abrigo de acordos de construção.

FERIADOS PÚBLICOS NA DINAMARCA:

- **Dia de Ano Novo: 1º de Janeiro**
- **Quinta-feira Santa: Março/Abril**
- **Sexta-feira Santa: Março/Abril**
- **Domingo de Páscoa: Março/Abril**
- **Segunda-feira de Páscoa: Março/Abril**
- **Dia da Ascensão: Maio/Junho**
- **Domingo de Pentecostes: Maio/Junho**
- **Segunda-feira de Pentecostes: Maio/Junho**
- **Dia de Natal: 25 de Dezembro**
- **Boxing Day: 26 de Dezembro**

Além disso, alguns dias não são feriados, mas são considerados feriados para determinados grupos de colaboradores, quer pelos seus acordos coletivos de trabalho, quer pelos seus contratos individuais de trabalho. Dependendo do acordo coletivo ou do acordo individual estes dias podem ser considerados feriados obrigatórios que são descontados dos 25 feriados a que o trabalhador tem direito.

- **Dia do Trabalho: 1º de Maio (principalmente para operários)**
- **Dia da Constituição (em dinamarquês “Grundlovsdag”): 5 de Junho (feriado parcial – muitas vezes feriado completo para funcionários administrativos).**
- **Véspera de Natal: 24 de Dezembro**
- **Véspera de Ano Novo: 31 de Dezembro**

4.10. Doença

A doença é um motivo válido para faltar ao trabalho.

Os trabalhadores administrativos abrangidos pela Lei Dinamarquesa dos Trabalhadores Assalariados têm direito ao salário integral do empregador durante a doença por um período infinito. Os operários não têm direito legal ao salário durante a doença, no entanto, a maioria dos acordos coletivos conferem aos empregados o direito ao salário durante um período limitado.

Quando o empregador paga salário a um trabalhador durante um período de doença superior a 30 dias, este tem direito ao reembolso do município correspondente ao subsídio de doença (cerca de 4.400 coroas dinamarquesas por semana). No entanto, o empregador não tem direito ao reembolso dos primeiros 30 dias.

Não há proibição geral de demissão de funcionário em licença médica, mas algumas convenções colectivas protegem os trabalhadores



Nicoline Nyholm Miller, COO

contra o despedimento durante um período de tempo limitado. Em certas circunstâncias, a licença médica pode ser um motivo justo para a rescisão do contrato de trabalho. Veja mais sobre rescisão na seção 4.12 deste guia.

4.11. Licenças de Maternidade e Paternidade

Todos os trabalhadores empregados ao abrigo da lei dinamarquesa estão abrangidos pela Lei Dinamarquesa sobre Maternidade. A lei estabelece quando cada progenitor tem direito a férias, a duração da licença, o aviso de licença, etc. No entanto, a lei não dá ao trabalhador o direito ao salário do empregador durante a licença. De acordo com a lei, o funcionário só tem direito aos subsídios públicos maternidade e paternidade e de licença parental.

SABIA QUE

A lei Dinamarquesa sobre Maternidade foi alterada com efeitos para as crianças nascidas a partir de 2 de Agosto de 2022? A antiga lei da maternidade aplica-se às crianças nascidas antes desta data. A nova reforma resulta do desejo do Parlamento Dinamarquês de atribuir uma maior parte da licença parental legal a cada um dos progenitores, deixando mais licença parental para o pai ou outros parceiros do que acontece atualmente.

De acordo com a Lei da Maternidade Dinamarquesa, cada progenitor tem direito ao seguinte:

A mãe:

- Uma futura mãe tem direito a 4 semanas de licença de maternidade antes do nascimento previsto de um filho.
- Após o parto, a mãe tem 2 semanas de licença maternidade obrigatória
- Após a licença obrigatória, ela tem direito a mais 8 semanas de licença maternidade. Ela tem o direito de transferir todas ou algumas destas 8 semanas para o pai ou para outro progenitor.
- Por último, a mãe tem direito a 14 semanas de licença parental. 9 destas semanas são designadas especificamente para a mãe e não podem ser transferidas para o outro progenitor.

O pai (um dos progenitores):

- O pai tem direito a 2 semanas de licença parental durante as primeiras 10 semanas após o nascimento do filho.
- Depois disso, o pai tem direito a 22 semanas de licença parental. 13 destas semanas podem ser transferidas para a mãe, enquanto as restantes 9 semanas são atribuídas especificamente ao pai.

A Lei Dinamarquesa sobre Maternidade contém regras diferentes relativas à notificação ao empregador.

A Lei Dinamarquesa dos Trabalhadores Assalariados, bem como muitos acordos coletivos, conferem ao trabalhador o direito a um salário do empregador durante uma parte da licença, de acordo com a Lei Dinamarquesa da Maternidade. Se o empregador pagar o salário total ou parcial ao empregado durante um período em que o empregado tem direito a benefícios públicos de maternidade, o empregador poderá receber reembolso equivalente aos benefícios públicos de maternidade.

4.12. Recisão

Como indicado na secção 4.1 deste guia, a Dinamarca tem um mercado de trabalho muito flexível em termos de contratação e despedimento de trabalhadores. De um modo geral, não existe legislação contra o despedimento na Dinamarca. No entanto, certas leis e acordos prevêem o direito a compensação em caso de despedimento sem justa causa, por exemplo, a Lei Dinamarquesa Anti-discriminação, a Lei Dinamarquesa sobre Igualdade de Tratamento e, para os trabalhadores de colarinho branco, a Lei Dinamarquesa dos Trabalhadores Assalariados e o Acordo Principal.

4.12.1. Períodos de Aviso

Para os trabalhadores de colarinho branco, os períodos de aviso prévio são indicados na Lei Dinamarquesa dos Trabalhadores Assalariados. O prazo de pré-aviso em caso de despedimento por parte do empregador é entre 1 mês e 6 meses dependendo da antiguidade do trabal-



hador. O período de aviso prévio do empregador é o seguinte:

- 1 mês até ao final do 5º mês de trabalho
- 3 meses até ao final de 2 anos e 9 meses de emprego
- 4 meses até ao final de 5 anos e 8 meses de emprego
- 5 meses até ao final de 8 anos e 7 meses de emprego
- 6 meses a partir de agora: o aviso de rescisão é de 6 meses

Os trabalhadores podem rescindir o contrato de trabalho com pré-aviso de um mês, independentemente da antiguidade.

O trabalhador e o empregador podem acordar um período probatório de até 3 meses, durante o qual a relação de trabalho pode ser rescindida por qualquer uma das partes, mediante aviso prévio de 14 dias.

Para os trabalhadores de colarinho azul, não há obrigação de aviso prévio de rescisão, e o período de pré-aviso depende da convenção coletiva aplicável. Portanto, é muito importante examinar qual acordo coletivo se aplica dentro da área específica. De um modo geral, o período de pré-aviso em caso de despedimento é consideravelmente mais curto para os trabalhadores braçais abrangidos por acordos coletivos em comparação com os trabalhadores abrangidos pela Lei Dinamarquesa sobre Trabalhadores Assalariados.

Normalmente, se um trabalhador estiver empregado na empresa há menos de 6 meses, ele ou ela poderá ser demitido com efeito imediato. No caso de um trabalhador estar na empresa há mais de 6 meses, o período de aviso prévio em caso de despedimento é normalmente entre 14 e 70 dias, dependendo da duração total do emprego. Se o trabalhador tiver ou exceder 50 anos e estiver na empresa dinamarquesa entre 9 e 12 anos, o período de aviso prévio é entre 90 e 120 dias.

O trabalhador pode optar pela rescisão do contrato de trabalho mediante pré-aviso entre 7 e 28 dias, que irá depender da duração total do emprego.

4.12.2. Rescisão por justa causa

Os trabalhadores administrativos abrangidos pela Lei Dinamarquesa sobre Trabalhadores Assalariados estão protegidos contra despedimentos sem justa causa quando trabalham na empresa há um ano. Isto significa que o empregador não necessita de uma razão justa para a rescisão no primeiro ano de emprego.

Os trabalhadores operários abrangidos por acordos coletivos estão protegidos contra despedimentos sem justa causa quando trabalham na empresa há 9 meses. Assim, o empregador não necessita de um motivo justo para a rescisão nos primeiros 9 meses de emprego.

No entanto, desde o primeiro dia de trabalho,

todos os trabalhadores estão protegidos pela Lei Dinamarquesa sobre Igualdade de Tratamento e pela Lei Dinamarquesa sobre Antidiscriminação. Isto significa que os funcionários estão protegidos contra rescisão com base, por exemplo, numa gravidez anunciada, deficiência, ou na idade do funcionário.

Em caso de rescisão sem motivo justo após 9 ou 12 meses, respetivamente, ou de rescisão contrária à Lei Dinamarquesa sobre Igualdade de Tratamento ou à Lei Dinamarquesa sobre Antidiscriminação, o funcionário terá direito a uma compensação.

No entanto, a rescisão ainda será efetiva.

4.12.3. Indemnização por despedimento

Quando um trabalhador de colarinho branco abrangido pela Lei Dinamarquesa sobre Trabalhadores Assalariados trabalha numa empresa há 12 ou 17 anos, o trabalhador tem um pedido obrigatório de indemnização por despedimento no valor de 1 ou 3 salários mensais, respetivamente, em caso de despedimento.

Nenhuma outra indenização geral será paga em caso de demissão, mas algumas convenções colectivas prevêem o pagamento de indemnizações por despedimento em caso de emprego por um período de tempo mais longo.

4.12.4. Demissões em Massa

De acordo com a Lei dinamarquesa sobre despedimentos em massa (em dinamarquês “Lov

om masseafskedigelse”), certas obrigações relativas à informação e negociações devem ser mantidas. Esta lei baseia-se numa diretiva da UE. Se algum acordo coletivo aplicável abranger a questão dos despedimentos coletivos, este terá precedência sobre a legislação.

Os despedimentos durante um período de 30 dias são considerados despedimentos em massa ao abrigo da lei dinamarquesa se:

- Demissão de pelo menos 10 funcionários numa empresa com 20 a 100 funcionários.
- Demissão de pelo menos 10% de funcionários numa empresa com 100-300 funcionários.
- Demissão de pelo menos 30 funcionários numa empresa com pelo menos 300 funcionários.

Uma vez que não existem requisitos de consentimento para negociações das partes envolvidas, o despedimento relativo a despedimentos em massa é considerado menos rigoroso na Dinamarca em comparação com outros países. Aliás, o único requisito para o empregador é iniciar e negociar com as diferentes partes, e que as negociações sejam honestas – sem necessidade de consentimento.

As negociações são regidas da seguinte forma. Em primeiro lugar, deve ser dada uma orientação prévia aos conselhos regionais do trabalho sobre os despedimentos previstos (em cada caso para a região Norte, Sul, Centro ou Zelândia). Em seguida, as negociações devem

ser efectuadas com os trabalhadores e os seus representantes o mais cedo possível. Durante tais negociações, deve ser discutida a possibilidade de evitar ou limitar os despedimentos em massa. Além disso, através de medidas de acompanhamento de assistência social, deve ser discutida a possibilidade de aliviar as consequências dos despedimentos – especialmente através da implantação noutras locais e da reconversão profissional para novos empregos.

Caso mais de 50% dos funcionários de uma empresa com menos de 100 funcionários sejam demitidos, as negociações deverão durar no mínimo 21 dias. Em caso de negociações mal sucedidas, os despedimentos ocorrerão de acordo com o procedimento acordado. Independentemente do resultado das negociações, o conselho regional do trabalho deve ser informado do resultado. Caso a regulamentação não seja seguida, os funcionários poderão ter direito a indenização, e a empresa também poderá ser multada ou penalizada de outra forma.

O modo exato de procedimento no que diz respeito aos despedimentos coletivos está definido na legislação pertinente.

4.13. Tribunais com Competência para Litígios Laborais na Dinamarca

Ao contrário de outros países membros da UE, os tribunais comuns na Dinamarca são competentes em litígios laborais entre empregadores e empregados.

Ação movida pelo funcionário:

Os trabalhadores podem interpor um litígio laboral contra a entidade patronal na Dinamarca se o empregador estiver estabelecido na Dinamarca, tiver sede na Dinamarca ou se o trabalho for realizado na Dinamarca. Se, por exemplo, um trabalhador trabalhar em outro Estado da UE que não a Dinamarca, pode intentar uma ação contra o empregador no local onde está localizado o estabelecimento comercial que recrutou o trabalhador.

Ação proposta pelo empregador:

O empregador só pode intentar uma ação judicial no país de residência do trabalhador.

Acordo sobre o local de jurisdição:

Se um acordo de liquidação for concluído após o surgimento da disputa, poderá ocorrer um acordo de um local de jurisdição diferente (diferentemente do acima mencionado).

Um tribunal arbitral estabelecido pelas partes num acordo coletivo, basicamente um tribunal especial do trabalho (em dinamarquês “Arbejdsretten”), tem jurisdição para litígios regidos por acordos coletivos.

4.14. Contribuições à Segurança Social

Na Dinamarca, um empregador quase não paga nenhuma contribuição para a segurança social

aos empregados (trabalhadores nacionais ou estrangeiros). Na verdade, a contribuição para a segurança social a pagar pelo empregador está limitada a apenas 2.000 euros por ano e por trabalhador.

Isto é importante no processo de concurso, pois o empregador precisa de incluir a contribuição de 2.000 euros no salário do trabalhador.

O seguro de saúde é público e organizado pelo Estado dinamarquês através do pagamento de impostos. Embora a maioria dos cidadãos esteja coberta apenas por um seguro de saúde público, é possível subscrever um seguro privado adicional. O seguro de saúde privado é voluntário; o empregador pode, portanto, decidir se os empregados também devem ou não ser cobertos por esse seguro.

Embora o empregador seja obrigado a pagar uma contribuição para a segurança social de 2.000 euros, o empregador também deve reter uma contribuição do mercado de trabalho do empregado, que equivale a 8% do salário do empregado.

A contribuição de 8% para o empregado deve ser retida pelo empregador sobre o salário, seja ele empregado localmente ou destacado. O trabalhador não pode receber isenção da Dinamarca e deve, portanto, requerer a isenção no seu país de origem.

Isto porque a contribuição previdenciária é considerada um imposto. É benéfico para os trabalhadores que permanecem na Dinamarca manter o seu seguro de segurança social no seu país de origem por um período definido. Em regra, o trabalhador pode manter o seu seguro social por até 3 anos. Neste caso, a prova da segurança social no país de origem deverá ser acompanhada de uma declaração A1 oficial do país de origem.

4.15. Sistema Fiscal Dinamarquês para Funcionários

A responsabilidade fiscal dinamarquesa é obrigatória se uma pessoa residir ou trabalhar na Dinamarca. No entanto, os tratados de dupla tributação serão tidos em consideração na determinação das obrigações fiscais.

4.15.1. Responsabilidade Fiscal individual

A responsabilidade fiscal de um funcionário é determinada pelo local onde o seu salário é pago ou pelo tempo que o funcionário passou na Dinamarca. Se não existir acordo de dupla tributação entre a Dinamarca e o país de origem do trabalhador, este estará sujeito a responsabilidade fiscal total ou limitada na Dinamarca. Isto será determinado pela quantidade de tempo passado na Dinamarca.

Tempo passado na Dinamarca

A regra dinamarquesa relativa ao tempo passado na Dinamarca pode ser complicada de in-

interpretar. Um funcionário que trabalhe durante mais de 6 meses (calculados como 183 dias, incluindo feriados, etc.) estará totalmente sujeito a impostos na Dinamarca a partir do primeiro dia de trabalho. Se o trabalhador tiver trabalhado durante menos de 6 meses, só estará sujeito a impostos na Dinamarca.

Salário pago por uma filial dinamarquesa ou por um estabelecimento estável na Dinamarca

Independentemente do tempo passado na Dinamarca, se um trabalhador receber um salário pago na Dinamarca por uma subsidiária ou por um estabelecimento comercial permanente de uma empresa estrangeira na Dinamarca, será responsável pelo imposto sobre este rendimento.

Se o salário não for pago na Dinamarca por uma filial ou um estabelecimento comercial permanente, o trabalhador geralmente não é responsável por impostos na Dinamarca. Só quando o trabalhador permanecer na Dinamarca por um período superior a 183 dias durante um período de 12 meses é que ele ou ela será responsável pelo imposto.

Imposto sobre trabalho contratado

Se uma empresa dinamarquesa contratar diretamente um funcionário de uma empresa estrangeira para realizar trabalho na Dinamarca, esse funcionário será responsável pela con-

tratação internacional através do imposto sobre o trabalho. Esse imposto será retido sobre o salário do funcionário. Em certos casos, o funcionário pode solicitar benefícios fiscais no seu país de origem.

Imposto de expatriado

Em vez de pagar impostos ao abrigo do regime fiscal regular, certos funcionários ou investigadores com salários elevados podem candidatar-se ao Esquema Fiscal para Expatriados. A taxa de tributação ao abrigo deste regime é de 27%, com uma contribuição adicional para o mercado de trabalho que ascende a um total de 32,84%.

Um funcionário elegível para o Esquema Fiscal para Expatriados deve ganhar um salário de pelo menos DKK 75.100 (nível 2024) por mês. Este salário é calculado como o salário antes da dedução da contribuição para a segurança social, mas após a dedução das contribuições para o fundo de pensões complementares do mercado de trabalho (em dinamarquês “ATP”). Este montante também inclui o valor de benefícios adicionais, como alojamento gratuito ou subsídios, e serviços de saúde financiados pelo empregador.

É possível ao empregador reduzir o salário bruto sem afetar o salário líquido do empregado. Isso geralmente é feito quando o salário, incluindo benefícios adicionais, etc., excede



Mathias Hemmer Rasmussen, Advogado

o valor total de 75.100 coroas dinamarquesas (2024). O montante necessário a ser coberto pelo regime é ajustado anualmente.

O regime fiscal de expatriados pode ser aplicado por um período até 84 meses.

4.15.2. Tributação Pessoal na Dinamarca

Ao contrário da maioria dos países membros da UE, onde as contribuições para a segurança social são pagas além dos impostos, as contribuições para a segurança social na Dinamarca são financiadas quase exclusivamente por impostos. Isto significa que a carga fiscal inicial na Dinamarca permanece relativamente elevada em comparação com outros países membros da UE. No entanto, a diferença entre os rendimentos líquidos médios dos trabalhadores na Dinamarca e noutros países membros da UE é relativamente pequena quando se tomam também em consideração os impostos, as contribuições para a segurança social e o IVA.

Para que um empregador possa reter impostos, o trabalhador deve obter um cartão fiscal baseado no seu número de identificação dinamarquês (em número “CPR” dinamarquês) antes do primeiro desembolso do seu salário. Este cartão fiscal é fornecido eletronicamente ao funcionário. Se o cartão fiscal não for fornecido no momento do pagamento do salário, o empregador deve reter 55% do salário sem dedução de quaisquer valores de isenção.

Por lei, cada pessoa na Dinamarca tem um montante isento de impostos de 49,700 DKK (6.670 euros), que é ajustado anualmente. Os rendimentos que excedam este montante são tributados com um imposto bruto de 8%, após o que o montante restante é tributado com uma média de 35%, a menos que o rendimento total ascenda a mais de 588,900 DKK (nível de 2024) por ano. O valor excedente, se houver, será tributado à alíquota de 15%. No entanto, os impostos não podem exceder 52,07% (nível de 2024) do rendimento total de uma pessoa.

Deduções:

As deduções são definidas como custos que podem ser deduzidos de um salário antes da tributação, reduzindo, em última análise, o valor tributável total de um empregado ou empregador. As seguintes deduções podem ser feitas:

- Custos da viagem entre a residência e o local de trabalho (valor fixo por km)
- Taxas sindicais
- Contribuições para o seguro-desemprego
- Contribuições feitas para regimes de pensões
- Juros da dívida no estrangeiro (fora da Dinamarca)

Benefícios adicionais:

Benefícios adicionais podem ainda ser adicionados à renda para fins fiscais. Estes incluem, mas não estão limitados a:

- Residência

- Carro da empresa
- Computador e telefone

Dependendo da utilização destes benefícios adicionais – sejam privados ou para fins comerciais – o valor económico destes benefícios será ou não adicionado ao rendimento. Para uso privado, será adicionado à renda. Para fins comerciais, não será adicionado. Um benefício adicional, como um carro da empresa, é considerado privado se for usado para viajar da residência do usuário até o local de trabalho, mas será considerado usado para fins comerciais se for usado para transportar, por exemplo, clientes. É a autoridade fiscal dinamarquesa quem define o valor económico dos benefícios adicionais.

Declarações fiscais:

As declarações fiscais devem ser apresentadas até 30 de Abril do ano seguinte ao ano fiscal. Normalmente, o formulário de declaração de imposto está disponível online a partir de Fevereiro/Março. Este formulário deverá ser examinado pelo contribuinte para efetuar alterações. É punível não apresentar declaração de imposto de renda e pode ser multado até 5.000 coroas dinamarquesas.

Cada cidadão pode aceder ao seu registo fiscal eletrónico na Agência Fiscal Dinamarquesa e modificar o cartão fiscal e a declaração fiscal online.



*Mette Gade, Diretora Executiva,
Sócia, Advogada
Ulrik Fleischer-Michaelsen,
Sócio, Advogado*

5.

Encerramento da Atividade na Dinamarca

Para encerrar uma empresa dinamarquesa, é necessário proceder à sua dissolução, quer através de uma liquidação solvente, quer através de uma dissolução por declaração. Ambos os processos são bastante simples, embora seja necessário recorrer a um advogado e a um contabilista para o ajudar no processo. O processo, bem como os prós e os contras de cada opção, são descritos a seguir.

GUIA PASSO A PASSO para fins de liquidação:

- 1. Decisão sobre uma assembleia geral para liquidar a empresa e nomear um liquidante.**
- 2. Notificação à Autoridade Empresarial Dinamarquesa no prazo de 2 semanas a partir da assinatura da ata da assembleia geral da decisão de liquidação da empresa.**
- 3. Um período de 3 meses durante o qual os credores terão de notificar as suas reivindicações e o liquidatário terá de contactar os credores conhecidos.**
- 4. Pagamento e cobrança de todos os valores pendentes da empresa.**
- 5. Após o termo do período de 3 meses, é elaborado um projeto de relatório final de liquidação, desde o último relatório anual até ao dia do termo da liquidação.**

5.1. Liquidação de solventes

Uma liquidação por solvência é a que requer mais tempo. No entanto, esta opção também proporciona maior segurança aos acionistas da empresa, uma vez que não será possível regularizar quaisquer reclamações contra os acionistas após a liquidação da empresa.

- 6. Após o relatório final de liquidação ter sido elaborado, este deverá ser apresentado às autoridades fiscais solicitando uma declaração de redução de impostos (ou seja, uma declaração de que não existem reclamações fiscais existentes ou potenciais). Infelizmente, o tempo de processamento junto às autoridades fiscais pode levar vários meses a partir da apresentação do pedido.**
- 7. Decisão final sobre a liquidação numa assembleia geral.**
- 8. Notificação às autoridades comerciais dinamarquesas, no prazo de duas semanas a contar da data da ata da assembleia geral, da decisão final de liquidação da sociedade.**
- 9. Distribuição de dividendos aos acionistas.**



Photo: Wes Hicks

5.2. Dissolução por declaração

A dissolução por declaração é um processo mais simples e mais rápido do que uma liquidação por solvência. No entanto, os accionistas serão pessoalmente responsáveis por qualquer dívida que não tenha sido paga antes do encerramento da empresa.

Uma declaração de rescisão requer as seguintes etapas:

1. Pagamento e cobrança de todas as dívidas pendentes na empresa,
2. Cancelamento de todas as obrigações de pagamento de impostos, IVA e outros direitos
3. Registo de todos os impostos e taxas, incluindo o IVA, junto das autoridades fiscais
4. Pedido de uma declaração de isenção fiscal. Infelizmente, o tempo de processamento junto das autoridades fiscais pode ser de vários meses após a apresentação do pedido.
5. Assinatura pelos accionistas de uma declaração de pagamento de todas as dívidas pendentes.
6. Notificação às autoridades comerciais dinamarquesas no prazo de 2 semanas a contar da assinatura da declaração
7. Distribuição de dividendos aos accionistas

SEDE NA DINAMARCA

CLIENTES EM:

ALBÂNIA
ALEMANHA
ARGENTINA
A REPÚBLICA TCHECA
BÓSNIA E HERZEGOVINA
BRASIL
CANADÁ
CHINA
CHIPRE
CINGAPURA
COREIA DO SUL
CROÁCIA
DINAMARCA
ESPANHA
EUA

FINLÂNDIA
FRANÇA
GROENLÂNDIA
HOLANDA
HONG KONG
INGLATERRA
IRLANDA
ITÁLIA
JAPÃO
NORUEGA
OS EMIRADOS ÁRABES UNIDOS
PORTUGAL
SUÉCIA
SUÍÇA
THE NETHERLANDS
TURQUIA







Advokatpartnerselskab · Lautrupsgade 7 · DK-2100 København Ø · Copenhagen/Denmark
Phone +45 69 166 360 · E-mail: info@360-lawfirm.com
www.360-lawfirm.com

