
BROCHURA

PARA OS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM/POR CONTA PRÓPRIA DESTACADOS

Prefácio

Pretende, enquanto empregador estrangeiro enviar temporariamente pessoal para a Bélgica ou, enquanto trabalhador por conta própria, prestar serviços na Bélgica?

Tal pressupõe que é obrigado a cumprir certas obrigações legais europeias e belgas. Segue-se uma visão geral das principais obrigações legais.

Índice

Introdução	2
1. Obrigações enquanto empregador que envia pessoal para a Bélgica	3
1.1 Efetuar uma declaração Limosa antes do início das atividades	4
1.2 Designar uma pessoa de ligação.....	4
1.3 Dispor de um documento A1.....	5
1.3.1 Destacamento.....	5
1.3.2 Destacamento e emprego simultâneo	7
1.4 Observância do «núcleo duro» das condições de trabalho e de remuneração belgas.....	7
1.5 A pedido da inspeção de trabalho: poder apresentar os documentos salariais equivalentes ..	10
1.6 Que outros documentos devem os empregadores estrangeiros apresentar a pedido da inspeção?.....	11
1.7 Pedir autorizações de trabalho.....	11
1.8 Pedir documentos de residência	13
1.9 Bem-estar, segurança e saúde nos locais de trabalho	14
1.10 Declaração dos estaleiros de construção e registo das presenças.....	14
1.10.1 Declaração das obras.....	14
1.10.2 Checkin@work ou registo das presenças	15
2. Obrigações enquanto trabalhador por conta própria (sem instalação fixa na Bélgica).....	16
2.1 Efetuar uma declaração Limosa antes do início das atividades	16
2.2 Dispor de um documento A1.....	16

2.3	Pedir documentos de residência	18
2.4	Apresentar provas de conhecimentos básicos de gestão de empresas.....	18
2.5	Dispor de uma carteira profissional	20
2.6	Declaração de estaleiros e registo das presenças	21
2.6.1	Declaração das obras.....	21
2.6.2	Checkin@work ou registo das presenças.....	22
3.	Obrigações enquanto agência de trabalho temporário	23
4.	Obrigações fiscais	24
5.	Inspeção do trabalho e sanções	24

INTRODUÇÃO

A União Europeia (UE) prevê regras comuns destinadas a proteger os seus direitos em matéria de segurança social quando se desloca para outro país na Europa (UE dos 27 + Islândia, Listenstaine, Noruega, Suíça e Reino Unido).

As regras em matéria de coordenação da segurança social não substituem os sistemas nacionais por um sistema europeu único. Todos os países têm liberdade para decidir quem está abrangido nos termos da sua legislação, que prestações estão asseguradas e em que condições.

Essas regras aplicam-se:

- Aos nacionais da UE, da Islândia, do Listenstaine, da Noruega, da Suíça e do Reino Unido que estão ou estiveram segurados num desses países, bem como aos membros da sua família.
- Em relação aos cidadãos britânicos: o Acordo de Comércio e Cooperação, de 30 de dezembro de 2020, entre a UE e o Reino Unido, com entrada em vigor efetiva em 1 de maio de 2021, prevê uma coordenação da segurança social. O acordo visa garantir um certo número de direitos aos cidadãos da União e aos nacionais do Reino Unido. Tal diz respeito aos cidadãos da União que trabalharão, viajarão ou instalar-se-ão no Reino Unido e aos nacionais britânicos que trabalharão, viajarão ou instalar-se-ão na União após 1 de janeiro de 2021.

- O acordo de saída, de 1 de outubro de 2019, que entrou em vigor em 1 de janeiro de 2021, prevê no seu capítulo 2 os direitos dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria.
- Aos apátridas ou refugiados que residam na UE, na Islândia, no Listenstaine, na Noruega, na Suíça ou no Reino Unido que estão ou estiveram segurados num desses países e aos membros da sua família.
- Aos nacionais de países terceiros que residam legalmente no território da UE e que circularam entre esses países, bem como aos seus familiares.

No âmbito do Brexit, os nacionais de Estados terceiros legalmente residentes ou as pessoas apátridas ou os refugiados (bem como os membros das suas famílias e os seus sobreviventes) que se encontrem numa situação transfronteiriça que envolva um Estado-Membro da UE e o Reino Unido fazem parte dos beneficiários do acordo de saída, nos termos do artigo 30.º, n.º 1, alínea g), do referido acordo. Deste modo, os seus direitos no âmbito do Regulamento (CE) n.º 883/2004 estão protegidos enquanto a sua situação iniciada antes do fim do período de transição se mantiver inalterada.

Os cidadãos de Estados terceiros devem ser titulares de uma autorização de residência válida à luz da legislação do Estado no qual residem.

1. OBRIGAÇÕES ENQUANTO EMPREGADOR QUE ENVIA PESSOAL PARA A BÉLGICA

Nos sítios Web que se seguem é possível encontrar um quadro geral destas obrigações:



- o portal da autoridade federal:

EN | http://www.belgium.be/en/work/coming_to_work_in_belgium/ e

EN/FR/NL | http://www.belgium.be/en/work/posting_workers_to_belgium

- o sítio Web da Limosa: NL/FR/DE/EN | <http://www.limosabe.be/> onde encontrará todas as informações úteis em matéria de segurança social

- o sítio Web do Serviço Público Federal (SPF) de Emprego, Trabalho e Concertação Social (escolha da língua):

NL/FR/DE/EN | <https://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6540> - ou

<https://www.emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement>

Gabinete de ligação belga para o destacamento para a Bélgica (Single Point Of Contact- SPOC)

O gabinete de ligação belga constitui um primeiro ponto de contacto para o empregador estrangeiro que pretende destacar trabalhadores para a Bélgica. É responsável por informar os empregadores e os trabalhadores destacados para a Bélgica sobre as questões gerais em matéria de direito do trabalho e encaminha-os, possivelmente, para os serviços competentes.

Coordenadas do gabinete de ligação belga:

Service public fédéral (SPF) Emploi, Travail et
Concertation sociale
Direction générale Droit du travail et études juridiques
Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
Telefone: + 32 (0)2 233 48 22
Correio eletrónico: dej@emploi.belgique.be

1.1 Efetuar uma declaração Limosa antes do início das atividades

É empregador não belga e confia uma tarefa a um trabalhador por conta de outrem na Bélgica?

Deve indicar esse facto preenchendo a declaração eletrónica Limosa-1. A mesma diz respeito a todas as pessoas não sujeitas à segurança social belga, e que venham trabalhar para a Bélgica temporária e/ou parcialmente.

Com efeito, deve, **antes das obras**, fazer uma declaração eletrónica da presença dos seus trabalhadores, que na maior partes das vezes não estão estabelecidos na Bélgica. Imediatamente após a declaração, é entregue um recibo L-1. Esse recibo deve ser apresentado ao cliente ou ao comanditário belga. Para mais informações, consulte:



- EN/NL/FR/DE | www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/home.html
- EN/NL/FR/DE | www.Limosa.be

1.2 Designar uma pessoa de ligação

Antes do início do destacamento, o empregador estrangeiro deve designar uma pessoa de ligação (através da sua declaração Limosa *ou*, se estiver dispensado da declaração Limosa, por correio eletrónico enviado para o endereço SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be

ou por envio postal para o endereço SPF Emploi, Travail et concertation, Direction générale du CLS, Administration centrale, rue Ernest Blerot à 1070 Bruxelles).

Esta pessoa singular pode morar na Bélgica ou no estrangeiro. A sua tarefa consiste em assegurar o contacto com as inspeções na Bélgica em nome do empregador estrangeiro. Os serviços de inspeção podem entrar em contacto com essa pessoa para lhe pedir ou fornecer qualquer documento ou notificação relativo ao emprego dos trabalhadores destacados para a Bélgica, com exclusão das contribuições para regimes profissionais complementares de pensão.

1.3 Dispor de um documento A1

[Certificado relativo à legislação da segurança social aplicável à pessoa destacada (trabalhador por conta de outrem ou por conta própria)]

1.3.1 Destacamento

As disposições europeias em matéria de segurança social preveem que o Estado-Membro onde o trabalho é realizado é competente para a segurança social (prestações e contribuições). O destacamento constitui uma exceção a este princípio. Em caso de destacamento, a segurança social do Estado-Membro a partir do qual a pessoa é enviada continua a ser aplicável.

Para poder destacar, o empregador tem de satisfazer uma série de condições:

- a)** Enquanto empregador, tem de normalmente exercer atividades substanciais no país de origem, o que é avaliado, designadamente, à luz dos seguintes critérios:
- O local da sede estatutária e do escritório central da empresa;
 - O número de colaboradores administrativos empregados no país de origem;
 - O local de contratação dos trabalhadores destacados;
 - O local onde é celebrada a maioria dos contratos com os clientes;
 - O direito aplicável aos contratos celebrados com os trabalhadores e os clientes;
 - O volume de negócios realizado no país de origem.
- b)** A ligação orgânica entre o empregador e o trabalhador deve ser mantida ao longo de todo o período de destacamento;

- c) O trabalhador não é destacado em substituição de outro trabalhador destacado no que diz respeito¹ à inscrição num regime de segurança social. A situação é diferente no que respeita a aplicação da Diretiva «Destacamento» 96/71/CE e as condições de trabalho e de remuneração ([ver ponto 1.4 infra](#))
- d) A duração prevista de emprego noutro país não excede 24 meses (ou seja, 12 meses renováveis), no que respeita a inscrição num regime de segurança social ²
- e) A situação é diferente no que respeita a aplicação da Diretiva «Destacamento» 96/71/CE e as condições de trabalho e de remuneração ([ver ponto 1.4 infra](#));
- f) Antes do momento do destacamento, o trabalhador deve ser um segurado social no país de origem há pelo menos um mês.

A licitude do destacamento é demonstrada através do formulário A1. O mesmo comprova que o trabalhador destacado está sujeito à segurança social do Estado-Membro de origem.

Pode obter o formulário A1 junto da instituição de segurança social do seu país de origem. Deve assegurar-se de que está em condições de apresentar este formulário em todas as inspeções.

 **Atenção:** peça o formulário com antecedência no seu país; pode demorar algum tempo até o documento lhe ser fornecido.

Para mais informações, consulte (escolha da língua | **UE**):

Para as perguntas frequentes (FAQ):

 ▪ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=857&langId=fr&intPageId=972>

Para os documentos oficiais e as decisões que a Comissão Administrativa da Comissão Europeia adotou:

 ▪ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pt&catId=868>

¹ Diz respeito à aplicação do Regulamento (CE) n.º 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social e o seu Regulamento de aplicação (CE) n.º 987/2009.

² Diz respeito à aplicação do Regulamento (CE) n.º 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social e o seu Regulamento de aplicação (CE) n.º 987/2009.

1.3.2 Destacamento e emprego simultâneo

Guia prático sobre o destacamento da Comissão Europeia, setembro de 2019

Para o guia (escolha da língua | UE):



- <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/8ac7320a-170f-11ea-8c1f-01aa75ed71a1>

Para a Decisão n.º A2 da Comissão Administrativa que interpreta o artigo 12.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social, consulte (escolha da língua | UE):

- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32010D0424%2802%29>

1.4 Observância do «núcleo duro» das condições de trabalho e de remuneração belgas

A Diretiva 96/71/CE, designada a «Diretiva Destacamento», alterada pela Diretiva (UE) 2018/957 e transposta para o direito belga enquadra as consequências do destacamento essencialmente no direito do trabalho:

- ➔ O empregador que destaca trabalhadores para a Bélgica é obrigado a respeitar - em relação às prestações de trabalho aí realizadas - as condições de trabalho belgas (incluindo as condições de remuneração e de emprego) que estão previstas por disposições jurídicas e regulamentares (decretos reais) às quais correspondem sanções penais e por disposições convencionais tornadas obrigatórias por decreto real (ou seja, convenções coletivas de trabalho às quais correspondem sanções penais, com exclusão das contribuições para regimes profissionais complementares de pensão.
- ➔ Estas disposições dizem nomeadamente respeito:
 - À duração do trabalho
 - À remuneração
 - Aos feriados
 - À duração mínima das férias anuais pagas
 - Ao bem-estar dos trabalhadores
 - Às disposições de proteção para as grávidas

- À não discriminação
- Ao trabalho temporário
- À disponibilização de trabalhadores
- Às condições de trabalho previstas pelas convenções coletivas tornadas obrigatórias por decreto real (às quais correspondem sanções penais) .

Por conseguinte, durante o destacamento o empregador deve respeitar nomeadamente:

O salário mínimo: o salário bruto do trabalhador não pode ser inferior ao salário mínimo em vigor no setor em causa na Bélgica. Os subsídios e abonos inerentes ao destacamento são considerados fazer parte da remuneração desde que não sejam pagos a título de reembolso das despesas efetivamente efetuadas por força do destacamento, como despesas de viagem, de alojamento, ou de alimentação. (artigo 3.º, n.º 7, da Diretiva 96/71/CE).

Salvo atualmente no respeitante ao transporte, quando não for possível determinar que elementos de um subsídio ou abono inerente ao destacamento são pagos a título de reembolso de despesas efetivamente efetuadas por força do destacamento ou que elementos desse mesmo subsídio ou abono fazem parte das condições de remuneração, a integralidade do subsídio ou abono é considerada como paga a título de reembolso de despesas (artigo 6.º, n.º 1, da Lei, de 5 de março de 2002, relativa às condições de trabalho, de remuneração e de emprego em caso de destacamento de trabalhadores para a Bélgica e o respetivo cumprimento).

Para mais informações, consulte as hiperligações abaixo (escolha da língua)



- NL/FR/EN | <https://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=38256>
- NL/FR/EN | <https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-belgique>
- NL/FR | <https://www.salairesminimums.be/index.html>.

A duração do trabalho: é obrigatório respeitar o número máximo de horas de trabalho e as pausas mínimas. Em caso de horas extraordinárias, deve ser pago um suplemento de 50 % (ou 100 % aos domingos e feriados).

A concessão do período de descanso nos feriados remunerados aplicáveis na Bélgica e a concessão dos dias férias anuais.

Em determinados setores, **são devidas contribuições para o Fonds de sécurité d'existence [Fundo para a garantia de subsistência]**, nomeadamente no setor da construção civil; para mais informações, consulte (escolha da língua):



- **NL** | https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/nl/eerste-keer-hier.html
- **FR** | https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/premierevisite.html
- **EN** | https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/firstvisit.html
- **DE** | https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/ersterbesuch.html

Condições de trabalho aplicáveis quando o destacamento ultrapassa os 12 meses

A partir de 30 de julho de 2020, em caso de destacamentos cuja duração exceda efetivamente 12 meses, o trabalhador destacado deve poder beneficiar do conjunto de condições de trabalho aplicáveis no Estado de acolhimento (incluindo as condições de remuneração e de emprego, os direitos e as obrigações do trabalhador e do empregador, a suspensão da execução do contrato de trabalho), sendo as únicas exceções os procedimentos, as formalidades e as condições de celebração e cessação do contrato de trabalho (incluindo cláusulas de não concorrência), bem como os regimes profissionais complementares de pensão.

Por conseguinte, tal diz respeito às prestações de trabalho realizadas por esses trabalhadores após os primeiros doze meses de destacamento.

Para os destacamentos que tenham atingido o limite de 12 meses antes de 30 de julho de 2020, as novas disposições são aplicáveis a partir da data de entrada em vigor da lei, isto é, 30 de julho de 2020.

Caso se trate de um destacamento em substituição de outro trabalhador destacado, o destacamento deste último é tido em conta no cálculo da duração total. Para aplicar esta regra de cumulação, ambos os trabalhadores devem, no entanto, ter realizado «*a mesma tarefa no mesmo local*».

Não está prevista nenhuma medida transitória.

Este regime especial não é temporariamente aplicável ao transporte rodoviário.

Exceção possível com base numa notificação fundamentada em caso de destacamento que exceda doze meses:

Como explicado anteriormente, quando o destacamento dura mais de doze meses, o empregador deve, a partir de 30 de julho de 2020, aplicar condições de trabalho, de remuneração e de emprego suplementares.

Todavia, a lei prevê uma exceção temporária a essa obrigação de aplicar condições de trabalho suplementares.

Com efeito, o empregador pode pedir ao SPF de Emprego, Trabalho e Concertação Social (SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be) ou mediante aplicação do SPF de Emprego, Trabalho e Concertação Social, através de uma notificação fundamentada, que o período de 12 meses seja prorrogado e, desta forma, que seja isentado da aplicação das condições de trabalho suplementares por um período máximo de seis meses.

Para mais informações relativas ao direito do trabalho aplicável em caso de destacamento, podemos encaminhá-lo para (escolha da língua):



▪ **NL/FR/EN** | <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6224>

- Diretiva (UE) 2018/957 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, que altera a Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços
- Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços;
- Diretiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços e que altera o Regulamento (UE) n.º 1024/2012 relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno («Regulamento IMI»)
- Lei, de 5 de março de 2002, relativa às condições de trabalho, de remuneração e de emprego em caso de destacamento de trabalhadores para a Bélgica e ao cumprimento das mesmas);
- Lei, de 12 de junho de 200, relativa a diversas disposições respeitantes aos destacamento de trabalhadores.

1.5 A pedido da inspeção de trabalho: poder apresentar os documentos salariais equivalentes

O empregador estrangeiro deve, a pedido dos serviços de inspeção social, estar em condições de apresentar uma cópia dos **documentos salariais** previstos no país onde se encontra estabelecido e que sejam comparáveis com os previstos na Bélgica. É a estas condições que se aplica uma derrogação relativamente à manutenção da conta individual e de cálculo do vencimento seguindo o modelo belga.

Para mais informações, consulte (escolha da língua):



▪ **FR/NL/EN:** | <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6196#AutoAncher4>

1.6 Que outros documentos devem os empregadores estrangeiros apresentar a pedido da inspeção?

- 1) Uma cópia dos contratos de trabalho dos trabalhadores destacados ou qualquer outro documento equivalente;
- 2) As informações relativas à moeda estrangeira de pagamento da remuneração, às as prestações pecuniárias ou em espécie associadas à expatriação, às condições de repatriamento dos trabalhadores destacados.
- 3) Os registos de tempos de trabalho com indicação do início, do fim e da duração do tempo de trabalho diário, dos trabalhadores destacados;
- 4) Os comprovativos de pagamento dos salários dos trabalhadores destacados.

Mediante pedido da inspeção, deve ser facultada uma tradução desses documentos (neerlandês, francês, alemão ou inglês). Os documentos podem ser fornecidos em suporte de papel ou eletrónico.

Devem igualmente ser apresentados os recibos de vencimento e de remuneração.

Além disso, os inspetores sociais podem pedir à pessoa de contacto do empregador todas as informações úteis sobre a natureza do trabalho, os contratos comerciais, as condições de trabalho, a faturação, as atividades da empresa, os recibos de vencimento originais criados no país de origem, etc. Os inspetores podem pedir informações que permitam verificar se o destacamento é legal, se não se trata de uma empresa de fachada, etc.

Esta obrigação aplica-se a partir do início do destacamento até um ano após o termo do destacamento.

1.7 Pedir autorizações de trabalho

Os trabalhadores por conta de outrem que não sejam nacionais de um Estado-Membro do Espaço Económico Europeu (adiante designado por «EEE») ou da Suíça e que sejam contratados por uma empresa estabelecida num Estado-Membro do EEE ou na Suíça estão legalmente autorizados a trabalhar na Bélgica, contanto que:

- a) esses trabalhadores, no Estado-Membro do EEE ou na Suíça onde residem, sejam detentores de um direito de residência ou de uma autorização de residência superior a três meses;

- b) esses trabalhadores estejam legalmente empregados no Estado-Membro onde residem e a autorização seja válida, pelo menos, durante o período de trabalho a realizar na Bélgica;
- c) esses trabalhadores tenham um contrato de trabalho regular;
- d) esses trabalhadores disponham de um passaporte e de uma autorização de residência, no mínimo, equivalente à duração do serviço prestado para assegurar o seu regresso ao país de origem ou de residência.

Caso estas condições não estejam satisfeitas, deve ser requerida uma autorização de trabalho à Região onde o trabalhador por conta de outrem se encontrará empregado a título principal.

- ⇒ O empregador **deverá** requerer para os seus trabalhadores não belgas uma autorização de contratação. Os seus trabalhadores devem, por sua vez, estar na posse de uma autorização única para uma contratação superior a três meses e da autorização de trabalho «B»³ para uma contratação inferior a três meses.

Desde 3 de janeiro de 2019, os nacionais não europeus que pretendam residir e trabalhar mais de 90 dias na Bélgica têm de apresentar um pedido único junto da Região competente, através do seu empregador. Se esse pedido for aceite, recebe um documento único que certifica que está autorizado a residir mais de 90 dias na Bélgica para aí trabalhar (autorização única).

Todas as autorizações de residência emitidas pela Bélgica a partir de 3 de janeiro de 2019 ostentam uma menção relativa ao acesso ao mercado de trabalho: «*Mercado de trabalho limitado*», ou «*Mercado de trabalho ilimitado*» ou «*Mercado de trabalho: não*».

👉 N.B. Os nacionais britânicos, bem como os membros da sua família nuclear, detentores de uma autorização de residência válida em 31 de dezembro de 2020, receberão um «cartão de residência M» ([Decreto Real «residência» de 24 de dezembro de 2020](#)⁴). Este cartão será emitido pela administração municipal do seu local de residência no decurso de 2021.

Essas pessoas têm o direito de trabalhar na Bélgica sem ter de pedir uma autorização de trabalho às Regiões. Ficam, portanto, à semelhança dos nacionais da União Europeia, dispensadas de

³ Em relação à autorização «B», há também os casos (raros) de contratação superior a três meses, mas que não necessitam de autorização de residência belga: os trabalhadores fronteiriços (a Bélgica não exige autorização de residência) e as pessoas inscritas num hotel (a inscrição no hotel tem valor de residência)

⁴ [Decreto Real, de 24 de dezembro, que altera o Decreto Real, de 8 de outubro de 1981](#), relativo ao acesso ao território, à residência, ao estabelecimento e ao afastamento dos estrangeiros no que respeita aos beneficiários do Acordo sobre a saída do Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte da União Europeia e da Comunidade Europeia da Energia Atômica (Jornal Oficial de 31.12.2020)

autorização de trabalho, tanto como trabalhador por conta de outrem ([Decreto Real «emprego», de 27 de janeiro de 2021](#)⁵) quanto como trabalhador por conta própria.

Uma mesma medida diz respeito aos trabalhadores transfronteiriços que estavam empregados na Bélgica até 31 de dezembro de 2020 (recebem um «cartão de residência do tipo N»).

Por outro lado, além das dispensas de autorização de trabalho de que os nacionais britânicos podem beneficiar da mesma forma que qualquer outro trabalhador estrangeiro, o Acordo de Comércio e Cooperação «Brexit»⁶ prevê disposições mais favoráveis especificamente para os trabalhadores britânicos em função da natureza da residência.

Para mais informações, consulte o sítio Web da Região competente:



- **Flandres: NL/FR/EN/DE** | <https://www.vlaanderen.be/toelating-tot-arbeid>
- **Valónia: FR/DE/EN** | <https://emploi.wallonie.be/en/home/travailleurs-etrangers/permis-de-travail.html>
- **Região de Bruxelas-Capital: FR/NL/EN** | <https://economie-emploi.brussels/permis-unique-permis-travail>
- **Comunidade Germanófona - Deutschsprachige Gemeinschaft: DE** | <http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-269/>

1.8 Pedir documentos de residência

Quando **não residentes da UE** pretendam vir trabalhar para a Bélgica, devem pedir um visto de longa duração junto da embaixada belga competente para o país onde residem.

Mais informações relativas ao procedimento e aos documentos necessários podem ser encontradas no sítio Web do *Office des étrangers* (Serviço de Estrangeiros) | Serviço Público Federal Interior:



- **NL/FR/EN** | <https://dofi.ibz.be>
- **EN** | https://www.belgium.be/en/family/residence_documents_for_belgium

Se pretender informações complementares, pode contactar o infodesk do *Office des Etrangers* (infodesk@ibz.fgov.be –tel.: 0032 2 488 80 00).

⁵ [Decreto Real, de 27 de janeiro de 2021, que altera o Decreto Real, de 2 de setembro de 2018, de aplicação da Lei, de 9 de maio de 2018, relativa à ocupação dos nacionais estrangeiros que se encontram numa situação específica de residência, no que diz respeito ao Brexit](#) (Jornal Oficial de 19.2.2021)

⁶ Acordo de Comércio e Cooperação entre a União Europeia e o Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte, de 24 de dezembro de 2020.

Quando **habitantes da UE** vêm trabalhar para a Bélgica, devem registar-se na administração do município onde têm a sua residência temporária. Tal não se aplica às pessoas que residam num hotel, numa pousada da juventude ou num parque de campismo ou qualquer outro alojamento sujeito à regulamentação relativa ao controlo dos viajantes.

Receberão um anexo 3-B («Declaração de presença») para uma residência de duração inferior a três meses) ou um anexo 19 («Pedido de certificado de registo») para uma residência de duração superior a três meses)⁷.



- **FR/NL/DE** | <https://ibz.be/nl/inschrijvings-en-aanmeldingsplicht-algemeen>
- **EN** | <https://ibz.be/en/registration-and-reporting-obligation-general>

1.9 Bem-estar, segurança e saúde nos locais de trabalho

A Lei, de 4 de agosto de 1996, relativa ao bem-estar dos trabalhadores no exercício do seu trabalho e os seus decretos executórios aplicam-se a todos os empregadores que empreguem trabalhadores no território belga. Esta lei é a transposição para o direito belga da Diretiva-Quadro 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.

Encontrará mais informações relativas ao bem-estar no trabalho nas páginas seguintes (escolha da língua):



- **NL/FR/EN** | <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=38260>

1.10 Declaração dos estaleiros de construção e registo das presenças

1.10.1 Declaração das obras

Se enquanto empresário da construção civil celebrou um contrato diretamente com um contratante (dono da obra) para obras em imóveis na Bélgica, é potencialmente obrigado a declarar as obras.

O serviço em linha do *Office national de Sécurité sociale (ONSS)* [Serviço Nacional de Segurança Social] cuja referência figura abaixo permite aos empresários de certas obras efetuar diversas declarações: Trata-se das seguinte declarações:

⁷ cf. artigos 40.º, n.º 4, 41.º-A, 42.º, 42.º-A da [Lei, de 15 de dezembro de 1980, sobre o acesso ao território, à residência, ao estabelecimento e ao afastamento dos estrangeiros](#))

- a declaração de obras «30.º-A» abrangidas pelo setor imobiliário.
- São visadas pela obrigatoriedade de declaração as seguintes obras:
 - as **obras em imóveis** (artigo 30.º-A): fazem parte destas obras, as obras em estaleiros temporários e móveis, mas estão excluídas certas atividades dos setores da agricultura, da horticultura e da silvicultura. Encontrará a lista dessas obras na página do portal da segurança social;
 - o **fornecimento de betão pronto a usar**.
 - **Por último, certas obras perigosas não realizadas em imóveis** que comportam **riscos acrescidos para a saúde e a segurança** dos trabalhadores (por exemplo: obras no decurso das quais os trabalhadores correm o risco de estar expostos ao amianto) devem igualmente ser declaradas.

A obrigação de declaração depende do montante do contrato e da presença ou não de subcontratante.

Estas obras são declaradas ao Serviço Nacional de Segurança Social, à Constructiv e ao Serviço Público Federal de Emprego, Trabalho e Concertação Social;

- a declaração dos trabalhos «30.º-B» no âmbito da Comissão Paritária para serviços de proteção e/ou de vigilância e das empresas que realizam certas atividades do setor da carne.

Estes trabalhos são declarados ao Serviço Nacional de Segurança Social (ONSS).

Para mais informações, consulte a hiperligação abaixo (escolha da língua):



▪ **FR/NL/DE** | https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/ddt/index.htm

Encontrará uma lista pormenorizada na [Notificação aos empresários de certas obras e aos comitentes](#)



▪ **FR/NL/DE/EN**
| https://international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/home.html

1.10.2 Checkin@work ou registo das presenças

Através do Checkin@work, **os empregadores e os empresários que executam obras em imóveis declaram** as pessoas presentes em certos locais de trabalho. O sistema regista quem está presente num determinado local a um determinado momento.

Esta obrigação está associada à obrigação de declaração de obras. Visa os mesmos setores.

O Checkin@work proporciona aos empregadores e aos empresários um meio para registar a presença dos seus trabalhadores, subcontratante e subcontratantes por conta própria.

Os **trabalhadores e subcontratantes por conta própria** podem identificar-se eles próprios no sistema. O registo deve ser efetuado diariamente antes de a pessoa que executa as obras começar a trabalhar.

Para as obras em imóveis, o registo das presenças é **obrigatório** para os locais onde são executadas obras cujo montante total, líquido de IVA, seja igual ou superior a **500 000 EUR**. Deve registar as presenças a partir do momento em que esse montante é atingido:

- no início das obras
- durante as obras.

Para mais informações, consulte a hiperligação abaixo (escolha da língua):



▪ **FR/NL/DE**

| https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/checkinatwork/index.htm

2. OBRIGAÇÕES ENQUANTO TRABALHADOR POR CONTA PRÓPRIA (SEM INSTALAÇÃO FIXA NA BÉLGICA)

2.1 Efetuar uma declaração Limosa antes do início das atividades

Quando realiza temporária ou parcialmente missões na Bélgica enquanto trabalhador por conta própria não belga num setor com riscos (*construção, carne e limpeza*), deve previamente efetuar uma declaração eletrónica da sua presença, nomeadamente dos seus dados de identidade, do utilizador belga. Imediatamente após a declaração, será entregue um recibo L-1. Esse recibo deve ser apresentado ao cliente (ou comanditário) belga e ao serviço de inspeção.

Para mais informações, e para aceder ao serviço em linha Limosa, consulte (escolha da língua):



▪ **FR/NL/DE/EN:**

| https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/limosa.html

2.2 Dispor de um documento A1

(Certificado relativo à legislação da segurança social aplicável ao titular)

As disposições europeias em matéria de segurança social preveem que o Estado-Membro onde o trabalho é realizado é competente para a segurança social a aplicar (prestações e contribuições).

As exceções a este princípio são o destacamento e o emprego simultâneo no território de dois ou mais Estados-Membros. Em caso de destacamento ou de emprego simultâneo (se aí exercer uma parte substancial da sua atividade) no território de dois ou vários Estados-Membros, a segurança social do Estado-Membro a partir do qual a pessoa é enviada continua a ser aplicável.

Em matéria de destacamento, convém determinar:

- ↳ se a pessoa é normalmente um trabalhador por conta própria no Estado de envio, nomeadamente à luz dos seguintes critérios:
 - manter um local de trabalho,
 - ser titular de uma carteira profissional no país de origem,
 - ter um número de IVA e pagar impostos no país de origem,
 - estar inscrito na Câmara do Comércio ou numa organização profissional,
- ↳ se a pessoa exerce uma atividade semelhante no país de envio e no país de emprego,
- ↳ que a duração previsível do destacamento não excede 24 meses.

Em matéria de emprego simultâneo no território de dois ou vários Estados-Membros, a pessoa que exerce normalmente uma atividade por conta própria em dois ou vários Estados-Membros está sujeita:

- a) à legislação do Estado-Membro de residência, se exercer uma parte essencial da sua atividade nesse Estado-Membro;
- b) à legislação do Estado-Membro no qual se situa o centro de interesse das suas atividades, se a pessoa não reside num dos Estados-Membros onde exerce uma parte substancial da sua atividade.



- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32010D0424%2802%29> (escolha da língua | **UE**)
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pt&catId=849> (escolha da língua | **UE**)

O destacamento ou o emprego simultâneo no território de dois ou vários Estados-Membros são comprovados através do formulário A1. O mesmo prova que o trabalhador destacado está sujeito à segurança social do Estado-Membro de origem.

Pode obter este formulário junto da instituição de segurança social competente do seu país. Contudo, assegure-se de que o formulário de destacamento possa ser apresentado em todas as inspeções.

☛ **Atenção:** peça o formulário com antecedência no seu país; pode demorar algum tempo até o documento lhe ser fornecido.

Para mais informações, consulte (escolha da língua | **UE**):



- <https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=pt>
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=868>

2.3 Pedir documentos de residência

Um trabalhador por conta própria não belga deve pedir documentos de residência no seu município de residência se vier para a Bélgica no âmbito de atividades económicas.

Quando **não residentes da UE**, incluindo os nacionais britânicos, pretendam vir trabalhar para a Bélgica, devem pedir um visto de longa duração junto da embaixada belga competente para o país onde residem.

Mais informações relativas ao procedimento e aos documentos necessários podem ser encontradas no sítio Web do *Office des étrangers (OE)* (Serviço de Estrangeiros) | Serviço Público Federal Interior (escolha da língua):



- **NL/FR/EN** | <https://dofi.ibz.be/fr>

Se pretender informações complementares, pode contactar o infodesk do *Office des Etrangers* (infodesk@ibz.fgov.be –tel.: 32 2 488 80 00).

Quando **habitantes da UE** vêm trabalhar para a Bélgica, devem registar-se na administração do município onde têm a sua residência temporária. Tal não se aplica às pessoas que residam num hotel, numa pousada da juventude ou num parque de campismo ou qualquer outro alojamento sujeito à regulamentação relativa ao controlo dos viajantes.

Receberão um anexo 3-B («Declaração de presença») para uma residência com duração inferior a três meses) ou um anexo 19 («Pedido de certificado de registo») para uma residência com duração superior a três meses



- **FR/NL/DE** | <https://ibz.be/nl/inschrijvings-en-aanmeldingsplicht-algemeen>
- **EN** | <https://ibz.be/en/registration-and-reporting-obligation-general>

2.4 Apresentar provas de conhecimentos básicos de gestão de empresas

Qualquer empresa comercial ou artesanal (seja pessoa singular ou pessoa coletiva) deve provar os seus conhecimentos básicos de gestão aquando da sua inscrição no Banque-Carrefour des Entreprises (BCE), quer se trate de uma atividade a título principal ou complementar. Para um

grande número de profissões regulamentadas, como empresário de obras de construção, de pintura, de eletricidade, etc., devem igualmente ser demonstradas competências profissionais específicas.

Desde 1 de janeiro de 2015, esta competência passou a ser regional. Assim, as competências de gestão de empresas e competências profissionais não se aplicam na Região da Flandres.

Em contrapartida, as Regiões da Valónia e de Bruxelas exigem a qualquer trabalhador por conta própria (belga, UE ou terceiro) que comprove os conhecimentos básicos em gestão e as competências profissionais setoriais.

Todavia, as empresas estrangeiras do Espaço Económico Europeu (EEE) não têm, por força do artigo 5.º da Diretiva 2005/36/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de setembro de 2005, de comprovar as competências de empresário se vierem de forma temporária e ocasional realizar trabalhos na Bélgica sem se estabelecerem na Bélgica e se:

- 1) estiverem legalmente estabelecidas no seu país de origem para aí exercer a mesma profissão;
- e
- 2) se tiverem exercido a profissão durante, pelo menos, dois anos no decurso dos dez anos anteriores aos trabalhos.

A condição de dois anos de exercício da profissão é suprimida quando a profissão se encontre regulamentada no país de origem.

Coordenadas das instâncias competentes:

1. **Flandres**

Vlaams Agentschap Innoveren & Ondernemen (VLAIO)

Info over basiskennis bedrijfsbeheer:

 **NL/EN** | <https://www.vlaio.be/nl/begeleiding-advies/start/kennis-en-bekwaamheden-bewijzen/basiskennis-bedrijfsbeheer>

Contacto: <https://www.vlaio.be/nl/over-ons/hoe-neem-je-contact-op-met-vlaio>

2. **Bruxelas**

Bruxelles Economie et Emploi | Service Public Régional de Bruxelles

Service Economie

Boulevard du Jardin Botanique, 20

1035 Bruxelles

Tel.: 02 800 35 93 Tel.: 02 800 33 61

 [FR/NL/EN](#) | <http://werk-economie-emploi.brussels/fr> [FR/home](#)

3. Valónia

Service public de Wallonie DGO 6

Département du développement économique

Direction des projets thématiques

Place de Wallonie 1 (RW-DC)

5100 Jambes

Tel. :081 33 31 55

FR | https://economie.wallonie.be/Dvlp_Economique/Projets_thematiques/Regionalisation/Starter/gestion_base.html

2.5 Dispor de uma carteira profissional

Um trabalhador por conta própria que não seja nacional do EEE que pretenda exercer uma atividade profissional na Bélgica deve, normalmente, dispor de uma carteira profissional, a menos que esteja abrangido pelas condições de dispensas⁸. Esta competência foi transferida para as Regiões em 1 de janeiro de 2015.

São possíveis isenções no âmbito do destacamento.

Os prestadores de serviços por conta própria que não sejam nacionais de um Estado-Membro do EEE ou da Suíça e que estejam estabelecidos num Estado-Membro do EEE ou na Suíça e que se instalem temporariamente na Bélgica para prestar serviços estão dispensados da carteira profissional se satisfizerem todas as condições que se seguem:

- a) são detentores de um direito de residência ou de uma autorização de residência com duração superior a três meses no Estado-Membro do EEE ou da Confederação Suíça onde residem;
- b) exercem legalmente uma atividade por conta própria no Estado-Membro onde residem e a autorização é válida, pelo menos, durante o período dos serviços a prestar na Bélgica;
- c) são detentores de um passaporte e de uma autorização de residência, no mínimo, equivalente à duração do serviço para assegurar o seu regresso ao país de origem ou de residência.

⁸ - [Decreto Real, de 3 de fevereiro de 2003, que isenta certas categorias de estrangeiros da obrigação de serem titulares de uma carteira profissional para o exercício de uma atividade profissional por conta própria](#)

Caso estas condições não estejam satisfeitas, deve ser pedida uma carteira profissional à Região onde são exercidas as atividades por conta própria.

Estão disponíveis mais informações na página Internet da Região competente.



- **Flandres: NL/FR/EN/DE** | <https://www.vlaanderen.be/beroepskaart-voor-buitenlandse-ondernemers>
- **Bruxelas: FR/NL/EN** | <https://economie-emploi.brussels/carte-professionnelle>
- **Valónia: FR/DE/EN** | <http://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangers/carte-professionnelle.html>

Desde 1 de novembro de 2020, os nacionais do Reino Unido que pretendam desenvolver uma atividade independente na Valónia têm de pedir uma carteira profissional.

▪ **Comunidade Germanófona**

Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Abteilung Beschäftigung, Gesundheit und Soziales

Gospertstraße 1

4700 Eupen

Tel.: 32(0)87 59 64 86, faxe: 32(0) 87 55 64 73

 **DE** | <http://www.ostbelgienlive.be>

☞ Os nacionais do Reino Unido são desde o Brexit e o fim das medidas transitórias considerados nacionais de um país terceiro e têm de ser detentores de uma carteira profissional para exercer uma atividade por conta própria.

2.6 Declaração de estaleiros e registo das presenças

2.6.1 Declaração das obras

Se enquanto empresário celebrou um contrato diretamente com o contratante (dono da obra) para obras em imóveis na Bélgica, é potencialmente obrigado a declarar as obras.

O serviço em linha do ONSS cuja referência figura abaixo permite aos empresários de certas obras efetuar diversas declarações:

Trata-se das seguintes declarações:

1. A declaração de obras «30.º-A» do setor imobiliário.

São visadas pela obrigatoriedade de declaração as seguintes obras:

- as **obras em imóveis** (artigo 30.º-A): fazem parte destas obras, as obras em estaleiros temporários e móveis, mas estão excluídas certas atividades dos setores da agricultura, da horticultura e da silvicultura. Encontrará a lista dessas obras na página do portal da segurança social;
- o **fornecimento de betão pronto a usar**.
- **Por último, certas obras perigosas não realizadas em imóveis** que comportam **riscos acrescidos para a saúde e a segurança** dos trabalhadores (por exemplo: obras no decurso das quais os trabalhadores correm o risco de estar expostos ao amianto) devem igualmente ser declaradas.

A obrigação de declaração depende do montante do contrato e da presença ou não de subcontratante.

Estas obras são declaradas ao Serviço Nacional de Segurança Social (ONSS), à Constructiv e ao Serviço Público Federal de Emprego, Trabalho e Concertação Social;

2. A declaração dos trabalhos «30.º-B» abrangidos pela Comissão Paritária para serviços de proteção e/ou de vigilância e das empresas que realizam certas atividades do setor da carne.

Estes trabalhos são declarados ao Serviço Nacional de Segurança Social (ONSS).

Para mais informações, consulte a hiperligação abaixo: (escolha da língua)



▪ **FR/NL/EN** | https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/ddt/index.htm

Encontrará uma lista pormenorizada na [Notificação aos empresários de certas obras e aos comitentes](#).

2.6.2 Checkin@work ou registo das presenças

Através do Checkin@work, **os empregadores e os empresários que executam obras em imóveis declaram** as pessoas presentes em certos locais de trabalho. O sistema regista quem está presente num determinado local a um determinado momento.

Esta obrigação está associada à obrigação de declaração de obras. Visa os mesmos setores.

O Checkin@work proporciona aos empregadores e aos empresários um meio para registar a presença dos seus trabalhadores, subcontratante e subcontratantes independentes.

Os **trabalhadores e subcontratantes por conta própria** podem identificar-se eles próprios no sistema. O registo deve ser efetuado diariamente antes de a pessoa que executa as obras começar a trabalhar.

Para as obras em imóveis, o registo das presenças é **obrigatório** para os locais onde são executadas as obras cujo montante total, líquido de IVA, seja igual ou superior a **500 000 EUR**. Deve registar as presenças a partir do momento em que esse montante é atingido:

- no início das obras
- durante as obras.

Para mais informações, consulte a hiperligação abaixo:



▪ **FR/NL/DE**

| https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applicants/checkinetwork/index.htm

3. OBRIGAÇÕES ENQUANTO AGÊNCIA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

- 1) As agências estrangeiras são obrigadas, em relação aos trabalhadores temporários destacados para a Bélgica, a respeitar as mesmas obrigações que os empregadores que destacam trabalhadores para a Bélgica (cf. [ponto 1 supra](#)).
- 2) Obter previamente uma autorização enquanto agência de trabalho temporário:

A disponibilização (subcontratação) de pessoal é, em princípio, proibida na Bélgica, salvo para uma agência de trabalho temporário autorizada. A atividade de uma agência de trabalho temporário na Bélgica implica também autorização prévia pelas autoridades competentes (Região da Valónia, Região de Bruxelas-Capital, Comunidade Germanófona), segundo a região onde o trabalhador temporário está empregado.
- 3) Se o utilizador recorrer a um trabalhador através de trabalhadores temporários, tem a obrigação de informar o empregador desses trabalhadores (a agência de trabalho temporário) sobre as condições de trabalho na sua empresa e avisá-lo quando o trabalhador for trabalhar para outro Estado do Espaço Económico Europeu ou a Suíça.

Para mais informações, consulte (escolha da língua):



- **Flandres: NL/FR/DE/EN** | <http://www.vlaanderen.be/erkenning-van-uitzenbureaus>
- **Valónia: FR/DE/EN** | <https://emploi.wallonie.be/home/creation-demploi/agences-de-placement.html>
- **Região de Bruxelas-Capital: FR/NL** | <https://economie-emploi.brussels/agence-emploi>

- **Comunidade Germanófono**

DE | <http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-274/5241read-34546/>

4. OBRIGAÇÕES FISCAIS

A Bélgica assinou com vários países um tratado que rege as modalidades de pagamento dos impostos. Pode consultar esses tratados em www.fisconet.fgov.be Para mais informações sobre a sua situação específica, pode contactar:

Service public fédéral (SPF) Finances

Administration générale de la Fiscalité
Internationale – Belintax
North Galaxy, Tour A - 15
Boulevard du Roi Albert II 33, bte 26
1030 Bruxelles - Belgique
Tél. 0032 257 634 70
belintax@minfin.fed.be

5. INSPEÇÃO DO TRABALHO E SANÇÕES

1. Diversos serviços de inspeção social, dos quais os serviços de inspeção social federais e regionais competentes, exercem o controlo das leis sociais para as quais são declarados competentes pelo legislador.

Para mais informações relativas à sua identificação, competências, meios de ação, consultar (escolha da língua):



▪ **FR/NL** | <https://www.siod.belgie.be/fr/sirs/les-services-dinspection>

2. O incumprimento das obrigações descritas nas rubricas 1, 2 e 3 pode ser punido com sanções que, em função da gravidade da infração, podem ascender até 48 000 EUR por trabalhador em causa. Na ausência de ação penal, podem ser aplicadas coimas.
3. Os níveis de coimas e os montantes encontram-se no Código Penal Social de 2 de junho de 2010, artigos 101.º, 102.º e artigo 52.º da Lei, de 5 de março de 1952, relativa aos fatores de correção das sanções penais;

Nível da sanção	Pena de prisão	Multa	Coima
Nível 1			de 80 EUR a 800 EUR
Nível 2		Uma multa de 400 EUR a 4 000 EUR	Uma coima de 200 EUR a 2 000 EUR
Nível 3		Uma multa de 800 EUR a 8 000 EUR	Uma coima de 400 EUR a 4 000 EUR
Nível 4	Uma pena de prisão de 6 a 3 anos	e/ou uma multa de 4 800 EUR a 48 000 EUR	Uma coima de 2 400 EUR a 24 000 EUR

Para um certo número de infrações, a coima é multiplicada pelo número de trabalhadores implicados pela infração.

No tocante às infrações regionais, as Regiões e as Comunidades obtiveram a competência de aplicar uma coima. Quanto ao departamento de coimas do SPF Emprego, Trabalho e Concertação Social, continua a ser competente em matéria de infrações federais.

Para mais informações consulte:

- Região da Flandres** - Département Travail et Economie Sociale – Section politique, service juridique, cellule amende administrative
 Boulevard du Roi Albert II 35 boîte 20, 1030 Bruxelles (Bâtiment Ellips)
 Tel. 02 553 09 62
 correio eletrónico: administratievegeldboeten@vlaanderen.be
 **NL/FR/EN/DE** | www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie
- Região de Bruxelas-Capital- Bruxelles** Economie et Emploi – Cellule amendes administratives
 Direction Coordination et Finances
 Boulevard du Jardin Botanique 20, 1035 Bruxelles
 **FR/NL/EN** | <https://economie-emploi.brussels/>
- Região da Valónia** – Service des amendes administratives
 Service public de Wallonie Économie, Emploi, Recherche
 Département de l'Inspection

Avenue Gouverneur Bovesse 103-106, 5100 Jambes

 **FR/NL/EN** | www.wallonie.be

- **Comunidade Germanófona** - Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft
- Gospertstraße 1, 4700 Eupen

 **DE** | www.ostbelgienlive.be

- **Para o SPF de Emprego, Trabalho e Concertação Social:**

SPF Emploi, travail et concertation sociale,
Direction générale Droit du travail et études juridiques
Direction des Amendes administratives
Rue Ernest Blerot, 1, 1070 Bruxelles

 **FR/NL** | [Procédure administrative - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](http://www.belgique.be/procure-administrative-service-public-federal-emploi-travail-et-concertation-sociale)

4. O incumprimento de certas obrigações pode ter também outras consequências. Em relação a algumas delas, o seu cliente, o utilizador belga, pode igualmente ser objeto de um processo penal.

- A «disponibilização» ilegal de pessoal. Para mais informações, consulte (escolha da língua):

 **FR/NL** | <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3470>

- A responsabilidade solidária pelos salários. Para mais informações, consulte:

 **FR/NL** | <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=442>

- As sanções por empregar ilegalmente trabalhadores fora do EEE:

- **FR/NL** | <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2013/02/11/2013200528/justel>
- **NL/FR** | <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decreet/2004/04/30/2004036200/justel> (art. 13.º/5 e 13.º/6)

- A qualidade de trabalhador por conta de outrem ou por conta própria. Para mais informações, consulte:

 **FR/NL** | <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42058>

5. A inspeção do trabalho mantém contactos estreitos com os seus homólogos no estrangeiro, quer no que diz respeito à verificação dos documentos A1 através dos SPOC, quer no atinente a outras informações através do Sistema de Informação do Mercado (IMI), a plataforma da Comissão Europeia das autoridades de controlo competentes.

 https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_pt.htm (escolha da língua | **UE**).

Este intercâmbio de informações permite recolher provas sólidas no respeitante às infrações cometidas na Bélgica por uma empresa estrangeira, bem como informações relativas ao seu estatuto e às suas atividades no país de origem.

A presente edição foi atualizada integralmente em novembro de 2021

A redação original desta brochura data de agosto de 2017.

Editor responsável: Service d'informations et de recherche sociale (SIRS)

rue Ernest Blerot 1 – 1070 Bruxelles – Belgique

Info@sirs.belgique.be

Esta publicação está acessível e pode ser descarregada livremente no sítio Web do Serviços de Informação e Pesquisa Social: <https://www.sirs.belgique.be>

- Deze publicatie is ook verkrijgbaar in het Nederlands.
- This publication is also available in English.