
DINAMARCA

O país seleccionado não aplica quaisquer restrições ao acesso de cidadãos de outros países do EEE ao seu mercado de trabalho. Encontrará abaixo uma descrição geral sucinta das políticas em matéria de livre circulação de trabalhadores aplicadas por este país. Sugerimos ainda que consulte a secção "Condições de Vida e de Trabalho", clicando na coluna da direita, na qual encontrará, nomeadamente, informações sobre os processos administrativos, etc., que deverão seguir os cidadãos do EEE que desejem residir e trabalhar neste país.

* Aviso legal - declaração de exoneração de responsabilidade

As restrições temporárias relativas aos novos Estados-Membros da UE foram totalmente suprimidas em 1 de Maio de 2009. Já não são exigidas autorizações de trabalho e de residência, e os cidadãos desses países gozam dos mesmos direitos que os restantes cidadãos da UE.

Os cidadãos da UE/EEE podem residir livremente na Dinamarca por um período até três meses. Para períodos superiores a três meses, devem solicitar um certificado de registo. Os que pretendam procurar emprego durante a sua estadia na Dinamarca poderão residir neste país por um período até seis meses sem solicitar um certificado de registo.

Quem pode obter um certificado de registo UE/EEE

Podem obter um certificado de registo UE/EEE os cidadãos que:

- tenham um emprego remunerado na Dinamarca;
- exerçam uma actividade profissional independente na Dinamarca;
- prestem ou a quem sejam prestados serviços na Dinamarca;
- frequentem cursos de qualificação profissional "SU" (educação financiada pelo Estado) numa instituição de ensino localizada na Dinamarca e credenciada para esse efeito, e declarem possuir meios próprios suficientes para suportar os custos da estadia;
- tenham rendimentos ou outros meios próprios de subsistência.

Como obter um certificado de registo UE/EEE

Para obter um certificado de registo, deverá seguir os seguintes passos:

1. obter um formulário de requerimento junto dos serviços públicos de administração regional ou através do sítio Web dos serviços de imigração dinamarqueses (www.statsforvaltning.dk);
2. preencher o formulário de requerimento;
3. dirigir-se pessoalmente aos serviços públicos de administração regional, levando consigo:
 - contrato de trabalho, do qual deve constar a respectiva duração e o salário estipulado;
 - uma fotografia tipo passe (duas, se não for cidadão da UE); e
 - documento de identificação pessoal.

A administração pública regional tem serviços de atendimento nos centros do International Citizen Service (ICS) nas cidades de Copenhaga, Aarhus, Odense e Aalborg (novo sítio Web operacional a partir de Outubro de 2011: www.icitizen.dk).

Tenha em atenção a seguinte excepção:

- os cidadãos dos países nórdicos (Finlândia, Islândia, Noruega e Suécia) podem entrar e permanecer na Dinamarca com inteira liberdade, para aí residirem ou exercerem uma actividade profissional. Necessitam, apenas, de se inscrever no “Serviço dos Cidadãos”. Onde obter mais informações

Poderá consultar os seguintes sítios Web:

<http://www.workindenmark.dk> – sítio Web oficial dinamarquês que reúne todas as informações relevantes sobre as condições de vida e de trabalho na Dinamarca. Nele poderá também procurar ofertas de emprego na Dinamarca e registar o seu CV;

<http://www.statsforvaltning.dk> – sítio Web oficial da administração pública regional, onde pode ser obtida informação sobre, por exemplo, os certificados de registo;

<http://www.newtodenmark.dk> – sítio Web que disponibiliza informações detalhadas sobre as leis e os regulamentos aplicáveis aos cidadãos estrangeiros. Nele encontrará o manual em linha “Cidadão na Dinamarca”, disponível em inglês (“Citizen in Denmark”) e noutras línguas;

<http://www.bm.dk> – sítio Web oficial do Ministério do Trabalho dinamarquês, onde poderá consultar um guia sobre o mercado de trabalho do país – “Trabalhar na Dinamarca” – em inglês (“Working in Denmark”), alemão e polaco;

<http://www.workinfo.dk> – sítio Web mantido por empregadores e associações sindicais do sector da construção civil, que disponibiliza informações relativas ao mercado de trabalho dinamarquês, nomeadamente sobre os salários praticados, as condições de trabalho, a segurança no trabalho, etc.

* Aviso legal - declaração de exoneração de responsabilidade

As informações sobre as regras transitórias em matéria de livre circulação de trabalhadores de, para e entre os novos Estados-Membros foram fornecidas pelos membros EURES (os Serviços Públicos de Emprego nacionais) nos vários Estados-Membros, em cooperação com outras autoridades nacionais competentes, que se preocuparam em assegurar a sua exactidão.

Contudo, não é possível garantir que as informações sejam sempre exaustivas, completas, fidedignas e actualizadas, nem a sua publicação no portal da mobilidade profissional EURES deve ser entendida como um acordo por parte da Comissão Europeia ou dos seus serviços relativamente à forma como são aplicadas as disposições transitórias no país em questão. A Comissão não assume responsabilidade por qualquer perda ou dano sofrido em resultado da publicação destas informações

Consulte a seguinte importante advertência jurídica:
http://ec.europa.eu/geninfo/legal_notices_pt.htm

Condições de trabalho

- Remuneration

There is no statutory minimum wage in Denmark.

As a general rule, remuneration and employment conditions are regulated by collective agreements or negotiated individually between the employer and employee.

An individual agreement may specify a minimum wage for the sector, and professional organisations issue annual wage statistics that may be used as a basis for pay negotiations.

The most common forms of payment system in Denmark are monthly wages, daily wages, hourly wages and piecework rates.

In sales work, however, commission payments are common, and special schemes have been introduced in some areas to provide an opportunity for supplementing a basic salary with a results-based wage or bonus.

It is also often possible to negotiate various kinds of supplement such as length-of-service or qualification supplements.

The majority of collective agreements also cover pension schemes.

In addition to this, the agreement will usually regulate payments for overtime and public-holiday work as well as evening and night-time supplements in the sector, where applicable.

Hourly, daily and piecework wages are generally paid once or twice a month, and monthly wages are naturally paid once a month, in arrears. Wages are essentially paid into the employee's EasyAccount (NemKonto), unless otherwise agreed.

The employer pays the wage after deducting income tax and labour-market contributions; the employer also pays any leave allowances, and may pay some of the wage towards the employee's pension savings.

Your employer is required by law to prepare a wage slip for you. The wage slip is your acknowledgement that the company has deducted tax, labour-market contributions, etc. It must contain the following four pieces of information, as a minimum:

- How much you have earned during the period in question;
- The period covered by the wage slip;
- The amount deducted for income tax (A-skat) and labour-market contributions (AM-bidrag);
- The name, address and relevant CVR or SE number of the company.

Most social-security and health-insurance contributions are paid in addition to tax.

When you work in Denmark, you must pay tax to the state and to the municipal authority from your wages. Your taxes pay for the Danish welfare system, which includes things such as nursery schools, education, care for the elderly, access to medical assistance and hospitals. Treatment by dentists, physiotherapists, chiropractors, etc. is only partly covered by health insurance.

In contrast with most other kinds of social security, unemployment insurance in Denmark is voluntary. You are not automatically insured against unemployment, and you must take out

your own insurance policy with an unemployment fund (a-kasse) if this is something that you want. Read more about unemployment insurance at workindenmark.dk.

Condições de trabalho

Employment contracts

As a worker in Denmark, it is a legal requirement for you to receive a contract of employment if you work more than eight hours a week and your employment is for a period longer than one month.

This applies whether or not your working conditions are covered by an agreement.

The employer has an obligation to inform the employee of the conditions of employment in the contract of employment. This could include information on the area of work, the type of employment, the agreed working hours and a specific workplace.

In some cases, the contract may also contain clauses concerning competition and customers.

If the conditions are primarily regulated by an agreement, the contract of employment will contain a reference to that agreement.

Foreign employees working in Denmark are essentially covered by the rules and agreements that apply to the Danish labour market.

The contract of employment must, as a minimum, contain a number of pieces of basic information.

You can see exactly what they are here:

www.workindenmark.dk/Working-in-DK/Employment-contract
www.workindenmark.dk/Working-in-DK/Terms-of-employment
www.workindenmark.dk/Working-in-DK/Holiday-pay

Notice of termination:

The contract of employment must also set out the duration of the notice period for the employee and the employer, or the rules governing it. In many cases, however, they follow the conditions that are either laid down in an agreement or in the Salaried Employees Act. Read more about the Salaried Employees Act and notice period.

An employer can essentially amend your contract of employment by virtue of managerial rights, as long as this does not involve any significant changes to the employment conditions. In the event of any significant changes, e.g. with regard to work duties and areas of responsibility, salary, working hours and workplace, the employer must give you the same amount of notice as for termination. You will thus have the opportunity to accept the amended conditions or to reject them and resign from your post.