

**Trabalhar como assalariado ou como independente?
Informações úteis para os migrantes não europeus**



Editado por :

Abraço ASBL

Associação de ajuda e de informação aos migrantes de língua portuguesa em situação irregular ou precária

Chaussée de Forest 199

1060 Bruxelles

Tel. 0494 99 78 97 ou 067 55 55 97 (informações pelo telefone)
info@abraco-asbl.be

Conta Triodos : 523-0414225-13

Nº d'entreprise : 885.739.959

Atendimento em português todas as segundas das 10h00 às 14h30
Informações pelo telefone quartas e sextas das 9h00 às 12h00 (fora período de encerramento em 2008, entre os dias 7 de julho e 8 de agosto).

Introdução

Neste folder você encontrará informações básicas sobre o **contrato de trabalho** e a **abertura de um negócio** (uma empresa ou uma profissão independente) na Bélgica. No final do documento, fornecemos-lhe uma lista de endereços úteis para que você possa se informar melhor antes de decidir se pretende trabalhar por conta de outrém ou estabelecer-se como um empresário(a) ou um profissional independente.

Se você é um migrante originário de um país não europeu, como o Brasil, por exemplo, saiba que exceptuando determinados casos específicos (verifique junto à um serviço jurídico especializado qual é o seu caso particular), você precisa de:

- Uma **autorização de trabalho** (“*permis de travail*”), se pretende trabalhar por conta de outrém
- Um “**cartão profissional**” (“*carte professionnelle*”), se deseja exercer uma atividade independente

Além destes documentos que o autorizam trabalhar no país, para começar uma atividade você terá ainda de dispôr de um título de residência legal.

Trabalhador por conta de outrém

O Contrato de trabalho: Regras básicas

Se você receber uma proposta de emprego, antes de assinar o seu contrato, contate um sindicato, um serviço da inspeção do trabalho específico (“Contrôle des Lois Sociales”) ou um jurista para verificar se a legislação nesta matéria está sendo respeitada. Conheça as regras básicas que regem o contrato de trabalho na Bélgica.

O contrato de trabalho deve ser concluído por escrito o mais tardar no momento em que se começa a trabalhar. Se não houver contrato escrito, *presume-se* que o trabalhador foi contratado por tempo indeterminado e à tempo inteiro. É preferível, no entanto, que haja um documento escrito para que o trabalhador possa usufruir de todos os seus direitos e provar a função que ocupa e o local onde a exerce.

A duração legal do trabalho em tempo integral é de **38 horas semanais**. Esta duração pode, no entanto, variar dependendo dos setores de atividade. Na construção, por exemplo, o regime de trabalho é de 40 horas por semana.

Em determinados setores podem ser feitas ainda outras exceções, assim, por exemplo, na hotelaria (hotéis, restaurantes e cafés) é possível trabalhar-se um **máximo de 11 horas por dia e 50 horas por semana**, desde que a duração semanal normal do trabalho seja respeitada durante um período de referência. Ou seja, o seu patrão deve compensar as horas que você trabalhou à mais oferecendo-lhe a possibilidade de tirar folgas ou prestar menos horas para que no final de um período, por exemplo de três meses (caso da hotelaria), a média do seu tempo de trabalho não ultrapasse a duração normal do horário laboral. Na construção, assim como em outros setores também é possível instaurar períodos de trabalho mais intensos, desde que se cumpram certas regras. Se você se encontrar nesta situação, queira informar-se num serviço especializado.

Você pode ainda ser contratado para trabalhar em tempo parcial. Regra geral, a duração mínima do horário de trabalho em tempo parcial não pode ser inferior à um terço da duração semanal do trabalho dos trabalhadores em tempo integral da mesma categoria na mesma empresa (ou da duração do trabalho legal no mesmo setor de atividade). Cada prestação de trabalho não pode ser inferior à três horas (num dia o trabalhador pode prestar várias prestações, por exemplo: 3 horas de manhã e 3 horas ao fim da tarde). Em determinados casos, é possível solicitar a não aplicação de uma ou das duas regras citadas anteriormente, como por exemplo para os trabalhadores(as) domésticos(as), funcionários de empresas de limpeza, artistas ou animadores de campos de férias, entre outros.

O horário de trabalho em tempo parcial pode ser “fixo” ou “variável”: ou seja, este horário pode variar durante um determinado período desde que o patrão avise com uma antecedência mínima de cinco dias, salvo outro acordo firmado na convenção laboral relativa ao setor em questão.

O trabalho noturno, ou seja, entre as 20h00 e as 6h00 da manhã, é proibido aos trabalhadores em geral. Existem, no entanto, exceções à regra em diferentes setores de atividade, empresas e profissões para a execução de certos tipos de trabalho. Num restaurante, por exemplo, um “garçon” ou uma “garçonete” pode trabalhar até às 23 horas ou mais tarde (dependendo da sua idade, saiba que entre para os trabalhadores de idades compreendidas entre os 16 e os 18 anos as exceções são mais restritas).

Quanto ao seu salário, informe-se sobre as tabelas em vigor ou os salários mínimos mensais que se aplicam no seu caso. Saiba que no setor privado, os salários são fixados, em geral, por Convenções Coletivas de Trabalho (CCT). A convenção coletiva é um acordo entre o empregador (ou uma organização de empregadores) e as organizações sindicais. Dependendo dos casos, esta convenção será assinada ao nível de uma “comissão paritária”(que representa os empresários de um determinado setor de atividade) ou ao nível da empresa. Em caso de ausência de convenção coletiva específica, recorre-se à convenção nacional que estipula os valores dos salários mínimos garantidos de acordo com o regime do trabalho (em tempo integral ou parcial) a idade e a experiência do trabalhador.

Conteúdo mínimo do Contrato de Trabalho:

Endereço e identificação do trabalhador (incluindo n° de identificação nacional)

Endereço e identificação da empresa empregadora (Tipo de empresa, nome do representante legal, n° de identificação fiscal...)

Tipo de contrato (“Ouvrier”, “Employé”, “CDI”, “CDD”...)Veja a explicação a seguir sobre os tipos de contrato

Data de início e final do trabalho no caso de um **contrato de curta duração**

Valor do Salário

Duração do período de experiência

Regras de resilição e despedimento, incluindo o prazo do aviso prévio

Data e assinatura do trabalhador e do patrão

Você pode encontrar modelos de contrato de trabalho nos sindicatos assim como nos ministérios regionais do Trabalho, e nomeadamente nos serviços que se ocupam das autorizações de trabalho para estrangeiros. Você pode também consultar a inspeção do Trabalho, “Contrôle des Lois Sociales” (veja endereços úteis no final do documento).

Distinção entre “operário” (“ouvrier”) e empregado (“employé”)

Em matéria de contratos de trabalho, saiba que uma primeira grande classificação é feita entre os trabalhadores: os “operários” (“ouvriers”) e os “empregados” (“employés”). Os operários são, em teoria, todos aqueles que exercem um trabalho “braçal” e os empregados se distinguem dos primeiros por se dedicarem à um trabalho “principalmente intelectual”.

Os contratos de trabalho para “operários” (“ouvrier”) e “empregados” diferem em vários pontos como o período de experiência, a duração do aviso prévio, o cálculo e o pagamento dos salários, as férias pagas, a cobertura das licenças por doença, o direito ao estatuto de desempregado por razões econômicas, técnicas ou por intempéries (períodos em que o trabalhador está parado mas continua recebendo remuneração), entre outros.

No que respeita ao **direito à um subsídio de desemprego “temporário”**, quando a empresa dispensa seus empregados por razões econômicas, técnicas ou intempéries apenas os “operários” têm acesso à este tipo de compensação. Se a organização fecha por motivos de férias anuais, tanto os “empregados” como os “operários” (“ouvrier”) podem beneficiar de subsídios em determinadas circunstâncias, ou seja, quando não têm direito à um número suficiente de dias de férias para cobrir o período de encerramento da empresa. No entanto, este fato não deve ser “provocado” pelo trabalhador, ele deve pegar férias prioritariamente durante os dias em que a organização está fechada. Caso contrário, considera-se que está gozando de um período de desemprego voluntário sem remuneração.

O salário de um trabalhador “operário” (“ouvrier”) deve ser pago, regra geral, no mínimo, duas vezes por mês. Em determinados setores como na indústria química, por exemplo, em virtude de acordos laborais específicos, o salário dos operários pode ser pago uma vez por mês. O salário de um “empregado” é pago normalmente uma vez por mês.

Quanto ao prazo do período de experiência, regra geral, sem que tenhamos em conta aqui setores de trabalho específicos, pode variar entre 7 (mínimo) e 14 dias (máximo) para um “operário” e entre 1 e 6 meses para um “empregado”.

Um pedreiro, um trabalhador sem qualificação do setor da construção assim como os “garçons” e pessoas que fazem limpezas em restaurantes, hotéis ou escritórios são todos considerados “operários” (“ouvriers”). Os vendedores do comércio e em geral os trabalhadores “administrativos” entram na categoria dos “empregados”. As empregadas domésticas formam um grupo à parte cujo trabalho é regido por regras particulares (mesmo se as normas de base assemelham-se às regras constantes num contrato de “operário”).

Procure saber em qual categoria você se enquadra e quais são as regras que vigoram no seu setor de atividade específico.

Apresentamos aqui alguns exemplos de tipos de contratos existentes.

1. Contrato por tempo indeterminado (“CDI”). Neste tipo de contrato está prevista uma data de início da atividade mas não de fim da ocupação. Em caso de ruptura de contrato, tanto o trabalhador como o patrão devem respeitar determinadas regras em matéria de aviso prévio. Este contrato oferece uma certa estabilidade no emprego mas raramente é acessível aos trabalhadores em início de carreira.

2. Contrato por tempo determinado (“CDD”). Como o próprio nome indica prevê uma data de início e de fim de contrato. Trata-se normalmente de um contrato para uma tarefa ou um projeto determinado ou de um contrato temporário (uma semana; um mês ...).

Se vários contratos por tempo determinado (CDD) se sucedem sem interrupção provocada pelo trabalhador, estes contratos serão considerados como um único “contrato por tempo indeterminado” (CDI). Excepto se o patrão puder justificar de maneira válida esta sucessão de “CDD’s”, como por exemplo, quando o emprego depende de subsídios públicos temporários.

3. Contrato de substituição (“Contrat de remplacement”). Este contrato está previsto para um trabalhador que substitui outro ausente por diversas razões, como por exemplo, gravidez, licença de parto, doença, interrupção de carreira, entre outros. Quando a pessoa que estava sendo substituída volta a trabalhar, o contrato de substituição acaba. Este contrato deve ser feito por escrito e deixar claro o motivo da substituição e o nome do trabalhador que é substituído. A duração deste tipo de contrato não pode ultrapassar dois anos, caso contrário, este instrumento transforma-se num contrato por tempo indeterminado (excepto alguns casos específicos).

4. Contrato temporário (“Contrat intérimaire”). O trabalhador é contratado por uma empresa de trabalho temporário mas exerce uma atividade **noutra organização**. A entidade empregadora é a empresa de trabalho temporário. Este tipo de **emprego é regra geral precário e por definição um CDD**: contrato por um dia, uma semana, um mês... E é regido por regras específicas, mesmo se em princípio, o “trabalhador temporário” tem direito ao mesmo salário e às mesmas vantagens que os seus colegas na empresa onde ele exerce de fato a sua atividade.

Atenção! Não confunda “**trabalho temporário**” e “**subcontratação**” (“sous-traitance”) de trabalho. Os trabalhadores, por exemplo, de uma empresa de limpeza que prestam serviço numa outra organização estão dependentes da hierarquia do patrão que lhes contratou inicialmente. Estes trabalhadores não podem reivindicar os mesmos salários que os funcionários da organização onde trabalham de acordo com o regime de subcontratação.

5. Contrato “títulos-serviços” (“titres-services”). O trabalhador é contratado por uma organização e efetua determinados **serviços domésticos para particulares**, como por exemplo: **limpar a casa, lavar e passar roupa, cozinhar e fazer trabalhos ocasionais de costura**. Também podem ser incluídos neste sistema determinados serviços fora do domicílio dos particulares como a **entrega de compras, a costura, a passagem de roupa e o transporte de pessoas idosas ou deficientes**. Atualmente, ou seja, em Junho de 2008, existe uma discussão no Ministério federal do Emprego e Trabalho belga sobre a possibilidade de alargar os “titres-services” à outros serviços (babás, jardineiros etc). Mantenha-se informado sobre a evolução deste sistema.

O trabalhador beneficia de um **contrato de trabalho “titres-services”**. Este contrato pode ser por tempo determinado ou indeterminado, à tempo parcial ou completo. Dependendo da sua situação particular (se beneficia ou não de subsídios de desemprego ou ajuda social do CPAS

por exemplo) poderá obter um contrato por tempo indeterminado após 3 ou 6 meses de trabalho ao abrigo de um ou mais contratos de curta duração.

Saiba que o salário do trabalhador que entra neste sistema não depende da quantidade de “titres-services” que ele entrega à organização que o contratou. O seu salário é definido no seu contrato à tempo parcial ou à tempo integral e deve respeitar as tabelas em vigor.

6. Contrato para trabalhadores(ras) domésticos(as). O trabalhador é contratado para efetuar serviços domésticos na casa do seu patrão ou da família deste último. Saiba que as regras diferem se o patrão possuir o estatuto de diplomata ou se pelo contrário fôr um cidadão comum. Informe-se num serviço especializado. O contrato pode ser por tempo determinado ou indeterminado. **O patrão tem o direito de descontar do seu salário até no máximo 50% do seu valor se lhe oferecer alimentação completa e alojamento.** O valor total do salário deve respeitar as normas mínimas do setor, de acordo com as convenções coletivas do trabalho.

Regra geral, o aviso prévio para o despedimento de um trabalhador(a) doméstico(a) pode variar entre 28 e 56 dias. O patrão não pode despedir o(a) trabalhador(a) de um dia para outro sem lhe pagar uma indemnização, excepto em caso de erro grave. A duração das férias não é definida pelo patrão mas pelo organismo que lhe paga o subsídio de férias. O período de experiência é normalmente de 14 dias.

Atenção! Determinadas categorias de trabalhadores(as) domésticos(as) originários de países não europeus estão dispensados de autorização de trabalho, como por exemplo os domésticos(as) que acompanham turistas por estadias inferiores à três meses consecutivos. Regras específicas se aplicam aos pedidos de autorização de trabalho com base em contratos para trabalhadores domésticos não europeus “internos”, ou seja, que vêm viver na casa dos seus patrões por mais de três meses.

7. Contrato de trabalho estudante. O contrato de estudante é regra geral um contrato por tempo determinado. O período de experiência varia entre 7 e 14 dias.

O salário de um estudante varia de acordo com a convenção coletiva de trabalho do seu setor e depende ainda da sua idade e experiência laboral. Na ausência de convenção assinada, aplica-se o “salário mínimo interprofissional” para os estudantes contratados por um mês ou mais. Os valores deste salário mínimo podem variar entre os 5,57 € (jovem de 16 anos) e 7,95 € (jovem de 21anos) por hora para um trabalho de 38 horas semanais.

Saiba que o fato de um jovem estudante trabalhar pode trazer consequências ao nível de imposição fiscal, subsídio de família e apoios sociais para ele e sua família, dependendo da sua situação particular (quantidade de horas de trabalho, rendimentos, faixa etária). Um jovem que por exemplo, recebe um salário superior a 5625€ brutos por ano (valor de janeiro de 2008 respeitante ao rendimento de um estudante que vive com o pai e a mãe), para os serviços de contribuições, ele não será mais considerado “dependente” dos pais e estes terão de pagar impostos mais altos. Da mesma forma, quando um estudante trabalha, os seus rendimentos contam no cálculo dos rendimentos da família e os seus pais, se receberem um subsídio de desemprego ou uma ajuda financeira de um CPAS (Centro Público de Ação Social) poderão perder o direito aos mesmos. Informe-se!

Salvo determinadas exceções, saiba que a idade mínima para um jovem começar a trabalhar na Bélgica foi fixada a 15 anos, desde que o mesmo tenha terminado o ensino primário e dois anos do secundário num estabelecimento em pleno exercício. A partir dos 16 anos, mesmo se reprovarem no segundo ano do secundário, estes adolescentes não são obrigados a estudar em regime de pleno exercício (estudo durante o dia em horário completo).

Eles podem optar pelo ensino em tempo parcial e exercer uma atividade laboral. **A legislação belga estipula, no entanto, a obrigação de frequentar a escola até aos 18 anos.**

Regras específicas se aplicam no que respeita as condições de trabalho para os menores de 18 anos.

Em teoria, desde que respeitadas as normas em vigor no setor de atividade do estudante, não existe um número limite de dias de trabalho previsto pela lei. Apenas os estrangeiros que possuem um título de residência com base no estatuto de estudante não podem trabalhar mais do que 20 horas por semana durante o ano escolar. Consulte o parágrafo seguinte.

Atenção! Se você possui o estatuto de estudante em regime de pleno exercício e um título de estadia (“CIRE”) correspondente, saiba que está autorizado a trabalhar durante as férias da Páscoa, Natal e do Verão sem uma autorização de trabalho. No entanto, se você quiser exercer uma atividade laboral durante o ano escolar, terá de solicitar uma autorização de trabalho específica, o “*permis C*” e obedecer à determinadas regras como, por exemplo, trabalhar no máximo 20 horas semanais. Durante as férias, o estudante estrangeiro que possui um “CIRE estudante” pode ser contratado para trabalhar a tempo inteiro.

8. Contrato “*jovem au pair*”. Se você é um cidadão(ã) de fora da Europa, salvo algumas exceções, necessita tal como os outros trabalhadores em geral, de uma autorização de trabalho para trabalhar como jovem “au pair” na Bélgica. É possível obter um título de residência com base neste tipo de autorização de trabalho. **Este tipo de contrato é reservado à jovens dos 18 aos 25 anos** (o trabalhador tem de ter menos de 26 anos no momento em que recebe a autorização de trabalho) que vêm para Bélgica efetuar algumas tarefas domésticas na casa de uma família de acolhimento, incluindo cuidar de crianças e com o intuito principal de aperfeiçoar seus conhecimentos linguísticos e culturais do país. **O trabalho destes jovens é limitado à 4 horas por dia e 20 horas semanais.** As famílias de acolhimento devem pagar um valor mínimo de “dinheiro de bolso” para os jovens, além de lhe fornecer a estadia, alimentação, seguro de saúde, acidente e se comprometer a cobrir as despesas de retorno ao país de origem. Atualmente, em junho de 2008, a quantia se eleva à 450 € mensais, valor este que deve ser depositado numa conta bancária.

Saiba que existem modelos de contratos para “jovens au pair” nos serviços regionais que analisam os pedidos de autorização de trabalho. **Estes contratos não podem ser concluídos por mais de um ano.** Para maiores informações procure um serviço especializado.

9. Contrato de trabalho para obter uma Autorização de Trabalho. Regra geral, atualmente, os contratos de trabalho concluídos no âmbito de um pedido de autorização de trabalho (“*permis B*”) devem ser feitos segundo os modelos disponíveis nos ministérios regionais do trabalho. Informe-se num serviço especializado. **Normalmente, estes contratos devem respeitar as normas em vigor no setor de atividade em questão em termos de horários, salários e condições de trabalho.** Salvo exceções, o trabalho deve ser por tempo integral e o patrão deve se comprometer à pagar, no mínimo, o salário correspondente às tabelas setoriais ou, na ausência de convenções de trabalho específicas, respeitar as remunerações mínimas estipuladas pela legislação nacional, ou seja, cerca de 1300 € brutos por mês. Este valor é atualizado periodicamente e depende da idade e da experiência do trabalhador. Queira informar-se sobre a sua situação particular e as tabelas em vigor.

Além da obrigação de respeitar as normas trabalhistas em vigor na Bélgica, o patrão que pede uma autorização para empregar um estrangeiro de fora da Europa deve se comprometer à cumprir uma série de outras obrigações. Ele deverá, entre outras obrigações, suportar os custos da passagem desde o país de origem até à Bélgica, pagar eventualmente o equivalente do subsídio de desemprego em caso de paragem de trabalho

independente da vontade do trabalhador e custas de retorno em caso de acidente de trabalho que o justifique (grave ou morte do trabalhador). Estes e outros deveres figuram nos modelos de contratos de trabalho disponíveis nos ministérios regionais do trabalho.

Atenção: O fato de possuir um contrato de trabalho segundo as regras em vigor não quer dizer que você terá direito à uma autorização de trabalho e à um título de residência correspondente. Consulte os serviços especializados para conhecer os critérios para a obtenção de uma autorização de trabalho e a estadia na Bélgica. Mantenha-se ainda informado sobre eventuais medidas excepcionais de regularização de estrangeiros ou de modificação da legislação nestas matérias.

Saiba que determinadas categorias de pessoas podem estar dispensadas de autorizações de trabalho tais como os familiares em linha direta de belgas ou europeus ou de suas esposas e maridos (ou seja seus filhos de menos de 21 anos ou à seu cargo ou seus pais); os ministros de culto reconhecido; os trabalhadores de fora da Europa em trabalho de destacamento para uma empresa européia; os jovens “aprendizes” de menos de 18 anos contratados no quadro de uma formação reconhecida; certos estagiários, pesquisadores e pós-doutorandos, entre outros. Você deve se informar se faz parte de uma das categorias de pessoas dispensadas de autorização de trabalho. Não confunda dispensa de autorização de trabalho e direito à estadia.

Informe-se ainda sobre as normas menos exigentes que se aplicam à certos profissionais para a obtenção de uma autorização de trabalho como os artistas, músicos, pesquisadores, professores convidados, pessoal “altamente qualificado”, esportistas profissionais, entre outros. Um esportista profissional, de idade mínima de 18 anos, e um treinador cuja remuneração bruta anual é de pelo menos 65.400 € por ano (valor em vigor em julho de 2007), podem obter autorizações de trabalho sem um exame prévio do mercado de trabalho da região onde pretendem trabalhar. Quanto à um artista, o salário anual deve ser de 28.580 € bruto por ano (janeiro 2008) para que ele consiga obter mais facilmente uma autorização de trabalho.

Se você fôr controlado no seu local de trabalho por um dos serviços de inspeção sem autorização para trabalhar (caso não esteja dispensado) e sem título de estadia, arrisca-se à ser recambiado para o seu país de origem ou receber uma ordem de expulsão (“*Ordre de Quitter le Territoire-OQT*”). **Mesmo se você tiver em posse de um contrato de trabalho que corresponde às normas trabalhistas.**

Consulte no final do documento a lista dos endereços úteis para obter mais informações.

Trabalhador independente

Exercício da atividade: regras básicas

Se você pretende se estabelecer como um trabalhador independente, seja abrindo uma empresa ou um negócio, seja estabelecendo-se como um profissional liberal, informe-se em serviços especializados antes de lançar o seu projeto. Consulte a lista de endereços úteis no final deste documento.

Saiba que, regra geral, salvo determinadas exceções, um estrangeiro de fora da Europa necessita de solicitar um “cartão profissional” (“carte professionnelle”) para poder exercer uma atividade independente na Bélgica, assim como um título de estadia. As regras de dispensa de autorização de trabalho não correspondem forçosamente às normas aplicadas em matéria de trabalho por conta própria.

Se um estrangeiro obteve um “cartão profissional” (“carte professionnelle”) mas entretanto perdeu seu direito à estadia na Bélgica, esta autorização para trabalhar como independente deixa de ter validade.

Se você desejar tornar-se um “sócio ativo” (“associé actif”) de uma sociedade, saiba que será considerado um trabalhador independente e estará submetido às obrigações correspondentes em termos de autorização para trabalhar, pagamento de segurança social e de impostos correspondentes à sua remuneração assim como eventualmente devedor solidário das futuras dívidas da empresa, entre outros deveres de acordo com a forma jurídica da mesma.

Em teoria, um estrangeiro(a) de fora da Europa tem o direito de investir e, portanto de criar uma empresa na Bélgica, mas se este cidadão(ã) não dispôr uma autorização para trabalhar por conta própria (e não se enquadrar numa das condições de dispensa) e de um título de estadia, não poderá trabalhar oficialmente na Bélgica. Não poderá, portanto, tornar-se um “sócio ativo”.

Em caso de controle pelos serviços de inspeção do trabalho, se você estiver trabalhando de maneira irregular como “sócio ativo”, correrá o risco de pagar uma multa por não possuir um “cartão profissional” (“cartão profissional”) e ser reenviado para o seu país de origem. Em determinados casos, se a sua empresa empregar trabalhadores estrangeiros sem título de residência e sem declará-los você e seus sócios estarão sujeitos, no mínimo, à multas administrativas. Estas multas administrativas podem chegar à 12.500 € por cada trabalhador. Se acaso você e seus sócios forem perseguidos pelas autoridades judiciais, poderão ter de pagar multas de entre 15.000 € e 75.000 € por cada trabalhador e serem condenados à penas de prisão de um mês à um ano.

Em determinadas circunstâncias, outras medidas podem ser tomadas pelas autoridades, como a prisão provisória, a confiscação de bens e materiais de trabalho e a cessação da atividade empresarial, por exemplo.

Além das condições prévias de estadia legal e autorização para exercer uma atividade por conta própria (se você não estiver dispensado), você terá de provar suas competências profissionais para abrir um negócio:

Conhecimento de gestão de base. Todas as pessoas que pretendem abrir um negócio na Bélgica devem provar que possuem conhecimentos de gestão de base. Esta prova pode ser demonstrada pelo chefe da empresa ou por uma outra pessoa que assegura a gestão quotidiana da mesma. Se acaso você pretende exercer a profissão enquanto “pessoa física” (veja explicações abaixo), esta prova poder ser apresentada pela(o) seu(sua) companheira(o), ou seja marido ou mulher ou ainda cohabitante legal, um empregado sob contrato “CDI” ou um “ajudante” da família (até ao terceiro grau de parentesco).

Cabe ao “balcão de empresas” (“guichet d’entreprise”) avaliar se você ou outra pessoa que assegura a gestão do seu negócio, possui ou não os tais conhecimentos de base. A prova pode ser apresentada através de um diploma específico de gestão ou outros diplomas (ensino superior ou universitário) ou ainda pela experiência profissional. Também é possível passar um exame no Jury das Classes Médias (“*Jury des Classes Moyennes*”) para atestar seus conhecimentos.

Se você possui um diploma estrangeiro aconselha-se pedir a equivalência deste documento para que tenha validade na Bélgica. Informe-se nos serviços competentes.

Saiba que em determinadas circunstâncias é possível solicitar a dispensa da prova de gestão de base (Empresa inscrita no registro do comércio desde 1 de janeiro de 1999, por exemplo ...). E se a pessoa que garantia a gestão quotidiana da empresa deixa de trabalhar para a mesma, o empresário dispõe de um prazo de 6 meses para regularizar a sua situação.

Profissões regulamentadas. Se você pretende abrir um negócio na área de uma das 34 profissões regulamentadas na Bélgica, saiba que terá de provar também seus conhecimentos profissionais específicos. Mais uma vez, será o “balcão de empresas” (“guichet d’entreprise”) que decidirá se você apresenta ou não uma prova suficiente da sua competência para exercer uma determinada profissão regulamentada ou não. Você pode provar seus conhecimentos ou por um diploma reconhecido ou pela prática profissional.

A título de exemplo eis a lista de algumas profissões regulamentadas (áreas da construção, do comércio, serviços e alimentação) na Bélgica:

Profissões regulamentadas	
Construção	Comércio e Serviços
Empresário- carrilhador, canteiro e polidor de mármore	Cabeleireiro homem/mulher
Empresário- estancamento das construções, preparação do zinco, coberturas metálicas e não metálicas	Empresário funerário
Empresário- demolição, alvenaria e constr. cimento	Pedicure (excluindo “pedicure medical”)
Empresário- estucador, fabr.cimento e colocação de chapas	Esteticista
Empresário- marcenaria, carpintaria e vidraria	Massagista (esteticista, excluindo massagens terapêuticas)
Empresário- pintura e instalador de revestimentos murais e no chão	Comerciante por grosso de carnes
Instalador de aquecimento a gaz individuais, sanitário, canalizador e aquecimento central	Moleiro
Instalador de sistemas de eletricidade	Negociante palha e forragens
Atividades de construção em geral	Negociante de sementes indígenas
	Negociante carros usados
Alimentação	Negociante combustíveis líquidos
Padeiro e pasteleiro	Negociante combustíveis sólidos
Restaurador, organizador de banquetes	Oculista (excluindo venda de lentes de contatos e lupas)
	Fotógrafo
	Técnico de prótese dentária

Profissões intelectuais e liberais. Apenas os profissionais que respondem às exigências de diploma reconhecido e de estágio podem exercer estas profissões. Dependendo da profissão, várias organizações exercem controle e enquadramento destes profissionais. Informe-se num serviço especializado para saber se tem direito ou não de exercer uma atividade independente numa determinada área. Em quaisquer dos casos, você terá de pedir o

reconhecimento do seu diploma e eventualmente completar a sua formação num estabelecimento de ensino belga.

Lista das profissões liberais e intelectuais regulamentadas na Bélgica:

Contador-fiscalista reconhecido	Advogado
Jurista de empresa assalariado	Tabelião
Contador “expert” e conselhos fiscais	Oficial de diligências
Agente imobiliário	Revisores de empresa
Expert geometrista	Agentes de câmbio e gestores de fortunas
Psicólogo	Arquitetos
Profissões médicas	Profissões paramédicas

Personalidade jurídica

Antes de começar a dar os passos para a criação do seu negócio, decida se escolherá criar um negócio com uma personalidade jurídica ou não. Informe-se num serviço especializado sobre as vantagens e as desvantagens das diferentes opções.

“Pessoa física” (“*Personne Physique*”)

Você pode decidir criar uma empresa em seu nome individual. **Em termos globais, esta opção traz-lhe as seguintes vantagens:** simplicidade ao nível dos procedimentos administrativos, ausência de exigência de capital inicial mínimo, contabilidade simplificada, autonomia total.

Conheça alguns dos inconvenientes. Se você abrir um negócio em apenas seu nome será responsável de forma ilimitada no que respeita às dívidas eventuais da sua empresa. Em caso de dívida, seus bens pessoais poderão ser confiscados por credores. Se você estiver casado em **regime de comunhão de bens**, os bens de seu(sua) marido(esposa), também poderão ser retidos. Saiba que é possível alterar o seu regime matrimonial e passar da comunhão para a separação de bens, antes da constituição de uma empresa, e proteger assim, os bens do seu cônjuge.

Em termos fiscais, esta opção é menos vantajosa do que a abertura de uma sociedade visto que o imposto das “pessoas físicas” engloba todos os rendimentos da empresa e profissionais do(a) empresário(a) e da sua(seu) esposa(marido).

Négócio em nome individual	
Denominação social	A utilização do nome do cônjuge é possível com o seu acordo
Plano financeiro	Não é obrigatório, mas aconselhado.
Número mínimo de sócios	0
Montante mínimo do capital subscrito	0 euros
Montante mínimo do capital liberado	0 euros
Contribuição mínima em bens	0 euros
Personalidade jurídica	Não
Responsabilidade do fundador	Falência da empresa = Falência do empresário
Imposição fiscal	Imposto das Pessoas Físicas

Resumo das formalidades administrativas par um empresário em nome individual: Abertura de uma conta bancária específica, apresentação num “Balcão de Empresas” (“*Guichet d’Entreprises*”) e pedido de inscrição na “Banque Carrefour d’Entreprises”, identificação no balcão do IVA, se atividade sujeita à este imposto, inscrição numa caixa de segurança social para independentes, num plano de saúde, e subscrição de seguros de acordo com a natureza do trabalho exercido e outros critérios.

Sociedade (“*Société*”)

Você pode ainda optar por criar uma sociedade. Regra geral, **os empresários que decidem investir numa sociedade à responsabilidade limitada** sabem que o risco que eles correm diz respeito ao capital que eles investiram na empresa. Os fundadores de uma empresa podem ser, no entanto, considerados solidariamente responsáveis pelas irregularidades cometidas na altura da fundação da sociedade e pelos compromissos assumidos antes desta data. Os administradores e gestores da empresa também podem ser considerados solidariamente responsáveis em determinadas circunstâncias tais como erro de gestão, infrações várias, falência em decorrência de erro ou delito... Informe-se num serviço especializado!

Numa sociedade, quando o volume de negócios é importante as vantagens fiscais são mais interessantes do que uma empresa em nome individual.

No entanto, para criar uma sociedade é regra geral, necessário um investimento inicial maior do que uma empresa individual. É preciso recorrer à um tabelião para fazer o ato de constituição da empresa, estabelecer um plano financeiro e ainda apresentar um capital mínimo. Consulte o capítulo que explica os passos para criar a sua sociedade.

Atenção! Existem formas jurídicas de sociedades que prevêm a responsabilidade ilimitada dos sócios. Informe-se antes de escolher o tipo de empresa que lhe convém.

Exemplos de diferentes formas jurídicas de sociedades:

SPRL (Sociedade Privada de Responsabilidade Limitada)

Ato de constituição	Ato autêntico (Tabelião)
Denominação social	Nome diferente de outras sociedades existentes
Plano financeiro	Obrigatório
Número mínimo de sócios	2
Montante mínimo do capital subscrito	18.550 euros
Montante mínimo do capital liberado	6.200 € na constituição para a SPRL. Pelo menos um quinto da parte subscrita deve ser feito em dinheiro. As partes sociais ou a percentagem das partes sociais correspondentes a contributos em bens (carro, imóvel ou outros bens) têm que ser totalmente liberadas.
Contributo mínimo em bens	Relatório do revisor de empresas e dos fundadores ou do conselho de administração
Personalidade jurídica	Sim
Responsabilidade dos associados, dos fundadores	Limitada ao montante subscrito excepto para os fundadores em determinadas circunstâncias
Imposição fiscal	Impostos das sociedades

SA (Sociedade Anónima)

Ato de constituição	Ato autêntico
Denominação social	Nome diferente de outras sociedades existentes
Plano financeiro	Obrigatório
Número mínimo de sócios	2
Montante mínimo do capital subscrito	61.500 euros
Montante mínimo do capital liberado	61.500 euros na constituição. Um quarto de cada ação que corresponde a uma contribuição em dinheiro ou a um contribuição em bens na sua totalidade ou em parte tem que ser liberada. Estas últimas têm que ser totalmente liberadas num prazo de 5 anos a contar da constituição da empresa.
Contributo mínimo em bens	Relatório do revisor e dos fundadores ou do conselho de administração
Personalidade jurídica	Sim
Responsabilidade dos associados, dos fundadores	Limitada ao montante subscrito excepto para os fundadores em certas circunstâncias
Imposição fiscal	Impostos das empresas

SCRL (Sociedade Cooperativa de Responsabilidade Limitada)

Ato de constituição	Ato autêntico
Denominação social	Nome diferente de outras sociedades existentes
Plano financeiro	Obrigatório
Número mínimo de sócios	3
Montante mínimo do capital subscrito	18.550 euros
Montante mínimo do capital liberado	Um quarto de cada ação que corresponde a uma contribuição em dinheiro ou a um contribuição em bens tem que ser liberada. As partes ou a percentagem das partes têm que ser totalmente liberadas num prazo de 5 anos a contar da constituição da empresa.
Contributo mínimo em bens	Relatório do revisor e dos fundadores ou do conselho de administração
Personalidade jurídica	Sim
Responsabilidade dos associados, dos fundadores	Limitada ao montante subscrito excepto para os fundadores em determinadas circunstâncias
Imposição fiscal	Impostos das empresas

Resumo dos passos a dar para criar o seu negócio (SPRL, SA, SCRL...):

- Informar-se sobre a viabilidade do seu projeto, o acesso à profissão, os riscos e o investimento necessário assim como os procedimentos administrativos num serviço especializado (“balcão de empresas” ou “guichet d’entreprise”, serviços de apoio à empresários etc)
- Procurar um contador competente e de confiança
- Cumprir os procedimentos obrigatórios:
- Elaborar o seu projeto e o respectivo plano financeiro para dois anos (previsão das despesas e receitas)
- Abrir de uma Conta financeira
- Depósitar a contribuição em dinheiro para o capital inicial. Solicitar atestação bancária como prova do capital liberado
- E eventualmente o Relatório do Revisor de empresas e dos Fundadores (CA) sobre a contribuição em bens
- Elaborar o Ato constitutivo (Estatutos)
 - estabelecido pelo tabelião para a SA, SPRL, SCRL ...

**1/ Registrar o Ato constitutivo
no Ministério das Finanças
(SPF Finances)**



**2/ Entregar os estatutos no
Tribunal do Comércio da cidade
que corresponde à sede da empresa**

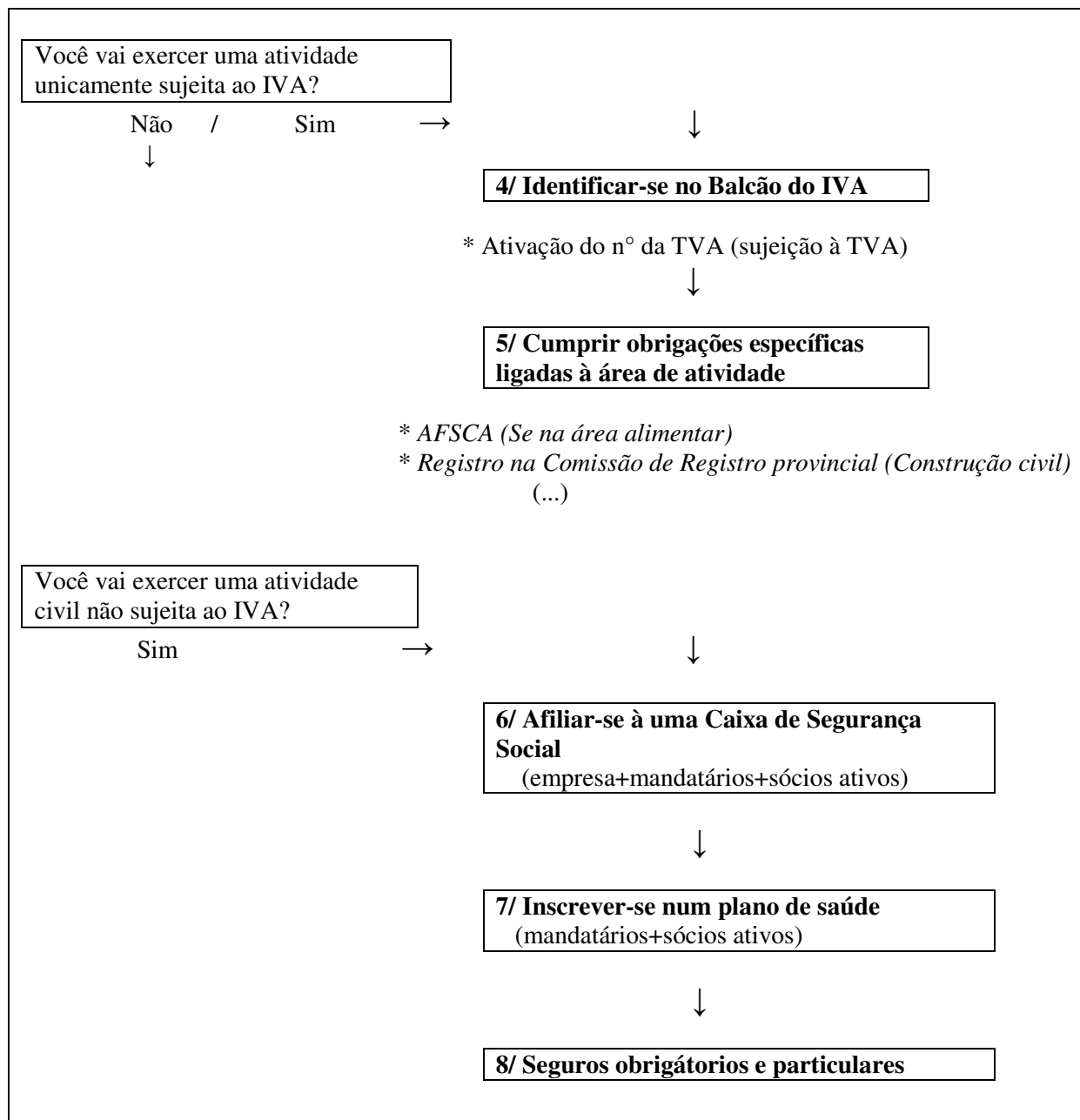
- * Atribuição do número de identificação da Empresa
- * Publicação no Diário Oficial Belga (“*Moniteur Belge*”)

**3/ Apresentar-se no “Balcão de
empresas”
(“*Guichet d’entreprise*”)**

- * Verificação dos conhecimentos profissionais
(unicamente para as profissões regulamentadas)
- * Verificação dos conhecimentos de gestão
- * Verificação das autorizações particulares
 - *Cartão profissional* (“*Carte professionnelle*”)
 - *Licença açougueiro* (...)



Ativação na “*Banque Carrefour d’Entreprises*” na qualidade de comerciante ou artesão



Atenção! É apenas depois de cumprir todas as formalidades administrativas resumidas acima que a sua empresa poderá começar a funcionar.

Antes de se aventurar na criação de um negócio, faça o cálculo de quanto terá de gastar para exercer a sua atividade profissional como um independente ou um empresário. Além do capital inicial e dos custos das formalidades administrativas incluindo os diferentes registros e o pagamento dos serviços de um tabelião (ato constitutivo), de um contador (plano financeiro) e eventualmente de um Revisor de empresas (relatórios sobre os bens atribuídos à empresa), você terá de pensar em diversas outras despesas:

- material necessário ao exercício da profissão
- aluguel de um imóvel, se necessário
- contratação de pessoal
- gestão quotidiana

- despesas de funcionamento e publicidade
- serviços de um contador
- impostos e contribuições sociais
- (...)

Se, ao invés de criar uma nova empresa ou um novo negócio, você quiser comprar uma empresa já existente, procure obter informações sobre a saúde financeira da mesma e ainda sobre a pessoa que lhe propõe a compra. **Desconfie de quem lhe propuser um negócio muito em conta. Desconfie ainda se lhe oferecerem “dois em um”, ou seja, uma empresa já com um “gestor” ou um profissional que lhe permitirá, em teoria, aceder à uma determinada atividade profissional.**

Existem contadores conhecidos dos serviços de inspeção do trabalho e das autoridades judiciais que ganham a vida revendendo empresas “frias” ou em todo caso “duvidosas”. Saiba que se tornado sócio ou proprietário de uma empresa deste gênero estará de certa forma se expondo à muitos riscos.

Para evitar más surpresas, procure um contador competente e de confiança, recorra se necessário à uma organização profissional para aconselhá-lo.

Lista de endereços úteis:

Use e abuse da lista de contatos abaixo. As informações que lhe fornecemos neste folder estão resumidas. O seu caso particular merece uma atenção adequada e uma análise específica. Como explicamos, existem muitas regras que regem o trabalho na Bélgica. E muitas exceções.

Não esqueça de paralelamente à todas as informações que recolher em matéria de trabalho, pesquisar também dados sobre a sua situação enquanto estrangeiro(a). De preferência com um profissional qualificado para responder às suas dúvidas no que respeita ao Direito dos Estrangeiros.

Trabalho por conta de outrém

Sindicatos

Torne-se sócio de um sindicato. Mesmo se estiver em situação irregular poderá inscrever-se, as quotizações sindicais variam entre 3 à 10 € por mês, dependendo da sua situação e do setor profissional. Não hesite em todo caso em recorrer à uma das organizações sindicais abaixo para esclarecer suas dúvidas!

CSC

Confederação dos Sindicatos Cristãos da Bélgica

<http://www.csc-en-ligne.be/>

CSC-Bruxelles-Hal-Vilvorde

Rue Pléтинckx 19

1000 Bruxelles

Serviço jurídico trabalhadores estrangeiros:

Jadir Ben-Allel
02 5088839

Trabalhadores em situação irregular:

Ana Isabel Rodriguez Marin (ela fala espanhol)
02 5578576
u05arm@acv-csc.be

CSC-Serviço “Nouvelle Migration et Diversité »

Chée de Haecht 579
1030 Bruxelles
Responsável:
Bertrand Sculier
b.sculier@acv-csc.be

CSC-Alimentação e Serviços Bruxelas

(Hotelaria, Empregada de limpeza, « Titre-service », operário polivalente)

rue des Chartreux 70 B
1000 Bruxelles
Tel.: 02/500.28.80
Fax: 02/500.28.90

CNE (« Empregados »)

rue Pléтинckx 19
1000 BRUXELLES
Tél : 02 508 87 70
Fax : 02 508 88 28
GSM : 0478 27 37 15
cne.bruxelles@acv-csc.be

CSC-Bâtiment et industrie de Bruxelles (Operário da Construção)

rue Pléтинckx 19
1000 Bruxelles
Tel 02/508.88.50
Fax 02/508.88.58
Bouwenindustrie.brussel@acv-csc.be

FGTB

Federação dos Sindicatos Socialistas

<http://www.abvv.be/code/fr/home.htm>

FGTB- Bruxelles

Rue de Suède, 45
1060 Brussel - Bruxelles
Pessoa de contato trabalhadores em situação irregular :
Samantha Smith
02/552.03.58
samantha.smith@fgtb.be

FGTB- La Centrale Générale (Operários, limpeza, bábás e outras profissões)

Rue Watteu 2
1000 Bruxelles
02 512 79 78
www.accg.be

FGTB- SETCa – Syndicat des Employés Techniciens et Cadres (domésticas em serviço « interno »)

Place Rouppe 3
1000 Bruxelles
02 519 72 11
www.setca.org

FGTB- Centrale de l’Alimentation (Hotelaria e Serviços)

Avenue de Stalingrad 86
1000 Bruxelles
02 512 95 02
www.horval.be

Serviços Públicos

Autorizações de trabalho para estrangeiros

Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale

Direction de la Politique de l’Emploi et de l’Economie plurielle

Cellule Permis de travail

Rue du Progrès, 80
1035 Bruxelles
Gare du Nord
CCN 1,5
Tel. 02 204 21 11

<http://www.bruxelles.irisnet.be>

Neste site você deve lançar uma pesquisa utilizando a palavra “permis B”. Encontrará uma informação bastante completa sobre as autorizações de trabalho para estrangeiros.

Contratos de trabalho, direitos laborais em geral

Serviço de Inspeção do Trabalho

Contrôle des Lois Sociales

Direção geral :
Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
Tel : 02/233 41 11
Fax : 02/233 48 27

tsw@meta.fgov.be

www.meta.fgov.be

Fraudes sociais, exploração econômica e vítimas de tráfico de pessoas

Direção de Bruxelas da Inspeção Social:

Rue Stevens, 7 (20º andar)

1000 Bruxelas

Tel. : 02 5450670

Fax. : 02 5450675

<http://www.socialsecurity.fgov.be/fr/>

Direitos dos trabalhadores em matéria de desemprego, informações sobre “Titres-Services”

ONEM- Balcão do Desemprego em Bruxelas

Chaussée de Cahrleroi, 60

1060 Bruxelles

Tel. 02 542 16 11

Fax. 02 542 16 77

<http://www.rva.be/Home/MenuFR.htm>

Sobre os « titres-services » :

http://www.titres-services-onem.be/fr_home.asp

Procura de emprego, formações, informações sobre contratos, ajuda na formulação de um projeto profissional

Agência Regional de Emprego

ACTIRIS Bruxelas

Boulevard Anspach 65

1000 Bruxelles

Tél. 02/505.14.11 - 02/505.77.77

Fax 02/511.30.52

info@actiris.be

www.actiris.be

Informações sobre subsídio de família (“Allocations Familiales”)

Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés (ONAFTS)

Rue de Trèves 9 (accueil) 70 (adresse postale) - 1000 Bruxelles

Tel.: 02 237 21 12

Fax: 02 237 24 70

www.rkw.be

Equivalência de diplomas

Communauté Française - Serviço de Equivalências

Serviço de equivalência de diplomas da “comunidade francesa”.

Rue Courtois, 4 1080 Bruxelles (endereço para pedir informações e/ou para entrega em mãos de dossier de equivalência, se este tiver de ser feito diretamente neste serviço)

Tel. 02 690 86 86

Atendimento de 9h00 às 12h00 de 13h30 às 16h00

Rue Adolphe Lavallée, 1 1080 Bruxelles (endereço para envio, por correio registrado com aviso de recepção, de dossier de pedido de equivalência quando este tiver de ser feito neste serviço)

<http://www.equivalences.cfwb.be/liens.asp>

Serviços sociais e jurídicos :

Organização para os trabalhadores migrantes clandestinos (OR.C.A.)

Rue Gaucheret 164

1030 Bruxelles

Tel. : 02/274 14 31

Fax : 02/274 14 48

info@orcasite.be

www.orcasite.be

ASBL SIREAS

Serviço social e jurídico especializado em Direito de Estrangeiros. Este serviço pode ajudá-lo a introduzir o seu pedido de estadia e acompanhar o seu caso no Serviço de Estrangeiros.

Rue de la Croix, 22

1050 Bruxelles

Tel. 02 649 99 58

www.sireas.be

Atendimento de segunda à sexta de 9h00 às 13h00 e de 14h00 às 17h00.

É preciso marcar um encontro para ser atendido por um jurista.

ASBL ADDE

Serviço jurídico especializado em Direito de Estrangeiros.

Rue de Laeken, 89

1000 Bruxelles

Tel : 02 227 42 41

www.adde.be

Telefonar para marcar um encontro. Atendimento por telefone às segundas das 9h00 às 12h00 e quarta-feira das 14h00 às 17h00.

ASBL Service Droit des Jeunes

Serviço social e jurídico para crianças e jovens de menos de 18 anos e suas famílias.

Rue van Artevelde, 155

1000 Bruxelles

Tel : 02 209 61 61

www.sdj.be

Atendimento das 13h00 às 17h00 todos os dias sem encontro marcado, à excepção das quintas-feiras.

ASBL Abraço

Serviço de informação para os migrantes de língua portuguesa.

Chaussée de Forest, 199

1060 Saint-Gilles

Tel : 0494 99 78 97

www.abraco-asbl.be

Atendimento às segundas das 10h00 às 14h30.

Serviço Social da Solidarité Socialiste-SESO

Serviço social especializado em Direito de Estrangeiros.

Rue de Parme, 28

1060 Saint Gilles

Tel : 02 533 39 84

Atendimento de segunda à sexta das 9h00 às 11h00.

Centre Régional d'Intégration Foyer

Serviço jurídico especializado em Direito de Estrangeiros.

Rue Mommaerts, 22

1080 Bruxelles

Tel: 02 414 04 53

<http://www.foyer.be/?lang=fr>

Informações jurídicas por telefone de segunda à sexta das 9h00 às 17h00.

Consultas jurídicas com hora marcada.

CIRE (Coordination et Initiatives pour et avec les Réfugiés et Étrangers)

Esta associação oferece entre outros serviços, um serviço de ajuda aos estrangeiros que desejam introduzir um pedido de equivalência de diploma estrangeiro na Bélgica. Você pode se informar sobre o quê fazer no seu caso específico.

rue du Vivier, 80/82 1050 Ixelles

Tel. 02 629.77.10 ou 02 629. 77.16

<http://www.cire.irisnet.be/ressources/guides/guide-equivalences.pdf>

Trabalho Independente:

“Guichets d’entreprise”

UCM-União das Classes Médias

Avenue Adolphe Lacomblé, 29

1030 Bruxelles

www.ucm.be

Saiba que esta organização é especializada na prestação de serviços à pequenos e médios empresários.

Partena

Boulevard Anspach, 1

1000 Bruxelles

www.guichetentreprises.partena.be

Securex

Rue de Genève, 4

1140 Bruxelles

www.go-start.be

Le Guichet des Chambres du Commerce et de l'Industrie ASBL

Avenue Louise, 500
1050 Bruxelles
www.leguichet.be

Caixas de Segurança Social para Independentes

UCM-União das Classes Médias
Avenue Adolphe Lacomblé, 29
1030 Bruxelles
www.ucm.be

Partena
Boulevard Anspach, 1
1000 Bruxelles
www.partena.be

Securex
Rue de Genève 4
1140 Bruxelles
www.securex.be

Groupe S
Boulevard Lacomblé 78
1060 Bruxelles
www.groupes.be

Caisse Nationale Auxiliaire d'assurances sociales pour travailleurs indépendants
Place Jean Jacobs 6
1000 Bruxelles
Tel. 02 546 45 21
www.rsvz-inasti.fgov.be/fr/helpagency/index.htm

Secretariados Sociais-Serviço de gestão administrativa de pessoal contratado

Saiba que várias organizações que oferecem um serviço de “guichet d’entreprise”, também funcionam como serviços de secretariados sociais, ou seja, por um valor relativamente baixo, asseguram a gestão administrativa do pessoal contratado (cálculo de salários, estabelecimento das fichas de pagamento...). Vale à pena recorrer à este tipo de serviço sobretudo quando se trata de uma pequena empresa.

A UCM, por exemplo, oferece aos empresários serviços de “guichet d’entreprise”, caixa de segurança social para independentes e secretariado social.

UCM-União das Classes Médias
Avenue Adolphe Lacomblé, 29
1030 Bruxelles
www.ucm.be

A **Partena**, por seu lado, oferece ainda além do “guichet d’entreprise”, caixa de segurança

social para independentes, secretariado social, caixa de subsídio de família (caisse d'allocations familiales) e plano de saúde.

Partena

Boulevard Anspach, 1

1000 Bruxelles

www.partena.be

O **Groupe S** e a **Securex** também dispõem de serviços de **secretariado social**, caixa de subsídio de família (“*Allocations Familiales*”), planos de saúde além dos “guichets d’entreprise” e das caixas de segurança social para independentes:

Groupe S

Avenue Fonsny 40

1060 Bruxelles

www.groupes.be

Securex

Rue de Genève 4

1140 Bruxelles

www.securex.be

Serviços Públicos

Pedidos de « Carte Professionnelle »:

Service des Autorisations

Direction générale Politique des PME

Service Public Fédéral Economie, Classes Moyennes, PME et Energie

WTC III, 25^{ème} étage

Boulevard Simon Bolivar, 30

1000 Bruxelles

Tel. 02 277 73 28 ou 02 277 80 85

http://mineco.fgov.be/sme/Reglementation/beroepskaart_fr.htm

Você pode se informar neste serviço sobre as condições para trabalhar legalmente como empresário. Os pedidos de “carte professionnelle” são introduzidos nas prefeituras ou nos consulados belgas no estrangeiro mas a avaliação do seu dossier é da competência deste serviço.

Dépósito e publicação dos estatutos de uma empresa com personalidade jurídica

Tribunal do Comércio de Bruxelles

Boulevard de la Deuxième Armée Britannique, 148

1190 Bruxelles

Tel. 02.346.03.33

Informações sobre os Impostos (Pessoas Físicas e Empresas)

SPF Finances

Administration de la fiscalité des
entreprises et des revenus

North Galaxy - bte 25

Boulevard du Roi Albert II, n° 33

1030 Bruxelles

Belgique

Tel. 0257/257 57 (Atendimento por telefone para esclarecer todas as suas dúvidas sobre os impostos)

Informações sobre a segurança social para os trabalhadores independentes

Institut National d'assurances sociales pour travailleurs indépendants- INASTI

Place Jean Jacobs 6

1000 Bruxelles

Tel. 02 546 42 11

www.rsvz-inasti.fgov.be

Informações sobre as obrigações em termos de declaração e pagamento de cotizações sociais por parte dos empregadores

Office National de Sécurité Sociale

Place Victor Horta 11

1060 Bruxelles

02/509.31.11

www.onss.be

Conselhos contadores reconhecidos

Institut Professionnel des Comptables et Fiscalistes Agréés

Avenue Legrand 45

1050 Bruxelles

Tél. 02 626 03 80

Fax. 02 626 03 90

www.ipcf.be

Ordre des Experts-Comptables et Comptables Brevetés de Belgique

Rue de la Mutualité, 13

1190 Bruxelles

Tel. 02 342 02 12

www.oecceb.be

Balcões de economia locais (« Guichets d'Economie Locale »)

Nestes balcões você pode se informar sobre a abertura do seu negócio e eventualmente conhecer as ajudas para criação de empresas existentes aos níveis local e regional (normalmente reservadas aos cidadãos nacionais e aos migrantes em situação regular).

Guichet d'Anderlecht

rue du Prétoire 80
rue du Chimiste 34 / 36
1070 Anderlecht
Tél.: +32 2 529 00 05
E-mail: info@euclides.irisnet.be
Site web: www.euclides.be

Guichet de Molenbeek

Place de la Minoterie, 10
1080 Bruxelles
Tel. : 02 410 01 13
Fax: 02 410 62 54
E-mail : info@gelm.be
www.c-entreprises.be

Guichet de Bruxelles-ville

Rue d'Alost, 7-11
1000 Bruxelles
Tel. : 02 213 37 64
gel@dansaert.be
www.dansaert.be

Guichet de Saint-Gilles

Rue Théodore Verhaegen, 150
1060 Bruxelles
Tel./Fax : 02 537 44 44
gel@villagepartenaire.be
www.villagepartenaire.be

Guichet de Schaerbeek

Rue Gallait 36
1030 Bruxelles
Tel. : 02 215 73 29
Fax : 02 216 50 72
alain.dochy@gmail.com
www.economielocale.org

Conselhos, formação e apoio à criação de empresas**Ceraction asbl**

avenue Général Bernheim 31
1040 Bruxelles
Tél. 02 646 55 31
Fax 02 646 55 32
www.ceraction.be

Planos de saúde

Mutualité Chrétienne Mutual care bd. Anspach 111-115 1000 Bruxelles 02/501.58.09 mutualcare@mc.be www.mc.be	SECUREX Rue de Genève 4 1140 Bruxelles Tel. 02 729.92.11 www.securex.be
Mutualité Socialiste Union nationale des mutualités socialistes rue Saint-Jean 32-38 1000 Bruxelles www.mutsoc.be	PARTENA Boulevard Anspach 1 1000 Bruxelles Tel. 02 549.71.11 www.partenamut.be

Toda as informações deste folder são de caráter geral e dadas à título indicativo. Tenha em atenção a data de publicação (Junho de 2008). No que respeita ao seu caso individual queira consultar um serviço especializado.

Este folder foi redigido por Mônica Pereira da Abraço asbl em colaboração com Bertrand Sculier, responsável nacional do Serviço “Nouvelle Migration et Diversité” do sindicato CSC (parte sobre contrato de trabalho) e ainda com base em documentação diversas de brochuras dos “guichets d’entreprise” UCM e Partena assim como informações fornecidas por Bruno Devillé, inspetor da Inspeção Social-SPF Sécurité Sociale (trabalho independente), entre outras fontes.