



Uma Empresa na Holanda

www.startingabusinessnl.com



- **Abrindo uma Empresa na Holanda**
- **Regras para expatriados na Europa**
- **Entrando no mercado holandês / europeu: Distribuição, Agência ou Franchise**
- **Contratação de funcionários na Holanda**

Abrindo uma Empresa na Holanda

A Holanda é o local perfeito para negócios de empreendedores estrangeiros (2.000 subsidiárias em Amsterdã, 140.000 empregos). É a porta de entrada para a populosa Europa Ocidental e possui uma infraestrutura logística e técnica bem desenvolvida. A força de trabalho altamente qualificada, multilíngue e flexível, suas regulamentações fiscais favoráveis para os negócios, seu clima político estável e seu alto padrão de vida fazem da Holanda o lugar ideal para se abrir uma empresa.

A lei holandesa baseia-se na tradição do direito civil europeu continental e é – com a Holanda sendo um membro fundador da União Europeia - fortemente influenciada pelas leis da União Europeia. Isso significa que a lei é em grande parte escrita, mas não se deve subestimar a relevância da jurisprudência. Uma vez que o Código Civil holandês data de 1992 e é atualizado com frequência com nova jurisprudência, a lei holandesa possui um avançado sistema jurídico.

Constituindo uma entidade holandesa

As entidades comerciais mais comuns na Holanda são as Besloten Vennootschap (BV: sociedade limitada) e as Naamloze Vennootschap (NV: sociedade anônima). Ambas entidades possuem personalidade jurídica, emitem ações e seus acionistas possuem responsabilidade limitada. A principal diferença entre as NVs e BVs é que uma BV pode emitir apenas ações nominativas, enquanto as NV emitem tanto ações nominativas quanto títulos ao portador (livremente transferíveis). Por esse motivo, apenas as ações de uma NV podem ser listadas na bolsa de valores. Outra diferença importante é o capital social: uma BV pode ser constituída com um capital social de apenas 0,01 EUR. A constituição de uma NV requer um capital social de 45.000 EUR.

O primeiro passo no processo de constituição de uma BV ou NV é elaborar uma escritura de constituição. A escritura de constituição é feita por um tabelião e inclui





Uma Empresa na Holanda

www.startingabusinessnl.com



os artigos (iniciais) do estatuto do negócio. Os custos (mínimos) para essas escrituras são de aproximadamente 900 EUR – 1.050 EUR (não incluindo os 19% de IVA e taxas) para uma entidade padrão dependendo do número de acionistas. O estatuto contém os regulamentos que regem a organização interna da empresa e, entre outras coisas, o nome e a finalidade da empresa. Após a execução da escritura de constituição e o cumprimento dos requisitos de capital social mínimo acima mencionados, a BV ou a NV pode ser registrada na Câmara de Comércio. Esse registro finaliza o processo de constituição. No entanto, a BV ou NV já pode realizar livremente seus negócios mesmo antes da finalização desse processo. Nesse caso, a BV ou NV precisa se registrar na Câmara de Comércio como “empresa em processo de constituição”. Após o procedimento de constituição ter sido finalizado, a BV ou NV terá a capacidade de confirmar as transações realizadas durante o processo. Sem essa confirmação os fundadores ou primeiros diretores apontados nos artigos da empresa são solidariamente responsáveis por potenciais danos decorrentes dessas transações.

Finalmente, é recomendado que se conduza uma pesquisa de designação comercial antes do registro final da nova BV ou NV. Devido a regulamentos de propriedade intelectual, um registro anterior com o mesmo nome ou similar pode resultar na necessidade de alteração do nome da empresa recém-criada. Isso, é claro, não seria um bom começo.

Estrutura das BVs e NVs

As BVs e NVs possuem estruturas similares. No entanto, as regras para as BVs são menos complexas e permitem maior flexibilidade. Nesse parágrafo, as principais competências e responsabilidades dos diferentes organismos dentro de uma BV ou NV serão discutidas.

Acionistas e a assembleia geral dos acionistas

Os acionistas são os donos da empresa. Por esse motivo todas as principais decisões em relação a NV devem ser apresentadas e aprovadas na assembleia geral dos acionistas (a seguir denominado: assembleia geral). Decisões importantes incluem, por exemplo: emendas aos artigos do estatuto ou emissão de novas ações. Acionistas possuem o direito de votar em uma assembleia. Se eles detêm pelo menos 1 por cento das ações, possuem o direito de colocar itens na agenda da assembleia. Outros direitos importantes da assembleia incluem a aprovação ou rejeição das demonstrações financeiras de uma empresa e o poder de nomear e destituir diretores do conselho administrativo.

Os artigos de uma BV podem estipular que um corpo de uma empresa (por exemplo, a assembleia geral) tem a competência de obrigatoriamente instruir o conselho administrativo. No entanto, se essa instrução conflitar com os interesses da BV, o conselho pode reverter a decisão.



Uma Empresa na Holanda

www.startingabusinessnl.com



Conselho administrativo

As responsabilidades principais do conselho administrativo da BV e da NV são: gestão adequada da empresa e a elaboração pontual e precisa de suas demonstrações financeiras. O conselho é responsável por determinar a estratégia e a representação (externa) da empresa. Nessa capacidade, o conselho administrativo e seus membros individuais estão autorizados a vincular a empresa. Até que ponto eles são coletivamente ou individualmente autorizados a fazê-lo, é frequentemente especificado nos estatutos. Portanto, é recomendável verificar, antes de uma transação, se um membro em particular está realmente autorizado a vincular a empresa.

Se um membro do conselho administrativo possui um conflito de interesses que diz respeito a uma determinada transação, ele ou ela não é autorizado(a) a participar do processo de decisão. Caso a totalidade do conselho tenha um conflito de interesses, a decisão deve ser tomada por uma assembleia, ou, caso existente, pelo conselho de supervisão ou pelos diretores não-executivos, salvo estipulação contrária no estatuto.

Conselho de supervisão e diretores não-executivos

O direito societário holandês é conhecido por seu sistema administrativo de dois níveis, onde diretores supervisórios fazem parte de um organismo separado, o conselho de supervisão. Apesar das BVs e NVs serem obrigadas apenas em casos específicos (ou seja, quando uma BV ou NV se qualifica

como uma *structuurvennootschap*) a instituir um conselho de supervisão, muitas entidades (voluntariamente) o fazem. O conselho de supervisão monitora e instrui o conselho administrativo de forma ativa e independente. Os membros do conselho de supervisão são geralmente nomeados durante uma assembleia geral dos acionistas. Hoje em dia, uma BV ou NV pode também optar por um modelo de “conselho de um nível” que consiste em apenas um conselho (portanto sem conselho de supervisão) com diretores executivos e não-executivos.

Participação dos funcionários

Um empreendedor que possui 50 ou mais funcionários é obrigado a constituir um comitê da empresa. Os funcionários podem participar dos processos de decisão da empresa através desse comitê. De acordo com a lei, ele possui, a depender do assunto em questão, os seguintes direitos: 1. o direito de prestar aconselhamentos, 2. o direito de aprovação, e 3. o direito a informação, consulta e iniciativa.

Demonstrações financeiras e relatório anual

Todos os anos, tanto a BV quanto a NV precisam divulgar suas demonstrações financeiras (*jaarrekening*). As demonstrações financeiras de grandes e médias empresas são apresentadas aos acionistas através do relatório anual (*jaарverslag*). Pequenas empresas apenas precisam apresentar suas demonstrações financeiras; elas não são obrigadas a preparar um relatório anual.



Uma Empresa na Holanda

www.startingabusinessnl.com



Responsabilidade na BV/NV

Após finalizado o processo de constituição, os acionistas são responsáveis apenas por sua participação nas ações da empresa. Os diretores administrativos não são, a princípio, responsáveis por dívidas da companhia. Eles serão apenas responsabilizados caso seja provado que cometeram sérios atos de negligência. Nesse caso, os diretores serão solidariamente responsabilizados pelos danos que a empresa sofrer. Em caso de falência, isso pode também se aplicar aos danos que os credores da empresa sofrerem.

Outras opções

Empresas estrangeiras também possuem a opção de estabelecer uma filial na Holanda sem precisar constituir uma entidade legal holandesa. Ou podem também entrar no mercado holandês através da nomeação de um distribuidor, agente ou franqueador.

Outras questões importantes

Como empregador estrangeiro na Holanda, é importante saber que existem diversas disposições legais que protegem tanto os empregados holandeses quanto estrangeiros. Trabalhadores também são protegidos se a empresa em que trabalham é adquirida por outra companhia.

Além disso, um empreendedor estrangeiro pode desejar alugar um escritório para seu seu negócio na Holanda. Geralmente, os contratos de aluguel possuem a duração de cinco anos renováveis por um novo período de cinco anos. Como se trata de um assunto

complexo, não é possível entrar em detalhes sobre as potenciais dificuldades legais específicas enfrentadas no processo de aluguel nesse artigo.

Conclusão

Apesar da lei holandesa ser por vezes muito vasta, a Holanda é um lugar atrativo para se fazer negócios, principalmente com o auxílio de um advogado qualificado que pode lhe orientar acerca das regras e dos regulamentos presentes na lei do país.

One stop shop

A Russell Advocaten trata de tudo o que é necessário para a abertura de um negócio na Holanda: guus.vanlieshout@russell.nl ou pelo telefone: 0031 20 301 55 55 (www.russell.law e www.startingabusinessnl.com).





Uma Empresa na Holanda

www.startingabusinessnl.com



Regras para expatriados na Europa

Uma vez estabelecido na União Europeia como um empresário estrangeiro, o mercado único da UE, com a livre circulação de trabalhadores, também funciona para você? É claro que os cidadãos da UE são livres para viver e trabalhar em qualquer Estado-Membro da UE. No entanto, os cidadãos não comunitários muitas vezes precisam de uma autorização de residência e de trabalho para que possam trabalhar legalmente na UE. Além disso, a maioria das autorizações de residência são válidas apenas em um Estado-Membro da UE. Neste artigo, tratarei das licenças exigidas aos empresários e seus funcionários para permanecer e trabalhar na UE.

Como observação preliminar, gostaria de dizer que, como advogado holandês, só posso tratar das leis de migração europeias e holandesas acerca da entrada de estrangeiros na Holanda. O mesmo se aplica aos advogados de migração em outros Estados-Membros da UE. Dessa forma, a rede internacional de advogados da Primerus está preparada para assessorar as empresas brasileiras e de outros países fora da Europa que pretendem se expandir por todo o continente europeu.



União Europeia/Espaço Econômico Europeu e nacionais suíços

Os nacionais dos Estados-Membros da UE/EEE e da Suíça, bem como os membros das suas famílias (independentemente da sua nacionalidade), em princípio, só precisam de um passaporte válido para entrar e residir noutro Estado-Membro, desde que não constituam um perigo para a ordem, segurança ou saúde pública, e que sejam capazes de se sustentar. Eles são livres para trabalhar na Holanda. Eles possuem residência legal com base nos tratados em causa. Aqueles que desejam ficar por mais de três meses devem registrar seu domicílio no banco de dados municipal de registros. Após cinco anos de permanência contínua em outro Estado-Membro, os cidadãos da UE/EEE/Suíça podem solicitar um documento que ateste a “residência permanente como nacional da EU/EEE/Suíça”.

Cidadãos não pertencentes à EU/EEE/Suíça

Os cidadãos não pertencentes à UE/EEE/Suíça (doravante designados “estrangeiros”) que desejam permanecer nos Países Baixos por mais de três meses precisam de uma autorização de residência holandesa. Em princípio, eles também terão de obter uma Permissão de Residência Provisória (MVV; Machtiging Voorlopig Verblijf) em seu país de origem antes de serem autorizados a entrar nos Países Baixos. O MVV deve ser utilizado dentro de seis meses após a data



Uma Empresa na Holanda

www.startingabusinessnl.com



de emissão. Os nacionais da Austrália, do Canadá, do Japão, de Mônaco, da Nova Zelândia, da Coreia do Sul, dos Estados Unidos da América ou do Vaticano não precisam de um MVV, apenas de uma autorização de residência.

A Autoridade de Migração Holandesa (IND) irá avaliar o pedido para a finalidade de permanência solicitada e verificará os documentos. Se o pedido for rejeitado, o estrangeiro pode apresentar uma objeção por escrito, apelar ao Tribunal Distrital e apelar para a Divisão de Direito Administrativo do Conselho de Estado.

Finalidade da residência

Uma autorização de residência está relacionada a uma determinada finalidade de permanência. Existem diferentes requisitos para cada finalidade. Se os estrangeiros desejam residir na Holanda para trabalhar, eles devem apresentar um contrato de trabalho. Se eles desejam viver com a família, são necessários certificados de nascimento e/ou casamento. Esses documentos geralmente precisam ser autenticados ou legalizados. Os meios de legalização e aceitação de documentos legalizados variam de país para país.

Permanência para trabalho

A Holanda possui diversas modalidades de permanência para trabalho, como por exemplo:

- Empregados
- Migrantes altamente qualificados ou

portadores de Cartões Azuis da UE

- Transferências intra-corporativas ou
- Trabalhadores autônomos

Empregados

Os empregadores precisam de uma autorização de trabalho para contratar cidadãos não pertencentes à UE/EEE/Suíça. A autorização de trabalho só será emitida se não houver candidatos a emprego provenientes da UE/EEE/Suíça (que não necessitam de autorização de trabalho) disponíveis para assumir o cargo dentro de um prazo razoável. A Agência Seguradora dos Empregados da Holanda (UWV) informa o IND se a licença de trabalho deve ser concedida. Os empregadores que contratam imigrantes sem autorização de trabalho ficam sujeitos a uma multa de 24 mil euros por migrante a cada violação.

Migrantes altamente qualificados e cartão azul da UE

Existem procedimentos especiais simplificados para a obtenção de uma autorização para migrantes altamente qualificados e para detentores de Cartões Azuis da UE. A concessão ou não de tais permissões de residência dependerá dos níveis de renda e dos acordos entre o IND e os empregadores. Esses empregadores ficam responsáveis pelo cumprimento de certos requisitos específicos pelos seus trabalhadores. Os empregadores não necessitam de uma autorização de trabalho para migrantes altamente qualificados ou detentores de Cartões Azuis da UE.



Uma Empresa na Holanda

www.startingabusinessnl.com



Para se qualificar para esta autorização, o migrante altamente qualificado deve ganhar uma receita mensal bruta mínima de 4.404 euros (ou 3.229 euros caso tenha menos de 30 anos). Os migrantes podem beneficiar de um Cartão Azul da UE se ganharem pelo menos 5.160 euros por mês, independentemente da idade, e tenham completado um programa de educação superior de pelo menos 3 anos. O empregador, por sua vez, tem de provar que tem condições de pagar o salário.

Curiosamente, um Cartão Azul holandês da UE não é válido como residência ou autorização de trabalho em outros Estados-Membros da UE. A única vantagem é que um Cartão Azul da UE obtido em um Estado-Membro pode simplificar os procedimentos em outro Estado-Membro da UE caso o titular do cartão azul da UE se mude. Nesse caso, o MVV não é necessário para a segunda aplicação.

Transferência intra-corporativa

A única autorização de residência verdadeiramente europeia é a autorização de residência para transferências intra-corporativas. Gestores e funcionários-chave de alto nível profissional estrangeiros, que tenham um contrato de trabalho com uma empresa estabelecida fora da UE e que sejam temporariamente transferidos para uma ou mais sucursais desta empresa dentro de um ou mais Estados-Membros da UE, podem obter uma permissão de residência para transferências intra-corporativas. O pedido deve ser apresentado

no Estado-Membro para qual o funcionário será transferido e permanecerá na maior parte do tempo, mas dará o direito de trabalhar em sucursais de outros Estados-Membros e lá permanecer. A principal desvantagem é que esta licença expira após um máximo de 3 anos e não pode ser estendida.

Trabalhadores autônomos

Trabalhadores autônomos estrangeiros na Holanda não precisam de uma autorização de trabalho (ela só é necessária para as pessoas ou empresas que as contratam), mas devem cumprir requisitos rigorosos, como por exemplo:

- O negócio do estrangeiro autônomo deve servir ao interesse (econômico) holandês por ser inovador para a Holanda.
- O estrangeiro deve ter as qualificações e as licenças necessárias para a sua profissão nos Países Baixos.

Os estrangeiros têm que provar por meio de planos de negócios e dados financeiros que seus negócios irão fornecer-lhes meios de sustento suficientes.

Graças a tratados bilaterais, é muito mais fácil para cidadãos americanos e japoneses obterem uma autorização de residência para trabalhadores autônomos na Holanda, desde que façam negócios entre o seu país de origem e os Países Baixos ou desenvolvam e liderem os negócios de uma empresa americana ou japonesa na Holanda.



Uma Empresa na Holanda

www.startingabusinessnl.com



O negócio dos cidadãos americanos e japoneses não é obrigado a atender um interesse (econômico) holandês.

Conclusão

Para além da autorização para transferências intra-corporativas, as autorizações de residência holandesas são válidas apenas como uma autorização de residência nos Países Baixos. Mesmo os migrantes que possuem um Cartão Azul da UE holandês que desejam viver e trabalhar em outros países da UE são obrigados a solicitar uma autorização de residência (e às vezes uma autorização de trabalho) se eles se mudarem para esses países. As empresas brasileiras e outras não europeias que desejam ampliar seus negócios em toda a Europa e trazer seu próprio pessoal podem entrar em contato com a Russell Advocaten. Através da nossa rede de advogados (de migração) da Primerus, podemos assessorar o empreendedor acerca dos requisitos específicos para a obtenção de uma autorização de trabalho ou de residência na Holanda e em qualquer outro Estado-Membro da UE.

Entre em contato com ynze.kliphuis@russell.nl ou por telefone: 0031 20 301 55 55 (www.russell.law).



Entrando no mercado holandês / europeu Distribuição, Agência ou Franchise

Introdução

A Holanda é um local de negócios perfeito para empreendedores estrangeiros. É a porta de entrada para a densamente povoada Europa Ocidental, e possui uma infraestrutura logística e técnica bem desenvolvida para fazer negócios em toda a Europa. A força de trabalho altamente qualificada, multilíngue e flexível, a maneira fácil de começar um negócio, a regulamentação fiscal favorável às empresas, um clima político estável e um alto padrão de vida fazem da Holanda o local ideal para iniciar um negócio (www.startingabusinessnl.com).

Existem três opções para iniciar o seu negócio na Holanda:

1. Incorporando uma entidade legal holandesa
2. Estabelecendo uma filial
3. Nomeando um distribuidor, agente ou franqueado



Uma Empresa na Holanda

www.startingabusinessnl.com



Incorporando uma entidade legal holandesa

As entidades empresariais mais comuns nos Países Baixos são a “Besloten Vennootschap” (“BV”: empresa privada com responsabilidade limitada) e a Naamloze Vennootschap (“NV”; empresa pública com responsabilidade limitada). Ambas as entidades têm personalidade jurídica, emitem ações e oferecem responsabilidade limitada aos seus acionistas. A principal diferença entre NVs e BVs é que uma BV pode somente emitir ações registradas, enquanto que uma NV pode emitir tanto ações registradas como ações ao portador (sendo livremente transferíveis). Por esse motivo, somente as ações de uma NV podem ser listadas em uma bolsa de valores. Outra diferença importante é o capital social: uma BV pode ser incorporada com um capital social de apenas EUR 0,01. A incorporação de uma NV exige um capital social de 45.000 euros.

Estabelecendo uma filial

Embora seja fácil incorporar uma entidade holandesa, pode ser mais fácil para os empresários estrangeiros estabelecerem uma filial na Holanda sem precisarem incorporar uma entidade legal holandesa. Uma filial também pode ser estabelecida como uma empresa brasileira. Para entidades fora do Espaço Econômico Europeu (os 28 países da União Europeia mais a Noruega, Islândia e Liechtenstein) existem regulamentações específicas para atender aos níveis da legislação societária holandesa. Entre outros, eles também precisam apresentar

seus relatórios financeiros anuais (com a aprovação de um contador) e atender aos requisitos mínimos de capital. Todas as filiais devem ser registradas na Câmara de Comércio nacional.

Nomeação de um distribuidor, agente ou franqueado

O benefício de nomear um distribuidor, agente ou franqueado é que você não precisa viajar do Brasil para a Holanda, mas pode escolher uma pessoa ou empresa nos Países Baixos que já esteja familiarizada com o mercado holandês. Além disso, você pode transferir parte do risco empresarial para outra Parte. Uma desvantagem dessas formas de negócio é que você tem menos controle direto em vez das vantagens fiscais de uma filial holandesa.

Veja como entrar no mercado holandês e europeu, nomeando um distribuidor, um agente ou um franqueado:

Acordos de distribuição

Um distribuidor é uma entidade separada que comprará bens ou serviços do empresário estrangeiro e os venderá por sua conta e risco aos clientes nos Países Baixos. O empresário estrangeiro só irá concordar com um acordo de distribuição com o distribuidor. Há ampla liberdade para concluir esses acordos.

Não há regulamentações legais para contratos de distribuição. Regras específicas para rescisão são baseadas em jurisprudência. Como regra geral, os



Uma Empresa na Holanda

www.startingabusinessnl.com



contratos com duração de dois anos têm prazo de notificação de três meses. Para um contrato com duração de dois a quatro anos, um período de aviso de oito a doze meses é razoável. Para contratos com duração superior a 10 anos, o período de aviso prévio deve ser de um a dois anos. O distribuidor deve poder recuperar o investimento feito.

Contratos de agência

Uma empresa estrangeira também pode optar por nomear um agente nos Países Baixos. Este agente mediará entre a empresa brasileira e possíveis novos clientes na Holanda. O agente normalmente recebe uma comissão por cada novo cliente que ele recebe para o empreendedor. Se o empreendedor concordar com o novo cliente, haverá um contrato por escrito entre essas Partes.

O Código Civil Holandês contém regras específicas para a rescisão de contratos de agência. O período de aviso prévio de um contrato de agência de duração indeterminada é de pelo menos um mês no primeiro ano do contrato, e de pelo menos dois meses no segundo ano. A partir do terceiro ano, o período de aviso prévio é de pelo menos três meses. A rescisão do contrato de agência pode criar uma obrigação para o principal para compensar uma taxa de cliente para o agente comercial. Além disso, o agente comercial pode reivindicar indenização perante o tribunal.

Ambas as Partes, principal e agente comercial, podem solicitar ao Tribunal Distrital para anular o contrato de agência devido a uma mudança nas circunstâncias ou a uma causa urgente (por exemplo, falência do agente comercial, violação do contrato, nomeação de um segundo agente comercial ou recusa do diretor em usar o serviço do agente comercial).

Se o principal ou o agente comercial não cumprir as disposições contratuais ou estatutárias, a Parte que rescindir o contrato será responsável pela compensação, a menos que o motivo da rescisão seja uma causa urgente - e a causa urgente seja imediatamente comunicada à outra parte.

Acordos de franquia

Por fim, pode-se optar por um contrato de franquia com uma empresa sediada nos Países Baixos. Esta empresa poderá usar o logotipo do franqueado estrangeiro para vender os produtos ou mercadorias no país. O empresário estrangeiro receberá uma compensação da empresa holandesa, que também assume o risco econômico.

Na franchising, o proprietário do negócio (franqueador) conclui um acordo com o proprietário de uma fórmula comercial (franqueado). Este tipo de acordo não é previsto pela legislação. O franqueador obtém, mediante pagamento, o direito de utilizar a fórmula de franquia e de oferecer serviços ou produtos aos clientes de acordo com a fórmula do franqueado. Outras características de um contrato



Uma Empresa na Holanda

www.startingabusinessnl.com



de franquia são que o franqueado disponibiliza conhecimento especializado, cuida do treinamento da equipe e ajuda o franqueador a explorar a fórmula. Em troca, o franqueado recebe uma compensação (royalties) do franqueador. O franqueador usa o nome comercial (marca registrada) do franqueado e, assim, tira proveito das atividades de marketing do franqueado.

Geralmente, ao concluir um contrato de franquia, a viabilidade de um negócio será avaliada primeiro. Tem que ser verificado que tipo de produtos o franqueador terá que oferecer, qual é o potencial de mercado e que despesas, volume de negócios e lucro são esperados. Antes de concluir um contrato de franquia, os franqueadores geralmente fornecem um potencial franqueador com previsões operacionais, embora isso não seja obrigatório. Se as previsões operacionais são dadas, o conteúdo deve ser correto e baseado em uma pesquisa de mercado adequada. Se este não for o caso, o franqueado pode ser responsabilizado pelos danos que o franqueador sofre como consequência do levantamento indevido.

Existem muitos tipos diferentes de franquia. O franqueador pode, por exemplo, fornecer um “conceito de negócio total” (hard franchise), segundo o qual as Partes concordaram em todas as operações de negócios das quais não possam se desviar. Ocasionalmente, isso também é usado na fórmula “shop-in-shop”, quando parte do espaço de varejo é fornecida para a

franchising. Além disso, existe uma franquia suave em que o proprietário da empresa tem mais liberdade para estabelecer uma empresa e os acordos são, por exemplo, limitados ao uso da marca ou logotipo comum (geralmente no contexto de uma associação ou cooperação).

Temas em destaque

Comércio eletrônico

A compra e venda de produtos e serviços pela internet é cada vez mais importante. Esse e-commerce também tem consequências na forma como uma empresa brasileira pode fazer negócios na Europa, especialmente se você já nomeou um distribuidor, agente ou franqueado europeu. De acordo com a lei holandesa, o fabricante pode vender seus produtos no mercado do distribuidor, agente ou franqueado. No entanto, fabricantes, distribuidores, franqueados ou agentes podem fazer outras adaptações em seus contratos, como, por exemplo, concordar que um fabricante não está autorizado a vender ativamente produtos no território acordado.

No acordo de distribuição, as Partes podem concordar que os distribuidores, franqueados ou agentes não podem iniciar uma loja online para vender os produtos do fabricante ou apenas sob certas condições. Uma condição típica é que os distribuidores, franqueados ou agentes devem tomar precauções técnicas a fim de evitar a venda ativa de produtos fora do território acordado.



Uma Empresa na Holanda

www.startingabusinessnl.com



Bloqueio Geográfico

A partir de 3 de dezembro de 2018, deixará de ser permitido impedir a venda de produtos a pessoas noutros Estados-Membros da UE (bloqueio geográfico). No entanto, a entrega no estrangeiro pode ser proibida, pelo que os clientes terão de recolher os seus produtos. Este é outro passo a frente para um “Mercado Único Digital”, a livre circulação no comércio eletrónico sem fronteiras. O bloqueio geográfico não se aplica a:

- Produtos protegidos por direitos autorais, como e-books, músicas e filmes
- Serviços financeiros e audiovisuais
- Transportes e serviços de saúde
- Serviços sociais.

Arranjos de preços

Os acordos de distribuição geralmente contêm acordos sobre o preço que o distribuidor deve pagar pela compra dos produtos ou serviços do fornecedor. Esses acordos não são acordos de preços ilegais e, portanto, podem ser feitos.

Às vezes, um fornecedor, distribuidor ou franqueado também faz acordos com relação ao preço de revenda. Esse é o preço pelo qual os distribuidores ou franqueados vendem seus produtos ou serviços para seus compradores. Para acordos sobre o preço de revenda, requisitos rigorosos estão em vigor. O fornecedor pode impor um preço máximo de revenda ou dar um preço recomendado pela revenda. No entanto, os acordos

relativos a preços mínimos ou a preços de revenda fixos são considerados acordos de preços ilegais.

Conclusão

Há muitas opções para vender seus produtos nos Países Baixos e na União Europeia sem que você tenha que assumir todos os riscos em um mercado e cultura desconhecidos. Especialmente a conclusão de um acordo de distribuição, agência ou franquia pode ser uma boa alternativa para estabelecer uma empresa na UE. Você gostaria de começar a fazer negócios na Holanda, atualizar seu contrato de distribuição, agência ou franquia?

Ou você tem alguma dúvida sobre vendas on-line através de lojas on-line? Entre em contato com reinier.russell@russell.nl ou por telefone: 0031 20 301 55 55 (www.russell.law).





Contratação de funcionários na Holanda

Introdução

Você sabia que a lei trabalhista holandesa também se aplica a empresários estrangeiros estabelecidos na Holanda? O empresário estrangeiro é considerado um empregador holandês.

Existem três opções para empreendedores estrangeiros iniciarem seus negócios na Holanda:

1. Incorporando uma entidade legal holandesa
2. Estabelecer uma filial; ou
3. Nomear um distribuidor, agente ou franqueado.

Normalmente, um empresário estrangeiro estabelecerá uma filial ou incorporará uma entidade legal holandesa como a Besloten Vennootschap (BV: empresa privada com responsabilidade limitada) ou a Naamloze Vennootschap (NV: empresa pública limitada). Depois de se estabelecer na Holanda (www.startingabusinessnl.com), a próxima coisa a ser enfrentada é a contratação de funcionários. É possível contratar funcionários holandeses locais ou estrangeiros, dentro ou fora da União Européia / Área Econômica Européia / Suíça. Existe uma diferença entre contratar funcionários de dentro da UE / EER /

Suíça (a seguir denominado “cidadãos da UE”) e fora da UE / EER / Suíça (a seguir denominado: cidadãos de fora da UE). Os cidadãos da UE podem trabalhar livremente em qualquer Estado-Membro da UE. No entanto, os cidadãos de países terceiros exigem frequentemente uma autorização de residência e trabalho para trabalhar legalmente na UE. Quando você, como empregador holandês, solicita uma permissão de trabalho para seus funcionários não pertencentes à UE? Quais são os requisitos que você precisa atender? E qual é o impacto da nova lei trabalhista holandesa até 1º de janeiro de 2020 para você como empregador?

A. Autorizações de trabalho

Os seguintes requisitos se aplicam quando um empregador holandês deseja contratar cidadãos de fora da UE:

- Ele tem que mostrar que não há candidatos a emprego dentro da UE / EEE / Suíça disponíveis para assumir a posição dentro de três meses, que são qualificados ou podem ser qualificados após algum treinamento.
- Ele precisa informar a Agência Holandesa de Seguro de Funcionário (UWV) sobre a vaga disponível pelo menos cinco semanas antes de solicitar uma autorização de trabalho /
- Ele precisa obter uma permissão de trabalho para cidadãos de fora da UE que desejam trabalhar na Holanda.



Uma Empresa na Holanda

www.startingabusinessnl.com



Os empregadores que empregam cidadãos de fora da UE sem permissão de trabalho ficam sujeitos à multa de 24.000 euros para cada migrante por cada violação.

Dois tipos de autorizações de trabalho

Na Holanda, existem dois tipos de permissão de trabalho:

1. Autorização de trabalho (temporária) da Agência de Seguro do Funcionário (TWV)
2. Autorização combinada de residência e trabalho (GVVA)

Autorização de trabalho da Agência de Seguro do Funcionário (TWV)

Para cidadãos de fora da UE que trabalharão por menos de três meses na Holanda, é necessária uma permissão de trabalho. Você precisa registrar um pedido para esta permissão de trabalho na UWV.

Autorização combinada de residência e trabalho (GVVA)

Para cidadãos de fora da UE que trabalham mais de três meses na Holanda, é necessária uma autorização combinada de residência e trabalho. Você deve registrar uma solicitação para essa autorização combinada de residência e trabalho junto à Autoridade de Migração Holandesa (IND). Esta é uma aplicação para uma residência e uma autorização de trabalho.

Trabalhadores por conta própria

Se um empregador holandês quiser empregar um cidadão independente que não seja da UE, ele também precisará obter

uma permissão de trabalho para trabalhar na Holanda. Além disso, os trabalhadores independentes precisam cumprir os seguintes requisitos:

- A empresa do trabalhador independente deve atender a um interesse holandês (econômico) essencial ao ser inovadora para a Holanda.
- O trabalhador por conta própria deve ter as licenças e qualificações necessárias para sua profissão na Holanda.
- O trabalhador por conta própria deve provar, por meio de um plano de negócios e dados financeiros, que sua empresa fornecerá renda suficiente

Nenhuma permissão de trabalho é necessária para grupos especiais

O empregador não exige uma autorização de trabalho para os seguintes cidadãos de fora da UE:

- Migrantes altamente qualificados. Para se qualificar para essa licença, um migrante altamente qualificado deve obter uma renda mensal bruta mínima de 4.500 euros (ou 3.299 euros se tiver menos de 30 anos).
- Empregados com uma autorização de residência que estipula que “O trabalho é permitido livremente”

B. Regras trabalhistas em 1 de janeiro de 2020

A nova Lei do Mercado de Trabalho em Equilíbrio entrará em vigor em 1º de janeiro de 2020. A seguir, discutirei as quatro



mudanças mais importantes para você como empregador, de acordo com a lei holandesa.

Extensão de disposições sobre sucessão de contratos de trabalho a termo certo

Em 1 de janeiro de 2020, os empregadores podem concluir três contratos de trabalho a termo em três anos, em vez de dois anos, sem que um funcionário tenha direito a um contrato permanente. Isso significa que um empregador pode empregar um empregado por um período mais longo do que o atual, sem concluir um contrato permanente.

Trabalhadores de plantão

Como empregador, você pode contratar trabalhadores de plantão. Os direitos dos trabalhadores de plantão aumentarão a partir de 1 de janeiro de 2020. O empregador deve chamar os trabalhadores de plantão com pelo menos quatro dias de antecedência. Se uma chamada para trabalho for cancelada com menos de quatro dias de antecedência, o funcionário de plantão ainda terá direito ao pagamento do salário.

Além disso, após 12 meses de emprego, o empregador deve oferecer ao trabalhador de plantão um contrato pelo número médio de horas que ele ou ela trabalhou nesses 12 meses. Se este contrato não for oferecido, o trabalhador de plantão ainda terá direito a apostas por esse número de horas.

Causas para demissão

No momento, um empregador só pode demitir um funcionário se um dos oito motivos legais (motivos a-h) para demissão

se aplicar:

- a. Razões financeiras / econômicas;
- b. Doença / incapacidade a longo prazo
- c. Faltas frequentes;
- d. Disfuncional;
- e. Falhas de conduta;
- f. Recusa em realizar trabalho;
- g. Relação de trabalho perturbada
- h. Outros motivos.

O empregador deve cumprir totalmente um dos oito fundamentos legais da demissão. O empregador não pode combinar vários fundamentos jurídicos incompletos para justificar uma demissão.

Em 1 de janeiro de 2020, vários motivos incompletos de demissão podem ser combinados (por exemplo, baixo desempenho de um funcionário e um relacionamento perturbado). Isso é chamado de acumulação de causas ou “causa i”. Isso tornará mais fácil para um empregador demitir um funcionário. No entanto, no caso de uma demissão com base no motivo da acumulação, o empregador pode ser obrigado a pagar ao empregado um máximo de 1,5 vezes a chamada compensação de transição.

Compensação de transição

Atualmente, cada funcionário que esteja empregado há pelo menos dois anos e cujo emprego esteja sendo rescindido por iniciativa do empregador tem direito a compensação de transição. A partir de 1 de janeiro de 2019, os funcionários terão



Uma Empresa na Holanda

www.startingabusinessnl.com



direito à compensação de transição a partir do primeiro dia útil, em vez de após dois anos, também durante o período de estágio.

O valor da compensação de transição depende da duração do emprego:

- primeiros dez anos de serviço: 1/3 do salário mensal por ano de serviço
- anos subsequentes: salário de meio mês
- anos subsequentes de funcionários com 50 anos ou mais: salário de um mês (se o empregador tiver mais de 25 funcionários).

Em 1 de janeiro de 2020, o acréscimo da remuneração de transição para cada funcionário, independentemente da duração do emprego, é de 1/3 do salário mensal por ano de serviço. Isso significa que os funcionários não recebem mais uma compensação de transição mais alta após os primeiros dez anos de serviço.

Além disso, em 1 de janeiro de 2020, não são contabilizados apenas períodos de 6 meses para o cálculo da compensação de transição. Isso significa que anos incompletos de serviço são liquidados proporcionalmente.

Conclusão

Como empresário estrangeiro estabelecido na Holanda, a lei trabalhista holandesa é aplicável a você como empregador holandês. Isso significa que você precisa obter autorizações de trabalho para seus funcionários não pertencentes à UE e que

precisa cumprir a lei trabalhista holandesa. Você tem alguma dúvida sobre a obtenção de uma permissão de trabalho? Você precisa de algum conselho sobre a elaboração / conclusão de contratos de trabalho para seus funcionários (estrangeiros)? Ou você quer saber se é possível demitir um funcionário?

Entre em contato com Jan Dop, Russell Advocaten, jan.dop@russell.nl ou pelo telefone: 0031 20 301 55 55 (www.russell.law).



Russell Advocaten é membro da Primerus, rede internacional de escritórios de advocacia.

3000+ advogados **45+** países