

Destacamento para a Alemanha

para empresas de construção estrangeiras

Certificado A1, autorização de trabalho, salário mínimo, comunicação à alfândega, SOKA-BAU, registo do tempo de trabalho, inspeções da FKS, impostos e responsabilidade do adjudicante: o que observar antes e durante uma obra na Alemanha.

13,90 €

salário mínimo legal por hora desde 1 de janeiro de 2026

14,7 %

contribuição para o fundo de férias SOKA-BAU desde o mês de faturação de julho de 2026

500.000 €

coima máxima por infração ao salário mínimo

WYN LEGAL

Escritório de Advocacia e Consultoria Fiscal

Frankfurt am Main +49 69 24751999 0 · Hannover +49 511 5709260 0 · Siegen +49 271 3388940 0

mail@wynlegal.com

Índice

Panorama geral.....	3
Certificado A1.....	3
Autorização de trabalho para nacionais de países terceiros.....	5
Condições mínimas de trabalho.....	7
Comunicação antes do início dos trabalhos.....	8
SOKA-BAU.....	9
Registo do tempo de trabalho e documentação.....	10
Inspeções pelo Controlo Financeiro do Trabalho Não Declarado (FKS).....	11
Impostos.....	12
Responsabilidade do adjudicante.....	13
Lista de verificação antes do início da obra e quadro de coimas.....	14
Apoio da WYN LEGAL.....	15

NOTA

Este guia apresenta uma visão geral da situação jurídica em outubro de 2026. Não substitui o aconselhamento no caso concreto. A legislação, os salários mínimos, as taxas de contribuição e a prática administrativa alteram-se constantemente; não se assume qualquer responsabilidade pela exatidão no caso concreto.

Panorama geral

Uma empresa sediada no estrangeiro que envia trabalhadores para uma obra na Alemanha continua a ser a sua entidade empregadora, mas tem de cumprir as condições mínimas de trabalho alemãs desde o primeiro dia, comunicar o destacamento previamente e manter a documentação disponível na Alemanha. A segurança social mantém-se no país de origem se existir um certificado A1 válido ou um certificado de destacamento ao abrigo de uma convenção de segurança social.

O controlo cabe ao Controlo Financeiro do Trabalho Não Declarado (Finanzkontrolle Schwarzarbeit, FKS) da alfândega alemã e, no setor da construção, também à SOKA-BAU. A maioria das coimas não resulta de dumping salarial, mas de falhas formais: falta de comunicação, registo incompleto do tempo de trabalho, documentos apenas na língua do país de origem ou não disponíveis na obra.

Matéria	O que se aplica	Base legal
Contrato de trabalho	Lei do país de origem, mas pelo menos as condições essenciais de trabalho alemãs	§§ 2, 5 AEntG, art. 9.º Regulamento Roma I
Salário mínimo	Salário mínimo alemão ou salário mínimo setorial mais elevado	MiLoG, AEntG
Segurança social	País de origem, enquanto existir A1 ou certificado de destacamento	Art. 12.º Reg. (CE) 883/2004, convenções de SS, § 5 SGB IV
Fundo de férias da construção	Participação no procedimento do fundo de férias da SOKA-BAU	§ 5 AEntG, VTV, SokaSiG
Comunicação	Por via eletrónica à alfândega, antes do início dos trabalhos	§ 18 AEntG, § 16 MiLoG
Registos	Tempo de trabalho diário; documentos em alemão, na Alemanha	§ 19 AEntG, § 17 MiLoG
Impostos	Retenção na fonte sobre obras, IVA, eventualmente estabelecimento estável e imposto sobre salários	§§ 48 e segs. EStG, § 13b UStG, CDT

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Este guia trata do destacamento por uma entidade empregadora sediada no estrangeiro no âmbito de um contrato de empreitada ou de prestação de serviços. A cedência temporária de trabalhadores (trabalho temporário) para o setor principal da construção na Alemanha é, em regra, proibida pelo § 1b AÜG e não é aqui tratada.

Certificado A1

O certificado A1 comprova que o trabalhador continua segurado no país de origem durante o destacamento. Na sua falta, a FKS pode considerar aplicável a segurança social alemã e exigir contribuições; o empregador acaba por pagar a dobrar.

Requisitos para um destacamento a partir da UE, do EEE ou da Suíça

Art. 12.º Reg. (CE) 883/2004, art. 14.º Reg. (CE) 987/2009:

- O destacamento tem uma duração previsível não superior a 24 meses.
- Imediatamente antes, o trabalhador esteve segurado no país de origem durante pelo menos um mês.
- O trabalhador não substitui outro trabalhador destacado.
- Mantém-se a relação laboral com a entidade empregadora que destaca; esta paga o salário e detém o poder de direção.
- A entidade empregadora exerce habitualmente uma atividade substancial no país de origem. Como referência, pelo menos 25 % do volume de negócios deve ser aí realizado. Empresas de fachada não obtêm o A1.

Pedido e porte do certificado

O A1 é requerido antes do início do destacamento junto da instituição de segurança social competente do país de origem. Deve estar disponível na obra, em original ou cópia, e ainda na documentação mantida na Alemanha. A emissão retroativa é possível, mas não evita problemas numa inspeção realizada antes da sua emissão.

Efeito vinculativo

Um A1 válido vincula as autoridades e os tribunais alemães. Só em caso de fraude pode ser desconsiderado, após um procedimento com a instituição emissora (TJUE, acórdão de 6.2.2018, C-359/16, Altun).

Nacionais de países terceiros ao serviço de um empregador da UE

Se uma empresa de um Estado-Membro da UE empregar nacionais de países terceiros, por exemplo da Sérvia ou da Ucrânia, que residam legalmente nesse Estado, a coordenação também se aplica (Reg. (UE) 1231/2010, exceto em relação à Dinamarca); nesse caso, pode ser emitido um A1. Quanto ao direito de residência na Alemanha, ver a secção seguinte.

Empregadores de fora da UE

A Alemanha celebrou convenções bilaterais de segurança social com numerosos outros Estados; com relevância prática para a construção, por exemplo, com a Sérvia, a Bósnia e Herzegovina, o Montenegro, a Macedónia do Norte, o Kosovo e a Turquia. Em vez do A1, é emitido um certificado de destacamento ao abrigo da respetiva convenção. A duração, o formulário e os ramos de seguro abrangidos variam consoante a convenção; os ramos não abrangidos podem estar sujeitos a seguro obrigatório na Alemanha. Para o Reino Unido aplica-se, desde 2021, o Protocolo sobre a Coordenação da Segurança Social do Acordo de Comércio e Cooperação com a UE, que permite destacamentos com certificado até 24 meses. Não existindo convenção, o seguro estrangeiro só se mantém se estiverem preenchidos os requisitos da chamada "Einstrahlung" (§ 5 SGB IV): o destacamento tem de estar limitado no tempo à partida e a relação laboral com o empregador estrangeiro tem de se manter. Caso contrário, aplica-se a segurança social alemã desde o primeiro dia.

Autorização de trabalho para nacionais de países terceiros

Os nacionais da UE, do EEE e da Suíça não precisam de autorização de trabalho para o destacamento. Para trabalhadores nacionais de países terceiros, a via depende da sede do empregador.

Empregador	Trabalhador	Via	Observação
Sede na UE, no EEE ou na Suíça	Nacional de país terceiro com título de residência e emprego regular no Estado da sede	Destacamento ao abrigo da livre prestação de serviços, sem aprovação da Agência Federal de Emprego (§ 21 BeschV, “visto Vander Elst”)	Para missões mais longas, visto junto da representação alemã no Estado da sede; o título de residência nesse Estado tem de cobrir o período da missão
Sede num Estado com acordo de contratos de empreitada (p. ex. Sérvia, Bósnia e Herzegovina, Macedónia do Norte, Turquia)	Trabalhadores próprios	Procedimento ao abrigo de acordo bilateral de contratos de empreitada (§ 29 BeschV)	Contingentes anuais, aprovação da Agência Federal de Emprego, pedido com longa antecedência
Sede noutro país terceiro (p. ex. Reino Unido, Ucrânia)	Trabalhadores próprios	Sem acesso geral para serviços de construção; aprovação da Agência Federal de Emprego apenas em exceções muito restritas (p. ex. montagem de equipamentos fornecidos, § 19, n.º 2 BeschV)	Verificar caso a caso antes de aceitar a encomenda; muitas vezes, a via viável é uma filial alemã
Filial alemã	Nacionais da Albânia, Bósnia e Herzegovina, Kosovo, Montenegro, Macedónia do Norte, Sérvia; trabalhadores qualificados de todos os países terceiros	Contratação direta ao abrigo da regra dos Balcãs Ocidentais (§ 26, n.º 2 BeschV) ou como trabalhador qualificado (§§ 18a, 18b AufenthG)	Ligada ao posto de trabalho; regra dos Balcãs Ocidentais com contingente anual, trabalhadores qualificados com qualificação reconhecida; contrato de trabalho regido pela lei alemã e segurança social alemã

Aspetos práticos

- Os trabalhadores de países terceiros contratados apenas para a missão na Alemanha, em regra, não preenchem os requisitos do destacamento Vander Elst. A FKS verifica desde quando estão ao serviço do empregador.
- Para empresas de países terceiros que pretendam trabalhar na Alemanha de forma duradoura, uma GmbH alemã que contrate ao abrigo da regra dos Balcãs Ocidentais ou da imigração de trabalhadores qualificados é muitas vezes mais previsível do que o procedimento contingentado de contratos de empreitada. Ver o nosso guia sobre constituição de empresas.

- O emprego sem o título de residência exigido constitui, para o empregador, uma contraordenação punível com coima até 500.000 € (§ 404, n.º 2, ponto 3 SGB III) e, em casos graves, um crime (§§ 10, 11 SchwarzArbG).

Condições mínimas de trabalho

A partir do primeiro dia de trabalho na Alemanha, aplicam-se aos trabalhadores destacados as condições essenciais de trabalho alemãs, mesmo que o contrato de trabalho esteja sujeito a lei estrangeira (§ 2 AEntG). As disposições mais favoráveis do contrato de origem mantêm-se.

Salário mínimo 2026

Desde 1 de janeiro de 2026, o salário mínimo legal é de **13,90 €** brutos por hora e sobe, em 1 de janeiro de 2027, para **14,60 €**. Desde 2022, deixou de existir um salário mínimo setorial próprio para o setor principal da construção; aplica-se aí o salário mínimo legal. Em vários ofícios de acabamentos aplicam-se salários mínimos setoriais mais elevados:

Ofício	Salário mínimo por hora 2026	Já fixado para 2027
Coberturas (telhados), trabalhadores qualificados	16,60 €	17,10 €
Pintura e envernizamento, oficiais	16,13 € (desde 1 de julho de 2026)	–
Coberturas (telhados), trabalhadores não qualificados	14,96 €	–
Instalações elétricas	14,93 €	15,49 €
Andaimes	14,35 €	14,90 €
Restantes atividades de construção, pintores não qualificados	13,90 € (salário mínimo legal)	14,60 €

Fonte: [Alfândega alemã, quadro dos salários mínimos setoriais](#), BMAS, [salários mínimos setoriais](#). Determinante é o salário mínimo do ofício a que corresponde a atividade predominante da empresa.

Subsídios de destacamento

Os subsídios só contam para o salário mínimo se não forem pagos como reembolso de despesas de viagem, alimentação ou alojamento (§ 2b AEntG). Se o contrato não indicar claramente a que se destina um subsídio, considera-se reembolso de despesas e não é contabilizado. Os descontos no salário por alojamento, ferramentas ou vestuário de trabalho não podem fazer descer a remuneração abaixo do salário mínimo.

Outras condições obrigatórias (§ 2 AEntG)

- Duração máxima do trabalho nos termos da Lei do Tempo de Trabalho: 8 horas por dia útil, até 10 horas com compensação, descanso de 11 horas, trabalho ao domingo e feriados apenas a título excecional,
- férias mínimas remuneradas; na construção, através do procedimento do fundo de férias da SOKA-BAU,
- segurança, saúde e higiene no local de trabalho,
- requisitos para o alojamento fornecido pelo empregador (Regulamento dos Locais de Trabalho),
- igualdade de tratamento entre homens e mulheres e proteção de grávidas e jovens.

DESTACAMENTO DE LONGA DURAÇÃO

Se o destacamento durar mais de 12 meses, aplicam-se adicionalmente quase todas as condições de trabalho alemãs; mediante notificação fundamentada à alfândega, o prazo é prorrogado para 18 meses (§ 13b AEntG). Se um trabalhador substituir outro na mesma tarefa, os períodos são somados.

Comunicação antes do início dos trabalhos

Todo o destacamento tem de ser comunicado eletronicamente à alfândega antes do início dos trabalhos (§ 16 MiLoG, § 18 AEntG). A comunicação é feita através do [Portal de Comunicação do Salário Mínimo](http://www.meldeportal-mindestlohn.de) em www.meldeportal-mindestlohn.de; já não é possível por fax. O portal está disponível em alemão, inglês e francês. Após o envio, o empregador recebe um comprovativo de receção com um número de comunicação; este faz parte da documentação da obra.

Conteúdo da comunicação

- apelido, nome próprio e data de nascimento de cada trabalhador,
- início e duração previsível do emprego,
- local de trabalho; no caso de obras, o respetivo endereço,
- local na Alemanha onde a documentação é mantida,
- nome e endereço de um responsável na Alemanha,
- nome e endereço de um mandatário para notificações na Alemanha, se diferente,
- setor em que os trabalhadores são empregados.

Com a comunicação, o empregador declara que cumpre as condições mínimas de trabalho alemãs.

Alterações

Trabalhadores adicionais, uma nova obra ou uma prorrogação devem ser comunicados sem demora. No caso de locais de trabalho variáveis na construção, pode ser apresentado um planeamento para um período até três meses (§ 2 MiLoMeldV).

Exceção para salários mais elevados

As obrigações de comunicação e registo não se aplicam a trabalhadores com uma remuneração mensal regular superior a 4.461 € brutos, ou superior a 2.974 € brutos se essa remuneração tiver sido comprovadamente paga nos últimos doze meses (Regulamento sobre Obrigações de Documentação do Salário Mínimo, valores segundo a alfândega). Na prática, esta exceção raramente se aplica a trabalhadores da construção.

Coima

A falta de comunicação, ou a comunicação incorreta ou tardia, pode ser punida com coima até 30.000 € por infração (§ 21, n.os 1 e 3 MiLoG).

PERSPETIVA: E-DECLARATION A NÍVEL DA UE

Em junho de 2026, o Parlamento e o Conselho chegaram a um acordo político sobre um regulamento que cria um portal multilingue da UE para declarações de destacamento ([GTAI](#)). A participação é facultativa para os Estados-Membros e o portal ainda não existe. Até nova ordem, o portal alemão continua a ser determinante.

SOKA-BAU

As empresas de construção estrangeiras que destacam trabalhadores manuais para obras na Alemanha têm de participar no procedimento do fundo de férias da SOKA-BAU. Aplica-se-lhes apenas o procedimento de férias; as contribuições para formação profissional e pensão complementar não são devidas por empresas que destacam. A base legal é a convenção coletiva de aplicação geral sobre o procedimento das caixas sociais na construção (VTV), a Lei de Salvaguarda do Procedimento das Caixas Sociais (SokaSiG) e o § 5 AEntG.

Quem é abrangido

Determinante é saber se os trabalhadores empregados na Alemanha executam predominantemente, ou seja, durante mais de metade do seu tempo de trabalho, atividades de construção na aceção da VTV. No caso de empregadores estrangeiros, os trabalhadores destacados para a Alemanha são considerados uma empresa autónoma; a atividade da empresa no país de origem é irrelevante. Para alguns ofícios de acabamentos (p. ex. telhadores, montadores de andaimes, pintores) aplicam-se caixas sociais próprias ou exceções, a verificar caso a caso.

Contribuição e reembolso

Parâmetro	Valor	Observação
Contribuição para o fundo de férias	14,7 % do salário bruto na Alemanha	Desde o mês de faturação de julho de 2026; anteriormente 15,1 %
Remuneração de férias gozadas durante o destacamento	14,25 % do salário bruto	Paga pelo empregador; a SOKA-BAU reembolsa-a se todas as comunicações e contribuições estiverem em dia
Compensação paga diretamente ao trabalhador	12,50 % do salário bruto	O trabalhador requer pessoalmente; é necessário número de identificação fiscal alemão

Fonte: [SOKA-BAU International, empregadores](#), [SOKA-BAU International, trabalhadores](#).

Obrigações passo a passo

- 1 Inscrição da empresa na SOKA-BAU (procedimento de destacamento) antes do primeiro destacamento.
- 2 Comunicação mensal por trabalhador com salário bruto, horas de trabalho e obra na Alemanha.
- 3 Pagamento mensal das contribuições; os atrasos bloqueiam o reembolso.
- 4 Pedido de reembolso da remuneração de férias paga.

Conflitos típicos

A SOKA-BAU fixa frequentemente contribuições com efeitos retroativos e com base em estimativas quando uma empresa não se inscreveu. Os créditos são reclamados nos tribunais do trabalho alemães, também contra empresas sem estabelecimento na Alemanha. Decisiva é então a prova das atividades efetivamente exercidas pelos trabalhadores; por isso, os relatórios de atividade e as folhas de horas devem ser mantidos por ofício.

CERTIFICADO PARA O ADJUDICANTE

Os empreiteiros gerais alemães exigem regularmente um certificado de quitação da SOKA-BAU, porque respondem pelas contribuições não pagas dos seus subempreiteiros (§ 14 AEntG). Quem não o apresenta muitas vezes não obtém encomendas ou tem de aceitar retenções.

Registo do tempo de trabalho e documentação

Na construção, o empregador tem de registar, para cada trabalhador, o início, o fim e a duração do tempo de trabalho diário, o mais tardar até ao fim do sétimo dia de calendário após o dia de trabalho, e conservar os registos durante pelo menos dois anos (§ 17, n.º 1 MiLoG, § 19, n.º 1 AEntG). As pausas devem ser registadas de forma a que o tempo de trabalho efetivo seja identificável. Atualmente não é exigida uma forma específica; as folhas de horas em papel são admissíveis se estiverem completas e assinadas pelo trabalhador.

A manter na Alemanha, em alemão

§ 17, n.º 2 MiLoG, § 19, n.º 2 AEntG: durante toda a duração da atividade, no máximo dois anos, e, a pedido, também na obra:

- contratos de trabalho ou documentos escritos com as condições essenciais de trabalho,
- registos do tempo de trabalho,
- recibos de vencimento,
- comprovativos do pagamento efetivo do salário (extratos bancários, comprovativos de transferência).

Na prática, incluem-se ainda os certificados A1, o comprovativo de receção da comunicação à alfândega, o contrato de empreitada com o cliente alemão e os comprovativos relativos à SOKA-BAU. As traduções não precisam de ser certificadas, mas têm de estar completas.

Obrigação de identificação

Todo o trabalhador numa obra tem de trazer consigo passaporte, cartão de identidade ou documento de identificação equivalente e apresentá-lo quando solicitado; o empregador tem de o informar por escrito desta obrigação e conservar esse aviso (§ 2a SchwarzArbG).

DICA PRÁTICA

Revelou-se útil um “dossiê de obra” em alemão por local, em formato digital e em papel, na posse do encarregado, com todos os documentos acima referidos, uma lista de pessoal e os contactos do responsável na Alemanha.

PERSPETIVA

O Ministério Federal do Trabalho apresentou uma reforma da Lei do Tempo de Trabalho segundo a qual o tempo de trabalho diário deve, em regra, ser registado eletronicamente, com períodos de transição para empresas mais pequenas ([Haufe](#)). Tanto quanto se sabe, ainda não foi aprovada. Quem mudar já para um sistema eletrónico fica preparado para ambos os cenários.

Inspeções pelo Controlo Financeiro do Trabalho Não Declarado (FKS)

A FKS inspeciona as obras, em regra, sem aviso prévio. Pode entrar em terrenos e instalações durante o horário de trabalho, verificar identidades, interrogar trabalhadores e consultar e copiar documentos (§§ 2 a 4 SchwarzArbG). Empregadores e trabalhadores têm de tolerar a inspeção e colaborar (§ 5 SchwarzArbG).

Desenrolar típico

- 1 Os agentes isolam a obra e verificam a identidade de todos os presentes.
- 2 Os trabalhadores preenchem um questionário, geralmente na sua língua materna, sobre empregador, tempo de trabalho, salário, alojamento e deslocação.
- 3 A FKS exige os documentos na obra ou solicita-os posteriormente por escrito ao empregador ou ao responsável.
- 4 As declarações dos trabalhadores são confrontadas com as folhas de horas, os recibos de vencimento e a comunicação.
- 5 Em caso de discrepâncias, seguem-se audição, processo de contraordenação ou inquérito criminal e, eventualmente, exigências de pagamento do Seguro de Pensões Alemão e da SOKA-BAU.

COMPORTAMENTO CORRETO DURANTE A INSPEÇÃO

- Manter a calma, colaborar e apresentar os documentos do dossiê de obra.
- Informar de imediato o responsável e o advogado.
- Não prestar declarações sobre a apreciação jurídica. Quem possa ser arguido tem o direito de se remeter ao silêncio; ninguém é obrigado a prestar declarações que o incriminem.
- Pedir cópia ou lista dos documentos levados e o número do processo.

Irregularidades mais frequentes na prática

- Os trabalhadores indicam horários mais longos do que os constantes das folhas de horas.
- Salários fixos ou à peça sem registo de horas; o salário mínimo por hora não é verificável.
- Descontos por alojamento, transporte ou alimentação fazem o salário descer abaixo do mínimo.
- Certificados A1 em falta, caducados ou que não abrangem a obra.
- Documentos apenas na língua do país de origem ou apenas no país de origem.

- Empresários em nome individual do país de origem contratados como subempreiteiros trabalham, de facto, sob direção. A FKS considera tratar-se de falso trabalho independente, com consequências na segurança social e no direito penal (§ 266a StGB).

Consequências para além da coima

A partir de uma coima de 2.500 €, a empresa pode ser excluída de contratos públicos (§ 19 MiLoG, § 21 AEntG, § 21 SchwarzArbG). A decisão é ainda inscrita no Registo da Concorrência, que as entidades adjudicantes públicas têm de consultar antes de cada adjudicação.

Impostos

As empresas de construção estrangeiras são registadas fiscalmente na Alemanha junto de uma repartição de finanças com competência centralizada por país de origem (§ 20a AO em conjugação com o Regulamento de Competência em matéria de IVA), por exemplo, Munique para a Áustria, Konstanz para a Suíça, Offenburg para a França, Kleve para os Países Baixos e Nuremberga para a Hungria. Para Estados sem atribuição específica, é competente a repartição de Berlin Neukölln. Esta repartição é competente para o IVA, a retenção na fonte sobre obras, o imposto sobre salários e os impostos sobre o rendimento.

Retenção na fonte sobre obras e certificado de dispensa

Os clientes empresariais têm de reter 15 % de cada pagamento por serviços de construção e entregá-los à repartição de finanças se o prestador não apresentar um certificado de dispensa válido (§§ 48, 48b EStG). Sem certificado, faltam portanto 15 % de liquidez até o imposto ser restituído no procedimento de reembolso. O certificado é requerido na repartição competente; para tal, a empresa tem de estar registada fiscalmente e cumprir as suas obrigações. É em regra válido até três anos e deve existir antes da primeira encomenda.

IVA

Se uma empresa estabelecida no estrangeiro prestar serviços de construção a um empresário alemão, o IVA é devido pelo adquirente (autoliquidação, § 13b, n.º 2, ponto 1, e n.º 5 UStG). A fatura é emitida sem IVA alemão e com a menção “Steuerschuldnerschaft des Leistungsempfängers” (autoliquidação). Se a empresa trabalhar para clientes particulares, tem de se registar na Alemanha e cobrar IVA à taxa de 19 %.

Estabelecimento estável

Uma obra constitui estabelecimento estável quando ultrapassa a duração fixada na convenção para evitar a dupla tributação, na maioria das convenções 12 meses (nos termos do direito interno, já 6 meses, § 12, 2.ª frase, ponto 8 AO). Várias obras de um mesmo contrato ou contratos sucessivos no mesmo projeto podem ser somados. Com um estabelecimento estável, o lucro aí obtido fica sujeito na Alemanha ao imposto sobre as sociedades e ao imposto municipal sobre a atividade (Gewerbesteuer).

Imposto sobre os salários dos trabalhadores

Sem estabelecimento estável, o salário continua, em regra, a ser tributado no Estado de origem, desde que o trabalhador não permaneça na Alemanha mais de 183 dias no período relevante. Se o salário for suportado por um estabelecimento estável alemão ou se o limite de 183 dias for ultrapassado, o imposto sobre salários tem de ser retido na Alemanha desde o primeiro dia. O método de contagem (ano civil ou qualquer período de doze meses) depende da respetiva convenção. Não existindo convenção para evitar

a dupla tributação com o Estado de residência do trabalhador, o salário pela atividade na Alemanha é, em princípio, aqui tributável (§ 49, n.º 1, ponto 4 EStG).

DICA PRÁTICA

Registre, para cada obra, o início, as interrupções e o fim por dias de calendário; esta é a base para avaliar o estabelecimento estável e a regra dos 183 dias.

Responsabilidade do adjudicante

Os empreiteiros gerais alemães respondem, independentemente de culpa, por determinadas obrigações dos seus subempreiteiros estrangeiros. Por isso, exigem extensa documentação antes da adjudicação e retêm muitas vezes parte do preço como garantia. Quem consegue apresentar essa documentação completa e em alemão tem uma verdadeira vantagem competitiva.

Responsabilidade por	Base legal	Comprovativo exigido pelo adjudicante
Salário mínimo ou salário mínimo setorial dos trabalhadores do subempreiteiro e de todos os subempreiteiros subsequentes	§ 14 AEntG, § 13 MiLoG	Declaração de salário mínimo, recibos de vencimento e comprovativos de pagamento a pedido
Contribuições para a SOKA-BAU	§ 14 AEntG	Certificado de quitação da SOKA-BAU
Contribuições para a segurança social alemã na construção (a partir de 275.000 € de valor da encomenda)	§ 28e Abs. 3a SGB IV	Certificados A1 ou de destacamento; em caso de seguro obrigatório alemão, certidões de não dívida ou pré-qualificação
Contribuições para o seguro legal de acidentes de trabalho	§ 150 Abs. 3 SGB VII	Comprovativo do seguro de acidentes
Retenção na fonte sobre obras	§ 48a Abs. 3 EStG	Certificado de dispensa válido

São ainda habituais o comprovativo de receção da comunicação à alfândega, uma certidão atualizada do registo comercial com tradução e uma cláusula de exoneração de responsabilidade no contrato de subempreitada.

DICA PRÁTICA PARA SUBEMPREENTEIROS

Prepare um “pacote de compliance” com todos os comprovativos e atualize-o mensalmente. Analise com cuidado as retenções de garantia no contrato; retenções sem limite temporal ou sem relação com riscos de responsabilidade concretos são negociáveis.

Lista de verificação antes do início da obra e quadro de coimas

Antes da primeira encomenda na Alemanha

- ☐ Registo fiscal na repartição competente e certificado de dispensa nos termos do § 48b EStG
- ☐ Inscrição na SOKA-BAU (procedimento de destacamento), se for atividade de construção
- ☐ Designar um responsável e um mandatário para notificações na Alemanha
- ☐ Adaptar os contratos de trabalho às condições mínimas alemãs, regular claramente os subsídios
- ☐ Introduzir um sistema eletrónico ou um sistema completo em papel para o registo diário do tempo de trabalho
- ☐ Mandar traduzir a documentação para alemão

Antes de cada destacamento

- ☐ Certificado A1 ou de destacamento requerido e obtido para cada trabalhador
- ☐ Para nacionais de países terceiros: verificado o título de residência no Estado da sede ou a aprovação da Agência Federal de Emprego e, se necessário, o visto
- ☐ Comunicação submetida no Portal do Salário Mínimo, comprovativo arquivado
- ☐ Dossiê de obra com todos os documentos na posse do encarregado
- ☐ Trabalhadores informados por escrito da obrigação de identificação
- ☐ Pacote de compliance entregue ao cliente alemão

Em curso

- ☐ Folhas de horas completas no prazo máximo de sete dias
- ☐ Salário pelo menos igual ao mínimo pago por transferência, não em numerário
- ☐ Comunicação e pagamento mensais à SOKA-BAU
- ☐ Alterações (trabalhadores, obra, duração) comunicadas sem demora à alfândega
- ☐ Dias de permanência por trabalhador e duração por obra registados para efeitos de estabelecimento estável e regra dos 183 dias

Coimas e sanções (montantes máximos por infração)

Infração	Montante máximo	Base legal
Salário mínimo ou salário mínimo setorial não pago ou pago fora de prazo	500.000 €	§ 21 MiLoG, § 23 AEntG
Contribuições para a SOKA-BAU não pagas	500.000 €	§ 23 AEntG
Recurso a subempreiteiro que não paga o salário mínimo (com conhecimento ou desconhecimento negligente)	500.000 €	§ 21 MiLoG, § 23 AEntG

Infração	Montante máximo	Base legal
Emprego de nacionais de países terceiros sem o título de residência exigido	500.000 €	§ 404 SGB III
Comunicação em falta, incorreta ou tardia	30.000 €	§ 21 MiLoG, § 23 AEntG
Tempo de trabalho não registado ou registado incorretamente, documentos não disponíveis	30.000 €	§ 21 MiLoG, § 23 AEntG
Inspeção não tolerada ou recusa de colaboração	30.000 €	§ 8 SchwarzArbG
Retenção de contribuições para a segurança social (p. ex. sem A1 válido ou em caso de falso trabalho independente)	Crime, pena de prisão até 5 anos	§ 266a StGB

Para além da coima, pode ser declarada a perda da vantagem económica obtida com a infração; para esse efeito, a coima pode exceder o montante máximo legal (§ 17, n.º 4 OWiG).

Apoio da WYN LEGAL

A WYN LEGAL presta aconselhamento jurídico e fiscal a empresas de construção estrangeiras no destacamento para a Alemanha, em alemão, inglês, português e húngaro. Tratamos do registo fiscal e do pedido do certificado de dispensa, analisamos contratos de trabalho e de subempreitada, implementamos processos de comunicação e documentação, representamos os clientes perante a SOKA-BAU, a alfândega (Hauptzollamt) e o Seguro de Pensões Alemão e defendemo-los em processos de contraordenação e penais.

Frankfurt am Main

Neue Mainzer Str. 84
60311 Frankfurt am Main,
Alemanha
Tel. +49 69 24751999 0

Hannover

Georgstr. 38
30159 Hannover, Alemanha
Tel. +49 511 5709260 0

Siegen

Koblenzer Str. 5
57072 Siegen, Alemanha
Tel. +49 271 3388940 0

mail@wynlegal.com · www.wynlegal.com

Este guia apresenta uma visão geral da situação jurídica em outubro de 2026. Não substitui o aconselhamento no caso concreto. A legislação, os salários mínimos, as taxas de contribuição e a prática administrativa alteram-se constantemente; não se assume qualquer responsabilidade pela exatidão no caso concreto.

Editor

WYN LEGAL é a designação comercial do advogado (Rechtsanwalt) Martin Kanopka, Neue Mainzer Str. 84, 60311 Frankfurt am Main, Alemanha. Outros escritórios: Georgstr. 38, 30159 Hannover; Koblenzer Str. 5, 57072 Siegen.

Contacto

Telefone +49 69 24751999 0 · Fax +49 69 24751999 9 · mail@wynlegal.com · www.wynlegal.com