

2.1 Enquadramento regulamentar – Sistema austríaco



habitable

Alliance of Centres of Excellence in
Vocational Training for Sustainable Habitat



Co-funded by
the European Union

Projeto Nº.: 101104680-HABITABLE-ERASMUS-EDU-2022-PEX-COVE

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressos são, contudo, da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não refletem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelos mesmos.

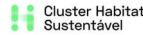
Habitable

Aliança de Centros de Excelência em Formação Profissional para o Habitat Sustentável

<https://habitable-cove.eu/>

2.1 Enquadramento regulamentar – Sistema austríaco

Desenvolvido por:

	Clúster de Habitat Eficiente AEICE – Spain
	Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León – Spain
	Instituto para el Fomento del Desarrollo y la Formación SL INFODEF – Spain
	Fundación Instituto de la Construcción de Castilla y León ICCL – Spain
	Fundación Centro de Servicios y Promoción Forestal y de su Industria de Castilla y León CESEFOR – Spain
	Fundación Laboral de la Construcción – Spain
	Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia CETEM – Spain
	Associação Plataforma para a Construção Sustentável CLUSTER HABITAT – Portugal
	Centro Tecnológico da Cerâmica e do Vidro – Portugal
	Universidade de Aveiro – Portugal
	Holzcluster Steiermark Gmbh – Austria
	Fachhochschule Salzburg Gmbh – Austria
	Cluster Viooikonomias Kai Perivallontos Dytikis Makedonias – Greece
	Dimitra Ekpaiditiki Simvilitiki AE – Greece
	Panepistimio Thessalias – Greece
	Public Institution Centre of Excellence in Energy and Electronics – Moldova
	Construction College «Construct2» – Georgia

Sumário

2.1 Enquadramento regulamentar - Respostas às questões com base no sistema austríaco	4
Introdução	4
Disponibilidade de uma base jurídica	4
Papéis e responsabilidades	7
Requisitos para a formação de aprendizes	9
Financiamento	13
Regulamentos gerais adicionais	15
Apêndice	25
Leis	25
Fontes adicionais	26

2.1 Enquadramento regulamentar - Respostas às questões com base no sistema austríaco

Introdução

A secção 2.1 do programa de Aprendizagem de Qualidade descreve os enquadramentos jurídicos que constituem a base da formação em regime de aprendizagem.

Uma vez que a situação jurídica varia de país para país, é essencial que os utilizadores do programa se familiarizem com a respetiva legislação nacional. Para facilitar este processo, foi elaborado um conjunto de questões que ajuda os utilizadores a apurar a situação jurídica, abrangendo os fatores mais importantes.

Neste documento, esse conjunto de questões é respondido com base na situação jurídica austríaca, que pode servir de modelo quanto à forma de responder a estas questões e oferece às empresas de países onde o enquadramento jurídico é insuficiente um exemplo de como podem, ainda assim, estabelecer um programa de formação de aprendizes de elevada qualidade.

Para tornar possível, sempre que necessário, uma análise mais aprofundada do enquadramento jurídico austríaco – por exemplo, caso se pretenda estabelecer estruturas e normas semelhantes –, as fontes e a legislação relevantes são apresentadas no final do documento.

Disponibilidade de uma base jurídica

- Existe uma base jurídica estável para as aprendizagens profissionais?

Sim

- Se sim, que leis ou regulamentos se aplicam à formação em regime de aprendizagem?

A legislação que define a formação profissional para as empresas na Áustria é a Lei Federal sobre a Formação Profissional de Aprendizizes (Berufsausbildungsgesetz – BAG, 1969). A Lei da Organização Escolar (Schulorganisationsgesetz - SchOG, 1962) aplica-se à parte da formação profissional realizada na escola (escola profissional).

- Existe uma definição oficial de aprendizagem e de aprendiz?

Aprendiz: sim

Aprendizagem: no

- Se sim, quais são?

Os aprendizes são pessoas que, com base num contrato de aprendizagem, recebem formação especializada para aprender uma profissão constante da lista de profissões de aprendizagem, ministrada por um formador autorizado, e trabalham no âmbito dessa formação. (Lei Federal sobre a Formação Profissional de Aprendizes [Berufsausbildungsgesetz – BAG], 1969)

A ILO define aprendizagem profissional do seguinte modo:

Programas de aprendizagem de qualidade constituem uma modalidade singular de educação e treinamento técnico-profissional, combinando o treinamento prático no local de trabalho com o aprendizado teórico externo; eles permitem que aprendizes de diversas origens adquiram os conhecimentos, as habilidades e as competências necessários para o exercício de uma ocupação específica. Tais programas são regulamentados e financiados por meio de legislação, acordos coletivos e decisões políticas decorrentes do diálogo social, exigindo um contrato por escrito que detalhe as respectivas funções e responsabilidades do aprendiz e do empregador, além de assegurar ao aprendiz remuneração e cobertura padrão de proteção social. Após um período de treinamento claramente definido e estruturado, e mediante a aprovação em uma avaliação formal, os aprendizes obtêm uma qualificação reconhecida. (International Labour Organization, 2017)

- O estado do aluno está definido?

Sim

- Se sim, qual o estado dele/dela?

Na Áustria, os aprendizes são legalmente classificados como empregados que mantêm uma relação de formação. Isto implica diversos outros aspetos — como seguros, impostos, etc. — que são regulamentados para os empregados.

- A proteção social dos aprendentes é regulamentada?

Sim

- Se sim, que leis se aplicam aqui?

Lei do Emprego de Crianças e Jovens (Kinder- und JugendlichenBeschäftigungsgesetz – KJBG, 1987) - regula o emprego de crianças e adolescentes.

Lei Federal sobre a Formação Profissional de Aprendizizes (Berufsausbildungsgesetz – BAG, 1969) - regula a formação profissional, especificamente a parte da aprendizagem realizada no local de trabalho.

Lei geral da segurança social (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, 1955) abrange a segurança social, incluindo os seguros de saúde, acidentes e segurança social. Lei de Saúde e Segurança no Trabalho (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – AschG, 1994) – Regulamenta a saúde e a segurança no trabalho dos colaboradores.

- Existem leis para a proteção dos menores?

Sim

- Se sim, quais são?

A Lei do Emprego de Crianças e Jovens (Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz – KJBG, 1987) regula o trabalho de crianças e adolescentes.

Abrange, entre outras coisas:

- Definição de crianças e adolescentes
- Normas de proteção – intervalos para descanso, disposições especiais, proibições
- Obrigação de comunicar

- O aprendiz está seguro? Que cobertura de seguro tem o aprendiz?

Sim.

A Lei Geral do Seguro Social (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, de 1955) regula o seguro social para as pessoas empregadas na Áustria e para os trabalhadores independentes, bem como o seguro de saúde para os reformados. Nos termos desta lei, os aprendizes são considerados plenamente seguros, tal como os restantes trabalhadores por conta de outrem.

Papéis e responsabilidades

- Qual o papel das câmaras, dos empregadores, dos representantes dos trabalhadores e dos conselhos na definição dos conteúdos da aprendizagem?

A nível federal, na Áustria, o Ministério Federal dos Assuntos Económicos, Energia e Turismo (BMWET) é responsável pela componente do programa de aprendizagem realizada na empresa, e o Ministério Federal da Educação (BMB), pela componente escolar.

A Câmara Económica Federal Austríaca, em representação dos empregadores, e a Câmara Federal do Trabalho, em representação dos empregados, são membros do Conselho Consultivo Federal de Formação Profissional. Este conselho apresenta propostas ao Ministério Federal da Economia, Energia e Turismo (BMWET) sobre a introdução ou modernização das profissões de aprendizagem. Isto é feito através de relatórios técnicos. O conselho consultivo também existe a nível provincial. (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – ibw, 2023)

- Qual é o papel das câmaras, dos empregadores, dos representantes dos trabalhadores e dos conselhos na implementação de um programa de aprendizagem?

A nível federal na Áustria, o Ministério Federal dos Assuntos Económicos, Energia e Turismo (BMWET) é responsável pela componente do programa de aprendizagem realizada na empresa, e o Ministério Federal da Educação (BMB), pela componente escolar.

A nível estatal, os gabinetes de aprendizagem constituem o primeiro ponto de contacto para a formação profissional. Estão sediados nas câmaras económicas dos respetivos estados federados e operam sob a competência delegada do BMWET.

As suas principais tarefas são:

- Verificação da adequação de uma empresa como organização de aprendizagem (em conjunto com a Câmara do Trabalho)
- Manutenção de registos de cada contrato de aprendizagem
- Atuação como ponto de contacto para todas as dúvidas das empresas formadoras e aprendizes
- Administração de subsídios para empresas formadoras
- Administração dos exames finais de aprendizagem

Os estados federados são responsáveis pela criação e pelo apetrechamento de escolas profissionais. Financiam também 50% dos salários do corpo docente dessas escolas.

Os governadores provinciais decidem sobre os recursos em matéria de formação profissional, como os interpostos contra a revogação da autorização para ministrar formação. O Gabinete do Governo Provincial actua como autoridade de segunda instância em matéria de formação profissional.

Os inspetores escolares provinciais são responsáveis por inspecionar as escolas e zelar pelas atribuições da sua competência, bem como por implementar as orientações curriculares federais sob a forma de currículos provinciais. As empresas de formação e as escolas profissionais são responsáveis pela formação (mais informações sobre as suas responsabilidades na próxima questão). (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – ibw, 2023)

- Qual o papel do empregador, TVET prestador e aprendiz no programa de aprendizagem?

O empregador é responsável pela formação prática no local de trabalho, enquanto a escola profissional é responsável pela formação teórica. O empregador deve contratar o aprendiz na condição de trabalhador/aprendiz e formalizar um contrato com o mesmo. O empregador deve registar o aprendiz no Fundo Austríaco de Seguro de Saúde antes do início da aprendizagem, na escola profissional até duas semanas após o início e no organismo responsável pela aprendizagem até três semanas após o início. (BAG, 1969)

A escola profissional tem como função proporcionar aos aprendentes conhecimentos teóricos básicos em áreas relevantes, através do ensino a tempo parcial, promovendo e complementando a formação prática na empresa e alargando a sua formação geral. Além disso, a escola deve apoiar os alunos interessados na preparação para o exame de conclusão do curso profissional. (SchOG, 1962)

Os aprendizes devem empenhar-se em aprender o ofício escolhido e frequentar regularmente a escola de formação profissional (a frequência é obrigatória). Devem manter o sigilo sobre os segredos comerciais e do ofício, bem como comunicar imediatamente ao seu supervisor de formação em caso de doença ou outras circunstâncias que os impeçam de comparecer. (BAG, 1969)

Requisitos para a formação de aprendizes

- Quais os requisitos legais para que as empresas possam oferecer formação a aprendizes?

Elegibilidade legal:

A empresa deve estar autorizada a exercer as atividades em que o aprendiz será formado, em conformidade com os regulamentos do setor. Podem ser empresas comerciais, mas também profissionais liberais, como arquitetos e engenheiros civis, bem como associações, organismos administrativos e outras pessoas coletivas.

Elegibilidade da empresa:

A empresa deve ser estruturada e operada de forma a permitir o ensino de todos os conhecimentos e competências constantes no perfil profissional. Caso tal não seja possível, os aprendentes podem ser formados no âmbito de uma rede de formação.

Uma empresa pode realizar formação de aprendizagem em cooperação com outra empresa adequada ou com o auxílio de cursos. Isto aplica-se quando as competências e os conhecimentos necessários podem ser transmitidos na sua maior parte, mas não em toda a sua extensão, desde que a formação completa do aprendiz seja assegurada pela medida de rede de formação complementar.

Quais informações são necessárias?

A notificação de avaliação deve indicar as vagas de formação profissional pertinentes e o ano de aprendizagem em que decorre a formação complementar.

No contrato de aprendizagem devem ser definidos os detalhes de medidas específicas de formação complementar (cursos, formação adicional em empresa parceira).

A dimensão da empresa não é determinante; uma empresa individual também pode formar aprendizes, desde que seja garantida uma formação de aprendizagem adequada..

Treinador(a)

Deve existir pelo menos uma pessoa apta a formar aprendizes. Pode tratar-se da própria pessoa autorizada a formar aprendizes ou de um funcionário por ela selecionado.

Naturalmente, esta pessoa deve possuir as competências necessárias.

Estão autorizados a formar aprendizes:

- Pessoas singulares
- Pessoas coletivas (ex., cooperativas, sociedades constituídas como pessoa coletiva, tais como GmbH – Sociedade de Responsabilidade Limitada, AG – Sociedade Anónima)
- Sociedade de pessoas (ex., OG – General Partnership, KG – Limited Partnership)
- Formas mistas (ex., GmbH & Co KG)
- Empresas formadoras mencionadas na Lei Federal de Formação Profissional de Aprendizes (Berufsausbildungsgesetz BAG, 1969), ex. autoridades regionais, instituições de segurança social, profissionais liberais, associações e outras pessoas colectivas (associações, fundações, fundos)

Caso os instrutores autorizados não assumam pessoalmente a formação do aprendiz, esta tarefa é confiada a um instrutor de formação. Os instrutores autorizados são obrigados a designar instrutores de formação nas seguintes condições:

Se os instrutores autorizados forem pessoas coletivas, sociedades em nome coletivo, formas mistas ou sociedades em comandita (qualquer entidade que não seja uma pessoa singular)

Se os instrutores autorizados, na qualidade de pessoas singulares, tiverem de nomear uma direção para exercer a atividade e não puderem, eles próprios, demonstrar os conhecimentos especializados para a formação dos aprendizes

Se a dimensão ou a natureza da empresa não permitirem a realização da formação especializada na respetiva ocupação de aprendizagem sob a supervisão exclusiva do formador autorizado (por exemplo, no caso de empresas com várias filiais)

Se a pessoa em causa for uma pessoa autorizada a dar continuidade à atividade empresarial nos termos do § 41 da Lei de Regulamentação do Comércio (Gewerbeordnung - GewO, 1994, continuação de uma empresa após o falecimento do empresário, por exemplo, pelos filhos)

Sem proibição por parte da autoridade administrativa distrital:

Os instrutores autorizados também podem ser proibidos de formar aprendizes pela autoridade administrativa distrital (Bezirksverwaltungsbehörde). Esta medida pode ser aplicada por um período determinado ou indeterminado.

As razões para isto podem ser:

- Condenações criminais
- Violação grave de dever em relação ao aprendiz
- A formação do aprendiz deixa de ser assegurada (por exemplo, devido a uma mudança de estabelecimento ou a uma alteração na gestão)

- Quais os requisitos para os instrutores na empresa?

Para estar autorizado a formar aprendizes, é necessário ser aprovado num exame de instrutor ou participar num curso de instrutor com exame final (mínimo de 40 horas). O conteúdo do exame é regido pelo Regulamento do Exame de Instrutor (Ausbilderprüfungsordnung – AusbPO, 1995). O conteúdo do curso de instrutor, considerado equivalente, também se baseia nestas normas.

- Que equipamentos são necessários para a formação?

Não existe uma definição precisa dos equipamentos mínimos necessários para garantir que as empresas mais pequenas também possam oferecer programas de aprendizagem. No entanto, a empresa deve estar estruturada e operar de forma a permitir ao aprendiz adquirir todos os conhecimentos e competências descritos na função. Caso tal não seja possível dentro da própria empresa, existe a opção de formar aprendizes como parte de uma rede de formação.

Uma lista específica de equipamento necessário para a carpintaria pode ser encontrada no documento "3.6 Preparação do local – Lista de verificação de equipamento para a aprendizagem".

- As empresas necessitam de elaborar um plano de formação?

Não existe uma regulamentação legal explícita sobre a elaboração de um plano de formação. No entanto, estabelece-se que o planeamento da formação é parte integrante do exame e do curso para instrutores. Além disso, o Ministério Federal dos Assuntos Económicos, Energia e Turismo fornece orientações de formação para cada programa de aprendizagem, que as empresas podem utilizar como referência.

Carpintaria:

<https://www.qualitaet-lehre.at/wp-content/uploads/Zimmerei.pdf>

Tecnologia em carpintaria:

<https://www.qualitaet-lehre.at/wp-content/uploads/Zimmereitechnik.pdf>

- Quais são os requisitos legais para que um fornecedor de educação e formação profissional e técnica (TVET) possa oferecer formação a aprendizes?

Na Áustria, os estados federais são responsáveis pela criação e equipamento de escolas profissionais (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – ibw, 2023). A base jurídica para tal é – para certas partes da formação – a Lei da Organização Escolar (Schulorganisationsgesetz - SchOG, 1962).

- Quais são os requisitos para os professores?

Os professores das escolas profissionais necessitam de concluir um curso de formação de professores numa instituição de formação de professores. Existem três áreas de especialização possíveis:

- Disciplinas de formação geral e empresarial
- Disciplinas teóricas
- Disciplinas práticas

Além de lecionar, os professores das escolas profissionais concluem o curso de bacharelato em "Formação Profissional Dual e Tecnologia e Comércio". Trata-se de um curso realizado a tempo parcial.

Todos os professores - com exceção dos professores do ensino geral - devem possuir vários anos de experiência profissional relevante no mundo empresarial antes de ingressarem na carreira docente.

Existe ainda um programa de mestrado de 60 ECTS, de carácter facultativo para os docentes das escolas profissionais, bem como para os docentes do ensino prático e teórico de disciplinas específicas que possuam formação superior relevante.

- Que equipamentos são necessários para a formação?

Não existem regras explícitas sobre o que as escolas profissionais devem possuir em termos de equipamento, mas pode presumir-se que, tal como nas empresas, é necessário dispor de tudo o que é necessário para abordar o conteúdo especificado no currículo.

Uma lista específica de equipamento necessário para a carpintaria pode ser encontrada no documento "3.6 Preparação do local – Lista de verificação de equipamento para a aprendizagem".

Financiamento

- A remuneração do aprendiz está regulada por lei?

Sim

- Existem acordos coletivos?

Sim

- Qual o valor do salário do aprendiz no 1º, 2º, 3º e 4º ano?

A remuneração dos aprendizes é geralmente estipulada em acordos ou convenções coletivas de trabalho. Na ausência de acordo coletivo, o salário do aprendiz deve ser acordado individualmente no contrato de aprendizagem.

O rendimento do aprendiz aumenta a cada ano de aprendizagem e, no último ano, atinge em média cerca de 80% do salário correspondente de um trabalhador qualificado. (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – ibw, 2023)

A remuneração dos aprendizes de carpintaria (3 anos) e de tecnologia em carpintaria (4 anos) é calculada com base na convenção coletiva do setor da construção em madeira e, desde 1 de maio de 2025, é a seguinte:

- 1º ano de aprendizagem: 1,010€
- 2º ano de aprendizagem: 1,350€
- 3º ano de aprendizagem: 1,910€
- 4º ano de aprendizagem: 2,540€

Os aprendizes que já completaram 18 anos recebem 1.910€ em cada um dos três primeiros anos. (Austrian Public Employment Center - AMS, 2025)

- Os impostos são regulados por lei?

Sim

- Como são tributados os salários dos aprendizes?

As pessoas que completem formação profissional em conformidade com o § 8b ou o § 8c são consideradas aprendizes para efeitos da Lei do Imposto sobre o Rendimento (Einkommensteuergesetz – EstG, 1988) .

Os aprendizes estão sujeitos à mesma tributação salarial que os restantes colaboradores, mas têm direito a diversos benefícios fiscais. Devido à remuneração geralmente mais baixa, a incidência de impostos sobre o salário é nula ou reduzida. A contribuição para o seguro de saúde dos aprendizes é de 3,35%, em vez de 7,65%, sendo igualmente dividida entre o aprendiz e a empresa. A contribuição para o subsídio de desemprego é de 2,3%, em vez de 5,9%. (Austrian Economic Chamber - WKO, 2024b)

- Existem diferenças em relação aos colaboradores comuns?

Para além dos benefícios fiscais já referidos (seguro de saúde: 3,35% em vez de 7,65%; seguro de desemprego: 2,3% em vez de 5,9%), as seguintes contribuições não têm de ser pagas em relação aos aprendizes, segundo a Câmara Económica da Áustria (WKO) (2024b):

- Contribuição para o seguro de acidentes
- Contribuição para o subsídio de alojamento
- Contribuição para a Câmara do Trabalho (Arbeiterkammer)
- Taxa da Câmara do Trabalho (Arbeiterkammer)
- Contribuição para compensação por condições climáticas adversas
- Contribuição para o trabalho noturno
- Adicional para o seguro de indemnização por insolvência

- Quem cobre os custos com os salários e a educação?

Na Áustria, as empresas suportam os custos da formação interna, enquanto as escolas de ensino profissional são financiadas por recursos públicos.

- Quais são as fontes de financiamento da componente de formação externa ao local de trabalho?

A formação externa ao local de trabalho (escola profissional) é financiada pelo sector público. (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – ibw, 2023) As instalações e o corpo docente das escolas profissionais são financiados pelos estados federados (50%) e pelo Ministério Federal da Educação, Artes e Cultura (50%)

- Quais são as fontes de financiamento da componente de formação em serviço?

A empresa que oferece a formação suporta os custos da formação interna. A maior parte desta despesa corresponde ao pagamento do aprendiz (salário).

- Existem incentivos financeiros para as empresas?

Na Áustria, entre outras coisas, as empresas de formação são reembolsadas pelos custos de internato dos aprendizes, o acompanhamento profissional é oferecido gratuitamente no âmbito do programa “Lehre statt Leere” (“Aprendizagem em vez de ociosidade”), os custos das aulas de reforço são subsidiados até 100% e existem subsídios relacionados com o desempenho para as empresas em caso de bom desempenho (€200) e excelente desempenho (€250) (Austrian Economic Chamber - WKO, 2024a).

Regulamentos gerais adicionais

- Existem limites de idade mínima e máxima para os aprendizes?

Minima: Sim

Máxima: Não

- Se sim, qual é?

Prospective apprentices must have completed 9 years of compulsory schooling in order to be allowed to start an apprenticeship in Austria. Theoretically, it would be possible to start an apprenticeship at the age of 14, but due to the 9 years of compulsory schooling, the usual minimum age is 15.

Não há idade máxima.

- Quanto tempo dura normalmente um programa de aprendizagem (no sector em questão)?

A duração da aprendizagem é especificada nos regulamentos de formação e varia entre dois e quatro anos, dependendo da ocupação da aprendizagem.

- Qual a duração mínima e máxima?

Depending on the occupation the duration is fixed and can be reduced by a maximum of one year or extended by one year (in exceptional cases two years).

- Quando é permitido reduzir ou prolongar a duração?

O período de aprendizagem é mais curto (menos um ano para aprendizagens com uma duração mínima de três anos) no caso de se aplicar uma das seguintes condições: (Ministério Federal dos Assuntos Económicos, Energia e Turismo, 2025a)

- Se um período de aprendizagem já tiver sido concluído na mesma ocupação ou numa ocupação profissionalmente relacionada.
- Se o formando já tiver realizado uma aprendizagem com a duração mínima de três anos ou concluído uma escola do tipo AHS, BMS ou BHS.
- Se o aprendiz já tiver concluído períodos de formação no estrangeiro.

Os indivíduos de quem se prevê que demorem mais tempo, mas que sejam, de um modo geral, capazes de completar a aprendizagem, podem ter o seu período de aprendizagem prolongado por um ano ou, em casos excecionais, até dois anos. (Austrian Economic Chamber - WKO, 2023)

- Quantas horas por dia/semana é permitido aos aprendizes trabalhar?

Em princípio, os aprendizes trabalham 40 horas por semana ou 8 horas por dia.

Caso seja necessário por motivos de saúde ou para cuidados a crianças, o horário de trabalho pode ser reduzido até 50% e o período de aprendizagem pode ser prolongado até 2 anos.

Dependendo da idade e da ocupação, também é possível trabalhar mais do que estas 40 horas semanais ou 8 horas diárias (a título temporário). Regras mais rigorosas aplicam-se aos aprendizes que ainda não atingiram a maioridade, nos termos da Lei do Emprego de Crianças e Jovens (Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz – KJBG, 1987),

enquanto os aprendizes adultos estão sujeitos à Lei do Horário de Trabalho (Arbeitszeitgesetz – AZG, 1969)

- Têm permissão para fazer horas extras? Se sim, quantas?

Os aprendizes com menos de 16 anos não estão autorizados a realizar horas extraordinárias (jornada de trabalho que exceda o limite permitido de 40 horas semanais). Os aprendizes entre os 16 e os 17 anos podem realizar horas extraordinárias em casos excepcionais, mas estas devem ser remuneradas com um adicional de 50%. Para os aprendizes que já tenham completado 18 anos, aplica-se a Lei do Horário de Trabalho (Arbeitszeitgesetz - AZG, 1969) aplica-se a norma que estipula que os limites máximos de horário de trabalho são de 12 horas diárias e 60 horas semanais (com exceções para determinadas categorias profissionais).

- Existem períodos de descanso que devem ser observados?

O período de descanso compreende o intervalo entre as 20h00 e as 06h00; os aprendizes do setor alimentar podem trabalhar até às 23h00, e os aprendizes de panificação a partir das 04h00, mas, tirando estas exceções, não é permitido que os aprendizes trabalhem nesse horário. O mesmo se aplica aos domingos e feriados.

Após 4,5 horas de trabalho, os aprendizes têm direito a um intervalo de, pelo menos, meia hora, que deverá ser concedido, o mais tardar, após 6 horas. Deve existir um intervalo mínimo de 12 horas entre jornadas de trabalho. Os aprendizes têm ainda direito a dois dias de folga consecutivos por semana, sendo que um deles tem de ser ao domingo. Pode haver exceções, dependendo da profissão.

- Como as férias são reguladas por lei?

Tal como os restantes colaboradores, os aprendizes têm direito a 5 semanas de folga, ou seja, 25 dias úteis para um horário de 5 dias por semana e 30 dias úteis para um horário de 6 dias por semana. Os dias de férias não gozados devem ser pagos no final da aprendizagem. (Federal Ministry for Economic Affairs, Energy and Tourism, 2025b; Children and Young Persons Employment Act, 1987)

- Que trabalhos podem ou não ser realizados pelos aprendizes?

A Lei do Emprego de Crianças e Jovens (Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz – KJBG, 1987 bem como as proibições e restrições de emprego para os jovens (Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche - KJBG-VO, 1998) aplicam-se aqui.

A contratação de jovens é proibida em determinados tipos de estabelecimentos, como sex shops, casas de apostas, salas de jogo e locais similares.

Quando se lida com substâncias perigosas, é importante referir que os menores não podem utilizar determinados materiais. Nos casos em que os jovens têm permissão para trabalhar com substâncias perigosas, devem ser instruídos sobre os riscos e como evitá-los. As tarefas que, com base na experiência de medicina no trabalho, apresentam risco de danos não podem ser realizadas por menores.

Exemplos incluem:

- Trabalho que envolva substâncias nocivas (toxicidade aguda, carcinogenicidade, perigo de aspiração)
- Trabalhar com recipientes que contenham substâncias perigosas ou explosivas
- Trabalhar com substâncias asfixiantes
- Trabalho com agentes biológicos dos grupos de risco 3 ou 4
- Trabalho com substâncias inflamáveis ou suscetíveis de incêndio

Para além das substâncias perigosas, existem também restrições ao trabalho que envolva ruído e vibrações, bem como:

- Campos eletromagnéticos Electromagnetic fields
- Sistema laser e equipamentos de iluminação com riscos comparáveis
- Radiação ionizante
- Esforço mental ou físico que exceda a capacidade do jovem

A secção sobre o trabalho com equipamentos perigosos é particularmente relevante para a aprendizagem em carpintaria (tecnologia).

Estabelece que é proibido operar máquinas com ferramentas ou peças em movimento que apresentem riscos como esmagamento, corte, perfuração, aprisionamento ou arrastamento, caso estes perigos não possam ser eliminados através de medidas de segurança..

Isto inclui, por exemplo:

- Serras com alimentação manual
- Plainas
- Fresadoras com avanço manual
- Máquinas de corte manuais e esmerilhadoras angulares
- Lixadoras de cinta

Estes tipos de equipamento só podem ser utilizados 18 meses após o início da aprendizagem, desde que o jovem tenha recebido formação de segurança.

Outras tarefas:

- O trabalho em estaleiros de construção e locais de montagem sem proteção contra quedas só é permitido após 12 meses de formação.
 - A montagem ou desmontagem de andaimes (exceto andaimes simples sobre cavaletes) é restrita.
 - O trabalho em andaimes até 4 metros de altura é permitido desde o início; acima dos 4 metros, só é permitido após 12 meses de treino.
 - É proibida a realização de trabalhos de demolição que envolvam risco de derrocada ou queda de materiais.
- Existem diferenças legalmente regulamentadas entre a componente realizada no local de trabalho e a realizada fora dele?

Sim, a formação em serviço é regulada separadamente da formação numa escola profissionalizante. A lei que define a formação de aprendizes para as empresas (em serviço) na Áustria é a Lei Federal sobre a Formação Profissional de Aprendizes (Berufsausbildungsgesetz – BAG, 1969). A Lei da Organização Escolar (Schulorganisationsgesetz - SchOG, 1962) aplica-se à parte da aprendizagem realizada na escola (fora do serviço).

- Qual é a duração/proporção mínima e máxima das componentes de formação no local de trabalho e fora do local de trabalho?

Na Áustria, os aprendizes passam cerca de 80% do seu tempo na empresa e 20% na escola profissional. Aparentemente, não existe uma percentagem mínima ou máxima estipulada por lei. No entanto, a proporção de tempo dedicado à escola profissional é determinada indiretamente pela carga horária do currículo.

- É obrigatório alternar a formação entre a escola e a empresa?

Não existe um requisito legal específico para alternar entre escola e trabalho, mas o sistema oferece três opções, todas estipulando que os alunos devem alternar pelo menos uma vez por ano.

- Se sim, sob que forma deve ocorrer a alteração?

Existem três tipos de organização das escolas profissionais, segundo o Ministério Federal dos Assuntos Económicos, Energia e Turismo 2025c):

- Durante todo o ano: pelo menos uma vez por semana, num dia fixo
- Cursos em bloco: pelo menos 10 semanas consecutivas
- Sazonal: em blocos durante uma época específica do ano

- Existem sanções para as empresas que não oferecem formação no local de trabalho?

Com base na Lei Federal sobre a Formação Profissional de Aprendiz (Berufsausbildungsgesetz – BAG, 1969):

Quem não cumprir as obrigações relativas à formação de aprendizagem comete uma contraordenação e pode ser multado pela autoridade administrativa distrital num montante entre 145€ e 1.090€.

Em casos de reincidência, o valor da coima aumenta para um escalão entre os 327€ e os 2.180€.

Alegar falsamente estar autorizado a formar aprendizes e, posteriormente, ministrar formação de aprendizagem pode resultar numa multa até 3.270€.

Sob certas condições, a autorização para formar aprendizes pode ser revogada temporária ou permanentemente.

- Como termina a aprendizagem?

Com base na Lei Federal sobre a Formação Profissional de Aprendiz (Berufsausbildungsgesetz – BAG, 1969):

A relação de aprendizagem termina geralmente no final do período de aprendizagem ou após a aprovação no exame final de aprendizagem.

- Existe fundamento legal para a cessação antecipada do contrato de aprendizagem?

Durante os primeiros três meses, o contrato de aprendizagem pode ser rescindido pela empresa ou pelo aprendiz, sem necessidade de justificação.

O contrato pode também ser rescindido por mútuo acordo a qualquer momento. A cessação do contrato de aprendizagem deve ser formalizada por escrito; no caso de aprendizes menores de idade, o representante legal deve assinar.

O cancelamento unilateral só é possível sob determinadas condições:

Motivos por parte do aprendiz: (exemplos, não exaustivos)

- A aprendizagem não pode prosseguir sem prejuízo para o aprendiz
- Negligência grave no cumprimento dos deveres (incitamento a condutas ilícitas, abusos, insultos, ...)
- A empresa formadora não cumpre as suas obrigações previstas na legislação federal ou no contrato de aprendizagem
- A empresa formadora transfere as suas atividades para outro concelho, sendo que a deslocação para o novo local é inviável para o aprendiz.

Motivos para a empresa de formação: (exemplos, não exaustivos)

- Crime cometido pelo aprendiz (ex. furto)
- Insulto, agressão física
- Incumprimento de obrigações previstas na legislação federal ou no contrato de aprendizagem
- Divulgação de segredos da empresa
- Saída não autorizada do local de aprendizagem

É também possível terminar a relação de aprendizagem no final do primeiro ou do segundo ano (unilateralmente), desde que a aprendizagem tenha uma duração mínima de três anos e os prazos sejam respeitados. Em caso de cessação extraordinária da aprendizagem por parte da empresa formadora, esta deve organizar um processo de mediação. O objetivo da mediação é apresentar a situação de forma compreensível a todas as partes envolvidas e discutir se — e em que condições — a aprendizagem poderá ter continuidade. O empregador suportará os custos do processo de mediação. O aprendiz pode recusar-se,

por escrito, a participar no processo de mediação; nesse caso, não deverá ser realizado qualquer processo de mediação. (Berufsausbildungsgesetz - BAG, 1969)

- Existem disposições legais que regem o emprego após a conclusão de um programa de aprendizagem?

Após a conclusão com sucesso da aprendizagem, a empresa deve empregar o aprendiz qualificado durante, pelo menos, mais três meses, caso assim o deseje. Em algumas profissões, este período pode chegar aos seis meses. O vínculo laboral pode ser por tempo determinado ou por tempo indeterminado. Após este período, ambas as partes têm liberdade para decidir se desejam ou não manter a relação laboral. (Berufsausbildungsgesetz - BAG, 1969)

Educação continuada

- Há uma prova final?

Sim, mas o exame é voluntário.

- Em caso afirmativo, como é que este é regulamentado e conduzido?

Para cada profissão de aprendizagem, existe uma publicação oficial (Diário Oficial Federal) que estabelece o conteúdo da formação e o procedimento para o exame final de aprendizagem.

O aprendiz deve apresentar um pedido; a empresa suporta os custos e liberta o aprendiz do trabalho. O exame está dividido numa parte teórica e numa prática.

Exame de carpintaria: A parte teórica abrange conhecimentos técnicos, matemática aplicada e desenho técnico. Cada etapa foi concebida para ser concluída em 60 minutos, com um tempo máximo disponível de 80 minutos para cada uma. A parte prática passa pela construção de uma estrutura em madeira, que pode ser realizada em 6 horas, com um tempo máximo disponível de 7 horas. Além da qualidade da construção, são também avaliados o planeamento, a segurança e a proteção da saúde. Na discussão técnica subsequente (20 minutos, com a duração máxima de 30 minutos), o aprendiz deve demonstrar

os seus conhecimentos práticos, por exemplo, apresentando problemas técnicos, soluções e procedimentos de execução.

https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2015_II_129/BGBLA_2015_II_129.pdf

- Que tipo de qualificação é obtida através do programa de aprendizagem?

Após serem aprovados nos exames, os aprendizes concluem a formação profissional e tornam-se especialistas qualificados.

- Está classificado no NQF (Quadro Nacional de Qualificações)?

Após aprovação no exame, a qualificação é classificada como:

- Nível IV do NQF (Quadro Nacional de Qualificações)
 - Nível 3 da ISCED (Classificação Internacional Normalizada da Educação)

- O programa de aprendizagem proporciona o acesso direto ao ensino superior?

Não, uma aprendizagem padrão, por si só, não é suficiente para ingressar na universidade.

- Em caso negativo, o que é necessário para obter acesso ao ensino superior?

A formação de aprendizagem e o exame final de aprendizagem não habilitam os aprendizes para o ingresso na universidade.

No entanto, existe a opção de concluir a Matura (exame de conclusão do ensino profissional no âmbito do programa "Lehre mit Matura" – equivalente ao ensino secundário com qualificação para o ensino superior). Se o exame de conclusão for realizado com sucesso, os aprendizes tornam-se elegíveis para estudar em universidades e outras instituições de ensino superior.

Em alternativa, existe a possibilidade de realizar um exame de acesso à universidade (Studienberechtigungsprüfung). Este exame não concede acesso geral a todas as universidades, mas apenas à universidade específica onde o exame foi realizado.

Carpintaria: Na Áustria, também é possível progredir na carreira sem frequentar uma universidade. Após a aprendizagem, é possível evoluir profissionalmente através de escolas, cursos ou exames.

Após a aprendizagem, pode-se frequentar um curso de chefe de equipa (Vorarbeiter/in). O nível seguinte é o de encarregado de obras em madeira (Polier/in, Werkmeister/in), que pode ser atingido, por exemplo, frequentando a escola de mestres artesãos. O nível mais elevado é o de mestre artesão (no caso da carpintaria em madeira, o mestre carpinteiro ou Zimmerermeister/in), que pode ser obtido mediante exame e é equivalente a um diploma de bacharelato na Áustria (NQF VI).

Apêndice

Leis

Children and Young Persons Employment Act (*Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz* – KJBG), BGBl. No. 599/1987.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008632>.

Employment bans and restrictions for young people (*Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche* – KJBG-VO), BGBl. II Nr. 436/1998.

<https://www.ris.bka.gv.at/geltendefassung.wxe?abfrage=bundesnormen&gesetzesnummer=10009096>

Federal Act on the Vocational Training of Apprentices (*Berufsausbildungsgesetz* – BAG), BGBl. No. 142/1969.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10006276>

General Social Insurance Act (*Allgemeines Sozialversicherungsgesetz* - ASVG), BGBl. Nr. 189/1955.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008147>

Income Tax Act (*Einkommensteuergesetz* – EstG), BGBl. Nr. 400/1988.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10004570>

Occupational Health and Safety Act (*ArbeitnehmerInnenschutzgesetz* - ASchG), BGBl. Nr. 450/1994.

<https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008910&Paragraf=3>

School Organisation Act (*Schulorganisationsgesetz* - SchOG), BGBl. Nr. 242/1962.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009265>

Trade Regulation Act (*Gewerbeordnung* – GewO), BGBl. Nr. 194/1994.

<https://ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10007517&FassungVom=2022-05-31&Artikel=&Paragraf=41&Anlage=&Uebergangsrecht=>

Trainer Examination Regulation (*Ausbilderprüfungsordnung* - AusbPO), BGBl. Nr. 852/1995.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10007760>

Working Hours Act (*Arbeitszeitgesetz – AZG*), BGBl. Nr. 461/1969.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238>

Fontes adicionais

Austrian Economic Chamber - WKO. (2023). *Verlängerte Lehre und Teilqualifikation*. Retrieved July 21, 2025, from <https://www.wko.at/lehre/verlaengerte-lehre-teilqualifikation>

Austrian Economic Chamber - WKO. (2024a). *Förderungen Lehre – Informationen und Praxistipps für Unternehmen und Lehrlinge*. Retrieved July 15, 2025, from <https://www.wko.at/lehre/foerderungen-lehre>

Austrian Economic Chamber - WKO. (2024b). *Wie ist der Lehrling versichert? Der Lehrling ist in folgenden Sparten versichert (Vollversicherung)*:. Retrieved November 26, 2025, from <https://www.wko.at/sbq/news/wie-ist-der-lehrling-versichert->

Austrian Public Employment Center - AMS. (2025). *AMS Berufslexikon – Zimmerer/Zimmerin*. Retrieved July 21, 2025, from <https://www.berufslexikon.at/berufe/232-Zimmerer~Zimmerin/>

Federal Ministry for Economic Affairs, Energy and Tourism (Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus). (2025a). *Dauer der Lehrausbildung*. oesterreich.gv.at. Retrieved July 21, 2025, from https://www.oesterreich.gv.at/de/themen/bildung_und_ausbildung/lehre-und-berufsbildende-schulen/Seite.333600

Federal Ministry for Economic Affairs, Energy and Tourism (Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus). (2025b). *Arbeitsbedingungen für Lehrlinge*. oesterreich.gv.at. Retrieved July 21, 2025, from https://www.oesterreich.gv.at/de/themen/bildung_und_ausbildung/lehre-und-berufsbildende-schulen/Seite.333901

Federal Ministry for Economic Affairs, Energy and Tourism (Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus). (2025c). *Ablauf der Lehrausbildung (Berufsausbildung, Lehrabschluss)*. oesterreich.gv.at. Retrieved July 21, 2025, from https://www.oesterreich.gv.at/de/themen/bildung_und_ausbildung/lehre-und-berufsbildende-schulen/Seite.333400

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft - ibw. (2023). *Qualität in der Lehre – Zuständigkeiten und Finanzierung*. Retrieved July 21, 2025, from <https://www.qualitaet-lehre.at/lehrlingsausbildung/lehrlingsausbildung-in-oesterreich/zustaendigkeiten-und-finanzierung/>

International Labour Organization. (2017). *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships, Volume I: Guide for policy makers*. ISBN 978-92-2-131376-2.
<https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/ILO-toolkit-for-quality-apprenticeships-Vol/995219098902676>