

# Panorâmica



Férias

Disposições do destacamento

Regulamentação dos feriados de inverno

Compensação

Regulamentação do mau tempo

Montante de transição

Dumping salarial e social

Caixa de previdência da empresa



1.	Entidade responsável pelo pagamento de férias e compensações aos trabalhadores da construção.....	4
2.	Férias .....	6
3.	Disposições de destacamento.....	13
4.	Disposições de destacamento.....	16
5.	Compensação (compensação antiga) .....	18
6.	Mau tempo .....	22
7.	Montante de transição.....	25
8.	Dumping salarial e social .....	28
9.	Caixa de previdência da empresa (compensação segundo BMSVG) ...	30
10.	Formações da BUAK .....	33
11.	Localizações e horário de abertura .....	34

## A BAUARBEITER-URLAUBS-UND ABFERTIGUNGSKASSE

---

Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK, Entidade responsável pelo pagamento de férias e compensações aos trabalhadores da construção), uma das primeiras instituições de parceria social da Áustria, é um organismo de direito público, cuja direção tem lugar de forma paritária através das representações de interesses dos empregadores e trabalhadores. Foi criada em 1946 para administração da Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes (BarBUG) \*[Lei das férias dos trabalhadores da construção], aprovada pelo Conselho Nacional a 26.5.1946, (como Bauarbeiter-Urlaubskasse \*[Caixa de férias dos trabalhadores da construção], BUK). Em 1987 foi adotada na BarBUG uma regulamentação de compensação para trabalhadores, tendo a lei sido alterada para Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) \*[Lei relativa às férias e compensações dos trabalhadores da construção] e a BUK o seu atual nome de BUAK.

Desde o alargamento da BUAG à área específica da regulamentação dos feriados de inverno e da assunção da administração da indemnização por mau tempo por parte do Arbeitsmarktservice \*[Instituto do Trabalho] (os dois acontecimentos com data de 1996), a BUAK administrava quatro áreas específicas até ao final de 2013. A partir de janeiro de 2014, o montante de transição passou a constituir a quinta área específica.

Enquanto a área específica da indemnização por mau tempo se encontra regulamentada na BSchEG (Bauarbeiter- Schlechtwetter-Entschädigungs-Gesetz/\*Lei de indemnização do trabalhador da construção por mau tempo], as disposições legais relativas às outras áreas específicas estão na BUAG.

Desde 01.09.2005 que os trabalhadores destacados e/ou disponibilizados para atividades de construção na Áustria por empresas com sede fora da Áustria estão sujeitos à regulamentação da BUAK.

Em 2002 foi criada a Betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse \*[Caixa de previdência de colaboradores de empresa], em 2008 alterada para Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgekasse der BUAK \*[Caixa de previdência de colaboradores de empresa e trabalhadores independentes da BUAK] (BUAK–BVK) e 100% propriedade da BUAK, que tributa sustentavelmente contribuições de compensação e de previdência de trabalhadores independentes de todas as áreas (certificada desde 2003 pela ÖGUT – österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik \*[Sociedade Austríaca do Ambiente e Técnica]).

Em 2006, foi criada a BUAK Schulungen GmbH \*[BUAK Formações, sociedade de responsabilidade limitada], outra filial. Também pertence a 100% à BUAK e oferece formações no âmbito da BUAG. Os cursos para mestre-de-obras, técnico de cálculo de salários, consultor fiscal e outros são ministrados por colaboradores experientes da BUAK.

Nas próximas páginas faremos uma breve apresentação das diferentes áreas específicas.



### ÁREA ESPECÍFICA FÉRIAS

---

O objetivo da regulamentação das férias é permitir a aquisição e o gozo de férias a trabalhadores cujo ritmo de trabalho é marcado por interrupções sazonais.

Esta regulamentação é neutra na perspetiva da empresa e específica à área. O trabalhador pode adquirir em várias empresas as semanas de direitos necessárias às férias, desde que estas recaiam no âmbito de aplicação da BUAG. As semanas de férias adquiridas e os direitos de férias são levados para a empresa seguinte.

O trabalhador tem direito a 52 semanas de direitos num ano civil, ou seja, férias que abrangem 30 dias úteis e/ou 25 dias de trabalho. O direito a férias aumenta para 36 dias úteis e/ou 30 dias de trabalho, quando o trabalhador já adquiriu 1150 semanas de direitos. As semanas de direitos acumuladas conduzem imediatamente a uma alíquota do direito de férias.

### O GOZO DAS FÉRIAS

Por princípio, as férias apenas podem ser gozadas durante uma relação laboral em vigor. O momento do início das férias deve ser acordado entre a empresa e o colaborador. O direito pode ser usado durante o ano civil no qual surgiu e até 31 de março do terceiro ano seguinte. Devem aqui ser consideradas as exigências da empresa e a possibilidade de descanso do trabalhador.

### EXPIRAÇÃO DO DIREITO A FÉRIAS

O direito a férias expira, quando o trabalhador não gozou as férias até 31 de março do terceiro ano seguinte ao ano civil no qual surgiu o direito de férias.

### SUBMISSÃO, PAGAMENTO, COMUNICAÇÃO

Após acordo sobre o início das férias, o trabalhador submete à BUAK o pedido da respetiva remuneração de férias.

### EMPRESAS COM CONTA FIDUCIÁRIA

Existindo uma conta especial nos termos do § 8, n.º 3 da BUAG, o montante bruto da remuneração de férias é pago à conta fiduciária da empresa. O empregador calcula então o vencimento líquido e paga-o ao trabalhador no último dia de trabalho antes do início das férias.



No âmbito do processo de comunicação mensal, o empregador comunica à BUAK o gozo das férias que teve lugar. A partir de 1 de janeiro de 2015, o gozo das férias deve ser comunicado logo da submissão.

### EMPRESAS SEM CONTA FIDUCIÁRIA

Não existindo qualquer conta fiduciária nos termos do § 8, n.º 3 da BUAG, o cálculo bruto-líquido da remuneração de férias é feito pela BUAK. A remuneração líquida é transferida diretamente para a conta do trabalhador. Após a compensação, os trabalhadores e também a empresa recebem uma lista das compensações (por exemplo, escritório de consultoria fiscal, profissões de contabilidade de balanços). O escritório de processamento de salários pode retirar desta lista de compensações todos os dados relevantes para o cálculo do salário.

Todos os meses a BUAK transmite à empresa uma lista de todas as contribuições legais pagas. A comunicação isolada das férias apenas é necessária quando o gozo das férias diverge das indicações já efetuadas no âmbito da submissão para remuneração de férias.

## A REMUNERAÇÃO BRUTA DAS FÉRIAS

O trabalhador paga à caixa de férias um suplemento de férias por cada dia de direitos. Cinco dias de direitos correspondem a uma semana de direitos. Durante as férias, a empresa não paga quaisquer suplementos à área específica das férias, é a própria BUAK que paga esses suplementos (estes montantes são imputados às prestações de suplemento das empresas).

O trabalhador nunca paga suplementos à BUAK!

A base de cálculo do suplemento diário é o salário por hora da convenção coletiva do trabalhador. A partir de 1 de janeiro de 2015 e para efeitos de cálculo, este salário por hora da convenção coletiva do trabalhador é aumentado 20% e multiplicado por um fator resultante do horário de trabalho semanal normal do trabalhador. O suplemento semanal daqui resultante é dividido por 5:

A partir de janeiro de 2015

$$\frac{(\text{salário da convenção coletiva por hora} + 20\%) \times \text{fator}}{5}$$

Horário de trabalho normal da convenção coletiva	Fator de suplemento
40 horas	11,85
39 horas	11,55
menos de 39 horas	11,40



Um trabalhador tem de alcançar 52 semanas de direitos num ano civil para poder gozar a totalidade do direito a férias (25 e/ou 30 dias de trabalho). O direito a férias é proporcional às semanas trabalhadas num ano civil. No ano civil seguinte inicia-se um novo ano de férias. As semanas de direitos do novo ano são novamente pagas separadamente.

Do montante pago num período de férias, o trabalhador recebe 64,935% de remuneração bruta de férias aquando de um direito de férias de 30 dias úteis e 77,922% aquando de um direito de férias de 36 dias úteis. Estas percentagens fixas são designadas fator de direitos do trabalhador.

### DESPEAS DA BUAK

---

Para além das remunerações de férias, a BUAK tem de suportar ainda outras despesas. Trata-se, entre outras, das prestações acessórias para o empregador (30,1% da remuneração de férias submetida), os suplementos próprios da BUAK (quando o trabalhador se encontra de férias, não é a empresa que paga o suplemento da semana de direitos, no valor de cerca de 11%, mas sim a BUAK) e as despesas administrativas (cerca de 1,8%). Os suplementos devem ser calculados de modo a cobrir todas as despesas da BUAK.

Até ao momento do pagamento, a BUAK tem obrigação de aplicar os suplementos que lhe foram pagos em títulos de toda a confiança junto de bancos locais. Os juros assim obtidos garantem o desempenho financeiro da BUAK na área específica das férias.

### SEMANA DE DIREITOS

Uma semana de direitos é composta por 5 dias de direitos (1 dia de direitos = 0,2 semanas de direitos).

Juntam-se aqui todos os períodos de trabalho sujeitos a suplemento nos termos do § 5 da BUAG, assim como os períodos de férias, situações de doença e períodos de dias sem trabalho por mau tempo.

### FATORES, DIREITOS

Os fatores e os direitos são fixados por decreto pelo Ministério Federal do Trabalho, Assuntos Sociais e Proteção do Consumidor.



### A PRESTAÇÃO DE SUBSTITUIÇÃO DE FÉRIAS (UEL)

---

A prestação de substituição de férias nos termos do § 9 da BUAG é a liquidação do direito de férias ainda em aberto e não gozado, aquando do termo da relação laboral. A prestação de substituição de férias segue-se imediatamente à relação laboral e é devida no montante da remuneração de férias. A prestação de substituição de férias distingue-se do gozo das férias por a função do empregador ser assumida pela BUAK. A prestação apenas pode ser recebida quando não existe qualquer relação laboral sujeita a BUAG no período da prestação.

Na “variante obrigatória” (§ 9, n.º 3 da BUAG), a BUAK paga automaticamente os direitos a férias que expirariam num prazo de 6 meses, independentemente de uma apresentação de pedido. Esta variante tem assim lugar sem apresentação de pedido do trabalhador imediatamente após o termo da última relação laboral sujeita a BUAG.

Na “variante voluntária” (§ 9, n.º 2 da BUAG), o trabalhador pode requerer junto da BUAK a prestação de substituição de férias imediatamente após o termo da relação laboral. No pedido, o trabalhador deve indicar quantos dias de trabalho não gozados devem ser liquidados.

Enquanto recebe a prestação de substituição de férias, o trabalhador adquire semanas de direitos, estando integrado na segurança social durante o período do recebimento. A BUAK suporta os suplementos da área específica férias e compensações. A BUAK surge como empregador.

### PAGAMENTO

---

No dia 10 do mês seguinte, a BUAK deve pagar ao trabalhador o montante líquido da prestação de substituição de férias relativamente aos dias de férias liquidados num mês civil. As contribuições legais dependentes do salário são pagas pela BUAK, sendo o imposto sobre o rendimento pago pela BUAK aos serviços de finanças responsáveis.

### A INDEMNIZAÇÃO DE FÉRIAS

---

O primeiro objetivo da BUAG é a aquisição e consumo de um direito de férias. Mas há que esclarecer o que deve acontecer com os direitos adquiridos, quando o trabalhador muda de setor ou se retira do processo de trabalho por receber uma pensão.

Por isso o § 10 da BUAG prevê que os trabalhadores adquiram um direito a compensação relativamente à BUAK.

Em caso de pensão e/ou de atribuição de montante de transição, este direito pode ser imediatamente invocado. Aquando de mudança de setor, a compensação apenas pode ser requerida após um período legal de espera de 6 meses ou quando o trabalhador recorrer à prestação de substituição de férias após o termo da relação laboral.

Se o requerimento for bem-sucedido, a BUAK transfere a compensação para o trabalhador.

Como a UEL \*[Urlaubersatzleistung/Prestação de substituição de férias] e/ou compensação está sujeita à obrigação de segurança social, aplicam-se as seguintes regulamentações:

- Aquando da compensação, dedução das partes da segurança social do trabalhador. As partes da segurança social do empregador são suportadas pela BUAK Aquisição de períodos de seguro para o trabalhador.
- Aquando da compensação tem lugar um registo e um cancelamento de registo junto da Wiener Gebietskrankenkasse \*[GKK/Caixa Regional de Seguro de Saúde]. Em caso de recebimento de uma UEL, a escolha da GKK orienta-se em função da sede do último empregador.

Exemplo:

Se aquando da última relação laboral o trabalhador tiver tido seguro junto da GKK do Tirol, para efeitos de UEL, o trabalhador também terá o seu seguro na GKK do Tirol.

- Cessaçãõ de direitos de pensãõ em caso de pensãõ antecipada de reforma.
- Suspensãõ do recebimento de subsídio de desemprego, subsídio para prestaçãõ de assistênciã aos filhos, etc.

Dica para download:

O pedido de UEL e/ou ‘Compensação de férias’, encontra-se entre os formulários na nossa página da Internet (<http://www.buak.at>) na área eServices/Downloads.

### SÃO NECESSÁRIOS OS SEGUINTE DADOS E DOCUMENTOS PARA UM PEDIDO DE UEL E/OU INDEMNIZAÇÃO:

- Nome completo
- Número da segurança social (10 dígitos)
- Assinatura manuscrita
- Comprovativo de pensão, se a indemnização for requerida antes do termo do prazo de espera legal
- Dados relativos à última relação laboral sujeita a BUAG aquando de UEL
- Indicação do montante do direito de pagamento pretendido aquando de UEL
- Em caso de transferência para terceiros, uma procuração com assinatura autenticada do titular do direito
- Todos os documentos da partilha de herança, quando o titular do direito faleceu
- Confirmação do banco sobre os dados da conta (IBAN/BIC), caso ainda não disponíveis

### ONDE E COMO TEM LUGAR O PEDIDO?

O pedido pode ser feito por escrito ou pessoalmente no atendimento ao cliente na central ou num dos postos de atendimento ou serviços regionais da BUAK.

### PAGAMENTO DE DIAS DE FÉRIAS EM ABERTO:

- Exemplo: Termo a 15 de março de 2019. O trabalhador tem em aberto direitos dos anos 2016 - 2019.  
  
Direitos de 2016: expiram a 31.03.2019, pelo que prestações de substituição de férias automaticamente após o termo  
Variante A:
- Direitos de 2017: expiram a 31.03.2020, pelo que compensação (parcial) o mais cedo a 15 de setembro de 2019
- Direitos de 2018: expiram a 31.03.2021, pelo que compensação (parcial) o mais cedo a 15 de setembro de 2019
- Direitos de 2019: expiram a 31.03.2022, pelo que compensação (parcial) o mais cedo a 15 de setembro de 2019
  
- Variante B:  
Pagamento voluntário da prestação de substituição de férias (parcial) imediatamente após o termo

O direito a compensação expira a 31 de março do terceiro ano seguinte após o ano civil, no qual surgiu o direito a férias.

## DISPOSIÇÕES DO DESTACAMENTO

---

A Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho (a chamada Diretiva de Destacamento) foi implementada para o setor austríaco da indústria de construção através das disposições de destacamento na BUAG. Garantem-se assim os padrões legais mínimos das férias austríacas a todos os trabalhadores da construção a exercer atividade na Áustria aquando da execução de trabalho transfronteiriço. As disposições laborais legais normalmente aplicáveis à relação laboral orientam-se, geralmente, em função do local de trabalho habitual.

A implementação da Diretiva de Destacamento integrou no processo de caixa de férias da BUAK os trabalhadores destacados/transfronteiriços sem local de trabalho habitual na Áustria. Também é considerado destacamento o trabalho de trabalhadores com local de trabalho habitual na Áustria, quando o trabalho tem lugar no âmbito de uma relação laboral com um empregador com sede fora da Áustria.

Os trabalhadores destacados ou disponibilizados estão sujeitos ao processo de caixa de férias da BUAK, mesmo quando durante o destacamento estão integrados na segurança social do Estado de origem.

As disposições da BUAG são válidas a partir do primeiro dia de trabalho dos trabalhadores destacados ou disponibilizados na Áustria.

O chamado privilégio da montagem, que exclui a aplicabilidade do direito de férias austríacos em situações de até 8 dias contínuos de destacamento relacionado com montagens, reparações e entrada em funcionamento de instalações não é, expressamente, aplicável a trabalhos de construção. Tal significa que a obrigação de pagamento de contribuições à BUAK existe desde o primeiro dia do destacamento.

Assim e durante o destacamento, a empresa destacadora e/ou disponibilizadora deve pagar suplementos de férias à BUAK relativamente a cada um dos trabalhadores que exerçam atividade de construção nos termos da BUAG.

Estes suplementos servem para financiamento das disposições legais do direito de férias dos trabalhadores junto da BUAk e relativamente aos períodos de destacamento para a Áustria.

O pagamento dos suplementos de férias mensalmente devidos pelo empregador para os trabalhadores destacados é exigido com base na primeira comunicação entregue pelo mesmo (as comunicações nos termos da AVRAG \*[Lei que adapta a regulamentação relativa aos contratos de trabalho] e/ou AÜG \*[Lei relativa à disponibilização de trabalhadores] também são consideradas primeira comunicação nos termos do § 33g, n.º2 da BUAG) e/ou com base nos resultados dos levantamentos efetuados pela BUAk (por exemplo, controlo de estaleiros).

### PANORÂMICA DAS PREMISSAS PARA AS DISPOSIÇÕES DE DESTACAMENTO DA BUAG:

- Um empregador
- coloca temporariamente na Áustria
- um trabalhador sem local de trabalho habitual na Áustria
- para continuação de prestação de trabalho ou no âmbito de disponibilização de mão-de-obra
- para atividades de construção no sentido da BUAG
- durante uma relação laboral em vigor.

São também aqui abrangidos os trabalhadores que, apesar de terem um local de trabalho habitual na Áustria, são chamados por um empregador com sede fora da Áustria para prestação de trabalho no território federal.

A avaliação da aplicabilidade das disposições de destacamento da BUAG aos trabalhadores destacados para a Áustria deve ter lugar com base na atividade exercida na Áustria.

Os trabalhadores destacados têm um direito de férias de 25 dias de férias (30 dias úteis), quando alcançarem 52 semanas de direitos. Este direito aumenta para 30 dias de férias (36 dias úteis), quando de 1150 semanas de direitos.

O direito de férias surge proporcionalmente às semanas de direitos cumpridas durante um ano civil e na medida dos pagamentos de suplementos efetuados pelo empregador à BUAK.

### PAGAMENTO DE DIREITOS DE FÉRIAS:

Os trabalhadores destacados adquirem direitos de (remuneração) de férias diretamente junto da BUAK, na medida dos pagamentos de contribuições efetuados pelo empregador. O pagamento destes direitos de férias por parte da BUAK ao trabalhador tem lugar após pedido por parte do empregador, quando foram acordadas férias durante o destacamento e/ou durante um período de 6 meses após regresso ao Estado que destaca (mantendo-se a relação laboral com o empregador que destaca). Depois de um período de 6 meses tem lugar um pagamento, após pedido por parte do próprio trabalhador a título de indemnização.

Aquando do apuramento de remunerações de férias e compensações, a BUAK calcula a remuneração líquida de férias devida ao respetivo trabalhador, considerando o direito de segurança social concretamente aplicável ao mesmo (nos termos do decreto 883/2004 e aquando de um destacamento de 2 e/ou máximo 3 anos, tratar-se-á normalmente do direito de segurança social do local de trabalho habitual), e transfere-a diretamente ao trabalhador.

A BUAK pretende um processo de apuramento direto com o organismo de segurança social competente no estrangeiro, também relativamente às contribuições da segurança social apuradas.

# ÁREA ESPECÍFICA FERIADOS DE INVERNO

---

A 1 de julho de 1996, a BUAG passou a integrar também a regulamentação da área específica dos feriados de inverno. Esta alteração foi resultado do acordo dos parceiros sociais sobre medidas para melhoria do emprego anual na construção.

## ÂMBITO DE APLICAÇÃO RESTRITO

---

Esta regulamentação abrange exclusivamente empresas do comércio e indústria da construção, empresas públicas, assim como empresas de disponibilização de mão-de-obra, aquando de uma disponibilização para atividades do comércio da construção ou indústria da construção.

## OS FERIADOS DE INVERNO

---

Nos termos das disposições da convenção coletiva são considerados feriados de inverno os dias 24.12. e 31.12 e, nos termos das disposições da Arbeitsruhegesetz \*[Lei relativa aos períodos de descanso] os dias 25.12., 26.12., 1.1. e 6.1. No entanto, se um destes dias calhar num sábado ou domingo, esse dia não é considerado feriado de inverno no sentido desta regulamentação.

## DE QUE SE TRATA?

---

Se o trabalhador trabalha durante os feriados de inverno, ele recebe do empregador a remuneração dos feriados nos termos legais do pagamento continuado de salários. Neste âmbito, a empresa tem direito a remuneração de feriados de inverno junto da BUAK.

Esta remuneração dos feriados de inverno é calculada do seguinte modo:

$$\frac{(\text{Salário da convenção coletiva por hora} + 20\%) \times \text{horário de trabalho semanal normal}}{5}$$

Se, pelo contrário, a relação laboral terminar antes ou durante os feriados de inverno, o empregador não tem de pagar qualquer remuneração de feriados, não recebendo também qualquer reembolso. Em vez de tal, o trabalhador tem um direito de substituição da remuneração dos feriados de inverno.

## MONTANTE DO DIREITO DE SUBSTITUIÇÃO

---

A premissa da aquisição de um direito de substituição da remuneração dos feriados de inverno é o alcançar um determinado número de semanas de direitos no ano civil junto de uma empresa sujeita à área específica da regulamentação dos feriados de inverno.

### O FINANCIAMENTO

---

As empresas sujeitas a esta regulamentação, pagam de abril a novembro um suplemento diário à BUAK.

A base deste cálculo do suplemento é aqui também o salário da convenção coletiva por hora:

$$\frac{(\text{salário da convenção coletiva por hora} + 20\%) \times \text{Fator}}{5}$$

O fator necessário ao cálculo (o fator atual é de 1,2) é fixado por decreto do Ministério do Trabalho, Assuntos Sociais e Proteção do Consumidor.

0 - 13 semanas de direitos:	0% pagamento
14 - 19 semanas de direitos:	50% pagamento
20 - 25 semanas de direitos:	75% pagamento
A partir de 26 semanas de direitos:	100% pagamento

30% do pagamento bruto calculado é transferido para o Arbeitsmarktservice \*[Instituto de Emprego]. Para além disso, são deduzidos a contribuição da segurança social e o imposto sobre o rendimento. O trabalhador recebe o montante líquido daqui resultante.

### RECEBIMENTO DO DIREITO DE SUBSTITUIÇÃO

---

Ao dispor dos dados de comunicação para o mês de janeiro, a BUAK procede a uma compensação automática dos direitos do trabalhador o mais tardar até 15 de março. A premissa para o pagamento é a existência de uma conta bancária nos termos do § 29a da BUAG.

### EXPIRAÇÃO DO DIREITO DE SUBSTITUIÇÃO

---

O direito de substituição da remuneração de feriadados de inverno expira no prazo de três anos após a data do pagamento. Esta expiração apenas tem lugar nos casos em que a compensação não seja possível por ausência de dados bancários.

Tal como na indemnização, o trabalhador também adquire períodos de seguro quando é compensada a remuneração dos feriadados de inverno. Neste período desaparecem os direitos de pensão por pensão antecipada de reforma. No entanto tal não tem influência sobre o subsídio de desemprego, por já serem transferidos 30% para o Arbeitsmarktservice aquando da compensação.

# ÁREA ESPECÍFICA COMPENSAÇÃO (“COMPENSAÇÃO ANTIGA”)

As disposições seguintes apenas se aplicam a trabalhadores que o mais tardar até 31.12.2005 tenham cumprido as premissas para aquisição de um direito a compensação nos termos da BUAG. Caso contrário estes trabalhadores estão sujeitos às disposições da BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz/\*[Lei federal relativa à previdência de independentes e colaboradores de empresa]).

## A PREMISSA DO DIREITO

O trabalhador deve primeiro cumprir as premissas para a aquisição de um direito de compensação ou

estando 156 semanas (= 3 anos) ininterruptamente a trabalhar para uma empresa ou

adquirindo no mínimo 92 semanas de trabalho no período de 3 anos ao longo de uma ou mais relações laborais para o mesmo empregador. O total das interrupções entre as relações laborais não pode exceder 22 semanas.

Considera-se cumprido o requisito do mesmo empregador, aquando de transferência para uma empresa consórcia ou do grupo.

## AQUISIÇÃO DE OUTROS PERÍODOS DE COMPENSAÇÃO

Após se ter alcançado o direito básico, todas as semanas de emprego seguintes são imputadas de forma neutra para a empresa. Estas são consideradas para o cálculo do montante do direito de compensação, sob condição de não terem sido finalizadas de forma a anular a compensação

Motivos de saída que anulam a compensação

- Demissão por parte do trabalhador
- Saída antecipada e injustificada
- Despedimento por culpa
- Solução consensual

## PRAZO DA COMPENSAÇÃO

A compensação pode ser requerida um ano após a saída do setor da construção, se durante este período o trabalhador não receber qualquer montante de transição. Este prazo anual expira mediante um comprovativo de pensão, óbito do trabalhador e quando a última relação laboral tiver terminado por saída devida a nascimento de criança. Existe regulamentação especial quando se passa para situação de contratação e relativamente a trabalhadores a exercer atividade em empresas de disponibilização de mão-de-obra ou empresas mistas.

# Compensação

---

## PEDIDO

Os formulários para pedido estão disponíveis nas organizações que representem os interesses e na central e/ou nos postos de atendimento ou serviços regionais da BUAK.

## CÁLCULO DO MONTANTE DA COMPENSAÇÃO

O montante do direito de compensação é medido em remunerações mensais (RM) e está escalonado por semanas de trabalho.

A partir de 156 semanas de emprego	2 RM
A partir de 260 semanas de emprego	3 RM
A partir de 520 semanas de emprego	4 RM
A partir de 780 semanas de emprego	6 RM
A partir de 1040 semanas de emprego	9 RM
A partir de 1300 semanas de emprego	12 RM

Dica para download:

O formulário do pedido de compensação está disponível na nossa página da Internet em [www.buak.at](http://www.buak.at) na área eServices/Downloads.

Um mês de remuneração (RM) é calculado do seguinte modo:

Salário mensal  
+ 1/12 subsídio de férias  
+ 1/12 subsídio de Natal  
= Remuneração mensal

Remuneração mensal x direito de compensação  
= montante bruto da compensação  
- 6% imposto sobre o rendimento  
= montante líquido da compensação

## LIMITE MÁXIMO E RESTRIÇÕES

Não é possível exceder o limite máximo de 12 remunerações mensais, mesmo aquando de invocação repetida de direitos de compensação.

Se, durante a vida profissional, um trabalhador adquirir várias vezes um direito a compensação nos termos da BUAG, a soma do número de remunerações mensais não pode ser mais elevada do que o número devido pela totalidade do período de emprego.

## EXEMPLOS PARA CÁLCULO DO MONTANTE DA COMPENSAÇÃO:

### Exemplo 1:

Neste caso a totalidade dos períodos de trabalho das duas relações laborais (RL) é de 10 anos. A 520 semanas cabem 4 RM de compensação. Por este motivo, o trabalhador apenas recebe 1 RM aquando do 2.º pedido, por anteriormente já ter recebido 3 RM. No total o trabalhador recebeu 4 RM relativas a 520 semanas.

### Exemplo 1:

1. Pedido RL de 5 anos 3 RM para 260 semanas	2. Pedido RL de 5 anos 1 RM para 260 semanas
---	---

### Exemplo 2:

O trabalhador deste exemplo é demitido pelo empregador após 25 anos de trabalho ininterrupto. Um ano depois requer a compensação junto da BUAK e recebe 12 RM por 1300 semanas.

Regressa mais tarde ao setor da construção, estando agora sujeito à “compensação nova” nos termos da BMSVG. O trabalhador pode alcançar um outro direito a compensação nos termos da BMSVG. Ver “Caixa de previdência da empresa” na página 29

## EXPIRAÇÃO DA COMPENSAÇÃO

O direito a compensação expira nos termos do § 13g da BUAG se não for invocado junto da BUAK durante os 3 anos após ser devido (doze meses após saída da indústria da construção).

## FINANCIAMENTO

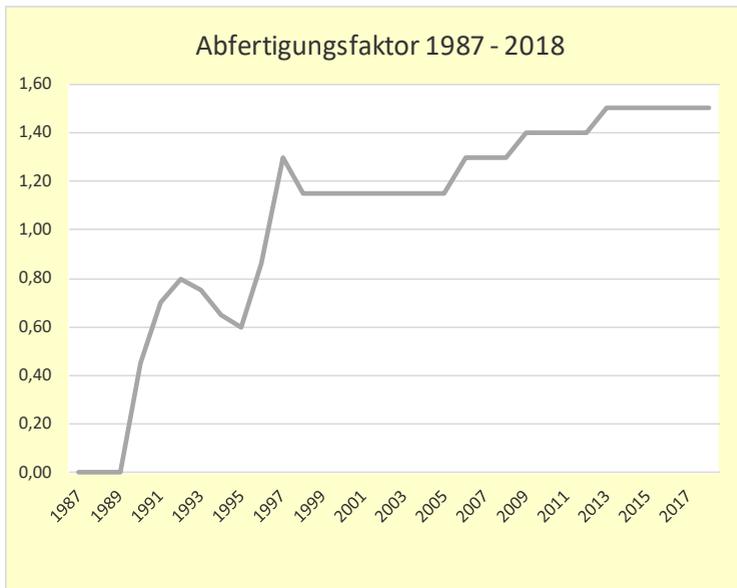
À diferença da área específica das férias, a área específica da compensação é financiada através de regime de repartição.

Os empregadores pagam à BUAK um suplemento diário por trabalhador, sendo este calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Salário por hora da convenção coletiva} + 20\%) \times \text{Fator}}{5}$$

O objetivo deste financiamento é as receitas cobrirem as despesas. Para tal, o fator atualmente em 1,5 tem de ser controlado anualmente e, se necessário, adequadamente adaptado pelo Ministério do Trabalho, Assuntos Sociais e Proteção do Consumidor. O gráfico infra mostra o desenvolvimento do fator compensação a partir de 1987, devendo observar-se que houve isenção de suplemento no período de 1.10.1987 a 31.12.1989.

O fator de compensação 1987 – 2018



# ÁREA ESPECÍFICA MAU TEMPO

---

A indemnização por mau tempo está regulamentada na Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetz (BschEG) \*[Lei de indemnização do trabalhador da construção por mau tempo].

A ideia base desta regulamentação consiste na repartição do risco do mau tempo e dos custos relacionados com tal por uma comunidade, para poder manter os danos individuais o mais baixo possível. Nesta lei federal, o conceito de mau tempo deve ser entendido como distúrbios atmosféricos impeditivos do trabalho e seus efeitos e consequências, que impossibilitem o começo ou continuação do trabalho.

## CALOR

Até agora o conceito "mau tempo" tem sido relacionado com frio, chuva, neve, etc. Atendendo às novas circunstâncias (alterações climáticas), desde 1.1.2013 que os extremos de temperatura elevada passaram a estar abrangidos pelo conceito "mau tempo".

As horas que ultrapassem + 35°C são consideradas horas de mau tempo.

Três horas consecutivas com mais de + 35°C surtem efeito de mau tempo para o resto do dia de trabalho.

Nos termos do § 5 (2) da BschEG, existe por princípio a obrigação de aguardar no estaleiro um período de espera de 3 horas (atendendo uma eventual mudança das condições atmosféricas), o que em caso de calor não é pertinente, por normalmente a temperatura tendencialmente subir e/ou manter-se até cerca das 21h mais do que descer.

Importa deixar claro que, nos termos da BschEG, a decisão sobre se em condições de mau tempo se trabalha ou não cabe ao empregador.

Na nossa página da Internet está disponível uma classificação esclarecedora.

Sempre atualizada em [www.buak.at](http://www.buak.at)



### ÂMBITO DE APLICAÇÃO

---

No âmbito de aplicação desta lei federal incluem-se empresas do seguinte tipo:

- Empresas de construção, inclusive empresas de construção de poços e empresas de dobrar ferro
- Empresas de construção de estradas, inclusive de construção de vias para mercadorias
- Empresas de construção de pontes, à exceção de empresas de construção de pontes em aço
- Empresas de superestrutura de caminhos-de-ferro
- Empresas de terraplanagem
- Empresas de construção em ambiente aquático, construção de proteções contra torrentes e lavinas
- Empresas de construção da área da combustão
- Empresas de demolição
- Empresas de carpintaria
- Empresas de gesso
- Empresas especializadas em telhados
- Empresas de pavimentos
- Empresas de construção e de aluguer de andaimes

As empresas de disponibilização de mão-de-obra incluem-se também no âmbito de aplicação da BschEGs, no que respeita os trabalhadores incluídos na área específica da regulamentação das férias.

### MONTANTE DA INDEMNIZAÇÃO POR MAU TEMPO

---

Se, devido ao mau tempo, ocorrem dias sem trabalho, o empregador deve conceder ao trabalhador uma indemnização por mau tempo.

Esta indemnização é 60% do salário efetivo.

### REEMBOLSO DOS MONTANTES

---

Através das aplicações do portal da BUAK, a empresa tem a possibilidade de reclamar junto da BUAK o reembolso da indemnização paga por mau tempo, nos três meses seguintes a ter expirado o período de apuramento.

### CONTINGENT

O direito a indemnização por mau tempo é de um máximo de 200 horas durante o período de inverno (1 de novembro - 30 de abril).

No período de verão (1 de maio – 31 de outubro) o direito é de um máximo de 120 horas.

As horas do período de verão não utilizadas, sê-lo-ão no período de inverno seguinte para a concessão de uma indemnização por mau tempo.

### QUEM DECIDE?

O empregador decide, após consulta da comissão de trabalhadores, se o trabalho deve ser parado, continuado ou retomado.

### PERÍODO DE ESPERA

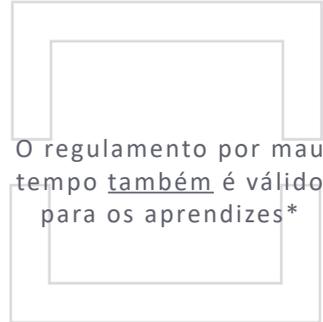
Por ordem do empregador, o trabalhador deve manter-se 3 horas (à exceção do calor) no estaleiro para aguardar um melhoramento das condições atmosféricas.

A premissa é a existência de um alojamento adequado.

### TRABALHO DE SUBSTITUIÇÃO

O trabalhador tem obrigação de executar na empresa um outro trabalho razoavelmente exigível.

Mas para execução deste trabalho de substituição o trabalhador não recebe apenas 60% mas sim 100% do salário efetivo.



\*A exceção são os aprendizes que estejam a realizar duas formações em duas empresas de construção, em que uma não se enquadre na regulamentação do mau tempo nos termos da alínea 1 da BSchEG.

# ÁREA ESPECÍFICA MONTANTE DE TRANSIÇÃO

---

Na BUAG foi criada uma nova área específica para o montante de transição.

O objetivo desta regulamentação do montante de transição consiste em permitir que os trabalhadores de longa data que não possam manter-se empregados até ao início real da reforma possam colmatar os últimos 18 meses até ao início efetivo da pensão, através do pagamento de uma remuneração mensal.

## ELEGIBILIDADE

---

O montante de transição está disponível para todos os trabalhadores que

- após completarem os 58 anos de idade já não se encontrem em nenhuma relação laboral,
- após recebimento do montante de transição tenham direito a uma pensão (pensão de reforma, pensão de transição, pensão por trabalho pesado),
- após terem completado 40 anos, tenham adquirido no mínimo 520 semanas de emprego numa ou várias relações laborais sujeitas a BUAG
- tenham adquirido no mínimo 30 semanas de emprego após terem completado os 56 anos de vida numa relação laboral/várias relações laborais sujeitas a BUAG.
- a partir de 01.01.2017: apresentar o comprovativo/certificado do mínimo de 10 horas/unidades relativamente a no mínimo 45 minutos de medidas de reabilitação.

## MEDIDAS DE REABILITAÇÃO

---

São consideradas medidas os tratamentos, treinos e/ou terapias que aliviam as queixas físicas e psíquicas que, de forma típica, podem surgir interligadas ao emprego na indústria da construção.

Estas situam-se sobretudo a nível do aparelho locomotor, do sistema cardio-vascular, das vias respiratórias, da audição e também nas sobrecargas psíquicas.

## Montante de transição

---

### VALOR E DURAÇÃO

---

O valor mensal do montante de transição é 169,5 vezes o salário por hora da convenção coletiva, tal como resulta da classificação predominante do trabalhador nas últimas 52 semanas antes do termo da relação laboral.

Na mão-de-obra a tempo parcial o cálculo do recebimento tem lugar por alíquota.

Exemplo de um trabalhador auxiliar a tempo inteiro com atividade principal na indústria de construção (predominantemente salário da convenção coletiva: € 12,09):

€ 12,09 x 169,5 = € 2.049,20 montante bruto mensal

O montante de transição pode ser recebido no máximo durante 18 meses e é pago doze vezes por ano (não há pagamentos especiais).

### SUSPENSÃO DO MONTANTE DE TRANSIÇÃO

---

O montante de transição é suspenso

- nos meses civis nos quais o trabalhador trabalha numa relação laboral numa empresa sujeita a BUAG,
- nos meses civis nos quais se retira um rendimento de uma outra atividade (independente ou não independente) que supera os princípios de „minimis“,
- durante o recebimento de uma prestação de substituição de férias ou compensação de férias

O montante de transição termina com o óbito e/ou início da pensão do beneficiário.

Em caso de trabalho clandestino, o beneficiário perde o direito ao montante de transição e a BUAK pode exigir a restituição dos montantes já pagos.

### REQUESIÇÃO DO MONTANTE DE TRANSIÇÃO

- No mínimo dois meses antes do início do recebimento, o trabalhador deve requerer o pedido de concessão de montante de transição. O formulário do pedido pode ser solicitado à BUAK, se o trabalhador cumprir todas as premissas.
- O pagamento do vencimento líquido é efetuado posteriormente, no primeiro dia do mês seguinte, para a conta indicada através de confirmação bancária.

## Montante de transição

---

### NÃO INVOCAÇÃO

---

Se, apesar do cumprimento das outras premissas, um trabalhador não reclamar o montante de transição e se mantiver numa relação laboral sujeita a BUAG, tanto o trabalhador como a empresa recebem um pagamento de transição único por esta não reclamação do montante de transição.

A liquidação de transição é devido aos trabalhadores nascidos a partir de 1957. Nos períodos em que o montante de transição está suspenso não é possível receber pagamento de transição.

Se o período de referência do montante de transição não for atempadamente (no mínimo 3 dias de trabalho antes do início previsto) adiado pelo empregador, tal diminui o pagamento de transição em respetivamente 5 pontos percentuais.

### MONTANTE DO PAGAMENTO DE TRANSIÇÃO

---

O trabalhador tem direito a um pagamento único no montante de 35% do montante de transição devido. À empresa cabe um pagamento único no montante de 20% do montante de transição devido ao trabalhador.

### REQUISIÇÃO DO PAGAMENTO DE TRANSIÇÃO

---

O pagamento de transição pode ser requerido num período de seis meses após o início da pensão de reforma, pensão de transição ou pensão por trabalho pesado do trabalhador.

# SALÁRIO E DUMPING SOCIAL

A Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G) \*[Lei da luta contra o dumping salarial e social] entrou em vigor a 01.05.2011.

Os objetivos da LSDB-G são a proteção das remunerações austríacas mínimas da convenção coletiva, assim como a garantia da concorrência leal entre as diferentes empresas. Para alcançar estes objetivos foi criado um controlo público das remunerações, através da LSDB-G, tendo sido concedidos poderes correspondentes aos serviços controladores (BUAK, polícia financeira, centro de competências LSDB, organismos de seguro de saúde).

A disposição principal da Lei de Luta contra o Dumping Salarial e Social (LSD-BG) é desde então o delito administrativo de dumping salarial de trabalhadores. A disposição fará parte da nova LSD-BG desde o 01.01.2017. Não é apenas o subpagamento de salário do trabalhador em si que é punível, mas também o impedimento do controlo da remuneração. Assim, a não transmissão de documentos salariais é para a BUAK instrumento concomitante importante do elemento constitutivo de crime. A 01 de janeiro de 2015, as penas nesta área aumentaram significativamente.

## CONTROLOS DA REMUNERAÇÃO

É controlada a remuneração mínima no sentido do § 29 LSD-BG. A remuneração inclui:

- Vencimento base (salário bruto)
- Pagamentos especiais
- Suplementos e subsídios (não listados no § 49, n.º 3 da ASVG\*/Lei geral da segurança social)

Não estão incluídos:

- Reposição de gastos e remunerações em espécie
- Elementos de remuneração que assentam num acordo de empresa ou num contrato de trabalho

### DOCUMENTOS SALARIAIS

Durante o período de um destacamento de trabalhadores, os trabalhadores com sede na/ no UE/EEE-estrangeiro têm de ter disponíveis os seguintes documentos salariais para controlo da remuneração no local de trabalho:

- Contrato de trabalho ou registo de serviço
- Folhas de salário, registo dos salários
- Comprovativos de pagamento de salário ou comprovativos de transferência bancária
- Registo de horário de trabalho
- Documentos relativos à classificação salarial

### AMEAÇA DE PUNIÇÃO

#### Enquadramento penal em caso de subpagamento de salário (§ 29 LSD-BG))

- A) Se na empresa houver um máximo de três trabalhadores atingidos pelo subpagamento de salário, a multa é de
- 1.000 euros a 10.000 euros por cada trabalhador,
  - 2.000 euros a 20.000 euros em caso de reincidência,
- B) havendo mais de três trabalhadores atingidos,
- 1.000 euros a 20.000 euros por cada trabalhador,
  - 4.000 Euro a 50.000 euros em caso de reincidência.

Os outros delitos farão parte, a partir do 01.01.2017, da nova Lei de Luta contra o Dumping Salarial e Social (LSD-BG). Em termos gerais, essa sancionará as infrações contra as obrigações de registo e disponibilização bem como diferentes ações de obstrução.

## CAIXA DE PREVIDÊNCIA DA EMPRESA (COMPENSAÇÃO NOS TERMOS DA BMSVG))

---

A, ‘compensação nova’ está regulamentada na BMSVG.

Para processamento da compensação nos termos da BMSVG foram criadas caixas de previdência das empresas (caixas-BV\*/caixas previdência empresa), que administram as contribuições de compensação dos trabalhadores. A BUAK criou uma caixa-BV a 19.09.2002.

A BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH administra as contribuições de compensação de todos os trabalhadores da construção sujeitos a compensação nos termos da BMSVG, estando para além disso aberta a empresas e trabalhadores independentes de todos setores.

### QUAIS OS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO SUJEITOS À COMPENSAÇÃO NOS TERMOS DA BMSVG?

---

- ❑ Os trabalhadores cujo primeiro emprego na indústria da construção (no âmbito de aplicação da BUAG) teve início após 01.01.2003.
- ❑ Os trabalhadores a quem foi pago um direito segundo, ‘compensação antiga’ ou relativamente aos quais caduca um direito existente estão sujeitos ao direito de compensação nos termos da BMSVG na relação laboral seguinte.

### COMO CALCULAR A COMPENSAÇÃO NOVA?

---

O empregador paga à BUAK um suplemento de compensação para os seus trabalhadores da construção (ver compensação antiga).

Relativamente aos trabalhadores sujeitos a compensação nos termos da BUAG, é calculada deste suplemento a contribuição devida, sendo esta creditada na conta do trabalhador.

1,53% de ((salário por hora da convenção coletiva+20%) x horas semanais+16,67%)

5



Sempre atualizada em [www.buak.at](http://www.buak.at)

A BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH \*[BUAK Caixa de previdência da empresa, Soc. de responsabilidade limitada] tributa as contribuições pagas de acordo com as disposições da BMSVG. Os lucros obtidos são creditados na conta do trabalhador.

As despesas administrativas e as despesas em espécie da caixa de previdência são deduzidas dos créditos. Se as despesas supra excederem o resultado da tributação obtida, serão desembolsadas, no mínimo, as contribuições de compensação pagas (garantia de capital).

O trabalhador recebe anualmente à data do balanço uma informação sobre a conta.

### DIREITO A COMPENSAÇÃO

Em caso de direito a compensação é automaticamente enviado um formulário de pedido.

Após o termo de uma relação laboral, o trabalhador tem direito a compensação e pode escolher entre as seguintes possibilidades de disposição:

- ☐ Desembolso do montante do capital
- ☐ QUAIS OS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO SUJEITOS À COMPENSAÇÃO de previdência da nova empresa
- ☐ Outra tributação na BUAK Betrieblichen Vorsorgekasse \*[caixa de previdência da BUAK]
- ☐ Transferência do direito de compensação

A para uma empresa de seguros como prémio único relativamente a um seguro de pensão adicional comprovadamente contraído ou para uma empresa de seguros, na qual o trabalhador já tenha seguro no âmbito de um seguro coletivo da empresa..

B para uma caixa de pensões

#### As despesas administrativas

A BMSVG confere às caixas de previdência das empresas o poder de reterem até 3,5% das contribuições de compensação recebidas. A BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH apenas retém 2,2%. Para além disso, são retidos 0,4% dos lucros de tributação como remuneração da administração do património. (Segundo a BMSVG são possíveis 0,8%).

#### Despesas em espécie:

Segundo a BMSVG é possível compensar posteriormente as taxas de depósito e outras despesas relacionadas com a administração patrimonial como despesas em espécie. Em 2003 e 2004, a BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH renunciou a esta compensação posterior. Desde 2005 que é aqui compensada uma taxa fixa de 0,05% do património de compensação tributado.

### PRINCÍPIO DA MOCHILA

Se a relação laboral chegar a termo por demissão própria (à exceção de demissão após licença de parto ou licença parental tirada pelo pai), despedimento por culpa ou saída antecipada indevida ou não havendo ainda 3 anos de pagamento, o trabalhador não pode dispor da soma de compensação. No entanto o direito de compensação não se perde, continuando a ser tributado pela caixa de previdência da empresa.

As despesas em espécie, tais como encargos bancários ou custos de ordens de pagamento postais decorrentes de ordem da compensação, podem ser compensadas ou retidas. No entanto, a BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH não compensa os custos da transferência para uma conta bancária nacional ou para uma conta bancária estrangeira com BIC/IBAN.

#### Remuneração ao organismo da segurança social competente:

As caixas de previdência das empresas têm de entregar ao organismo da segurança social competente 0,3% das contribuições cobradas, como remuneração pela cobrança das contribuições. Tal não se aplica no entanto a trabalhadores da construção, por a BUAK cobrar os suplementos da compensação diretamente das empresas.

## FORMAÇÕES-BUAK

Em 2006 foi criada a BUAK-Schulungen GmbH. Esta subsidiária, que também é propriedade a 100% da BUAK, disponibiliza formações sobre a BUAG. Os cursos de mestre-de-obras, técnico de cálculo de salários, consultor fiscal e outros são ministrados por colaboradores experientes da BUAK.

Esforçamo-nos continuamente por corresponder às expetativas dos nossos participantes, relativamente à qualidade da oferta formativa.

Poderá consultar as formações e cursos atuais na nossa página da Internet, cujo registo pode ter lugar de forma simples através de formulários online.

Buak-Schulungen GmbH  
Tel.: +43 (0) 579 579 3500

Possibilidade de registo  
online em  
[www.buak-schulungen.at](http://www.buak-schulungen.at)



AS SUAS QUESTÕES SÃO IMPORTANTES PARA NÓS!

#### Atendimento ao cliente

Tel DW 5000  
Fax DW 95 0 99  
Mail kundendienst@buak.at

#### Caixa de previdência da empresa

Tel DW 3000  
Fax DW 93 0 99  
Mail buak-bvk@buak.at

#### Formações BUAK

Tel DW 3500  
Fax DW 93 5 99  
Mail buak-schulungen@buak.at

## HORÁRIO

### Viena

Segunda, terça, quinta  
8h00 – 15h00  
Quarta 8h00 – 18h00  
Sexta 8h00 – 12h00

### Tirol, Caríntia e Estíria

Segunda a quinta  
8h00 – 15h00  
Sexta 8h00 – 12h00

### Alta Áustria, Salzburgo e Burgenland

Segunda a quinta  
8h00 – 13h00  
Sexta 8h00 – 12h00

### Vorarlberg

Segunda a sexta  
8h00 – 12h00

## LOCAIS

### Viena

1050 Wien  
Kliebergasse 1A  
Fax DW 92 1 99  
Mail betriebsbetreuung@buak.at

### Burgenland

7000 Eisenstadt  
Wiener Straße 7  
FaxDW 92 1 99  
Mail betriebsbetreuung@buak.at

### Salzburgo

5020 Salzburg  
Hans-Sachs-Gasse 5  
FaxDW 92 1 99  
Mail betriebsbetreuung@buak.at

### Alta Áustria

4020 Linz  
Anastasius-Grün-Str.26-28/1/16  
Fax DW 92 3 99  
Mail lo@buak.at

### Estíria

8020 Graz  
Mohsgasse 10  
FaxDW 92 4 99  
Mail lst@buak.at

### Caríntia

9010 Klagenfurt  
Bahnhofstraße 24  
FaxDW 92 5 99  
Mail lk@buak.at

### Tirol

6020 Innsbruck  
Südtirolerplatz 14-16  
FaxDW 92 8 99  
Mail lt@buak.at

### Vorarlberg

6900 Bregenz  
Kaiserstraße 27  
FaxDW 92 9 99  
Mail lv@buak.at

