

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

1 - Deveres gerais de empregadores e trabalhadores

Constituem deveres gerais do empregador:

- ❖ Dar formação aos seus trabalhadores (art. 127º al. d) – do Código de Trabalho)
- ❖ Proporcionar-lhes acções de formação, no âmbito da formação contínua de activos (arts. 131º ss do Código de Trabalho)

Constitui dever do trabalhador:

- ❖ Participar nas acções de formação que lhe sejam proporcionadas (art. 128º nº 1 al. d) – do Código de Trabalho)

2 – Concretização dos deveres do empregador em matéria de formação profissional

❖ Trabalhadores contratados por tempo indeterminado

Compete ao empregador, no âmbito do sistema de formação profissional contínua (art. 131º do Código do Trabalho):

- A formação contínua de activos deve abranger, **em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores** de cada empresa
- Desde **2006, deve ser assegurado aos trabalhadores um mínimo de 35 horas anuais de formação contínua (40 horas anuais, a partir de 2020).**
- **As horas de formação certificada que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.**

❖ Trabalhadores contratados a termo

- Só é exigível para contratos cuja duração seja igual ou superior a **3 meses**, em função da duração do contrato, nos termos previstos no art. 131º nº 2 do Código do Trabalho.

Plano de formação

Todas as entidades empregadoras com **mais de 10 trabalhadores** devem elaborar **planos de formação, anuais ou plurianuais**, com base nas necessidades de qualificação dos trabalhadores, nos quais devem especificar, nomeadamente, os objectivos da formação, as entidades formadoras, bem como o horário e local de realização das acções de formação. (art. 13º nº s 1 e 2 da Regulamentação do Código do Trabalho aprovada pela Lei nº 105/09 de 14 - 09).

Relatório anual da formação contínua

O relatório **anual de formação, a entregar após 2011, integra o Relatório Único**, cfr. Port. 55/2010 de 21 - 01.

Formação certificada

Podem considerar-se como **entidades formadoras**, para efeitos de formação contínua o empregador, uma entidade formadora certificada para o efeito ou um estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente, dando lugar à emissão de certificado e a registo individual de qualificações e competências " Passaporte Qualifica"(aprovado pelo DL nº 396/2007 de 31-12, na redacção dada pelo DL nº 14/2017 de 26-01) - (cfr. art. 131º nº 3 do Código do Trabalho).

A **certificação** é um acto de reconhecimento formal de que uma entidade detém competências, meios e recursos adequados para desenvolver actividades formativas em determinadas áreas de educação e formação - certifica.dgert.gov.pt

O **Sistema de Certificação de Entidades Formadoras**, regulamentado pela Portaria nº 851/2010 de 6 de Setembro, e previsto na Resolução do Conselho de Ministros nº 173/2007 que aprova a Reforma da Formação Profissional e no Decreto-lei nº 396/2007 que estabelece o Sistema Nacional de Qualificações, é o sucessor do Sistema de Acreditação de Entidades Formadoras, criado pela Portaria nº 782/97 de 29 de Agosto.

Pode obter a certificação ao abrigo da Portaria nº 851/2010 de 6 de Setembro qualquer entidade privada, regularmente constituída e registada em Portugal continental e que desenvolva actividades formativas no território nacional.

A **certificação da entidade formadora** constitui um requisito obrigatório para que a formação desenvolvida se considere certificada, nos termos do Sistema Nacional de Qualificações, para o acesso a fundos públicos com vista ao financiamento da actividade de formação e para a isenção do IVA na prestação de serviços e produtos de formação e benefícios fiscais em sede de IRS dos clientes das entidades formadoras

O organismo responsável pela certificação de entidades formadoras é a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (**DGERT**), através da Direcção de Serviços de Qualidade e Acreditação (DSQA).

Toda a restante formação (não co-financiada), quer seja **interna** quer **externa** ao empregador, **não** está dependente de que a entidade que a preste esteja certificada pela entidade pública competente.

Independentemente de ser ou não prestada por entidade certificada, para que possa entrar no cômputo do número de horas de formação legalmente estabelecida, a formação deverá ser comprovada por certificado de formação profissional ou certificado de frequência de formação profissional (consoante os casos), documentos que poderão adoptar o modelo de certificado de formação profissional legalmente definido para acções de formação certificada (**Portaria nº 474/2010 de 08 de Julho**). **Mais inf. em:**

<http://www.catalogo.angep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/324>

3 – Concretização dos direitos do trabalhador em matéria de formação profissional

Crédito de horas por formação profissional não prestada

Conquanto obrigado a dar formação profissional aos seus trabalhadores na correspondência **35 horas/ano (40 horas anuais, a partir de 2020)**, o empregador apenas está obrigado a afectar anualmente **10%** dos seus trabalhadores a formação efectivamente prestada. Significa isto que o trabalhador angaria **créditos por formação não recebida**, créditos esses correspondentes ao número de horas a que adquiriu o direito.

O trabalhador pode utilizar o crédito de horas de formação contínua anuais para a frequência de acções de formação por sua iniciativa (mediante comunicação escrita ao empregador com antecedência mínima de 10 dias), se aquela formação **não for assegurada pelo empregador ao longo de 3 anos por motivo que lhe seja imputável** (art. 132º do Código do Trabalho).

Conteúdo da formação profissional

A **área em que é ministrada a formação** profissional deve ser **fixada por acordo e, na falta deste, é determinada pelo empregador**, sendo que, neste caso, tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador (art. 133º do Código do Trabalho).

O conteúdo da formação a escolher pelo **trabalhador** quando o empregador a não proporcione no prazo de 3 anos deve ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar as qualificações básicas em sede de tecnologias de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira (art. 133º nº 2 do Código do Trabalho).

Crédito de horas para formação contínua

O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito à retribuição e conta como tempo de **serviço efectivo** (art. 132º nº 2 do Código do Trabalho). A formação que se concretize **fora** do horário de trabalho, se **não exceder as 2 horas diárias** não será, até este limite, considerada trabalho suplementar. Excedidas que sejam as 2 horas/dia, serão as horas de formação remanescentes consideradas e pagas como **trabalho suplementar** (art. 226º nº 3 al. d) - do Código do Trabalho).

Cessação da relação de trabalho

O trabalhador tem direito a receber a **retribuição** correspondente ao crédito de horas para formação que **não** lhe tenha sido proporcionada, **uma vez cessado o contrato de trabalho** (art. 134º do Código do Trabalho).

O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados **três anos** sobre a sua constituição (art. 132.º n.º 6 do Código do Trabalho).

4 – Violação dos deveres do empregador em matéria de formação profissional: é considerada contra-ordenação **grave** (art. 131º nº 10 do Código do Trabalho).

Maio de 2012
Actualizado em 2019

Ana Cristina Figueiredo
Gab. Jurídico UACS