

# 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.**
- **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 e acreditada**

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 na Caderneta Individual de Competências (aprovada pela Port. 475/2010 de 08-07, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações aprovado pelo DL nº 396/2007 de 31-12 ) - ( 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 - <http://certifica.dgert.mtss.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 publica competente.

Independentemente de ser ou não prestada por entidade acreditada ou 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**, 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 ).

**Ana Cristina Figueiredo  
Gab. Jurídico UACS**