



GUIA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

ÍNDICE

^{1/} FORMAÇÃO PROFISSIONAL

04 – 05

^{2/} FORMAÇÃO INICIAL

06 – 07

^{3/} FORMAÇÃO CONTÍNUA

08 – 12

^{4/} FALTAS

13 – 14

^{5/} FORMAÇÕES FORA DO HORÁRIO LABORAL

15 – 16

^{6/} INCUMPRIMENTO E ACUMULAÇÃO DE HORAS

17 – 18

^{7/} FEEDBACK

19 – 20

INTRODUÇÃO

A Formação Profissional é tida como um dos fatores do sucesso de um trabalhador e da própria empresa. Por essa razão, a lei consagra o dever de todas as entidades empregadoras contribuírem para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação, tal como resulta da al. d) do nº1 do artigo 127º do Código de Trabalho (CT). Por oposição, ao trabalhador é reconhecido o direito a um mínimo de 40 horas de formação profissional contínua, em cada ano, ou, nos contratos a termo por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato - cf. n.º 2 do artigo 131.º do CT.

Caso a empresa não cumpra com as suas obrigações em matéria de formação, incorre na prática de uma contraordenação grave, punível com coima, e, pode, ainda, conferir ao trabalhador, verificados determinados pressupostos, o direito a um crédito de horas de formação que podem passar a ser usadas por iniciativa do trabalhador, designadamente para frequência de ações de formação por si escolhidas - cf. n.º 1 do artigo 131.º e n.º 1 do artigo 132.º, ambos do CT.

O crédito de horas de formação que não seja usado pelo trabalhador termina passados 3 anos a contar da sua data de constituição - cf. n.º 6 do artigo 132.º do CT.

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe foram proporcionadas pela entidade empregadora ou ao crédito de horas para formação de que seja titular.



1/

Formação profissional

São objetivos da formação profissional:

- Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;
- Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;
- Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;
- Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;
- Promover a integração socioprofissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção (cf. artigo 130.º do CT).



2/

Formação inicial

Esta categoria está relacionada com a formação inicial de novos colaboradores. No entanto, pode ser dividida em duas subcategorias:

/ Formação de estagiários e trainees:

O primeiro caso envolve a primeira formação profissional de uma pessoa e um dos primeiros contactos com um ambiente corporativo. Por isso, a capacitação e orientação destes colaboradores deve começar pela base. Isso envolve apresentação de processos, áreas, cultura e hierarquia de uma empresa e explicação de como realizar tarefas básicas na empresa.

Para além disso, provavelmente estas pessoas ainda não possuem muitas competências desenvolvidas. Nesse caso, é importante que os gestores acompanhem de perto o desenvolvimento do estagiário ou trainee. Atribuir alguém que já está na equipa há mais tempo para ajudar também pode ajudar.

/ Formação de novos funcionários:

Já no segundo caso, estamos a referir-nos a novos funcionários, mas que já possuem certa experiência. Por isso, o mais importante é fazer com que esta pessoa se sinta confortável e adaptada ao ambiente de trabalho o mais rápido possível. Para além disso, uma conversa inicial pode ajudar a detetar exatamente o que ainda precisa ser desenvolvido e evitar perdas de tempo.



3/

Formação contínua

Este é o tipo de formação comumente designada de apenas "Formação Profissional" ainda que, como vimos, seja apenas um tipo de formação. Como a palavra indica, a formação profissional contínua pode ser entendida como uma metodologia de ensino ao nível da formação empresarial, que visa o aperfeiçoamento constante da força de trabalho ao longo da sua carreira profissional.

Naturalmente, atende às necessidades da mão-de-obra de cada setor e contribui para uma equipa não apenas altamente qualificada, mas também atualizada sobre as últimas tendências e melhores práticas da sua atividade.

Este tipo de capacitação também é importante quando há alguma mudança interna de processos. Um grande exemplo disso é a transição para o teletrabalho. Com as mudanças de local de trabalho e com a digitalização de processos e atividades, capacitar e orientar os funcionários é fundamental para manter a produtividade e qualidade do trabalho.

- Por **formação contínua**, nos termos da lei, entende-se, assim, a atividade formativa empreendida após a saída do sistema de ensino, ou após o ingresso no mercado de trabalho, e que permita ao trabalhador aprofundar competências profissionais, adaptação às mudanças tecnológicas e organizacionais, mas também o reforço da sua empregabilidade. Desta feita, no âmbito particular da **formação contínua**, a entidade empregadora, nos termos do n.º 1 do artigo 131.º do CT, deve: Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
- Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
- Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores;

/ Tipos de formação contínua

As 40 horas de formação contínua anual (ou o tempo proporcional, em caso de contrato a termo de duração igual ou superior a 3 meses) pode ser desenvolvida pela entidade empregadora (**Formação Interna**) ou por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente (**Formação Externa**). Em ambas as situações, a formação contínua derá lugar à **emissão de certificado** (cf. n.º 3 do artigo 131.º do CT) e a **registo na Caderneta Individual de Competências, nos termos do Regime Jurídico do Sistema Nacional de Qualificações**¹.

Formação Externa

Como acima referido, pode ser ministrada por uma entidade formadora certificada ou estabelecimento de ensino reconhecido. Por "entidade formadora certificada" deve entender-se "a entidade com personalidade jurídica, dotada de recursos e capacidade técnica e organizativa para desenvolver processos associados à formação, objeto de avaliação e reconhecimento oficiais de acordo com o referencial de qualidade estabelecido para o efeito" - cf. al. f) do artigo 3.º do acima referido Regime Jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

¹ Previsto no DL n.º 396/2007, de 31/12, alterado pelo DL n.º 14/2017, de 26/01 e pelo DL n.º 84/2019, de 28/06. Este é um documento onde devem ser registadas "registra todas as qualificações e competências que um indivíduo adquire ou desenvolve ao longo da vida, referidas no CNQ, bem como as restantes ações de formação concluídas, distintas das que deram origem a qualificações e competências registadas" - cf. n.º 1 do artigo 8.º do Regime Jurídico do Sistema Nacional de Qualificações

Formação Interna

A legislação aplicável nesta matéria não nos fornece muita informação no que respeita à Formação Interna, sendo várias as questões que se tem colocado e para as quais não há respostas na lei. desta feita, importa ter em conta aquele que tem sido o entendimento da ACT sobre esta matéria:

- No caso de a formação profissional contínua ser desenvolvida pelo empregador, para entrar para o cômputo das agora 40 horas anuais de formação do CT, a formação **terá de ser ministrada por pessoa com conhecimentos profissionais comprovados para o efeito;**
- O conteúdo da formação terá de coincidir com a atividade prestada pelo trabalhador;
- Obrigatoriedade, por parte da entidade empregadora, **de emissão de documento comprovativo da formação, recorrendo-se ao modelo de certificado de formação profissional²;**
- O registo na Caderneta Individual de Competências (Passaporte Qualifica) é facultativo, salvo nas situações em que a lei determine o contrário.

Este entendimento acaba por ter algum suporte na letra da lei, segundo a qual, nos casos em que a formação contínua seja realizada ou promovida pela própria entidade empregadora e não sendo esta (ou o formador em causa) uma entidade formadora certificada, e o trabalhador conclua a formação com aproveitamento, a entidade empregadora terá de comprovar a conclusão da formação com aproveitamento, através de certificado por si emitido e que deve seguir como modelo o certificado de formação profissional, devendo, ainda, tal formação ser registada na caderneta individual de competências - cf. n.º 8 do artigo 7.º do Regime Jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

Assim, e no que respeita ao procedimento a seguir, deverá, no mínimo, cumprir-se com o seguinte:

- Elaborar o programa de formação, cumprindo com o disposto na lei nesta matéria;
- Ter um registo de presenças assinado pelos trabalhadores;
- Emitir certificados a entregar aos trabalhadores, seguindo-se, preferencialmente, o referido **certificado de formação profissional ou, no mínimo, garantir que estes tenham a seguinte informação:** identificação do agente formativo e a do trabalhador, a denominação da ação, o conteúdo programático, o dia e local de realização da mesma e a respetiva carga horária.
- Guardar cópia dos certificados entregues aos trabalhadores.

/ Horas de formação

Como acima referido, todos os trabalhadores com contrato de trabalho sem termo têm direito a um período de formação contínua de, no mínimo, 40 horas anuais, tal como estabelece o n.º 2 do artigo 131.º do Código do Trabalho. Os trabalhadores com contrato de trabalho a termo, por um período superior ou igual a três meses, têm direito a um período de formação proporcional à duração do seu contrato nesse ano.

Note-se que, quando esteja em causa trabalhadores abrangidos pelo do regime do trabalho estudante, para cumprimento desta obrigação do número mínimo de horas de formação contínua são consideradas as horas dispensadas para frequência de aulas e as faltas para a prestação de prova de avaliação, bem como as ausências no âmbito do processo de reconhecimento, validação e certificação de competências (cf. n.º 4 do artigo 131.º do CT).

² Este modelo encontra-se regulado na Portaria n.º 474/2010, de 8/7, onde se encontra também um anexo com o modelo a utilizar.

Atualmente, a lei determina que todas as entidades empregadoras devem assegurar, no mínimo, 40 horas de formação contínua a 10% dos seus trabalhadores, em cada ano. A entidade empregadora pode, ainda, desde que previsto no plano de formação, antecipar até 2 anos, ou deferir por igual período, a efetivação da formação profissional contínua.

/ Registo de Horas

A entidade patronal deve fazer o registo e manter atualizadas todas as horas de formação realizadas (usar [\[Template\] Registo Formação Profissional](#)), assim como registar de onde partiu a iniciativa de realização da formação, a modalidade, a entidade formadora e outras informações relevantes por colaborador.

Para que tal seja possível, o colaborador deve disponibilizar sempre os certificados das formações que realiza, assim como comprovativos de matrícula e certificados de conclusão de cursos superiores ou qualquer documento relativo ao regime jurídico do trabalhador-estudante, quando aplicável.

/ Relatório anual da formação contínua

A lei estabelece que o empregador deverá apresentar anualmente a informação sobre a formação contínua que ministrou (anexo C do Relatório Único).

/ Plano de Formação

Toda a entidade empregadora com mais de 10 colaboradores devem organizar a formação na empresa, elaborando planos de formação (usar [\[Template\] Plano de Formação](#)), anual ou plurianual, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores. Este deve especificar, nomeadamente, os objetivos, as entidades formadoras, as ações de formação, o local e o horário de realização destas.

Para que se decida quais as temáticas de formação, a empresa deve fazer o diagnóstico das necessidades de formação (usar [\[Template\] Levantamento Necessidades Formação](#)).

A entidade empregadora deve dar a conhecer o resultado do diagnóstico aos trabalhadores, bem o projeto do plano de formação. Os trabalhadores devem, assim, ser consultados face, permitindo-lhes, no prazo de 15 dias, que, querendo, emitam parecer.

O não cumprimento deste procedimento constitui a prática de contraordenação grave, punível com coima.

Caso não seja possível a identificação das temáticas, a empresa deve considerar temas relacionados com a sua área de atuação ou os seguintes temas:

- tecnologias de informação e comunicação;
- segurança e saúde no trabalho;
- línguas estrangeiras.

É recomendável que a que o Plano de Formação seja aprovado pela administração seja previamente discutido e dado a conhecer aos trabalhadores com cargos de chefia e, nos termos da lei, deve obrigatoriamente ser dado a conhecer a todos os trabalhadores visados.

Em termos de operacionalização, aconselha-se que, a longo da realização do não, o plano vá sendo atualizado.

Recomenda-se, ainda, que sempre que se incentive os trabalhadores a identificarem necessidades formativas e que se institua um procedimento para que, quando tal trabalhador possa apresentar a sua proposta de necessidade formativa.

/ Despesas e Pagamentos

As 40 horas de formação devem ser pagas como se fossem horas normais de trabalho. Ou seja, a remuneração deve ser feita nas mesmas condições como se o trabalhador estivesse a trabalhar.

Cabe ao **empregador suportar todas as despesas** relacionadas com a formação do trabalhador, incluindo, designadamente, as despesas de deslocação.

A formação deve ocorrer preferencialmente em horário laboral podendo, contudo, ser realizada fora do horário normal de trabalho, desde que não exceda 2 horas por dia, devendo, nestes casos, tais horas ser pagas em singelo. se forem excedidas as 2 horas diárias, serão as horas de formação remanescentes consideradas e pagas como trabalho suplementar.



4/

Faltas

Por regra, um trabalhador não pode recusar formação pois além de ser um direito seu, é também um dever.

No entanto, se for impossível fazer com que o colaborador participe na formação, desde que haja declaração por escrito, o empregador fica dispensado de lhe pagar essas horas ou proporcionar outra oportunidade de formação.



5/

**Formações
fora do horário
laboral**

De acordo com o Código do Trabalho, nada impede a realização de formação fora do horário normal de trabalho ou em dias de descanso. Mas se tal acontecer, a empresa deve compensar o trabalhador pelas horas despendidas.

Assim, o pagamento dessas mesmas horas deve ser feito da seguinte forma:

- Até 2 horas:
 - Devem ser pagas ao valor normal, não sendo consideradas trabalho suplementar, de acordo com o artigo 266º do Código do Trabalho.
- Mais de 2 horas:
 - Devem ser pagas como trabalho suplementar, ou seja:
 - a primeira hora extra é paga com acréscimo de 25%;
 - e as demais com acréscimo de 37,5%.
- Em dia de descanso obrigatório:
 - Nesta situação, as horas são pagas da seguinte forma:
 - com um acréscimo de 50%;
 - e o trabalhador tem ainda direito a um dia de descanso remunerado num dos 3 dias seguintes.



6/

Incumprimento e acumulação de horas

Se a empresa não cumprir com as horas de formação a que é obrigada fica sujeita a uma **contraordenação grave** e é igualmente obrigada a dar uma **compensação ao trabalhador**.

Segundo o Código do Trabalho, se ao fim de dois anos o trabalhador não tiver ainda as 40 horas de formação, então as mesmas serão retribuídas sob a forma de um **crédito de horas ao trabalhador**. De notar que as horas não utilizadas pelo trabalhador perdem a sua **validade ao fim de três anos**.

/ Crédito de horas e subsídio para formação

Caso a entidade empregadora não assegure, até ao termo dos **dois anos posteriores ao seu vencimento**, o período de formação referido anteriormente passa a crédito de horas para formação por iniciativa do trabalhador.

Referir que o crédito de horas confere direito a **retribuição e conta como tempo de serviço efetivo**, devendo a sua utilização para efeitos de ações de formação ser comunicada ao empregador com **10 dias de antecedência mínima**.

Por acordo ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pode ser pago um subsídio para pagamento do custo de formação, com o valor máximo correspondente ao período de crédito de horas utilizado. O crédito de horas que não seja utilizado, até **três** anos após a sua constituição, cessa.



7/

Feedback

Ainda que não esteja previsto na legislação, aconselha-se à recolha de feedback das formações através do [\[Template\] Recolha de Feedback Formação](#).

INICIATIVA



IERA
INCUBADORA DE EMPRESAS
DA REGIÃO DE AVEIRO

PROMOTORES



PARCEIROS



COFINANCIAMENTO

