



## ACT

### **O que é formação contínua?**

Por formação contínua entende-se o processo de aquisição de conhecimentos, desenvolvido após a formação profissional inicial. Tem como finalidades a adaptação do trabalhador às transformações tecnológicas, técnicas e organizacionais, melhorar a sua empregabilidade e aumentar a competitividade e a produtividade da empresa.

A responsabilidade pela formação contínua está atribuída por lei ao empregador.

### **» Quais são os direitos do trabalhador em matéria de formação?**

O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua, que podem ser antecipadas ou diferidas por quatro anos, de acordo com o plano plurianual de formação elaborado pelo empregador.

Após o termo deste período de dois anos, o trabalhador fica com um crédito de horas de igual número para frequentar formação por sua iniciativa. Neste caso, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção de frequentar formação por sua iniciativa com a antecedência mínima de 10 dias.

A formação frequentada pelo trabalhador dá ainda direito à emissão de certificado de formação e a registo na Caderneta Individual de Competências do Trabalhador (PASSAPORTE QUALIFICA), nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

Dando-se o caso do empregador não assegurar ao trabalhador, ao longo de dois anos, as 35 horas de formação anual, fica o trabalhador legitimado a utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação anual que não recebeu, para frequência de acções de formação por sua iniciativa.

Neste caso, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência mínima de 10 dias e a formação por si escolhida deve ter correspondência com a actividade prestada, respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

As horas de formação não organizadas pelo empregador convertem-se, quanto aos trabalhadores não contemplados por essas horas, em créditos acumuláveis ao longo de três anos, findo os quais cessa.



O exercício do direito de utilização dos créditos de horas de formação acumuladas da escolha do trabalhador podem e devem ser utilizados durante o período normal de trabalho.

O exercício do crédito de horas vale como serviço efectivo e confere direito a retribuição, o que significa que não será descontado no vencimento do trabalhador.

As horas que o trabalhador tem de dispensa ao trabalho para frequência de aulas e as faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do Estatuto de Trabalhador Estudante, contam para as 35 horas de formação anual contínua.

As ausências ao trabalho dadas pelo trabalhador no âmbito de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências são consideradas no cômputo das 35 horas de formação anual contínua.

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

» **O empregador tem de assegurar em cada ano formação a todos os trabalhadores da empresa?**

Não. O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a, pelo menos, 10% dos trabalhadores da empresa. Isso não impede que deva elaborar o plano de formação plurianual, de forma a garantir a totalidade dos direitos dos trabalhadores (35 horas anuais) ou a permitir e conceder crédito de horas para que o trabalhador frequente acções de formação da sua iniciativa.

» **O que é uma Entidade Formadora Certificada?**

Entidade dotada de recursos e capacidade técnica e organizativa para desenvolver processos associados à formação, objeto de avaliação e reconhecimento oficiais.

» **O trabalhador contratado a termo tem direito a formação contínua?**

Sim, se for contratado a termo por período igual ou superior a três meses, caso em que terá direito a um número de horas de formação contínua proporcional à duração do contrato nesse ano.

» **O que é a certificação regulada por legislação setorial?**

Certificação de Entidade Formadora que constitui título legal para o acesso e exercício em território nacional de atividade de formação, a qual, nos termos da legislação setorial, deve ser ministrada por entidade formadora certificada.

» **O trabalhador temporário tem direito a formação contínua?**

Sim, a empresa de trabalho temporário deve assegurar a formação profissional de trabalhador temporário contratado a termo sempre que a duração do contrato, incluindo renovações, ou a soma de contratos de trabalho temporário sucessivos num ano civil seja superior a três meses, caso em que a duração mínima da formação contínua é de oito horas; A empresa utilizadora pode assegurar a formação contínua de trabalhador temporário ao seu serviço.

» **A Portaria n.º 208/2013, de 26 de junho considera a existência de mais do que um regime de Certificação de Entidades Formadoras?**

Sim, o novo enquadramento, dado pela Portaria n.º 208/2013, de 26 de Junho consagra agora dois regimes de certificação de entidades formadoras:

a) O sistema de certificação de entidades formadoras gerido pela Direção geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT) designado por certificação inserida na política da qualidade dos serviços (alínea a) do n.º 1 do artigo 1.º);

b) O regime de certificação de entidades formadoras gerido por diversas autoridades setoriais designado por certificação regulada por legislação setorial (alínea b) do n.º 1 do artigo 1.º), que no caso do acesso e exercício às profissões de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho é a ACT.

O que é que distingue os dois regimes? As principais diferenças entre os dois regimes são as seguintes:

	Certificação inserida na política da qualidade dos serviços	Certificação regulada por legislação setorial
Autoridade competente	DGERT	ACT
Âmbito da certificação	Áreas de educação e formação	Áreas de educação e formação, cursos ou ações de formação

Suporte normativo	Portaria n.º 851/2010, de 6 de Setembro, alterada e republicada pela Portaria n.º 208/2013, de 26 de Junho	Lei n.º 42/2012 de 28 de agosto
Natureza	Certificação facultativa, não constitui requisito legal para acesso e exercício de atividade formativa	Certificação obrigatória para acesso e exercício de atividade formativa regulada por legislação setorial

» **A formação contínua tem que decorrer obrigatoriamente em horário de trabalho? E as horas de formação que decorram depois do horário de trabalho, são pagas? De que modo?**

Não, a formação contínua não tem que decorrer necessariamente durante o horário de trabalho. Todavia, se ocorrer para além do período normal de trabalho, se não exceder as duas horas diárias, não será, até este limite, considerado trabalho suplementar e, por isso, tais horas devem ser pagas em singelo. Depois desse limite, todas as horas serão consideradas como trabalho suplementar, devendo ser remuneradas como tal.

» **Quem é que pode desenvolver a formação contínua?**

A formação contínua pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente.

» **A formação profissional contínua desenvolvida pelo empregador tem de ser obrigatoriamente certificada?**

De acordo com o regime jurídico vigente, a formação profissional contínua prevista no artigo 131.º do Código do Trabalho não tem de ser certificada (podendo sê-lo ou não, dependendo do tipo de entidade que a desenvolve).

» **O empregador que desenvolver formação contínua ao abrigo do Código do Trabalho tem de ser necessariamente possuidor de certificação?**



O empregador não tem de ser uma entidade certificada (ou recorrer a uma) para poder ministrar formação profissional contínua, bastando apenas ter conhecimentos profissionais para o efeito.

Assim, a formação assumida pelo empregador, poderá ser ministrada por ele próprio, por um trabalhador da empresa ou por um formador externo, desde que os conteúdos da formação coincidam ou sejam afins com a atividade prestada pelo trabalhador.

» **A que dá lugar a frequência de uma ação de formação profissional contínua?**

Dá lugar à emissão de documento comprovativo. No caso de conclusão com aproveitamento de ação de formação contínua realizada por entidade formadora não certificada (nomeadamente a assumida pelo empregador) a sua comprovação é feita por certificado de formação profissional (artigo 7.º, n.º 8 do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro). O certificado de formação profissional tem o seu modelo regulamentado na Portaria n.º 474/2010, de 8 de julho. Tratando-se de ações de formação, designadamente que assumam a forma de conferência, seminário, ou outras que não pressuponham conclusão com aproveitamento, não necessitam de adotar o modelo de certificado legalmente previsto (artigo 3.º, n.º 3 da Portaria n.º 474/2010, de 8 de julho).

O registo na Caderneta Individual de Competências é facultativo (Portaria n.º 475/2010, de 8 de julho), salvo nas situações em que a lei determine o contrário.

» **Como pode o empregador assegurar a formação contínua?**

O empregador pode assegurar a formação contínua dos trabalhadores, quer através de ações a desenvolver na empresa ou supletivamente, através de concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.

A lei nada refere acerca do local onde deve ser ministrada a formação aos trabalhadores, mas a mesma deve ser ministrada em local e com os métodos pedagógicos que melhor cumpram os fins pretendidos pela mesma.

» **Existe alguma obrigatoriedade de elaboração pelo empregador de diagnóstico de levantamento de necessidades formativas e plano de formação anual ou plurianual ou de registo da formação?**

Sim. O empregador deve elaborar o plano de formação, anual ou plurianual, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores.



O plano de formação deve especificar, entre outros, os objetivos, as entidades formadoras, as ações de formação, o local e o horário de realização das mesmas.

O empregador deve dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projeto de plano de formação a cada trabalhador, na parte que lhe respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical, à comissão sindical ou aos delegados sindicais.

As microempresas, isto é, as que empregam menos de dez trabalhadores, não estão abrangidas por esta obrigação.

O empregador deve incluir os elementos sobre a formação contínua assegurada em cada ano no quadro da informação sobre a atividade social da empresa, atualmente constante do "anexo C" do Relatório Único, aprovado pela Portaria nº 55/2010, de 21 de Janeiro.

» **A formação que o trabalhador escolha quando utiliza o crédito de horas, é paga pelo empregador ou é custeada por si?**

A formação contínua de um mínimo de 35 horas anuais é um custo do empregador. Contudo, neste caso, determina o Código do Trabalho que por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

» **O que é considerado formação adequada?**

A formação adequada é toda a formação / informação / sensibilização que o trabalhador receba e que esteja em relação direta com a atividade desenvolvida pelo mesmo. Os riscos a que o mesmo está exposto deverão ser objeto dessa formação, especialmente, quando se trate de atividade com risco elevado.

» **Esta formação tem de ser objeto de uma certificação/emissão de certificado de formação profissional?**

Não necessariamente, uma vez que a formação para este efeito poderá ser constituída por ações de sensibilização e informação para os riscos do posto de trabalho. Contudo, a existir, recomenda-se, a utilização do modelo previsto na portaria n.º 474/2010, de 8 de julho, com as devidas adaptações.

O comprovativo da sua realização deverá ser feito através da existência de registos que comprovem que a mesma decorreu, nomeadamente através de, folhas de presença,



programa de formação de que conste os conteúdos abordados e sua duração e o curriculum vitae do formador.

A referida Portaria, que se refere à formação certificada não inserida no Catálogo Nacional de Qualificações estabelece o modelo de “certificado de formação profissional que se destina a certificar a conclusão com aproveitamento de uma ação de formação certificada não inserida no Catálogo Nacional de Qualificações”.

Diz o mesmo normativo legal que, quando se trate de “ação de formação que não pressuponha a sua conclusão com aproveitamento, nomeadamente nas situações em que essa ação configure a forma de conferência, seminário, ou outra, não é obrigatória a utilização do modelo” de certificado previsto. Para estes casos, embora sem registo obrigatório na plataforma SIGO, é recomendada também a utilização do modelo previsto na referida portaria com as devidas adaptações.

» **Poderá esta formação ser considerada para efeitos da realização da formação contínua certificada, prevista no Código de Trabalho, de 35 horas/anuais?**

A formação prevista no Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 131.º, n.º 3) refere que a mesma “pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações”. Ainda, de acordo com o art.º 133.º, n.º 2), “A área da formação é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira”.

Assim sendo, para que a formação em SST possa ser considerada para efeitos da prevista em Código do Trabalho, deverá a mesma ser organizada de forma sistemática e atribuir no final um Certificado de Formação Profissional emitido ao abrigo da Portaria 474/2010, de 8 de julho.

O comprovativo da sua realização terá que ser feito pela evidenciação através da existência de registos sobre: programa de formação com conteúdos e duração da mesma, curriculum vitae do formador (sendo que, no caso da formação ser desenvolvida internamente pelo empregador possa haver recurso a formador sem certificação, desde que as competências sejam comprovadamente as necessárias face aos conteúdos da formação), folhas de presença e sumários, etc.