



FORMAÇÃO 2012 AEP



Délia Falcão

11 de Janeiro 2012

REGIME JURÍDICO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTINUA

**NO CÓDIGO DE TRABALHO
(Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro)**

DEVERES DO ESTADO EM MATÉRIA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL:

- 1. Formação /qualificação Inicial de jovens**
- 2. Qualificação e reconversão profissional de desempregados**
- 3. Integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção**
- 4. Formação em segurança, higiene e saúde no trabalho**

DEVERES DO EMPREGADOR (art. 127, nº 1, al. d) e i)do CT)

O **empregador deve**, nomeadamente:

- Contribuir para a elevação **da produtividade e empregabilidade** do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe a formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- Fornecer ao trabalhador a informação e a **formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença**;

Princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho – (Art. 281º, nº 3 do CT de 2009)

Na aplicação de medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, **da formação, informação** e consulta dos trabalhadores e serviços adequados, internos e externos à empresa.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores (artº 282º, n 3 do CT de 2009)

O empregador deve assegurar formação adequada, que habilite os trabalhadores a prevenir riscos associados à respectiva actividade e aos representantes dos trabalhadores a exercer de modo competente as respectivas funções.

CAMPO DE RESPONSABILIDADE DO TRABALHADOR

Sem prejuízo de outras obrigações, **o trabalhador deve:**

Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador (artigo 128º, nº 1 e d) do CT);

CONCRETIZAÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL A CARGO DO EMPREGADOR (ART. 131 CT):

MÍNIMO DE HORAS ANUAIS DE FORMAÇÃO:

- Mínimo de **35 horas de formação certificada por ano** (ou eventualmente em numero superior estabelecido em IRCT)
- O empregador garante o **número mínimo de horas de formação a cada trabalhador** (art. 131, nº 2, do CT):
 - Em **acções a desenvolver na empresa;**
 - **Supletivamente, através da concessão do tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador**
 - **Programa do Governo prevê o regime de cheque formação (NOVIDADE)**
- **Anualmente a formação continua de activos deve abranger, pelo menos 10% de trabalhadores da empresa (art. 131, nº 5 do CT);**

A formação ministrada deve ainda ser complementada por outras **ACÇÕES PREVISTAS EM IRCT, em função das características:**

- **Do sector de actividade económica;**
- **A qualificação dos trabalhadores ;**
- **A dimensão da empresa (art. 131º,nº 9).**

A FORMAÇÃO PODE SER DESENVOLVIDA POR:

- **O empregador;**
- **Entidade formadora certificada para o efeito;**
- **Estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente.**

A FORMAÇÃO DÁ LUGAR:

1. **Emissão de certificado**
2. **A registo na Caderneta Individual de Competências (nos termos do Sistema Nacional de Qualificações) (Decreto-lei 396/2007 de 31/12)**
3. **O Modelo da Caderneta Individual de Competências, o conteúdo e o Registo previsto pelo Sistema Nacional de Qualificações (Portaria nº 475/2010 de 8/7)**
4. **O Modelo de Certificado de formação profissional no âmbito do Sistema Nacional das Qualificações (Portaria nº 474/2010 de 8/7)**

PARA EFEITO DO CUMPRIMENTO DO NÚMERO DE TRINTA E CINCO HORAS ANUAIS, DE FORMAÇÃO, PODEM SER CONSIDERADAS:

1. As dispensas de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação ao abrigo do **regime de trabalhador estudante**;
2. Igualmente no caso de ausências a que haja lugar em caso e no âmbito **de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências**.

O empregador caso o plano de formação **o preveja pode antecipar até 2 anos, ou diferir por igual período**, a efectivação da formação anual, imputando-se sempre a formação realizada ao cumprimento da mais antiga;

O período de antecipação poderá ser de 5 anos no caso de frequência de processo de RVCC, ou de formação que confira dupla certificação.

Grupos alvos de formação contínua de activos a cargo do empregador:

1. O trabalhador subordinado **com e sem termo** (art. 131º CT);
2. O regime da protecção da **parentalidade** (formação para reinserção profissional artigo 61 do Novo Código do Trabalho);
3. O regime da protecção **de menores** (art. 67º, 69º, do CT de 2009);
4. Trabalhador com **capacidade de trabalho reduzida ou doença crónica** (art. 84, nº 1º, do CT de 2009);
5. Trabalhadores **estrangeiros** (art. 4º e 5º, do CT de 2009);
6. Trabalhadores **contratados a termo** quando contratados por período igual ou superior a 3 meses (art. 131º, nº 2 do CT de 2009);

Ressalva-se o carácter dispositivo das actuais normas em matéria de contratação a termo (art. 139º do CT), podendo por exemplo estipular maior número de horas ou conteúdos obrigatórios, ou em particular especiais qualificações)

7. Trabalhadores de **empresas de trabalho temporário ou de cedência ocasional de trabalhador** (art. 131º, nº8 do CT);

8. Trabalhadores a tempo parcial (art. 154, nº 2º do CT);
9. Trabalhadores em regime de teletrabalho (art. 165º e 169º, nº 1 e 2 do CT); (Com especial destaque para a formação no âmbito das tecnologias da informação e de comunicação inerentes ao exercício da actividade);
10. Formação específica em caso de modificações no posto de trabalho/ introdução de novas tecnologias (art. 407, nº 1, al.) do CT);
11. TRABALHADORES QUE EXERÇAM FUNÇÕES ESPECÍFICAS NO DOMÍNIO DA SEGURANÇA, E SAÚDE NO TRABALHO

(LEI N.º 102/2009, DE 10 de Setembro – Regime Jurídico da promoção e saúde no trabalho -- Entrou em vigor em 1 de Outubro de 2009

Prevê:

- Consulta e informação e formação dos trabalhadores (art. 18º CT)
- Representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (art. 21º do CT)
- Obrigatoriedade de estrutura interna de actividades de Primeiros Socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores (art. 75º CT) /Independentemente da modalidade de serviço de HSST.

FORMAÇÃO EM HST. ABRANGE E SERÁ DESTINADA:

- **Aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho ;**
- **O representante do empregador designado para acompanhar a execução das actividades de prevenção ;**
- **Os trabalhadores encarregados de todas ou algumas das actividades de segurança higiene e saúde no trabalho, ou de actividades de emergência ;**
- **Aos trabalhadores em geral , deve ser assegurada formação adequada que os habilite a prevenir os riscos associados à respectiva actividade e aos representantes dos trabalhadores a exercer de modo competente as respectivas funções (art. 282º, nº 3 do CT de 2009**

12. OS TRABALHADORES CUJA ACTIVIDADE RELEVE EM PARTICULAR NO DOMÍNIO DA SHST

- Os trabalhadores com acesso a zonas de risco grave
- Os trabalhadores em situações de co-actividade ou seja desenvolvam trabalhos de diversas empresas no mesmo local de trabalho

13. PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS NA ELABORAÇÃO DOS PLANOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

(em caso de reestruturação da empresa, mudança da empresa, ou em caso de mudanças significativas das condições de trabalho)

Podendo mesmo **participar no diagnóstico das necessidades de formação** e na **planificação do conjunto de acções necessárias** para assegurar, quer a qualificação, a produtividade e mesmo o próprio posto de trabalho

CONSTITUIÇÃO E VENCIMENTO DO DIREITO INDIVIDUAL À FORMAÇÃO:

CONCRETIZA-SE ATRAVÉS DA FORMAÇÃO CONTINUA;

VENCE-SE NO DIA 1 DE JANEIRO DE CADA ANO CIVIL.

PLANO DE FORMAÇÃO:

O empregador deve elaborar planos de formação anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico de necessidades de qualificações dos trabalhadores

O PLANO DE FORMAÇÃO deve especificar:

Os objectivos;

As acções que dão lugar á emissão de certificados de formação profissional;

As entidades formadoras;

O local e horário de realização das acções

Os elementos que não possam desde logo constar do plano de formação devem ser comunicados aos trabalhadores interessados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, logo que possível;

As microempresas (até 09 trabalhadores) não estão obrigadas a elaborar o plano de formação

INFORMAÇÃO E CONSULTA

(*Diagnóstico de necessidades e plano de formação*):

O empregador deve **dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projecto de plano de formação aos trabalhadores**, na parte que a cada um respeita;

E ainda à **comissão de trabalhadores ou na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais**;

Cada um poderá emitir parecer sobre o diagnóstico de necessidades de qualificação e projecto de plano de formação, no prazo de 15 dias.

A comissão de trabalhadores ou, na sua falta a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, podem emitir pareceres sobre o relatório de formação contínua, no prazo de 15 dias a contar da sua recepção.

Considera-se **cumprida a obrigação de consulta se, decorridos os 15 dias não tiver sido entregue ao empregador qualquer dos pareceres.**

- CONTEÚDO DA FORMAÇÃO:

(artº133º do CT)

Preferencialmente será definida por acordo entre empregador e trabalhador

Na falta de acordo, a área em que é ministrada a formação é determinada pelo empregador;

Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato;

A formação definida pelo empregador deve cobrir os seguintes domínios:

- a) A qualificação do trabalhador (art. 133º do CT);
- b) O cumprimento de outras actividades em caso de flexibilidade funcional (art. 118, nº 1 e 4 do CT);

EM CASO DE INCUMPRIMENTO DO DIREITO À FORMAÇÃO, - CRÉDITO DE HORAS PARA FORMAÇÃO:

As horas de formação certificada que não forem organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável **são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de 2 anos, no máximo** (art. 132º, nº 1 do CT 2009).

O trabalhador **pode utilizar o crédito de horas** correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, **mediante comunicação ao empregador com antecedência mínima de 10 dias** (art. 132º, n 3 do CT).

O **conteúdo da formação é escolhido pelo trabalhador**, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar as qualificações básicas:

Em tecnologias de informação e comunicação;
Segurança e saúde no trabalho, ou
Uma língua estrangeira.

Se houver interesse da empresa e do trabalhador pode ocorrer a antecipação, até ao máximo de cinco ou 2 anos ou mesmo o deferimento até ao máximo de 2 anos, do número de horas de formação.

O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, **confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.**

CESSAÇÃO DO CONTRATO VERSUS CREDITO DE FORMAÇÃO

O crédito de horas para formação que não seja utilizado **cessa** **passado 3 anos da sua constituição**

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

ENTIDADE FORMADORA NO ÂMBITO DO CÓDIGO DO TRABALHO

No âmbito do Código do trabalho, (art. 131º) **a formação certificada** pode ser realizada:

1. directamente pelo empregador
2. através da entidade formadora certificada para o efeito,
3. estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente.

CONCEITO DE FORMAÇÃO CERTIFICADA

Toda a formação profissional sem excepção deve ser objecto de certificação (do DL 396/2007 de 31/12)

A certificação profissional consiste na comprovação de formação, experiência ou qualificações profissionais (art. 2, nº1 do Decr.Reg. 35/2002) e opera-se pela emissão do certificado profissional (art. 5, nº 1 e art. 6 al. a) a f) do DL 95/92 de 23/5);

Ambos os diplomas foram revogados pelo DL 396/2007 de 31/12, porém careciam de regulamentação, devendo os respectivos certificados ser emitidos nos termos das Portaria 474/2010 de 8/7

CONCEITO DE FORMAÇÃO CERTIFICADA (Cont)

A formação certificada é á luz da legislação vigente, (Código do Trabalho) a formação inserida no mercado de emprego, inicial ou continua que após concluída, confere aos formandos um certificado de formação.

O certificado têm o conteúdo definido (Portaria 474/2010 de 8/7) e deve obedecer a referenciais precisos, que se referem a perfis profissionais.

Os perfis profissionais devem reportar-se aos seguintes itens:

- Área profissional;**
- Códigos nacionais e internacionais;**
- Competências gerais e específicas;**
- Nível de qualificação**

**CONSIDERAM-SE ENTIDADES FORMADORAS CERTIFICADAS:
(Art. 3º, ALÍNEA E) DO DL 396/2007 DE 31/12)**

Entidades com personalidade jurídica, dotada de recursos e capacidade técnica organizativa para desenvolver processos associados à formação, objecto de avaliação e reconhecimento oficiais de acordo com o referencial de qualidade estabelecido para o efeito

FORMAÇÃO MINISTRADA POR ENTIDADES ESTRANGEIRAS

A questão coloca-se devida á necessidade de a formação certificada poder ser realizada directamente pelo empregador ou através de entidade de formação certificada (art. 131, nº 3 do CT).

A formação ministrada por entidades estrangeiras , pode ser incluída nos planos de formação anuais, ainda que realizada no estrangeiro, em outras unidades do grupo ou não.

O Tratamento será igual a toda a formação incluída no plano de formação do estabelecimento ou seja da própria empresa

RELATÓRIO ANUAL DE FORMAÇÃO:

Anexo C do Relatório único da Actividade Social da empresa (Relatório da formação profissional a partir de 2011)

O empregador deve **elaborar um relatório anual sobre a execução da formação contínua, indicando:**

O número total de trabalhadores da empresa;

Trabalhadores abrangidos por cada acção e respectiva actividade;

Actividade dos trabalhadores;

Acções realizadas;

Objectivos das acções ;

Número de trabalhadores participantes, por áreas de actividade da empresa;

Os encargos globais da formação e fontes de financiamento.

O empregador deve manter arquivado um exemplar do relatório anual da actividade social da empresa / de formação durante 5 anos

RELATÓRIO ANUAL DE FORMAÇÃO:

Anexo C do Relatório único da Actividade Social da empresa (Relatório da formação profissional a partir de 2011)

CÓDIGOS AUXILIARES DE PREENCHIMENTO: RELATÓRIO ÚNICO

ANEXO C

Tabelas

Tabela Nº 04 - Classificação das actividades económicas (CAE REV.3)

Tabela Nº 11 - Regime de reforma aplicado

Tabela Nº 28 - Situação Face à Frequência de Formação Profissional ou Equivalente

Tabela Nº 29 - Período de referência da formação

Tabela Nº 30- Área de educação / Formação da acção

Tabela Nº 31- Modalidade de formação

Tabela Nº 32- Iniciativa da formação

Tabela Nº 33 - Horário da formação

Tabela Nº 34 - Entidade formadora

Tabela Nº 35 - Tipo de certificado / Diploma

Tabela Nº 36 - Nível de qualificação da formação

CONTRA-ORDENAÇÕES:

Constituem contra-ordenações **MUITO GRAVES** a violação das regras:

- **Contratação de menores** que não tenham concluído a escolaridade mínima garantida sem que se encontrem a frequentar a formação /qualificação profissional (artº 69º, 4 do CT de 2009);
- a formação profissional para **trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida** (art. 84, nº5 do CT de 2009);
- a formação profissional para **trabalhador com deficiência ou doença crónica** (art. 85º, n 1 e 3 do CT de 2009)

Constituem contra-ordenações **LEVES** a violação das regras:

- **sobre envio e arquivo do relatório anual da formação.**

CONSTITUEM CONTRA-ORDENAÇÕES **GRAVES A VIOLAÇÃO DAS REGRAS:**

1 - Estabelecidas no art. 131, nº 1, 2 ou 5 do CT

- Relativas à formação contínua, ao direito individual de formação, à elaboração dos planos de formação;
- Relativas ao número de 35 horas anuais;
- Relativas ao mínimo de 10% dos trabalhadores da empresa

2 - Estabelecidas no art. 133º, nº 3 do CT

- Sobre o conteúdo da formação (art. 133º, nº 1 do CT);

3 - Sobre a elaboração do plano de formação (Lei 105/2009- Regulamento do CT)

4 - Sobre a elaboração do relatório anual da formação (Lei 105/2009 - RCT);

- Relativas à informação e consulta dos trabalhadores (Lei 102/2009 - HSST);
- Não concessão do direito à formação profissional para representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e higiene e saúde no trabalho (Lei 102/2009)
- A inexistência de uma formação adequada no domínio da segurança, e saúde no trabalho (Lei 102/2009);
- Despedir, por inadaptação ao posto de trabalho, sem que tenha sido ministrada formação profissional adequada (art. 375, nº 1, al. c) e nº 5 do CT de 2009)

QUESTÕES FREQUENTES (fonte: Guia da ANQ)

1. Quando deve ser emitido o certificado de formação profissional?

O certificado de formação profissional deve ser emitido aquando da conclusão com aproveitamento de uma acção de formação certificada não inserida no Catálogo Nacional de Qualificações.

2. Como deve ser emitido o certificado de formação profissional através do Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO)?

O certificado de formação profissional é emitido através do SIGO, tal como previsto na Portaria nº 474/2010, de 8 de Julho. Para isso, devem as entidades solicitar as credenciais de acesso ao GEPE através do e-mail sigo@gepe.min-edu.pt.

3. Quem pode emitir o certificado de formação profissional, através do SIGO?

Quem pode emitir o certificado de formação profissional são as entidades formadoras certificadas.

QUESTÕES FREQUENTES (fonte: Guia da ANQ)

4. Consideram-se entidades formadoras certificadas as entidades que integram a rede de entidades formadoras do Sistema Nacional de Qualificações, nomeadamente:

- Os estabelecimentos de ensino básico e secundário
- Os centros de formação profissional e de reabilitação profissional de gestão directa ou participada, no
- Âmbito dos ministérios responsáveis pelas áreas da formação profissional e da educação
- As entidades formadoras integradas noutros ministérios ou noutras pessoas colectivas de direito público
- Os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo com paralelismo pedagógico ou reconhecimento de interesse público
- As escolas profissionais
- As entidades com estruturas formativas certificadas do sector privado

As entidades empregadoras que promovam a formação interna dos seus trabalhadores, no âmbito do código do trabalho, poderão igualmente emitir os certificados de formação profissional, através do SIGO.

QUESTÕES FREQUENTES (fonte: Guia da ANQ)

5. Existe um modelo de certificado de formação profissional para acções que pressuponham a sua conclusão com aproveitamento ministradas por entidades que não pertençam à rede de entidades formadoras do Sistema Nacional de Qualificações?

Não. A emissão de certificados desta natureza é da responsabilidade da entidade formadora. Pode, no entanto, a entidade adoptar o modelo de certificado constante na referida Portaria.