



Formação – obrigatoriedade de formação nas empresas

A aprovação do Código do Trabalho pela Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro e a Lei 105/2009 de 14 de Setembro que a regulamenta e altera, tornou obrigatória a formação contínua nas empresas.

1. Linhas gerais

As empresas estão obrigadas a assegurar aos trabalhadores com contratos superiores a 3 meses, 35 horas de formação anuais (ou proporcional em caso de ano não completo de contrato) a um mínimo de 10% dos trabalhadores da empresa. As horas de formação não asseguradas dão lugar ao respetivo crédito de horas que pode ser utilizado pelos trabalhadores para frequentar formação fora da empresa, ou em caso de saída da empresa dão lugar ao pagamento do respetivo crédito de horas.

2. A formação

A formação deverá ser contínua, organizada e planificada, ou na falta desta deverá ser concedido tempo ao trabalhador para frequência em formação por sua iniciativa.

A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

A formação a ministrar deve estar enquadrada com as necessidades de qualificação ou reconversão, reabilitação ou integração sócio-profissional dos trabalhadores, no âmbito da função do trabalhador e do enquadramento da empresa.

3. Os formadores

A formação pode ser desenvolvida pela empresa ou por entidade externa (certificada ou estabelecimento de ensino reconhecido).

A formação desenvolvida pela empresa pode ser feita por recurso a formador interno ou contratado, desde que os conteúdos sejam enquadrados com a atividade prestada pelos trabalhadores.

4. O plano de formação

As empresas têm que estabelecer planos de formação anuais ou plurianuais, assegurando a sua consulta e acesso aos trabalhadores, os planos de formação deverão ser efetuados tendo em conta o diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores e deverá especificar, nomeadamente, os objetivos, as entidades formadoras, as ações de formação, respetivo horário e local (as micro-empresas podem estabelecer planos de formação apenas com objetivos e previsão das ações de formação, de uma forma genérica).

5. As horas de formação

O número de horas de formação não assegurada pela empresa é transformado em créditos utilizáveis pelo trabalhador após dois anos do seu vencimento. A utilização deste crédito por parte do trabalhador requer um aviso prévio de 10 dias para a sua utilização, uma vez que se trata de crédito de horas a utilizar em período normal de trabalho, com direito a retribuição.

O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição, o número de horas de formação que exceda o previsto é transferido para o ano ou anos seguintes, as horas de formação em excesso transitam para créditos de anos posteriores, no máximo de dois anos:

	2014	2015	2016	2017
Formação, 35 horas	25	50	20	35
Crédito de horas	10	-15	15	0
Pode utilizar a partir de:	31/12/2016			
Cessa o direito em:	31/12/2017			

O crédito de horas para formação não assegurado é um direito no efeito da cessação do contrato de trabalho que termine antes da cessação do direito ao crédito.

6. O certificado de formação

A formação dá lugar à emissão de certificado e nos casos previstos na lei ao registo na caderneta individual de competências (incorporado no passaporte qualifica www.passaportequalifica.gov.pt).

Sendo a formação desenvolvida pela empresa, esta deverá proceder ao registo e emissão de certificados através de plataforma prevista para o efeito e que respeita ao registo na caderneta individual de competências (plataforma SIGO da DGEEC), que não impede a emissão de certificado (diploma) emitido internamente.

As entidades externas de formação deverão garantir o registo na plataforma SIGO, conforme DL 14/2017 de 26 de janeiro e Portaria 47/2017 de 1 de fevereiro.

