

Formação Profissional





Clique
e aceda

CAPÍTULO I. Legislação relevante	4
CAPÍTULO II. O Regime Jurídico da Formação Profissional	6
O que é a formação profissional?	7
Quais são os objetivos da formação profissional?	7
Quais são os tipos de formação profissional? [Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro]	7
Quais são as obrigações do empregador no que se refere à formação contínua? [art.º 127.º/1/d) e 131.º/1 do CT]	8
A quantas horas de formação contínua é que o trabalhador tem direito? [art.º 131/2.º do CT]	9
A quantas horas de formação contínua é que o trabalhador a tempo parcial tem direito?	9
O trabalhador tem o dever de participar das formações? [art.º 128.º/1/d) CT]	9
As formações podem ser prestadas durante o horário de trabalho?	10
Sendo prestadas durante o horário de trabalho, essas horas de formação serão descontadas do salário?	10
E se as ações de formação profissional forem ministradas fora do seu horário de trabalho?	10
E se se tratar de um trabalhador contratado a termo por período igual ou superior a três meses? [art.º 131.º/2 do CT]	10
Quem pode prestar a formação? [art.º 131.º/3 do CT]	11
E confere direito a certificado? [art.º 131.º/3 do CT]	12
Como funciona o regime de ausência no âmbito da frequência em formação contínua? [art.º 131.º/4 do CT].	13
Qual o número mínimo de trabalhadores a quem deve ser assegurada formação? [art.º 131.º/5 do CT].	13
O empregador pode antecipar ou diferir a formação? [art.º 131.º/6 e 7 do CT]	13
A formação contínua pode também ser prestada aos trabalhadores de trabalho temporário ou de cedência ocasional? [art.º 131.º/8 do CT]	14
E pode ser dada pelo utilizador ou cessionário? [art.º 131.º/8 do CT]	14
As regras da formação contínua podem ser alteradas por convenção coletiva? [art.º 131.º/9 do CT]	14
O trabalhador menor tem direito a formação profissional? [art.º 67.º do CT]	14
Qual o conteúdo da formação contínua? [art.º 133.º do CT]	15
Qual o conteúdo da formação contínua quando as horas de formação se transformaram em crédito de horas? [art.º 133.º/3 do CT]	15
CAPÍTULO III. Dever de assegurar formação: Consequências do Incumprimento	16
O que sucede se o empregador não tiver assegurado ao trabalhador as horas de formação a que tem direito? [art.º 132.º, n.º 1 CT]	17
Em que momento pode ser realizada essa formação por iniciativa do trabalhador? [art.º 132.º, n.º 2 CT]	17
Existe alguma perda de direitos?	17
Como se processa o vencimento do direito às horas de formação?	17
O que sucede ao crédito de horas para formação que não seja utilizado? [art.º 132.º, n.º 6 CT]	18
O trabalhador pode utilizar esse crédito de horas para a frequência de ações de formação por sua iniciativa? [art.º 132.º, n.º 3 CT]	18
Como é feita a imputação da formação em caso de acumulação de créditos de horas? [art.º 132.º, n.º 5 CT]	18
Esse crédito de horas para formação tem prazo limite para ser utilizado? [art.º 132.º, n.º 6 CT]	18



Clique
e aceda

CAPÍTULO IV. O Direito à formação e as vicissitudes do Contrato de Trabalho	19
CAPÍTULO IV.I Cessação do Contrato de Trabalho	19
A cessação do contrato de trabalho tem efeitos no direito a formação? [art.º 134.º CT]	20
No ano da cessação do seu contrato de trabalho, caso o trabalhador esteja na empresa há cinco ou mais anos e na eventualidade de não ter tido formação, quantos anos de formação têm de ser pagos ao trabalhador?	20
O pagamento da retribuição das horas de formação não ministradas deve ser declarado junto da Segurança Social?	21
Qual o código a introduzir na Declaração de Remunerações da Segurança Social?	21
CAPÍTULO IV.II Formação profissional durante a redução ou suspensão do Contrato de Trabalho	23
O que é a redução e a suspensão do contrato de trabalho?	24
Como se opera a formação profissional durante estes momentos? [art.º 302.º/1 do CT]	24
O empregador tem de elaborar algum plano? [art.º 302.º/2 do CT]	24
Quais os deveres do empregador, no que releva a formação profissional, durante o período de redução ou suspensão? [art.º 303.º/1/a) do CT]	25
E sobre o trabalhador também recaem deveres e direitos? [art.º 304.º/1/c) do CT]	25
CAPÍTULO V. Cheque-formação do IEFP	26
Em que é que consiste o Cheque-Formação?	27
Qual o objetivo do Cheque-Formação do IEFP? [art.º 2.º da Portaria]	27
Quem podem ser os beneficiários? [art.º 3.º da Portaria]	28
Quem pode apresentar candidatura?	28
Quais são os requisitos que as entidades empregadoras têm de cumprir para poderem para beneficiar do apoio? [art.º 5.º da Portaria]	28
Como deve ser formalizada a apresentação da candidatura? [art.º 7.º da Portaria]	29
Quem pode ministrar a formação? [art.º 10.º da Portaria]	30
Quais os montantes dos apoios financeiros? [art.º 4.º e 6.º da Portaria]	30
Após a frequência na formação haverá lugar a certificação? [art.º 13.º da Portaria]	31
CAPÍTULO VI. Casos Práticos	32



CAPÍTULO I.

Legislação relevante





Os normativos legais que regulamentam o tema da formação profissional encontram-se previstos:

- a) Na Constituição da República Portuguesa (adiante CRP), em concreto no art.º 58.º, n.º 2, al. c) ao prever que uma das formas de concretização do "direito ao trabalho" se manifesta através da formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores;
- b) No Código do Trabalho (doravante CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, em variados artigos dispersos pelo código; e
- c) E, também, o Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, com a redação dada pelo Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28/06, que estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações (adiante designado por SNQ), e identifica as modalidades, as estruturas, os instrumentos e as entidades formadoras que o constituem.



CAPÍTULO II.

O Regime Jurídico da Formação Profissional





O que é a formação profissional?

A formação profissional é definida no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) como o método para dotar os indivíduos de competências para o exercício de uma ou mais atividades profissionais.

Quais são os objetivos da formação profissional?

O art.º 130.º do CT concretiza que são objetivos da formação profissional:

1. Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;
2. Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;
3. Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;
4. Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;
5. Promover a integração socioprofissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

Quais são os tipos de formação profissional? [Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro]

O regime jurídico do SNQ define três tipos de formação:

- **Formação inicial:** como sendo aquela que permite a aquisição de saberes, competências e capacidades indispensáveis para iniciar o exercício qualificado de uma ou mais atividades profissionais.





- **Formação contínua:** que consiste na formação que se realiza após a saída do sistema de ensino ou após o ingresso no mercado de trabalho, visando aprofundar competências profissionais e relacionais, tendo em vista o exercício de uma ou mais atividades profissionais, uma melhor adaptação às mudanças tecnológicas e organizacionais e o reforço da empregabilidade.
- **Formação de dupla certificação:** é a formação inicial ou contínua integrada no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), realizada por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino ou formação reconhecido pelos ministérios competentes e que atribui uma certificação escolar e uma certificação profissional.

Quais são as obrigações do empregador no que se refere à formação contínua? [art.º 127.º/1/d) e 131.º/1 do CT]

O empregador deve:

- a) 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;
- b) 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;
- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.





A quantas horas de formação contínua é que o trabalhador tem direito? [art.º 131/2.º do CT]

Em cada ano, o trabalhador tem direito a um número mínimo de quarenta horas.

A quantas horas de formação contínua é que o trabalhador a tempo parcial tem direito?

O CT não distingue o trabalhador a tempo parcial do trabalhador a tempo inteiro, motivo pelo qual se deverá considerar que também o trabalhador a tempo parcial terá igualmente direito a 40h de formação por ano como os demais trabalhadores.

Salientamos que no **Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 14/02/2022**, proferido no âmbito do Proc. N.º 150/21.0T8AVR.P1, ficou assente o seguinte:

“A utilização do verbo “assegurar” no n.º 1 do art.º 132.º do Código do Trabalho leva-nos a retirar, a contrario, que se o empregador tiver assegurado a realização da formação, e a mesma não se tiver efetivado por facto que não lhe seja imputável, não se dá a transformação em créditos de horas formativas a serem utilizadas pelo trabalhador; é de considerar que a empregadora assegurou a realização de formação se está comprovado que num ano o trabalhador esteve impossibilitado de comparecer a formação que a empregadora disponibilizasse, não se dando, nesse caso a transformação em crédito de horas.”.

O trabalhador tem o dever de participar das formações? [art.º128.º/1/d) CT]

Sim, o trabalhador tem o dever de participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador.





As formações podem ser prestadas durante o horário de trabalho?

Sim. A Lei determina que as horas de formação profissional devam ser prestadas durante o período normal de trabalho.

Sendo prestadas durante o horário de trabalho, essas horas de formação serão descontadas do salário?

Não. A frequência dos trabalhadores na formação é como se estivessem a trabalhar normalmente.

E se as ações de formação profissional forem ministradas fora do seu horário de trabalho?

Nesse caso, o empregador deverá compensar o trabalhador.

Atente-se, no entanto, ao art.º 226.º/3/al. d) do CT, que estabelece que não integra a noção de trabalho suplementar a formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias.

E se se tratar de um trabalhador contratado a termo por período igual ou superior a três meses? [art.º 131.º/2 do CT]

O número de horas de formação contínua será equivalente a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.





Quem pode prestar a formação? [art.º 131.º/3 do CT]

A formação poderá ser prestada pelo:

- próprio empregador;
- entidade formadora certificada para o efeito; ou
- estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente .

Atente-se à Nota Técnica n.º 1 da Autoridade para as Condições do Trabalho que esclarece que a formação profissional contínua prevista no art.º 131.º do CT não tem de ser certificada (podendo sê-lo ou não, dependendo do tipo de entidade que a desenvolve).

E caso seja desenvolvida pelo empregador, este não tem de ser uma entidade certificada para poder ministrar formação profissional contínua, bastando apenas ter conhecimentos profissionais para o feito. Será obrigatória a certificação apenas no caso de acesso a financiamento público da formação profissional ministrada.

Assim, a formação profissional contínua desenvolvida pelo empregador pode 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. E dá lugar à emissão de documento comprovativo.





E confere direito a certificado? [art.º 131.º/3 do CT]

Sim, a frequência na formação dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do SNQ.

A propósito da certificação, por oportuno, informamos sobre a existência dos seguintes instrumentos criados pelo Estado:

• O certificado SIGO:

O SIGO (Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa) é uma plataforma criada pelo Estado e coordenada pela Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência, que permite às entidades formadoras a emissão de certificados de formação profissional aos formandos que frequentem com aproveitamento uma ação (curso) de formação profissional. Será emitido em formato digital, e posteriormente enviado via CTT para a morada a definir pelo formando, caso o mesmo o solicite em formato de papel. Em momento posterior, o certificado fica automaticamente disponível no Registo Individual de Competências.

• O Registo Individual de Competências (RIC):

O Registo Individual de Competências onde ficam registadas todas as formações realizadas por qualquer pessoa, desde que a formação seja ministrada por uma entidade formadora. A informação ali constante tem validade oficial, pois são as entidades formadoras onde cada indivíduo realiza as suas formações que registam a formação realizada, através da plataforma SIGO.

• O Passaporte Qualifica:

O Passaporte Qualifica é um instrumento tecnológico de registo das qualificações e competências adquiridas ou desenvolvidas ao longo da vida e de orientação para percursos de aprendizagem, que pode ser obtido em <https://www.passaportequalifica.gov.pt/cicLogin.xhtml?windowId=c7c>





Como funciona o regime de ausência no âmbito da frequência em formação contínua? [art.º 131.º/4 do CT].

São consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e justificadas as faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante (vide também o art.º 91.º do CT), bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

Qual o número mínimo de trabalhadores a quem deve ser assegurada formação? [art.º 131.º/5 do CT].

O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 /prct. dos trabalhadores da empresa.

A violação desta obrigação constitui contraordenação grave [art.º 131.º/10 do CT], cuja coima poderá variar entre 6UC (€ 612) e 95UC (€ 9690), cfr. n.º 3 do art.º 554.º do CT.

O empregador pode antecipar ou diferir a formação? [art.º 131.º/6 e 7 do CT]

Sim, pode antecipar até dois anos ou cinco antes se se tratar no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

E pode, também, diferir por dois anos a efetivação da formação anual a que se refere o n.º 2 do art 131.º CT, desde que o plano de formação o preveja, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.





A formação contínua pode também ser prestada aos trabalhadores de trabalho temporário ou de cedência ocasional? [art.º 131.º/8 do CT]

Sim, também estes trabalhadores têm direito a formação.

E pode ser dada pelo utilizador ou cessionário? [art.º 131.º/8 do CT]

Sim. Neste caso, o empregador fica desonerado de o fazer, podendo haver lugar a uma compensação por parte deste ao utilizador ou cessionário.

As regras da formação contínua podem ser alteradas por convenção coletiva? [art.º 131.º/9 do CT]

Podem, sim, desde que tenham em consideração as características do sector de atividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa.

O trabalhador menor tem direito a formação profissional? [art.67.º do CT]

Sim, o Código do Trabalho prevê um regime específico para estes trabalhadores. Por um lado, o Estado deve proporcionar a menor que tenha concluído a escolaridade obrigatória a formação profissional adequada à sua preparação para a vida ativa.

Por outro lado, o empregador deverá assegurar a formação profissional de menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

É, em especial, assegurado ao menor o direito a licença sem retribuição para a frequência de curso profissional que confira habilitação escolar ou curso de educação e formação para jovens, salvo se a mesma causar prejuízo grave à empresa, e sem prejuízo dos direitos do trabalhador-estudante.





Ressalvam-se as regras previstas para a admissão de menores ao trabalho, previstas no artigo 68.º do CT, que, em regra, a idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos e apenas pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

Qual o conteúdo da formação contínua? [art.º 133.º do CT]

Em regra, o conteúdo é definido por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

A violação deste preceito constitui contraordenação grave, cuja coima poderá variar entre 6UC (€ 612) e 95UC (€ 9690), cfr. n.º 3 do art.º 554.º do CT.

Qual o conteúdo da formação contínua quando as horas de formação se transformaram em crédito de horas? [art.º 133.º/3 do CT]

Quando estamos perante uma situação em que as horas de formação se transformaram em crédito de horas, nos termos do n.º 3 do art.º 132.º do CT, a área da formação será 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.



CAPÍTULO III.

Dever de assegurar formação: Consequências do Incumprimento





O que sucede se o empregador não tiver assegurado ao trabalhador as horas de formação a que tem direito? [art.º 132.º, n.º 1 CT]

As horas de formação previstas, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

Em que momento pode ser realizada essa formação por iniciativa do trabalhador? [art.º 132.º, n.º 2 CT]

Pode ser efetuada durante o período normal de trabalho.

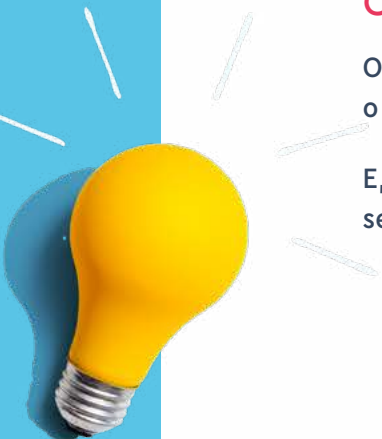
Existe alguma perda de direitos?

Não. A frequência da formação durante o período normal de trabalho confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

Como se processa o vencimento do direito às horas de formação?

O direito às horas de formação não se vence em bloco, antes se vencendo à medida e na medida em que o tempo decorre.

E, por isso, se ocorrer uma situação de impedimento iniciada num ano civil que se prolonga para o ano seguinte, o direito às horas de formação desse será proporcional à duração do contrato nesse ano.





O que sucede ao crédito de horas para formação que não seja utilizado? [art.º 132.º, n.º 6 CT]

Ao contrário dos restantes créditos laborais, o crédito de horas para formação que não seja utilizado “cessa” decorridos que sejam os 3 anos sobre a sua constituição, ainda durante a execução do contrato de trabalho.

Esta norma é uma exceção ao prazo de prescrição dos créditos laborais previsto no art.º 337.º, n.º 1 do CT, que é de 1 ano a contar da cessação do contrato de trabalho.

O trabalhador pode utilizar esse crédito de horas para a frequência de ações de formação por sua iniciativa? [art.º 132.º, n.º 3 CT]

Pode, desde que comunique ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

Refere o n.º 4 do art.º 132.º do CT que, adicionalmente, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou 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.

Como é feita a imputação da formação em caso de cumulação de créditos de horas? [art.º 132.º, n.º 5 CT]

A formação é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

Esse crédito de horas para formação tem prazo limite para ser utilizado? [art.º 132.º, n.º 6 CT]

Sim, cessa passados três anos sobre a sua constituição.



CAPÍTULO IV.

O Direito à formação e as vicissitudes do Contrato de Trabalho

CAPÍTULO IV.I

Cessaçã do Contrato de Trabalho





A cessação do contrato de trabalho tem efeitos no direito a formação? [art.º 134.º CT]

Sim. 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 que já se tenha vencido ou que se vence no ano da cessação; e,
- Ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação que ainda não tenha prescrito.

No ano da cessação do seu contrato de trabalho, caso o trabalhador esteja na empresa há cinco ou mais anos e na eventualidade de não ter tido formação, quantos anos de formação têm de ser pagos ao trabalhador?

A empresa terá de pagar cinco anos.

Chamamos à colação o acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no processo: 584/20.7T8B-JA.E1, que vem perfilhar o entendimento do Tribunal da Relação do Porto datado de 03-06-2019 «*Não obstante a redação do artigo 134.º do CT/2009 permitir, dada a utilização da locução "ou", mais do que uma leitura, a interpretação que mais se aproxima com o espírito da norma não pode deixar de ser aquela que impõe que, em caso de cessação do contrato de trabalho, em que haja horas de formação profissional que não tenham sido ministradas pelo empregador, este deverá liquidar quer as horas que já se transformaram em crédito (e que não tenha prescrito), quer também as que se venceram nos últimos dois anos de execução do contrato e que ainda não se converteram em crédito de horas.*».

Bem como, para o simulador da Autoridade para as Condições do Trabalho (<https://portal.act.gov.pt/Pages/SimuladorDeCreditosDeFormacao.aspx>) e para o qual remetemos.





O pagamento da retribuição das horas de formação não ministradas deve ser declarado junto da Segurança Social?

Sim, na Declaração de Remunerações.

Qual o código a introduzir na Declaração de Remunerações da Segurança Social?

O código específico é o - O -, que se refere a "prestações de carácter não mensal". Na descrição do código inclui "Remunerações correspondentes a tempos de formação não facultados aos trabalhadores, bem como outras remunerações como tal qualificadas pelo Código do Trabalho, e não excluídas da BIC pelo artigo 48.º do CRC", conforme poderá consultar no Guia Prático - Declaração de Remunerações da Segurança Social.

Apresentamos, de seguida, a sistematização das normas que determinam o cálculo destes 5 anos:

<p>Créditos de Horas de Formação</p> <p>Art.º 132.º/1 do CT</p>	<p>Esta norma determina que as horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas de formação por iniciativa do trabalhador.</p> <p>Significa que o trabalhador pode, unilateralmente, vir a escolher a formação que pretende e a entidade empregadora está obrigada a pagar essa formação.</p>
<p>Prescrição horas de formação</p> <p>Art.º 132.º/6 do CT</p>	<p>Esta norma prevê que o crédito de horas de formação não utilizado prescreve passados três anos após a sua constituição.</p>
<p>Remuneração das horas de formação</p> <p>Art.º 134.º do CT</p>	<p>Refere esta norma que, em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionada e ao número de horas que tenha em crédito.</p>





Quadro exemplificativo de um trabalhador que cessa funções em março de 2024.

Este trabalhador terá direito a 40 horas por cada um dos 5 anos anteriores à cessação do contrato (5 anos x 40h):



2020

As HF de 2020 convertem-se em crédito de horas a 01/01/2022. O crédito de HF de 2020 prescreveria a 31/12/2024

2021

As HF de 2021 convertem-se em crédito de horas a 01/01/2023

2022

As HF de 2022 convertem-se em crédito de horas a 01/01/2024



CAPÍTULO IV.II

Formação profissional durante a redução ou suspensão do Contrato de Trabalho





O que é a redução e a suspensão do contrato de trabalho?

Consiste na situação em que existe uma impossibilidade temporária, parcial ou total, na prestação de trabalho por facto relativo ao trabalhador ou ao empregador (art.º 294.º e ss do CT).

Pode também estar fundamentada em três outras situações:

1. Decorrente da necessidade de assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção de postos de trabalho, em situação de crise empresarial;
2. Por acordo entre trabalhador e empregador, nomeadamente acordo de pré-reforma;
3. Por falta de pagamento pontual da retribuição, caso em que a suspensão do contrato ocorre por iniciativa do trabalhador.

Como se opera a formação profissional durante estes momentos? [art.º 302.º/1 do CT]

Nestes momentos, a formação profissional a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão deve orientar-se para a viabilização da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, ou o desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade.

O empregador tem de elaborar algum plano? [art.º 302.º/2 do CT]

Sim, o empregador tem de elaborar o plano da formação, precedido de consulta aos trabalhadores abrangidos e de parecer da estrutura representativa dos trabalhadores.





Quais os deveres do empregador, no que releva a formação profissional, durante o período de redução ou suspensão? [art.º 303.º/1/a) do CT]

Para além da elaboração do plano de formação acima mencionado, o empregador deve pagar pontualmente qualquer acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional.

E sobre o trabalhador também recaem deveres e direitos? [art.º 304.º/1/c) do CT]

Sim, o trabalhador deve frequentar as ações de formação profissional previstas no plano elaborado pelo empregador.

Quando os trabalhadores frequentem cursos de formação profissional em conformidade com um plano de formação aprovado pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional, esta paga o valor correspondente a 30 /prct. do indexante dos apoios sociais destinado, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador.

Portanto, o trabalhador terá direito não só à compensação retributiva prevista nos n.ºs 3 e 4 do art.º 305.º do CT, como também a este apoio.



CAPÍTULO V.

Cheque-formação do IEFP





Por relevante, faremos uma breve menção à existência deste apoio, o qual foi aprovado pela Portaria n.º 229/2015, de 3 de agosto (adiante designada por Portaria), diploma para o qual remetemos, assim como para o Regulamento específico, aprovado em 16.12.2021, disponível [aqui](#)

Em que é que consiste o Cheque-Formação?

É uma forma de financiamento direto da formação a atribuir aos utentes inscritos na rede de Centros de emprego e de Centros de emprego e formação profissional do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.), nomeadamente entidades empregadoras, ativos empregados e desempregado.

Qual o objetivo do Cheque-Formação do IEFP? [art.º 2.º da Portaria]

Trata-se de um incentivo à formação profissional, constituindo-se como um instrumento potenciador da criação e da manutenção do emprego e do reforço da qualificação e empregabilidade.

Em específico:

- a) contribuir para a melhoria da produtividade e da competitividade das empresas, através do reforço da qualificação profissional dos seus trabalhadores, em especial dos menos qualificados;
- b) potenciar a procura de formação por parte dos desempregados e dos ativos empregados;
- c) incentivar os percursos de aprendizagem ao longo da vida, bem como o desenvolvimento pessoal dos ativos empregados e dos desempregados;
- d) corresponsabilizar as entidades empregadoras, os ativos empregados e os desempregados na procura de respostas de formação que promovam a melhoria dos desempenhos profissionais;
- e) potenciar o ajustamento entre a oferta e a procura de formação, imprimindo uma nova dinâmica nos operadores de formação.





Quem podem ser os beneficiários? [art.º 3.º da Portaria]

São beneficiários da formação apoiada pelo Cheque-Formação:

- a) Ativos empregados, com idade superior ou igual a 16 anos, independentemente do seu nível de qualificação, cujas candidaturas podem ser apresentadas pelos próprios ou pelas respetivas entidades empregadoras; ou
- b) Desempregados inscritos no IEPF há, pelo menos, 90 dias consecutivos, com idade igual ou superior a 16 anos, detentores do nível 3 a 6 de qualificação.

Quem pode apresentar candidatura?

- Os beneficiários diretos da formação; e
- As entidades empregadoras, sejam elas pessoas coletivas ou singulares, relativamente aos seus trabalhadores.

Quais são os requisitos que as entidades empregadoras têm de cumprir para poderem para beneficiar do apoio? [art.º 5.º da Portaria]

Os requisitos são cumulativos e têm de ser observados quer no momento da apresentação da candidatura, como durante todo o período do apoio financeiro:

- a) Estar regularmente constituídas e registadas;
- b) Comprovar ter a situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social, aplicável igualmente aos beneficiários diretos da formação;





- c) Preencher os requisitos legais exigidos para o exercício da atividade ou apresentem comprovativo de ter iniciado o processo aplicável;
- d) Não se encontrarem em situação de incumprimento, no que respeita a apoios financeiros concedidos pelo IEFP, I.P.;
- e) Dispor de contabilidade organizada de acordo com o previsto na lei;
- f) Não ter sido condenadas em processo-crime, com sentença transitada em julgado, por factos que envolvam disponibilidades dos fundos estruturais;
- g) Não apresentar situações respeitantes a salários em atraso (ressalvados os casos previstos na Lei);
- h) Não ter sido condenadas em processo-crime ou contraordenacional por violação, praticada com dolo ou negligência grosseira, de legislação de trabalho sobre discriminação no trabalho e emprego, nos últimos dois anos, salvo se, da sanção aplicada no âmbito desse processo, resultar prazo superior, que passa a ser o aplicado;
- i) Não ter sido condenadas, nos dois anos anteriores, por sentença transitada em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes, nos termos da Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro.

Como deve ser formalizada a apresentação da candidatura? [art.º 7.º da Portaria]

O candidato deverá aceder ao portal do IEFP na internet, <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/> , atendendo às regras previstas no regulamento específico.

Do regulamento constam também as normas de tramitação dos pedidos.





Quem pode ministrar a formação? [art.º 10.º da Portaria]

Deverá ser uma Entidade Formadora Certificada pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT) ou entidades que, pela sua natureza jurídica e âmbito de atuação, usualmente não carecem de requerer a certificação como entidade formadora, caso contemplem nos diplomas de criação ou autorização de funcionamento, o desenvolvimento de atividades formativas.

Qual a duração do apoio financeiro? [art.º 4.º da Portaria]

O apoio poder ser usufruído pelo período de 2 anos, tendo como referência a data de submissão da primeira candidatura deferida. Todavia, se existir alteração da situação face ao emprego, os apoios e o prazo devem ser verificados à data da referida alteração.

Quais os montantes dos apoios financeiros? [art.º 4.º e 6.º da Portaria]

Para os ativos empregados:

- o apoio terá a duração máxima de 50 horas de formação, no período de dois anos;
- e um valor/hora de € 4, num montante máximo que poderá atingir os € 175, sendo que o apoio a atribuir não pode exceder 90% do valor total da ação de formação, comprovadamente pago.

Para desempregados:

- Os desempregados que frequentem percursos de formação com uma duração máxima de 150 horas de formação, ao longo do período de dois anos, têm direito a um apoio financeiro correspondente ao valor total da ação de formação, comprovadamente pago, até ao montante máximo de € 500.

Note-se que o apoio à formação não pode ser atribuído quando a formação a frequentar já seja objeto de cofinanciamento público, nem pode ser utilizado pelos beneficiários para concretizar a realização de formação exigida no âmbito de outros apoios públicos atribuídos, nomeadamente, no âmbito de medidas de apoio ao emprego. [art.º 14.º da Portaria]





Após a frequência na formação haverá lugar a certificação? [art.º 13.º da Portaria]

Sim, nos seguintes moldes:

- emissão, através do Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO), de um certificado de qualificações ou de um certificado de formação profissional, consoante se trate, respetivamente, de formação com base em UFCD do CNQ ou de formação extra-CNQ;
- e ao registo da formação frequentada no passaporte qualifica, através do SIGO.



CAPÍTULO VI.

Casos Práticos





1. Um trabalhador cessou o CT no dia 31.01.2024. Teve 21h de formação em 2019, em 2020 teve 21h, mas não teve qualquer formação nos anos de 2021, 2022 e 2023. Como é processado o cálculo destas horas?

Nos termos dos art.ºs 132.º, n.ºs 1 e 6 e 134 todos do CT, apenas são relevantes os últimos 5 anos, incluindo o ano de cessação, ou seja, 2024 e os 4 anos anteriores.

Em 2020, realizou 20h de formação, o que determinará a obrigação de pagamento de 179 horas de formação calculadas da fórmula prevista no artigo 155.º, n.º 1 do CT:

$$[(RMx12)/52] * n.º \text{ horas de trabalho semanal} = \text{valor hora}$$

$$\text{Valor hora} \times 179$$

2. Um trabalhador admitido em 2021, esteve de baixa desde 22.4.2023 até 22.11.2023 e irá cessar o seu vínculo a 22.11.2023. Que créditos tem o trabalhador direito na data da cessação, considerando também que nunca teve formação e que trabalhou mais 2,5h por semana do que estava contratualmente estipulado?

Relativamente ao crédito de formação, o trabalhador tem direito a 40h por cada ano civil de contrato, portanto tendo começado em 2021 e terminado em 2023, terá direito a 60h de formação.





3. Uma vez cessado o CT e quando não lhe tenha sido prestada formação profissional ao trabalhador, qual o crédito a que o trabalhador tem direito: as horas de formação de direito e que não foram utilizadas dos últimos 3 anos ou as horas dos últimos 5 anos como consta do simulador do ACT, posição corroborada pelo Tribunal da Relação de Évora (processo n.º 584/20.7T8BJA.E1)?

Nos termos do art.º 132.º do CT, as horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento transformam-se em crédito de horas, crédito este que cessará passados 3 anos da sua constituição, o que leva aos 5 anos.

Portanto, na prática, se a cessação ocorre em 2024, o trabalhador terá direito ao próprio ano, e aos quatro anos anteriores.

4. A Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro que alterou, entre outros, o n.º 2, do art.º 131.º do Código de Trabalho, artigo esse que passou a contemplar como número mínimo de horas de formação contínua de direito 40 horas, ao contrário da redação anterior que apenas contemplava 35 horas, só entrou em vigor em 1 de outubro de 2019.

São devidas as 40h para o ano de 2019, cfr. a nota técnica n.º 9 da ACT.





5. Numa situação de extinção de posto de trabalho com aviso prévio de 60 dias de trabalhador com 5 anos e 5 meses de antiguidade, qual o número de horas de formação a quem tem direito a receber, sendo que nunca tivera formação e se podem ser prestadas durante este período de aviso prévio? Quais os elementos que deverão constar no pré-aviso?

No que se refere à formação, no art.º 131.º/2 do CT os trabalhadores têm direito a 40h de formação contínua por cada ano, neste caso seriam 5 vezes as 40h de formação.

Em n/opinião, não existe qualquer impedimento quanto à possibilidade dessas horas serem dadas no tempo de pré aviso até ao limite previsto no art.º 131.º/6 CT. O art.º 131.º/6 refere que a formação pode ser prestada no i) próprio ano em que se vence, ii) nos 2 anos anteriores ou ii) nos 2 anos posteriores. Assim, se tal suceder no ano de 2024, poderá prestar a formação relativa aos anos de 2022, 2023 e 2024. Se passarem estes 2 anos, já não serão horas de formação, mas corresponderão a crédito de horas do art.º 132.º CT, ou seja, o trabalhador tem direito a reclamar e a escolher a formação e a comunicar à empresa qual é a formação.

Cessando o contrato de trabalho, o valor das horas dos anos de 2020 e 2021 corresponderão a créditos de horas que lhe devem ser pagos.

Assim, durante o tempo do pré aviso só lhe poderão ser prestadas as horas de formação que se enquadrem na regra dos 2 anos.

Relativamente ao pré aviso, se estivermos a falar de extinção de posto de trabalho como modalidade objetiva de despedimento previsto no CT então tal estará sujeita a um conjunto de formalidades que devem ser observadas, não sendo uma mera notificação de prévio que determina a extinção do posto de trabalho. Os créditos laborais não têm de constar necessariamente da notificação, podendo ser, posteriormente, discriminadas no recibo de vencimento.





6. A título de direito à formação, quais os créditos a pagar a trabalhador que denunciou o seu contrato que se iniciou a 04.03.2022 e cessará a 11.07.2023. Em 2022 teve 21h de formação.

Quanto às horas de formação, terá direito ao proporcional ao tempo em que esteve a trabalhar no primeiro ano. No ano de 2023, como esteve de baixa quase o tempo todo, não haverá direito à formação por vicissitudes imputáveis ao trabalhador.

7. Como é feito o cálculo das horas de formação num contrato a termo certo?

Nos termos do art.º 131.º/2 CT determina que, relativamente a contratos de duração a um ano, as horas de formação serão proporcionais.

8. Como é calculado o valor das horas de formação de um trabalhador com 5 anos de antiguidade, mas que é um part-time de 15 horas por semana?

Quanto às fórmulas de cálculo, os 5 anos correspondem à conjugação de duas normas: uma que trata da remuneração das horas de formação e os créditos sobre as horas de formação.

Nos termos do art.º 132.º/1 do CT, as horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento (ou seja, quando se vencem os créditos de formação, elas devem ser prestadas pelo empregador até aos dois anos seguintes, podendo acumular as horas de formação dos anos anteriores) e transformam-se em crédito de horas de formação por iniciativa do trabalhador (ou seja, passando esses dois anos passa a não ser o direito às horas de formação para ser um crédito de horas que o trabalhador pode, unilateralmente, vir a utilizar, a escolher a formação que pretende e a entidade empregadora está obrigada a pagar essa formação.

O art.º 132/6.º do CT, refere que o crédito de horas de formação não utilizado cessa passados 3 anos após a sua constituição.





Por fim, o art.º 134º vem dizer que, cessando o CT, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não tenha sido proporcionada. É aqui que se separa o que são os créditos de horas de formação vs remuneração das horas de formação.

9. Da conjugação do n.º 1 com o n.º 6 do art.º 132.º resulta a ideia de que, até aos 2 anos temos um crédito de formação que é devido ao trabalhador e que o art.º 134.º define que lhe deve ser pago. Findo os 2 anos passamos a ter o crédito de horas de formação que vai cessar ao fim de 3 anos.

Tal como o simulador da ACT assim como os Tribunais têm vindo a assumir este entendimento, não tendo ocorrido qualquer alteração na Lei.

Assim, do ponto de vista da cessação quer dizer que à data da cessação, os contratos que tenham a duração superior a 5 anos e em que nunca, durante esse período, foi dada formação ao trabalhador, este tem:

- relativamente aos últimos 2 anos os créditos da formação que decorre da obrigação que a entidade empregadora deveria pagar e corresponde ao número mínimo de horas que não foi proporcionado (remuneração de horas de formação),
- mais o crédito de formação que se consolidou nos três anos anteriores, relativamente às horas de formação que não foram dadas e que, à data da cessação, ainda não prescreveram.

10. E existe diferença de trabalhador a tempo parcial e a tempo inteiro?

Não, o código não distingue, logo o trabalhador a tempo parcial tem igualmente direito a 40h de formação por ano como os demais trabalhadores.





11. De quem é a responsabilidade pelo pagamento das despesas de deslocações para frequência das ações de formação profissional?

A responsabilidade será da empresa.

12. Mesmo os empregadores que não sejam entidade formadora certificada, podem emitir certificados?

Sim, através da plataforma SIGO. Note-se que os certificados só devem ser emitidos para efeitos de formação interna dos trabalhadores e não é considerada como formação profissional certificada, pelo que, caso seja necessária uma formação específica, associada à função, o empregador deverá recorrer a uma entidade certificada para o efeito.

Esta certificação poderá ser considerada para efeitos do Anexo C do Relatório Único, basta para tal pedir autorização à entidade que gere o SIGO e fazer o registo.

13. A obrigação de formação profissional também é imposta aos empresários em nome individual?

Não, esta obrigação apenas se aplica aos trabalhadores das empresas e não aos trabalhadores em nome individual.

14. Como é calculada a percentagem de 10% de trabalhadores a que a empresa está obrigada a dar formação?

A percentagem é calculada sobre os trabalhadores existentes a 31 de dezembro do ano a que diga respeito.





15. Para esse cálculo, também contam os trabalhadores a recibos verdes?

Não. apenas serão considerados trabalhadores com contrato de trabalho.

16. Uma micro empresa, com dois trabalhadores, quantos trabalhadores têm de fazer formação anualmente e quantas horas por ano?

Por ano, deverá ser ministrada formação a pelo menos um trabalhador e terá de fazer 40 horas de formação.

17. O Trabalhador recusou-se a participar da formação promovida pela sua entidade empregadora. Quais as consequências?

A indicação do empregador configura uma ordem. Ora, estando o trabalhador sujeito ao poder de direção da empresa, deverá acatar a ordem. Ao recusar-se a fazê-lo está a violar os seus deveres enquanto trabalhador, podendo a entidade patronal instaurar processo disciplinar ao trabalhador em causa com fundamento em desobediência.

18. E se a formação profissional proporcionada pela empresa mesma decorrer fora do seu horário normal de trabalho?

Nesse caso, poderá recusar-se, uma vez que a entidade empregadora tem o dever de proporcionar formação dentro do horário de trabalho do trabalhador.





19. Como se processa o cumprimento da obrigação de prestar formação profissional quando se trata de trabalhadores com horários por turnos?

A formação terá de ser ministrada no horário de trabalho do trabalhador. No entanto, se tal não for possível, se for fora de horas, o trabalhador com direito a receber retribuição pelas horas de formação proporcionadas. As duas primeiras horas serão pagas em normalmente e as demais nos termos do regime de trabalho suplementar.

20. O empregador tem de aceitar se o trabalhador propuser fazer formação fora do âmbito da sua função?

Não tem de aceitar. 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 ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

21. As horas para prestação de exames de avaliação, que podem ser contabilizadas nas 40 horas de formação obrigatória, podem incluir os dois dias de faltas que estão previstas na lei?

Não. Apenas são contabilizadas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para a prestação de provas de avaliação.

22. Se a prova tem a duração de duas horas e o trabalhador tem o dia inteiro, quantas horas são contabilizadas como válidas para as 40 horas anuais?

São contabilizadas apenas as duas horas, que é o correspondente à falta para prestação de prova de avaliação.





23. Um trabalhador vai participar de uma formação, mas precisa de sair meia hora mais cedo para chegar ao local da formação. Esse tempo conta para as horas de formação?

Não. Apenas contam as horas efetivas de aulas ou da realização de exames.

24. Entretanto, o mesmo trabalhador entra de baixa, motivo pelo qual a empresa contratou um outro trabalhador para o substituir durante o tempo em que se mantiver a baixa. A empresa tem de proporcionar formação a este trabalhador?

Se o contrato a termo tiver uma duração igual ou superior a 3 meses, o empregador tem a obrigação de lhe proporcionar um número de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

25. As horas de formação a mais contam para o crédito da formação?

As horas realizadas que excedam as 40 horas, entram na contagem das horas de formação para os anos seguintes (máximo 2), pois o empregador pode antecipar até dois anos a efetivação da formação anual, podendo tal período ser de cinco anos sempre que esteja em causa a frequência de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências.

P. exemplo, se lhe for proporcionada formação de 100 horas, as 60 horas a mais desse ano entraram na contagem das 40 horas do ano seguinte, mais 20 do próximo.

26. Se um trabalhador trabalhar para duas empresas, quantas horas de formação deverão ser ministradas pelas mesmas?

Cada empregador deverá proporcionar ao trabalhador as 40 horas de formação anual.





LIGAÇÕES ÚTEIS

>> Guias práticos já editados

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Guia Prático sobre Formação Profissional

PROPRIEDADE

Ordem dos Contabilistas Certificados

AUTORIA

Amândio Silva

Serviço de Contencioso Tributário – Cheila Peres, Filipa Rodrigues Pereira e Rute Rodrigues Pinto

DESIGN e PAGINAÇÃO

Departamento de Comunicação, Imagem e Eventos da OCC
Duarte Camacho

DATA DE PUBLICAÇÃO

AGOSTO 2024