



Contabilidade, Auditoria e Gestão

Formação Profissional



Revisão de outubro de 2024



Contabilidade, Auditoria e Gestão

ÍNDICE

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	3
ENQUADRAMENTO	3
OBJETIVO	3
TIPOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	4
OBRIGAÇÕES DA ENTIDADE EMPREGADORA (formação contínua)	4
DEVER DE ASSEGURAR A FORMAÇÃO	5
CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	5
Nota 1.	6
Nota 2.	6
Nota 3.	7
Nota 4.	7
Nota 5.	7
FAQS.....	9
1. As horas de dispensa de trabalho, para frequência de aulas, utilizadas por um trabalhador-estudante, podem ser contabilizadas para efeitos do cumprimento do número mínimo anual de horas de formação contínua?	9
2. Pode a Entidade Empregadora, em determinado ano, decidir não assegurar a formação contínua aos seus trabalhadores?	9
3. Uma Entidade Empregadora que, em determinado ano, assegure 120 horas de formação contínua a um trabalhador por tempo indeterminado, está isento da obrigação de lhe proporcionar formação nos dois anos seguintes?.....	9
4. É exigível ao empregador que elabore um plano de formação? O que deve conter esse plano?	9
5. O trabalhador está obrigado a participar nas ações de formação promovidas pela Entidade Empregadora?	10
6. A informação sobre a formação contínua tem de ser enviada à ACT?	10
7. As despesas de deslocações para frequência das ações de formação profissional são da responsabilidade da empresa ou do trabalhador?	10
9. Como se processa o cumprimento da obrigação de prestar formação profissional quando se trata de trabalhadores com horários por turnos?	11
10. O ano passado realizei mais horas de formação do que as estipuladas por lei. As horas a mais já contam para o crédito da formação?	11





Contabilidade, Auditoria e Gestão

- 11. No caso de dar uma formação de 100 horas aos meus trabalhadores, que é superior ao limite obrigatório definido por lei, o que acontece? 11
- 12. Um trabalhador que preste serviços a duas entidades empregadoras, as horas de formação realizadas contam de igual modo para as duas entidades? 11





Contabilidade, Auditoria e Gestão

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A temática da **formação profissional** tem vindo a ganhar cada vez mais destaque no contexto laboral. Muito embora esteja elencada no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), o facto é que a publicação da Agenda do Trabalho Digno, em 2023, veio conferir a este tema um maior destaque, cuja reclamação de créditos tem vindo a aumentar, expressivamente, por parte dos trabalhadores.

Proporcionar formação profissional aos trabalhadores é uma obrigação das entidades empregadoras, no entanto é também um dever dos trabalhadores participar das mesmas.

Mas há muito mais a saber sobre o tema em questão.

ENQUADRAMENTO

A formação profissional é regulada pelos normativos legais previstos:

- ✚ Na Constituição da República Portuguesa (CRP): artigo 58.º, n.º 2, alínea c),
- ✚ No Código do Trabalho (CT): Artigo 130.º ao 134.º, entre outros artigos dispersos pelo Código;
- ✚ No Sistema Nacional de Qualificações (SNQ): DL n.º 396/2007, de 31 de dezembro, com redação dada pelo DL n.º 84/2019, de 28/06.

OBJETIVO

A formação profissional é um processo de aquisição e desenvolvimento de conhecimentos, competências e valores necessários para o desempenho de uma profissão ou atividade específica, tendo como principais objetivos:

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.





Contabilidade, Auditoria e Gestão

TIPOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

(Nota 1)

Existem 3 tipos de formação, as quais estão elencadas no SNQ (DL n.º 396/2007, de 31 de dezembro):

1. **Formação inicial:** consiste na formação que visa a aquisição de saberes, competências e capacidades indispensáveis para iniciar o exercício qualificado de uma ou mais atividades profissionais.
2. **Formação contínua:** consiste na formação que visa aprofundar as competências profissionais e relacionais, tendo em vista o exercício de uma ou mais atividades profissionais, uma melhor adaptação às mudanças tecnológicas e organizacionais, bem como o reforço da empregabilidade.
3. **Formação de dupla certificação:** é a formação inicial ou contínua, integrada no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), realizada por entidade certificada ou por estabelecimento de ensino ou formação, reconhecido pelos ministérios competentes, da qual resulta a atribuição de certificação escolar e/ou profissional.

OBRIGAÇÕES DA ENTIDADE EMPREGADORA (formação contínua)

O empregador é obrigado a proporcionar ao trabalhador, formação profissional contínua, adequada a desenvolver a sua qualificação, contribuindo assim para a elevação da produtividade e empregabilidade do mesmo.

Esta formação pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo Ministério Público. **(Nota 2)**

Deve assim:

1. Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo de 40 horas anuais de formação;
2. Aos trabalhadores com contratos a termo, por período igual ou superior a 3 meses, deve ser assegurado o número de horas proporcional ao tempo de duração do contrato do ano em questão;
3. Assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa; **(Nota 3)**
4. Organizar a formação na empresa, elaborando planos de formação anuais ou plurianuais, assegurando sempre o direito a informação e consulta dos trabalhadores;
5. Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador;
6. Assegurar a formação durante o período normal de trabalho;



DEVER DE ASSEGURAR A FORMAÇÃO

Se a Entidade Empregadora não assegurar as horas de formação previstas, até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, estas transformam-se em crédito de horas em igual número.

O crédito de horas para formação que não seja utilizado, “cessa” decorridos 3 anos sobre a sua constituição.

O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para frequência de ações de formação por sua iniciativa, desde que comunique à Entidade Empregadora, com antecedência mínima de 10 dias.

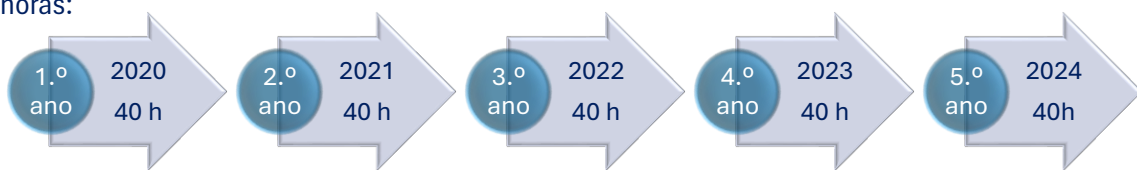
CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Verificando a cessação do 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;
- ✚ Ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação que ainda não tenha prescrito;
- ✚ No máximo, o trabalhador poderá reclamar horas de formação não concedidas nos último 5 anos, mesmo que o contrato tenha duração superior.

Exemplo:

Para um Trabalhador que iniciou funções a 01/01/2016, desde quando poderá reclamar crédito de horas:



Horas de formação de 2020:

convertem-se em crédito de horas a 01/01/2022 (após 2 anos sem haver formação) e prescreverá a 31/12/2024 (3 anos após a constituição do crédito de horas)

Horas de formação de 2021:

convertem-se em crédito de horas a 01/01/2023 (após 2 anos sem haver formação)

Horas de formação de 2022:

convertem-se em crédito de horas a 01/01/2024 (após 2 anos sem haver formação)



Contabilidade, Auditoria e Gestão

Nota 1.

Entidade formadora certificada é 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”

Formação certificada é “a formação desenvolvida por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelos ministérios competentes”

Formação contínua é “a atividade de educação e formação empreendida após a saída do sistema de ensino ou após o ingresso no mercado de trabalho que permita ao indivíduo aprofundar competências profissionais e relacionais, tendo em vista o exercício de uma ou mais atividades profissionais, uma melhor adaptação às mutações tecnológicas e organizacionais e reforço da sua empregabilidade”

Formação contínua certificada é “a formação contínua desenvolvida por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelos ministérios competentes”

Legislação aplicável: Decreto-Lei n.º 396/2007, artigo 3.º. alíneas e), f) e g).

Nota 2.

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).

Caso seja desenvolvida pelo empregador, este não tem de ser uma entidade certificada (ou recorrer a uma) para poder ministrar formação profissional contínua, no entanto deverá ser detentor de conhecimentos profissionais para o efeito.

A formação 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.

A formação desenvolvida pelo empregador deverá ser devidamente documentada e autenticada pelos trabalhadores, podendo sê-lo feito através do Plano de Formação ou, em alternativa, ser registada na plataforma SIGO. [\(Nota 4\)](#)

A certificação da formação apenas é obrigatória no caso de acesso a financiamento público da formação profissional ministrada. [\(Nota 5\)](#)

O Código do Trabalho estabelece, ainda, que por Convenção Coletiva pode ser adaptado o disposto na lei em matéria de formação contínua que tenha em conta as características do setor de atividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa (artigo 131.º, n.º 9).

Legislação aplicável: Nota Técnica N.º 1 da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)



Nota 3.

A Entidade Empregador não tem a obrigatoriedade de promover formação contínua a todos os trabalhadores ao mesmo tempo. A legislação prevê que deve ser assegurada formação a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa, ou seja, deve ser assegurada formação anual mínima a 10% dos trabalhadores.

Ainda sim, é obrigação da empresa fazer a gestão de formações, **organizando um plano de formação para os seus trabalhadores**. Este deve ter em conta as 40 horas de formação obrigatória e deve poder ser consultado pelos seus trabalhadores e respetivos representantes.

Ainda de notar que, sendo apenas obrigatório um mínimo anual de formação a 10% dos trabalhadores da empresa, a Entidade Empregadora terá de ter proporcionado formação a todos os trabalhadores ao fim de um total de 3 anos (ano corrente mais dois), uma vez que este é o período máximo que o empregador pode diferir a efetivação da formação anual.

Nota 4.

A formação contínua pode ser assegurada pela Entidade Empregadora, mesmo que esta não seja entidade formadora certificada. Posteriormente podem também emitir certificados pela plataforma SIGO e considera-la para efeitos do Anexo C do Relatório Único, basta para tal pedir autorização à entidade que gere o SIGO e fazer o registo (atenção, 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 necessário uma formação específica, associada à função, o empregador deverá recorrer a uma entidade certificada para o efeito).

No entanto, caso a formação seja assegurada por uma entidade externa, a mesma tem de ser uma entidade formadora certificada para o efeito.

Nota 5.

A propósito da certificação, 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.



Contabilidade, Auditoria e Gestão

- **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>





Contabilidade, Auditoria e Gestão

FAQS

1. As horas de dispensa de trabalho, para frequência de aulas, utilizadas por um trabalhador-estudante, podem ser contabilizadas para efeitos do cumprimento do número mínimo anual de horas de formação contínua?

Sim.

Podem ser contabilizadas as horas de dispensa de trabalho, para frequência de aulas, e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências no âmbito do processo RVCC (Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências – IEFP).

Legislação aplicável: artigos 131.º, n.º 4; 90.º, n.ºs 2 e 3; e 91.º do Código do Trabalho

2. Pode a Entidade Empregadora, em determinado ano, decidir não assegurar a formação contínua aos seus trabalhadores?

Não.

A Entidade Empregadora deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa.

Contudo, nenhum trabalhador pode exigir ser incluído no grupo mínimo dos 10% a quem é anualmente prestada a formação. A escolha compete à Entidade Empregadora.

Legislação aplicável: artigo 131.º, n.º 5 do Código do Trabalho

3. Uma Entidade Empregadora que, em determinado ano, assegure 120 horas de formação contínua a um trabalhador por tempo indeterminado, está isento da obrigação de lhe proporcionar formação nos dois anos seguintes?

Sim.

A Entidade Empregadora pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período a efetivação da formação anual, imputando-se neste caso, a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

Legislação aplicável: artigo 131.º, n.ºs 6 e 7 do Código do Trabalho

4. É exigível ao empregador que elabore um plano de formação? O que deve conter esse plano?

A Entidade Empregadora deve elaborar um plano de formação, anual ou plurianual, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores.

O plano de formação deve especificar, nomeadamente, os objetivos, as entidades formadoras, as ações de formação, o local e o horário de realização destas.



Os elementos que o plano de formação não possa especificar, devem ser comunicados logo que possível aos trabalhadores interessados, à comissão de trabalhadores ou na sua falta, à comissão intersindical ou aos delegados sindicais.

A Entidade Empregadora 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 ou aos delegados sindicais.

Os trabalhadores, na parte que a cada um respeita, bem como os representantes dos trabalhadores acima referidos, podem emitir parecer sobre o diagnóstico das necessidades de qualificação e sobre o projeto de plano de formação, no prazo de 15 dias. **As empresas com menos de 10 trabalhadores não estão obrigadas a elaborar plano de formação.**

Legislação aplicável: artigos 13.º e 14.º [da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro](#)

5. O trabalhador está obrigado a participar nas ações de formação promovidas pela Entidade Empregadora?

Sim.

O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela Entidade Empregadora.

Caso se recuse a participar nessas ações, sem motivo atendível, a Entidade Empregadora poderá instaurar um processo disciplinar com vista à aplicação de eventual sanção.

Legislação aplicável: artigos 128.º, n.º 1, alínea d) e 328.º do Código do Trabalho

6. A informação sobre a formação contínua tem de ser enviada à ACT?

Sim.

A Entidade empregadora deve incluir os elementos sobre a formação contínua, assegurada em cada ano, no quadro da informação sobre a atividade social da empresa (Anexo C do Relatório Único – Relatório Anual da Formação Contínua).

O Relatório Único é entregue por meio informático, durante o período de 16 de março a 15 de abril do ano seguinte àquele a que respeita.

Legislação aplicável: artigos 15.º e 32.º [da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro](#) e artigo 4.º, n.ºs 1 e 3, da [Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro](#).

7. As despesas de deslocações para frequência das ações de formação profissional são da responsabilidade da empresa ou do trabalhador?

As despesas de deslocações para frequência das ações de formação profissional, a existirem, são da responsabilidade da empresa, que é quem tem a obrigação de proporcionar formação.

8. Como são pagas as horas quando a formação decorre em horário pós-laboral?

As horas de formação que ocorram fora do horário de trabalho e que não ultrapassem as duas horas diárias deverão ser pagas em singelo (valor hora “normal”), pois este tempo não se insere na noção de trabalho suplementar. As horas seguintes são consideradas trabalho suplementar e devem ser pagas como tal.

Legislação aplicável: artigos 226.º, n.º 3, alínea d) do Código do Trabalho

9. 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 proporcionada no horário de trabalho do trabalhador, caso não seja possível e prestando-se a formação fora do horário de trabalho fica o trabalhador com direito a receber retribuição pelas horas de formação proporcionadas. Estas são pagas em singelo (valor hora “normal”), desde que não excedam as duas horas diárias

10. O ano passado realizei mais horas de formação do que as estipuladas por lei. As horas a mais já 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 a Entidade Empregadora 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.

11. No caso de dar uma formação de 100 horas aos meus trabalhadores, que é superior ao limite obrigatório definido por lei, o que acontece?

As horas de formação que ultrapassem as 40 horas obrigatórias efetivam a formação obrigatória dos dois anos seguintes. Ou seja, as 60 horas a mais desse ano entraram na contagem das 40 horas do ano seguinte, mais 20 do próximo. Sendo assim no ano seguinte estariam garantidas as horas e apenas faltariam 20 horas no ano posterior.

12. Um trabalhador que preste serviços a duas entidades empregadoras, as horas de formação realizadas contam de igual modo para as duas entidades?

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