

Ficha n.º 6

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
<p>Direito à formação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todos os trabalhadores têm direito a um mínimo de 35 horas anuais de formação contínua. • Os trabalhadores contratados a termo por período igual ou superior a 3 meses têm direito a um número mínimo de horas de formação contínua proporcional à duração do seu contrato no ano da contratação. • Na contagem do mínimo de horas anuais de formação são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação ao abrigo do regime do trabalhador estudante, bem como as ausências no âmbito do processo de reconhecimento, validação e certificação de competências. 	<p>Art.º 131.º, n.º 2 do CT</p> <p>Art.º 131.º, n.º 4 do CT</p>
<p>Obrigações do empregador em matéria de formação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assegurar a cada trabalhador o número mínimo anual de horas de formação, através de acções de formação desenvolvidas pelo próprio empregador, por entidade formadora certificada ou estabelecimento de ensino reconhecido, ou através da concessão de tempo para frequência da formação por iniciativa do trabalhador; • Garantir que a formação contínua abrange em cada ano pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa; • Organizar a formação na empresa, elaborando planos de formação anuais e plurianuais; • Assegurar a informação e consulta dos trabalhadores e seus representantes relativamente aos planos de formação; • Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores. 	<p>Art.º 131.º, n.º 1 e 5 do CT</p>
<p>Crédito de horas para formação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quando o direito dos trabalhadores ao número mínimo anual de 	

<p>horas de formação certificada não for assegurado pelo empregador no prazo máximo de 2 anos, as horas em causa são transformadas em créditos de horas em igual número, para formação por iniciativa do trabalhador.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Este crédito de horas é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo; pode ser utilizado pelo/a trabalhador para a frequência de acções de formação por sua iniciativa – mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias. • O crédito de horas para formação cessa, se não for utilizado no prazo de 3 anos a contar da sua constituição. • Por instrumento de regulamentação colectiva ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para formação contínua até ao valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas utilizado. 	<p>Art.º 132.º do CT</p>
<p>Conteúdo da formação</p> <ul style="list-style-type: none"> • O conteúdo da formação é, em princípio, fixado por acordo entre empregador e trabalhador; na falta de acordo, é fixado pelo empregador, mas tem de coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador. • No caso da formação por iniciativa do trabalhador utilizando o crédito de horas para formação, o conteúdo é escolhido pelo trabalhador, devendo estar relacionado com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias da informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira. 	<p>Art.º 133.º do CT</p>
<p>Efeitos da cessação do contrato no direito a formação</p> <p>Se o contrato de trabalho cessar, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido assegurado, ou crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.</p>	<p>Art.º 134.º do CT</p>
<p>Plano de formação e informação e consulta dos trabalhadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • O empregador deve elaborar o plano de formação anual ou plurianual com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, especificando nomeadamente os objectivos, as entidades formadoras, as acções de formação, o local e o horário de realização destas. 	<p>Art.º 13.º e 14.º da Lei 105/2009, de 14 de Setembro</p>

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• O empregador deve informar cada trabalhador da parte que lhe respeita do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projecto de plano de formação, bem como a comissão de trabalhadores ou, na falta desta, a comissão intersindical, comissão sindical ou delegados sindicais.• Tanto os trabalhadores individualmente como as suas estruturas representativas podem emitir parecer no prazo de 15 dias. | |
|---|--|

Setembro 2015