

Formação Contínua de Trabalhadores

Nos termos do atual Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro), todas as empresas estão obrigadas a prestar formação profissional a todos os seus colaboradores, num mínimo de 35 horas anuais.

A formação contínua de trabalhadores é um dever das empresas e um direito dos trabalhadores, consagrada no Código de Trabalho (artigo 131.º).

Número de Horas de Formação

O trabalhador tem direito, anualmente, a um mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa (quer sejam trabalhadores de contrato com ou sem termo). O não cumprimento da obrigação de prestar formação por parte do empregador, constitui uma contraordenação grave.

A empresa pode antecipar, ou adiar, a formação a um determinado trabalhador durante dois anos.

Findo esse prazo, se não a tiver realizado, o trabalhador ganha um crédito de horas, considerado período normal de trabalho, que tem de ser pago como tal.

O trabalhador pode usar o crédito de horas para a frequentar ações de formação, bastando apenas comunicar ao empregador o facto, com a antecedência mínima de 10 dias.

Se não usar o crédito de horas no prazo de três anos, o trabalhador perde o direito ao mesmo. Se o contrato de trabalho cessar entretanto, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente às horas da formação que não lhe tenham sido proporcionadas.

Formação Contínua de Trabalhadores - Formação Obrigatória

Plano de Formação

A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve ser afim com a sua atividade (ou então respeitar as tecnologias de informação e comunicação, segurança higiene e saúde no trabalho ou língua estrangeira).

O empregador deve organizar planos de formação anuais ou plurianuais, fundamentados no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores e com a especificação dos cursos, objetivos, público, formadores, número de ações, locais e horários das ações e tipo de certificação associada. É obrigatório o empregador consultar e informar os trabalhadores sobre o diagnóstico e o projeto do plano de formação.

As microempresas, isto é, as que empregam menos de dez trabalhadores, não estão abrangidas por esta obrigação.

Relatório de Formação

As empresas devem ainda realizar um relatório anual de formação a enviar à Autoridade para as Condições do Trabalho até 31 de Março sob pena de multa (contraordenação leve). Uma cópia deste relatório deve ser guardada durante 5 anos e estar disponível para consulta.

Legislação: artigos 130º a 133º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro e ainda os artigos 13º a 15º da Lei nº 105/2009, de 14 de Setembro, diploma que Regulamenta o Código do Trabalho, todos disponíveis em www.dre.pt.

A INTELLIGENT CHAPTER é uma entidade formadora certificada pela DGERT. Entre em contacto com a nossa empresa e informe-se junto dos nossos consultores dos apoios existentes à formação profissional.