

## LEGISLAÇÃO

### A FORMAÇÃO CONTÍNUA DE TRABALHADORES NAS EMPRESAS

#### CÓDIGO DO TRABALHO

[Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro](#) - Aprova o *Código do Trabalho* - Art.º 130º a 134º

[Lei nº 93/2019, de 4 de setembro](#) – Alteração do *Código do Trabalho* - Art.º 131º

Obrigações do empregador em matéria de formação: Todas as empresas, independentemente do número de funcionários, são obrigadas a dar **40 horas de formação anual** aos seus funcionários, por uma entidade formadora certificada para o efeito.

---

### 1. OBJETIVOS DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A Formação Profissional tem como objetivos:

- Proporcionar e promover a qualificação do trabalhador de forma a aumentar a produtividade e competitividade da empresa;
- Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação;
- Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais;
- Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

### 2. HORAS DE FORMAÇÃO

Cada trabalhador tem direito a um n.º mínimo de 40 horas anuais de formação contínua.

O trabalhador contratado a termo por período igual ou superior a 3 meses, tem direito a um n.º mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

São consideradas horas anuais de formação:

- Horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e faltas para prestação de provas de avaliação ao abrigo de regime de trabalhador estudante;
- Ausências a que haja lugar no âmbito do processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

### **3. ENTIDADES FORMADORAS**

A formação pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e registo no Passaporte Qualifica nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

### **4. CONTEÚDO DA FORMAÇÃO CONTÍNUA**

A área da formação deve ser 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.

### **5. FORMAÇÃO CONTÍNUA**

O empregador deve assegurar em cada ano, formação contínua, a pelo menos 10% dos trabalhadores, todavia, com a garantia de todos os trabalhadores estarem abrangidos num espaço de 3 anos.

A formação pode ser antecipada até 2 anos ou, desde que o plano de formação o preveja diferir por igual período a efetividade da formação anual de 40 horas, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

### **6. CRÉDITO DE HORAS DE FORMAÇÃO DO TRABALHADOR**

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 em igual n.º para formação por iniciativa do trabalhador.

Este crédito de horas dá direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição.

### **7. EFEITOS NA CESSAÇÃO DO CONTRATO**

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

### **8. DEVERES E DIREITOS NA PARTICIPAÇÃO NAS AÇÕES DE FORMAÇÃO**

O trabalhador tem o dever de participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador, constituindo dever de o empregador contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação.

A recusa do trabalhador em participar em ações de Formação Profissional organizadas pelo empregador deve ser analisada caso a caso, podendo ter consequências ao nível disciplinar.

A Formação Profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias devem ser remuneradas pelo valor hora sem qualquer acréscimo. Após duas horas diárias são consideradas como trabalho suplementar e têm que ser remuneradas como tal.

## 9. PLANO DE FORMAÇÃO

O empregador deve elaborar o 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.

O empregador deve dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projeto de plano de formação a cada trabalhador, na parte que lhe diz respeito. Havendo comissão de trabalhadores, comissão intersindical, comissão sindical ou delegados sindicais, também deve ser dado conhecimento à existente.

Os trabalhadores, na parte a que cada um respeita, bem como os representantes dos trabalhadores, se os houver, podem emitir parecer sobre o diagnóstico de necessidades de qualificação e o projeto de plano de formação, no prazo de 15 dias.

O plano de formação não se aplica às microempresas (menos de 10 trabalhadores).

## 10. RELATÓRIO ANUAL SOBRE A FORMAÇÃO CONTÍNUA

O empregador deve incluir os elementos sobre a formação contínua assegurada em cada ano no quadro da informação sobre a atividade social da empresa a entregar no ano corrente, com referência ao ano de transato.

O Anexo C é obrigatório desde 2011, conforme ponto 3 do Art.º 4, da Portaria 55/2010, 21 de janeiro.

## 11. RESPONSABILIDADE CONTRAORDENACIONAL

Constitui contraordenação grave a violação dos deveres:

1. Não promover, assegurar e organizar a formação prevista no Código do Trabalho;
2. Não conceder o nº mínimo de horas anuais de formação contínua;
3. Não assegurar em cada ano formação contínua, a pelo menos 10% dos trabalhadores;
4. Prestar formação profissional não coincidente ou afim com a atividade prestada pelo trabalhador quando não acordada mutuamente;
5. Não elaborar o plano de formação;
6. Omitir informação e não permitir a consulta do plano de formação.

## PERGUNTAS FREQUENTES

O responsável pela contraordenação, ainda que praticada pelos trabalhadores, no exercício das suas funções, é o empregador, sem prejuízo da responsabilidade cometida por lei a outros sujeitos.

**1. As horas de formação proporcionadas pela empresa podem ser acumuladas para 2 anos?**

Sim, o empregador pode antecipar até dois anos a efetivação da formação anual imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga. Caso esteja em causa o processo de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) o período de antecipação é de cinco anos.

**2. 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.

**3. Um empregador pode promover formação contínua aos meus trabalhadores**

Sim. Mesmo os empregadores que não sejam entidade formadora certificada podem emitir certificados pela plataforma SIGO e considerá-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).

**4. Se a formação for ministrada por um fornecedor, mas cuja empresa não é acreditada para dar formação, esta formação é considerada válida?**

Não. A formação profissional tem que ser desenvolvida por entidade formadora certificada para o efeito. Contudo, em situações em que se justifique, a formação poderá ser considerada, em exemplo: entidades fornecedoras de máquinas e equipamentos, cuja formação seja direcionada para a sua correta utilização.

**5. Existe a obrigatoriedade de as entidades empregadoras definirem um plano de formação interno?**

Sim. O Código do Trabalho prevê que o empregador tem a obrigação de organizar formações na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais.

**6. Empresários em nome individual também têm que fazer formação (apenas o empresário em nome individual é trabalhador)?**

A obrigação de promover o desenvolvimento da qualificação profissional é do empregador e tem como destinatário o trabalhador, pelo que só se aplica a empresas. Não se aplica aos trabalhadores em nome individual.

**7. Os 10% de trabalhadores aos quais a entidade patronal tem que proporcionar formação profissional são calculados em relação à média anual ou refere-se a 31 de dezembro de cada ano?**

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

**8. Os trabalhadores a recibos verdes também contam para os 10% de trabalhadores que anualmente a entidade empregadora tem que proporcionar formação?**

Não. O empregador apenas tem obrigação de conceder as 40 horas anuais de formação aos trabalhadores do quadro permanente ou com contrato a termo. Quem passa recibos verdes é um prestador de serviços e não trabalhador no sentido estrito do Código do trabalho.

**9. Uma empresa que apenas tenha dois trabalhadores, quantos têm que fazer formação anualmente e quantas horas por ano?**

Anualmente, nesta situação, um trabalhador terá que fazer 40 horas de formação.

**10. Quando haja cessação do contrato de trabalho, o empregador que não tenha cumprido a obrigação de prestar ao trabalhador as 40 horas de formação, é obrigado a pagar essa formação?**

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, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

**11. Quando um trabalhador se recusar a frequentar ações de formação proporcionadas pela entidade empregadora, como deve esta proceder?**

O trabalhador tem obrigação de aceitar ordens da sua entidade patronal. A recusa a frequentar formação é uma violação dos seus deveres enquanto trabalhador, podendo a entidade patronal instaurar processo disciplinar ao trabalhador em causa com fundamento em desobediência.

**12. Eu tenho um caso já de 3 trabalhadores que se recusaram a ir à formação. Como deverei proceder?**

Constituindo tal situação uma violação dos deveres dos trabalhadores poderá instaurar-lhe um procedimento disciplinar com esse motivo. Será também conveniente ter um documento escrito no qual o trabalhador afirma recusar-se a frequentar a formação.

**13. 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, pois este tempo não se insere na noção de trabalho suplementar. As horas seguintes são consideradas trabalho suplementar e devem ser pagas como tal.

**14. No caso de um trabalhador que frequente o processo RVCC por iniciativa própria fora do horário normal de trabalho, essas horas são contabilizadas pela entidade patronal?**

Não. Apenas entra na contagem das 40 horas o tempo que o trabalhador despendeu durante o horário de trabalho.

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

A formação terá que 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 desde que não excedam as duas horas diárias.

**16. As horas de formação fora do horário normal de trabalho são pagas obrigatoriamente ou só se exigidas pelo trabalhador?**

São pagas obrigatoriamente.

**17. Se a obrigação de formação anual mínima é a 10% dos trabalhadores, ao fim de quantos anos a empresa tem que ter proporcionado formação a todos os trabalhadores?**

Ao fim de um total de 3 (ano corrente mais dois), uma vez que este é o período máximo que o empregador pode diferir a efetivação da formação anual.

**18. As horas de formação contabilizadas por um trabalhador têm que ser numa área afim com a atividade desenvolvida na empresa?**

As horas de formação deverão ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

**19. O trabalhador pretende fazer formação fora do âmbito da sua função, em desacordo com a entidade empregadora, deve a entidade aceitar**

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.

**20. As horas para prestação de provas/exames 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.

**21. 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.

**22. Um trabalhador que sai  $\frac{1}{2}$  hora mais cedo para chegar a horas às aulas ou a uma prova. Esse tempo conta para as horas de formação?**

Não. Apenas contam as horas efetivas de aulas ou de prova de avaliação.

**23. Entrando um funcionário de baixa sem previsão para voltar ao serviço, contratando a empresa um trabalhador para o espaço de tempo que tal situação se mantiver, é obrigatório a empresa proporcionar formação a este trabalhador?**

Sendo um contrato a termo por um período 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. Se for por período inferior, não tem de proporcionar formação.

**24. Se uma entidade contratar um trabalhador por 2 meses e, após 4 ou 5 meses, contratar o mesmo trabalhador por novo período de 2 meses, como proceder em termos de formação profissional?**

A obrigação de proporcionar formação profissional só existe quando estejam em causa trabalhadores do quadro permanente, ou contratados a termo por um período igual ou superior a três meses.

**25. Uma empresa de prestação de serviços cujos trabalhadores fazem formação no posto de trabalho também é válida para as 40 horas anuais?**

Sim. A formação pode ser desenvolvida pelo empregador e este poderá não ser certificado em formação.

**26. A formação proporcionada por parte da entidade patronal tem de ser realizada por formador certificado?**

Sim. O formador deverá ter os conhecimentos e competências adequadas à função e possuir CCP, só em situações excepcionais e com necessidades de análise, se poderá aceitar um formador sem CCP.

**27. Uma entidade empregadora que tenha formadores internos com CCP e que ministrem formação interna, esta formação é considerada válida?**

Sim, todavia, têm de ter conhecimentos técnicos que justifiquem dar a formação solicitada.

Em situações excepcionais, carecendo de consulta à ACT (entidade que garante a aplicação do código do trabalho nas organizações) o formador poderá ser um colaborador, sem CCP, mas com capacidade e conhecimentos técnicos na área que vai dar formação.

**28. Uma entidade empregadora pode adquirir serviços de formação a um formador externo?**

Sim. Contudo, se o formador for externo, a título individual, é obrigatório ter CCP e os certificados devem na mesma ser passados pelo empregador. A Formação é considerada apenas como Formação Contínua.

Se o formador for externo, ao serviço de uma entidade formadora, esta entidade tem de ser certificada e a responsabilidade dos certificados é da entidade formadora, sendo considerada Formação Profissional Certificada.

**29. O trabalhador pode recusar frequentar a formação profissional proporcionada pela empresa se a mesma decorrer fora do seu horário normal de trabalho?**

Pode. A entidade empregadora tem o dever de proporcionar formação dentro do horário de trabalho do trabalhador.

**30. Quem suporta os custos com a formação por iniciativa do trabalhador, o próprio ou a entidade patronal?**

Em princípio o próprio, a menos que por acordo individual seja estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, tendo tal subsídio o limite do valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

**31. 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 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.

**32. 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.

**33. Como se evidenciam as horas de aulas, provas e processos RVCC frequentados pelos trabalhadores?**

Através de declarações da entidade formadora/estabelecimento de ensino que atestem as referidas horas de aulas e realização de provas de avaliação.

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

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