

Formação Profissional

O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
<p>Deveres do empregador no que respeita à Formação Profissional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe <u>formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação</u>; • Fornecer ao trabalhador a informação e a <u>formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença</u>; 	Artigo 127 do CT
<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente <u>proporcionando-lhe formação profissional</u>; • Fornecer ao trabalhador a informação e a <u>formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença</u>; 	Artigo 71 da LGTFP
<p>Deveres do trabalhador no que respeita à Formação Profissional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador; 	Artigo 128 do CT
<ul style="list-style-type: none"> • O trabalhador tem o dever de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento profissional na atividade em que exerce funções, das quais apenas pode ser dispensado por motivo atendível. 	Artigo 73 da LGTFP
<p>Garantias do trabalhador</p> <p>Os trabalhadores têm o direito de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento necessárias ao seu desenvolvimento profissional.</p>	Artigo 72 da LGTFP
<p>Objetivos da formação profissional</p> <p>São objetivos da formação profissional:</p>	Artigo 130 do CT

<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação; • Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa; • Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego; • Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular, daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho; • Promover a integração socioprofissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar os órgãos e serviços da Administração Pública, através da qualificação dos seus trabalhadores e dirigentes, para responder às exigências decorrentes das suas respetivas missões, atribuições e competências; • Desenvolver competências de inovação e gestão da mudança, mediante a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de capacidades reflexivas e críticas, propiciadoras de comportamentos e atitudes ajustados aos necessários processos de modernização administrativa; • Contribuir para a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços a prestar aos cidadãos e às empresas; • Promover a capacitação humana para a governação digital; • Assegurar a qualificação profissional dos trabalhadores e dirigentes e melhorar o seu desempenho, segundo referenciais de competências; • Contribuir para o reforço da qualificação profissional, garantindo, sempre que necessário, a dupla certificação; • Dinamizar uma cultura de gestão do conhecimento organizacional, que incentive e valorize a produção, a difusão e a utilização do conhecimento. 	<p>Artigo 4 do DL nº 86-A2016</p>
<p>Formação contínua</p> <p>No âmbito da formação contínua, o empregador deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; 	<p>Artigo 131 do CT</p>

- 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;
- 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;
- Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, 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.

Conteúdo da formação contínua

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.

A área da formação é 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.

Artigo 133 do CT

Formação contínua

A formação contínua visa promover a atualização e a valorização pessoal e profissional dos trabalhadores e dirigentes em funções públicas, em consonância com as políticas de desenvolvimento, inovação e mudança da Administração Pública.

A formação contínua desenvolve -se ao longo da carreira profissional do trabalhador em funções públicas e integra a aprendizagem formal, a não formal e a informal.

Artigo 8 do DL nº 86-A2016

<p>Constituem objetivos específicos da formação contínua:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O aperfeiçoamento profissional, destinado a atualizar, desenvolver ou aprofundar conhecimentos, aptidões e atitudes específicos adquiridos em processos de aprendizagem prévios; • A aquisição de competências visando o desempenho de novas atividades profissionais. <p>A formação contínua tem ainda como objetivo, transversal a todas as ações identificadas no número anterior, o desenvolvimento de competências para transferir a aprendizagem para o exercício do trabalho e continuar a aprender de forma autónoma e contínua ao longo da vida.</p>	
<p>Tipologia</p> <p>A formação profissional tem a seguinte tipologia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cursos de formação de curta, média e longa duração; • Seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e outras ações de carácter similar que não pressuponham a sua conclusão com aproveitamento; • Estágios, oficinas de formação, comunidades de prática, mentoria, tutoria pedagógica e outras modalidades centradas nas práticas profissionais e no apoio à continuidade e transferência da aprendizagem. <p>A formação profissional estrutura -se, quanto à duração, em:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formação de curta duração, até 30 horas; • Formação de média duração, superior a 30 horas e até 60 horas; • Formação de longa duração, superior a 60 horas. <p>Os tipos de formação referidos podem utilizar-se isolada ou complementarmente e desenvolvem -se, nomeadamente, em regime presencial, em contexto de trabalho, a distância, em ambientes virtuais de aprendizagem ou outras formas que enriqueçam o processo de aprendizagem facilitando a inovação.</p>	Artigo 10 do DL nº 86-A/2016
<p>Pacto de permanência</p> <p>As partes podem convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional.</p>	Artigo 137 do CT

<p>O trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento do acordo previsto no número anterior mediante pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas.</p>	
<p>Formação para reinserção profissional O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em ações de formação e atualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.</p>	<p>Artigo 61 do CT</p>

Legislação consultada

Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro – Código do Trabalho

Lei 35/2014 – 20/06/2014 – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Decreto-Lei nº 86-A/2016, de 29 de dezembro