

INFORMAÇÃO AOS TRABALHADORES

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Quais os objetivos da formação profissional?

- 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.

Quais são os direitos do trabalhador em matéria de formação?

- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua, que podem ser antecipadas ou diferidas por quatro anos, de acordo com o plano plurianual de formação elaborado pelo empregador.
- Após o termo deste período de dois anos, o trabalhador fica com um crédito de horas de igual número para frequentar formação por sua iniciativa. Neste caso, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção de frequentar formação por sua iniciativa com a antecedência mínima de 10 dias.
- A formação frequentada pelo trabalhador dá ainda direito à emissão de certificado de formação e a registo na Caderneta Individual de Competências do Trabalhador, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.
- Dando-se o caso do empregador não assegurar ao trabalhador, ao longo de dois anos, as 35 horas de formação anual, fica o trabalhador legitimado a utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação anual que não recebeu, para frequência de ações de formação por sua iniciativa.
- Neste caso, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência mínima de 10 dias e a formação por si escolhida deve ter correspondência com a atividade prestada, respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.
- As horas de formação não organizadas pelo empregador convertem-se, quanto aos trabalhadores não contemplados por essas horas, em créditos acumuláveis ao longo de três anos, findo os quais cessa.
- O exercício do direito de utilização dos créditos de horas de formação acumuladas da escolha do trabalhador podem e devem ser utilizados durante o período normal de trabalho.
- O exercício do crédito de horas vale como serviço efetivo e confere direito a retribuição, o que significa que não será descontado no vencimento do trabalhador.
- As horas que o trabalhador tem de dispensa ao trabalho para frequência de aulas e as faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do Estatuto de Trabalhador Estudante, contam para as 35 horas de formação anual contínua.
- As ausências ao trabalho dadas pelo trabalhador no âmbito de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências são consideradas no cômputo das 35 horas de formação anual contínua.
- 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.

A formação contínua tem que decorrer obrigatoriamente em horário de trabalho? E as horas de formação que decorram depois do horário de trabalho, são pagas? De que modo?

Não, a formação não tem que decorrer necessariamente durante o horário de trabalho. Todavia, se ocorrer para além do período normal de trabalho, se não exceder as duas horas diárias, não será, até este limite, considerado trabalho suplementar e, por isso, tais horas devem ser pagas em singelo.

Depois desse limite, todas as horas serão consideradas como trabalho suplementar, devendo ser remuneradas como tal.

Qual é o 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 formação contínua deve ainda ser organizada de forma a cobrir alguns domínios que a lei considera fundamentais desde logo, as exigências da função a exercer pelo trabalhador, ponderando-se a qualificação que o mesmo detenha, o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores, equacionadas a partir das necessidades de incremento da produtividade e da competitividade da empresa, as competências consideradas transversais no âmbito das tecnologias de informação e comunicação ou língua estrangeira e a segurança e saúde no trabalho.

Quem é que pode desenvolver a formação?

A formação pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente.

NOTA:

Os trabalhadores só devem assinar a presença na formação nos dias e horas que frequentaram a mesma.

Caso a empresa proceda incorretamente para com os seus trabalhadores, solicitamos que comuniquem imediatamente ao SITESE, de modo a podermos intervir nestas situações.

Pela Defesa dos Direitos dos Trabalhadores! Pela Formação Profissional!

Janeiro/2019

A Direção

Sede: LISBOA - Avenida Marques de Tomar, 44 -5º - 1069-190 Lisboa - Telf. 217 816 040

Delegações: PORTO - Rua Barão de S. Cosme, 166º.4º Dto. 4000-501 Porto -Telf. 222 000 988 •PORTALEGRE - Rua 19 de Junho, 31 - 7300-155 Portalegre - Telf. 245 202 651
TORRES VEDRAS - Av. 5 de Outubro, 11- 3º. Dtº. 2560-270 - T. Vedras - Telf. 261 323 764 •VILA FRANCA DE XIRA – Rua Alves Redol, 75 – 3º. 2600-100 VFX – Telf. 263 110 400
FARO - Av. da República, 166 - 2º. Esqº. 8000-080 Faro - Telf. 289 828 389