

# Formação Contínua de Trabalhadores



Nos termos do atual Código do Trabalho (Lei nº 93/2019, de 04 de setembro), todas as empresas estão obrigadas a prestar formação profissional a todos os seus colaboradores, num mínimo de 40 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 40 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.

## 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.

## Elevar o desempenho profissional dos seus colaboradores.

A Formação Profissional Contínua prepara de forma rápida e eficaz trabalhadores e empresas para as exigências do mercado global. Apresenta-se, portanto, como um instrumento de criação de valor, que contribui para elevar os níveis de competitividade das organizações e permite o cumprimento legislativo do Código de Trabalho.

De acordo com a Lei, o trabalhador tem direito a 40 horas de formação contínua anual ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano. Da mesma forma, o trabalhador não pode recusar-se a participar em ações de formação profissional.

Para mais informações, entre em contacto através do e-mail [info@knowledge-consulting.pt](mailto:info@knowledge-consulting.pt) ou telefone 917 612 214.