

PERGUNTAS FREQUENTES

ANEXO C (RELATÓRIO ANUAL DA FORMAÇÃO CONTÍNUA)

1. Quem está obrigado ao preenchimento do Anexo C?

Todas as entidades com obrigatoriedade de resposta ao RU, isto é, todas as abrangidas pelo Código do Trabalho e com trabalhadores ao serviço.

2. Quem é abrangido na informação prestada no Anexo C?

Todos os trabalhadores por conta de outrem (TCO) que durante o ano de referência estiveram ao serviço da empresa/entidade.

Facultativamente, pode ainda fornecer informação sobre as ações de formação frequentadas por outras pessoas ao serviço, nomeadamente, trabalhadores familiares não remunerados e o(s) empregador(es) quando exerça(m) funções na empresa/entidade (ex. sócios gerentes), membros ativos de cooperativas (nota: o conceito de pessoas abrangidas é igual ao do Anexo A, sendo que no Anexo C, o período de referência é o ano).

3. Qual o tipo de formação que devem ser consideradas neste anexo?

Para que a formação profissional se enquadre no âmbito da formação contínua a mesma deve nomeadamente:

- Cumprir com os objetivos fixados pelo art.º 131.º do CT, nomeadamente na al.) a) "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";
- O conteúdo ser "(...) determinado 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." - art.º 133.º n.ºs 1 e 2 do CT.

4. Qual o tipo de entidades que podem desenvolver a formação contínua?

O art.º 131.º n.º 3 do CT determina que a formação "(...) pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido (...)"

5. Quem é abrangido pela obrigatoriedade do número mínimo de horas anuais de formação?

Somente os trabalhadores por conta de outrem e desde que tenham trabalhado pelo menos 3 meses.

6. Qual o número de horas anuais obrigatórias?

35 horas quando tenham trabalhado durante a totalidade do ano. No caso de trabalhadores contratados a termo por um período igual ou superior a 3 meses, deve ser tida em conta a duração deste período no cálculo das horas de formação a que tem direito.

7. Todos os trabalhadores têm de ter 35 horas de formação no ano de referência?

Não. Essa obrigatoriedade aplica-se a 10% dos trabalhadores. No entanto, para os que não tiverem tido formação é gerado um crédito a "saldar" até ao final dos 2 anos posteriores. Por exemplo: se não teve formação em 2014, ficará com um crédito de 70 horas em 2015 e de 105 horas em 2016, se também em 2015 não tiver tido formação.

8. Como deverá ser feita a distribuição do número de horas de formação por anos?

No que concerne à distribuição do número de horas de formação por anos, refira-se, que o n.º 6 do art.º 131.º do CT determina que "O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja diferir por igual período a efetivação da formação anual" das 35 horas de formação contínua, sendo que o período de antecipação pode ser de cinco anos no caso de frequência de processo



de reconhecimento, validação e certificação de competências ou de formação que confira dupla certificação.

9. De que forma a formação pode transitar para os anos seguintes?

A formação pode transitar até 2 anos, a contar a partir da data de referência. Tal não invalida a que em 2015 esse trabalhador tenha direito a mais 35 horas e assim sucessivamente ao longo dos 2 anos subsequentes. Por exemplo, as 35 horas de formação a que teria direito em 2013 deverão ser ministradas até ao final de 2015, acumulando as horas não realizadas em cada ano e vencendo sempre em primeiro lugar o crédito mais antigo (ver a propósito, art.º 132.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

10. Se no final dos 3 anos o trabalhador não tiver tido formação, que poderá suceder?

As horas de formação que não foram asseguradas pelo empregador transformam-se num crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador (ver a propósito, art.º 132.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

Constitui contraordenação grave o incumprimento da obrigatoriedade da formação.

11. A formação académica conta para as 35 horas anuais de formação obrigatória?

Sim. De acordo com o n.º 4 do art.º 131.º do CT "(...) são consideradas as horas de dispensa do trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante (...)". Não obstante, não deve tratar essa situação como formação profissional. Assim, no quadro relativo à "Situação face à frequência de formação profissional", deverá optar pelo código 03 "Em substituição da frequência de formação profissional usou as respetivas horas para a frequência a aulas (...) ao abrigo do regime de trabalhador estudante (...)".

12. No caso de um trabalhador que simultaneamente frequentou formação profissional no ano de referência e usufruiu do estatuto de trabalhador estudante, como deverá ser preenchido o campo "Situação face à frequência de formação profissional"?

Deverá indicar todas as formações efetuadas pelo trabalhador em 2016, utilizando uma linha para cada uma. No caso presente preenche uma linha para cada situação.

13. Como é feita a formação por antecipação?

Pode existir a necessidade de concentrar a formação num determinado ano, conduzindo a que no(s) ano(s) seguinte(s) seja desnecessária a realização de mais formação.

Desde que previsto no plano de formação, o empregador pode antecipar até dois anos, a efetivação da formação anual. Esta pode ser total (esgotar a totalidade das 35 horas a realizar no ano seguinte, ficando desse modo a obrigação totalmente cumprida) ou parcial (realizar apenas uma parte da formação a cumprir no ano seguinte, ficando outra parte por efetivar).

14. Como responder então ao Anexo C, no ano seguinte, uma vez que a formação já foi realizada?

Se o trabalhador não frequentou formação (por exemplo, porque já frequentou as horas correspondentes ao ano de referência, no ano anterior), o código a registar será o 8 "Outra situação".

15. Em que situações é que o trabalhador deverá receber "compensação monetária ou crédito de horas em substituição da frequência da formação profissional a que tinha direito"?

Esta questão refere-se às situações contempladas nos artigos 132.º e 134.º do CT:

Artigo 132.º - Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1 – As horas de formação previstas no n.º 2 do artigo anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam -se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2 – O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3 – 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.



4 – Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5 – Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

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

Artigo 134.º - Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

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.

16. Neste anexo, deve ser apenas contemplada a formação presencial ou também a formação on-line?

Pode considerar a formação on-line se for possível apurar, para cada uma das pessoas que frequentou essa formação, o número de horas despendido e se no final for emitido um certificado de frequência.

17. Quais os modelos de certificado em vigor?

São os definidos na Portaria n.º 474/2010, de 8 de julho para a formação concluída com aproveitamento (isto é, a finalização de uma ação de formação em que o formando foi avaliado com nota positiva). As formações que não contemplem um processo avaliativo (por exemplo, cursos, ações formativas, seminários, módulos de formação) deverão conferir um certificado de frequência.

18. Como considerar a formação desenvolvida pelo empregador no que respeita a certificado (certificação)?

No caso da formação desenvolvida pelo empregador, e citada no n.º 3 do art.º 131.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a formação é na maioria dos casos não certificada.

Assim, a formação profissional ministrada internamente a trabalhadores da empresa deve ser classificada, em termos de certificado, como sendo de "certificado de frequência de formação profissional" (o qual não pressupõe a conclusão da ação com aproveitamento, isto é, avaliação dos conhecimentos adquiridos).

A alínea 3 do art.º 3.º da Portaria n.º 474/2010, de 8 de julho refere que "Tratando-se de ação de formação que não pressuponha a sua conclusão com aproveitamento, (...), não é obrigatória a utilização do modelo previsto neste artigo."

19. As ações de formação têm que conferir um nível de qualificação?

A maioria das ações de formação contínua não atribui qualquer nível de qualificação. Por exemplo, pessoas com diferentes níveis académicos podem frequentar uma formação em Excel, não pressupondo que a conclusão da mesma confira um determinado nível de qualificação (para tal suceder, o nível inicial dos participantes teria que ser o mesmo).

Um exemplo da progressão em níveis é a formação em alternância, de dupla certificação, ou as Novas Oportunidades, em que por exemplo, o formando inicia a ação com o 11º ano e termina com o 12º.

20. As horas de formação consideradas deverão ser as da duração da ação ou as efetivamente frequentadas pelo trabalhador?

A questão refere-se ao número de horas da ação de formação, dado que se pressupõe que para que seja considerada, o trabalhador frequentou a ação na sua totalidade, ou seja, que a concluiu. Existem, no entanto, situações em que o número de horas frequentado numa determinada ação não foi igual para todos os trabalhadores. Nesta situação, em caso algum deverá somar o total de horas de formação assistido por cada trabalhador passando a ser essa a duração da ação de formação. Se os trabalhadores não frequentaram o mesmo número de horas, então terá que criar tantas ações quantas as diferentes durações (por exemplo, se numa ação de formação 10 trabalhadores frequentaram 5 horas, 2 trabalhadores frequentaram 7 e 1 frequentou 12 horas, não deverá criar uma ação de formação de 24 horas, mas sim 3 ações de 5, 7 e 12 horas).



21. O trabalhador pode recusar uma formação ministrada em período pós-laboral?

Na alínea 1 do art.º 128.º do CT, relativo a "Deveres do trabalhador", é referido que "Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve: (...) d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador; (...)".

22. A formação em horário pós-laboral pode ser considerada como trabalho suplementar?

As horas de formação são consideradas como horas de trabalho efetivo. Relativamente a "direitos subsidiários", o art.º 226.º do CT diz que: "(...) 3 – Não se compreende na noção de trabalho suplementar: (...) d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias; (...)". Se a formação for ministrada em horário pós-laboral, que exceda duas horas diárias, em dias de descanso semanal ou dias feriado, então ela deve ser remunerada como trabalho suplementar e de acordo com o previsto legalmente. Ou seja, a formação profissional que decorra até 2 horas diárias após o horário de trabalho deve ser paga em singelo, sendo que, para além dessas 2 horas diárias, tem direito a receber horas extraordinárias.

23. Quando efetuo a validação do anexo surge a seguinte mensagem de erro: "Código não coerente com iniciativa da formação". Qual o significado?

Significa que na questão relativa à iniciativa da formação registou o código 01 "Iniciativa do empregador" e na ação de formação registou códigos 99 ou 999 "Desconhecido/ignorado". Sendo a formação da iniciativa do empregador, não faz sentido existirem desconhecidos/ignorados. Assim, deverá substituir esses códigos por 09 ou 08 "Outra situação/outros", consoante o caso, ou tratando-se da área de formação pela mais aproximada possível ou por uma das formações residuais (as que terminam em 9, por exemplo 529, 229, 549).

