

Laboral

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A formação profissional visa elevar a produtividade e empregabilidade do trabalhador.

O empregador deve proporcionar formação profissional adequada a desenvolver a qualificação do trabalhador.

A formação profissional tem como objectivos:

- > 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 sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

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 actividade prestada pelo trabalhador e deve:

- > 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;
- > Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções 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.

Sabia que (?), qualquer trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua 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.

> O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa.

> 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 a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

> 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 número para formação por iniciativa do trabalhador.

> O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação (escolhida pelo mesmo devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira), mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

Sabia que (?) 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.

As publicações da FMS - Sociedade de Advogados, S.P., R.L., possuem fins meramente informativos. O seu conteúdo não é vinculativo, não constitui aconselhamento jurídico, nem implica a existência de uma relação entre Advogado e Cliente.

Para mais informações: geral@fms-advogados.com



T. 215 956 569

www.fms-advogados.com

