

## NOTA TÉCNICA N.º 1

### TEMA:

Formação profissional contínua no Código do Trabalho.

### INTRODUÇÃO:

O presente documento visa divulgar o entendimento da ACT sobre algumas questões que se colocam no âmbito da formação profissional contínua desenvolvida pelo empregador, ao abrigo do regime jurídico estabelecido no Código do Trabalho em vigor, designadamente, a questão de saber se a formação profissional contínua desenvolvida pelo empregador tem de ser obrigatoriamente certificada e se ao desenvolver aquela formação o empregador tem de ser necessariamente possuidor de certificação.

### ANÁLISE / DESENVOLVIMENTO:

Os normativos constantes do Código do Trabalho em vigor<sup>1</sup> não referem expressamente a resposta às questões que importam esclarecer.

Assim, nos termos do artigo 9.º do Código Civil, iremos utilizar como ponto de partida de toda a interpretação a apreensão literal do Código do Trabalho em vigor (a qual, por si só, já é interpretação, embora incompleta), recorrendo necessariamente à interligação e valoração, juntamente com aquela, de diversos elementos de ordem sistemática e histórica ou outros<sup>2</sup>.

Começemos então pelo disposto no Código do Trabalho.

---

<sup>1</sup> Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, e 27/2014, de 8 de maio.

<sup>2</sup> Parecer da Procuradoria-Geral da República, publicado no DR, 2ª Série, de 26/11/1992.

## **Código do Trabalho de 2009**

1. No âmbito do Código do Trabalho a formação profissional assenta no dever do empregador de assegurar ao trabalhador o direito individual à formação, mas também no dever do trabalhador de participar, de modo diligente, nas ações de formação que lhe forem proporcionadas<sup>3</sup>.
2. E, apesar da temática da formação profissional ser mencionada transversalmente ao longo do Código do Trabalho<sup>4</sup>, em termos sistemáticos encontra-se regulada essencialmente nos artigos 130.º a 134.º, na subseção II designada de “Formação profissional”, a qual se encontra inserida na seção VII “Direitos, deveres e garantias das partes”, do capítulo I sobre “Disposições gerais” do Contrato de trabalho (Título II).
3. Para as questões que importam resolver interessa particularmente o artigo 131.º<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Cfr. alínea d) do n.º 1 do artigo 127.º, alínea b) do n.º 1 do artigo 131.º e alínea d) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

<sup>4</sup> A formação profissional contínua surge ao longo de todo o Código do Trabalho, designadamente a propósito de temáticas específicas:

- artigo 24.º a 26.º e 29.º sobre o direito a igualdade de oportunidades e proibição de discriminação ou assédio também nesta matéria;

- artigos 61.º e 67.º sobre a formação profissional para integração profissional e de menores;

- artigos 169.º, 187.º e 282.º sobre a formação profissional no âmbito do teletrabalho, trabalho temporário e segurança e saúde no trabalho;

- artigos 302.º a 304.º, 317.º e 375.º sobre a formação profissional durante o período de redução ou suspensão, licença sem retribuição e despedimento por inadaptação, respetivamente.

<sup>5</sup> O qual ora se transcreve na sua totalidade para melhor contextualização das citações que forem, entretanto, sendo realizadas:

### “Artigo 131.º

#### Formação contínua

1 – No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

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;

b) 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;

4. Este normativo tem inserto, na alínea a) do n.º 1, o objetivo da formação contínua:  
“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”.

5. Para prosseguir este objetivo o empregador deve, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 131.º, “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

---

c) 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;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2 – 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.

3 – A formação referida no número anterior 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.

4 – Para efeito de cumprimento do disposto no n.º 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

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

6 – 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 a que se refere o n.º 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7 – O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8 – A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9 – O disposto na lei em matéria de formação contínua pode ser adaptado por convenção coletiva que tenha em conta as características do sector de atividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 5.”

concessão de tempo para a frequência de formação por iniciativa do trabalhador” (sublinhado nosso).

6. Correlativamente com este dever do empregador o n.º 2 do mesmo artigo menciona o direito do trabalhador a formação contínua (no mínimo de 35 horas/ano, em caso de contrato sem termo, e proporcional à duração do contrato, em caso de contrato a termo  $\geq$  a 3 meses).
7. Esta formação contínua “pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente” (sublinhado nosso), nos termos do n.º 3 do artigo 131.º. E continua o mesmo normativo: “dá lugar a emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações”.
8. Assim, atendendo a que esta norma remete para outras disposições que regulam também a formação profissional e que se integram na norma objeto de interpretação, veremos o que estas normas estabelecem para, desta forma, recorrendo ao contexto jurídico onde a norma interpretada se insere (elemento sistemático), possamos realizar a interpretação da norma em consonância com todo o ordenamento jurídico.

### **Sistema Nacional de Qualificações**

9. O regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações encontra-se regulado no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro.
10. Deste diploma salientamos, para as questões que nos importam, as seguintes alterações introduzidas:
  - procede à revogação do Decreto-Lei n.º 401/91, de 16 de outubro, que estabelecia o enquadramento legal da formação profissional, quer fosse inserida no sistema educativo ou no mercado de emprego, e que mencionava, expressamente no seu artigo 8.º, a necessidade de toda a formação profissional ser objeto de certificação;
  - estabelece diversos conceitos para efeitos de compreensão do diploma;

- distingue os diferentes comprovativos que se podem obter no final de uma ação de formação profissional;
- institui um documento de registo de todas as formações e competências; e,
- elenca as entidades que constituem a rede de entidades formadoras no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações e as que integram este Sistema.

11. Começamos pela descrição de **conceitos** realizada no âmbito do referido diploma. Para efeitos do Decreto-Lei n.º 396/2007, o legislador define, no artigo 3.º, “entidade formadora certificada” e distingue “formação certificada”, da “formação contínua” e esta da “formação contínua certificada”:

- Entidade formadora certificada é a “entidade com personalidade jurídica, dotada de recursos e capacidade técnica e organizativa para desenvolver processos associados à formação, objeto de avaliação e reconhecimento oficiais de acordo com o referencial de qualidade estabelecido para o efeito” – alínea e)
- Formação certificada é “a formação desenvolvida por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelos ministérios competentes” – alínea f)
- Formação contínua é “a atividade de educação e formação empreendida após a saída do sistema de ensino ou após o ingresso no mercado de trabalho que permita ao indivíduo aprofundar competências profissionais e relacionais, tendo em vista o exercício de uma ou mais atividades profissionais, uma melhor adaptação às mutações tecnológicas e organizacionais e reforço da sua empregabilidade” – alínea g)
- Formação contínua certificada é “a formação contínua desenvolvida por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelos ministérios competentes”, sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho<sup>6</sup> – alínea h)

12. Em termos de **comprovativos** que se podem obter no final de uma ação de formação profissional, o legislador realiza, no artigo 7.º, a distinção entre:

- Diploma de qualificação que comprova a:

---

<sup>6</sup> Na parte final da alínea h) do artigo 3.º menciona-se legislação que foi revogada com a entrada em vigor da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, nos termos do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho. A Lei n.º 105/2009 nada acrescenta relativamente às questões que importam resolver no âmbito do presente.

- Obtenção de uma qualificação prevista no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) – n.º 1
  - Certificado de qualificações que comprova a:
    - Obtenção de uma qualificação prevista no CNQ – n.º 4
    - Conclusão com aproveitamento de unidades de formação desenvolvidas com base no CNQ – n.º 3
  - Certificado de formação profissional que comprova a:
    - Conclusão com aproveitamento de ação de formação não inserida no CNQ - n.º 6
    - Conclusão com aproveitamento de ação de formação contínua realizada por entidade formadora não certificada, com registo na caderneta individual de competências - n.º 8
13. O certificado de formação profissional tem o seu modelo regulamentado na Portaria n.º 474/2010, de 8 de julho.
14. Este diploma esclarece no n.º 3 do artigo 3.º que “tratando-se de ação de formação que não pressuponha a sua conclusão com aproveitamento nomeadamente nas situações em que essa ação configure a forma de conferência, seminário, ou outra, não é obrigatória a utilização do modelo” (sublinhado nosso).
15. O **documento que regista todas as competências** inseridas no CNQ “**bem como as restantes ações de formação concluídas**, distintas das que deram origem a competências registadas” (realce nosso) é designado por Caderneta Individual de Competências, está previsto no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 396/2007 e o respetivo modelo foi aprovado pela Portaria n.º 475/2010, de 8 de julho.
16. Nesta Portaria esclarece-se que a constituição da Caderneta Individual de Competências:
- resultou do Acordo para a Reforma da Formação Profissional celebrado entre os Parceiros Sociais e o Governo em 14 de março de 2007;

- visa o “registo das competências adquiridas e formações realizadas pelo indivíduo ao longo da vida que se encontrem referenciadas no Catálogo Nacional de Qualificações, bem como de outras ações de formação não inseridas neste Catálogo” (sublinhado nosso), sendo que nestas últimas apenas é solicitado o registo de:
  - designação da ação de formação,
  - objetivos,
  - duração,
  - data de conclusão;
- não traz obrigatoriedade na sua utilização, tratando-se de um documento facultativo, apesar de ser um documento oficial;
- bem como o seu acesso é livre, em site específico (plataforma SIGO<sup>7</sup>), mediante autenticação eletrónica.

17. O Decreto-Lei n.º 396/2007, no n.º 7 do artigo 7.º, estabelece, também, que os diplomas e certificados referidos supra “são emitidos pelas entidades que integram a rede de entidades formadoras do Sistema Nacional de Qualificações” (sublinhado nosso).

18. E no n.º 1 do artigo 16.º após o **elenco das referidas entidades que constituem a rede de entidades formadoras** refere “sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 1.º”

19. No n.º 3 do artigo 1.º pode ler-se que fazem parte integrante do Sistema Nacional de Qualificações “as empresas que promovam a formação dos seus trabalhadores”.

20. O Decreto-Lei n.º 396/2007 refere também, no n.º 2 do seu artigo 16.º, que a certificação das entidades formadoras é regulada por “portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da formação profissional e da educação”<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa assegurado pela Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência e pela Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional.

<sup>8</sup> Cfr. Portaria n.º 851/2010, de 6 de setembro, alterada e republicada pela Portaria n.º 208/2013, de 26 de junho.

21. Por último, com importância para o presente, o referido diploma estabelece no preâmbulo que a certificação das entidades formadoras é obrigatória no caso de acesso a financiamento público da atividade formativa<sup>9</sup>, estabelecendo o artigo 21.º as prioridades naquele acesso, designadamente, no seu n.º 6: “tem prioridade o financiamento público da procura individual de formação profissional inserida no Catálogo Nacional de Qualificações, designadamente a mediada por processos de reconhecimento, validação e certificação de competências e a que contribua para a efetivação do direito individual à formação não realizada por iniciativa do empregador” (sublinhado nosso).
22. Também assume particular interesse para a resposta às questões enunciadas a nota preambular constante da Portaria n.º 208/2013, de 26 de junho, que procede à alteração e republicação da Portaria n.º 851/2010, que regula a certificação das entidades formadoras:
- “Mantém-se a especificidade da certificação facultativa de entidades formadoras que, em regra, não constitui um requisito legal para o acesso e o exercício da respetiva atividade, e se insere numa política de qualidade dos serviços que os Estados membros devem incentivar” (sublinhado nosso).
23. Vejamos agora o que referia o Código do Trabalho na versão de 2003 para verificarmos se existiu alguma mudança na redação dos artigos que regulam a matéria da formação profissional contínua.

### **Código do Trabalho de 2003**

24. A versão de 2003 do Código do Trabalho estava estruturada de forma um pouco diferente da versão de 2009: a subseção que se ocupava da formação profissional continha:
- o princípio geral de que o empregador devia proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação,
  - elencava os objetivos da formação profissional no artigo 124.º,

---

<sup>9</sup> Cfr. Preâmbulo do diploma dispõe: “a certificação das entidades formadoras, obrigatória para o acesso a financiamento público da atividade formativa, (...)”



- no artigo 125.º mencionava as competências do empregador na matéria, o direito à formação dos trabalhadores por tempo indeterminado e respetivo crédito de horas,
- bem como remetia para legislação complementar a regulamentação da matéria.

25. Também na versão de 2003, para as questões que importam responder, recorreremos apenas ao artigo 125.º.

26. Dispunha este artigo, no n.º 1, que competia ao empregador, no âmbito do sistema de formação profissional, entre outras competências:

- “Promover (...) o desenvolvimento das qualificações dos respetivos trabalhadores, (...)”
- Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação (...),
- Garantir um número mínimo de horas de formação anuais”.

27. E nos n.ºs 4 e 5 do artigo 125.º era estabelecida expressamente a necessidade de a formação contínua ser certificada.

28. Face a todos os elementos expostos, interligando-os e valorando-os, concluímos como se segue.

## **CONCLUSÃO:**

As conclusões que se retiram, da sucessão histórica dos diversos diplomas em conjugação com a expressão literal de todos eles e do contexto em que estão inseridos, interpretando-os de acordo com o ordenamento jurídico global em que se encontram inseridos, são as seguintes:

1. Apesar do Código do Trabalho, na versão de 2003, estabelecer expressamente a necessidade de a formação profissional contínua ser certificada, em 2007, com o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações (Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro) é consagrada:

- a distinção entre ‘formação certificada’, ‘formação contínua’ e ‘formação contínua certificada’ de onde se conclui que a certificação advém do desenvolvimento da formação por entidade formadora certificada ou estabelecimento de ensino reconhecido, podendo existir formação contínua não certificada, ou seja, não desenvolvida por estas entidades (artigos 3.º, alíneas g) e h);
  - a possibilidade de existirem ações de formação realizadas por entidades formadoras não certificadas (artigo 7.º n.º 8);
  - a identificação das entidades que constituem a rede de entidades formadoras do Sistema Nacional de Qualificações, elencadas no n.º 1 do artigo 16.º, sem prejuízo da existência de capacidade de formação por parte das entidades que integram o Sistema Nacional de Qualificações (v.g. as empresas que promovam a formação dos seus trabalhadores – artigo 1.º, n.º 3).
2. Em 2009, as alterações introduzidas ao Código do Trabalho:
- retiraram a menção expressa à necessidade da formação profissional contínua ser certificada, e
  - consagraram a possibilidade de a formação contínua ser desenvolvida pelo empregador (ou utilizador, em caso de trabalho temporário, ou cessionário, em caso de cedência ocasional de trabalhador), para além das entidades formadoras certificadas ou estabelecimentos de ensino reconhecidos (cfr. artigo 131.º, n.º 3 e 8).
3. No ano seguinte, em 2010, o regime instituído em 2007 relativo ao Sistema Nacional de Qualificações veio a ser regulamentado, por via de diversas Portarias que:
- exemplificaram as ações de formação que não necessitariam de adotar o modelo de certificado legalmente previsto, designadamente as que assumissem a forma de conferência, seminário, ou outras que não pressuponham conclusão com aproveitamento (artigo 3.º, n.º 3 da Portaria n.º 474/2010, de 8 de julho),
  - concretizaram o modo de registo de outras ações de formação não inseridas no Catálogo Nacional de Qualificações através da Caderneta Individual de

Competências, via plataforma SIGO (artigo 3.º e anexo da Portaria n.º 475/2010, de 8 de julho), e

- esclareceram que a certificação de entidades formadoras é facultativa para as entidades formadoras acederem e exercerem a atividade, por este exercício ser de acesso livre (preâmbulo da Portaria n.º 208/2013, de 26 de junho, que altera e republica a Portaria n.º 851/2010, de 6 de setembro).
- 4. Ou seja, de acordo com o regime jurídico vigente, a formação profissional contínua prevista no artigo 131.º do Código do Trabalho não tem de ser certificada (podendo sê-lo ou não, dependendo do tipo de entidade que a desenvolve).
- 5. E caso seja desenvolvida pelo empregador, este não tem de ser uma entidade certificada (ou recorrer a uma) para poder ministrar formação profissional contínua, bastando apenas ter conhecimentos profissionais para o feito, sendo apenas obrigatória a certificação no caso de acesso a financiamento público da formação profissional ministrada.
- 6. Assim, a formação profissional contínua desenvolvida pelo empregador pode ser ministrada por ele próprio, por um trabalhador da empresa ou por um formador externo, desde que os conteúdos da formação coincidam ou sejam afins com a atividade prestada pelo trabalhador.
- 7. E dá lugar à emissão de documento comprovativo.
- 8. O registo na Caderneta Individual de Competências é facultativo, salvo nas situações em que a lei determine o contrário.
- 9. O Código do Trabalho estabelece, ainda, que por Convenção Coletiva pode ser adaptado o disposto na lei em matéria de formação contínua que tenha em conta as características do setor de atividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa (artigo 131.º, n.º 9).

**DATA:**

22 de junho de 2015.