

GUIA EM MATÉRIA DE FORMAÇÃO



Outubro de 2020

GUIA FORMAÇÃO

ÍNDICE

1.Importância da formação profissional.....	3
Melhora a produtividade e a rentabilidade.....	3
Garante a validação de conhecimentos.....	3
Reaviva e atualiza conhecimentos.....	4
Diferencia profissionais.....	4
Favorece a inserção profissional.....	4
2. O que estabelece o código do trabalho?.....	5
Quais são os objetivos da formação profissional?.....	5
Direito a horas anuais de formação.....	5
Quem deve prover a formação?.....	5
As horas de formação são consideradas faltas?.....	6
Quais os deveres do empregador?.....	6
Relatório de formação.....	7
Quais os deveres do empregador em matéria de formação contínua?.....	7
crédito de horas e subsídio para formação contínua	7
Quem determina o conteúdo da formação contínua?.....	8
Que tipo de formação pode ser feita?.....	8
Quem suporta as despesas da formação contínua?.....	9
O período de formação é pago?.....	9
Qual o efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação? ..	10
3. Casos específicos	11
Formação para reinserção profissional.....	11
Formação de menores	11
Formação de trabalhador-estudante.....	12
Formação profissional de trabalhador temporário.....	12
Funções acessórias.....	12
Trabalhador em regime de teletrabalho.....	13
Trabalho suplementar.....	13
Segurança e saúde no trabalho.....	13
Formação profissional durante a redução ou suspensão.....	13
Deveres do empregador no período de redução ou suspensão.....	14
Concessão e efeitos da licença sem retribuição.....	15
4. O cheque-formação enquanto instrumento de qualificação	16
Quais os apoios?	16



GUIA FORMAÇÃO

Destinatários.....	16
Quais as condições?.....	16
Quais são os apoios a desempregados?	17
Que tipo de desempregados podem usufruir do cheque-formação?.....	17
Condições de formação de desempregados	17
5. Que modalidades de formação existem?.....	18
Cursos de aprendizagem.....	18
Cursos EFA.....	19
Cursos de especialização tecnológica	21
Formação modular.....	22
Medida Vida Ativa.....	24
Competências básicas.....	25
Português Língua de Acolhimento.....	26

GUIA FORMAÇÃO

Este Guia organizado pela UGT pretende constituir um instrumento importante em matéria de direitos e outras informações sobre formação profissional para todos os trabalhadores portugueses, mas fundamentalmente para os que trabalham em Empresas em que não existe Contratação Coletiva de Trabalho. Este documento será publicado no site da UGT e será actualizado sempre que ocorram alterações significativas.

A formação é um direito de todos os trabalhadores, previsto na legislação laboral. Saiba quantas horas de formação tem direito, em que dias, horário e local deve receber a formação, quem deve suportar as despesas com formação e que tipo de formação pode receber, entre outras questões importantes.

1. IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Melhora a produtividade e a rentabilidade

Portugal continua a caracterizar-se por uma baixa taxa de qualificações, em especial quando comparada com a maioria dos países europeus. As empresas acabam, muitas vezes, por refletir essa problemática nos níveis baixos de produtividade e rentabilidade. A formação profissional contínua contribui para a elevação das qualificações dos portugueses e, conseqüentemente, dos níveis de produtividade e rentabilidade.

Garante a validação de conhecimentos

A formação profissional é a forma de muitos trabalhadores obterem a certificação dos seus conhecimentos, muitas vezes apreendidos de formas não informais ou informais.

GUIA FORMAÇÃO

Reaviva e atualiza conhecimentos

No mínimo a formação profissional é importante para reavivar os conhecimentos adquiridos. Além disso, mantém os profissionais atualizados sobre as mais recentes tendências, legislação, tecnologias e exigências práticas para as suas ocupações profissionais e ainda para o desenvolvimento de novos conhecimentos e competências, favorecendo a ascensão na carreira.

Diferencia profissionais

Num mercado de trabalho tão saturado, uma das importâncias da formação profissional é que diferencia e valoriza diferentes profissionais, por exemplo, na altura do recrutamento ou promoção profissional/salarial, contribuindo também para a melhoria das condições de trabalho e para da qualidade do emprego.

Favorece a inserção profissional

A formação profissional melhora as possibilidades de inserção no mercado de trabalho. Este fator é também aplicável a trabalhadores que procuram melhorar a sua situação profissional.

GUIA FORMAÇÃO

2. O QUE ESTABELECE O CÓDIGO DO TRABALHO?

Quais são os objetivos da formação profissional?

- A formação deve 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.

Direito a horas anuais de formação

Os trabalhadores têm direito a um mínimo de **40 horas de formação** contínua por ano. Tratando-se de contrato a termo de duração igual ou superior a 3 meses, o número de horas de formação em cada ano é proporcional à duração do contrato nesse ano.

Até ao início de outubro de 2019 os trabalhadores tinham direito a 35 horas de formação.

O trabalhador pode recusar-se a ter formação?

Não, é dever do trabalhador participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

Quem deve prover 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 e dá lugar à emissão de certificado

GUIA FORMAÇÃO

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

As horas de formação são consideradas faltas?

Não, 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.

Quais os deveres do empregador?

O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa, podendo antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

O período de antecipação é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação. 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.

O disposto na lei em matéria de formação contínua pode ser adaptado por convenção colectiva que tenha em conta as características do setor de actividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa.

Constitui contra-ordenação grave a violação dos deveres do empregador.

GUIA FORMAÇÃO

Relatório de Formação

As empresas devem ainda realizar um relatório anual de formação a enviar à Autoridade para as Condições do Trabalho até 31 de Março sob pena de multa (contra-ordenação leve). Uma cópia deste relatório deve ser guardada durante 5 anos e estar disponível para consulta.

Quais os deveres do empregador em matéria de formação contínua?

O empregador 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 e ainda reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

As horas de formação 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.

GUIA FORMAÇÃO

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

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.

Por instrumento de regulamentação colectiva 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.

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

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

Quem determina 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 actividade prestada pelo trabalhador.

A área da formação é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

Que tipo de formação pode ser feita?

De preferência, os conteúdos devem ser acordados entre as partes. Os temas da formação devem ser os seguintes:

GUIA FORMAÇÃO

- Formação relacionada com a atividade prestada pelo trabalhador;
- Tecnologias de informação e comunicação;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Língua estrangeira.

Quem suporta as despesas com a formação?

É o empregador quem tem a obrigação de suportar as despesas do trabalhador ao frequentar a formação, designadamente, despesas de deslocação, uma vez que o trabalhador não tem que suportar despesas que resultam do cumprimento de uma obrigação legal do empregador.

O período de formação é pago?

Sim. As 40 horas de formação são remuneradas nas mesmas condições que seriam se o trabalhador estivesse a trabalhar.

Formação fora do horário de trabalho

O Código do Trabalho não proíbe a realização de formação fora do horário de trabalho e em dia de descanso. Contudo, o trabalhador tem direito a ser compensado pelas horas despendidas em formação, de acordo com as seguintes regras:

Em dia de trabalho, fora do horário de trabalho (até 2 horas)

Se o acréscimo de horas não exceder 2 horas diárias, as 2 horas a mais são pagas ao valor normal, não sendo considerado trabalho suplementar (art. 266.º, n.º 3, alínea d) do CT).

Em dia de trabalho, fora do horário de trabalho (+de 2 horas)

Se o acréscimo de horas exceder 2 horas diárias, o excesso (para além das 2 horas) é pago como trabalho suplementar. Segundo as regras do trabalho

GUIA FORMAÇÃO

suplementar, a primeira hora extra é paga com acréscimo de 25% e as demais com acréscimo de 37,5%.

Em dia de descanso

As horas despendidas em formação que decorram em dia de descanso obrigatório têm de ser pagas com acréscimo de 50%. O trabalhador tem, ainda, direito a um dia de descanso remunerado num dos 3 dias seguintes.

Em dia de descanso, que seja ao domingo

O Código do Trabalho determina que o domingo é o dia de descanso obrigatório. Em regra, as empresas estão proibidas de exercer a sua atividade ao domingo, salvo algumas exceções. O trabalhador pode opor-se à realização de formação ao domingo, a menos que tal esteja previsto no contrato de trabalho, por acordo escrito entre as partes ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Qual 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.

A indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos fatos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3. CASOS ESPECÍFICOS

Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em ações de formação e atualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

Formação profissional de menor?

O Estado deve proporcionar a menor que tenha concluído a escolaridade obrigatória a formação profissional adequada à sua preparação para a vida activa.

O empregador deve assegurar a formação profissional de menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

É, em especial, assegurado ao menor o direito a licença sem retribuição para a frequência de curso profissional que confira habilitação escolar ou curso de educação e formação para jovens, salvo quando a mesma for susceptível de causar prejuízo grave à empresa, e sem prejuízo dos direitos do trabalhador-estudante.

O menor que se encontre num percurso de educação ou formação tem direito a passar ao regime de trabalho a tempo parcial, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, somado à duração escolar ou de formação, perfaça quarenta horas semanais.

GUIA FORMAÇÃO

Promoção profissional de trabalhador-estudante

O empregador deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo todavia obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

Formação profissional de trabalhador temporário

A empresa de trabalho temporário deve assegurar a formação profissional de trabalhador temporário contratado a termo sempre que a duração do contrato, incluindo renovações, ou a soma de contratos de trabalho temporário sucessivos num ano civil seja superior a três meses, devendo a formação ter a duração mínima de oito horas, ou duração mais elevada.

A empresa de trabalho temporário deve afetar à formação profissional dos trabalhadores temporários, pelo menos, 1 % do seu volume anual de negócios nesta atividade. A empresa de trabalho temporário não pode exigir ao trabalhador temporário qualquer quantia, seja a que título for, nomeadamente por serviços de orientação ou formação profissional. Se o fizer pode ser aplicada a sanção acessória de suspensão temporária do exercício da actividade até dois anos, a qual é averbada no registo nacional das empresas de trabalho temporário. Constitui contra-ordenação grave a violação destas disposições.

Funções acessórias

Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

GUIA FORMAÇÃO

Trabalhador em regime de teletrabalho

O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade.

O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.

Trabalho suplementar

Não se compreende na noção de trabalho suplementar a formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;

Segurança e saúde no trabalho

O empregador deve assegurar formação adequada, que habilite os trabalhadores a prevenir os riscos associados à respetiva atividade e os representantes dos trabalhadores a exercer de modo competente as respetivas funções.

Formação profissional durante a redução ou suspensão

A formação profissional a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão deve orientar-se para a viabilização da empresa e a

GUIA FORMAÇÃO

manutenção dos postos de trabalho, ou o desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade.

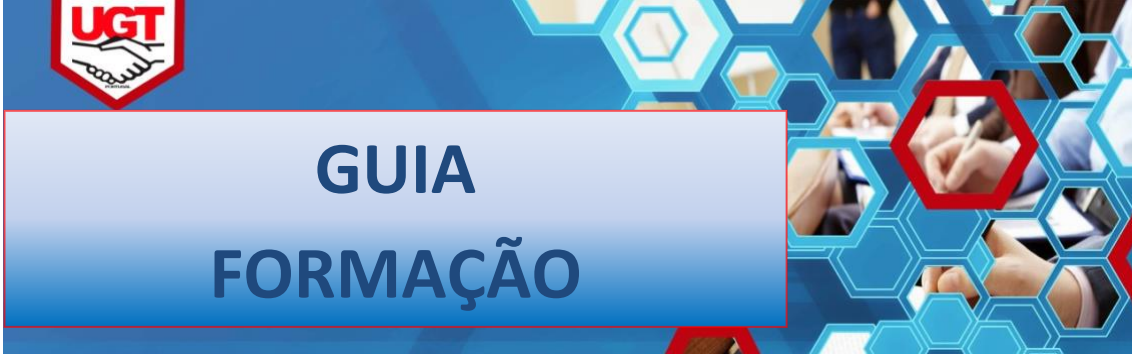
O empregador elabora o plano da formação, precedido de consulta aos trabalhadores abrangidos e de parecer da estrutura representativa dos trabalhadores.

A resposta dos trabalhadores e o parecer referido no número anterior devem ser emitidos em prazo indicado pelo empregador, não inferior a cinco dias.

Deveres do empregador no período de redução ou suspensão

Durante o período de redução ou suspensão, o empregador deve efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional.

Quando, durante o período de redução ou suspensão, os trabalhadores frequentem cursos de formação profissional adequados ao desenvolvimento da qualificação profissional que aumente a sua empregabilidade ou à viabilização da empresa e manutenção dos postos de trabalho, em conformidade com um plano de formação aprovado pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional, este paga o valor correspondente a 30 % do indexante dos apoios sociais destinado, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, acrescendo, relativamente a este, à compensação retributiva. Os serviços públicos competentes nas áreas da segurança social e do emprego e formação profissional devem entregar a parte que lhes compete ao empregador, de modo que este possa pagar pontualmente ao trabalhador a compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar.



Concessão e efeitos da licença sem retribuição

O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

Em situação prevista no número anterior, o empregador pode recusar a concessão de licença quando, nos 24 meses anteriores, tenha sido proporcionada ao trabalhador formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim.

4. O CHEQUE-FORMAÇÃO ENQUANTO INSTRUMENTO DE QUALIFICAÇÃO

O cheque-formação está disponível para os trabalhadores.

Quais os apoios?

Os apoios do Cheque-formação a trabalhadores correspondem a 90% do valor da ação de formação, com um limite máximo de 87,5 euros. A candidatura aos apoios desta medida poderá ser realizada tanto pelo trabalhador como pela empresa.

Destinatários

As candidaturas do Cheque-formação estão abertas a todas as entidades empregadoras coletivas ou singulares de direito privado, com ou sem fins lucrativos, que não se encontrem a usufruir de outras medidas de financiamento público no âmbito da qualificação e que reúnam os requisitos de regularização de formalidades e de dívidas ao Estado.

Os trabalhadores que não tenham ainda frequentado o número mínimo de 35 horas de formação, obrigatório na formação contínua de trabalhadores, podem entrar no programa Cheque-formação.

Quais as condições?

A formação tem de decorrer em horário laboral e ser escolhida dentro do grupo das áreas formativas estabelecidas como prioritárias pelo IEFP. A prioridade do IEFP são as unidades de formação de curta duração. As empresas podem candidatar-se a este apoio à formação até 175 euros por funcionário, de dois em dois anos.

GUIA FORMAÇÃO

Quais são os apoios a desempregados?

Este apoio financeiro à formação de desempregados vai até um máximo de 500 euros do custo da formação e aplica-se aos desempregados que frequentem cursos de formação com uma duração máxima de 150 horas. O desempregado tem direito ainda a uma bolsa de formação, a um subsídio de refeição e a despesas de transporte.

Que tipo de desempregados pode usufruir do cheque-formação?

São elegíveis para o Cheque-formação os desempregados inscritos há mais de 3 meses no Centro de Emprego e que não estejam ainda abrangidos por medidas ativas de emprego ou de formação profissional. Pede-se também o ensino secundário completo, ou, em último caso, uma licenciatura (nível 4 a 6 de qualificação).

Condições da formação de desempregados

A formação profissional do programa Cheque-formação decorre em horário laboral e corresponde ao período normal de trabalho. Ela é ministrada por uma entidade formadora certificada e é escolhida dentro do grupo das áreas formativas estabelecidas como prioritárias pelo IEFP.

5. QUE MODALIDADES DE FORMAÇÃO EXISTEM?

Cursos de aprendizagem

Permitem obter uma certificação escolar e profissional, privilegiando a inserção no mercado de trabalho, potenciada por uma forte componente de formação realizada em contexto de empresa, e o prosseguimento de estudos de nível superior. A oferta formativa é baseada nos referenciais do Catálogo Nacional de Qualificações e os cursos abrangidos conferem dupla certificação: Nível 4 de qualificação profissional e 12.º ano de escolaridade.

Dirigidos a:

- Jovens com idade inferior a 25 anos
- Detentores de 9.º ano de escolaridade ou superior, sem conclusão do 12.º ano

Componentes de formação:

- Sociocultural
- Científica
- Tecnológica
- Prática em contexto de trabalho

Duração:

Têm a duração de 3700 horas, o que equivale a cerca de dois anos e meio de formação

Entidades promotoras:

- IEFP, I.P.
- Entidades Formadoras
- Centros de emprego e formação profissional
- Centros de formação profissional de gestão participada

GUIA FORMAÇÃO

- Entidades formadoras certificadas, públicas ou privadas com exceção das escolas básicas, secundárias e profissionais
- Empresas públicas ou privadas ou outras entidades empregadoras (para o desenvolvimento da componente de formação prática em contexto de trabalho)

Cursos EFA

Os Cursos de Educação e Formação de Adultos (cursos EFA) são percursos formativos flexíveis adaptados às competências que os adultos já possuem e que asseguram, simultaneamente, o aumento dos seus níveis de qualificação profissional e escolar, só profissional ou só escolar, tendo em vista melhorar as suas condições de empregabilidade e de inclusão social e profissional.

Objetivos

Elevar os níveis de habilitação escolar e profissional da população adulta através de uma oferta integrada de educação e formação que potencie as suas condições de empregabilidade e certifique as competências adquiridas ao longo da vida.

Destinatários

Indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos à data do início da formação, sem a qualificação adequada ao mercado de trabalho e, prioritariamente, sem a conclusão do ensino básico ou do ensino secundário. Os destinatários dos cursos EFA de nível secundário, em regime diurno ou a tempo integral, têm de ter idade igual ou superior a 23 anos. A título excecional poderá ser aprovada a frequência num curso EFA a formandos com idade inferior a 18 anos à data do início da formação, desde que inseridos no mercado de trabalho.

GUIA FORMAÇÃO

Entidades Promotoras

- Entidades Promotoras e Entidades Formadoras
- Centros de emprego e formação profissional
- Centros de formação profissional de gestão participada
- Estabelecimentos de ensino público, privado ou cooperativo com autonomia pedagógica, incluindo as escolas profissionais
- Autarquias
- Empresas ou associações empresariais
- Sindicatos e associações de âmbito local, regional ou nacional
- Outras entidades formadoras certificadas

Modalidades:

CURSOS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PARA ADULTOS

Habilitações de acesso e certificação por tipo de curso

Habilitação escolar	Certificação que obtém no final do curso (cf. Quadro Nacional de Qualificações - QNQ)		Duração do curso (em meses*)	Tipo de curso
	Escolar (em anos)	Profissional (nível do QNQ)		
Menos do 4.º ano	4.º	-	6	B1
	6.º	-	9	B1 + B2
	9.º	2	entre 3 e 18	Percurso flexível a partir de processo RVCC
4.º ano	6.º	-	6	B2
	9.º	2	18	B2 + B3
6.º ano	9.º	2	15	B3
Menos ou igual ao 9.º ano	12.º	-	menos de 1 e 8	Percurso flexível a partir de processo RVCC
	12.º	4	entre 3 e 15	Percurso flexível a partir de processo RVCC
9.º ano	12.º	-	8	S-Tipo A
	-	2	8	Básico profissional
	12.º	4	15	S3-Tipo A
10.º ano	12.º	-	4	S-Tipo B
	12.º	4	12	S3-Tipo B
11.º ano	12.º	-	2	S-Tipo C
	12.º	4	11	S3-Tipo C
12.º ano	-	4	10	Secundário profissional

*Duração de referência, calculada com base numa carga horária diária completa de 7h/dia.

Fonte: IEPF

GUIA FORMAÇÃO

Cursos de especialização tecnológica

Ações de formação profissional pós-secundárias, não superiores, para jovens e adultos, tendo em vista a sua inserção qualificada no mercado de trabalho. Confere o Nível 5 de qualificação profissional do Quadro Nacional de Qualificações, permitindo o prosseguimento de estudos de nível superior.

Objetivos

Constituir uma alternativa válida para os jovens, em termos da sua profissionalização como técnicos especializados competentes. Formação de profissionais capazes de responder aos desafios colocados por um mercado de trabalho em permanente mudança e acentuada competitividade económica.

Destinatários

Jovens e adultos que se enquadrem numa das seguintes condições:

- Titulares de um curso de ensino secundário ou de habilitação legalmente equivalente;
- Que tendo obtido aprovação em todas as disciplinas do 10.º e 11.º anos e tendo estado inscritos no 12.º ano de um curso de ensino secundário ou de habilitação legalmente equivalente, não o tenham concluído;
- Titulares do nível 4 de qualificação do QNQ;
- Titulares de um diploma de especialização tecnológica (DET) ou de um grau ou diploma de ensino superior que pretendam a sua requalificação profissional.

Entidades Promotoras

- Entidades Promotoras e Entidades Formadoras
- Estabelecimentos do ensino público e particular ou cooperativo que ministrem cursos de nível secundário de educação
- Escolas tecnológicas

GUIA FORMAÇÃO

- Outras entidades formadoras certificadas

Formação modular

Constitui-se como uma resposta individualizada destinada aos adultos que pretendam adquirir ou aperfeiçoar os seus conhecimentos e competências profissionais com vista a uma (re)integração no mercado de trabalho, bem como à melhoria contínua das condições que asseguram a manutenção da empregabilidade dos adultos num contexto socioeconómico cada vez mais exigente e competitivo. Ações de formação profissional modular de curta duração, tendo por base os percursos de educação e formação de adultos previstos no Catálogo Nacional de Qualificações.

Certificação

Varia em função dos diferentes percursos de formação frequentados, conforme consta do quadro abaixo:

Habilitação de acesso	Certificação que obtém	Duração	Percurso de formação
Menos que o 9.º ano	Certificado de qualificações	Mínima: 25 horas	São constituídos por unidades de formação que integram os referenciais de formação de nível 2 do Catálogo Nacional de Qualificações
9.º ano		Máxima: 600 horas	São constituídos por unidades de formação que integram os referenciais de formação de nível 4 do Catálogo Nacional de Qualificações

Fonte: IEFP

GUIA FORMAÇÃO

Objetivos

- Responder a necessidades concretas de formação de ativos empregados e desempregados (à procura do primeiro emprego ou novo emprego), sendo que, quando se trate de desempregados tem como objetivo potenciar o regresso ao mercado de trabalho, através de uma rápida integração em ações de formação de curta duração, que permitam a aquisição de competências relevantes, ou a valorização das competências já detidas, possibilitando, sempre, a continuidade do percurso de qualificação; •
- Possibilitar a obtenção gradual de uma qualificação profissional.

Destinatários

Adultos com idade igual ou superior a 18 anos, empregados ou desempregados, que queiram melhorar as suas competências em domínios de âmbito geral ou específico de uma profissão.

Podem, ainda, frequentar esta modalidade de formação, jovens com idade inferior a 18 anos, desde que, comprovadamente inseridos no mercado de trabalho ou em centros educativos.

Entidades Promotoras

- Entidades Promotoras e Entidades Formadoras
- Centros emprego e formação profissional e centro de formação e reabilitação profissional do IEFP, I.P.;
- Centros de formação profissional gestão participada do IEFP, I.P. (por ex. CEFOSAP)
- Estabelecimentos de educação e formação públicos ou privados, incluindo de ensino superior;
- Outras entidades formadoras certificadas, nomeadamente as geridas pelos parceiros sociais ou outras do setor público, privado ou cooperativo que pela sua natureza sejam dispensadas de certificação.

GUIA FORMAÇÃO

Medida Vida Ativa

Medida de Emprego Qualificado que permite potenciar o regresso de desempregados ao mercado de trabalho, através de uma rápida integração em ações de formação de curta duração. Esta medida integra uma estratégia de formação designada por Vida Ativa - QUALIFICA+, destinada a pessoas desempregadas com muito baixas qualificações.

Objetivos

- Aumentar o nível de qualificação profissional e escolar dos adultos.
- Melhorar os níveis de empregabilidade da população ativa.
- Incentivar a aprendizagem ao longo da vida através da valorização de todas as aprendizagens realizadas.
- Possibilitar a obtenção gradual de uma qualificação profissional.

Destinatários

- Desempregados com pelo menos 18 anos, subsidiados ou não, inscritos nos Serviços de Emprego do IEFP, independentemente das habilitações escolares.
- adultos desempregados inscritos nos centros de emprego do IEFP, IP, e, cumulativamente, inscritos num Centro Qualifica (por ex. o CEFOSAP), com habilitações escolares iguais ou superiores ao 4.º ano e inferiores ao 9.º ano.

Entidades Promotoras

- Entidades Promotoras e Entidades Formadoras
- Centros emprego e formação profissional e Centros de Reabilitação Profissional do IEFP, I.P.;
- Centros de formação profissional de gestão participada do IEFP, I.P. (por ex. o CEFOSAP)

GUIA FORMAÇÃO

- Estabelecimentos de educação e formação públicos ou privados, incluindo de ensino superior;
- Outras entidades formadoras certificadas, nomeadamente as geridas pelos parceiros sociais ou outras do setor público, privado ou cooperativo que pela sua natureza sejam dispensadas de certificação.

Competências básicas

Programa formativo destinado a adultos que não possuem as competências básicas que lhes permita o acesso ou o prosseguimento da formação em percursos qualificantes. Este Programa de formação em competências básicas permite obter competências básicas de leitura, escrita, cálculo e tecnologias de informação e comunicação necessárias para integrar um curso de Educação e formação de adultos (cursos EFA) ou ser encaminhado para um processo de Reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) de nível básico, na sua vertente profissional ou dual).

Destinatários

- Adultos com idade igual ou superior a 18 anos, que não tenham frequentado ou não tenham concluído 4 anos de escolaridade ou que, tenham frequentado e concluído os 4 anos de escolaridade, mas não tenham conhecimentos básicos de leitura, escrita e cálculo.

Entidades Promotoras

- Entidades Promotoras e Entidades Formadoras;
- Centros emprego e formação profissional do IEFP, I.P.;
- Centros de formação profissional gestão participada do IEFP, I.P. (por ex o CEFOSAP);



GUIA FORMAÇÃO

- Estabelecimentos de ensino da rede pública do Ministério da Educação e Ciência.

Português Língua de Acolhimento

Conjunto de ações de formação em língua portuguesa destinadas a migrantes que se fixem em Portugal. Pretende promover junto dos trabalhadores migrantes a capacidade de expressão e compreensão da língua portuguesa, tendo em vista facilitar a sua integração social, profissional e cívica na sociedade portuguesa.

Destinatários

Cidadãos migrantes, adultos, com idade igual ou superior a 18 anos, desempregados ou ativos empregados, cuja língua materna não é a portuguesa e/ou que não detenham competências básicas, intermédias ou avançadas, de acordo com o Quadro Europeu Comum de Referência para as Línguas (QECRL).

Entidades Promotoras

- Entidades Promotoras e Entidades Formadoras
- Centros emprego e formação profissional do IEFP, I.P.;
- Centros de formação profissional de gestão participada do IEFP, I.P
- Rede de Centros Qualifica;
- Estabelecimentos de ensino da rede pública do Ministério da Educação;
- Outras entidades públicas e privadas, formadoras, que estabeleçam para este fim protocolos com as entidades anterior.

Cofinanciado por:



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu