

ENQUADRAMENTO LEGAL

Legislação sobre formação nas diversas áreas Segurança no Trabalho

A Lei n.º 3/2014 de 28 de Janeiro, no seu artigo 20º, prevê a obrigatoriedade do empregador dar formação adequada aos seus colaboradores, a **STA**, certificada pelo DGERT, encontra-se em condições de proporcionar formação em diversas áreas da Segurança no Trabalho.

Áreas de Formação de carácter obrigatório

De acordo com a legislação em vigor é obrigatória a formação nas seguintes áreas:

| ÂMBITO | OBRIGATORIEDADE |
|---|-------------------------------|
| Segurança e Saúde no Trabalho | Todos os trabalhadores |
| Prevenção, Extinção de Incêndio e Evacuação - Teórica | Todos os trabalhadores |
| Emergência e Primeiros Socorros no Trabalho | 1 a 2 trabalhadores por turno |

Formato

A Formação que a nossa Academia proporciona aos nossos Clientes pode assumir os seguintes formatos:

FORMATO 1 - Formação Multi-empresas: Sessões de formação com inscrição aberta a todos os Clientes em instalações da **STA**, em Lisboa, com conteúdos formativos genéricos e duração igual à *formação exclusiva*, que se levam a efeito ao longo do ano sendo a sua divulgação efectuada através de e-mail e contactos personalizados.

FORMATO 2 - Formação Exclusiva: Acções formativas em exclusivo para os trabalhadores de um Cliente, em instalações disponibilizadas por este com os conteúdos programáticos adaptados à actividade desse Cliente.

FAQ's sobre formação profissional

O que é a formação profissional obrigatória?

De acordo com o Código do Trabalho, trata-se da educação e formação após a saída do sistema de ensino ou após o ingresso no mercado de trabalho. Na opinião de Anabela Pereira de Oliveira, a formação profissional obrigatória é importante numa dupla vertente. Não só para adaptar os recursos humanos às alterações que vão surgindo nas empresas, mas também para melhorar índices de produtividade e competitividade e ainda para a valorização dos trabalhadores, com vista ao aumento do seus níveis empregabilidade, em caso de risco de desemprego.

Quais os direitos e deveres dos trabalhadores?

O trabalhador tem direito a 35 horas de formação contínua mínima 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 acções de formação profissional.

Quais os deveres do empregador?

Em cada ano, o empregador deve assegurar formação profissional a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa. Além disso, às empresas cabe o deveres como promover a qualificação do trabalhador, assegurar o direito individual à formação; organizar planos de formação anuais ou plurianuais; reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador; e habilitar os trabalhadores a prevenir os riscos associados à respectiva actividade.

O que acontece se o trabalhador não tiver as 35 horas de formação anuais?

Dita o Código do Trabalho que, ao fim de dois anos, as horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador transformam-se em crédito de horas que confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo. Um ponto importante: O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante a comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

A formação profissional pode ser dada por quem?

De acordo com a advogada Anabela Pereira de Oliveira, esta é uma das principais dúvidas dos empresários. A formação profissional obrigatória pode ser ministrada pela própria entidade



Centro de Diagnóstico e Medicina Preventiva, Lda *

Vítor Cabral Lacerda | Diretor Comercial e de Formação

T • +351 213 170 481 | 933 170 481 | vtorcabrallacerda@sta.pt | www.medipreve.pt | Rua Castilho, 13D, 8ºB | 1250-066 LISBOA



empregadora com quadros próprios ou com formadores externos. Por exemplo, a formação inicial ministrada a um trabalhador, aquando da sua admissão, pode ser considerada para as 35 horas anuais de formação profissional obrigatória. A formação pode ser ainda dada por uma entidade formadora certificada ou por um estabelecimento de ensino reconhecido oficialmente.

O que acontece se o trabalhador não tiver as 35 horas de formação anuais?

Dita o Código do Trabalho que, ao fim de dois anos, as horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador transformam-se em crédito de horas que confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo. Um ponto importante: O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante a comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

O que é um Plano Interno de Formação?

Trata-se de um diagnóstico das necessidades de formação dos trabalhadores. Anual ou plurianual, deve especificar os objectivos, as entidades formadoras, as acções de formação, o local e o seu horário. Pode ser feito no momento de novas contratações, mudança de posto de trabalho, aquisição de novos equipamentos ou tecnologias, ou avaliação do desempenho. As microempresas não estão obrigadas à elaboração de um Plano de Formação.

Quais as consequências do incumprimento do direito à formação?

Segundo o Código do Trabalho, constitui uma contra ordenação grave para as empresas que não cumpram o previsto na lei, onde se inclui assegurar em cada ano formação pelo menos a 10% dos trabalhadores. O incumprimento resulta em coimas aplicadas pela Autoridade para as Condições do Trabalho. Os limites mínimos e máximos das coimas são aferidos pelo volume de negócios da empresa, com um limite mínimo de 612 euros e máximo de 9.690 euros.