



## PROGRAMA QUALIFICAÇÃO-EMPREGO / GERAL (PQE)

### ◆ PERGUNTAS FREQUENTES

## Na fase de elaboração/apresentação da candidatura

### Q: Posso apresentar a candidatura no Centro de Emprego da minha zona?

R: Não. As candidaturas são tratadas de forma centralizada pelo que apenas podem ser entregues nos Serviços Centrais.

A entrega da candidatura pode ser feita pessoalmente ou por correio. Se optar por envio postal, deve fazer em correio registado com aviso de recepção.

### Q: Pretendo ter alguns trabalhadores:

- em suspensão total de actividade por dois meses
- ter também 5 trabalhadores com redução de actividade de 30%
- e 2 trabalhadores com redução de actividade de 50%

### Posso apresentar uma única candidatura com estas situações diferenciadas?

R: Sim, podem ser apresentadas várias situações numa mesma candidatura. Contudo, cada entidade empregadora só pode apresentar candidaturas que abranjam até um máximo de **25%** de trabalhadores ou o equivalente em número de horas de actividade.

Caso exista renovação da aplicação do Programa, podem ser inseridos outros trabalhadores e, caso na candidatura inicial não se tenha atingido o limite do PQE [por exemplo, apenas 18%], pode aumentar-se até ao mesmo limite (25%).

Esta percentagem máxima aprovada corresponde à média mensal do período de candidatura, podendo a empresa efectuar uma gestão de recursos em que, mensalmente, o valor percentual possa ser inferior ou superior, não existindo qualquer limite mínimo ou máximo por mês para a abrangência de trabalhadores em suspensão ou redução da actividade/volume de horas, sendo que, naturalmente, a percentagem de trabalhadores em suspensão se manterá fixa, podendo apenas ser gerida mensalmente a percentagem dos trabalhadores ou correspondente volume de horas, relativos à redução de actividade.

### Q: As empresas podem candidatar-se ao PQE sem formalizar os procedimentos de lay off?

R: Não é possível apresentar uma candidatura ao PQE sem que tenham sido cumpridos os procedimentos de lay off nos termos do Código do Trabalho, pelo que as empresas terão sempre que formalizar esse processo junto dos trabalhadores. Porém, deixa de ser necessário o envio formal para o ISS (com o novo Código do Trabalho, esta competência que estava na DGERT passou para o ISS), uma vez que a Candidatura PQE é remetida para a Comissão de Acompanhamento e Avaliação do Programa, onde aquele Instituto está

representado.

**Q: As empresas candidatas ficam obrigadas a desenvolver a formação prevista no seu plano de formação na sua totalidade ou podem contratar empresas certificadas para assegurar em parte ou no todo, as diferentes acções de formação?**

**R:** Pode contratar uma empresa devidamente certificada, ou mais do que uma, para que assegure a totalidade das acções do plano de formação, ou apenas parte.

**Q: Pode a empresa candidata contratar directamente formadores para assegurar a formação, não sendo ela própria uma entidade formadora certificada?**

**R:** Não. A formação tem sempre que ser assegurada por uma entidade formadora certificada para os domínios de formação que constam do Plano de Formação.

**Q: No caso de uma empresa ter como solvabilidade no ano 2006, um valor inferior a 0,20, fica impedida de se candidatar ao Programa?**

**R:** Nos termos da alínea b) do ponto 10 do Regulamento Específico do Programa Qualificação-Emprego, prevê-se que podem ser aprovadas candidaturas em que o rácio não seja 0,20, desde que devidamente fundamentadas e nas quais esteja claramente evidenciada a viabilidade económica da empresa.

**Q: Vou contratar uma entidade formadora para desenvolver a formação. Pretendo que essa entidade recorra aos meus formadores internos (com ou sem CAP). Esta situação é possível?**

**R:** Esta situação apenas é possível na medida em que a entidade formadora certificada não disponha ela própria de formadores habilitados para desenvolver essas acções.

Sublinha-se, no entanto, que quando uma entidade formadora certificada externa, recorrer a um formador sem CAP para a realização de formação no âmbito do Programa Qualificação-Emprego, será necessário que o formador solicite o regime de excepção previsto no artigo 6.º do Decreto Regulamentar n.º 26/97, de 18 de Junho.

O pedido de aplicação do regime excepcional é formulado, ao IEFP, I.P., pela entidade formadora, com uma antecedência de pelo menos 20 dias úteis à data de início da formação, através do preenchimento do formulário Regime Excepcional.

**Q: Como fica definido o nível de emprego que a empresa fica obrigada a manter?**

**R:** O Regulamento Específico (RE), no ponto 19, define que para aferição do nível de emprego, será considerado o registado à data de homologação do RE e à data de 15 dias (seguidos) a contar do fim da vigência do Programa na empresa, incluindo, neste período as renovações do apoio que venham a ocorrer. Não serão contabilizados óbitos e reformas, nem os trabalhadores temporários.

Para a manutenção deste nível são contabilizados os trabalhadores com contrato a termo certo, excluindo os contratos que tenham sido celebrados com a finalidade de substituir temporariamente um trabalhador e os que tenham chegado ao limite das suas renovações.

Define-se como limite máximo de diminuição de postos de trabalho (PT) resultantes de rescisão de contrato por iniciativa do trabalhador a constante da tabela abaixo. Da aplicação de uma percentagem de 1%, independentemente da dimensão da empresa, não se admite que seja ultrapassado o número máximo de 10 PT.

N.º de Trabalhadores	Diminuição de PT permitida
Até 50	2 PT
51-100	3 PT
101-250	4 PT
251-500	5 PT
> 500	1% ATÉ AO LIMITE DE 10

As situações em que estas regras não sejam cumpridas, assumem carácter absolutamente excepcional e terão que ser devidamente justificadas e autorizadas pelo IEFP, I.P. após parecer da Comissão de Acompanhamento e Avaliação sobre o requerimento que lhe deve ser remetido pela empresa candidata, a fundamentar o incumprimento.

**Q: O pagamento da contribuição para a Segurança Social é calculado sobre que montante? Inclui-se o Incentivo à Qualificação?**

**R:** Os pagamentos para a Segurança Social são efectuados sobre a totalidade dos rendimentos auferidos, incluindo, naturalmente, o Incentivo à Qualificação.

Note-se que o Estado calcula os montantes a atribuir para a Compensação Retributiva e Incentivo à Qualificação, tendo por base a remuneração normal ilíquida do trabalhador, logo, incluindo as verbas para pagamento à Segurança Social.

**Q: Já iniciei a formação a 5 Setembro (antes da entrega da candidatura). No formulário de candidatura, qual a data que devo colocar? A data real em que comecei as acções, ou a data em que entrego a candidatura?**

**R:** Desde que cumpram os requisitos exigidos para a apresentação das candidaturas, e as mesmas venham a ser aprovadas pelo IEFP, I.P., serão consideradas elegíveis acções de formação que tenham tido início antes da notificação da decisão de aprovação, desde que iniciado o processo de negociação com os trabalhadores, nos termos do Código de Trabalho (desde que os mesmos tenham obtido, posteriormente, o necessário parecer favorável, caso se trate de uma renovação de pedido de apoio).

O facto da empresa ter optado por correr o risco de iniciar a formação antes da aprovação da candidatura não constitui qualquer garantia de que a mesma seja aprovada.

**Q: Apresentei candidatura ao POPH mas ainda não tenho decisão. Devo incluir as acções de formação necessárias para os trabalhadores que vão ser abrangidos pelo PQE na candidatura que vou apresentar a este Programa, ou aguardo pela decisão do POPH?**

**R:** Se não está ainda aprovada a candidatura ao POPH, deve então efectuar a candidatura para as acções de formação no Programa PQE. Mesmo que as acções venham a ser aprovadas pelo POPH, só as poderá executar com outros trabalhadores que não os abrangidos no PQE (ou, eventualmente, com trabalhadores abrangidos pelo PQE, mas apenas numa renovação do pedido de apoio).

Se a Tipologia do POPH em que as acções formativas foram aprovadas considerar elegíveis os custos com as retribuições salariais dos activos, então esses activos não podem ser incluídos no PQE.

**Q: Quando um trabalhador tem, por exemplo, uma retribuição normal líquida de € 3 000 mensais, a participação no Programa vai representar uma diminuição salarial, uma vez que passará a receber, por exemplo em caso de redução de 60% da actividade, apenas € 1 927 euros por mês. Pode a empresa efectuar um pagamento adicional que complemente esse valor, para que a redução não seja tão elevada? Se sim, esse pagamento pode ser efectuado sem limite até ao vencimento normal?**

**R:** A empresa pode efectivamente efectuar um pagamento adicional ao trabalhador que compense a perda de retribuição. Porém, esse pagamento vai ter reflexos na compensação retributiva, conforme os exemplos que se seguem ilustram:

Retribuição Normal Líquida	Taxa de Redução	Retribuição do Trabalho	Contrib. Retributiva	Incentivo Qualif.	Compart. Empresa	Compart. IEFP	Retribuição Efectiva Líquida
2.000,0	0,5	1.000,0	333,3	345,5	1.050,0	628,9	1.678,9
2.000,0	0,5	1.250,0	83,3	558,0	1.262,5	628,9	1.891,4
1.700,0	0,5	850,0	283,3	388,0	892,5	628,9	1.521,4
1.700,0	0,5	1.050,0	83,3	558,0	1.062,5	628,9	1.691,4
2.400,0	0,5	1.200,0	150,0	501,4	1.222,5	628,9	1.851,4
2.400,0	0,5	1.700,0	0,0	628,9	1.700,0	628,9	2.328,9
3.000,0	0,5	1.500,0	0,0	628,9	1.500,0	628,9	2.128,9
3.000,0	0,5	1.900,0	0,0	628,9	1.900,0	628,9	2.528,9

A verba de retribuição do trabalho inclui uma componente suplementar

Máximo da participação do IEFP = 1,5 IAS para 0,5 redução actividade

**Q: O Programa prevê que possam ser encontradas respostas de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) para trabalhadores com menos do 12.º ano de escolaridade. Como o processo RVCC não tem uma duração linear e é variável, como proceder para efectuar o Plano de Formação?**

**R:** O processo de RVCC não tem uma duração fixa, mas existe uma duração média que pode ser tida como referência para a construção do Plano de Formação do trabalhador.

**Q: É possível que as sessões de RVCC tenham uma duração de 6, 7 ou mesmo 8 horas seguidas?**

**R:** Sim, em função do planeamento necessário, pode ser feita uma concentração das horas do processo RVCC, em articulação com os profissionais do CNO responsáveis pelos adultos envolvidos. A sessão de trabalho, se necessário, pode ter duração de 8 horas.

**Q: No processo RVCC há actividades previstas que são desenvolvidas pelo adulto fora do Centro Novas Oportunidades (CNO), nomeadamente em casa. Para efeitos da contabilização das horas para o Plano de Formação, como se deve proceder nestes casos?**

**R:** Todas as actividades associadas ao processo RVCC são desenvolvidas pelo adulto nas instalações do CNO ou na empresa, em função das condições disponíveis para o desenvolvimento dos trabalhos individuais. Não é aceitável, em circunstância alguma, que as horas do processo RVCC integrado no Plano de Formação aprovado para efeitos de PQE sejam desenvolvidas em casa ou noutra local que não os referidos.

A validação das horas efectuadas na empresa tem que constar do formulário próprio que deve ser regularmente preenchido.

**Q: Alguns trabalhadores da empresa já estão a desenvolver processos de RVCC, dentro do horário normal. Estes trabalhadores podem ser integrados no PQE? O seu Plano de Formação pode ser correspondente ao processo RVCC que já estão a desenvolver?**

**R:** Podem ser considerados trabalhadores que já tenham iniciado processo RVCC dentro do seu horário normal de trabalho, embora se pressuponha que a adesão ao Programa vai conduzir a um aumento da intensidade do processo.

**Q: Uma empresa que também tenha ao seu serviço trabalhadores temporários está impedida de aceder ao Programa?**

**R:** Não. A empresa pode candidatar-se ao Programa, não pode é incluir nos seus abrangidos, trabalhadores temporários, porque estes não são, efectivamente, trabalhadores da empresa.

**Q: A empresa candidata também é empresa certificada para a formação. Porém, não dispõe de formadores suficientes. Pode contratar para alguns módulos formadores externos?**

**R:** Sim, a empresa deve contratar os formadores necessários para cumprir o plano de formação que pretende realizar, se não tiver nos seus quadros formadores habilitados ou suficientes, sendo essa despesa elegível nos custos com as acções, que em termos de apoio financeiro permanecem limitadas ao montante máximo de 3 Euros/hora/formando.

**Q: A empresa pode também ter trabalhadores com suspensão ou redução em actividade sem formação associada?**

**R:** Em paralelo, pode a empresa ter trabalhadores com suspensão ou redução da actividade sem formação associada, nos termos do Código do Trabalho. A percentagem destes trabalhadores, quando somada à percentagem referida no último parágrafo do ponto 9.1 do Regulamento Específico (RE), não pode exceder o limite máximo de 35%.

O limite máximo de trabalhadores em redução/suspensão de actividade sem formação associada, pode ser superior aos 10% cumulativos com os trabalhadores abrangidos pelo PQE, caso a empresa não esgote o máximo de 25 % referidos no ponto 9.1. do RE.

**Q: Se a empresa tiver mais do que um estabelecimento, a candidatura deve ser apresentada de forma agrupada, ou deve apresentar tantas candidaturas quantos os estabelecimentos?**

**R:** A candidatura deve ser apresentada por entidade jurídica.

**Q: Uma empresa que tenha um trabalhador da qualidade e que entra em regime de redução de trabalho, pode escolher uma acção de formação relacionada com a área da Qualidade no âmbito do Catálogo Nacional para as Qualificações (CNQ) e dar apenas um ou dois módulos?**

**R:** Os referenciais de formação do CNQ estão organizados numa lógica modular, pelo que é possível à empresa seleccionar apenas as Unidades de Formação de Curta Duração (ou módulos) que lhe interesse desenvolver no âmbito do plano de formação desenhado para o PQE. Pode, de igual forma, conjugar Unidades de Formação de diferentes referenciais.

**Q: Já tenho uma candidatura aprovada e em curso. Caso pretenda renovar o pedido de apoio qual a data limite de entrega?**

**R:** O pedido deve ser entregue até 30 dias antes de terminar o período de vigência do Programa na empresa.

**Q: O período de realização do prolongamento tem que ser imediato ao fim da actual candidatura ou é possível fazer um interregno, por exemplo, numa candidatura quer conclua em Setembro, posso interromper em Outubro e pedir o prolongamento a partir de 1 de Novembro?**

**R:** O período tem que ser imediato, ou seja, não é uma nova candidatura, mas a continuação da candidatura inicial. Se existir um hiato, então terá que apresentar uma nova candidatura