

PROGRAMA QUALIFICAÇÃO-EMPREGO

(Portarias n.º 126/2010, de 1 de Março e 274/2010, de 18 de Maio)

REGULAMENTO ESPECÍFICO



**Automóvel
Cerâmica
Comércio
Construção Civil
Madeiras e Mobiliário
Metalurgia e Metalomecânica
Têxteis e Vestuário
Turismo**

Versão II

- MAIO DE 2010 -

0.	Preâmbulo.....	3
PARTE I		5
<i>PROGRAMA</i>		5
1.	Objecto.....	6
2.	Conceito de Empresa.....	6
3.	Sectores abrangidos pelo Programa.....	6
4.	Objectivos.....	7
5.	Comissão de acompanhamento e avaliação.....	7
6.	Fiscalização e auditoria.....	8
7.	Orientações adicionais.....	8
PARTE II		9
Medida 1		9
<i>Gestão dos Ciclos de Procura</i>		9
Medida 2		9
<i>Articulação dos Contratos de Trabalho Intermittente com Formação</i>		9
A.	ÂMBITO DE APLICAÇÃO E REQUISITOS DE ACESSO.....	10
8.	Acções elegíveis.....	10
9.	Destinatários.....	10
10.	Trabalhadores a abranger nas acções elegíveis.....	11
11.	Efeitos da participação no programa no contrato de trabalho.....	12
12.	Retribuição salarial do trabalhador e apoios.....	14
13.	Horário da formação.....	15
14.	Certificação.....	15
15.	Contrato de formação.....	15
16.	Realização de horas extraordinárias.....	16
17.	Requisitos obrigatórios das empresas.....	16
18.	Entidade formadora certificada responsável pela formação.....	18
19.	Certificação dos formadores.....	18
B.	CANDIDATURA.....	20
20.	Candidatura.....	20
21.	Documentação.....	20
22.	Formulário.....	22
23.	Período de candidatura.....	22
24.	Retroactividade do apoio.....	22
25.	Critérios de Análise.....	22
26.	Contrato-Programa.....	23
27.	Manutenção do nível de emprego.....	24

C.	ANÁLISE E DECISÃO	26
28.	Recepção, análise e decisão	26
29.	Arquivamento e Indeferimento	26
D.	FINANCIAMENTO	27
30.	Apoios financeiros	27
31.	Pagamentos dos apoios aprovados	27
32.	Alterações à decisão de aprovação	29
33.	Pedido de renovação do apoio por período complementar	30
34.	Suspensões, Rescisões e Restituições.....	31
35.	Enquadramento das despesas com as acções de formação.....	33
36.	Custos máximos elegíveis.....	34
37.	Cumulatividade dos apoios	35
38.	Publicidade e divulgação dos apoios	35
39.	Indicadores de acompanhamento e execução.....	35
E.	DEVERES DAS ENTIDADES	37
40.	Empresa	37
41.	Entidade formadora contratada.....	38
F.	DISPOSIÇÕES FINAIS	39
42.	Local de entrega das candidaturas e outra documentação	39
PARTE III		40
Medida 3		40
	<i>Medidas gerais de qualificação, aplicadas aos sectores</i>	40
43.	Objectivos	41
44.	Destinatários	41
45.	Oferta de qualificação	41
46.	Condições de acesso	41
47.	Entidades formadoras	44
48.	Apoios à frequência de formação.....	44
49.	Indicadores de acompanhamento e execução.....	45
PARTE IV	46_ <i>Legislação de Suporte</i>	46
50.	Diplomas Legais para Consulta	47
PARTE V		48
Anexos		48
	<i>Listas de CAE elegíveis no âmbito do Programa</i>	49
	<i>Critérios de acesso e adesão ao Programa</i>	50

0. Preâmbulo

A crise económica internacional teve um forte impacto negativo em vários sectores da actividade económica portuguesa que se traduziu, no último ano, em quebras muito significativas na procura de produtos e serviços e, consequentemente, no aumento do desemprego.

A retoma da economia vai exigir, às empresas, uma maior competitividade e uma maior capacidade para enfrentar os desafios decorrentes da globalização e da concorrência.

A introdução das novas tecnologias, a informatização dos postos de trabalho, uma reorganização mais flexível das condições de trabalho aliada à necessidade de generalizar as competências de autonomia e de iniciativa vai induzir, em grande parte dos trabalhadores, a necessidade de um acréscimo de competências.

Importa, assim, nos termos do disposto no Código do Trabalho em matéria de apoios a empresas e trabalhadores que estejam em situação de crise empresarial, promover medidas que apoiem a manutenção dos empregos existentes e potenciem a criação de novos postos de trabalho, articulando esta necessidade com o desenvolvimento de condições que facilitem a melhoria da qualificação da população activa.

É neste enquadramento que se vai desenvolver uma nova geração de iniciativas sectoriais, no âmbito do Programa Qualificação-Emprego, criado, inicialmente, pela Portaria n.º 126/2009, de 30 de Janeiro, com as alterações introduzidas pelas Portarias n.º 331-D/2009, de 30 de Março e n.º 765/2009, de 16 de Julho, na sequência da aprovação, pelo Governo, da Iniciativa para o Investimento e o Emprego (IIE), em Dezembro de 2008.

É neste contexto que a Portaria n.º 126/2010, de 1 de Março, e a Portaria n.º 274/2010, de 18 de Maio, vieram definir as condições de aplicação das **Medidas Gestão dos Ciclos de Procura e Medidas Gerais de Qualificação aplicadas aos Sectores** que visam manter o nível de emprego em empresas economicamente viáveis que registem quebras significativas de procura, permitindo, simultaneamente, criar condições para que os respectivos trabalhadores possam reforçar as suas competências.

Cria-se, ainda, uma nova medida de política, a **Articulação dos Contratos de Trabalho Intermitente com a Formação**, que valoriza a manutenção dos actuais postos de trabalho e facilita o acesso dos trabalhadores com este tipo de contrato à oferta de qualificação disponível.

Esta nova geração de políticas tem como objectivo promover a qualificação dos activos a partir do reforço das suas competências de base, utilizando a diversidade de ofertas de educação e formação que integram o Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), e tendo por referência os perfis e os referenciais de formação que demonstrem ser estratégicos para a competitividade de alguns sectores da actividade económica, nomeadamente os do ramo **automóvel**, da **cerâmica**, da **construção civil**, do **comércio**, da **madeira e mobiliário**, da **metalurgia e metalomecânica**, do **têxtil e vestuário** e do **turismo**.

No intuito de continuar a combater a crise económica e os seus efeitos, e na sequência da publicação da Portaria n.º 274/2010, de 18 de Maio, que introduz alterações à Portaria n.º 126/2010, de 1 de Março, procede-se à divulgação de uma nova versão do Regulamento Específico.

PARTE I
PROGRAMA

1. Objecto

O presente Regulamento define o regime de acesso aos apoios concedidos no âmbito da Medida 1 – **Gestão dos Ciclos de Procura** e da Medida 2 – **Articulação dos contratos de trabalho intermitente com formação**, da nova geração do Programa Qualificação-Emprego, adiante designado por Programa, destinado a apoiar empresas, activos empregados e desempregados que integrem os sectores do ramo automóvel, da cerâmica, da construção civil, do comércio, da madeira e mobiliário, da metalurgia e metalomecânica, do têxtil e vestuário e do turismo, cuja classificação de actividade económica (CAE) corresponda ao definido no ponto 3 do presente regulamento.

A Medida 3 – **Medidas gerais de qualificação, aplicadas aos sectores**, que visa melhorar as qualificações dos trabalhadores dos sectores de actividade abrangidos através do recurso à oferta disponível na rede de entidades formadoras acreditadas, encontra-se estabelecida na parte III do presente Regulamento.

2. Conceito de Empresa

Considera-se como Empresa qualquer entidade que, independentemente da sua forma jurídica, exerce uma actividade económica.

São, nomeadamente, consideradas como tal, as entidades que exercem uma actividade artesanal ou outras actividades a título individual ou familiar, as sociedades de pessoas ou as associações que exercem regularmente uma actividade económica.

3. Sectores abrangidos pelo Programa

3.1. Sector Automóvel

Para o **sector automóvel**, são elegíveis empresas incluídas na divisão 29 da CAE ou na secção C da CAE de empresas cujo volume de facturação a empresas, cuja actividade se inclua na divisão 29 da CAE, e seus equivalentes internacionais, represente, pelo menos, 30% da facturação anual total nos 3 anos anteriores à data de assinatura do Memorando de Entendimento, designado “Plano de Apoio ao Sector Automóvel”, assinado entre o Governo e os representantes da indústria automóvel no dia 3 de Dezembro de 2008.

São ainda elegíveis empresas da secção C da CAE que, não efectuando facturação directa a empresas da divisão 29 da CAE, comprovem que a produção e correspondente facturação teve como destinatário final empresa(s) inscrita(s) naquela divisão.

3.2. Sector da Cerâmica

São elegíveis as empresas incluídas na divisão **23** da CAE, que **se encontrem listadas na tabela que integra o anexo** a este Regulamento.

3.3. Sector da Construção Civil

São elegíveis as empresas incluídas na divisão **23, 41, 42 e 43** da CAE, que **se encontrem listadas na tabela que integra o anexo** a este Regulamento.

3.4. Sector do Comércio

São elegíveis as empresas incluídas na divisão **45, 46 e 47** da CAE, que **se encontrem listadas na tabela que integra o anexo** a este Regulamento.

3.5. Sector das Madeiras e Mobiliário

São elegíveis as empresas incluídas na divisão **16, 31, 32 e 43** da CAE, que **se encontrem listadas na tabela que integra o anexo** a este Regulamento.

3.6. Sector da Metalurgia e Metalomecânica

São elegíveis as empresas incluídas na divisão **24, 25, 27, 28 e 30** da CAE, que **se encontrem listadas na tabela que integra o anexo** a este Regulamento.

3.7. Sector dos Têxteis e Vestuário

São elegíveis as empresas incluídas na divisão **13, 14 e 15** da CAE, que **se encontrem listadas na tabela que integra o anexo** a este Regulamento.

3.8. Sector do Turismo

São elegíveis as empresas incluídas na divisão **55, 56 e 79** da CAE, que **se encontrem listadas na tabela que integra o anexo** a este Regulamento.

4. Objectivos

O Programa tem como **objectivos gerais**:

- Reforçar a capacidade competitiva das empresas que actuam em território nacional, através da qualificação dos seus recursos humanos;
- Promover a formação profissional de forma a garantir uma maior capacidade dos diferentes sectores de actividade abrangidos pela crise, na altura da retoma;
- Assegurar a manutenção dos níveis de emprego, nomeadamente emprego qualificado, no ano de 2010.

Para o efeito, serão levadas a cabo as seguintes medidas:

- Medida 1 – Gestão dos Ciclos de Procura;
- Medida 2 – Articulação dos Contratos de Trabalho Intermitente com formação;
- Medida 3 – Medidas gerais de qualificação, aplicadas aos sectores.

Os **objectivos específicos** de cada uma das medidas são abordados nos respectivos capítulos.

5. Comissão de acompanhamento e avaliação

O acompanhamento e a avaliação da execução do Programa são realizados por uma Comissão constituída por **membros permanentes** e por **membros de cada um dos sectores de actividade económica**, integrando um representante de cada uma das entidades abaixo indicadas:

- **Membros Permanentes**
 - a) Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP, que preside;
 - b) Agência Nacional para a Qualificação, IP;
 - c) Autoridade para as Condições de Trabalho;
 - d) Instituto da Segurança Social, IP.

- **Membros Sectoriais**
 - a) Organismo da tutela do respectivo sector, quando exista;
 - b) Estrutura(s) patronal(ais) do respectivo sector;
 - c) Estrutura(s) sindical(ais) do respectivo sector.

Os **membros sectoriais** apenas participam nas reuniões da Comissão de acompanhamento e avaliação referentes ao sector da actividade económica que representam.

Compete às entidades supra-referidas assegurar, no âmbito das respectivas competências, a recolha e disponibilização das informações necessárias à operacionalização do Programa.

O apoio administrativo e logístico ao funcionamento da Comissão é assegurado pelo IEFP, IP.

6. Fiscalização e auditoria

Durante a aplicação do Programa, podem realizar-se acções de verificação, auditoria ou avaliação, por parte dos serviços do IEFP, IP, ou de outros serviços ou organismos competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, ou, ainda, de outras entidades acreditadas para o efeito, por iniciativa própria ou a requerimento de qualquer dos interessados.

É dever das empresas permitir a realização de acções de verificação, auditoria ou avaliação por parte dos serviços acima referenciados, fornecendo todos os elementos, directa ou indirectamente relacionados com o desenvolvimento das acções financiadas, e facultando o acesso às suas instalações sempre que o mesmo seja solicitado.

Para a Medida 1, o serviço competente do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, por iniciativa própria ou a requerimento de qualquer dos interessados, pode pôr termo à aplicação da mesma, relativamente a todos ou a alguns dos trabalhadores, verificadas e avaliadas as situações e nos termos previstos no Código do Trabalho.

7. Orientações adicionais

O IEFP, IP poderá emanar orientações adicionais a este Regulamento, sob a forma de deliberações do Conselho Directivo, sempre que se verifique necessário e desde que as mesmas não colidam com a legislação nacional e comunitária em vigor.

PARTE II

Medida 1

Gestão dos Ciclos de Procura

Medida 2

Articulação dos Contratos de Trabalho Intermitente com Formação

A. ÂMBITO DE APLICAÇÃO E REQUISITOS DE ACESSO

8. Acções elegíveis

Medida 1

e

Medida 2

8.1 As acções de formação têm, obrigatoriamente, que constituir interesse directo para a empresa e, sempre que possível, contribuir para a elevação do nível de qualificação dos trabalhadores.

As empresas candidatas ao Programa podem envolver os seus trabalhadores em acções de Formação Modular, com duração até 6 meses, e em processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

As acções de formação a realizar devem ser desenvolvidas com **base nos referenciais de formação específicos dos sectores abrangidos, disponíveis no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ)**.

Excepcionalmente, podem ser utilizadas UFCD que pertençam a referenciais de formação de sectores de actividade distintos do sector de actividade da empresa, desde que apresentem relevância para o sector, designadamente pela sua transversalidade.

É, ainda, possível incluir no Plano de Formação acções que não utilizem as UFCD do CNQ, sendo para tal necessário que a empresa demonstre a elevada relevância desta formação para o sector e que apresente, junto com a candidatura, um diagnóstico fundamentado dessa necessidade de formação.

Sempre que possível, e procurando conciliar as necessidades da empresa com a necessidade de reforço da qualificação dos trabalhadores, e quando estes não tenham o 12.º ano de escolaridade, a resposta de formação deve enquadrar-se, preferencialmente, nas ofertas enquadradas na Iniciativa Novas Oportunidades, através da utilização dos referenciais de formação do CNQ.

8.2 Quando os trabalhadores não possuam o 12.º ano de escolaridade, o Plano de Formação a negociar deve, **sempre que possível**, incluir uma componente de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, que se justificado, pode, inclusive, corresponder na íntegra, ao Plano de Formação do trabalhador.

8.3 As acções de formação profissional contam para o cumprimento do número mínimo de 35 horas de formação contínua previsto no nº 2 do artigo 131º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro.

9. Destinatários

Medida 1

Gestão dos ciclos de procura

Constituem destinatários do Programa:

9.1. Empresas dos sectores de actividade elencados no ponto 3 deste Regulamento, e que demonstrem rácios de solvabilidade e de autonomia financeira, nos termos definidos no número 17.1 b), que apresentem uma forte situação competitiva nos mercados onde actuam, e que, por motivos de evolução conjuntural da procura, necessitem de recorrer temporariamente à redução dos períodos normais de trabalho ou à suspensão dos contratos de trabalho, para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, no quadro das disposições aplicáveis do Código do Trabalho;

9.2. Trabalhadores das empresas referidas no parágrafo anterior, inseridos em qualquer área de actividade, sendo de priorizar aqueles cujas habilitações escolares sejam inferiores ao 12.º ano de escolaridade.

- 9.3. **Trabalhadores das empresas dos sectores de actividade elencados no ponto 3 deste Regulamento**, inseridos em qualquer área de actividade, que tenham celebrado, um **contrato de trabalho intermitente**, sendo de priorizar aqueles cujas habilitações escolares sejam inferiores ao 12.º ano de escolaridade;

10. Trabalhadores a abranger nas acções elegíveis

10.1 Redução ou suspensão da actividade ao abrigo do Programa Qualificação-Emprego

Cada entidade empregadora só pode apresentar candidaturas que abranjam até um máximo percentual de 25% ou 35% de **trabalhadores ou o equivalente em número de horas de actividade, nos termos definidos no ponto 10.6.**

Caso exista **renovação** da aplicação do Programa, o limite de abrangência pode ser elevado até o limite máximo permitido pelo Programa, caso tenha existido uma contratualização inferior a esse limite, podendo, também, ser abrangidos outros trabalhadores que não tenham sido abrangidos anteriormente.

Esta percentagem máxima 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 são fixados limites mínimos nem limites máximos mensais para o desenvolvimento das actividades de qualificação, sendo porém verdade 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.

10.2 Redução ou suspensão da actividade sem formação

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 parágrafo anterior, **não pode exceder a percentagem fixada no ponto 10.6.**

O limite máximo de trabalhadores em redução/suspensão de actividade sem formação associada, pode ser superior aos 10% cumulativos com os trabalhadores abrangidos pelas Medidas 1 e 2, caso a empresa não esgote o máximo percentual a que pode aceder nas referidas Medidas, conforme ponto 10.6.

- 10.3 **A colocação de trabalhadores em regime de suspensão ou redução da actividade sem formação**, apenas pode ocorrer **antes da vigência da Medida 1 do Programa na empresa.**

Esse processo deve obedecer ao disposto no Código de Trabalho.

Nos casos em que exista já um processo formal de redução/suspensão de actividade que a empresa pretenda **converter numa candidatura ao Programa**, caso o período temporal previsto e o número de trabalhadores envolvidos o permita, **considera-se o processo convertido**, sendo porém necessário o cumprimento do disposto no Código do Trabalho, no que refere à negociação e aprovação do Plano de Formação.

A empresa deve informar os serviços regionais do Instituto da Segurança Social, IP de que os trabalhadores passam a estar integrados no Programa PQE, Medida 1, para que não exista duplicação de apoios.

10.4 Para efeitos **do cálculo do volume de abrangência de trabalhadores ou volume de actividade**, deve considerar-se o número de trabalhadores existente a **1 de Janeiro de 2010**.

10.5. Substituições de trabalhadores

As substituições dos trabalhadores são excepcionais e obrigam à submissão de um pedido de alteração e ao envio de documento de concordância do(s) trabalhador(es) a envolver.

10.6 Os **limites percentuais da abrangência na medida**, em função do sector de actividade e respectiva cumulatividade com a existência de trabalhadores com redução ou suspensão dos contratos sem formação associada, são os seguintes:

Sector de Actividade	% Abrangidos Medida 1	Cumulatividade com Redução/Suspensão sem Formação
Automóvel	35%	50%
Cerâmica	25%	35%
Comércio		
Construção Civil		
Madeiras e Mobiliário		
Metalurgia e Metalomecânica		
Têxteis e Vestuário		
Turismo		

Medida 2 | Articulação dos Contratos de Trabalho Intermitente com formação

10.7 Apenas podem ser abrangidos os trabalhadores da empresa que tenham celebrado um contrato de trabalho intermitente e dentro dos limites de abrangência previstos:

Sector de Actividade	% Abrangidos Medida 2	Cumulatividade com Redução/Suspensão sem Formação
Automóvel	35%	50%
Cerâmica	25%	35%
Comércio		
Construção Civil		
Madeiras e Mobiliário		
Metalurgia e Metalomecânica		
Têxteis e Vestuário		
Turismo		

10.8 Para efeitos **do cálculo do volume de abrangência de trabalhadores ou volume de actividade**, deve considerar-se o número de trabalhadores existente a **1 de Janeiro de 2010**.

11. Efeitos da participação no programa no contrato de trabalho

Medida 1 | Gestão dos ciclos de procura

Os trabalhadores abrangidos pela Medida 1 têm **direito** a:

- a) Manter todos os direitos que lhes estão garantidos, nos termos previstos no Código do Trabalho, para o caso de redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho em situação de crise empresarial;
- b) Manter os direitos, deveres e garantias que não pressuponham efectiva prestação do trabalho;
- c) Que o tempo de vigência do Programa seja considerado como tempo de serviço efectivamente prestado e contabilizado para efeitos de antiguidade, direito a férias e subsídio de Natal. Ao trabalhador é devido, pelo empregador, subsídio de férias de montante igual ao que teria direito em regime de prestação normal de trabalho. O trabalhador tem direito ao subsídio de Natal por inteiro, sendo este pago em montante correspondente a 50% da compensação retributiva pela Segurança Social e o restante pelo empregador.

Durante o período de vigência do Programa, constituem **deveres do trabalhador**:

- a) Pagar, mediante desconto, contribuições para a segurança social com base nas quantias efectivamente auferidas;
- b) Frequentar as acções de formação previstas no âmbito do Programa;
- c) Comunicar ao empregador, no prazo máximo de 5 dias, que exerce uma actividade remunerada fora da empresa, para efeitos de redução na compensação retributiva.

Se o trabalhador, injustificadamente, não informar o empregador nos termos previsto na alínea c) perde o direito à compensação retributiva e ao incentivo à qualificação e fica obrigado a repor o que lhe tiver sido concedido a esse título, constituindo este incumprimento uma infracção disciplinar grave.

A recusa de frequência das acções de formação previstas no ponto 8 do presente Regulamento, ou a desistência da frequência da formação, determina a perda do direito aos apoios referidos no artigo 13.º da Portaria n.º 126/2010, de 1 de Março, bem como a devolução das quantias recebidas até ao momento da desistência.

Medida 2 | Articulação dos contratos de trabalho intermitente com formação

Os trabalhadores abrangidos pela **Medida 2** têm **direito** a:

- a) Manter todos os direitos que lhes estão garantidos, nos termos previstos no Código do Trabalho;
- b) Frequentar as acções de formação previstas no âmbito do Programa;
- c) Exercer outra actividade remunerada.

Constitui um dever do trabalhador, efectuar o pagamento, mediante desconto, das contribuições para a segurança social, incidindo sobre os 20% da remuneração ilíquida paga pela empresa ou sobre a compensação retributiva que tenha sido fixada em instrumento de regulação colectiva de trabalho para o sector.

A recusa de frequência das acções de formação previstas no ponto 8 do presente Regulamento, ou a desistência da frequência da formação, determina a perda do direito aos apoios referidos na alínea b) do artigo 14.º da Portaria n.º 126/2010, de 1 de Março, com as alterações introduzidas pela Portaria nº 274/2010, de 18 de Maio, bem como a devolução das quantias que a esse título tenham sido recebidas até ao momento da desistência.

Caso um trabalhador inicie uma acção de formação e no decurso da mesma passe a exercer uma actividade remunerada, ficará dispensado da formação, podendo porém, caso exista compatibilidade de horário, continuar a frequentar a mesma, mas sem direito a bolsa de formação e demais apoios sociais.

12. Retribuição salarial do trabalhador e apoios

Medida 1 | Gestão dos ciclos de procura

Durante o período de vigência desta Medida na empresa, a retribuição salarial do trabalhador pode ter até três componentes: a “Retribuição do Trabalho”, a “Compensação Retributiva” ao abrigo do previsto no Código do Trabalho e o “Incentivo à Qualificação”, em função da taxa de redução aplicada.

A “**Retribuição do Trabalho**” é a retribuição a que o trabalhador tem direito devido ao trabalho efectivamente prestado e é paga pela empresa.

A “**Compensação Retributiva**” está prevista no Código do Trabalho para assegurar, por si ou quando adicionada à “Retribuição do Trabalho”, 2/3 da retribuição normal ilíquida do trabalhador.

- Por si ou quando adicionada à “Retribuição do Trabalho” tem um valor mínimo de 1 RMMG e um valor máximo de 3 RMMG (o valor do RMMG para o ano de 2010 é de €475,00);
- 85% é suportada pelo Estado, através do IEFP, IP;
- 15% é suportada pelo empregador.

O “**Incentivo à Qualificação**” corresponde a um máximo de 1/3 da retribuição normal ilíquida do trabalhador e é suportada pelo Estado, através do IEFP, IP.

No caso de **suspensão do contrato de trabalho**, a comparticipação por parte do Estado, a título de “Compensação Retributiva” e de “Incentivo à Qualificação” tem como **limite, por trabalhador e por mês, o equivalente a três vezes o valor do Indexante dos Apoios Sociais - IAS** (o valor do IAS para o ano de 2010 é de €419,22).

No caso de **redução temporária do período normal de trabalho**, a comparticipação por parte do Estado, a título de “Compensação Retributiva” e de “Incentivo à Qualificação” tem como limite, por trabalhador e por mês, o equivalente a três vezes o valor do IAS **multiplicado pela taxa de redução da actividade**.

Considera-se retribuição normal ilíquida a que é constituída pela retribuição base, pelas diuturnidades e por todas as prestações regulares e periódicas inerentes à prestação do trabalho.

Medida 2 | Articulação dos contratos de trabalho intermitente com formação

Os apoios financeiros a atribuir aos trabalhadores ao abrigo desta medida, são os seguintes:

- a) 20% da remuneração ilíquida paga pela empresa ou a compensação retributiva que tenha sido fixada em instrumento de regulação colectiva de trabalho para o sector;
- b) Bolsa de formação e outros apoios sociais associados à frequência de formação profissional, quando a eles houver direito, atribuídos pela entidade formadora.

O somatório da bolsa de formação e da compensação retributiva paga pela empresa tem como limite máximo 60% da retribuição normal ilíquida.

Este valor não pode ser inferior a 65% da retribuição mensal mínima garantida.

O valor da bolsa de formação não pode ultrapassar o valor do IAS.

Empresa	Medida 2	
20% da RNI	Bolsa de Formação = 40% da RNI	Apoios Sociais (Subsidio Refeição; transportes; etc)
	Máximo 1 IAS	
O somatório das duas componentes não pode ser inferior a 65% da RMMG		

13. Horário da formação

Medida 1 e **Medida 2**

No **caso de suspensão de contratos de trabalho (medida 1) e dos contratos de trabalho intermitente (medida 2)**, as acções de formação devem decorrer em horário laboral e corresponder ao período normal de trabalho do trabalhador. As acções podem decorrer noutra hora, sempre que exista acordo com o trabalhador nesse sentido, tendo sempre que corresponder ao período normal de trabalho.

No **caso de redução temporária do período normal de trabalho**, as acções de formação podem decorrer em horário laboral ou noutra hora, desde que o trabalhador tenha dado a sua concordância, sendo a formação de duração idêntica ao período de tempo a que corresponde a redução.

14. Certificação

Medida 1 e **Medida 2**

Na conclusão das acções de formação devem as entidades formadoras, sejam estas as próprias empresas candidatas (se entidades formadoras), as entidades formadoras contratadas ou os Centros de Formação Profissional da rede do IEFP, IP e do Turismo de Portugal, IP, emitir o Certificado de Qualificações previsto no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro (de acordo com o modelo disponível), bem como assegurar o respectivo registo na caderneta individual de competências prevista no artigo 8.º do mesmo diploma, quando este instrumento estiver disponível.

15. Contrato de formação

Medida 1 e **Medida 2**

Com todos os trabalhadores abrangidos pelo Programa será celebrado o respectivo contrato de formação, nos termos de minuta própria disponibilizada pelo IEFP, IP, podendo ser adaptado o modelo de contrato de formação em vigor na entidade formadora, desde que salvaguardados os princípios fundamentais que constam da minuta modelo do IEFP, IP.

Medida 1 **Gestão dos ciclos de procura**

Caso se verifique a necessidade de aumentar a actividade produtiva da empresa, esta pode dar **caducidade ao contrato de formação**, informando, por escrito, com uma antecedência mínima de 5 dias, os trabalhadores envolvidos. No entanto, os trabalhadores que estejam a frequentar Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD) do CNQ, deverão finalizá-las.

Se não for possível a conclusão imediata da formação, a empresa deve garantir formalmente, em declaração a apresentar com o pedido de terminos do programa, que a mesma será concluída num prazo máximo de 6 meses, salvo se tiver sido acordado outro prazo com o IEFP, IP.

16. Realização de horas extraordinárias

Medida 1 | Gestão dos ciclos de procura

Considerando o espírito do Programa Qualificação-Emprego e, muito especificamente, da Medida 1 (Gestão dos ciclos de procura), que visa apoiar as empresas a fazer face à reduções de actividade decorrentes da diminuição da procura provocada pela crise conjuntural verificada, a realização de horas extraordinárias assume carácter excepcional. Assim, as empresas devem observar o seguinte no que refere à realização de horas extraordinárias:

1. Não é permitido aos trabalhadores envolvidos nas acções da Medida 1 do Programa fazer horas extraordinárias nos períodos em que se encontrem em processo de redução/suspensão.

Durante o período da execução da candidatura, pontualmente e para fazer face a picos de encomendas, o trabalhador pode num determinado período realizar horas extraordinárias, mas **não pode nesse mesmo período, em simultâneo, estar abrangido pela Medida.**

2. Apenas se admite que trabalhadores que não foram integrados nas acções da Medida 1 possam realizar horas extraordinárias se os mesmos desempenharem funções que não podem ser exercidas pelos trabalhadores abrangidos pela mesma Medida.

Medida 2 | Articulação dos Contratos de Trabalho Intermitente com formação

Não aplicável.

17. Requisitos obrigatórios das empresas

Medida 1 | Gestão dos ciclos de procura

17.1 - A empresa candidata deve:

- a) Estar regularmente constituída e devidamente registada;
- b) Demonstrar os rácios de solvabilidade e de autonomia financeira referidos no **ponto 17.4**, em dois dos últimos três anos económicos anteriores. Excepcionalmente, e no caso de a empresa não cumprir algum destes rácios, poderão vir a ser aprovadas candidaturas que se apresentem devidamente fundamentadas e nas quais esteja claramente evidenciada a viabilidade económica da empresa;
- c) Demonstrar a viabilidade económica da empresa;
- d) Ter a situação regularizada, ou ter plano de regularização aprovado, perante a administração tributária, a Segurança Social, o Fundo Social Europeu e o IEFP, IP, a título de impostos, contribuições, restituições ou reembolsos, devendo fazer prova das duas primeiras situações mencionadas, aquando da apresentação da candidatura e dos pagamentos a que tiver direito;
- e) Não ter sido condenada, em processo crime ou contra-ordenacional por violação da legislação sobre trabalho de menores e discriminação no trabalho e emprego, nomeadamente em função do sexo, da deficiência e da existência de risco agravado de saúde, nos últimos dois anos, salvo se da sanção aplicada no âmbito desse processo, resultar prazo superior, caso em que se aplica este último;
- f) Não ter pagamento de salários em atraso;
- g) Não ter iniciado procedimento de despedimento colectivo a partir da data referida no **ponto 17.4**;
- h) Provar e justificar, no processo de candidatura, que a situação em que se encontra deriva dos efeitos conjunturais da redução da procura dirigida aos seus produtos, em segmentos específicos da produção e que, quantificando o potencial excesso de capacidade laboral e que em consequência disso, pretende recorrer à redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho, nos termos do Código do Trabalho;

- i) Apresentar um plano de formação adequado à competitividade da empresa e do sector e à melhoria das qualificações dos trabalhadores, que contemple a frequência de percursos de formação profissional e/ou RVCC.

17.2 Se a empresa candidata for entidade formadora certificada, pode assegurar a realização das acções de formação, desde que respeitados os seguintes requisitos:

- Dispor de capacidade organizativa e pedagógica, quando exigível em função das acções, bem como dos meios humanos e materiais necessários à implementação das acções;
- Encontrar-se devidamente certificada nos domínios e períodos para os quais se candidata a financiamento ou contratar a prestação de serviços a outras entidades, devidamente certificadas, para a realização da formação, nos termos da legislação em vigor.

Se a empresa candidata não for entidade formadora certificada terá obrigatoriamente que recorrer aos serviços de entidades formadoras certificadas para a realização das acções de formação previstas em candidatura.

Medida 2 | Articulação dos contratos de trabalho intermitente com formação

17.3 - A empresa candidata deve:

- a) Estar regularmente constituída e devidamente registada;
- b) Demonstrar os rácios de solvabilidade e de autonomia financeira referidos no **ponto 17.4**, em dois dos últimos três anos económicos anteriores. Excepcionalmente, e no caso de a empresa não cumprir algum destes rácios, poderão vir a ser aprovadas candidaturas que se apresentem devidamente fundamentadas e nas quais esteja claramente evidenciada a viabilidade económica da empresa;
- c) Demonstrar a viabilidade económica da empresa;
- d) Ter a situação regularizada perante a administração tributária, a Segurança Social, o Fundo Social Europeu e o IEFP, IP, a título de impostos, contribuições, restituições ou reembolsos, devendo fazer prova das duas primeiras situações mencionadas, aquando da apresentação da candidatura e dos pagamentos a que tiver direito;
- e) Não ter pagamento de salários em atraso;
- f) Não ter sido condenada, em processo crime ou contra-ordenacional por violação da legislação sobre trabalho de menores e discriminação no trabalho e emprego, nomeadamente em função do sexo, da deficiência e da existência de risco agravado de saúde, nos últimos dois anos, salvo se da sanção aplicada no âmbito desse processo, resultar prazo superior, caso em que se aplica este último;
- g) Apresentar, ouvidos os representantes dos trabalhadores, um plano de formação adequado à competitividade da empresa e do sector e à melhoria das qualificações dos trabalhadores, que contemple a frequência de percursos de formação profissional e/ou RVCC.

17.4 - Rácios de solvabilidade e de autonomia financeira e data a partir do qual não pode ter ocorrido despedimento colectivo:

Sector de Actividade	Medidas 1 e 2		Medida 1
	Rácio de Solvabilidade	Rácio de autonomia financeira	Data de impedimento despedimento colectivo
Automóvel	0,30	0,10	3 Dezembro 2008
Cerâmica	0,20	0,10	1 de Janeiro de 2010
Comércio			
Construção Civil			
Madeiras e Mobiliário			
Metalurgia e Metalomecânica			
Têxteis e Vestuário			
Turismo			

18. Entidade formadora certificada responsável pela formação

Medida 1 | Gestão dos ciclos de procura

Quando ocorra contratação de prestação de serviços de entidades formadoras certificadas, estas devem estar obrigatoriamente **certificadas nos domínios/áreas em que prestem serviços**, ficando sujeitas a acções de verificação, auditoria e avaliação por parte dos serviços competentes.

Os contratos de prestação de serviços devem ser reduzidos a escrito, conter a indicação detalhada dos serviços a prestar e obedecer a princípios de razoabilidade financeira.

Os contratos de prestação de serviços devem, igualmente, prever que, caso se verifique a necessidade de aumentar a actividade produtiva da empresa, esta possa cessar o contrato assim que concluída a UFCD do CNQ que esteja a decorrer à data.

A facturação dos contratos deve ser apresentada de forma a permitir a associação das despesas que a integram às rubricas obrigatórias para efeitos de prestação de contas.

A empresa candidata pode, para a concretização das acções de formação previstas em candidatura:

- Recorrer aos serviços de entidades formadoras certificadas para realizar as acções de formação que identificou e que integram o plano de formação, **destinadas exclusivamente aos seus trabalhadores**;
- Recorrer aos serviços de entidades formadoras certificadas para que os trabalhadores a abranger em acções de formação possam ser integrados na oferta formativa disponibilizada pela entidade formadora, em **acções não exclusivas**, e que correspondam às necessidades de reforço de qualificações identificadas no plano de formação.

Medida 2 | Articulação dos contratos de trabalho intermitente com formação

O desenvolvimento das acções de qualificação previstas no plano de formação será **assegurado exclusivamente através da rede de centros de gestão directa e participada do IEFP, IP e das Escolas do TP, IP**.

A **articulação** da empresa com estas estruturas é efectuada **previamente** à elaboração do plano de formação e à apresentação da candidatura.

19. Certificação dos formadores

Medida 1 e Medida 2

O exercício da actividade de formação está sujeito a regulamentação específica, exigindo-se que o formador seja detentor de **Certificado de Aptidão Pedagógica de Formador como requisito obrigatório**, à excepção dos docentes portadores de qualificação profissional para a docência e dos docentes do ensino superior universitário e politécnico, conforme divulgado na página da internet do IEFP, IP.

Quando para a realização do plano de formação seja considerado imprescindível o recurso a profissionais que, não sendo detentores de um certificado de aptidão pedagógica de formador, possuam especial qualificação profissional ou académica para ministrar a formação ou detenham formação não disponível no mercado,

conforme previsto no artigo 6.º do Decreto Regulamentar n.º 66/94, de 18 de Novembro com as alterações introduzidas pelo Decreto Regulamentar n.º 26/97, de 18 de Junho, será necessário efectuar o **pedido de excepção**, mediante preenchimento do requerimento a disponibilizar pelo IEFP, IP e o seu envio ao Departamento de Formação Profissional – Centro Nacional de Qualificação de Formadores, com uma antecedência mínima de 10 dias à data de início da acção de formação que esse formador vai ministrar.

Este pedido assume carácter absolutamente excepcional e **apenas será admitido quando a entidade formadora demonstre que não existe disponível na Bolsa Nacional de Formadores um profissional que possa assegurar a formação pretendida.**

B. CANDIDATURA

20. Candidatura

20.1 As **candidaturas à Medida 1** (Gestão dos ciclos da procura) e à **Medida 2** (Contratos de trabalho intermitente articulados com formação profissional) serão efectuadas **exclusivamente junto do IEFP, IP**.

20.2 As empresas podem apresentar **simultaneamente candidatura às Medidas 1 e 2**, desde que as mesmas se enquadrem dentro dos limites máximos de abrangência permitidos.

Limites máximos de abrangência e conjugação:

Sector de Actividade	Redução/Suspensão sem formação	PQE		Total
		Medida 1	Medida 2	
Automóvel	15%	35%	50%	
Cerâmica	10%	25%	35%	
Comércio				
Construção Civil				
Madeiras e Mobiliário				
Metalurgia e Metalomecânica				
Têxteis e Vestuário				
Turismo				

Medida 1 | Gestão dos ciclos de procura

20.3 A candidatura à Medida 1 tem a duração máxima de 6 meses, podendo ser renovada até ao limite de 12 meses.

20.4 A candidatura à Medida 1 é apresentada directamente pela empresa candidata.

Medida 2 | Articulação dos contratos de trabalho intermitente com formação

20.5 A candidatura à Medida 2 tem a duração máxima de 12 meses, **não podendo o mesmo trabalhador ser abrangido por mais de 6 meses**, seguidos ou interpolados.

20.6 A candidatura à Medida 2 pode ser organizada e apoiada por **associações do respectivo sector**. Porém, e ainda que o plano de formação possa ser comum a várias empresas, nomeadamente quando o número de trabalhadores a abranger é reduzido, será **sempre efectuada uma candidatura por cada empresa**.

21. Documentação

Medida 1 | Gestão dos ciclos de procura

A formalização da candidatura a esta Medida deve ser efectuada mediante:

- O correcto preenchimento dos formulários específicos e sua submissão electrónica, incluindo a listagem dos trabalhadores a envolver nas acções de formação;

- b) A devolução do termo de responsabilidade, com assinatura(s) reconhecida(s) por semelhança, com menções especiais, de quem tenha poderes para obrigar a entidade nessa qualidade e com poderes para o acto, e remetido IEFP,IP, nos termos do ponto 42 deste Regulamento.

Devem ser, ainda, presentes os seguintes documentos:

- c) Documento demonstrativo dos rácios de solvabilidade e de autonomia financeira;
- d) Documento demonstrativo da viabilidade económica da empresa, designadamente balanço e demonstração de resultados;
- e) Um exemplar do estudo ou respectiva síntese em que tenha ficado demonstrado e quantificado o potencial excesso de capacidade laboral actual e perspectiva de evolução ao longo do ano, bem como a sua relação directa com os factores conjunturais;
- f) O plano de formação que foi elaborado, tendo por objectivo reforçar a competitividade da empresa por via da melhoria dos níveis de qualificação dos seus trabalhadores;
- g) Certidão do registo comercial actualizada;
- h) Prova da situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a Segurança Social, devendo, preferencialmente, ser concedida autorização ao IEFP, IP para consultar a sua situação;
- i) Cópia da acreditação ou de documento da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) comprovativo do pedido de renovação da mesma, da empresa candidata ou da entidade formadora a contratar;
- j) Parecer sobre o plano de formação emitido pela estrutura representativa dos trabalhadores ou documento comprovativo do cumprimento do processo de comunicação e informação aos trabalhadores, nos termos previstos no Código do trabalho (designadamente, cópia da Acta da Reunião com os trabalhadores, ou da comunicação individual).

Os documentos referidos nas alíneas c), d), e), f), g), e i) podem apenas ser submetidos electronicamente com a candidatura.

Os documentos referidos nas alíneas h) e j) devem ser enviados com o Termo de Responsabilidade.

Medida 2 | Articulação dos contratos de trabalho intermitente com formação

A formalização da candidatura a esta Medida deve ser efectuada mediante:

- a) O correcto preenchimento dos Formulários específicos e sua submissão electrónica, incluindo a listagem dos trabalhadores a envolver nas acções de formação.
- b) A devolução do termo de responsabilidade, com assinatura(s) reconhecida(s) por semelhança, com menções especiais, de quem tenha poderes para obrigar a entidade nessa qualidade e com poderes para o acto, e remetido IEFP,IP, nos termos do ponto 42 deste Regulamento.

Devem ser, ainda, presentes os seguintes documentos:

- c) Documento demonstrativo dos rácios de solvabilidade e de autonomia financeira;
- d) Documento demonstrativo da viabilidade económica da empresa, designadamente balanço e demonstração de resultados;
- e) Certidão do registo comercial actualizada;
- f) O plano de formação que foi elaborado, tendo por objectivo reforçar a competitividade da empresa por via da melhoria dos níveis de qualificação dos seus trabalhadores;
- g) Prova da situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a Segurança Social, devendo, preferencialmente, ser concedida autorização ao IEFP, IP para consultar a sua situação.

Os documentos referidos nas alíneas c), d), e) e f), podem apenas ser submetidos electronicamente com a candidatura.

22. Formulário

Medida 1 e **Medida 2**

1. A candidatura a estas Medidas concretiza-se:

- Com o preenchimento correcto do respectivo formulário submetido electronicamente através do site do IEFP, IP, através do link:
<http://www.netemprego.gov.pt/IEFP/eForms/entrada.jsp>
- Entrega do termo de responsabilidade devidamente assinado e reconhecido, acompanhado dos documentos referidos no ponto 21 deste Regulamento, junto do IEFP, IP.

2. O formulário de candidatura em versão PDF para análise de conteúdos e respectivo anexo relativo à listagem de trabalhadores a abranger nas acções, encontram-se disponíveis no site do IEFP, IP, através do link:

http://www.iefp.pt/apoios/Paginas/Programa_Qualificacao_Emprego_2010.aspx

23. Período de candidatura

Medida 1 e **Medida 2**

A candidatura é **fechada e** decorre entre a data de homologação do Regulamento Específico e **30 de Junho de 2010**.

24. Retroactividade do apoio

Medida 1 | **Gestão dos ciclos de procura**

Desde que cumpram os requisitos exigidos para a apresentação das candidaturas, e as mesmas venham a ser aprovadas pelo IEFP, IP, serão consideradas elegíveis acções de formação que tenham tido início antes da notificação da decisão de aprovação, desde que não tenham começado antes de ter sido iniciado o processo de negociação com os trabalhadores, nos termos do Código de Trabalho (e desde que as mesmas tenham obtido, parecer favorável).

Medida 2 | **Articulação dos contratos de trabalho intermitente com formação**

Não aplicável.

25. Critérios de Análise

Medida 1 e **Medida 2**

A análise e selecção das candidaturas será efectuada tendo em consideração os seguintes critérios:

- a situação competitiva da empresa;
- os rácios de solvabilidade e autonomia financeira;

- a coerência das acções de formação propostas face à fundamentação da sua necessidade, designadamente, quando se verifique que as mesmas decorrem da implementação de novos processos ou métodos de produção e/ou da necessidade de elevar os níveis de qualificação dos trabalhadores;
- a promoção da qualificação dos trabalhadores com mais baixos níveis de qualificações através da frequência de acções de formação desenvolvidas com base nos referenciais disponíveis no CNQ;
- a participação de trabalhadores com menos do 12.º ano de escolaridade em processos de RVCC;
- a dotação orçamental para o Programa.

26. Contrato-Programa

Medida 1 | Gestão dos ciclos de procura

26.1 A aprovação de uma candidatura por parte do IEFP, IP e a aceitação da decisão por parte da empresa dão origem à celebração de um Contrato-Programa, onde se definem os apoios financeiros a atribuir e as obrigações e deveres das empresas, designadamente, e nos termos previstos no artigo 12.º da Portaria n.º 126/2010 de 1 de Março, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 274/2010 de 18 de Maio:

- a) Pagar pontualmente a “Compensação Retributiva” e o “Incentivo à Qualificação” a que o trabalhador tiver direito;
- b) Pagar pontualmente as contribuições para a Segurança Social referentes às quantias efectivamente auferidas pelo trabalhador;
- c) Pagar o subsídio de férias de montante igual ao que teria direito em regime de prestação normal de trabalho e o subsídio de Natal por inteiro, sendo este pago pela Segurança Social em montante correspondente a 50% da compensação retributiva e o restante pelo empregador;
- d) Não efectuar despedimento de qualquer trabalhador, excepto em caso de justa causa por facto imputável ao trabalhador;
- e) Não recorrer, durante a vigência da Medida 1 na empresa, a redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho dos trabalhadores não abrangidos pela Medida 1;
- f) Não recorrer à realização de horas extraordinárias, nos termos definidos no número 16 deste Regulamento;
- g) Não proceder, na vigência do contrato na empresa, ao pagamento aos respectivos trabalhadores de quaisquer montantes, como contrapartida do seu trabalho, a título de retribuição ou outras prestações patrimoniais, para além daqueles que resultem do aumento anual do valor da retribuição mínima mensal garantida ou os que decorram dos instrumentos da regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis;
- h) Não distribuir lucros durante a vigência da Medida 1, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- i) Não aumentar as remunerações dos membros dos corpos sociais durante o ano em que a Medida 1 vigorar na empresa;
- j) Manter o nível de emprego nos termos definidos contratualmente;
- k) Não realizar despedimento colectivo durante o período de vigência da Medida 1 na empresa e, após o seu término, durante um período de tempo equivalente ao tempo de duração da Medida 1 na empresa, até ao limite máximo de 6 meses.

26.2 Para apuramento do montante a pagar pela Segurança Social previsto na alínea c), serão considerados os trabalhadores abrangidos pela Medida 1 no mês em que o subsídio de Natal foi pago e que tenham uma redução de actividade suficiente para dar direito à compensação retributiva, uma vez que a comparticipação apenas incide nessa componente.

26.3. Com uma antecedência não inferior a 30 dias face à data de termo do Contrato-Programa, a empresa pode solicitar ao IEFP, IP a renovação do apoio, por um novo período não superior a 6 meses, nos termos do previsto no artigo 16.º da Portaria n.º 126/2010, de 1 de Março, com as alterações introduzidas pela

Portaria n.º 274/2010 de 18 de Maio e cumprindo os requisitos expostos no número 17 deste Regulamento.

A aprovação do pedido de renovação dará origem à celebração de um aditamento ao Contrato-Programa.

26.4 Considera-se como período em que a Medida 1 vigora na empresa ou tempo de duração da Medida 1 na empresa, o período que decorre entre a data de início e de fim da candidatura, incluindo as eventuais renovações.

Medida 2 | **Articulação dos contratos de trabalho intermitente com formação**

26.5 A aprovação de uma candidatura por parte do IEFP, IP e a aceitação da decisão por parte da empresa dão origem à celebração de um Contrato-Programa, onde se definem as obrigações e deveres das empresas, designadamente, e nos termos previstos no artigo 12.º da Portaria n.º 126/2010, de 1 de Março, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 274/2010 de 18 de Maio:

- a) Pagar pontualmente a retribuição salarial ou a “Compensação Retributiva” a que o trabalhador tiver direito;
- b) Pagar pontualmente as contribuições para a Segurança Social referentes às quantias auferidas pelo trabalhador, excluindo a bolsa de formação e apoios sociais;
- c) Não efectuar despedimento de qualquer trabalhador, excepto em caso de justa causa por facto imputável ao trabalhador;
- d) Manter o nível de emprego nos termos definidos contratualmente.

27. Manutenção do nível de emprego

Medida 1 e **Medida 2**

27.1 Para aferição do nível de emprego, será considerado o registado à **data de:**

Sectores de Actividade	Data para aferição do nível de emprego
Automóvel	2 de Fevereiro de 2009
Cerâmica	18 de Maio 2010
Comércio	16 de Março de 2010
Construção Civil	18 de Maio 2010
Madeiras e Mobiliário	16 de Março de 2010
Metalurgia e Metalomecânica	18 de Maio 2010
Têxteis e Vestuário	16 de Março de 2010
Turismo	16 de Março de 2010

e o verificado 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.

27.2 Define-se como **limite máximo de diminuição de postos de trabalho** (PT) 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 PT

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

Entre as exceções podem enquadrar-se situações que decorram de impossibilidade superveniente, quando ocorre extinção de posto de trabalho, e ocorram mediante resolução do contrato por mutuo acordo ou saída por iniciativa do trabalhador.

C. ANÁLISE E DECISÃO

28.Recepção, análise e decisão

Medida 1 e **Medida 2**

A recepção e análise das candidaturas ao Programa serão efectuadas por equipa técnica constituída no âmbito dos serviços centrais do IEFP, IP, nos seguintes termos:

- **Recepção:** Verificação do cumprimento dos requisitos formais de acesso. Caso exista documentação em falta a mesma será solicitada à empresa candidata;
- **Análise:** Validados os requisitos formais, a candidatura será objecto de análise técnica e financeira com a correspondente instrução processual, designadamente, elaboração de parecer técnico.

A decisão compete ao Conselho Directivo do IEFP, IP, com base na proposta elaborada pelos serviços técnicos, após a qual segue, de imediato, a notificação da decisão para a empresa candidata.

A decisão relativa às candidaturas é proferida pelo IEFP, IP no prazo máximo de 15 dias seguidos, a contar da data de apresentação da candidatura, salvo se a mesma não tiver sido correctamente instruída com as peças processuais necessárias.

Em caso de aprovação, a empresa deve devolver o Contrato-Programa ao IEFP, IP, devidamente assinado por quem tenha poderes para o efeito, no prazo de 10 dias úteis contados desde a data da recepção da notificação da decisão de aprovação.

29.Arquivamento e Indeferimento

Medida 1 e **Medida 2**

Serão objecto de **arquivamento** as candidaturas que não reúnam as condições necessárias para serem financiadas, designadamente:

- Por falta de apresentação dos elementos obrigatórios à formalização dessa candidatura, os quais, desde logo, condicionam o processo de análise técnico-financeira;
- Quando não tenha sido efectuada a devolução do Contrato-Programa, devidamente assinado dentro do prazo legalmente estabelecido;
- Quando se verifique comunicação da desistência da realização da candidatura antes de ser efectuado o 1.º adiantamento;
- Por falta de dotação financeira;
- Não cumprimento do prazo para apresentação da candidatura.

Serão objecto de **indeferimento** as candidaturas em que:

- Não se verifique o cumprimento dos requisitos formais de acesso ao Programa constantes dos pontos 8 e 17 deste Regulamento;
- A qualidade, aferida em sede de análise técnica, não se revele suficiente para garantir a cabal realização dos objectivos propostos,
- Se verifique incoerência entre as acções de formação propostas e a sua fundamentação.

D. FINANCIAMENTO

30. Apoios financeiros

Medida 1 | Gestão dos ciclos de procura

30.1.

Para além da comparticipação na retribuição salarial do trabalhador, tal como descrita no ponto 12 deste Regulamento, o Estado, através do IEFP, IP, financiará os custos que decorrem da realização das acções de formação previstas no plano de formação, designadamente os encargos com:

- Despesas de transporte dos formandos, em casos excepcionais e fundamentados;
- Formadores;
- Preparação e desenvolvimento das acções de formação (designadamente rendas, alugueres e amortização, preparação, desenvolvimento e acompanhamento das acções e outras despesas gerais com as acções).

Relativamente ao apoio financeiro associado às acções de formação, o IEFP, IP pagará um máximo de **€3,00** pelo custo/hora/formando. Deste apoio estão excluídos os encargos com a “Compensação Retributiva” e com o “Incentivo à Qualificação”.

30.2.

Quando a formação profissional for integralmente assegurada por outras entidades formadoras certificadas, designadamente pelos Centros de Formação Profissional de Gestão Directa do IEFP, IP através de candidaturas POPH, apenas se admite como custo máximo elegível da empresa candidata a verba de **€ 250/mês** para suportar custos associados à gestão e organização da formação.

30.3.

Quando as entidades formadoras apenas assegurarem o desenvolvimento da formação, admite-se como custo máximo elegível da empresa candidata a verba de **€ 0,75 hora/formando**, para suportar custos associados à preparação da candidatura e das acções de formação, à gestão e organização da formação (não cumulativo com o apoio referido no ponto 30.2).

30.4.

Quando for necessário recorrer às instalações das empresas candidatas ao Programa ou a instalações arrendadas para o efeito, para o desenvolvimento do plano de formação, aceita-se como custo máximo elegível da empresa candidata a verba de **€ 1,50 hora/formando**, os quais podem fazer face, designadamente, a aluguer de equipamento necessário para o desenvolvimento das acções de qualificação (não cumulativo com o apoio referido no ponto 30.2).

Medida 2 | Articulação dos contratos de trabalho intermitente com formação

Os custos com as acções inscritas no plano de formação serão directamente suportados pela entidade formadora (Centros de Formação Profissional de Gestão Directa e Participada do IEFP, IP e Escolas do Turismo de Portugal, IP).

31. Pagamentos dos apoios aprovados

A aceitação da decisão de aprovação por parte das empresas candidatas confere o direito à percepção de financiamento para a realização das respectivas acções, da seguinte forma:

31.1. Candidaturas sem pedido de renovação de Contrato-Programa

1.º Adiantamento:

Logo que se inicie a primeira acção de formação, será efectuado um primeiro adiantamento correspondendo a **40% do valor do apoio financeiro aprovado**.

O processamento do adiantamento só poderá ser efectuado após a empresa comunicar, por qualquer meio escrito, o início da formação.

1.º Reembolso:

Para projectos **com duração até 3 meses**, as empresas podem receber um 1.º reembolso até **45% do valor do apoio financeiro aprovado**, no segundo mês da duração do projecto.

Pode a empresa apresentar um 2.º pedido de reembolso no terceiro mês da duração do projecto, sendo que a soma do adiantamento e reembolsos nunca pode ser superior a 85% do apoio financeiro aprovado.

Para projectos **com duração superior a 3 meses**, as empresas podem receber um 1.º reembolso até 45% do valor do apoio financeiro aprovado, no terceiro mês da duração do projecto.

Pode ainda a empresa apresentar um **2.º pedido de reembolso** antes da conclusão do projecto, sendo que a soma do adiantamento e reembolsos nunca pode ser superior a 85% do apoio financeiro aprovado.

O pedido de reembolso deve ser acompanhado da listagem de despesas pagas por rubricas, de acordo com modelo próprio, sendo a sua elaboração da responsabilidade de um Técnico Oficial de Contas (TOC).

Reembolso do Saldo Final:

A empresa tem que apresentar o processo de saldo, nos serviços centrais do IEFP, IP, no prazo de 45 dias após o fim do período de vigência do Contrato-Programa.

Este processo é constituído por:

- Pedido de Pagamento de Saldo Final e respectivos anexos;
- Listagem de Despesas Pagas, referente a todo o período de formação;
- Declaração e comprovativo da manutenção do nível de emprego.

O Pedido de Saldo Final tem de ser elaborado, obrigatoriamente, sob a responsabilidade de um Técnico Oficial de Contas (TOC).

Após aprovação do Pedido de Saldo Final, a empresa é notificada por correio registado com aviso de recepção.

Os montantes a processar poderão ser ajustados em função de alterações à decisão de aprovação que decorram da cessação do contrato de formação por motivos de retoma da actividade nos termos previstos no ponto 32 deste Regulamento.

31.2. Candidaturas com renovação de Contrato-Programa

A aprovação de uma renovação do pedido de apoio não constitui uma nova candidatura, mas uma alteração à candidatura inicial aprovada, com o correspondente reforço do apoio financeiro.

1.º Adiantamento do novo período de apoio:

Com a aprovação do pedido de renovação do apoio, será efectuado o pagamento de um novo montante a título de adiantamento, correspondendo a **40% do valor global aprovado para o novo período.**

Pode, desde logo, e a qualquer momento a empresa apresentar um novo pedido de reembolso, incidindo nos custos que tenham ocorrido ainda com a primeira fase da candidatura.

Pedidos de Reembolso do novo período de apoio:

Para projectos com **renovação até 3 meses**, as empresas podem receber um novo reembolso, no segundo mês da duração da renovação do projecto.

Pode a empresa apresentar um novo pedido de reembolso no terceiro mês da nova fase de duração do projecto, sendo que a soma dos adiantamentos e reembolsos nunca pode ser superior a 85% do apoio financeiro global aprovado (incluindo a candidatura inicial e a renovação).

Para projectos com **renovação até 6 meses**, as empresas poderão solicitar um novo pedido de reembolso, no terceiro mês da duração da renovação do projecto.

Pode a empresa apresentar um novo pedido de reembolso antes da conclusão do projecto, sendo que a soma dos adiantamentos e reembolsos nunca pode ser superior a 85% do apoio financeiro global aprovado (incluindo a candidatura inicial e a renovação).

Reembolso do Saldo Final:

A empresa tem que apresentar o processo de saldo, nos serviços centrais do IEF, IP, no prazo de 45 dias após o fim do período de vigência do Contrato-Programa.

Este processo é constituído por:

- Pedido de Pagamento de Saldo Final e respectivos anexos;
- Listagem de Despesas Pagas, referente ao período que medeia referente a todo o período de formação.
- Declaração e comprovativos da manutenção do nível de emprego.

O Pedido de Saldo Final tem de ser elaborado, obrigatoriamente, sob a responsabilidade de um Técnico Oficial de Contas (TOC).

Após aprovação do Pedido de Saldo Final, a empresa é notificada por correio registado com aviso de recepção.

Os montantes a processar poderão ser ajustados em função de alterações à decisão de aprovação que decorram da cessão do contrato de formação por motivos de retoma da actividade nos termos previstos no ponto 32 deste Regulamento.

Medida 2 | Articulação dos contratos de trabalho intermitente com formação

Não aplicável. Os custos com a formação profissional são directamente suportados pelas entidades formadoras e os pagamentos da bolsa de formação e dos demais apoios sociais a que houver direito são efectuados pela entidade formadora directamente aos formandos, nos termos definidos no Contrato de Formação.

32. Alterações à decisão de aprovação

Medida 1

e

Medida 2

As alterações que decorram de mudança dos locais de realização das acções aprovadas ou alterações no calendário da sua realização, não carecem de aprovação do IEFP, IP.

Alterações que possam ter impacte ao nível do **plano de formação** assumem carácter excepcional e **necessitam de aprovação do IEFP, IP.**

Medida 1**Gestão dos ciclos de procura****32.1. Antecipação do fim do programa na empresa**

A empresa tem de solicitar alteração à decisão de aprovação quando propuser o fim da actividade formativa prevista, por ter deixado de ser necessária a redução do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho de todos ou de parte dos trabalhadores abrangidos pelo projecto, quando estes últimos representarem mais de 50% dos abrangidos.

Este pedido de alteração dará origem a uma reformulação do montante do apoio financeiro e emissão de termo de aceitação de aditamento ao contrato-programa celebrado, com os correspondentes impactes nos montantes a processar em sede de reembolso e saldo.

Caso o pedido de alteração preveja o fim de toda a actividade formativa, dá-se início à contagem do tempo para apresentação do processo de saldo.

32.2. Reforço do financiamento (rubricas 1 e 2)

Por força da possibilidade concedida à empresa candidata para efectuar uma gestão do volume de horas de suspensão e redução aprovado, pode ocorrer uma alteração nos apoios financeiros aos trabalhadores abrangidos, designadamente, quando a redução da actividade tenha sido prevista apenas até 1/3 (o que apenas confere direito ao Incentivo à Qualificação), e possa ultrapassar esse limite implicando o direito à Compensação Retributiva.

Quando deste facto resultar um aumento global face ao apoio financeiro aprovado, será necessário que a empresa apresente um pedido de alteração nos termos do formulário próprio. Este pedido terá sempre que ser efectuado até 15 dias antes do limite do período de vigência do programa na empresa. A aprovação de um pedido de alteração dá origem a um aditamento ao contrato-programa assinado.

Os ajustamentos que possam ficar acomodados na transferência do apoio financeiro aprovado entre as rubricas 1 e 2 não necessitam da apresentação de um pedido de alteração, sendo justificadas na apresentação do pedido do saldo final.

Medida 2**Articulação dos contratos de trabalho intermitente com formação**

Não aplicável.

33. Pedido de renovação do apoio por período complementar

Medida 1 | Gestão dos ciclos de procura

Nos termos do artigo 16.º da Portaria n.º 126/2010, de 1 de Março, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 274/2010 de 18 de Maio, o **apoio financeiro pode ser renovado por um período não superior a 6 meses**. Esta renovação pode ser efectuada por períodos sucessivos, não podendo todo o período do apoio exceder 12 meses.

Para viabilizar a continuidade do processo formativo, o pedido de renovação deve ser efectuado com uma antecedência mínima de 30 dias e carece do cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 10.º da supracitada Portaria.

A renovação do período de aplicação do Programa depende de:

- Comunicação pelo empregador da intenção de prorrogação, por escrito e de forma fundamentada à estrutura representativa dos trabalhadores, sem que haja oposição desta, igualmente por escrito, dentro dos cinco dias seguintes, ou quando o trabalhador abrangido pela renovação manifeste, por escrito, o seu acordo;
- Apresentação de um plano de formação para um novo período de vigência do Programa, fundamentando a sua necessidade e clarificando o número de trabalhadores a abranger, as acções a desenvolver e a estrutura de custos associada;
- Aprovação do pedido de renovação do apoio por parte do IEFP, IP;
- Celebração de aditamento ao contrato celebrado com o IEFP, IP, do qual conste a duração da nova fase do Programa, número de trabalhadores a abranger, número de acções, volume de formação e apoios financeiros aprovados.

Devem, ainda, manter-se as condições de acesso que constam no artigo 8.º da Portaria n.º 126/2010, de 1 de Março, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 274/2010 de 18 de Maio.

Este pedido deve ser apresentado ao IEFP, IP em formulário próprio, acompanhado de documento que fundamente a sua necessidade.

Medida 2 | Articulação dos contratos de trabalho intermitente com formação

Não aplicável.

34. Suspensões, Rescisões e Restituições

Medida 1 | Gestão dos ciclos de procura

34.1. Suspensão dos pagamentos

Os **fundamentos para a suspensão** dos pagamentos, até à regularização ou à tomada de decisão decorrente da análise da situação, são os seguintes:

- Inexistência ou deficiência grave na organização dos processos contabilísticos e/ou dos processos técnico-pedagógicos;
- Não envio, dentro dos prazos determinados, de elementos solicitados pelo IEFP, IP, salvo se for aceite justificação apresentada;
- Não cumprimento das obrigações contratuais com os trabalhadores.

Para efeitos de **regularização das deficiências detectadas** e envio dos elementos solicitados, a que se referem os pontos anteriores, é concedido um **prazo de 10 dias** às respectivas entidades, findo o qual, e persistindo a situação, a decisão de aprovação da candidatura é revogada.

34.2. Rescisão

O Contrato-Programa poderá ser rescindido nos seguintes casos:

- Não verificação dos motivos invocados para a apresentação da candidatura;
- Falta de pagamento pontual da retribuição salarial devida aos trabalhadores;
- Admissão de novos trabalhadores para funções susceptíveis de serem desempenhadas por trabalhadores abrangidos pelo Programa;
- Não consecução dos objectivos essenciais previstos no pedido de financiamento, nos termos constantes da decisão de aprovação;
- Não apresentação atempada dos formulários relativos à execução e pedidos de saldo, salvo nos casos em que uma eventual fundamentação invocada para este incumprimento venha a ser aceite;
- Duplo financiamento;
- Recusa, por parte das entidades beneficiárias, da submissão ao controlo a que estão legalmente sujeitas;
- Declarações inexactas, incompletas ou desconformes sobre o processo formativo ou sobre os custos incorridos que afectem, de modo substantivo, a justificação dos apoios recebidos ou a receber;
- Inexistência do processo contabilístico ou técnico-pedagógico.

A decisão de rescisão pode ser total ou parcial, em função dos motivos que a justificam. A rescisão parcial deve indicar os trabalhadores a que se aplica.

São restabelecidos todos os direitos e deveres das partes decorrentes do contrato de trabalho a partir do momento em que o empregador seja notificado da decisão que põe termo, integral ou parcial, à aplicação do Contrato-Programa.

34.3. Restituições

Sempre que se verifique que as empresas receberam **apoios indevidos ou não justificaram os recebidos**, há lugar à **restituição** desses montantes, após audiência prévia.

Esta restituição deve ter lugar no **prazo de 30 dias** a contar da notificação de restituição, aos quais poderão acrescer juros de mora calculadas à taxa legal em vigor, e contados a partir da data em que foi efectuado o pagamento e até à data em que for proferido o despacho de restituição.

Em caso de incumprimento injustificado das obrigações assumidas, a empresa é obrigada a reembolsar o IEFP, IP, nos termos do Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro.

Medida 2 | Articulação dos contratos de trabalho intermitente com formação

34.4. Rescisão

O Contrato-Programa poderá ser rescindido nos seguintes casos:

- Não verificação dos motivos invocados para a apresentação da candidatura;
- Falta de pagamento pontual da retribuição salarial devida aos trabalhadores;
- Recusa, por parte das entidades beneficiárias, da submissão ao controlo a que estão legalmente sujeitas.

A decisão de rescisão pode ser total ou parcial, em função dos motivos que a justificam. A rescisão parcial deve indicar os trabalhadores a que se aplica.

35. Enquadramento das despesas com as acções de formação

Medida 1 | Gestão dos ciclos de procura

35.1. Encargos com formadores

Consideram-se *encargos* as remunerações com os formadores internos, permanentes ou eventuais, com formadores que prestam serviços de formação como formadores externos, bem como os encargos com formadores debitados por entidades no âmbito de um contrato de prestação de serviços com a empresa.

Para além das despesas de remuneração, são ainda consideradas nesta rubrica, as despesas com alojamento, alimentação e transporte dos formadores, quando a elas houver lugar.

Para o pessoal afecto às acções de formação, os montantes totais elegíveis não podem ser superiores à remuneração mensal auferida na empresa.

35.2. Outros encargos com a preparação e desenvolvimento das acções

- **Pagamento de despesa de transporte aos formandos**, em situações devidamente fundamentadas e que decorram do facto de a formação ser desenvolvida fora do local habitual de trabalho;
- **Encargos com outro pessoal afecto às acções de formação**
As despesas elegíveis a considerar, a título desta rubrica, compreendem os encargos com as remunerações do pessoal dirigente, técnico, administrativo e outro vinculado, ou em regime de prestação de serviços envolvido nas fases de preparação, desenvolvimento e acompanhamento das acções de formação, bem como os encargos com o pessoal dirigente, técnico, administrativo e outro, debitados por entidades no âmbito de um contrato de prestação de serviços com uma empresa formadora, devendo ser observados os limites máximos que decorrem das remunerações brutas a que esses profissionais tenham direito por força de relação contratual que detenham com a respectiva entidade empregadora.

São também elegíveis as despesas de alojamento e alimentação, de acordo com as regras e montantes fixados para a Administração Pública (índice 405), bem como as despesas de transporte, nos termos fixados e estabelecidos para idênticas deslocações dos funcionários e agentes da Administração Pública.

A afectação da equipa deverá ser efectuada com critérios de razoabilidade e balizada pelos limites máximos dos custos elegíveis com o custo/hora/formando.

A estes encargos acrescem os encargos sociais obrigatórios, quando devidos, e/ou IVA, sempre que devido e não dedutível, bem como os subsídios de férias e de Natal, o subsídio de alimentação, seguro de acidentes de trabalho e outros sempre que decorram da aplicação do Contrato Colectivo de Trabalho.

De acordo com o estipulado no n.º 2 do art.º 21.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2008, de 24 de Janeiro, com as alterações introduzidas pelo Despacho Normativo n.º 12/2009, de 17 de Março, não é permitida a acumulação de funções entre pessoal dirigente, técnico, administrativo e outro.

- **Rendas, alugueres e amortizações**
São financiáveis o aluguer e a amortização de equipamentos estritamente ligados à formação e a renda ou a amortização das instalações onde decorre a formação.

Os custos relacionados com os contratos de locação financeira (nomeadamente impostos, margem do locador, juros do refinanciamento, despesas gerais e prémios de seguro) não constituem despesas elegíveis.

▪ **Encargos com a preparação, desenvolvimento e acompanhamento das acções**

No âmbito desta rubrica são financiáveis despesas com a selecção de formadores, aquisição, elaboração e reprodução de recursos didácticos, bem como com a aquisição de livros e outra documentação técnico-pedagógica.

▪ **Encargos gerais das acções**

No âmbito desta rubrica são elegíveis as despesas inerentes à concepção, desenvolvimento e gestão das acções, nomeadamente despesas correntes com o consumo de água, electricidade, comunicações; materiais consumíveis e bens não duradouros, despesas gerais de manutenção de equipamentos e instalações (ex: serviços de segurança, limpeza e seguros de equipamentos e instalações afectas à formação, bem como pequenas reparações e contratos de manutenção do equipamento).

Não são elegíveis os juros, sanções financeiras, multas e despesas com processos judiciais.

Medida 2 | Articulação dos contratos de trabalho intermitente com formação

Não aplicável.

36. Custos máximos elegíveis

Medida 1 | Gestão dos ciclos de procura

Os custos da candidatura estão estruturados em **3 rubricas**:

1. Encargos com retribuições;
2. Encargos com o Incentivo à Qualificação;
3. Encargos com a preparação e desenvolvimento das acções.

Relativamente aos custos máximos elegíveis com as **rubricas 1 e 2**, são os que decorrem da aplicação das regras que constam do ponto 12 deste regulamento.

O custo máximo da rubrica 3, considerado por hora e por formando, é fixado em **€ 3,00**.

Só serão aceites despesas que evidenciem a sua relação com a formação.

As despesas associadas ao desenvolvimento de processos de RVCC, em regra, serão integradas no normal funcionamento do Centro Novas Oportunidades em que o processo decorra e suportadas pela candidatura que aquele tenha apresentado ao POPH.

São permitidas transferências entre as rubricas 1 e 2, em função dos ajustamentos que venham a revelar-se necessários, decorrentes da gestão flexível do volume de horas aprovado.

Em sede de saldo, caso se verifique que os custos com as rubricas 1 e 2 são superiores ao aprovado em candidatura, considerando que os mesmos estão indexados à retribuição normal ilíquida do trabalhador, os mesmos poderão ser aceites desde que não seja ultrapassada a totalidade do apoio financeiro aprovado em candidatura.

Medida 2 | Articulação dos contratos de trabalho intermitente com formação

Não aplicável.

37. Cumulatividade dos apoios

Medida 1 e Medida 2

Os apoios previstos no Programa não são cumuláveis com quaisquer outros que revistam a mesma natureza e finalidade, concedidos por outro regime legal nacional, salvo se a cumulatividade for expressamente permitida.

Consideram-se da mesma natureza e finalidade os apoios que preencham, cumulativamente, as seguintes condições:

- Com os mesmos objectivos;
- Para a mesma acção;
- Com os mesmos destinatários.

38. Publicidade e divulgação dos apoios

Medida 1

Na documentação produzida pela empresa candidata, a fim de associar o projecto ao Programa no âmbito do qual este é desenvolvido, deve ser identificado em local visível, nomeadamente na primeira página ou na capa do documento, a designação do Programa, e a identificação do financiamento pelo Fundo Social Europeu e pelo Estado Português, bem como no Cartaz, nas situações em que este é aplicável, designadamente nos locais onde decorre a formação.

Medida 2 | Articulação dos contratos de trabalho intermitente com formação

Não aplicável.

39. Indicadores de acompanhamento e execução

Medida 1 | Gestão dos ciclos de procura

A empresa fica obrigada à apresentação, com periodicidade mensal, do mapa síntese de execução física e da listagem dos trabalhadores abrangidos (modelo disponibilizado pelos serviços do IEFP, IP), no período de 10 dias úteis do último mês a que reporta.

A empresa fica obrigada a remeter ao IEFP, IP todos os elementos que este lhe solicite, desde que relacionados com o desenvolvimento da candidatura.

Com a conclusão do Contrato-Programa e apresentação do pedido de saldo, a empresa deverá entregar o relatório de execução (nos termos do modelo a disponibilizar pelos serviços do IEFP, IP), em que fique evidenciado o contributo do programa para o reforço dos seus níveis de competitividade no contexto do sector em que opera.

Medida 2 | Articulação dos contratos de trabalho intermitente com formação

O IEFP, IP e o TP, IP facultarão informação regular sobre a actividade formativa desenvolvida no âmbito desta Medida nos seus Centros de Formação Profissional de Gestão Directa e Participada (IEFP, IP) e Escolas de Formação (TP, IP).

E. DEVERES DAS ENTIDADES

40. Empresa

Medida 1 | Gestão dos ciclos de procura

As empresas candidatas ficam obrigadas a:

- Pagar pontualmente a “Compensação Retributiva” e o “Incentivo à Qualificação” a que o trabalhador tiver direito;
- Pagar pontualmente as contribuições para a Segurança Social referentes às quantias efectivamente auferidas pelo trabalhador;
- Pagar subsídio de férias de montante igual ao que o trabalhador teria direito em regime de prestação normal de trabalho;
- Pagar a parte que lhe compete do subsídio de Natal a que o trabalhador tem direito;
- Organizar os processos contabilístico e técnico-pedagógico nos termos do definido no Guia de Apoio à Candidatura;
- Sujeitar-se a acções de verificação, auditoria e avaliação por parte do IEFP, IP e outras entidades devidamente credenciadas para o efeito, fornecendo todos os elementos relacionados directa ou indirectamente com o desenvolvimento das acções financiadas;
- Pautar a realização das despesas por exigentes critérios de razoabilidade, tendo em conta os preços de mercado, a relação custo/benefício e o respeito pelos princípios e conceitos contabilísticos, critérios de valorimetria e métodos de custeio definidos no Plano Oficial de Contabilidade, ou outro Plano Oficial de Contas, como é o caso do POCP aplicado à Administração Pública;
- Justificar a aquisição de bens e serviços, através de facturas e recibos ou documentos equivalentes de quitação fiscalmente aceite, podendo no caso das vendas a dinheiro, estes substituírem as facturas;
- Identificar claramente, nas facturas ou documentos equivalentes, bem como nos documentos de suporte à imputação de custos internos, o respectivo bem ou serviço e a fórmula de cálculo do valor imputado ao pedido;
- Identificar a chave de imputação ao centro de custos, no caso de custos comuns;
- Manter a contabilidade específica da formação actualizada, não podendo, em caso algum, ter um atraso superior a 45 dias;
- Desenvolver a formação programada com respeito pelas normas legais aplicáveis, pelas condições de aprovação da acção e da eventual concessão de apoios;
- Comunicar, por escrito, às estruturas do IEFP, IP, sempre que ocorram problemas que afectem o funcionamento das acções;
- Prestar, a qualquer momento, toda a informação que lhes for solicitada sobre a execução das acções no que se refere aos aspectos pedagógicos, administrativos e financeiros;
- Cumprir o contrato de formação e o contrato-programa;
- Facultar regularmente ao trabalhador os apoios devidos, de acordo com o estabelecido no contrato de formação celebrado;
- Respeitar e fazer respeitar as condições de higiene e segurança no trabalho;
- Afixar cartazes permanentes e visíveis, nos locais onde decorrem as acções, contendo a indicação do financiamento pelo FSE e pelo Estado Português e as respectivas insígnias da União Europeia e da República Portuguesa;
- Cumprir a legislação nacional em matéria de informação, divulgação e publicidade, nomeadamente referenciar o financiamento pelo FSE e pelo Estado Português, com a designação da União Europeia e do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, em toda a documentação associada à formação desenvolvida ao abrigo do Programa.

Medida 2 | Articulação dos contratos de trabalho intermitente com formação

As empresas candidatas ficam obrigadas a:

- Pagar pontualmente a “Compensação Retributiva”, no valor estabelecido em regulamentação colectiva; ou na sua falta, os 20% da retribuição ilíquida;
- Pagar pontualmente as contribuições para a Segurança Social referentes às quantias efectivamente auferidas pelo trabalhador, excluindo a bolsa de formação e demais apoios sociais a que este tenha direito;
- Comunicar, por escrito, às estruturas do IEFP, IP, sempre que tenha conhecimento da existência de problemas que afectem o funcionamento das acções;
- Cumprir o contrato-programa.

41. Entidade formadora contratada

Medida 1

e

Medida 2

Constituem deveres das entidades formadoras contratadas pelas empresas para a realização das acções de formação:

- Facultar aos formandos o acesso a benefícios e equipamentos sociais que sejam compatíveis com a acção frequentada e a sua duração;
- Manter a organização documental contabilística nos termos estabelecidos no presente Regulamento;
- Manter a organização documental técnico-pedagógica, nos termos estabelecidos;
- Sujeitar-se a acções de verificação, auditoria e avaliação por parte do IEFP, IP e outras entidades devidamente credenciadas para o efeito;
- Fornecer cópia do processo técnico-pedagógico à empresa no final da formação (só aplicável na medida 1).

F. DISPOSIÇÕES FINAIS

42. Local de entrega das candidaturas e outra documentação

Medida 1

e

Medida 2

No âmbito das Medidas 1 e 2, toda a **documentação associada** às candidaturas deve ser entregue nos serviços centrais do IEFP, IP na seguinte morada:

IEFP, IP - Departamento de Formação Profissional

Rua de Xabregas, n.º 52

1949-003 LISBOA

PARTE III

Medida 3

Medidas gerais de qualificação, aplicadas aos sectores

43. Objectivos

A terceira medida integrada na nova geração de iniciativas para o emprego, consiste na utilização das já existentes medidas gerais de qualificação (modalidades de formação e qualificação), colocando as mesmas ao serviço das necessidades específicas dos sectores do automóvel, da cerâmica, do comércio, da construção civil, da madeira e mobiliário, da metalurgia e metalomecânica, do têxtil e vestuário e do turismo.

44. Destinatários

Constituem destinatários desta medida:

- **Activos desempregados**, inscritos nos centros de emprego, cujo último registo de actividade tenha sido num dos sectores de actividade objecto do presente regulamento;
- **Activos empregados** com vínculo a empresas que operem nos sectores referenciados no presente regulamento.

45. Oferta de qualificação

A oferta de qualificação destinada aos **activos desempregados** consiste em:

- Processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC);
- Cursos de Educação e Formação para Adultos (EFA);
- Formação Modular.

Os **activos desempregados, quando jovens**, também podem obter a sua qualificação, nos sectores em abrangência, pelas seguintes vias:

- Cursos de Aprendizagem;
- Cursos de Educação e Formação para Jovens;
- Cursos Profissionais;
- Cursos de Especialização Tecnológica (CET).

No caso dos **activos empregados** as ofertas consistem em **processos de RVCC**, em percursos de **Formação Modular**, podendo, ainda, beneficiar de acções de formação-acção, inseridas em Programas de Formação para PME.

46. Condições de acesso

As condições específicas de acesso variam em função das diferentes modalidades de qualificação, conforme abaixo se apresenta:

1. Processos de reconhecimento, validação e certificação de competências

Os processos de RVCC, desenvolvidos em Centros Novas Oportunidades, permitem reconhecer, validar e certificar os conhecimentos e as competências resultantes da experiência adquirida pelos adultos em diferentes contextos da vida, formais, informais e não formais.

Requisitos de acesso		
----------------------	--	--

	Processo RVCC	Nível de certificação
<ul style="list-style-type: none"> Ter, no mínimo, 18 anos de idade Não ter concluído o 4.º, 6.º ou 9.º ano de escolaridade 	Nível Básico	4.º, 6.º ou 9.º ano de escolaridade
<ul style="list-style-type: none"> Ter, no mínimo, 18 anos de idade Não ter concluído o 12.º ano de escolaridade Se tiver menos de 23 anos de idade deverá comprovar que tem, pelo menos, três anos de experiência profissional, através de documento que ateste as suas contribuições para a Segurança Social 	Nível Secundário	12.º ano de escolaridade
<ul style="list-style-type: none"> Ter, no mínimo, 18 anos de idade Ter adquirido saberes e competências profissionais através da experiência de trabalho ou noutros contextos de vida 	Profissional	Certificação profissional de nível 2 ou de nível 3

Na sequência do desenvolvimento de um processo de RVCC é possível obter uma das seguintes certificações:

- **Certificação parcial**, quando valida apenas uma parte das competências. Neste caso, é emitido um **plano pessoal de qualificação** que identifica as suas necessidades de formação, com vista à obtenção da respectiva certificação total;
- **Certificação total**, quando valida a totalidade das competências.

2. Cursos de Educação e Formação para Adultos (EFA)

Os cursos EFA destinam-se a adultos, que devem reunir as seguintes condições:

- Idade igual ou superior a 18 anos à data de início da formação, sem a qualificação adequada para efeitos de inserção ou progressão no mercado de trabalho e, prioritariamente, sem a conclusão do ensino básico (9.º ano de escolaridade) ou do ensino secundário (12.º ano de escolaridade).

A frequência, com aproveitamento, de um **curso EFA, de dupla certificação**, confere um certificado do 3.º ciclo do ensino básico e o nível 2 de formação profissional, ou, um certificado do ensino secundário e o nível 3 de formação profissional.

No caso dos cursos **EFA de habilitação escolar**, são atribuídos os certificados do 1.º, 2.º ou 3.º ciclos do ensino básico, sendo que a sua conclusão confere, ainda, a atribuição de um diploma do ensino básico, para os cursos de nível B3 e o diploma do ensino secundário, quando se tratam de cursos EFA de nível secundário.

Em função da tipologia de desenvolvimento, podem ter uma duração entre as 360 e as 2510 horas (i.e., entre os 3 meses e perto de 2 anos, aproximadamente).

3. Formação Modular

Estes cursos destinam-se a adultos activos, empregados ou desempregados, com idade igual ou superior a 18 anos, que pretendam desenvolver competências em domínios que contribuam para um melhor desempenho profissional.

São percursos que visam, igualmente, proporcionar respostas aos planos pessoais de qualificação resultantes de processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

O quadro seguinte sistematiza as habilitações de acesso aos referenciais de nível 2 e de nível 3 do Catálogo Nacional de Qualificações:

Referenciais de formação	Habilitação escolar mínima de acesso
Nível 2 de formação	Inferior ao 9.º ano de escolaridade
Nível 3 de formação	9.º ano de escolaridade

São cursos desenvolvidos em **percursos flexíveis** (com uma duração que pode ir das 25 às 600 horas), que integram unidades dos referenciais de formação do Catálogo Nacional de Qualificações, organizados de forma a responder às **necessidades concretas dos adultos e das empresas**.

4. Cursos de Aprendizagem

Os Cursos de Aprendizagem são cursos de formação profissional inicial, em alternância, destinados a jovens que devem reunir, cumulativamente, a idade e habilitações escolares que a seguir se indicam.

- Idade inferior a 25 anos e
- 9.º ano de escolaridade ou mais, desde que não tenham concluído o 12.º ano de escolaridade.

A conclusão destes cursos com aproveitamento confere uma dupla certificação, escolar e profissional. A escolar é equivalente ao 12.º ano de escolaridade e a profissional é de nível 3.

Podem ter uma duração entre as 2800 horas e as 3700 horas, o que corresponde respectivamente a cerca de 2 e 3 anos.

5. Cursos de Educação e Formação para Jovens

Estes cursos destinam-se a jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 25 anos, inclusive, em risco de abandono escolar, ou que já abandonaram a via regular de ensino e detentores de habilitações escolares que variam entre o 6.º ano de escolaridade, ou inferior, e o ensino secundário.

Quando concluídos com aproveitamento, permitem obter uma certificação profissional (de nível 1, 2 ou 3) e uma habilitação escolar de nível básico (6.º ou 9.º ano de escolaridade) ou secundário.

Em função da tipologia de desenvolvimento, estes cursos podem ter uma duração entre 1155 horas (c. de 1 ano) e 3465 horas (c. de 3 anos).

6. Cursos Profissionais

Os Cursos Profissionais são um dos percursos do nível secundário de educação, destinando-se a jovens nas seguintes condições:

- Detentores do 9.º ano de escolaridade ou formação equivalente;
- Com idade igual ou inferior a 20 anos (podendo ser excepcionalmente admitidos até aos 25 anos).

A conclusão, com aproveitamento, de um curso profissional confere:

- um diploma de nível secundário de educação;
- um certificado de qualificação profissional de nível 3.

São cursos que funcionam em escolas profissionais, públicas ou privadas ou, ainda, em escolas secundárias da rede pública.

7. Cursos de Especialização Tecnológica (CET)

Os Cursos de Especialização Tecnológica (CET) são **cursos pós-secundários não superiores**, que conferem uma certificação profissional de nível 4 (e o 12.º ano de escolaridade, para quem não for detentor desta habilitação), e que visam suprir as necessidades de quadros intermédios do tecido empresarial.

Para o desenvolvimento destes cursos é celebrado um **Protocolo de Colaboração, com um ou mais estabelecimentos de ensino superior**, no âmbito do qual são atribuídos créditos (ECTS) para efeitos de prosseguimento de estudos em determinados cursos promovidos por esses estabelecimentos.

8. Formação-Acção

Esta formação visa a melhoria dos processos de gestão das micro, pequenas e médias empresas e o reforço das competências dos seus dirigentes, quadros e trabalhadores, com prioridade acrescida para a formação dirigida aos que não tenham uma qualificação de nível secundário, podendo as competências adquiridas no âmbito da formação-acção ser objecto de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC).

A execução da formação é assegurada pela intervenção de um formador-consultor ou por outros formadores, que devem, preferencialmente, recorrer às formações que integram o Catálogo Nacional de Qualificações.

A informação constante deste ponto, relativamente a cada modalidade de qualificação, não dispensa a consulta dos respectivos regulamentos específicos.

47. Entidades formadoras

As entidades que podem operacionalizar as modalidades de qualificação caracterizadas no ponto acima são as seguintes:

Modalidade de Qualificação	Entidades Formadoras
RVCC	<ul style="list-style-type: none">Centros Novas Oportunidades
Cursos de Educação e Formação para Adultos Cursos de Educação e Formação para Jovens Formação Modular	<ul style="list-style-type: none">Entidades formadoras certificadas (ex. Centros de Formação Profissional do IEFP; escolas; outras...)
Cursos de Aprendizagem	<ul style="list-style-type: none">Centros de Formação Profissional do IEFP, IPEntidades externas certificadas que integrem a Bolsa Regional de Entidades Formadoras
Cursos Profissionais	<ul style="list-style-type: none">Escolas profissionais, públicas ou privadasEscolas secundárias da rede pública
Cursos de Especialização Tecnológica	<ul style="list-style-type: none">Entidades formadoras certificadasEstabelecimentos de ensino superior
Formação-Acção	<ul style="list-style-type: none">Entidades de natureza associativa e/ou empresarialEntidades públicas que actuem como pólos dinamizadores junto de micro, pequenas e médias empresas

48. Apoios à frequência de formação

A frequência de algumas das modalidades de qualificação identificadas no ponto 45 do presente regulamento, pode **dar direito** à atribuição de um conjunto de **apoios sociais** para fazer face a despesas relacionadas com a formação.

A atribuição destes apoios depende de vários factores, que são analisados caso a caso, em função da situação concreta de cada candidato.

49. Indicadores de acompanhamento e execução

No âmbito desta medida, serão criados indicadores e modelos de recolha de informação para efeitos de acompanhamento da execução das acções de formação/qualificação desenvolvidas nos sectores em abrangência.

PARTE IV

Legislação de Suporte

50. Diplomas Legais para Consulta

Na operacionalização das candidaturas deve ser considerada a seguinte legislação:

- Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto que aprova o Código do Trabalho;
- Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho que aprova a regulamentação do Código do Trabalho;
- Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro que estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que asseguram o seu funcionamento;
- Decreto Regulamentar n.º 84-A/2007 de 10 de Dezembro, rectificado pela Declaração de Rectificação n.º 3/2008, de 30 de Janeiro, o qual estabelece o regime jurídico de gestão, acesso e financiamento no âmbito dos programas operacionais financiados pelo Fundo Social Europeu;
- Despacho Normativo n.º 4-A/2008, de 24 de Janeiro, com as alterações introduzidas pelo Despacho normativo n.º 12/2009, de 17 de Março, que fixa a natureza e os limites máximos dos custos considerados elegíveis para efeitos de co-financiamento pelo Fundo Social Europeu;
- Portaria n.º 230/2008, de 7 de Março que define o regime jurídico dos cursos de educação e formação de adultos e das formações modulares, previstos, respectivamente, na alínea d) e na alínea f) do n.º 1 do artigo 9.º do Decreto -Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro;
- Despacho n.º 13456/2008, publicado na 2.ª Série do DR n.º 93, de 14 de Maio de 2008 que aprova a versão inicial do Catálogo Nacional de Qualificações;
- Portaria n.º 370/2008, de 21 de Maio que regula a criação e o funcionamento dos Centros Novas Oportunidades, incluindo o encaminhamento para formação e o reconhecimento, validação e certificação de competências;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho,
- Portaria n.º 126/2010, de 1 de Março, que estabelece as normas de funcionamento do Programa Qualificação-Emprego para 2010;
- Portaria n.º 274/2010, de 18 de Maio, que introduz alterações ao Programa Qualificação-Emprego para 2010.

Regulamento homologado a 18 de Maio de 2010 pelo Secretário de Estado do Emprego e da Formação Profissional

PARTE V

Anexos

ANEXO 1

Listas de CAE elegíveis no âmbito do Programa

ANEXO 2

Critérios de acesso e adesão ao Programa
