



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, IP
DEPARTAMENTO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

FORMAÇÃO CONTÍNUA PARA EMPREGADOS

A pedido da empresa

REGULAMENTO ESPECÍFICO | 2026

Aprovado por deliberação do Conselho Diretivo
do IEFP em 10 de março de 2026



Ficha Técnica

Título

Formação Contínua para Empregados – a pedido da empresa | Regulamento Específico 2026

Entidade Responsável

© Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P.

Conceção de Conteúdos

© Departamento de Formação Profissional | Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P.

Revisão Técnica

© Departamento de Formação Profissional | Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P.

Conceção Gráfica

© Departamento de Formação Profissional | Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P.

Princípios de redação

Documento elaborado de acordo com os princípios da Linguagem Clara.

Assumindo a necessidade de se utilizar uma linguagem inclusiva para pessoas que utilizem sistema de leitura de voz, por défice visual, a redação é feita de acordo com as regras ortográficas da língua portuguesa, incluindo a utilização de masculino e feminino.

Histórico de versões

Versão 1.0 - Março de 2026 - Versão inicial do documento



Índice

1. ENQUADRAMENTO	5
2. OBJETIVO E DESTINATÁRIOS	6
2.1. Objetivo	6
2.2. Destinatários	6
2.3. Discriminação positiva das PME	6
3. PROCEDIMENTOS	6
3.1. Primeiro passo	6
3.2. Segundo passo	7
3.3. Compromissos	7
4. ORGANIZAÇÃO DA FORMAÇÃO	8
4.1. Diagnóstico de Necessidades	8
4.2. Percursos Formativos	8
4.3. Horário e Local	8
4.4. Grupos de Formação	8
4.5. Direitos e Deveres dos trabalhadores abrangidos	9
4.6. Contrato de Formação	9
4.7. Certificação	9
5. DIVULGAÇÃO	10
ANEXOS [DOCUMENTOS ASSOCIADOS]	11



Sigla Utilizadas

AT	Autoridade Tributária e Aduaneira	CEFP	Centro de Emprego e Formação Profissional
CNQ	Catálogo Nacional de Qualificações	IAPMEI	Agência para a Competitividade e Inovação, I.P.
IEFP	Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P.	PME	Pequenas e Médias Empresas
RGPD	Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados	SIGO	Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa
SS	Segurança Social	TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
UC	Unidades de Competência	UFCD	Unidades de Formação de Curta Duração



Conceitos Utilizados

Empregados	Todas as pessoas, com 18 ou mais anos, que se encontrem a trabalhar no momento da formação, incluindo os trabalhadores independentes
Empresas	Todas as entidades empregadoras, independentemente da sua natureza



1. ENQUADRAMENTO

O Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP), na qualidade de serviço público de emprego, tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego. Esta missão é concretizada através da execução de políticas ativas de emprego, nos termos das atribuições do IEFP ([Decreto-Lei n.º 143/2012](#), de 11 de julho, alterado pelo [Decreto-Lei n.º 42/2026](#), de 16 de fevereiro, alíneas e) e p) do artigo 3.º A).

Num contexto em que o desemprego se encontra em níveis historicamente baixos, próximo de uma situação de pleno emprego, mas em que as empresas têm falta de mão de obra qualificada, compete ao IEFP responder às necessidades das empresas e dos seus trabalhadores. A sua intervenção deve privilegiar a prevenção do desemprego potencial, promovendo a atualização e a reorientação de competências profissionais, de modo a assegurar a manutenção do emprego e a adequação às exigências do mercado de trabalho.

Torna-se necessário reforçar a formação contínua dos trabalhadores, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida, pela requalificação e a reconversão profissional. Esta intervenção visa apoiar os trabalhadores na manutenção do emprego e responder às necessidades das empresas em matéria de recursos humanos qualificados, contribuindo para a sua competitividade e para o desenvolvimento da economia nacional.

A formação contínua constitui uma modalidade autónoma de qualificação dirigida às empresas e integra os objetivos da política pública de emprego, definidos no [Decreto-Lei n.º 13/2015](#), de 26 de janeiro, estando ainda prevista no [Decreto-Lei n.º 396/2007](#), de 31 de dezembro, na sua atual redação.

Neste enquadramento, e considerando as atribuições IEFP, é aprovado o presente Regulamento Específico, que estabelece as normas e os procedimentos para a operacionalização da formação contínua de empregados promovida pelo IEFP, a pedido das empresas.

 Sempre que um trabalhador deseje integrar uma ação de formação, por sua iniciativa e para seu exclusivo benefício, este Regulamento Específico não se aplica. Aplicam-se as regras definidas para as modalidades de formação destinadas a ativos empregados.



2. OBJETIVO E DESTINATÁRIOS

2.1. OBJETIVO

O presente Regulamento estabelece o regime aplicável à formação contínua de trabalhadores, promovida pelo IEFP, intervenção que visa:

- ✓ Prevenir o desemprego e promover a manutenção dos postos de trabalho, através da requalificação e da reconversão profissionais;
- ✓ Apoiar a adaptabilidade dos trabalhadores face às transições digitais, tecnológicas, verdes, demográficas e organizacionais;
- ✓ Responder às necessidades de competências identificadas pelas empresas;
- ✓ Contribuir para a redução da escassez de recursos humanos qualificados;
- ✓ Reforçar a competitividade das empresas e da economia nacional.

2.2. DESTINATÁRIOS

A medida destina-se:



TRABALHADORES DAS
ENTIDADES
EMPREGADORAS



TRABALHADORES
INDEPENDENTES



ENTIDADES EMPREGADORAS

Prioritariamente a **Micro, Pequenas e Médias Empresas (PME)**, definidas segundo o critério IAPMEI

2.3. DISCRIMINAÇÃO POSITIVA DAS PME

- ✓ A medida privilegia as PME, ao abrigo do disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 21.º do [Decreto-Lei n.º 396/2007](#), de 31 de dezembro, na sua redação atual.
- ✓ As [grandes empresas](#) só podem beneficiar desta intervenção num máximo de 500 trabalhadores/ano – o IEFP verifica mensalmente, por Número de Pessoa Coletiva (NPC), se este valor é atingido.

⚠ Por procedimento interno, o Departamento de Formação Profissional disponibiliza listagem do número de trabalhadores de grandes empresas já abrangido em formação, para controlo de cada CEFP e cumprimento deste limite, atualizável em qualquer momento.

3. PROCEDIMENTOS

3.1. PRIMEIRO PASSO

O processo inicia-se com a comunicação da necessidade de formação pela empresa ao Centro de Emprego e Formação Profissional (CEFP) territorialmente competente ([Rede de Serviços - IEFP, I.P.](#)).



O processo pode igualmente ser iniciado pelo trabalhador, desde que exista validação prévia da respetiva entidade empregadora.

Todas as empresas podem sinalizar a sua necessidade de formação junto do IEFP, mas devem cumprir obrigações mínimas:

- ✓ Estar regularmente constituída e devidamente registada;
- ✓ Dispor de contabilidade organizada nos termos da legislação aplicável;
- ✓ Ter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social (SS) e a Autoridade Tributária e Aduaneira (AT);
- ✓ Ter a sua situação regularizada perante o IEFP e os fundos comunitários;
- ✓ Não ter pagamentos de salários em atraso;
- ✓ Não ter sido condenada em processo-crime ou contraordenacional grave ou muito grave por violação de legislação de trabalho, nomeadamente sobre discriminação no trabalho e no acesso ao emprego, nos últimos três anos, salvo se da sanção aplicada no âmbito desse processo resultar prazo superior, caso em que se aplica este último.

3.2. SEGUNDO PASSO

Compete ao IEFP, através do CEFP:

- ✓ Verificar os requisitos da empresa, através de consulta a sistemas de informação (alíneas a., c., d. e f.) e com recurso a declaração sob compromisso de honra (Anexo I), nos casos aplicáveis;
- ✓ Arquivar os comprovativos no processo técnico-pedagógico da ação;
- ✓ Analisar a sua própria capacidade técnica (de espaços e equipamentos, se aplicável) e pedagógica para ministrar a formação;
- ✓ Analisar as condições técnicas, se a formação decorrer em instalações e com equipamentos da empresa;
- ✓ Definir, em articulação com a empresa, o cronograma e as condições técnicas de desenvolvimento da formação;
- ✓ Validar as condições de participação dos trabalhadores;
- ✓ Contratar o(s) formador(es) para a ação de formação.

3.3. COMPROMISSOS

A formação é promovida pela empresa, não havendo lugar a qualquer pagamento do IEFP para a empresa.

O IEFP assume a sua condição de entidade responsável pela formação, através do CEFP.

Durante o período de formação, a empresa deve:

- ✓ Assegurar ao trabalhador as condições para a frequência da formação;
- ✓ Assegurar o pagamento da remuneração do trabalhador;
- ✓ Assegurar o seguro de acidentes de trabalho;
- ✓ Garantir o subsídio de alimentação, quando aplicável;
- ✓ Disponibilizar instalações adequadas para a realização da formação, quando aplicável.



4. ORGANIZAÇÃO DA FORMAÇÃO

4.1. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES

A formação a desenvolver deve ser estruturada com base no diagnóstico de necessidades de formação da empresa – que não necessita de ser um documento formal - tendo em consideração:

- ✓ as exigências atuais e futuras da atividade económica;
- ✓ os processos de inovação, modernização tecnológica e organizacional;
- ✓ as necessidades de qualificação, requalificação ou reconversão dos seus trabalhadores;
- ✓ A prevenção de situações de desajustamento de competências que possam originar situações de desemprego.

As necessidades são sinalizadas pela empresa, podendo o CEFP competente prestar apoio técnico na sua elaboração, nomeadamente na identificação de lacunas de competências e na definição dos referenciais de competências e de formação adequados.

4.2. PERCURSOS FORMATIVOS

A formação deve ser estruturada de forma ágil, cirúrgica e coerente para dar resposta direta às necessidades identificadas, podendo ser organizada, total ou parcialmente:

- ✓ Com base em Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD) ou Unidades de Competência (UC), integradas no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ);
- ✓ Através de modelo específico de formação, quando as necessidades da empresa não encontrem resposta adequada nos referenciais existentes no CNQ.

A formação pode ser realizada em regime presencial e/ou a distância, ou misto, desde que estejam asseguradas as condições técnicas e pedagógicas necessárias para garantir a sua qualidade.

4.3. HORÁRIO E LOCAL

A formação pode ser realizada durante o horário de trabalho e nas instalações da empresa, desde que estejam asseguradas as condições técnicas e logísticas necessárias.

Pontual e excecionalmente, pode ser organizada em horário pós-laboral, mas somente com o acordo dos trabalhadores, de modo a não interferir com a conciliação da vida pessoal e familiar.

4.4. GRUPOS DE FORMAÇÃO

Os grupos de formação devem ser constituídos por um número mínimo de 15 e um número máximo de 20 formandos.

Em situações devidamente fundamentadas, podem ser constituídos grupos de formação com número inferior ou superior aos limites definidos, desde que estejam asseguradas as condições adequadas para garantir a qualidade, eficácia e eficiência do processo formativo e mediante autorização do Delegado Regional.

4.5. DIREITOS E DEVERES DOS TRABALHADORES ABRANGIDOS

Os trabalhadores abrangidos pela medida **têm direito** a:

- ✓ Manter todos os direitos previstos no Código do Trabalho durante o tempo de frequência da formação, incluindo o direito a receber a sua remuneração mensal;
- ✓ Ver considerado como tempo de serviço efetivo o período de formação realizado em horário de trabalho, para efeitos de antiguidade, direito a férias e subsídio de Natal;
- ✓ Se a formação decorrer em horário pós-laboral, o IEFP pode pagar a cada trabalhador, diretamente, subsídio de alimentação em valor definido no [Guia de Apoio Sociais](#);
- ✓ Beneficiar de um seguro de acidentes pessoais no âmbito da formação, nos termos do [Regulamento do Formando](#).

Os trabalhadores abrangidos pela medida **devem**:

- ✓ Frequentar o plano de formação previsto, não podendo recusar a sua participação, salvo por motivo atendível e devidamente justificado, nos termos do Código do Trabalho;
- ✓ Garantir a frequência total da ação de formação, evitando a saída antes da sua conclusão;
- ✓ Participar ativamente no processo formativo, cumprindo as orientações do formador, com vista à conclusão com aproveitamento e certificação da formação;
- ✓ Cumprir, com as devidas adaptações, o [Regulamento do Formando](#) em vigor no IEFP.

4.6. CONTRATO DE FORMAÇÃO

O IEFP celebra um contrato de formação com cada trabalhador, mesmo que a formação seja em horário laboral.

O contrato inclui os direitos e deveres de cada trabalhador-formando, as definições genéricas da formação e, como anexos e partes integrantes, integra ainda, numa única declaração (Anexo II):

- ✓ A gravação das sessões, no caso de formação realizada a distância, mantendo a câmara ligada, para garantia de presença;
- ✓ O tratamento de dados pessoais, nos termos do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados;
- ✓ A entrega de cópia do certificado à empresa;
- ✓ A entrega do original à empresa, para cópia e entrega ao trabalhador, feita pela empresa.

4.7. CERTIFICAÇÃO

A conclusão da formação, com aproveitamento, no âmbito desta intervenção, permite obter um certificado de qualificações ou um certificado de formação profissional, emitido através do Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO).

O certificado de qualificações aplica-se a formações baseadas em UFCD/UC do CNQ e o certificado de formação profissional é emitido no caso de formações não estiver incluída no CNQ.



5. DIVULGAÇÃO

Este Regulamento encontra-se publicado no sítio institucional do IEFP, acessível para consulta de todas as empresas.

A intervenção disponibilizada pelo IEFP é divulgada regularmente pelos canais institucionais, incluindo sítio institucional e redes sociais e outros meios considerados adequados.



ANEXOS [documentos associados]

Anexo 1

Declaração sob compromisso de honra da empresa – [ponto 3.2](#)

WORD | [Aceder](#)

Anexo 2

Declaração de autorização do formando – [ponto 4.6](#)

WORD | [Aceder](#)