



National context report

Spain



www.tour-x.eu

Project No: 101056184

TourX CoVE for the Tourism Industry



Co-funded by
the European Union

Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Sistema de EFP em Espanha

Objetivo

O objetivo é regulamentar as iniciativas e os programas de formação profissional para o emprego, os requisitos e limites das atividades de formação, os seus destinatários e o método de acreditação das competências adquiridas pelos trabalhadores, bem como os instrumentos do sistema de informação integrado e o quadro operacional do sistema de formação profissional para o emprego.

Objetivo

O objetivo do sistema de formação profissional para o emprego no setor laboral é promover e alargar a formação entre empresas e trabalhadores, tanto empregados como desempregados, de forma a reforçar a empregabilidade e o desenvolvimento profissional e pessoal, e a responder às necessidades do sistema produtivo e à competitividade das empresas, contribuindo para um modelo produtivo baseado no conhecimento.

Repartição de competências

Em 2020, foi estabelecida a repartição de competências em matéria de formação profissional para o emprego entre o Ministério do Trabalho e da Economia Social e o Ministério da Educação e da Formação Profissional, tal como previsto no Decreto Real n.º 499/2020, de 28 de abril, que desenvolve a estrutura organizacional básica do Ministério do Trabalho e da Economia Social, e altera o Decreto Real n.º 1383/2008, de 1 de agosto, que aprova a estrutura organizacional e a participação institucional do Serviço Público de Emprego do Estado (SEPE), e o Decreto Real n.º 498/2020, de 28 de abril, que desenvolve a estrutura organizacional básica do Ministério da Educação e da Formação Profissional.

A primeira disposição final do Decreto Real n.º 499/2020, de 28 de abril, que desenvolve a estrutura organizacional básica do Ministério do Trabalho e da Economia Social, altera o Decreto Real n.º 1383/2008, de 1 de agosto, que aprova a estrutura organizacional e a participação institucional do Serviço Público de Emprego do Estado (SEPE), atribuindo ao SEPE a gestão dos programas de emprego e de formação profissional para o emprego pelos quais é legalmente responsável e que estão incluídos no seu orçamento de despesas.

No que diz respeito à formação para o emprego, o Ministério do Trabalho e da Economia Social, através do SEPE, é responsável por:

- Formação destinada à administração pública, formação em alternância, formação com compromisso de contratação, formação associada ao fundo de reserva, formação relacionada com o diálogo social e a negociação coletiva, e programas de formação empresarial destinados a melhorar as competências, bem como programas de formação para trabalhadores empregados, quando estas atividades de formação não estiverem associadas a certificados profissionais e estiverem incluídas no catálogo de formação do SEPE.

Por sua vez, o Decreto Real n.º 498/2020, de 28 de abril, que desenvolve a estrutura organizacional básica do Ministério da Educação e da Formação

Profissional, estabelece no artigo 5.º, n.º 3, que o Ministério, através da Secretaria-Geral da Formação Profissional, é responsável pelas seguintes funções, entre outras:

- A organização, o desenvolvimento, a avaliação, a gestão e a inovação da formação profissional no sistema educativo e para o emprego, nomeadamente, no que diz respeito a esta última, a formação profissional para desempregados e trabalhadores empregados, incluindo os concursos nacionais e regionais, quando estes digam respeito à formação associada a certificados profissionais, incluindo a formação profissional dual no setor educativo. É também responsável pelo estabelecimento e atualização das qualificações de formação profissional, dos cursos de especialização e dos certificados profissionais.
- Estabelecer as orientações para a emissão de diplomas oficiais espanhóis de formação profissional e de outras certificações e acreditações relacionadas com a formação profissional, bem como manter um registo geral de todas as qualificações profissionais, certificados e acreditações parciais de formação profissional.
- Organizar procedimentos para a avaliação e acreditação de competências básicas e profissionais adquiridas através da experiência profissional e da formação não formal e informal, criar ferramentas de apoio para as mesmas e registar os indivíduos acreditados, bem como desenvolver esses procedimentos para as áreas abrangidas pelo quadro regulamentar.
- Coordenar a rede nacional de centros de referência e aprovar os seus planos de ação plurianuais, em colaboração com outras administrações envolvidas.

Não obstante o acima exposto, as Comunidades Autónomas continuarão a ser as administrações competentes, no âmbito do seu território, pela gestão global da formação profissional para o emprego.

Destinatários das iniciativas de formação

Os destinatários da Formação Profissional para o Emprego incluem tanto trabalhadores empregados como desempregados, conforme se segue:

- Nos programas de formação patrocinados pelas empresas, podem participar os trabalhadores assalariados ao serviço de empresas ou entidades públicas não abrangidos por acordos de formação no âmbito da administração pública, que contribuam para a Segurança Social a título de formação profissional, incluindo os trabalhadores sazonais permanentes durante os períodos de inatividade, os trabalhadores que fiquem desempregados enquanto participam num programa de formação e os trabalhadores afetados por processos de regulação temporária do emprego, suspensões de contrato ou redução do horário de trabalho por motivos económicos, técnicos, organizacionais ou relacionados com a produção, ou por força maior. Da mesma forma, podem participar, sob determinadas condições, os trabalhadores pertencentes a grupos cujo regime de contribuições inclua pagamentos destinados à formação profissional.

- Nos programas de formação destinados a trabalhadores assalariados, os participantes podem incluir trabalhadores do grupo acima referido e aqueles cujo regime contributivo ainda não inclua pagamentos relativos à formação profissional. Os prestadores de cuidados não profissionais a pessoas em situação de dependência e os prestadores de cuidados que promovam a autonomia pessoal e prestem assistência a pessoas dependentes também podem participar, desde que as atividades de formação estejam relacionadas com esta área prioritária de cuidados. Os trabalhadores afetados por processos de regulação temporária do emprego, suspensões de contrato ou redução do horário de trabalho por causas económicas, técnicas, organizacionais ou relacionadas com a produção, ou por força maior, também podem participar em qualquer programa de formação, independentemente do seu tipo ou âmbito setorial. Neste caso, os trabalhadores não são considerados desempregados para efeitos dos limites de participação estabelecidos no artigo 5.º, n.º 1, alínea b), segundo parágrafo, do Real Decreto n.º 694/2017, de 3 de julho, uma vez que mantêm a sua relação laboral, mesmo que o seu contrato esteja suspenso ou a jornada de trabalho tenha sido reduzida.
- Nos programas de formação destinados a trabalhadores desempregados, podem participar as pessoas inscritas como candidatos a emprego nos serviços públicos de emprego. Não é necessário estar inscrito quando um regulamento específico assim o preveja, nomeadamente no caso dos jovens inscritos no Fichero do Sistema Nacional de Garantia Juvenil. É dada prioridade aos desempregados com baixas qualificações nestes programas de formação. Podem também participar os trabalhadores afetados por processos de regulação temporária do emprego, suspensões de contrato ou redução do horário de trabalho por causas económicas, técnicas, organizacionais ou relacionadas com a produção, ou por força maior. Neste caso, os trabalhadores afetados por processos de regulação temporária do emprego não são considerados como empregados para efeitos do limite estabelecido no artigo 18.º, n.º 4, da Portaria n.º 368/2019, de 28 de março.
- No âmbito da formação alternada com o emprego, os trabalhadores contratados ao abrigo de contratos alternados e os desempregados podem participar nos termos estabelecidos pela regulamentação específica que rege a formação dupla associada a contratos de trabalho alternados, bem como nos programas públicos de formação para o emprego.
- Os funcionários do setor público, os reclusos e o pessoal militar com relações temporárias com as Forças Armadas também podem participar em ações de formação profissional para o emprego.
- Podem ser definidas prioridades na participação em ações de formação para os trabalhadores que enfrentam maiores dificuldades em manter o emprego ou em conseguir trabalho, tendo em conta os grupos identificados pela atual Estratégia Espanhola de Ativação do Emprego.
- Serão tomadas medidas para promover a acessibilidade e a participação de pessoas com deficiência ou em situações particularmente vulneráveis.
- As mulheres vítimas de violência de género participarão em programas de formação oferecidos anualmente pelos serviços públicos de emprego, em

conformidade com o artigo 7.º, alínea b), do Decreto Real n.º 1917/2008, de 21 de novembro. As necessidades de formação de grupos específicos também poderão ser identificadas e atendidas no âmbito do Sistema de Formação Profissional para o emprego no setor laboral.

Atividades de formação

Entende-se por atividade de formação aquela que visa a aquisição e o aperfeiçoamento das competências e qualificações profissionais dos trabalhadores, podendo estar estruturada em vários módulos de formação com objetivos, conteúdos e duração próprios. Nos programas de formação destinados a trabalhadores empregados e desempregados, as atividades de formação devem basear-se no Catálogo de Especialidades de Formação do SEPE, no qual se estabelecem a sua duração, conteúdos e requisitos de realização, bem como nos Decretos-Reais que aprovam os certificados profissionais.

Os programas de formação destinados a reclusos e a militares com vínculos temporários com as Forças Armadas devem basear-se no Catálogo de Especialidades de Formação. Nos programas de formação patrocinados por empresas, não é obrigatório que as atividades de formação estejam ligadas ao Catálogo de Especialidades de Formação. Neste caso, a duração, o conteúdo e os requisitos de realização das atividades de formação são determinados pelas próprias empresas. No entanto, as atividades de caráter informativo ou de divulgação que não tenham como objetivo desenvolver um processo de formação, bem como aquelas com duração inferior a duas horas, não serão consideradas atividades de formação.

A participação de um trabalhador em atividades de formação não pode exceder 8 horas por dia, a menos que uma atividade de formação patrocinada pela empresa seja ministrada numa única sessão com duração superior a esse período. Em qualquer caso, as horas atribuídas às atividades de formação devem respeitar os limites estabelecidos por lei ou por convenção. Estes limites incluem, quando aplicável, as horas de formação prática nos locais de trabalho correspondentes a cada certificado profissional, bem como as horas de formação prática fora do local de trabalho para programas que não conduzam a certificados profissionais. Quando as atividades de formação são ministradas através do e-learning, o número de horas acima referido aplica-se tanto à formação dos participantes como ao tempo dedicado pelos formadores. A sede eletrónica do SEPE (<https://www.sepe.es>) disponibiliza acesso a um motor de busca de informações sobre formação profissional para o emprego, tanto para trabalhadores empregados como para desempregados.

Modalidades

As atividades de formação podem ser ministradas em formato presencial, online ou misto.

Modalidade presencial

- A formação ministrada na modalidade presencial deve respeitar normas de qualidade que permitam uma aprendizagem baseada em competências e garantam um processo de aprendizagem coerente, a par de um acompanhamento e avaliação contínuos. Neste contexto, entende-se por competências a aquisição de aptidões, conhecimentos e capacidades.
- A formação presencial é organizada em grupos de até 30 participantes. No caso da formação relacionada com certificados profissionais, o número máximo é de 25 participantes.

Modalidade online

- A formação é considerada de modalidade online quando a parte presencial do curso corresponde a 20 % ou menos da sua duração total.
- Quando a formação é ministrada parcial ou totalmente através da aprendizagem em linha, esta modalidade deve ser realizada por meio de uma plataforma de aprendizagem virtual que permita a interação entre formandos, formadores e recursos localizados remotamente. A plataforma deve garantir a gestão dos conteúdos, um processo de aprendizagem sistemático para os participantes, um acompanhamento contínuo e em tempo real, bem como a avaliação de todo o processo. A realização da formação deve incluir metodologias adequadas a este formato, complementadas com apoio tutorial, e deve cumprir as normas de acessibilidade e de design universal, tal como estabelecido por lei.
- Na formação em linha, deve haver, pelo menos, um formador por cada 80 participantes.

Modalidade mista

- A modalidade mista refere-se à formação que combina a aprendizagem presencial e online no mesmo curso. Nos cursos de aprendizagem mista, os limites descritos nas secções anteriores aplicam-se consoante o formato específico de ministração.

Acreditação de Competências Profissionais Os participantes que tenham concluído e sido aprovados num programa de formação não formal que não tenha como objetivo a obtenção de um certificado profissional receberão um diploma de acreditação da autoridade competente. Este diploma incluirá, no mínimo, o nome da atividade de formação, o conteúdo da formação, o formato de ministração, a duração e o período durante o qual foi ministrada. Além disso, os participantes que não tenham sido aprovados na avaliação receberão um certificado de frequência.

Centros e entidades de formação As seguintes entidades podem ministrar formação profissional para o emprego:

- Empresas que ministram ações de formação aos seus próprios trabalhadores, a trabalhadores do seu grupo ou da sua rede empresarial, ou a desempregados com um compromisso de contratação ou outros acordos

com os serviços públicos de emprego. Estas empresas podem recorrer aos seus próprios recursos ou subcontratar, desde que os recursos sejam adequados ao fim a que se destinam.

- Administrações públicas competentes responsáveis pela formação profissional para o emprego, quer através dos seus próprios centros adequados para a prestação de formação, quer através de acordos ou parcerias com entidades públicas ou empresas acreditadas para a prestação de formação. Nesses casos, estas últimas não podem subcontratar as atividades de formação a terceiros. A contratação de pessoal docente não é considerada subcontratação. Em qualquer caso, os Centros Nacionais de Referência e os Centros Integrados de Formação Profissional de propriedade pública são considerados centros públicos.
- Entidades de formação acreditadas e/ou registadas, tanto públicas como privadas, no registo pertinente, conforme especificado no artigo seguinte, para a prestação de formação profissional para o emprego, incluindo Centros Integrados de Formação Profissional de propriedade privada. Os trabalhadores destas entidades podem participar nas atividades de formação por elas geridas, até um limite de 10 % do total de participantes e sem exceder 10 % do seu efetivo total. Estas entidades não podem subcontratar a atividade de formação que lhes for adjudicada a terceiros. A contratação de pessoal docente para a realização da formação não é considerada subcontratação neste contexto. As entidades de formação acreditadas e/ou registadas que pretendam oferecer qualquer uma das especialidades incluídas no Catálogo de Especialidades de Formação devem estar inscritas no Registo Estatal de Entidades de Formação, um registo público que será coordenado com os registos correspondentes das comunidades autónomas para o registo das entidades de formação nos seus territórios. A informação proveniente destes registos será integrada no sistema nacional. Independentemente da obrigação de notificar o início e a conclusão das atividades de formação, o requisito de registo não se aplica às empresas que ministram formação aos seus colaboradores, seja através dos seus próprios meios, seja mediante a contratação de serviços. O registo também não é exigido quando a formação é ministrada pela própria empresa através de plataformas online localizadas no estrangeiro, desde que se trate de empresas multinacionais. Se a empresa optar por externalizar a organização da formação a uma entidade externa, esse prestador de formação deve estar inscrito no registo pertinente, mesmo que a formação não esteja incluída no Catálogo de Especialidades de Formação. O registo no referido registo não tem caráter constitutivo. As entidades de formação interessadas em registar-se para ministrar especialidades de formação que não se destinem à obtenção de Certificados Profissionais devem apresentar uma declaração de responsabilidade à Administração Pública competente relativamente ao cumprimento das condições exigidas. A apresentação da declaração de responsabilidade autorizará a entidade a iniciar a sua atividade a partir do momento da apresentação. A Administração Pública competente procederá ao registo automático da entidade de formação no registo com base na declaração de responsabilidade apresentada, sem prejuízo da supervisão posterior do cumprimento dos requisitos. Em qualquer caso, a acreditação e/ou o registo

n e serão válidos a nível nacional, em conformidade com o artigo 20.º da Lei n.º 20/2013, de 9 de dezembro, garantindo a unidade do mercado. Os centros e entidades de formação devem submeter-se a controlos de qualidade e auditorias, conforme estabelecido pelas administrações competentes.

Financiamento das atividades de formação

- O sistema de formação profissional para o emprego no local de trabalho será financiado, nos termos da Lei do Orçamento Geral do Estado, por recursos provenientes da quota de formação paga pelas empresas e pelos trabalhadores, com o apoio do Fundo Social Europeu ou de outras iniciativas europeias, e com contribuições específicas do Serviço Público de Emprego e do Ministério da Educação e Formação Profissional. Da mesma forma, para garantir a universalidade e a sustentabilidade do sistema, este poderá também ser financiado por quaisquer outras contribuições para a formação que venham a ser estabelecidas para outros grupos beneficiários no Orçamento Geral do Estado para cada exercício fiscal.
- As Comunidades Autónomas, no âmbito das suas competências, podem afetar os seus próprios recursos para financiar iniciativas de formação, recorrendo aos mecanismos de financiamento que determinarem para exercer a sua autonomia organizacional.
- Anualmente, será definida uma proposta para a repartição do orçamento destinado ao financiamento do sistema de formação profissional para o emprego no local de trabalho.
- Esta proposta de repartição será submetida à apreciação do Conselho Geral do Sistema Nacional de Emprego.
- A parte dos fundos destinados à formação profissional, prevista no Orçamento Geral do Estado e a ser gerida pelo Serviço Público de Emprego do Estado, será aplicada a ações e iniciativas de formação que exijam uma ação coordenada e uniforme para integrar as diversas componentes multissetoriais e interterritoriais envolvidas nos respetivos programas de apoio. Estes fundos serão também utilizados para ações e iniciativas de formação relacionadas com o exercício de competências exclusivas do Estado ou destinadas a trabalhadores imigrantes nos seus países de origem.

Formação Organizada pela Empresa

Objetivo e Características

- A formação organizada pela empresa deve estar relacionada com as atividades da empresa e estar em consonância com as necessidades de formação da empresa e dos seus trabalhadores.
- Estas necessidades de formação podem ser satisfeitas através de programas de formação organizados pela empresa para os seus trabalhadores, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 694/2017, de 3 de julho, incluindo aqueles concebidos para garantir o direito dos trabalhadores a 20

horas de licença remunerada anual para formação profissional. Para o efeito, as organizações empresariais e sindicais mais representativas podem negociar planos de formação no âmbito de convenções coletivas de trabalho.

Empresas elegíveis

- Todas as empresas ou entidades públicas que não façam parte dos acordos de formação da administração pública, que tenham locais de trabalho no território nacional, independentemente da sua dimensão, setor ou localização, que proporcionem formação aos seus trabalhadores e que contribuam para a formação profissional podem beneficiar do sistema de créditos de formação.

Organização e Realização da Formação

- As empresas podem organizar a formação dos seus trabalhadores de forma independente, utilizando os seus próprios recursos e/ou recorrendo a serviços externos.
- No caso de um grupo de empresas, cada empresa pode organizar a formação de forma independente ou em conjunto com algumas ou todas as outras, utilizando os seus próprios recursos ou recorrendo a serviços externos.
- As empresas podem também optar por confiar a organização de toda ou parte da sua formação programada a uma ou mais das seguintes organizações ou entidades externas:
 - o Organizações empresariais ou sindicais.
 - o Estruturas paritárias criadas no âmbito da negociação coletiva com personalidade jurídica própria.
 - o Associações de trabalhadores independentes e organizações da economia social.
 - o Outras entidades externas, incluindo entidades de formação acreditadas e/ou inscritas no registo correspondente autorizado pela Administração Pública competente. Além disso, estas organizações e entidades externas podem atuar como entidades organizadoras quando as empresas com menos de 100 trabalhadores decidirem agrupar-se com base em critérios territoriais ou setoriais para gerir de forma conjunta e eficiente os seus respetivos créditos de formação, tendo em conta que cada empresa do grupo só pode utilizar o seu próprio crédito de formação.
- A formação pode ser ministrada pela própria entidade organizadora ou por outra entidade diferente, desde que, em ambos os casos, se trate de entidades de formação acreditadas e/ou inscritas no registo de entidades de formação autorizadas pela Administração Pública competente.

Créditos de formação atribuídos às empresas

- As empresas receberão anualmente um «crédito de formação» que poderão aplicar através de deduções nas suas contribuições para a Segurança Social. O montante será determinado através da aplicação de uma percentagem, estabelecida na Lei Geral do Orçamento do Estado, ao montante que a empresa pagou no ano anterior a título de contribuições para a formação profissional, garantindo um crédito de formação mínimo, conforme determinado pela lei.
- As empresas que abrirem novos locais de trabalho durante o exercício fiscal em questão, bem como as empresas recém-criadas, podem beneficiar destas deduções quando incorporarem novos trabalhadores ao seu quadro de pessoal. Nesses casos, as empresas disporão de um «crédito de formação» determinado pela aplicação do montante especificado na Lei Geral do Orçamento do Estado ao número de novos colaboradores, garantindo um crédito de formação mínimo para as empresas recém-criadas.
- Antes de aplicar o crédito de formação, as empresas que abram novos locais de trabalho e as empresas recém-criadas devem informar a Administração Pública competente sobre as circunstâncias que dão origem a esse crédito.
- As empresas com menos de 50 trabalhadores podem, durante o primeiro semestre do ano fiscal em curso, notificar a Administração Pública competente da sua intenção de acumular o seu crédito de formação para o ano seguinte ou para os dois anos seguintes. O crédito não utilizado num ano fiscal pode ser aplicado ao ano seguinte ou aos dois anos seguintes, de acordo com a intenção expressa pela empresa. Qualquer crédito não utilizado no último desses anos fiscais será considerado perdido e não poderá ser recuperado para anos futuros.
- As empresas podem agrupar-se por razões de eficiência empresarial, a fim de gerir de forma conjunta e eficiente os seus respetivos créditos de formação. As empresas com menos de 100 trabalhadores também podem agrupar-se com base em critérios territoriais ou setoriais.

Obrigações das empresas beneficiárias

- Respeitar o direito dos representantes dos trabalhadores a serem informados e consultados sobre as ações de formação previstas.
- Notificar a Administração Pública competente sobre o início e o fim das atividades de formação e garantir que a formação é adequada à atividade da empresa.
- Justificar separadamente todas as despesas relacionadas com a formação e as deduções aplicadas, na rubrica «formação profissional para o emprego».
- Manter à disposição das autoridades competentes a documentação que comprove a formação para a qual beneficiaram de deduções nas

contribuições para a Segurança Social. Caso a empresa cesse a sua atividade antes do termo do período de conservação de quatro anos, deverá enviar uma cópia dessa documentação à Administração Pública competente, através da Fundação Estatal para a Formação Profissional.

- Submeter-se a ações de acompanhamento, controlo e avaliação por parte das administrações públicas competentes e de outros organismos reguladores, assegurando que essas ações sejam realizadas de forma satisfatória.
- Assegurar a guarda da documentação que comprove a assiduidade diária dos participantes nas sessões de formação. Deve ser utilizado um modelo de documento de controlo, disponível no site da Fundação Estatal para a Formação Profissional, para registar os dados de assiduidade necessários.
- Distribuir questionários de avaliação da qualidade a todos os participantes que concluírem a formação, recolher e conservar os questionários preenchidos.
- Garantir que as iniciativas de formação sejam gratuitas para os trabalhadores participantes.
- Assegurar que a empresa está em dia com as suas obrigações fiscais e de Segurança Social ao solicitar deduções.
- Cumprir as demais obrigações estabelecidas no presente decreto real ou noutros regulamentos que regem a formação profissional para o emprego no local de trabalho.
- No caso de transformações, fusões ou cisões, as empresas resultantes devem notificar a Administração Pública competente sobre estas alterações durante o exercício fiscal em que estas ocorram, através do sistema eletrónico disponível no sítio Web da Fundação Estatal para a Formação Profissional.

Comunicação das ações de formação

- As empresas devem notificar o início e o fim das iniciativas de formação programadas, garantindo a execução bem-sucedida das atividades de formação, as funções de acompanhamento, controlo e avaliação, e que a formação vá ao encontro das necessidades das empresas e dos trabalhadores.
- As empresas e entidades externas encarregadas de organizar a formação devem comunicar informações sobre cada ação de formação e cada grupo a que esta se destina. Estas informações devem incluir, no mínimo, o nome e o conteúdo básico da ação de formação, o método de ministração, o número previsto de trabalhadores participantes, o número de formadores e/ou tutores, bem como a data, a hora e o local da formação. Devem também incluir a denominação social e o número de identificação fiscal (NIF) de cada empresa participante.

- Antes de aplicar a dedução correspondente, as empresas devem comunicar a conclusão de cada grupo de formação, fornecendo informações sobre o nome da ação de formação concluída, a lista dos trabalhadores que concluíram a formação, o número de horas de formação e o custo total, indicando o custo máximo dedutível.
- As comunicações relativas ao início e ao fim da formação mencionadas na secção anterior devem ser efetuadas à Administração Pública competente através do sistema eletrónico implementado pelo Serviço Público de Emprego do Estado, com o apoio técnico da Fundação Estatal para a Formação Profissional, no âmbito do Sistema Nacional de Emprego. As normas relativas à conceção, ao acesso e à gestão deste sistema eletrónico, bem como os prazos para essas comunicações, serão estabelecidas por despacho do Ministério do Trabalho e da Economia Social.

Administração Competente

- Para efeitos de acompanhamento, controlo e avaliação da formação programada pelas empresas, entende-se por «administração competente» a respetiva administração regional (Comunidade Autónoma) no caso das empresas que tenham todos os seus locais de trabalho nessa região, e o Serviço Público de Emprego (SEPE) no caso das empresas com locais de trabalho em mais do que uma região.
- O Serviço Público de Emprego do Estado (SEPE), com o apoio técnico da Fundação Estatal para a Formação Profissional, é responsável pelo desenvolvimento e execução das funções e atividades que lhe são atribuídas ao abrigo do R.D. n.º 694/2017, de 3 de julho. Mais concretamente, é responsável pela conceção, implementação e gestão do sistema eletrónico utilizado para comunicar o início e a conclusão das atividades de formação à Administração Pública competente.

Oferta de Formação para Trabalhadores Empregados

Objetivo e Características

- A oferta de formação para trabalhadores assalariados visa responder aos requisitos de produtividade e competitividade das empresas, adaptar-se às mudanças nas funções profissionais e dar resposta às aspirações dos trabalhadores em termos de progressão profissional e desenvolvimento pessoal. Esta formação dota os trabalhadores das competências necessárias para o exercício de diversas profissões e melhora a sua empregabilidade, visando necessidades não satisfeitas que não são abrangidas pelos programas de formação específicos das empresas.

- A oferta de formação para trabalhadores assalariados será ministrada através de:
 - Programas de formação específicos por setor.
 - Programas de formação intersetoriais.
 - Programas de qualificação e reconhecimento profissional.
- Na programação da oferta formativa para trabalhadores assalariados, as administrações públicas competentes devem assegurar a formação em competências setoriais e intersetoriais, bem como nas competências associadas a programas de qualificação e reconhecimento identificados como prioritários no cenário plurianual e no relatório anual de necessidades de formação elaborado pelo Ministério do Trabalho e da Economia Social. Tal contribuirá para a empregabilidade e a mobilidade intersetorial dos trabalhadores.
- As ações de formação incluídas nos programas acima referidos serão ministradas por entidades de formação acreditadas e/ou registadas. Estas entidades não estão autorizadas a subcontratar as atividades de formação que lhes tenham sido adjudicadas. No entanto, a contratação de pessoal docente para ministrar a formação não é considerada subcontratação. A contratação de pessoal docente refere-se exclusivamente à contratação de pessoas singulares.

Programas de Formação Setoriais

- Estes programas consistem em ações de formação destinadas aos trabalhadores, com o objetivo de satisfazer as necessidades gerais de formação de um setor específico e dar resposta às suas necessidades específicas de formação. Estes programas podem também incluir a reciclagem e a requalificação de trabalhadores de setores em crise.
- A oferta formativa destes programas deve antecipar as mudanças identificadas no cenário plurianual da formação profissional para o emprego, de modo a satisfazer as necessidades de formação dos setores que impulsionam o crescimento e a criação de emprego, bem como dos setores em transformação, e a dar resposta às necessidades de requalificação dos seus trabalhadores.

Programas de Formação Transsetorial

- Estes programas consistem em ações de formação destinadas a desenvolver competências intersetoriais relevantes para múltiplos setores de atividade económica. Estas competências devem ser priorizadas para responder às tendências identificadas e promover a empregabilidade e a mobilidade intersetorial dos trabalhadores.
- A identificação das necessidades de formação, bem como a conceção, programação e divulgação destas ações de formação intersetorial, serão realizadas com a participação das organizações empresariais e sindicais mais representativas, bem como das organizações relevantes para a área específica de atividade.

Formação para Trabalhadores por Conta Própria e da Economia Social

- Os trabalhadores independentes e os que atuam na economia social podem participar nos programas de formação setoriais e intersetoriais acima referidos.
- A identificação das necessidades de formação, bem como a conceção, programação e divulgação das ações de formação para trabalhadores independentes e da economia social, serão realizadas com a participação de organizações intersetoriais representativas dos trabalhadores independentes e da economia social, bem como das que tenham uma presença significativa na área de atividade relevante.
- A Fundação Estatal para a Formação Profissional, com um relatório prévio da Direção-Geral do Trabalho por Conta Própria, da Economia Social e da Responsabilidade Social das Empresas, atribuirá um orçamento específico para o financiamento desta formação.

Oferta de Formação para Trabalhadores Desempregados

Objetivo e Características

- As administrações públicas competentes, com um parecer obrigatório mas não vinculativo das organizações empresariais e sindicais mais representativas, programarão uma oferta de formação para trabalhadores desempregados. Esta será adaptada às necessidades individuais de formação de cada trabalhador, com base no seu perfil e nas necessidades do sistema produtivo, com o objetivo de os dotar das competências exigidas pelo mercado de trabalho e melhorar a sua empregabilidade.
- A oferta de formação para trabalhadores desempregados será ministrada através dos seguintes programas:
 - o Programas de formação dos serviços públicos de emprego destinados a satisfazer as necessidades de formação identificadas

nos percursos de integração personalizados, nas ofertas de emprego e no relatório anual.

- o Programas de formação específicos para desempregados com necessidades especiais de formação ou dificuldades na integração profissional ou requalificação.
 - o Programas de formação que incluam compromissos de contratação.
- Os trabalhadores desempregados podem participar em programas de formação concebidos para trabalhadores empregados, e as administrações públicas competentes incentivarão a participação de pessoas desempregadas em programas de qualificação e reconhecimento. As ações de formação podem também centrar-se na promoção do trabalho por conta própria e da economia social. Em geral, será dada prioridade aos trabalhadores desempregados com baixos níveis de qualificação.
- As ações de formação não certificadas para desempregados podem incluir estágios não remunerados em empresas, associados a essas ações de formação, ao abrigo de um acordo entre a empresa e a entidade formadora.

Subsídios e Bolsas de Estudo

- Os desempregados que participem em atividades de formação, incluindo estágios não remunerados, podem receber apoio financeiro para transportes, refeições e alojamento, bem como para conciliar a frequência da formação com o cuidado de crianças com menos de 12 anos ou de familiares dependentes. O montante e as condições deste apoio serão determinados por regulamentação. Para além deste apoio financeiro, poderão ser concedidas, a título excecional, bolsas de estudo a determinados grupos de desempregados. Estarão também disponíveis bolsas de estudo especificamente destinadas a pessoas com deficiência.

Programas de Formação dos Serviços Públicos de Emprego

- Os governos regionais, no âmbito das respetivas áreas de competência, e o Serviço Público de Emprego do Estado (SEPE) nas cidades de Ceuta e Melilha, incluirão atividades de formação na sua programação para dar resposta às necessidades de formação identificadas pelos serviços públicos de emprego através de percursos de inserção personalizados e ofertas de emprego, com o objetivo principal de alcançar a inserção ou reinserção laboral de trabalhadores desempregados em postos de trabalho exigidos pelo mercado de trabalho.
- A formação acima referida será ministrada por entidades de formação acreditadas e/ou registadas.

- O financiamento dos programas de formação para trabalhadores desempregados será assegurado através de subvenções, procedimentos de contratação pública ou outros métodos legalmente adequados. Os serviços públicos de emprego competentes podem também financiar atividades de formação para trabalhadores desempregados através da implementação de um sistema de vales de formação.

Outras iniciativas de formação

Licença Individual para Formação

- A licença individual para formação é um tipo de licença que o empregador concede a um trabalhador para participar numa atividade de formação reconhecida com uma qualificação ou certificação oficial, incluindo as relativas a títulos de formação profissional e certificados de profissionalismo, ou um diploma universitário. O objetivo é apoiar o desenvolvimento profissional e pessoal do trabalhador, desde que a formação não seja obrigatória para o empregador. A formação deve ser ministrada inteiramente presencialmente ou, caso contrário, deve incluir aulas presenciais obrigatórias, sessões práticas ou tutoria. Esta licença também pode ser autorizada para que os trabalhadores participem nos processos de avaliação e acreditação da sua experiência profissional e de outras formas de aprendizagem informal ou não formal, conforme previsto no Real Decreto n.º 1224/2009, de 17 de julho.
- Se a empresa recusar a autorização da licença, deve justificar a decisão com base em motivos organizacionais ou de produção e comunicá-la ao trabalhador.
- O financiamento dos custos salariais durante a licença está limitado a um máximo de 200 horas de trabalho por autorização, por ano letivo ou ano civil, dependendo da duração da formação.
- Apenas as horas de trabalho que o trabalhador efetivamente perder devido à participação na formação serão contabilizadas para efeitos de financiamento, exceto no caso dos trabalhadores noturnos, em que as horas de descanso podem ser contabilizadas como horas de trabalho. O tempo de deslocação do local de trabalho para o centro de formação também pode ser contabilizado como horas de trabalho, caso coincida com o horário do trabalhador.

Aprendizagem Integrada ao Trabalho

- A aprendizagem integrada ao trabalho visa promover uma formação que responda às necessidades do mercado de trabalho através de um processo

misto de emprego e formação, permitindo ao trabalhador combinar a aprendizagem formal com a prática profissional no local de trabalho.

- Esta formação inclui a formação dual através de contratos integrados no trabalho, tal como previsto no artigo 11.º, n.º 2, do Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo Decreto-Lei Real n.º 2/2015, de 23 de outubro, e alterado pelo Real Decreto n.º 32/2021, de 28 de dezembro, bem como os programas mistos de emprego e formação públicos aprovados pelas Administrações Públicas, que serão regidos pelos respetivos regulamentos específicos e, a título subsidiário, pelo presente decreto real e pelos seus regulamentos de execução.
- Os trabalhadores desempregados que participem em programas mistos de emprego e formação aprovados pelas Administrações Públicas podem receber bolsas de estudo e outros apoios, conforme previsto nos regulamentos específicos.

Estágios profissionais não laborais ligados a atividades de formação

- De acordo com o artigo 19.º da Ordem TMS 368/2019, de 7 de março, as atividades de formação não associadas a certificados de profissionalidade, destinadas a desempregados, podem incluir estágios profissionais não remunerados em empresas relacionadas com o conteúdo da formação, desde que seja assinado um acordo entre a empresa e a entidade formadora. O acordo, que será comunicado ao estagiário, deve descrever o conteúdo do estágio, a sua duração, localização, horário e o sistema de acompanhamento e avaliação do estagiário. Antes do início dos estágios, os representantes legais dos trabalhadores da empresa devem ser informados do acordo, bem como da lista dos estagiários participantes.
- A gestão dos estágios profissionais não remunerados pode ser realizada pelas entidades de formação que ministram a formação ou pela Administração Pública competente, que pode também solicitar a colaboração de entidades especializadas nestas tarefas.
- As empresas podem receber uma compensação financeira por estagiário/hora de estágio, que incluirá o custo de uma apólice de seguro de acidentes e de cobertura de responsabilidade civil. As Administrações Públicas competentes podem atribuir um montante específico por estagiário e hora de estágio para compensar o custo, conforme previsto no Anexo II da Portaria TMS 368/2019.
- O montante da compensação será concedido diretamente, em conformidade com o artigo 6.º, n.º 5, alínea d), da Lei n.º 30/2015, de 9 de setembro. A compensação também pode ser paga diretamente à empresa pela entidade formadora, caso as subvenções ou ajudas que esta receba incluam essa compensação como despesa elegível.

- A realização dos estágios deve ser justificada perante a Administração competente, de acordo com os termos do acordo, com a participação, quando aplicável, das entidades envolvidas na gestão.
- Os trabalhadores estarão cobertos contra riscos de acidente e de responsabilidade civil relacionados com a sua participação nos estágios, podendo também ser elegíveis para bolsas de estudo e/ou apoio financeiro regulamentados na presente portaria.

Avaliação da Qualidade das Atividades de Formação para o Emprego

- Cada Administração Pública competente, no âmbito da sua respetiva jurisdição, assegurará a qualidade das ofertas de formação e cooperará na definição e desenvolvimento de processos de avaliação para o Sistema Nacional de Qualificações e Formação Profissional. Além disso, supervisionará a qualidade da formação profissional para o emprego na sua respetiva área de responsabilidade, em conformidade com o artigo 22.º da Lei n.º 30/2015, de 9 de setembro.
- Cada Administração Pública competente realizará um processo de avaliação contínua da formação profissional para o emprego na sua área de atuação, conforme estabelecido no artigo 21.º da Lei n.º 30/2015, de 9 de setembro.
- As Administrações Públicas competentes das Comunidades Autónomas, bem como as associações empresariais e sindicatos mais representativos, colaborarão com o Serviço Público de Emprego do Estado na elaboração e implementação do plano anual de avaliação da qualidade, impacto, eficácia e eficiência do sistema de formação profissional para o emprego no local de trabalho. As conclusões e recomendações desta avaliação devem conduzir a melhorias no funcionamento do sistema.
- Cada Administração Pública competente promoverá igualmente a implementação de sistemas e mecanismos de melhoria contínua da qualidade nos centros que ministram a formação. Para medir a qualidade, estabelecerá critérios e indicadores com base em instrumentos desenvolvidos para o efeito.
- Os próprios centros e entidades de formação colaborarão na avaliação da formação que ministram. Os convites à apresentação de propostas, as decisões, os contratos e os acordos determinarão os critérios e indicadores básicos para esta avaliação, a dimensão da amostra representativa a avaliar para os grupos de formação, bem como a parte da subvenção destinada a este fim, se for caso disso.
- Nos termos do artigo 21.º, n.º 5, da Lei n.º 30/2015, de 9 de setembro, as administrações competentes publicarão os resultados das avaliações realizadas, disponibilizando para o efeito um espaço de informação e consulta claramente acessível e identificável.

Necessidades do mercado no setor do turismo em Espanha

As Ilhas Canárias possuem uma forte indústria turística que constitui um importante motor da economia local. No entanto, tal como muitas regiões, o setor enfrenta desafios no que diz respeito a satisfazer as necessidades em constante evolução dos turistas e a adaptar-se às mudanças na indústria.

Eis algumas necessidades específicas do mercado de trabalho no setor do turismo nas Ilhas Canárias:

- **Procura por profissionais multilingues:** Com o número crescente de turistas internacionais que visitam as ilhas, existe uma elevada procura por profissionais fluentes em várias línguas, particularmente em inglês, alemão e francês. Isto aplica-se especialmente ao pessoal de atendimento ao público, como recepcionistas, concierges e guias turísticos. As competências multilingues são agora consideradas uma competência essencial na força de trabalho do turismo, refletindo a natureza cada vez mais global da indústria.
- **Necessidade de competências especializadas em turismo sustentável:** À medida que a indústria do turismo enfrenta uma pressão crescente para se tornar mais sustentável, há uma necessidade de profissionais com competências especializadas em áreas como as energias renováveis, a gestão de resíduos e as práticas ecológicas. Isto inclui profissionais em funções como gestores de sustentabilidade, guias de ecoturismo e gestores de hotéis ecológicos. O impulso em direção à sustentabilidade não é apenas uma necessidade regulamentar, mas também uma procura do mercado, uma vez que os turistas, particularmente os europeus, procuram destinos ambientalmente responsáveis.
- **Escassez de trabalhadores qualificados em tecnologia hoteleira:** O uso crescente da tecnologia na indústria do turismo, como plataformas de reservas online e sistemas de gestão hoteleira, criou uma procura por profissionais com competências em tecnologia hoteleira. Isto inclui profissionais em funções como especialistas em suporte informático, especialistas em marketing digital e analistas de gestão de receitas. Dada a crescente dependência da tecnologia, é crucial colmatar a atual lacuna de competências em tecnologia hoteleira para manter a indústria do turismo da região competitiva e inovadora.
- **Falta de profissionais qualificados na gestão do turismo:** Verifica-se uma escassez de profissionais qualificados para cargos de gestão no turismo, tais como diretores-gerais, diretores de operações e diretores de marketing. Isto deve-se, em parte, ao facto de a indústria do turismo ter crescido rapidamente nos últimos anos, ultrapassando a oferta de profissionais qualificados. A escassez deve-se, em grande parte, à rápida expansão do setor, existindo uma necessidade urgente de programas de formação e educação capazes de formar gestores qualificados com conhecimentos específicos do setor.

Para além destas necessidades específicas do mercado de trabalho, existe também uma necessidade geral de os profissionais do turismo possuírem sólidas competências de atendimento ao cliente, paixão pelo setor e capacidade de adaptação à mudança. O setor do turismo nas Ilhas Canárias está em evolução, surgindo necessidades claras do mercado de trabalho em resposta às tendências globais e aos desafios locais. As competências multilingues, os conhecimentos especializados em sustentabilidade, a tecnologia aplicada à hotelaria e a gestão do turismo são todos muito procurados. Colmatar estas lacunas através de educação e formação específicas será fundamental para manter a posição da região como um destino turístico de excelência, ao mesmo tempo que se adapta às novas realidades do mercado e ao crescimento futuro.

Em conclusão, o setor do turismo nas Ilhas Canárias está em evolução, surgindo necessidades claras no mercado de trabalho em resposta às tendências globais e aos desafios locais. As competências multilingues, os conhecimentos especializados em sustentabilidade, a tecnologia aplicada à hotelaria e a gestão do turismo são todas áreas com elevada procura. Colmatar estas lacunas através de uma educação e formação específicas será fundamental para manter a posição da região como destino turístico de excelência, ao mesmo tempo que se adapta às novas realidades do mercado e ao crescimento futuro.

