



© SRS Advogados



Formação profissional

A aprendizagem é feita ao longo de toda a vida

por: **Natácha Aragão**, Advogada do Departamento de Direito do Trabalho da SRS – Advogados – Porto
(Em Associação com Andreia Lima Cameiro & Associados).

Há muito que foi abandonado o paradigma de que a formação termina quando se inicia o trabalho, podendo hoje encontrar-se diversas Recomendações do Parlamento Europeu em que se afirma que a aprendizagem é feita ao longo de toda a vida.

Nas relações laborais, o interesse na formação é de ambas as partes já que permite à empresa um aumento de produtividade e de competitividade e ao trabalhador aumentar e melhorar a sua qualificação e nível de empregabilidade.

Entre nós e de uma forma expressa, o Código do Trabalho consagra o dever de o empregador contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional.

Este dever do empregador de assegurar formação profissional concretiza-se no conceito de formação contínua em que, e de uma forma mais concreta, as empresas devem facultar aos seus trabalhadores um mínimo de trinta e cinco horas de formação em cada ano – aqui

se incluindo os trabalhadores contratados a termo por um período igual ou superior a três meses, para quem é feito um cálculo proporcional do número de horas de formação a disponibilizar.

O empregador está obrigado a incluir, todos os anos, 10% dos seus trabalhadores no plano de formação que vier a estabelecer, podendo antecipar ou diferir até dois anos a realização da sua formação anual. Esta percentagem é calculada sobre o número de trabalhadores existentes na empresa a 31 de dezembro do ano anterior. Nas microempresas, em que existam dois trabalhadores, a empresa está obrigada a ministrar formação a um deles em cada ano civil.

No caso de diferimento da formação esta tem de constar obrigatoriamente do plano de formação do empregador, sendo a formação realizada pelo trabalhador sempre imputada ao cumprimento da obrigação mais antiga. Ou seja, no caso de o trabalhador não ter feito formação em 2012 e 2013, a formação que vier a realizar em 2014 (50 horas, por exemplo), será imputada em primeiro lugar ao direito à formação profissional relativa ao ano de 2012 e, na parte que exceda as trinta e cinco horas, ao ano de 2013.

A formação profissional poderá ser assegurada pelo empregador, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente, sendo a área de formação profissional determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou

ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

Sempre que o empregador não assegure ao trabalhador as trinta e cinco horas de formação anuais até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, estas vão transformar-se em crédito de horas de igual número para formação por iniciativa do trabalhador daqui decorrendo evidenciado que a formação profissional é um verdadeiro direito/dever do trabalhador.

Nesta situação, a área de formação é escolhida pelo trabalhador e tem de corresponder à atividade prestada ou, em alternativa, respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou ainda línguas estrangeiras.

É importante saber em que data se pode considerar vencido o direito à formação profissional já que, uma vez vencido, a lei fez recair o ónus de gozar os créditos de horas de formação profissional sobre o trabalhador. É ele quem escolhe a área da formação e que é responsável pelo pagamento da formação realizada ao abrigo do crédito de horas. A lei prevê a possibilidade de ser estabelecido um subsídio para custear parte do crédito de horas utilizado, que não poderá exceder o valor da retribuição do período do crédito de horas utilizado.

O pagamento de eventuais despesas de deslocação para frequentar formação profissional (desde que comprovadamente realizadas) é da responsabilidade do empregador, que é quem tem a



obrigação de proporcionar a formação aos trabalhadores.

Ainda na perspetiva de que a formação profissional é um direito do trabalhador, a lei incentiva-o a gastar os créditos à formação, prescrevendo que se o trabalhador não os gozar no prazo de três anos, a contar da sua constituição, estes caducam, ou seja, o trabalhador deixa de ter direito aos mesmos.

Tratando-se a formação de um direito/dever, não podemos deixar de alertar que o trabalhador tem a obrigação de aceitar ordens legítimas da sua entidade empregadora, constituindo a recusa injustificada de frequentar formação violação dos seus deveres, podendo o empregador instaurar-lhe um procedimento disciplinar com fundamento em desobediência.

Sempre que as horas de formação ocorram fora do horário de trabalho, mas não ultrapassem as duas horas diá-

rias, devem ser pagas ao trabalhador ao valor da hora normal, uma vez que o Código do Trabalho apenas considera como horas de trabalho suplementar as horas de formação que excedam as duas horas diárias após o período normal do trabalhador, estando sujeitas ao pagamento de trabalho suplementar.

Relativamente aos trabalhadores-estudantes a lei considera, para efeitos de contabilização das trinta e cinco horas anuais de formação, as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, e bem assim as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências. Sempre que esteja em causa um processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, o período de antecipação da formação pode ir até aos cinco anos.

No momento da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

Por fim, resta apenas referir que a formação aumenta o nível de empregabilidade dos trabalhadores, atribuindo-lhes mais competências, melhorando as suas *skills* e rentabilidade, o que os torna "apetecíveis" para a concorrência, podendo inviabilizar, na prática, o empregador de beneficiar do investimento que suportou na formação. Exceção à situação, serão os casos em que é feito um investimento avultado na formação do trabalhador e a empresa celebra um pacto de permanência, assegurando desta forma um retorno ao seu investimento. 