



ANÁLISE JURÍDICA



© SRS Advogados



Formação Profissional: Um dever e um direito

por **Lara Pestana Vieira**, Advogada do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

Atualmente inexistem dúvidas relativamente à importância da formação profissional para o sucesso das organizações empresariais. Com efeito, estando o êxito das empresas, consubstanciado na sua capacidade de inovar e de estar à frente dos seus pares, dependente de quem todos os dias trabalha para alcançar tal desiderato, revela-se de fulcral importância que a empresa providencie aos seus trabalhadores ferramentas que permitam levar o seu negócio a um outro nível.

Consciente da importância da formação profissional para o sucesso do tecido empresarial português, o legislador estabeleceu, no Código do Trabalho, a obrigatoriedade de as entidades empregadoras contribuírem para a elevação da produtividade dos seus trabalhadores, proporcionando-lhes ações de formação adequadas ao desenvolvimento das suas qualificações. A matriz central da formação profissional é a designada formação contínua a cargo do empregador. Neste âmbito, impõem-se ao empregador os seguintes deveres gerais:

a Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, com vista a melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo de horas de formação anuais, mediante ações a desenvolver na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais;

d Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

e Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores.

A frequência de um programa de *coaching* – tema que a revista *Pessoal* aborda este mês – poderá consubstanciar uma forma de concretização desta obrigação laboral que recai sobre o empregador, que, simultaneamente, estará a disponibilizar aos seus trabalhadores ferramentas que, entre outras vertentes, os ajudarão nos processos de tomada de decisão e de resolução de conflitos, assegurando, igualmente, o seu alinhamento com a estratégia da empresa.

Porém, a formação profissional não é um dever que recaia exclusivamente sobre o empregador, mas antes sobre ambas as partes da relação laboral. Com efeito, se, por um lado, o empregador tem o dever de promover/

organizar ações de formação profissional, por outro lado, o trabalhador tem a obrigação, desde logo, de a elas assistir, constituindo a recusa de tal frequência uma violação do dever de obediência.

Para além de comparecer/participar nas referidas ações, o trabalhador deve fazê-lo de forma ativa e diligente, sob pena, não só de estar a abdicar de um direito que a lei lhe confere, mas também de se frustrar o objetivo que o empregador visava atingir com a realização de tal formação. A mera presença física do trabalhador na ação de formação é, assim, insuficiente, revelando-se de fulcral importância que o mesmo nela participe de forma dedicada e profissional, obrigação que, aliás, decorre do dever geral de as partes da relação laboral procederem de boa-fé no exercício dos seus direitos.

A violação de tal dever jus laboral consubstancia um incumprimento contratual, gerador de responsabilidade disciplinar, que poderá, *in extremis*, comprometer, de modo irremediável, a manutenção do vínculo laboral.

Não obstante a especificidade da temática, os Tribunais Portugueses têm sido confrontados com algumas situações de violação, pelo trabalhador, do dever de participar de modo diligente em ações de formação profissional proporcionadas pelo empregador.

Efetivamente, o Supremo Tribunal



de Justiça foi já chamado a pronunciar-se sobre uma situação em que um trabalhador se recusou a frequentar uma ação de formação que visava prepará-lo para o exercício das novas funções que lhe haviam sido atribuídas pela sua entidade empregadora, tendo considerado que tal desobediência se afigurava ilícita, na medida em que a realização da ação de formação que o mesmo deveria frequentar se revelava justificada, concluindo que, a acentuada gravidade da conduta adoptada pelo trabalhador torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, consubstanciando justa causa de despedimento.

Mais recentemente, o Tribunal da Relação do Porto apreciou a validade da aplicação da sanção disciplinar de repreensão registada a

um trabalhador que se recusara a subir a um poste no âmbito de uma ação de formação organizada pelo seu empregador. No entender deste Tribunal, ao não realizar uma das provas, de cariz prático, compreendidas na referida ação de formação, o trabalhador violou o dever específico de participar de forma diligente nas ações de formação profissional proporcionadas pelo empregador, mas também o dever geral de boa-fé.

Ademais, o Tribunal salientou que, não pode admitir-se a recusa de cumprimento, pelo trabalhador, das ordens transmitidas durante a ação de formação, na medida em que, em última instância, tal comportamento inviabiliza a realização de toda e qualquer ação de formação, comprometendo a melhoria da produtividade da empresa. Nes-

te contexto, o Tribunal considerou que a postura de inércia adoptada pelo trabalhador durante a ação de formação punha em causa a autoridade do empregador e a sua capacidade de organização, concluindo, afinal, que tal conduta seria merecedora de censura disciplinar.

Resulta, assim, evidente que, atenta a sua relevância para a produtividade dos trabalhadores e, em consequência, para o êxito da organização, nem o empregador nem o trabalhador se podem alhear dos deveres que, neste âmbito, sobre si recaem, devendo, ao invés, colaborar entre si, assim assegurando que o instrumento da formação profissional atinge os fins que se propõe, designadamente a elevação da produtividade dos trabalhadores e o consequente desenvolvimento das organizações. _____