



ANÁLISE JURÍDICA



© SRS Advogados



A (in)formação profissional

por: **Sara M. Tavares**, Advogada do Departamento Laboral da SRS Advogados

O Código do Trabalho prevê a obrigatoriedade de o empregador assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa, através de um mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do próprio trabalhador. Assim, o trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua, que podem ser antecipadas ou diferidas ao longo de quatro anos, de acordo com o plano plurianual de formação elaborado pelo empregador.

O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a, pelo menos, 10% dos trabalhadores da empresa. Tal não impede que elabore o plano de formação anual ou plurianual, de forma a garantir o direito individual de cada trabalhador às 35 horas anuais. Caso suceda que o empregador não assegure ao trabalhador, ao longo de dois anos, as 35 horas de formação anual, fica o trabalhador legitimado a utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação anual que não recebeu, para frequência de ações de formação por si escolhidas, desde que comunique esta sua intenção ao empregador com 10 dias de antecedência. Haverá que atender, porém, que as horas que o trabalhador tem de dis-

pena ao trabalho para frequência de aulas e as faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do Estatuto de Trabalhador Estudante, contam para as 35 horas de formação anual contínua. A formação frequentada pelo trabalhador implica a emissão de certificado de formação e a registo na Caderneta Individual de Competências.

O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a, pelo menos, 10% dos trabalhadores. Tal não impede que elabore o plano de formação a garantir o direito de cada trabalhador às 35 horas anuais

I – Quem pode ministrar a formação

A formação contínua pode ser desenvolvida pelo próprio empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido oficialmente. Assim, a formação poderá ser ministrada pelo próprio empregador, por um trabalhador da empresa ou por um formador externo, desde que tenham conhecimentos técnicos e pedagógicos na área em que se propõem dar formação, devendo ser detentores do Certificado de Competências Pedagógicas de formador (CCP), antes designado por Certificado de

Aptidão Pedagógica (CAP). Para que esta formação possa ser considerada no cômputo das 35 horas de formação contínua prevista no Código do Trabalho deve dar lugar à emissão de certificado de formação e a registo na caderneta individual de competências (www.cadernetadecompetencias.gov.pt).

A lei nada refere acerca do local onde deve ser ministrada a formação aos trabalhadores, mas a mesma deve ser ministrada em local e com os métodos pedagógicos que melhor cumpram os fins a que aquela se destina.

II – O plano de formação

O empregador deve elaborar o plano de formação, anual ou plurianual, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores. O plano de formação deve especificar, entre outros, os objetivos, as entidades formadoras, as ações de formação, o local e o horário de realização das mesmas. Nas empresas com mais de 10 trabalhadores, o empregador deve dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projeto de plano de formação a cada trabalhador, na parte que lhe respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical, à comissão sindical ou aos delegados sindicais. O empregador deve incluir os elementos sobre a formação contínua assegurada em cada ano no quadro



da informação sobre a atividade social da empresa, constante do "Anexo C" do Relatório Único.

III – O certificado de formação

O procedimento para emissão do certificado de formação e para preenchimento da Caderneta Individual de Competências encontra-se regulado por legislação específica (Portarias 474/2010, de 08 de julho, e 475/2010, de 08 de julho, respetivamente). O modelo de certificado é emitido através do Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (plataforma SIGO), na área criada especificamente para o registo das ações de formação não inseridas no Catálogo Nacional de Qualificações.

A plataforma SIGO (disponível em www.dgeec.mec.pt/np4/sigo) apenas exige que nela sejam registadas pelos empregadores as formações certificadas, ou seja, as formações que têm um momento de avaliação no seu final.

Tratando-se de ação de formação que não pressuponha a sua conclusão com aproveitamento, nomeadamente nas situações de conferências, seminários, *workshops*, etc., não é obrigatória a utilização do modelo previsto na plataforma SIGO.

A formação não tem de decorrer durante o horário de trabalho. Todavia, se ocorrer para além do período normal de trabalho, se não exceder as duas horas diárias, não será, até este limite, considerado trabalho suplementar

De todo o modo, para que a formação seja considerada "válida", em caso de visita inspetiva da ACT, a empresa deve registar as ações de formação que disponibiliza aos seus trabalhadores e emitir os respetivos certificados de frequência (utilizando o modelo de certificado previsto na Portaria 474/2010, de 08 de julho, devidamente adaptado). Para tal, é também aconselhável que a empresa constitua um "dossier técnico e pedagógico da ação de formação", conforme sucede com as entidades formadoras certificadas.

IV – Conteúdo da formação

A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, devendo coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador. Não obstante, a formação contínua deve ser organizada de forma a cobrir

alguns domínios que a lei considera fundamentais, desde logo, as exigências da função, as qualificações que o trabalhador detenha, ou mesmo o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores face às necessidades de incremento da produtividade e da competitividade da empresa, bem como as competências consideradas transversais no âmbito das tecnologias de informação e comunicação ou língua estrangeira e, sobretudo, a segurança e saúde no trabalho.

A formação contínua não tem de decorrer necessariamente durante o horário de trabalho. Todavia, se ocorrer para além do período normal de trabalho, se não exceder as duas horas diárias, não será, até este limite, considerado trabalho suplementar e, por isso, tais horas devem ser pagas sem qualquer acréscimo. Depois desse limite, todas as horas serão consideradas como trabalho suplementar, devendo ser remuneradas como tal.

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo 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. **_____P**