



FORMAÇÃO PROFISSIONAL

AS OBRIGAÇÕES PREVISTAS NO CÓDIGO DO TRABALHO

E NA SUA REGULAMENTAÇÃO.

PRINCÍPIOS E OBJECTIVOS

O Código do Trabalho e posteriormente a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho que o veio regulamentar, estipulam princípios e normas sobre formação profissional.

Ao nível dos objectivos e princípios, o Código do Trabalho não trouxe novidades relevantes relativamente ao anteriormente estabelecido: a garantia de uma qualificação inicial de jovens; a promoção da formação contínua dos trabalhadores; a garantia do direito individual à formação ou a promoção da reabilitação profissional de pessoas com deficiência – art.º 124º do Código do Trabalho. O mesmo se passa relativamente aos deveres gerais do empregador dos quais se destacam: dar formação aos seus trabalhadores (alínea d) do art.º 120º do Código do Trabalho), proporcionar-lhes acções de formação profissional (n.º 1 do art.º 123º do Código do Trabalho), assim como ao próprio trabalhador incumbe o dever de participar diligentemente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas (n.º 2 do art.º 123º do Código do Trabalho).

CONCRETIZAÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL - HORAS DE FORMAÇÃO

A grande novidade instituída pelo Código encontra-se, não ao nível dos princípios gerais preexistentes na legislação anterior mas ao nível da obrigatoriedade de concretização do dever de formação profissional.

Trabalhadores efectivos

O Código estipula para os trabalhadores efectivos **o dever de formação contínua certificada que deve ser cumprido anualmente** e que correspondeu a 20 horas/trabalhador até 31 de Dezembro de 2005 e **35 horas/trabalhador, a partir de 1 de Janeiro de 2006**. Em contraponto ao dever do empregador de dar formação, o trabalhador tem o direito de recebê-la, direito esses que se vence dia 1 de Janeiro de cada ano civil – cfr. n.ºs 3 e 4 do art.º 125º do Código do Trabalho e n.º 1 do art.º 162º da Regulamentação.

Sempre que haja interesse para a empresa e para o trabalhador, **pode ocorrer a antecipação, até ao máximo de 3 anos, do número de horas anuais de formação** – n.º 2 do art.º 168º da Regulamentação.



Trabalhadores contratados a termo

Já para os trabalhadores contratados a termo, **o dever do empregador de dar formação, só é exigível para contratos cuja duração total exceda os seis meses**. Para estes, dependendo da duração do contrato, estará a percentagem do tempo de formação obrigatório: > 6 meses e < 1 ano: 1%; ≥ 1 ano e ≤ 3 anos: 2% e > 3 anos: 3% (vide art.º 137º do Código do Trabalho).

Trabalhadores menores

Finalmente, para os menores sem escolaridade mínima obrigatória ou sem qualificação profissional: para aqueles que não têm qualificação profissional, o empregador é obrigado a afectar 40% do tempo de trabalho para formação, sendo que os que não possuem a escolaridade mínima são obrigados a frequentar estabelecimento de ensino em cumulação com o exercício do trabalho – art.º 56º do Código do Trabalho e art.º 161º da Regulamentação.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL NÃO PRESTADA

Trabalhadores efectivos

O empregador, se bem que obrigado a dar formação certificada aos seus trabalhadores na correspondência 35 horas/ano, apenas está obrigado a afectar anualmente 10% dos seus trabalhadores a formação efectivamente prestada. O que significa que o trabalhador, angaria créditos por formação não recebida, créditos esses correspondentes ao número de horas a que adquiriu o direito – n.º 1 do art.º 168º da Regulamentação.

Contudo, findos 3 anos, o trabalhador não abrangido total ou parcialmente pelos 10% anuais por motivo imputável ao empregador, tem direito a utilizar o crédito de horas correspondentes ao número mínimo de horas de formação para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias – n.º 1 do art.º 168º da Regulamentação.

Em caso de cessação de contrato, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionada – art.º 169º da Regulamentação.

Trabalhadores contratados a termo

Excluem-se os contratos que tenham durado até seis meses, inclusivé, para os quais não é obrigatório proporcionar formação profissional. – cfr. n.º 1 do art.º 137º do Código do Trabalho.

Não sendo dada formação profissional aos trabalhadores contratados a termo, estes vencem direito a um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada – n.º 5 do art.º 137º do Código do Trabalho.



Tem-se vindo a entender que esse crédito final será o resultante do valor correspondente ao número de horas de formação não prestada, à semelhança do que ocorre em idêntica situação relativamente aos trabalhadores efectivos.

Levanta-se contudo a possibilidade de vir a ser entendido jurisprudencialmente que o valor do crédito corresponde ao custo da formação não prestada e não apenas um reporte às horas que lhe sejam correspondentes.

CONTEÚDO DA FORMAÇÃO

A área em que é ministrada a formação profissional, quer para efectivos quer para contratados a termo, pode ser fixada por acordo, sendo que na falta deste, é determinada pelo empregador. Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato – n.º 3 e 4 do art.º 137º do Código do Trabalho e art.º 164º da Regulamentação.

Independentemente do conteúdo do acordo ou da coincidência ou afinidade com a actividade desenvolvida pelo trabalhador, o empregador encontra-se sempre obrigado a afectar tempo de formação (não legalmente determinado), na área da segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos e para cumprimento do disposto nos artºs 273º, 275º e 278º, todos do Código do Trabalho.

ACREDITAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA FORMAÇÃO

Nos termos do art.º 8º do Decreto-Lei n.º 401/91, de 16 de Outubro, ainda em vigor, todo o sistema de formação é objecto de certificação.

Por entidade formadora entende-se o empregador, associações patronais, sindicatos, centros de formação ou empresas.

Se a formação profissional for realizada com apoios de fundos públicos, comunitários ou nacionais, a entidade que a preste tem de estar acreditada junto do IQF – Instituto para a Qualificação na Formação.

Toda a restante formação quer seja interna quer externa ao empregador, não está dependente de que a entidade que a preste esteja acreditada.

Contudo, por forma a que possa entrar no cômputo do número de horas de formação legalmente estabelecida, a mesma terá de ser comprovada por documento que especifique o seu conteúdo e respectiva carga horária.

Assim, poderá cada empresa de construção que não é entidade acreditada para efeitos de formação financiada, prestar formação interna aos seus trabalhadores (quer recorrendo a trabalhadores da própria empresa quer por via do recurso a entidades ou formadores externos), desde que a formalize e emita um documento que certifique a formação ministrada.



FORMALIZAÇÃO DA FORMAÇÃO

O empregador deve elaborar Planos de Formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores – n.º 1 do art.º 165º da Regulamentação.

Deste diagnóstico de necessidades e do projecto do plano de formação, deve o empregador dar conhecimento aos trabalhadores, na parte a que cada um respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, caso existam, nos termos previstos no art.º 167º da Regulamentação.

Esta obrigatoriedade de elaboração de Planos de Formação só se aplica para os trabalhadores efectivos, estando pois excluídos de inserirem este Plano, os trabalhadores contratados a termo.

Estão igualmente excluídas desta obrigatoriedade de elaboração do Plano de Formação, as micro empresas, isto é, aquelas que empreguem até 10 trabalhadores – n.º 4 do art.º 165º da Regulamentação

Não existe obrigação de ser seguido um modelo próprio de Plano de Formação. Cada empresa poderá pois elaborá-lo como entender, sendo certo que deverão especificar, nomeadamente, os objectivos, o número de acções com emissão de certificados de formação profissional, as entidades formadoras, o local e o horário de realização das acções – n.º 2 do art.º 165º da Regulamentação.

Para além do Plano de Formação, o legislador estatui a necessidade de informar a Administração do Trabalho sobre a execução da formação de cada empresa.

Assim, o empregador, independentemente da sua dimensão, está obrigado, anualmente, a preencher e entregar um relatório da formação contínua à Inspeção-Geral do Trabalho.

Este relatório está sujeito a modelo próprio a ser publicado através de Portaria o que até ao momento ainda não aconteceu – art.º 166º da Regulamentação.

Aliás, a Inspeção-Geral do Trabalho (IGT), está a divulgar no seu site o adiamento dos prazos de entrega de alguns modelos relativos às obrigações legais das empresas no que respeita à formação e ao balanço social. Assim, contrariamente ao que tinha sido anunciado, a entrega do relatório anual da formação profissional é adiada, sem prazo certo, até que o respectivo modelo previsto na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho e as condições logísticas de suporte estejam criadas para que as empresas possam responder, num quadro de racionalização dos instrumentos e dos meios de recolha de informação, à exigência legal.

REMUNERAÇÃO DO TEMPO DE FORMAÇÃO PRESTADO

A **formação** pode ser realizada dentro ou fora do período normal de trabalho, sendo que, preferencialmente, **deve ser afectada ao tempo de trabalho**.



No caso em particular da construção, se realizada dentro ou fora do tempo de trabalho, ao trabalhador será paga a normal retribuição como se estivesse a prestar serviço efectivo – alínea c) do n.º 3 da Cl. 10ª do CCT aplicável ao Sector.

SÍNTESE

- Deve cada empresa elaborar planos de formação anuais ou plurianuais;
- Deve cada empresa, já a partir do presente ano, elaborar e remeter até 31 de Março, à Inspeção-Geral do Trabalho, o relatório de execução da formação reportado ao ano civil de 2005, repetindo o mesmo procedimento nos anos subsequentes, independentemente da falta de aprovação e publicação do modelo próprio do relatório de formação;
- Cada trabalhador efectivo tem direito a um número mínimo de 35 horas de formação anuais, sendo que o direito correspondente dos contratados a termo (certo ou incerto), se reporta ao tempo de duração dos respectivos contratos;
- No que diz respeito à formação dos trabalhadores efectivos, as empresas estão apenas obrigadas a assegurar, anualmente, formação certificada a 10% dos seus trabalhadores, sendo certo que os trabalhadores não abrangidos vencem créditos de tempo de formação;
- Cessando o contrato de trabalho, quer tratando-se de trabalhadores efectivos, quer de contratados a termo e independentemente da forma da sua cessação, e se por facto imputável ao empregador não tenha sido prestada formação profissional, gera-se um crédito laboral correspondente, para além dos demais créditos a título de férias, subsídios e outras compensações.