

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## CIRCULAR: Nº 18/2010

**ASSUNTO** : Formação profissional.

Sinceramente, até temos receio em enveredar por este assunto. Contudo, é forçoso fazê-lo pois, como se sabe e foi objecto da n/ Circular nº14/2010, com a publicação da Portaria nº55/2010, vai tornar-se obrigatório, embora só a partir de 2011, preencher no RELATÓRIO ANUAL, o

### ANEXO C – Relatório Anual da Formação Contínua

No que refere á FORMAÇÃO PROFISSIONAL a empresa deve considerar estes dois diplomas:

- ➔ **Código do Trabalho**/versão 2009, artigos 130 a 134, que descrevem os princípios básicos, com as seguintes especialidades:
  - artº61, no caso licença por parentalidade, casos especiais;
  - artº67, para o caso de formação profissional de menor;
  - artº128, al.d), nº1, obrigação de actuar diligentemente o trabalhador nas acções formação;
  - artº187, para a formação de trabalhador temporário;
  - artº282, nº3, para a formação adequada em função dos riscos da função;
  - artº302, formação no caso de redução ou suspensão do trabalho;
  - artº304, formação do trabalhador durante a redução ou suspensão do trabalho;
  - artº317, nº2, licença sem retribuição para frequência de cursos de formação;
  - artº375, al.c), nº1, adaptação após formação: despedimento por inadaptação;
  
- ➔ **LEI Nº105/2009**, de 14 Setembro, artºs 13 a 15, que veio regular aqueles artigos do Código do Trabalho, visando os seguintes aspectos:
  - Plano de formação, anual ou plurianual;
  - Informação e consulta sobre o plano de formação; e,
  - Informação sobre a formação contínua, ---“**Relatório anual**”.

Ora, precisamente por causa deste relatório, --- como acima dissemos, a entregar no corrente ano ----, o preenchimento dos Anexo C, sobre a formação contínua, só é obrigatório a partir de 2011. Contudo,

Teremos de começar desde já a preparar o seu preenchimento em 2011. Assim, é conveniente ir ver esse Anexo C e que itens tem de preencher para o ano. Ora, versando o mesmo sobre a formação dada em ... 2010, é agora que deve dar cumprimento ao que se exige nos

artºs 130 a 134, do Código Trabalho; e, nos artºs 13 a 15, da tal Lei nº105/2009. Por exemplo,

O nº2, artº131, Código, refere:

"2- O Trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a 3 meses, um número mínimo de horas proporcional á duração do contrato nesse ano".

ou, o nº1, artº13, da Lei nº105/2009, refere:

"1- O empregador deve elaborar o plano de formação, anual ou plurianual, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores."

Bastam estes dois exemplos para se concluir forçosamente que é agora, em 2010, que a Empresa tem de actuar, naqueles aspectos, para que possa em 2011 (de 16 Março a 15 Abril) preencher o Anexo C, do Relatório Anual. Não guarde para o fim do ano, ou deixe para 2011, o que tem de fazer desde já, com tempo e de forma correcta.

Não há volta a dar-lhe: todas as Empresas estão obrigadas a dar "formação contínua" seja grande ou pequenina (micro) empresa. E seja qual for o campo em que exerça actividade. Mas,

O que é isso de FORMAÇÃO PROFISSIONAL ?

Com base nos objectivos expressos no artº130, Código, poderemos apresentá-la como,

"um processo generalizado e permanente por meio do qual jovens e adultos, que ingressem ou já estejam inseridos no mercado de trabalho, se preparem ou actualizam os seus conhecimentos profissionais".

pelo que, e como denota a palavra "**permanente**", a formação deve ter lugar ao longo de toda a vida profissional do individuo/trabalhador.

É que, e ninguém duvida, vivemos um período da civilização que se caracteriza por constantes mutações tecnológicas ou de organização do trabalho, visando a acumulação do lucro. Daí, é necessário o trabalhador acompanhar essa caminhada, adaptando-se constantemente a novas exigências tecnológicas ou de organização para que, se cair no desemprego, tenha possibilidade de voltar á vida activa. Daí,

Como consta da al.b), artº130, Código, um dos objectivos da formação profissional, é

"b)- Assegurar a **formação contínua** dos trabalhadores da empresa".

e, para tal, o nº1, do artº131, Código, indica-lhe o caminho. Assim, deverá (é obrigado) a promover desenvolvimento e a adequação da qualificação do

## CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

trabalhador, para aumentar a produtividade e a competitividade da empresa, por meio de dois procedimentos:

- **organizar** a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais e plurianuais ---- al.c), nº1, artº131, Código; e,
- **assegurar** a cada trabalhador o direito individual á formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, --- al.b), nº1, artº131.

Ora, o tal número mínimo de horas/ano, é de **35 horas** de formação contínua, ---nº2, artº131 ---, para os trabalhadores por tempo indeterminado. Se, contratado a termo, e por período igual ou superior a 3 meses, terá direito o trabalhador, "... a um número mínimo de horas proporcional á duração do contrato nesse ano," --- nº2, artº131.

A Empresa deve assegurar, em cada ano, formação contínua a, pelo menos **10%** dos trabalhadores da empresa. E, perguntará: e os restantes 90% dos trabalhadores, ficam a ver a caravana passar? --- Não. O nº1, artº132, dá-nos a resposta.

"1- As horas de formação previstas no nº2, do artº131, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação **por iniciativa do trabalhador**."

convindo alertar para o nº6, artº132, Código, que diz :

"6 - O crédito de horas para formação que não seja utilizado **cessa** passados 3 anos sobre a sua constituição."

Ora, chegados aqui, surge a pergunta: a quem se vai socorrer a Empresa para "dar" formação contínua ? --- O nº3, do artº 131, do actual Código Trabalho/versão 2009, veio esclarecer: a formação contínua/anual, de 35 horas/ano, pode ser "**desenvolvida**"

- a) – pelo empregador;
- b) – por entidade formadora certificada para o efeito; ou,
- c) – por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente.

Portanto, o próprio empregador (a empresa) pode dar a tal formação contínua. Repare: o Código refere que será o "desenvolvimento" da formação. Portanto, "desenvolver" significa: fazer crescer; aumentar; ampliar; melhorar. Portanto, o que a empresa vai fazer crescer; ampliar; melhorar, é aumentar os conhecimentos que o trabalhador já tem. Daí, ter sido dada, agora, a possibilidade de a Empregadora dar essa formação contínua . Ou, entregar o ensino a "formadora certificada"; ou, a "estabelecimento reconhecido". Só que, sinceramente,

Não compreendemos como se pode igualar, pôr em termos de igual, a formação dada pela Empregadora e por um estabelecimento

de ensino, reconhecida pelo Ministério ! --- Seja como for, o Código permite-o, logo, avance a empresa a dar formação. Só que,

Logo a seguir onº3, do artº131, CT/09, diz que essa formação continua

"... dá lugar á emissão de **certificado e a registo** na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações".

ora, agora se formos ver a definição de "Formação continua certificada", dada na alínea h), do artº3, do Decreto-Lei nº396/2007, de 31 Dezembro, --- que estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações ---, temos que a tal formação continua certificada é

"h)- a formação continua desenvolvida por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelos ministérios competentes (...)".

Como se vê, uma trapalhada: desaparece a referência, --- ou melhor, não está ali previsto no Decreto-Lei nº396/2007 ---, qualquer formação continua dada "... pelo empregador", como se refere o nº3, artº131, Código/2009, mas apenas as outras duas! --- Alterou-se o Código, mas não se alterou o Sistema Nacional de Qualificações. Portanto,

Parece-nos que, em face desta realidade, o empregador pode dar formação, desde que se socorra de entidade formadora certificada; ou, estabelecimento de ensino reconhecido, pelo ministério. Acaba-se por não compreender a que veio a novidade, introduzida pelo Código/2009, com a referência á formação continua poder ser

"... desenvolvida pelo empregador (...) " ! ...

Portanto, a leitura correcta daquele nº3, do artº131, Código Trabalho/versão 2009, poderá ser:

➔ a formação contínua/anual/certificada, pode ser realizada directamente pelo empregador (empresa), mas através de entidade formadora certificada; ou, por estabelecimento de ensino reconhecido.

ora, "**Entidade formadora certificada**" será, nos termos da al.e), artº3, do Decreto-Lei nº396/2007, de 31 Dezembro:

"e)- a entidade com personalidade jurídica, dotada de recursos e capacidade técnica e organizativa para desenvolver processos associados á formação, objecto de avaliação e reconhecimento oficiais de acordo com o referencial de qualidade estabelecido para o efeito".

Uma trapalhada e, por isso, voltaremos ao assunto, para tentar perceber o que se quer em matéria de formação contínua !

Fevereiro 2010

Carlos F. Santos Cavadas