

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº102/2013

ASSUNTO: Formação Profissional
PLANO DE FORMAÇÃO: elaboração. Microempresas

Vai correndo, já o mês de Novembro. Daí, por favor, tenha em atenção o seguinte:

Nos termos da al.c), nº1, artº131, Código Trabalho (CT), o empregador deve:

“c)- Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais (...)”

Vamos agora para a LEI Nº105/2009, 14 Setembro, e aí encontramos a mesma obrigação, no nº1, artº13:

“1- O empregador deve elaborar o plano de formação anual ou plurianual (...)”.

Antes de avançar nesse sentido, queríamos chamar a atenção para o seguinte: nos termos do nº4, artº13, dessa Lei nº105/2009, o certo é que:

“4- O disposto nos números anteriores não se aplica às microempresas”.

logo, para estas, **não existe** a obrigação de fazerem “planos de formação”.

O que sejam microempresas diz a al.a), nº1, artº100, CT:

“1- Considera-se:

a)- Microempresas a que emprega menos de 10 trabalhadores”

logo, as empresas com 1 a 9 trabalhadores no seu quadro, são microempresas .
ATENÇÃO: se tiver 10 trabalhadores, já é uma “pequena empresa”.

Portanto,

Os restantes tipos de empresa, pequenas; médias e grandes empresas terão de elaborar o “PLANO DE FORMAÇÃO”.

O que deve integrar um plano de formação consta, a título não exaustivo, do nº2, artº13, da Lei nº105/2009: especificar,

- ◆ os objectivos do plano de formação;
- ◆ as entidades formadoras;
- ◆ as acções de formação; e,
- ◆ o local e o horário de realização destas.

Comete contra-ordenação grave quem não elabora o “plano de formação”, --- nº5, artº13.

Note: o empregador deve dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projecto de plano de formação a cada trabalhador, na parte que lhe respeita, --- nº1 , artº14. E,

Cada trabalhador , na parte que a cada um respeita, podem emitir parecer sobre o diagnóstico de necessidades de qualificação e o projecto de plano de formação, no prazo de 15 dias, --- nº2, artº14.

Será desnecessário lembrar que, nos termos do nº2, do artº131, Código Trabalho,

"2- O trabalhador tem direito, em cada ^{ano} ~~ano~~, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua (...)"

Os contratados a termo também têm direito á formação, desde que o contrato seja por tempo igual ou superior a três meses. Aqui, o número mínimo de horas é proporcional á duração do contrato nesse ano.

Só mais esta lembrança, ao que consta do nº5, do artº131, CT

"5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa".

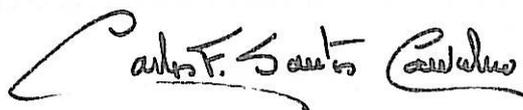
E, o que muitas vezes se esquece, nos termos do artº134, CT,

"Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondenté ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou o crédito de horas de formação de que seja titular á data da cessação (co contrato)".

Portanto,

Estando já em Novembro, é necessário que as Empresas, --- menos as microempresas ---, deem, mãos a elaboração do seu "PLANO DE FORMAÇÃO". São horas de o fazer.

Novembro 2013

 Carlos F. Santos