



## DIREITO DO TRABALHO: NAS TEIAS DA LEI

Com o patrocínio:



ANDRÉ DINIS DE CARVALHO  
Advogado do Departamento de Direito  
do Trabalho da SRS Advogados  
andre.carvalho@srslegal.pt

# ALGUMAS NOTAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Compete ao Estado assegurar o acesso dos cidadãos à formação profissional e atualizar os seus conhecimentos, desde o momento em que iniciam o seu percurso laboral, fornecendo para isso os necessários apoios públicos. Compete igualmente ao Estado garantir a qualificação dos jovens no acesso ao mercado de trabalho, tal como a reconversão ou qualificação de cidadãos desempregados, tendo em vista a sua (re)inserção no mercado de trabalho. Também é de competência do Estado o desenvolvimento de ações de formação especial, particularmente vocacionadas para cidadãos com dificuldades de inserção, visando a sua integração socioprofissional.

O direito à formação profissional vem consagrado nos art.ºs 130.º a 134.º do Código do Trabalho (CT) e podemos então, e desde logo, verificar que são três as áreas sobre as quais versam os seus objetivos essenciais: a primeira é assegurar aos jovens a necessária qualificação inicial que os pode habilitar a exercer as funções de determinada categoria profissional; a segunda refere-se à formação contínua dos trabalhadores; a terceira diz respeito à integração e/ou reconversão de trabalhadores que necessitem de especial apoio.

Todo este leque de obrigações tem efeitos na esfera jurídica das entidades patronais, quer no que se refere à promoção de ações que confirmam os necessários conhecimentos (ou o seu aprofundamento) aos seus trabalhadores quer no que tange à

própria organização formativa da própria empresa, garantindo um número de horas mínimo de formação (35 horas anuais de formação contínua ou, se o trabalhador for contratado a termo por um período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano) durante o ano, quer ainda no que se reporta ao necessário direito que os trabalhadores (ou os seus representantes) têm quanto a serem devidamente informados quanto ao(s) plano(s) formativo(s) anual e plurianual elaborado(s) pela entidade patronal (de acordo com o preceituado pelo art.º 131.º, n.º 1 do CT). De destacar que a violação deste preceito constitui uma contraordenação muito grave (cfr. art.º 131.º, n.º 10 do CT). Estes planos de formação devem conter, entre outros, de forma detalhada, os objetivos da formação, as ações que dão direito à emissão de certificados de formação, as entidades formadoras e o local e horário de realização das ações de formação. Se subsistirem elementos que não possam ser especificados, especialmente nos planos plurianuais, a entidade empregadora devê-los-á comunicar aos trabalhadores e respetivas estruturas representativas logo que possível.

Podem dar-se, no entanto, o caso de a entidade patronal não cumprir com a obrigação de ministrar (*per se*, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente) as horas de formação contínua a que o trabalhador tem direito após ter decorrido o prazo

«  
Compete ao Estado assegurar o acesso dos cidadãos à formação profissional e atualizar os seus conhecimentos [...], fornecendo os necessários apoios públicos

de dois anos sobre o respetivo vencimento; neste caso, as horas «em débito» por parte da entidade patronal transformam-se num crédito de horas para o trabalhador de montante não inferior ao mínimo de horas de formação anual que não foi recebida para formação, prescrevendo este direito do trabalhador decorridos três anos sobre a respetiva constituição. Este crédito, em princípio, servirá para que o trabalhador, por sua iniciativa, frequente ações de formação, pelo que «transformar» esse crédito de horas em retribuição será sempre uma exceção que só terá lugar no caso de cessação do contrato de trabalho. Atente-se que este crédito de horas só terá lugar, igualmente, no caso de o trabalhador não ter recebido a formação por motivo que lhe seja imputável.

No caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente ao número de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionada ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação. ♦