



ANÁLISE JURÍDICA



Um olhar sobre o regime da formação profissional

por: **César Sá Esteves** e **Mariana Azevedo Mendes**,
Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

Dizia Fernando Pessoa que "só os espíritos superficiais desligam a teoria da prática, não olhando a que a teoria não é senão uma teoria da prática, e a prática não é senão a prática de uma teoria".

Mutatis mutandis, o mesmo se poderá dizer a propósito da relação existente entre a formação profissional e o trabalho. Embora aquela seja tendencialmente mais teórica, e este manifestamente mais prático, a complementaridade entre ambos os conceitos é evidente: foram feitos um para o outro e um com o outro evoluem.

De facto, longe vai o tempo em que o fim da formação coincide com o início da atividade profissional que, regra geral, se mantinha constante até que terminasse.

Hoje, a circularidade entre formação profissional e trabalho é um dado adquirido e comumente entendido como uma mais-valia para o trabalhador e para a empresa. Dir-se-á, até, que a sua importância económica e social tem vindo a crescer à medida que a concorrência nos mercados e a globalização aumentam, e à medida que, por outro lado, o paradigma laboral de "trabalho para toda a vida" se vai alterando. Por um lado, é essencial que as organizações disponham de trabalhadores preparados para se adaptarem a qualquer tipo de desafio no âmbito da dinâmica empresarial e, por outro, é essencial que o trabalhador vá adquirindo competências que lhe permitam competir num mercado de trabalho cada vez mais competitivo, incerto e precário.

É notório que a realidade tem vindo a mudar e, como deveria sempre ser prática, a lei laboral tem-se vindo a adaptar e até a antecipar, sendo prova do que se disse, a consagração, nos artigos 130º a 134º do Código de Trabalho, do direito à formação profissional do trabalhador.

A previsão de um regime de formação profissional no Código do Trabalho, procura, no fundo, atingir três objetivos essenciais, a saber: (i) assegurar qualificação a jovens que ingressem no mercado de trabalho de modo a que possam assumir determinada categoria profissional, (ii) assegurar a formação contínua dos trabalhadores e, por último (iii), integrar e reconverter trabalhadores que se encontrem em situações especiais. Deste elenco de objetivos, aquele que assume primordial relevância é o que se relaciona com a formação contínua dos trabalhadores que, de resto, por ser amplamente desenvolvido na nossa Lei e por ser da responsabilidade do empregador, é aquele em que estas linhas se pretendem centrar.

De facto, com vista a promover a qualificação do trabalhador e a aumentar a produtividade e competitividade da empresa, o regime legal da formação contínua desenvolve-se em dois eixos: um eixo, individual, que se traduz na obrigação de a empresa garantir a cada trabalhador um número mínimo de horas anuais a serem usadas em formação; e outro eixo, colectivo, que consiste na organização, por parte do empregador, de formação na empresa, através da elaboração de planos de formação.

No que toca ao eixo individual, cumpre dizer que o legislador não é insensível à excessiva onerosidade que recairia sobre a empresa, se fosse concedido a trabalhadores contratados a termo, e a trabalhadores contratados sem termo, o mesmo número de horas destinadas a formação. Como facilmente se compreende, os últimos, por manterem contratos com maior expectativa de longevidade, são suscetíveis de trazer mais retorno à empresa fruto do investimento em formação e, nesse sentido, o Código do Trabalho distingue uns de outros, assegurando a cada trabalhador contratado



Regra geral, o conteúdo de formação contínua deve ser determinado por acordo e, na falta de acordo, é à empresa que cabe definir o conteúdo

sem termo, trinta e cinco horas anuais de formação certificada, ao passo que, a trabalhadores contratados com termo igual ou superior a três meses (e apenas a estes), garante apenas um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato no ano em questão.

Este tipo de formação individual pode ser ministrada pelo empregador, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino, e nela se inclui, para efeito do cumprimento do número de horas, o tempo que o trabalhador abrangido pelo regime de trabalhador-estudante despenda em frequência de aulas ou em prestação de provas de avaliação.

No que respeita aos planos de formação que as empresas estão obrigadas a disponibilizar, estes devem ser anuais ou plurianuais e devem conter, nomeadamente, e de forma detalhada, os seus objetivos, as ações que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional, as entidades formadoras e, claro, o local e horário em que as ações de formação se realizam, por forma a que os trabalhadores possam estar informados, com antecedência, das oportunidades de desenvolvimento profissional que têm à disposição.

Posto isto, a realidade ensina que nem sempre é conveniente à empresa garantir, em cada ano, as horas de formação a que nos referimos supra. Para evitar que a falta de gozo das horas de formação gere a frustração do direito do trabalhador, a lei concede ao empregador a faculdade de adiar por dois anos a sua efetivação. Em todo o caso, sempre que essas horas não sejam asseguradas até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformar-se-ão num crédito de horas de formação à escolha do trabalhador, que prescreve após três anos contados a partir do momento em que se constituiu.

O crédito de horas, tal como o número de horas garantidas, têm sempre como objetivo a frequência de ações de formação e a lei só admite, excepcionalmente, a sua conversão em remuneração naqueles casos em que o contrato de trabalho cesse sem que o trabalhador haja gozado do direito à formação profissional.

Resta dizer que, regra geral, o conteúdo de formação contínua deve ser determinado por acordo e, na falta de acordo, é à empresa que cabe definir o conteúdo que deve coincidir, ou ser afim, com a atividade profissional prestada pelo trabalhador. Eis, em traços gerais, a descrição de um regime que a lei descreve detalhadamente e que procura articular da melhor forma dois interesses convergentes no objetivo – a formação profissional – mas divergentes na motivação: a motivação da empresa em ter profissionais mais aptos e a motivação dos trabalhadores em se tornarem mais atrativos, face à atual rotatividade dos recursos humanos no mercado de trabalho. 



O ALCANÇAR DO ORIENTE

O regresso ao trabalho depois das férias é para alguns um momento difícil e que requer um curto período de adaptação. Para a equipa coordenadora do GREAT, este regresso traz consigo novas oportunidades, novas parcerias e novas geografias.

Focalizemo-nos neste último ponto. Foi com um imenso agrado que recebemos um contacto da Hong Kong Digital Game Based Learning Association, solicitando-nos mais informação sobre o GREAT e como poderiam integrar o projeto.

Uma primeira consideração tem a ver com o alcance da comunicação do GREAT, que é para nós um verdadeiro elogio às nossas capacidades e metodologias. Chegar a Hong Kong é um feito histórico num projeto europeu com as nossas características e dimensão.

Uma segunda consideração é o desenvolvimento que a Game Based Learning está a ter a nível mundial e as oportunidades que se abrem aos diferentes "players" nacionais que nos queiram acompanhar neste desafio. Este é um projeto aberto a todos, totalmente inclusivo e de grande projeção. Estamos à espera do seu contacto.

Brevemente retomaremos o nosso roadshow nacional e estaremos em Bruxelas para veicular o projeto junto dos nossos decisores europeus. Para obter mais informação siga-nos no Facebook, LinkedIn, Google+, www.projectgreat.eu ou www.apg.pt.

Be a GREAT Learner!

Miguel Luís

Responsável Comunicação do GREAT

Projeto financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação (comunicação) vincula exclusivamente o autor, não sendo a Comissão responsável pela utilização que dela possa ser feita.

