

CLIPPING MIRANDA**MEIO****Jornal de Negócios****Nº PAG.**

1

DATA

10 de outubro de 2019

MIRANDA
Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

16 | QUINTA-FEIRA | 10 OUT 2019

negocios**lex****OPINIÃO****JOÃO PIRES
TEIXEIRA**
Advogado
da Miranda**PAULA CALDEIRA
DUTSCHMANN**
Advogada da
Miranda

Leis laborais: as mudanças na formação profissional



Ricardo Castelo

o seguimento das alterações ao Código do Trabalho, em particular as aprovadas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, a formação profissional é objeto de atenção por parte do legislador, com o aumento do número mínimo anual de horas de formação de 35 para 40 horas.

De entre todas as medidas que mereceram destaque no contexto laboral, os trabalhadores passaram a ter, desde o dia 1 de outubro, direito a um mínimo de 40 horas de formação anual obrigatória. Esta medida representa, assim, um reforço da finalidade da formação profissional, que não se esgota apenas na aquisição de competências e valências exigidas à adaptação a postos de trabalho, mas, de igual modo, representa um veículo com vista ao reforço das competências dos trabalhadores.

Na ótica dos intervenientes, e especificamente dos empregadores, a formação pode ser encarada como um encargo, que se traduz num custo económico e numa interrupção da atividade dos seus trabalhadores. Contudo, mais do que um dever do empregador, a que corresponde um direito do trabalhador, a formação contínua deverá ser concebida como um dever de ambas as partes, no âmbito da execução do contrato de trabalho: por um lado, o dever de organizar e assegurar a formação – obrigação que cabe ao empregador – e, por outro, o dever do trabalhador em assistir e participar nas formações propostas, daí retirando meios e ferramentas para melhorar e otimizar a sua própria atividade, valorizando-se a si mesmo enquanto profissional e contribuindo para os níveis de competitividade e produtividade do em-

pregador e da economia no seu conjunto.

É indiscutível que, do ponto de vista do trabalhador, a formação representa um meio para aperfeiçoar a sua própria qualificação e competências técnicas, num contexto laboral atualmente competitivo.

Esta alteração é,

A formação profissional representa uma vertente importante na lógica do contexto laboral que, da parte do empregador, não deve ser encarada como um custo económico.

mento se convertem em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador, o qual é referido ao período normal de trabalho, confere direito à retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

Por outro lado, o empregador deve elaborar o plano de formação, anual ou plurianual, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, e especificar, nomeadamente, os objetivos, as entidades formadoras, as ações de formação, o local e o horário de realização destas.

Nesta medida, é recomendável ao empregador despende alguma atenção na elaboração de um plano de formação ajustado às suas próprias necessidades, dentro do seu quadro de objetivos e estratégias, de forma a facultar aos seus trabalhadores as valências adequadas à optimização da sua própria atividade, aliada ao desenvolvimento profissional do seu quadro de pessoal.

Portanto, a par de outras alterações ao Código do Trabalho, mais ou menos contestáveis, esta medida não poderá deixar de ser louvar. Com efeito, a formação profissional representa uma vertente importante na lógica do contexto laboral que, da parte do empregador, não deve ser encarada como um custo económico, mas antes como a optimização do desempenho profissional dos seus trabalhadores e, como tal, uma mais-valia que se repercuta na sua própria atividade, potenciando maior produtividade e eficiência, que, por via de regra, se traduzem num retorno de vantagens de cariz económico para os empregadores. ■