

## OPINIÃO



**JOÃO PIRES TEIXEIRA**  
Advogado  
da Miranda



**PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN**  
Advogada da  
Miranda

## Leis laborais: as mudanças na formação profissional

**N**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 continua 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-



Ricardo Castelo

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.**

por isso, um ótimo pretexto para relembrar que o empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10% dos seus trabalhadores e que as horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu venci-

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 despender 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 otimização 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 se louvar. Com efeito, a formação profissional apresenta 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 otimização do desempenho profissional dos seus trabalhadores e, como tal, uma mais-valia que se repercute 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. ■