



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

A FORMAÇÃO CONTÍNUA ENQUANTO DEVER
CONTRATUAL - OS CRITÉRIOS LEGAIS
O ARQUÉTIPO DA LEI NA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Teresa Clara de Carvalho Pires Martins Neves Pinto

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Direito das Empresas – especialização em Direito do Trabalho

Orientador:

Doutor António Lemos Monteiro Fernandes, Professor Catedrático Convidado,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

junho, 2015

Ao meu Pai,

Para a minha Mãe

Com a Sofia, a Francisca e o Ulisses

O frenesim da descoberta só é equivalente à curiosidade que lhe antecede

Agradecimentos

Susana, pelo pontapé de arranque e de saída; Maria de Lurdes, pelo incentivo, acompanhamento e espírito prático; Susana do O., porque sempre acreditou; Firmino, porque sem *engenharia*, não conseguiria escrever *direito*; Guida, porque sem a sua revisão jamais lograria chegar aqui; Costa Tavares, porque tem inestimável memória fiel; Lina, porque só a sua visão económica me permitiu concluir com um mínimo de *decência* o Capítulo dedicado ao impacto das normas na execução da formação, Tio Zé Aníbal pela sabedoria na correção da pontuação.

Sr. Professor Monteiro Fernandes porque me deu a honra de orientar a dissertação com a disponibilidade e simplicidade só reservada a quem é, verdadeiramente, Grande.

Sra. Dra. Paula Martins, pelo lembrete sobre a relevância da prática das empresas na execução da formação, pelo carinho, interesse e, essencialmente, pela lucidez técnica na análise das matérias, obrigando-me a reponderar e a não dar por findo o que só agora começa.

RESUMO

A formação contínua constitui, desde a entrada em vigor do Código do Trabalho e ao nível das relações individuais de trabalho dever quantificado e mensurável.

Os contraentes laborais vinculam-se, em larga escala por mera determinação legal, ao cumprimento de deveres que, na génese, têm cariz de reciprocidade, podendo ser objeto de transmissão interpartes, adquirindo simultaneamente mas também sucessivamente, direitos objeto de caducidade na vigência do contrato.

A figura da formação em contexto de trabalho subordinado carece de investigação científica ao nível do Direito já que, na prática, apresenta-se ainda de forma embrionária relativamente aos restantes direitos/deveres laborais.

No presente estudo caracteriza-se a obrigação formativa ao nível do contrato de trabalho e do Código do Trabalho, expõe-se sobre a sua evolução através de análise comparativa entre as normas do Código de 2003 e as do Código de 2009, analisa-se o regime jurídico atual, as figuras com as quais a formação se relaciona, como sejam o pacto de permanência, o despedimento por inadaptação e a licença sem retribuição, abordando-se ainda criticamente as estatísticas existentes sobre a execução da formação contínua por forma a aferir-se sobre o impacto que o normativo legal de cariz sancionatório tem sobre os destinatários das normas contidas no Código do Trabalho. Integrará o Direito as necessidades do sistema, apresentando-se como seu adequado regulador?

Palavras-chave: *1. Direito do trabalho 2. Contrato de trabalho 3. Código do Trabalho 4. Formação contínua 5. Direitos e deveres*

Códigos JEL: *K3 – Outras áreas substantivas do Direito; K31 – Direito do Trabalho*

ABSTRACT

Continuous training is, since the entry into force of the Labour Code, a quantified and measurable obligation due by both contractors.

Labour contractors bond themselves, on a large scale because of a simple legal determination, to the fulfilment of duties which, in its origin, have reciprocity characteristics and can be transmitted between parties, acquiring simultaneous but also successively, rights object of prescription during the contract effectiveness.

The institute of continuous training in a subordinate work context requires scientific research on a law level since in practice, it is still embryonic regarding the remaining work rights and duties.

The present study characterizes training obligations at an individual contract level and regarding the Labour Code rules; describes its evolution through a comparative analysis of the 2003 Code and the 2009 Code; analyses the present legal regime and the institutes with which continuous training is related like *continuance agreements*, dismissal for lack of adaptation capacity, and license without retribution. It is also made a critical approach to the existing statistics about continual training performance in order to evaluate the impact of the law on their recipients.

Does Law respond to the system needs and presents itself as its adequate regulator?

Keywords: *Labour Law 2. Employment Contract 3. Labour Code 4. Continuous Training 5. Rights and Duties*

JEL Codes: *K3 - Other Substantive Areas of Law; K31 – Labour Law*

ÍNDICE

I - INTRODUÇÃO	1
Objetivos	1
Organização dos capítulos.....	2
Contexto e delimitação.....	4
II. CARACTERIZAÇÃO E EVOLUÇÃO DA OBRIGAÇÃO FORMATIVA NO CÓDIGO DO TRABALHO	7
Caracterização	7
Conceito de formação contínua.....	7
Concretização da formação	8
As ações de formação.....	8
Comprovação da formação.....	9
O certificado de formação	9
Registo da formação.....	10
Evolução do regime da formação contínua na codificação laboral	13
As obrigações formativas ao abrigo do Código de 2003.....	13
As obrigações formativas ao abrigo do Código de 2009.....	15
Principais diferenças de regimes	17
Horas de formação.....	17
Caducidade dos créditos formativos.....	20
Agentes formativos.....	20
Sistemática do regime	20
III. O DEVER DE FORMAÇÃO NO CÓDIGO DO TRABALHO DE 2009 E NA SUA REGULAMENTAÇÃO	23
O princípio da colaboração.....	23
Deveres gerais instrumentais da formação	24
Deveres específicos instrumentais na formação.....	25
A formação como um dever quantificado, basicamente injuntivo e formal.....	26
Tipologia das obrigações formativas.....	26
Obrigações de resultado	26
Obrigações de operacionalidade.....	27
Características das obrigações formativas.....	29
Obrigações qualitativas e quantitativas	29
Articulação simultânea e sucessiva de direitos e deveres das partes na formação contínua	32
Dever de proporcionar formação vs. dever de participar na formação.....	32

Cumprimento do dever formativo sem realização da formação.....	33
A transformação das horas de formação em créditos de horas.....	35
Os ciclos formativos.....	39
Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação	43
Base de cálculo do valor retributivo das horas de formação	44
Cálculo do valor retributivo das horas de formação.....	46
A disjunção alternativa do artigo 134º do CT	46
A aplicação no tempo do regime de caducidade do crédito de horas.....	48
Tempo de trabalho e tempo de formação	52
Horas de formação no ano da admissão e no ano da cessação do contrato por tempo indeterminado.....	54
IV. ARTICULAÇÃO DO REGIME DE FORMAÇÃO COM OUTRAS FIGURAS	57
O pacto de permanência em resultado do cumprimento extrapolado do dever formativo do empregador.....	57
Liberdade de trabalho e denúncia do contrato.....	57
Limitações à liberdade de trabalho – o pacto de permanência.....	58
Os fundamentos do pacto de permanência	59
Determinação da indemnização em caso de incumprimento do pacto de permanência.....	61
O despedimento por inadaptação e a formação dos trabalhadores.....	62
A licença sem retribuição e a formação dos trabalhadores	65
V. IMPACTO DAS NORMAS LEGAIS NA EXECUÇÃO DA FORMAÇÃO	69
Contexto	69
Amostra	70
O comportamento das empresas face à execução da formação.....	71
Impacto do normativo legal na execução da formação	71
Práticas por setor empresarial na execução da formação	73
Modo e quantidade de formação	76
Os agentes formativos	76
Porque não dão as empresas formação aos seus trabalhadores	77
VI. CONCLUSÃO	79
FONTES.....	85
Legislação.....	85
Jurisprudência.....	86
BIBLIOGRAFIA.....	87

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 2.1 - Tabela de horas de formação	19
Quadro 3.1 - Indicação percentual da tipologia das normas formativas	28
Quadro 3.2 - Caracterização da formação	29
Quadro 3.3 - Indicação percentual das características da formação	30
Quadro 3.4 - Ciclos formativos	42
Quadro 5.1 - Empresas com FPC.....	72
Quadro 5.2 - Percentagem de empresas com FPC.....	72
Quadro 5.3. - Distribuição do número de empresas com FPC por atividade económica.....	74
Quadro 5.4 - Maiores taxas de crescimento de FPC por atividade económica.....	75

GLOSSÁRIO DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Ac.	Acórdão.
ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho.
Al.(als.)	Alínea(s).
art.(s)	Artigo(s).
BTE	Boletim de Trabalho e Emprego.
CAE	Classificação das Atividades Económicas.
CC	Código Civil.
Cf.	Confrontar, conforme.
CPT	Código de Processo do Trabalho.
CRP	Constituição da República Portuguesa.
CT	Código do Trabalho de 2009.
CT2003	Código do Trabalho de 2003.
DGERT	Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.
DL	Decreto-Lei.
FPC	Formação Profissional contínua
GEP	Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.
i.e.	Isto é.
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional.
IGT	Inspeção Geral do Trabalho
INE	Instituto Nacional de Estatística.
IRCT	Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.
L	Lei.
n.º(s)	Número(s).
PGR	Procuradoria Geral da República
RCT	Regulamento do Código do Trabalho 2009.
RCT2003	Regulamentação do Código do Trabalho de 2003.
SIGO	Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa.
ss.	Seguintes.
STJ	Supremo Tribunal de Justiça.
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa.
Vd.	Vide, veja.

Indicações de leitura

As referências a *Código* sem qualquer indicação de fonte entendem-se feitas ao Código do Trabalho de 2009. A expressão *efetivo(s)* considera-se sinónima de *trabalhador contratado por tempo indeterminado*.

I - INTRODUÇÃO

Objetivos

A análise centra-se sobre as soluções do legislador quanto ao cumprimento do dever de formação no Código do Trabalho. O tema de estudo é a formação contínua dos trabalhadores no contexto da relação contratual laboral, na ótica dos deveres específicos das partes.

Acompanhando a vigência do contrato de trabalho, a *formação contínua*, na expressão da lei, constitui uma obrigação de cariz continuado que se inicia com a celebração do contrato de trabalho e impende, sucessivamente, sobre o empregador e o trabalhador até à cessação do contrato.

Em termos de formação, os contraentes laborais vinculam-se, por determinação legal, ao cumprimento de deveres que podem ser objeto de transmissão *interpartes*, adquirindo, simultaneamente, direitos que prescrevem, deixando-se, por outro lado, à vontade das partes a determinação do conteúdo da formação.

Obrigação de *facere* por parte do empregador com consequências pelo *non facere* do trabalhador, a figura da formação profissional apresenta-se ainda na alvorada dos direitos/deveres laborais pelo fraco interesse demonstrado pelas partes e pela Tutela fiscalizadora até à data, relegando-se, na prática, a sua importância para os domínios dos recursos humanos.

É ao nível dos recursos humanos que a formação profissional assume o principal protagonismo. De facto, qualquer visão que se pretenda estratégica da gestão de recursos humanos no séc. XXI, reconduz a formação profissional, enquanto elemento de permanente e progressiva qualificação da força de trabalho, em fator benéfico para a organização, estimulando a qualificação, constituindo causa de aumento da produtividade e assim integrando o sistema de recompensas das organizações (Câmara, 1998 e 2000).

A formação profissional tem igual protagonismo na promoção do emprego e da empregabilidade e neste sentido integra as funções do Estado. Veja-se a missão do IEFP (2014): “O Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP, é o serviço público de emprego nacional e tem como missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução das políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional.”

Existe ampla informação quer institucional quer doutrinária (noutras áreas que não a jurídica) sobre formação profissional, mas praticamente nenhuma no âmbito do Direito aplicável às relações contratuais laborais constituídas e em vigor.

Poder-se-ia, numa primeira análise, justificar tal *aridez* jurídica por se tratar de um tema que não contivesse divergências interpretativas ou sequer daqui resultassem conflitos de interesses apresentados judicialmente. Contudo, não se afigura ser o caso. Em Direito do Trabalho toda a temática da formação está contida em quatro artigos – do art.º 130º ao 134º do Código do Trabalho (aos quais acrescem mais três artigos na RCT¹), sem que o contexto e formulação integral do sistema se encontrem resolvidos.

Sendo a perspetiva jurídica de cariz obrigacional, qual o âmbito de aplicação da figura da formação contínua, a sua conceptualização, características, comprovação e evolução do regime na codificação laboral? Em que princípios se sustentam as normas sobre formação? Como é que estes princípios se enquadram no sistema jurídico- laboral? E de que obrigações falamos? Quando se vence o direito/dever de formação e até quando é exigível? Quais as repercussões no tempo do direito ao número mínimo de horas de formação? Qual o efeito da cessação do contrato no direito à formação e como se determina a prestação compensatória por formação não dada? Que interligação existe entre o regime da formação contínua e outras figuras constantes no Código? Qual o impacto das normas legais na execução da formação? A análise de tais questões constitui o objetivo desta dissertação.

Organização dos capítulos

A dissertação está organizada em cinco capítulos:

No primeiro capítulo caracteriza-se a figura da formação contínua e analisa-se a evolução da obrigação formativa no Código do Trabalho.

No segundo capítulo analisa-se o dever de formação no CT2009 e na sua regulamentação.

No terceiro capítulo articula-se o regime da formação com outras figuras existentes no Código.

¹ arts. 13º a 15º da RCT

No quarto capítulo analisa-se o impacto das normas legais na execução da formação, atendendo aos estudos estatísticos realizados pelo GEP.

No quinto capítulo apresenta-se o resumo e as fundamentais conclusões da dissertação.

Contexto e delimitação

A investigação e análise circunscreve-se ao disposto no CT e na sua regulamentação sendo apenas perspetivada ao nível das relações individuais de trabalho.

Não se tem em consideração a variada legislação avulsa que existe sobre formação profissional que regula, entre outros, os aspetos relativos à certificação da formação profissional, à qualificação dos formadores, ao certificado de formação profissional, ao sistema de qualificação, tudo matérias sobre formação, mas meramente instrumentais quanto aos direitos e deveres das partes outorgantes de um contrato de trabalho².

Também não se tem em consideração a regulamentação específica que possa existir sobre formação ao nível das relações coletivas de trabalho e, bem assim, dos instrumentos de regulamentação coletiva, mormente as convenções coletivas. Esta seria uma área igualmente interessante para análise, já que é geradora de direitos e deveres específicos (atendendo ao setor profissional ou atividade em concreto) para os outorgantes do contrato de trabalho. Poder-se-ia trazer à colação direitos e deveres formativos diferentes daqueles constantes da lei, tendo como fonte a contratação coletiva, já que o Código permite que tudo o disposto na lei sobre formação contínua possa ser adaptado por convenção coletiva que tenha em conta as características do setor de atividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa³. Mas tal diversidade extrapolaria largamente a limitação de conteúdo da dissertação, pelo que não se analisam eventuais diversidades.

Trabalha-se, assim, no contexto do contrato de trabalho e dos direitos e deveres das partes regulados pelo Código.

Finalmente, quanto ao enquadramento temporal, tendo a investigação por referencial legal o CT e a sua regulamentação, a delimitação da dissertação situa-se entre a data de entrada em vigor do CT2003 e a presente data, considerando que a tipificação obrigacional da matéria da formação

² V. com carácter meramente exemplificativo o DL 396/2007, de 31 de dezembro (sistema Nacional de Qualificações), a Portaria n.º 851/2010, de 6 de setembro (sistema de certificação das entidades formadoras) ou a Portaria n.º 474/2010, de 8 de julho (modelo do certificado).

³ n.º 9 do art. 131º do CT.

data do primeiro CT, tendo a revisão codicista de 2009 alterado parcialmente o regime, que se mantém, até hoje⁴.

⁴ O CT2003 entrou em vigor no dia 1 de dezembro de 2003; a sua regulamentação entrou em vigor dia 28 de agosto de 2004; o CT entrou em vigor dia 17 de fevereiro de 2009 e a sua regulamentação entrou em vigor dia 15 de setembro de 2009.

II. CARACTERIZAÇÃO E EVOLUÇÃO DA OBRIGAÇÃO FORMATIVA NO CÓDIGO DO TRABALHO

Caracterização

Conceito de formação contínua

O Código estipula os objetivos da formação profissional no seu artigo 130º, de entre os quais se delimita, no âmbito do contrato de trabalho, a necessidade de ser assegurada a formação contínua dos trabalhadores⁵ na promoção e desenvolvimento das suas qualificações, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentando, concomitantemente, a produtividade e a competitividade da empresa⁶, sem contudo definir a figura.

Este conceito de “formação contínua” encontra-se no regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações⁷:

“Formação contínua” - a atividade de educação e formação empreendida após a saída do sistema de ensino ou após o ingresso no mercado de trabalho que permita ao indivíduo aprofundar competências profissionais, uma melhor adaptação às mutações tecnológicas e organizacionais e o reforço da sua empregabilidade;

Assim, sob o ponto de vista da lei, “ação de formação contínua” é aquela realizada na pendência de um vínculo contratual laboral que permita ao trabalhador incrementar as suas competências profissionais, adaptar-se à mudança, quer sob o ponto de vista da organização onde se encontre inserido quer sob o ponto de vista das alterações tecnológicas, agindo tais competências também enquanto elemento de reforço da sua empregabilidade.

Desde logo se conclui que o conceito de *formação contínua* é apenas aferido relativamente ao domínio da relação contratual laboral e, nestes termos, é mais restrito⁸ do que o conceito de *formação profissional*, já que esta integra as funções do Estado de Direito – veja-se, por exemplo, o caso das competências atribuídas ao IEFP em matéria de formação profissional⁹.

5 al. b) do n.º 1 do art. 131º do CT.

6 al. a) do n.º 1 do art. 131º do CT.

7 al. g) do art. 3º do DL 396/2007, de 31 de dezembro.

8 Sendo certo que se utiliza vulgarmente a expressão *formação profissional* quando nos referimos especificamente a direitos e deveres na *formação contínua* dos trabalhadores.

9 art. 3º do DL 143/2012, de 11 de julho.

Neste sentido, veja-se igualmente uma *pergunta frequente* e respetiva resposta, constante do documento FAQ – perguntas frequentes - Relatório Único e Anexos, disponibilizado pelo GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento, do Estudos do Ministério da Economia (2015:17), do qual se cita:

Qual o tipo de formação que devem ser consideradas neste anexo?

Para que a formação profissional se enquadre no âmbito da formação contínua a mesma deve nomeadamente:

- cumprir com os objetivos fixados pelo art.º 131.º do CT, nomeadamente na al.) a) “Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa”;

A *formação*, objeto do presente estudo é assim a *formação contínua* - aquela que deve ser assegurada na vigência do contrato de trabalho. Trata-se de um processo através do qual se pretende desenvolver as competências dos trabalhadores, para que estas revertam no interesse do empregador.

No mesmo sentido refere Monteiro Fernandes (2010:307):

O empregador é, deste modo, expressamente incorporado no “sistema de formação profissional” – em que o Estado ocupa, naturalmente, posição proeminente (art. 6º L. 7/2009) – como agente da formação contínua, destinada ao desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores.

Circunscrito que está o conceito, deveremos agora analisar como se consubstancia a formação contínua.

Concretização da formação

As ações de formação

A formação contínua dada aos trabalhadores reveste normalmente a forma de uma ação de formação¹⁰, dado que o processo que a configura deve ser obtido através de atividades concretas. Constata-se a necessidade de conceptualização do que possa ser uma “ação de formação” por parte das várias entidades que lidam com a formação.

Por exemplo, o INE (2015) adotou o seguinte conceito de ação de formação, utilizando como fonte o grupo de Trabalho sobre Estatísticas de Formação e Educação (CSE):

¹⁰ Poderá, como veremos adiante, assumir a forma de uma palestra, de um seminário ou similar.

Qualquer atividade de formação organizada, realizada com o fim de proporcionar a aquisição ou o aprofundamento de saberes e competências profissionais ou relacionais requeridas para o exercício de uma ou mais atividades profissionais. Pode assumir, entre outras, a forma de curso, seminário, conferência e palestra.

Por seu turno, a DGERT (2014) na terminologia sobre formação profissional adota o seguinte conceito: Ação de formação é “... a atividade concreta de formação que visa atingir objetivos de formação previamente definidos.”

O conceito de ação de formação admite a inserção de qualquer tipo de ação que possa melhorar ou adaptar à mudança as competências dos trabalhadores, abrangendo-se assim quer ações de formação com avaliação quer sem avaliação, conferências, seminários ou outras¹¹.

Em conclusão, a ação de formação pode assumir a forma clássica “com avaliação” ou assumir a forma de conferência, seminário ou outra quando não pressuponha a sua conclusão com aproveitamento. Qualquer que seja a forma como se apresenta a ação de formação, a mesma será elegível para efeitos de contabilização de horas mínimas de formação¹² desde que possa ser comprovada.

Comprovação da formação

O certificado de formação

A comprovação da formação deve ser feita através da emissão do certificado de formação¹³. No caso de ações de formação certificadas não inseridas no Catálogo Nacional de Qualificações que pressuponham a sua conclusão com aproveitamento, existe modelo próprio¹⁴. Se a ação não pressupõe a sua conclusão com aproveitamento, não é obrigatória a utilização do modelo¹⁵. Neste sentido já se pronunciou a ACT (2014), nas suas FAQ’s

O modelo de certificado é emitido através do Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativo e Formativa (plataforma SIGO), na área criada especificamente para o registo das ações de formação não

11 n.º 3 do art. 3º da Portaria n.º 474/2010, de 8 de julho.

12 Para efeitos do disposto no n.º 2 do art. 131º do CT.

13 n.º 3 do art. 131º do CT, *in fine*.

14 arts. 1º e 2º da Portaria n.º 474/2010, de 8 de julho.

15 n.º 3 do art. 3º da Portaria n.º 474/2010, de 8 de julho.

inseridas no Catálogo Nacional de Qualificações. Para este efeito o empregador deverá aceder ao site <http://www.dgeec.mec.pt/np4/sigo>

A plataforma SIGO apenas exige que nela sejam registadas pelos empregadores as formações certificadas, ou seja, as formações que têm um momento de avaliação no seu final.

Tratando-se de ação de formação que não pressuponha a sua conclusão com aproveitamento, nomeadamente nas situações em que essa ação configure a forma de conferência, seminário ou outra, não é obrigatória a utilização do modelo previsto na plataforma SIGO.

Assim sendo, se a ação de formação não tiver avaliação, como acontece na maioria dos casos em que o empregador é o agente formativo, o certificado de formação tem apresentação e conteúdo livre, devendo, contudo e necessariamente, incluir a identificação do agente formativo e a do trabalhador, a denominação da ação, o conteúdo programático, o dia e local de realização da mesma e a respetiva carga horária.

Registo da formação

Para além do certificado, o Código¹⁶ refere a necessidade de registo da formação na Caderneta Individual de Competências, remetendo a matéria para o Sistema Nacional de Qualificações¹⁷.

Considera-se, pois, serem dois os atos a praticar pelo agente formativo: emitir o certificado e proceder ao registo do mesmo. Mas será necessariamente assim?

Em primeira análise o “e” cumulativo constante no n.º 3 do artº 131º do CT pareceria levar à conclusão de que, para efeitos do Código, a formação realizada, além de dever ser objeto de emissão de certificado, também teria de ser registada. Desta constatação retirar-se-ia a seguinte conclusão: uma ação de formação que tivesse dado lugar à emissão de certificado de formação, mas que não tivesse sido objeto de registo, não poderia ser contabilizada para o número mínimo de horas de formação anuais previstas no CT. Não se pode concordar.

O CT determina a necessidade de registo na Caderneta Individual de Competências¹⁸, encontrando-se esta regulada no Sistema Nacional de Qualificações¹⁹. Trata-se de um diploma que, apesar de dispor de entre os seus objetivos o de “promover a efetividade do direito

¹⁶ n.º 3 do art. 131º do CT, *in fine*.

¹⁷ A caderneta encontra-se estatuída no art. 8.º do DL 396/2007, de 31 de dezembro.

¹⁸ Cf. Parte final do n.º 3 do art. 131º do CT.

¹⁹ n.º 1 do art. 8º do DL 396/2007, de 31 de dezembro.

individual dos trabalhadores à formação anual certificada”²⁰, é genericamente dirigido a políticas públicas gerais no âmbito da formação²¹.

Define-se ainda neste diploma que por “formação contínua certificada” se entende e cita-se²²: “... a formação contínua desenvolvida por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelos ministérios competentes, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do art. 163º da L n.º 35/2004, de 29 de julho, para os efeitos aí previstos;”

Esta remissão encontrava-se feita para a RCT2003, entretanto revogada pela L n.º 7/2009, de 12 de fevereiro²³, que dispunha poder também a formação ser realizada diretamente pelo empregador. Neste caso, a formação não tinha de ser certificada para cômputo das horas do CT. E, hoje em dia, o mesmo acontece.

Quando se determina que os agentes formativos são três, apenas se exige a certificação da formação (da competência da DGERT²⁴) quando a mesma é realizada por entidade externa ao empregador, devendo, por seu turno, os estabelecimentos de ensino encontrarem-se devidamente reconhecidos²⁵.

Sendo o agente formativo o empregador, o CT não determina qualquer obrigatoriedade de certificação, nem tal faria qualquer sentido, já que a certificação se afere não só em termos de qualidade, mas, essencialmente, em sede de atribuição de níveis de qualificação²⁶. Ora a formação realizada pelo empregador afasta-se totalmente destes objetivos que integram as políticas de formação profissional do Estado. O empregador não tem como função atribuir níveis de qualificação aos seus trabalhadores, tendo apenas de coadjuvar no incremento das suas competências. Se assim fosse, o papel de qualquer empregador, independentemente da dimensão da empresa que integrasse, ficaria (de forma que se pugna por insustentável) equiparado às organizações que especificamente se dedicam à formação profissional, seja o Estado, instituições de ensino ou entidades especificamente dirigidas para o efeito.

20 al. h) do n.º 1 do art. 2º do DL 396/2007, de 31 de dezembro.

21 V. Preâmbulo do D.L. n.º 396/2007, de 31 de dezembro.

22 al. h) do art. 3º do DL 396/2007, de 31 de dezembro.

23 al. b) do n.º 1 do art. 12º da L 7/2009, de 12 de fevereiro que aprovou o CT.

24 O sistema de reconhecimento encontra-se regulado pela Portaria n.º 851/2010, de 6 de setembro, alterada e republicada pela Portaria n.º 208/2013, de 26 de junho.

25 n.º 3 do art. 131º do CT.

26 V. DL 396/2007, de 31 de dezembro que institui o Sistema nacional de Qualificações.

Entende-se, pois, que o Sistema Nacional de Qualificações se aplica à formação contínua dos trabalhadores apenas e na estrita medida em que o CT para aí remete, quando e se aplicável.

Fechando o círculo atendendo à remissão feita na parte final do n.º 3 do art. 131º do CT, não tendo a formação dada pelo empregador de ser certificada, também não tem de ser, pelo menos obrigatoriamente, objeto de registo.

Senão, veja-se: a Caderneta de Competências, aprovada por Portaria,²⁷ é um documento facultativo²⁸. Por seu turno, devem-se inscrever na Caderneta, as competências adquiridas pelo trabalhador ao longo da sua vida, mas estas competências só podem ser aquelas que deram origem a uma qualificação. Ora, sabendo-se que só o certificado de formação que tem avaliação é objeto de modelo próprio emitido pelo SIGO na área criada para o registo de ações de formação²⁹, apenas serão estas as ações registadas.

E porquê este *quid* do “aproveitamento”? Simplesmente porque só através da avaliação é possível haver lugar à atribuição de um nível de qualificação formal ou de competência certificada habilitante para o exercício de determinada profissão e não é essa a função do empregador enquanto agente de formação que podendo assegurá-la, a faz associada a objetivos de produção e de operacionalidade de gestão, com vista ao aumento da sua produtividade.

Em conclusão, o empregador, enquanto agente formativo, não tem de ser entidade certificada, sendo as horas de formação que realize ou assegure, computadas para o cumprimento do dever de formação constante do Código, devendo emitir certificados de formação e só tendo de registar as ações que tiverem avaliação.

A final, quid juris se a ação de formação não for registada? A norma constante do n.º 3 do art. 131º do CT não tem regime contraordenacional³⁰ e desconhece-se Jurisprudência que tenha decidido no sentido de não atender a horas de formação objeto de emissão de certificado que não tenham sido registadas.

²⁷ Portaria n.º 475/2010, de 8 de julho.

²⁸ art. 2º da Portaria n.º 475/2010, de 8 de julho.

²⁹ n.º 2 do art. 3º da Portaria n.º 474/2010, de 8 de julho.

³⁰ n.º 10 do art. 131º do CT.

Evolução do regime da formação contínua na codificação laboral

O Código do Trabalho entrou em vigor no dia 1 de Dezembro de 2003 e foi objeto de revisão em 2009, com a entrada em vigor, no dia 17 de Fevereiro desse ano, da L n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou o novo Código do Trabalho, tendo sido alterado o regime da formação.

Considerando as alterações legislativas ao nível da formação ocorridas por via do CT e o vínculo duradouro que constitui o contrato de trabalho, constata-se a possibilidade de, a um mesmo contrato de trabalho, serem aplicáveis sucessivamente no tempo, regimes de formação diversos - assim o prescreve o n.º 1 do art. 7º da L n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Existem, pois, regras sobre formação que devem ser atendidas entre o período de 1 de Dezembro de 2003 e 16 de Fevereiro de 2009 e outras, distintas, que devem ser atendidas a partir de 17 de Fevereiro de 2009. Há que as expor separadamente para depois se fazer uma análise comparativa.

Opta-se por uma apresentação enunciada das regras ao abrigo do CT2003 e do Código de 2009, para mais fácil clarificação.

As obrigações formativas ao abrigo do Código de 2003

As regras sobre formação contínua ao abrigo do CT2003 eram as seguintes:

- a) O número de horas mínimas de formação diferia consoante o trabalhador fosse contratado a termo ou por tempo indeterminado³¹;
- b) Se contratado por tempo indeterminado, o trabalhador tinha, até 2005, um número de horas anuais correspondentes a 20 horas, e a partir de 2006 um número mínimo de horas anuais corresponde a 35 horas³²;
- c) Tratando-se de contrato a termo, até 16 de Fevereiro de 2009, o número de horas de formação dependia do tempo de duração do contrato: se o mesmo durasse menos de um ano, as horas de formação deveriam corresponder a 1% do período normal de trabalho; se o contrato durasse entre 1 e 3 anos, as horas de formação deveriam corresponder a 2% do

31 arts. 125º e 137º do CT2003.

32 n.ºs 3 e 4 do art. 125º do CT2003.

- período normal de trabalho; se durasse mais de três anos, as horas de formação deveriam corresponder a 3% do período normal de trabalho ³³;
- d) As horas de formação dos trabalhadores contratados a termo podiam ser dadas pelo empregador a todo o tempo, na vigência do contrato, sem quaisquer limitações antecipatórias ou postecipatórias ³⁴;
 - e) Por “ano”, entendia-se ano civil ³⁵;
 - f) O direito a formação dos trabalhadores contratados a termo entrou em vigor no dia 1 de Dezembro de 2003 ³⁶;
 - g) O direito a formação dos trabalhadores contratados por tempo indeterminado entrou em vigor a 28 de Agosto de 2004, sendo devido de forma proporcional nesse ano, relativa a quatro meses ³⁷;
 - h) Os trabalhadores contratados por tempo indeterminado admitidos entre 1 de Dezembro de 2003 e 16 de Fevereiro de 2009, no ano da admissão só tinham direito, após seis meses de duração do contrato, ao número de horas de formação proporcionais ao tempo de duração do contrato nesse ano – consistia entendimento da IGT (2005:10) se o contrato, no ano da admissão, não atingisse os seis meses, o trabalhador não chegava a adquirir direito a horas de formação proporcionais a esse ano ³⁸;
 - i) As horas anuais de formação venciam-se integralmente no dia 1 de Janeiro de cada ano ³⁹;
 - j) Em cada ano civil, pelo menos 10% dos trabalhadores contratados por tempo indeterminado deveriam ter formação profissional, e aqueles não abrangidos acumulavam créditos em horas de formação até 3 anos ⁴⁰;
 - k) Estes 3 anos contabilizavam-se desde a data da admissão ou se a mesma tivesse ocorrido em momento anterior a 28 de Agosto de 2004, a partir dessa data ⁴¹;
 - l) A formação não dada no prazo de 3 anos por motivo imputável ao empregador era passível de ser utilizada pelo trabalhador para frequência de ações de formação por sua iniciativa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias ⁴²;

33 art. 137º do CT2003.

34 art. 137º do CT2003.

35 art. 162º da RCT2003.

36 art. 3º da L 99/2003, de 27 de agosto e artº 137º do CT2003.

37 art. 3º da L 99/2003, de 27 de agosto e artº 126º do CT2003.

38 n.º 2 do art. 162º da RCT2003.

39 n.º 1 do art. 162º da RCT2003.

40 n.º 2 do art. 125º do CT2003.

41 n.º 2 do art. 168º da RCT2003.

- Nestes casos, o trabalhador contratado por tempo indeterminado tinha direito a faltar pelo número de horas de formação não dadas, com retribuição⁴³;
- m) Cessando o contrato de trabalho, as horas de formação não dadas e não utilizadas pelo trabalhador, transformavam-se em créditos laborais, apurados pelo número de horas de formação não dadas e calculadas com base na retribuição hora do trabalhador⁴⁴;
 - n) No ano de cessação do contrato de trabalho por tempo indeterminado, o número de horas de formação correspondia àquele integralmente vencido no dia 1 de Janeiro desse ano⁴⁵;
 - o) O conteúdo da formação profissional era definido por acordo, sendo que um número de horas indeterminadas, deviam ser reportado à matéria da segurança e saúde no trabalho⁴⁶;
 - p) Não havendo acordo, o conteúdo da formação era determinável pelo empregador, sempre com reporte à atividade do trabalhador, definida nos termos do contrato de trabalho⁴⁷;
 - q) O(s) Plano(s) de formação devia(m) ser elaborados com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores e eram obrigatórios para todas as empresas, exceto as microempresas⁴⁸;
 - r) A formação profissional podia ser dada pelo empregador ou por entidade formadora certificada⁴⁹;
 - s) A formação profissional dada era objeto de emissão de certificado⁵⁰.

As obrigações formativas ao abrigo do Código de 2009

As regras sobre formação contínua ao abrigo do CT são as seguintes:

- a) O número de horas mínimas de formação é igual, quer o trabalhador seja contratado a termo ou por tempo indeterminado⁵¹;

42 n.º 1 do art.168º da RCT2003.

43 n.º 1 do art.168º da RCT2003.

44 art. 169º da RCT2003 e n.º 5 do art.º 137.º do CT2003.

45 n.ºs 1 e 2 do art.º 16.º da RCT2003 *a contrario sensu*.

46 n.º 1 do art. 164º da RCT2003.

47 n.º 2 do art. 164º da RCT2003.

48 n.º 1 do art. 165º da RCT2003.

49 n.º 2 do art. 163º da RCT2003.

50 n.º 2 do art. 165º da RCT2003.

51 n.º 2 do art.º 131º do CT.

- b) O número mínimo de horas anuais corresponde a 35 horas/trabalhador/ano, deixando de haver qualquer referência ao dia 1 de Janeiro⁵²;
- c) Para efeitos da contabilização das horas anuais de formação, atende-se às horas para dispensa ao trabalho, para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime do trabalhador-estudante, bem como às ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências⁵³;
- d) Os trabalhadores contratados a termo por período inferior a três meses não têm direito a formação⁵⁴;
- e) Os trabalhadores contratados a termo, por período igual ou superior a três meses, têm apenas direito, no ano da admissão e da cessação do contrato, a um número de horas de formação proporcional ao tempo de duração do contrato nesse ano⁵⁵;
- f) Por “ano”, entende-se ano civil⁵⁶;
- g) Em cada ano civil, pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa, deve ter formação, enquanto aqueles que não são abrangidos por esta percentagem acumulam créditos em horas de formação até 2 anos, contando-se para o efeito o ano de referência e os anos posteriores⁵⁷;
- h) Neste período de tempo o empregador pode antecipar ou diferir (neste último caso desde que previsto no(s) Plano(s) de formação) a efetivação da formação anual⁵⁸;
- i) Estes 3 anos contabilizam-se desde a data da admissão ou, se a admissão tivesse ocorrido em 17 de Fevereiro de 2009, a partir dessa data;
- j) Se a formação não for assegurada pelo empregador no prazo de 3 anos, transforma-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador, mediante comunicação ao empregador, com a antecedência mínima de 10 dias⁵⁹;
- k) Existindo crédito de horas, o trabalhador tem direito a faltar pelo número de horas de formação não dadas, com retribuição e o conteúdo da formação é, neste caso, escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a

52 n.º 2 do art.º 131º do CT.

53 n.º 4 do art.º 131º do CT.

54 n.º 2 do art.º 131º do CT.

55 n.º 2 do art.º 131º do CT.

56 al. a) do art.º 279º do CC.

57 n.º 5 do art.º 131º do CT.

58 n.º 6 do art.º 131º do CT.

59 n.ºs 1 e 3 do art.º 132º do CT.

tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira⁶⁰;

- l) O crédito de horas para formação, que não seja utilizado pelo trabalhador, cessa passados três anos sobre a sua constituição⁶¹;
- m) Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas de formação de que seja titular à data da cessação⁶²;
- n) O conteúdo da formação é definido por acordo, sendo que um número de horas indeterminadas deve ser reportado à matéria da segurança e saúde no trabalho⁶³;
- o) Não havendo acordo, o conteúdo da formação é determinável pelo empregador, sempre com relação à atividade prestada pelo trabalhador⁶⁴;
- p) O(s) Plano(s) de formação deve(m) ser elaborado(s) com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, sendo obrigatório(s) para todas as empresas, exceto para as microempresas⁶⁵;
- q) A formação pode ser dada pelo empregador, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo Ministério competente⁶⁶;
- r) A formação profissional dada deve ser objeto de emissão de certificado⁶⁷.

Principais diferenças de regimes

Horas de formação

De 2003 a 2009 coexistiram dois regimes distintos ao nível da formação contínua: um aplicável a trabalhadores contratados a termo, quer certo quer incerto, e outro aplicável a trabalhadores contratados por tempo indeterminado, com número de horas de formação diferentes.

60 n.º 2 do art. 132º e n.º 2 do art. 133º, ambos do CT.

61 n.º 6 do art. 132º do CT.

62 art. 134º do CT.

63 n.º 1 do art. 133º do CT.

64 n.º 1 do art. 133º do CT.

65 n.ºs 1 e 4 do art. 3º da RCT.

66 n.º 3 do art. 131º do CT.

67 n.º 3 do art. 131º do CT.

As percentagens de tempo de formação dos contratados a termo até 2009 concretizavam-se do seguinte modo⁶⁸:

1% do período normal de trabalho se o contrato tivesse uma duração inferior a um ano;

2% do período normal de trabalho se o contrato tivesse uma duração entre 1 e 3 anos;

3% do período normal de trabalho se o contrato tivesse uma duração superior a 3 anos.

Corroborando-se o entendimento da IGT à data (2005: 13) e cita-se:

Para cálculo do PNT (art.º 137º/2, do CT) será necessário, não só o PNT diário, semanal e mensal, mas também o PNT da duração do contrato.

Exemplo:

Contrato – 9 meses

PNT diário – 8 horas/dia

PNT mensal – 22 dias x 8 horas = 176 horas

PNT da duração do contrato – 176 horas x 9 meses = 1.584 horas

Duração da formação – 1/% de 1584 horas = 15,84 horas de formação

No mesmo período de tempo, as horas mínimas de formação devidas aos trabalhadores contratados por tempo indeterminado sofreram alterações num crescendo anual que se iniciou em 7 horas, passando para 20 e estabilizando-se em 35.

A partir de 2009, o regime de formação contínua foi objeto de unificação, passando a ser aplicável a todos os trabalhadores da empresa, independentemente do tipo de vínculo contratual existente, tendo cada um, em cada ano, direito a 35 horas de formação.

O Quadro 2.1 apresenta a evolução do número de horas de formação devidas aos trabalhadores em cada ano.

⁶⁸ art. 137.º do CT2003.

Quadro 2.1 - Tabela de horas de formação

Horas por trabalhador	Anos							
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Horas de formação efetivos	---	7h/	20h/	35h/	35h/	35h/	35h/	35h/
Horas de formação contratados a termo	Percentagem de horas dependente do tempo de duração do contrato						Percentagem de horas dependente do tempo de duração do contrato no ano da admissão Nos anos subsequentes, 35h	35h

Fonte: Sistematizado a partir de dados constantes no Código do Trabalho de 2003 e de 2009.

Excepcionalmente estabelece-se a diferenciação entre trabalhadores contratados a termo e trabalhadores contratados por tempo indeterminado, num duplo sentido:

- Aqueles contratados por período inferior a 3 meses não têm direito a formação profissional;
- Aqueles contratados a termo por período igual ou superior a 3 meses, tendo por base as 35 horas/ano/trabalhador, têm direito a um número de horas de formação proporcionais ao tempo de duração do contrato em cada ano, podendo, assim, aplicar-se uma regra matemática de “três simples”.

O direito às 35 horas de formação anuais (aplicáveis até 2009 apenas para os trabalhadores contratados por tempo indeterminado) deixa de ser aferido ao dia 1 de Janeiro de cada ano, para passar a ser aferido e, citando-se a lei, “em cada ano”. Isto significa que a contabilização do ano civil termina no dia 31 de Dezembro, criando abertura interpretativa para a aplicação do regime de proporcionalidade ao tempo de duração do contrato, não só para os trabalhadores contratados a termo, como supra exposto, mas também para os trabalhadores contratados por tempo indeterminado, pese embora ter desaparecido a norma que taxativamente previa este regime de proporcionalidade para o ano da contratação.

Por outro lado, tal interpretação permitirá aferir uma proporção do número de horas de formação não só no ano do início da contratação, mas também no ano da cessação do contrato, conferindo maior equidade à norma.

Caducidade dos créditos formativos

Com o CT estabeleceu-se um regime de caducidade dos créditos formativos, inexistente até à sua revisão.

Até 2009, a formação não dada por motivo imputável ao empregador ia-se acumulando até três anos. A partir dessa data transformavam-se em créditos de formação que poderiam ser utilizados pelo trabalhador. A sua não utilização não fazia caducar o direito, pelo que, havendo cessação do contrato de trabalho, na contabilização de créditos laborais todas as horas de formação não dadas deveriam ser pagas ao trabalhador.

Já a partir de 2009, mantendo-se a possibilidade por parte do empregador de acumular até três anos formação não dada, e a partir dessa data, gerando-se igualmente créditos em horas de formação e tendo o trabalhador três anos para os utilizar, a sua não utilização tem como cominação a caducidade do direito.

Como novidade, surge a possibilidade de ser atribuído um subsídio ao trabalhador para pagamento do custo da formação até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado, desde que previsto em IRCT ou em acordo entre trabalhador e empregador.

Agentes formativos

A partir de 2009 acrescenta-se um novo agente formativo – estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente – dando-se a possibilidade ao empregador de usufruir, para a contabilização do número mínimo de horas anuais de formação, as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

Sistemática do regime

Finalmente, sob o ponto de vista da sistemática do CT, o mesmo integrou matéria que até então fazia parte do diploma regulamentar do CT2003⁶⁹.

⁶⁹ V. arts. 162º e ss. da RCT2003.

Em resumo, as principais alterações legislativas centram-se ao nível⁷⁰:

- Da unificação de regime de horas de formação para todos os trabalhadores, independentemente do seu tipo de vínculo contratual;
- Da introdução de um prazo de caducidade dos créditos de horas de formação não utilizados;
- Da integração de um novo agente formativo – os estabelecimentos de ensino e equiparados.
- Da possibilidade de ser atribuído um subsídio para pagamento dos custos de formação, por IRCT ou por acordo entre as partes;
- Da integração no CT de matéria que anteriormente fazia parte da Regulamentação do Código2003.

⁷⁰ No mesmo sentido, mas com menor elenco, Martinez *et al.* (2009) em comentário ao art. 132º do CT, não se considerando como novidade elencada pelos autores a conversão de horas de formação não asseguradas em crédito de horas porque já constava do n.º 1 do art. 168º da RCT2003.

III. O DEVER DE FORMAÇÃO NO CÓDIGO DO TRABALHO DE 2009 E NA SUA REGULAMENTAÇÃO

O princípio da colaboração

Na sistemática do Código, a formação contínua integra o conjunto dos direitos, deveres e garantias das partes⁷¹, assumindo uma forma bidimensional de reciprocidade e não apenas de contraposição entre o dever do empregador em dar formação e o direito do trabalhador em recebê-la.

Esta conceção bidimensional da formação é apresentada em primeira linha (antes do desenvolvimento do seu regime⁷²) através de um princípio sob o qual, e de entre outros, se rege a execução do contrato de trabalho.

Tal princípio é o da colaboração interpartes com vista à obtenção por parte do trabalhador de maior produtividade (em benefício do empregador), bem como a sua promoção humana, profissional e social (em seu benefício),⁷³ num jogo de interesses mútuos com consequências ao nível do desenvolvimento económico e social do país, adquirindo o sentido de verdadeiro interesse público.

Poder-se-á, pois, concluir que este princípio de colaboração terá reflexos, quer na execução do contrato quer para além dele, já que o aumento da produtividade se transmuta na pessoa do trabalhador, gerando benefícios ao nível da sua integração social e profissional futura e cadeias de produtividade sucessivas.

A formação profissional é entendida, por via deste princípio da colaboração, como uma ferramenta de incremento económico e social da sociedade em geral, transpondo a fronteira de cada contrato de trabalho em particular.

As bases sob as quais assenta a formação são assim de criação de benefícios para ambas as partes de um contrato de trabalho, exponenciadas através da pessoa do trabalhador, para além do contrato e beneficiando terceiros à relação laboral.

71 arts. 126º a 129º do CT.

72 arts. 131º a 134º do CT.

73 n.º 2 do art. 126º do CT.

Deveres gerais instrumentais da formação

O princípio da colaboração concretiza-se, em cada relação contratual casuisticamente considerada, em dois deveres concretos, apresentados em “espelho”: um para o empregador e outro para o trabalhador, consignados expressamente de entre outros deveres gerais a cada um respeitantes⁷⁴.

Se o empregador deve contribuir para elevar a produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente assegurando-lhe formação adequada ao desenvolvimento da sua qualificação⁷⁵, o trabalhador, por seu turno, tem o dever de participar de modo diligente em ações de formação que lhe sejam proporcionadas pelo empregador⁷⁶.

O dever de formação constante na alínea d) do n.º 1 do art. 127º do CT qualifica-se como imperativo, insuscetível de integrar convenção em contrário, afastando-se a possibilidade de as partes dele se desvincularem⁷⁷. Já o regime da formação contínua, mormente o número de horas a que o empregador possa estar obrigado, poderá ser diverso do regulado na lei⁷⁸.

Por outro lado, a consignação expressa do dever de formação que se consubstancia, por parte do empregador, no dever de dar formação ao trabalhador e deste último nela participar ativamente - “...de forma diligente...”⁷⁹ - tem uma consequência imediata ao nível do contrato de trabalho: haverá incumprimento contratual se qualquer uma das partes violar os respetivos deveres gerais formativos, podendo dar origem a uma ineficácia superveniente do contrato quer por via da resolução do contrato pelo trabalhador quer por via do despedimento por facto imputável ao trabalhador.

74 al. d) do n.º 1 do art. 127º e al. d) do n.º 1 do art. 128º, ambos do CT.

75 al. d) do n.º 1 do art. 127º do CT.

76 al. d) do n.º 1 do art. 128º do CT.

77 Exceção feita a contratos de duração inferior a três meses aos quais não se aplica o dever de formação – cf. n.º 2 do art. 131º do CT, *a contrario sensu*.

78 Cf. n.º 9 do art. 13.º do CT, permitindo que por convenção coletiva se convencionem mais ou menos horas anuais de formação contínua. Na ausência de disposição diversa a lei, por via supletiva, fixa então o mínimo de 35 horas/ano (primeira parte do n.º 2 do art. 131º do CT).

79 al. d) do art. 128º do CT.

Deveres específicos instrumentais na formação

Estatuída que está em apenas quatro artigos, depois objeto de algumas especificidades de cariz meramente operacional na RCT⁸⁰ como veremos adiante, certo é, porém, que a figura da formação detém estatuto de regime ao dedicar-lhe o Código uma subsecção inteira.

Os deveres relativos à operacionalidade da formação encontram-se formulados apenas como encargo do empregador que deve: (i) promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, (ii) assegurar-lhe o direito individual à formação, (iii) organizar a formação na empresa, e, finalmente, (iv) reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador⁸¹.

Aqui, ao nível da operacionalidade ou concretização da formação, constata-se já não uma relação de simples colaboração, de reciprocidade de deveres das partes como está instituída ao nível dos princípios, mas apenas um dever do empregador que se contrapõe, em espelho⁸², a direitos do trabalhador relativos à formação.

Neste sentido, o trabalhador tem direito a: (i) ser-lhe assegurado pelo empregador o desenvolvimento e a adequação da sua qualificação, (ii) a receber do seu empregador formação num número mínimo de horas anuais e, finalmente, (iii) o direito ao reconhecimento e valorização da qualificação que adquira em resultado da formação recebida⁸³.

Os deveres do empregador, no que concerne à formação dos seus trabalhadores são deveres que ultrapassam a mera concretização de formação em horas anuais, sendo-lhe imputado o dever de não só reconhecer a qualificação que em resultado da formação o trabalhador adquira, mas, essencialmente, de valorizá-la.

Estar-se-á face a um dever que necessariamente se concretiza por via da promoção ou do aumento da retribuição do trabalhador, ou meramente da possibilidade de, no âmbito do objeto do contrato, poder encarregar o trabalhador de funções com maior complexidade? Dir-se-ia que tudo é possível (e essa é função, competência e domínio dos recursos humanos), já que *cabe* no âmbito da expressão *reconhecimento e valorização* do trabalhador. Mas parece

80 arts. 13º a 15º da RCT.

81 als. a) a d) do n.º 1 do art. 131º do CT.

82 Exceciona-se o dever de organização da formação, unicamente imposto ao empregador.

83 als. a), b) e d) do n.º 1 do art. 131º do CT.

inequívoco que uma vez adquirida pelo trabalhador uma maior qualificação em virtude da formação recebida, nada deverá ficar como antes, sob pena da norma ser ineficaz.

Se tal for verdade, será certo que o empregador tenderá a escolher de entre os seus trabalhadores aqueles relativamente aos quais pretenda, verdadeiramente, investir. E é este que se considera ser o grande obstáculo prático ao benefício da formação profissional para o empregador – a lei é *cega* no direito à formação, tratando todos os trabalhadores da organização de forma igual, sem qualquer distinção, tendo todos, excetuando o caso dos trabalhadores contratados a termo⁸⁴, direito a 35 horas de formação em cada ano.

A formação como um dever quantificado, basicamente injuntivo e formal

As obrigações formativas ao nível do Código apresentam-se como normas de cariz quantitativo e bem assim pré mensurável. Determinam, na ausência de estipulação em contrário (por convenção coletiva), a obrigação de ser dado um determinado número de horas anuais de formação a cada trabalhador, prescrevendo o cumprimento de obrigações desagregadas do contexto organizacional no qual o trabalhador possa estar integrado ou das suas particulares qualificações ou necessidades formativas.

Há que definir quais são, em concreto, tais obrigações, distinguindo-as quanto à sua tipologia entre obrigações de resultado e obrigações de operacionalidade, e as suas características entre obrigações de cariz quantitativo e qualitativo por forma a poder-se sustentar a afirmação.

Tipologia das obrigações formativas

Obrigações de resultado

Caracterizam-se como obrigações de resultado aquelas relativas ao cumprimento do dever de formação em si. A saber:

- O número mínimo de horas anuais corresponde a 35 horas/trabalhador/ano, entendendo-se por “ano” o ano civil⁸⁵ e independentemente do tipo de vínculo contratual⁸⁶;

⁸⁴ Neste caso, o número de horas de formação é proporcional à duração do contrato nesse ano (cf. n.º 2 do art. 131º do CT).

⁸⁵ n.º 2 do art. 131º do CT e al. a) do art. 279º do CC.

- Os trabalhadores contratados a termo por período inferior a três meses não têm direito a formação⁸⁷;
- Os trabalhadores contratados a termo por período igual ou superior a três meses têm apenas direito, no ano da admissão e da cessação do contrato, a um número de horas de formação proporcional ao tempo de duração do contrato nesse ano⁸⁸;
- Se a formação não for assegurada pelo empregador no prazo de 3 anos transforma-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador⁸⁹, que, por seu turno, cessa passados três anos sobre a sua constituição⁹⁰;
- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas de formação de que seja titular à data da cessação⁹¹.

Obrigações de operacionalidade

Caracterizam-se como obrigações de operacionalidade aquelas relativas ao modo como se atinge o objetivo formativo (preparação, implementação e prova da formação). A saber:

- Em cada ano civil, pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa devem ter formação⁹²;
- A formação contínua pode ser antecipada até dois anos ou, se o Plano de formação o prever, pode também ser postecipada pelo mesmo período⁹³;
- A formação contínua pode ser dada pelo empregador, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente⁹⁴;
- Para efeitos da contabilização das horas anuais de formação atende-se às horas de dispensa ao trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação ao abrigo do regime do trabalhador-estudante, bem como às ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências⁹⁵;

86 n.º 2 do art. 131º do CT.

87 n.º 2 do art. 131º do CT.

88 n.º 2 do art. 131º do CT.

89 n.ºs 1 e 3 do art. 132º do CT.

90 n.º 6 do art. 132º do CT.

91 art. 134º do CT.

92 n.º 5 do art. 131º do CT.

93 n.º 6 do art. 131º do CT.

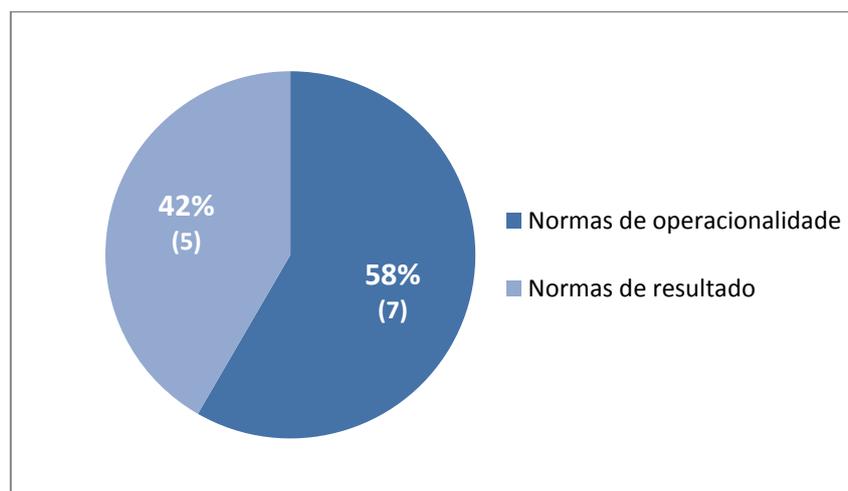
94 n.º 3 do art. 131º do CT.

95 n.º 4 do art. 131º do CT.

- O conteúdo da formação contínua é definido por acordo⁹⁶. Não havendo acordo, o conteúdo da formação é determinável pelo empregador, sempre com reporte à atividade prestada pelo trabalhador⁹⁷;
- O(s) Plano(s) de formação devem ser elaborados com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores e são obrigatórios para todas as empresas, exceto para as microempresas⁹⁸;
- A formação efetivada deve ser objeto de emissão de certificado⁹⁹.

Do conjunto das doze regras enunciadas, sete são de natureza meramente operacional e cinco de resultado, em percentagem de 42% e 58%, respetivamente, conforme se apresenta no Quadro 3.1., constatando-se particular interesse do legislador em regular o modo de cumprimento da obrigação formativa, deixando pouca margem de liberdade aos destinatários de, neste desiderato, se auto regularem.

Quadro 3.1. – *Indicação percentual da tipologia das normas formativas*



⁹⁶ De notar que, mesmo neste caso, sendo livre a determinação do conteúdo da formação, deve a mesma integrar (nos termos e para os efeitos conjugados do n.º 1 do art. 133º do CT, com o n.º 4 do art. 15º e do art. 20º, estes da L 102/2009, de 10 de setembro, alterada e republicada pela L nº 3/2014, de 28 de janeiro), a matéria da segurança e saúde no trabalho.

⁹⁷ n.º 1 do art. 133º do CT.

⁹⁸ n.ºs 1 e 4 do art. 3º da RCT.

⁹⁹ n.º 3 do art. 131º do CT.

Características das obrigações formativas

Obrigações qualitativas e quantitativas

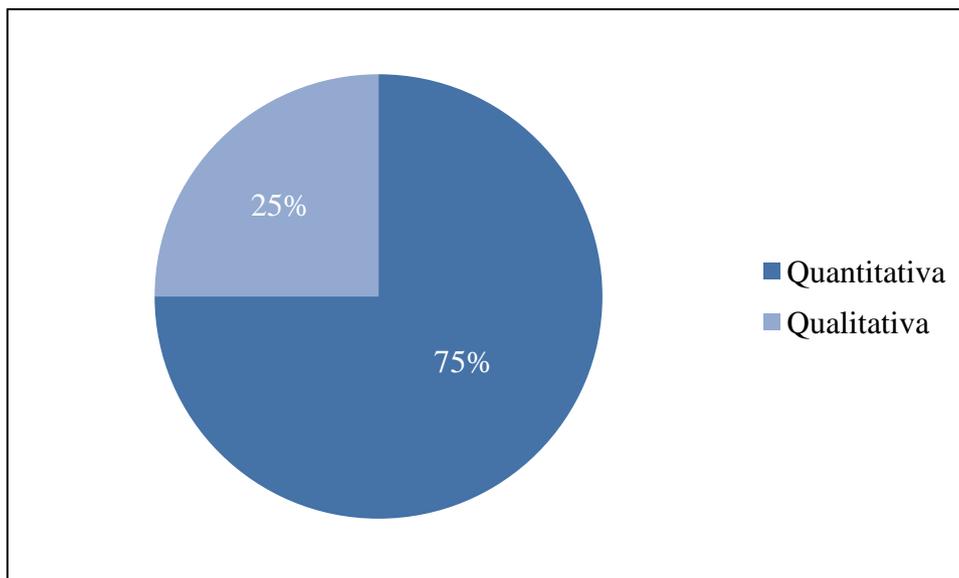
Enunciadas as regras sobre formação e classificadas as mesmas como normas de resultado e normas de operacionalidade, veja-se agora como se caracteriza a formação ao nível da lei, atendendo a outra classificação: (i) normas quantitativas: mensuráveis aprioristicamente sem atender a qualquer critério concreto de natureza objetiva, como sejam a dimensão da empresa, a experiência profissional, o conteúdo da atividade mais ou menos complexo, com maior ou menor necessidade de atualização ou desenvolvimento; e (ii) normas qualitativas: determináveis de acordo com as variáveis casuísticas de cada caso concreto.

Para o efeito, apresenta-se em forma de quadro as regras relativamente às quais está sujeita a formação contínua e a característica atribuída, seguida da correspondente apresentação percentual.

Quadro 3.2. - – Caracterização da formação

Regras da formação	Características
35h/trabalhador/ano/todos os tipos de contratos	Quantitativa
Proporcionalidade de horas no ano do início e termo do contrato a termo	Quantitativa
Contratos a termo inferiores a 3 meses sem formação	Quantitativa
Contabilização como horas de formação, as faltas do trabalhador-estudante	Quantitativa
Formação assegurada anualmente a 10% dos trabalhadores	Quantitativa
Possibilidade de antecipação ou postecipação de horas de formação	Qualitativa
Escolha do agente formativo	Qualitativa
Aquisição do direito ao crédito de horas	Quantitativa
Créditos laborais por formação não assegurada	Quantitativa
Conteúdo da formação	Qualitativa
Diagnóstico de necessidades formativas/Planos de formação	Qualitativa
Certificado de formação	Quantitativa

Quadro 3.3 - *Indicação percentual das características da formação*



Das doze regras enunciadas, apenas quatro apresentam características qualitativas: Possibilidade de antecipação ou postecipação de horas de formação; escolha do agente formativo; conteúdo da formação e diagnóstico de necessidades formativas/Planos de formação. Todas as restantes oito têm características quantitativas.

Facilmente se poderá constatar que 75% das obrigações formativas supra enumeradas determinadas pelo CT são de natureza quantitativa, tendo assim o legislador optado pela presunção de que todos os trabalhadores, independentemente do setor profissional, da atividade concreta que constitua o objeto do contrato de trabalho ou da experiência profissional, têm direito a receber formação por parte do seu empregador em igual número mínimo de horas anuais e em igual medida. Assim, a determinação casuística das necessidades formativas de cada trabalhador em particular caberá ao empregador apenas na parte em que exceda trinta e cinco horas anuais. Tal opção legislativa padroniza por mínimos a exigência legal, não podendo ser afastada pelas partes outorgantes de um contrato de trabalho.

Curiosamente, o que constitui o âmago da formação profissional - o seu conteúdo (havendo acordo) - pode ser determinado em qualquer área. No limite (sem ser mera conjectura académica), o trabalhador e o empregador podem tomar a decisão de escolher um conteúdo formativo totalmente alheio ao objeto do contrato de trabalho (sem com o mesmo ter qualquer

conexão ou ligação), o que claramente se afasta do que devem ser os objetivos da formação contínua como uma relação de reciprocidade de vantagens para e na prossecução do objeto do contrato. Veja-se o caso de uma atividade de extrema simplicidade técnica, sem que haja necessidade ou perspectivas de progressão ou de mudança de carreira, executada por um trabalhador que, mesmo assim, todos os anos tem direito a receber 35 horas de formação e, simultaneamente, por um empregador que está obrigado, todos os anos, a dá-la. Quase parecendo que o legislador intuiu tal possibilidade, alarga sem limites a determinação do conteúdo da formação desagregando-a do objeto do contrato de trabalho e permitindo o seu afastamento de áreas do conhecimento que serão comuns à generalidade dos trabalhadores, como é o caso das línguas estrangeiras, tecnologias da informação ou segurança e saúde no trabalho¹⁰⁰.

Do resultado da análise conclui-se que a formação, sob o ponto de vista da lei, é aferida quase inteiramente atendendo a critérios quantitativos, totalmente estranhos quer à pessoa de cada trabalhador integrado numa particular organização quer a cada organização em particular. Por outro lado, os empregadores são chamados a definir internamente as suas necessidades formativas mínimas¹⁰¹, mas ficam impossibilitados de definir, através de critérios de gestão, quem e em que termos carece de formação contínua, já que todos têm direito anualmente ao mínimo de 35 horas.

Em idêntico sentido entende Palma Ramalho (2009:626):

Embora se compreenda o reforço dos deveres do empregador em matéria de formação profissional dos seus trabalhadores, pela necessidade de promover a produtividade e a competitividade das empresas, julga-se que a solução uniforme adoptada quanto ao número de horas de formação anual exigida não é a mais adequada, porque não tem em conta a dimensão das empresas, temendo-se que o cumprimento destas exigências pelas pequenas empresas e, em especial, pelas microempresas, seja difícil de assegurar. A previsão de um regime mais flexível de formação profissional para estas pequenas unidades, bem como para os empregadores em nome individual, teria, porventura, maior cabimento.

Esta determinação quantitativa das obrigações formativas estatuídas no CT e na sua regulamentação parecem colidir com os princípios que sustentam, no mesmo Código, o dever do empregador em matéria de formação: contribuir para o aumento da produtividade e empregabilidade do trabalhador. Por seu turno, sob o ponto de vista da gestão, as obrigações

¹⁰⁰ Veja-se o caso da determinação do conteúdo da formação por utilização de créditos de horas (n.º 2 do art. 133º do CT).

¹⁰¹ Através do diagnóstico de necessidades formativas – cf. n.º 1 do art. 13º da RCT.

em sede de formação aferidas que sejam como uma obrigação desagregada de conteúdo serão, pelo menos tendencialmente, assumidas pelas empresas como um mero custo sem retorno de produtividade. Estamos, pois, perante um axioma jurídico e uma contradição prática.

Finalmente registre-se a inércia das entidades celebrantes das Convenções Coletivas, mormente sindicatos e associações patronais, que até ao momento não têm dado importância à regulamentação das matérias da formação contínua quando têm a possibilidade legal de procederem a adaptações em matéria de formação, ajustando as determinações legais às efetivas necessidades das empresas e dos trabalhadores.

Articulação simultânea e sucessiva de direitos e deveres das partes na formação contínua

Dever de proporcionar formação vs. dever de participar na formação

No regime jurídico da formação contínua o empregador tem o dever de a proporcionar de forma adequada aos seus trabalhadores e estes, por seu turno (e simultaneamente), têm o dever de participar diligentemente¹⁰² nas ações de formação que lhes sejam proporcionadas pelo empregador. Neste sentido, estamos perante direitos/deveres recíprocos e simultâneos que apenas conjugados e executados¹⁰³ permitem o cumprimento integral, por ambas as partes, do normativo legal.

Caso o trabalhador não cumpra o dever de participar nas ações de formação que o seu empregador lhe ponha à disposição, violará este seu dever específico e entrará em incumprimento do contrato.

Esta ligeireza conclusiva é no entanto meramente aparente. De facto, o incumprimento para ser assacado ao trabalhador terá, para além de lhe ser imputável, de ser culposo. A culpa integra aqui quer o dolo quer a negligência¹⁰⁴¹⁰⁵ e o ónus da prova incumbe ao empregador¹⁰⁶.

¹⁰² E não apenas estarem presentes – cf. al. d) do n.º 1 do art.128º do CT.

¹⁰³ Em princípio. V. Secção seguinte sobre cumprimento do dever formativo sem realização da formação.

¹⁰⁴ Transposição do princípio geral da responsabilidade contratual do art. 798º do CC para os arts. 351º e 394º do CT.

¹⁰⁵ Neste sentido, v. Pires de Lima e Antunes Varela, 1987, em comentário ao art. 798º do CC.

O que acontece então quando o facto que dá origem ao incumprimento, sendo respeitante à pessoa do trabalhador, não lhe possa ser culposamente imputável? Em sede laboral, a situação mais frequente apresenta-se nos casos de suspensão do contrato por motivo de doença ou acidente do trabalhador. Neste caso, o trabalhador não poderá participar na formação que o seu empregador lhe apresenta à disposição, mas a origem do facto não é culposa. Parece inequívoco que ao trabalhador, neste caso, não poderá ser assacada responsabilidade já que não terá praticado qualquer ato ilícito.

Mas, e quanto ao empregador, neste mesmo caso? A questão é a de saber se o dever do empregador se dá por cumprido mesmo sem a concretização da formação ou se deve ser meramente adiado e far-se-á mediante a análise do alcance interpretativo da expressão “asseguradas”, relativa às horas de formação constante no n.º 1 do art.º 132º do CT. Necessário se torna ainda saber se estas horas de formação não dadas se transformam ou não em créditos de horas.

Cumprimento do dever formativo sem realização da formação

Na hipótese de o empregador ter dado cumprimento a todo o preceituado preparatório da formação, i.e., elaborou o seu diagnóstico de necessidades, integrou as necessidades formativas específicas do trabalhador no(s) seu(s) Plano(s) de formação dando-lhe conhecimento¹⁰⁷ e realizou a formação (porque dirigida a um conjunto de trabalhadores), contudo sem a presença e participação do trabalhador ausente, uma de duas situações poderão ocorrer: a formação é passível de ser postecipada dentro do período de três anos ou esse período já se esgotou, impossibilitando a execução da formação para aquele trabalhador.

Se for possível adiar a formação, entendendo-se tal possibilidade quando ainda não se tiver esgotado o lapso de tempo durante o qual o empregador pode dar a formação à qual está obrigado, o dever do empregador não se pode dar por cumprido, devendo ser adiado para mais tarde ou integrado o trabalhador em nova formação quando regressar ao serviço efetivo.

Mas, na hipótese de se encontrar esgotado o período de três anos, durante o qual o empregador pode antecipar ou postecipar a formação, neste caso o dever do empregador de

¹⁰⁶ O ónus da prova em Direito do Trabalho incumbe, regra geral, ao empregador – art. 98º-I do CPT.

¹⁰⁷ arts. 13º e 14º da RCT.

dar formação ao trabalhador só pode dar-se por cumprido, e isto independentemente da participação efetiva ou não do trabalhador na formação. Ao facto “não presença/não participação” do trabalhador é totalmente alheia a atuação do empregador, não lhe podendo assim ser imputável.

Se a ausência do trabalhador é motivada por uma falta injustificada ao trabalho, estar-se-á claramente perante um ilícito laboral, que consubstancia incumprimento do contrato de trabalho por parte do trabalhador por quebra do dever de assiduidade, podendo, inclusivamente, tornar prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho, dando lugar ao despedimento. Neste caso, o dever de formação por parte do empregador só poderá dar-se por cumprido.

O mesmo passa-se na situação de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, a qual ocorre com uma não prestação de serviço efetivo por período superior a um mês¹⁰⁸. Aqui, apesar da ausência de culpa do trabalhador, o facto que dá origem à suspensão é totalmente estranho à esfera jurídica do empregador. Considerando que o cumprimento do dever de formação do empregador se encontra, por princípio, condicionado à presença do trabalhador, a verificação do facto integrador do direito ao caso concreto estará dependente da atuação de outrem, mas terá de lhe ser independente para efeitos da consumação jurídica da norma.

Na versão de 2003 a norma previa a transformação das horas de formação em créditos de horas a serem utilizadas por iniciativa do trabalhador quando tais horas de formação não tivessem sido organizadas sob a responsabilidade do empregador, por motivo que lhe fosse imputável¹⁰⁹. Assim, era necessário haver culpa por parte do empregador para que tal transformação ocorresse, já que a imputação geradora de responsabilidade deriva, necessariamente, de atuação (por ação ou omissão) culposa.

O legislador de 2009 foi mais além do que o seu homólogo de 2003, alargando o âmbito das situações que geram a transformação do dever de formação em crédito de horas de formação.

108 n.º 1 do art. 296º do CT.

109 n.º 5 do art. 125º do CT2003.

Na atual versão do Código apenas se exige como requisito para a *transformação* que a formação não tenha sido *assegurada* pelo empregador, o que significa independentemente de culpa¹¹⁰.

O legislador foi cauteloso ao utilizar a expressão *assegurar*, já que sem culpa e *a contrario sensu*, se o empregador tiver *assegurado* a realização da formação, não se tendo a mesma efetivado por facto que não lhe seja imputável, as horas de formação não se transformam em créditos de horas formativas a serem utilizadas pelo trabalhador.

A lei não exige, e bem, tal efetivação da formação. Apenas dispõe que o empregador tem de ter tomado todo o caminho exploratório e de preparação da formação. Se o fez e a formação não se realizou por facto que lhe seja estranho, o seu dever só poderá dar-se por cumprido.

Tal entendimento permite concluir o seguinte: formação que tenha sido assegurada no sentido supra não se transforma em crédito de horas e tem-se como realizada, o que significa que uma atuação não culposa por parte do empregador, aqui abarcando quer o dolo quer a negligência, não se convola em crédito de horas. De facto, dando-se por cumprido o dever do empregador o mesmo desaparece por via do cumprimento.

Mas, por outro lado, e independentemente de culpa, se o facto da não realização da formação for respeitante ao empregador, então aqui, verificando-se o incumprimento, as horas de formação transformar-se-ão em créditos. Seria o caso da suspensão do contrato de trabalho por motivo atinente ao empregador¹¹¹.

A transformação das horas de formação em créditos de horas

A articulação sucessiva dos direitos e deveres formativos reconduz-se à situação de o empregador não assegurar a formação do seu trabalhador dentro do prazo que a lei lhe estabelece¹¹², transformando-se tais horas de formação em créditos de igual número para formação por iniciativa do trabalhador¹¹³.

110 n.º 1 do art. 132º do CT.

111 art. 298º e ss. do CT.

112 Cf. Primeira parte do n.º 1 do art. 132º do CT.

113 Cf. Parte final do n.º 1 do art. 132º do CT.

Constatando-se que a formação não foi assegurada para aquele trabalhador em particular, decorrido o tempo durante o qual a mesma deveria ter sido dada, a transformação em créditos de horas ocorrerá.

A solução normativa é, no mínimo, curiosa. A regra de base do regime assenta no dever exclusivamente imputável ao empregador (até em sede de custo formativo) de assegurar 35 horas de formação em cada ano civil a cada um dos seus trabalhadores. No entanto, se não o fizer, seja por que motivo for e com ou sem culpa, tal dever extingue-se até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento e o ónus da formação transfere-se, na íntegra, para o trabalhador¹¹⁴.

Constata-se assim que o dever de formação não é exclusivo do empregador, podendo ser, também e mesmo que apenas sucessivamente, do trabalhador. Este, por seu turno, se não utilizar o crédito de horas no prazo de três anos, sobre a sua constituição, vê extinto o seu direito relativo ao crédito de horas¹¹⁵.

Dir-se-á enquanto regra geral: a formação constitui encargo do empregador. Mas tal regra afigura-se não absoluta, já que em caso de incumprimento do empregador o dever de formação passa para a esfera jurídica do trabalhador através do direito que este tem de, durante um determinado lapso de tempo, faltar ao trabalho para receber formação da sua iniciativa.

Pretendeu o legislador, de forma inequívoca, não premiar a passividade do trabalhador. No entanto, ao fazê-lo acaba por, mesmo potencialmente, premiar o empregador relapso. E não se questionando a conversão legal, já se questiona a opção do legislador em permitir uma transferência de custo (neste caso, da formação) num contexto laboral.

Utilizando o trabalhador o crédito de horas para formação que tenha ao seu dispor, terá o direito de faltar ao trabalho, sendo tais ausências remuneradas¹¹⁶. Mas o custo da formação que receberá, por sua iniciativa, no exterior da organização, será seu: no limite e caso assim esteja previsto em IRCT poderá (mas não tendo de) a empresa subsidiar tal custo, sendo neste

¹¹⁴ Não era esta a solução adotada no Código de 2003, em que se previa a transformação das horas de formação em créditos de horas apenas no caso de a atuação do empregador lhe ser imputável: vd. n.º 5 do art. 125º do CT2003.

¹¹⁵ n.º 6 do art. 132º do CT.

¹¹⁶ n.ºs 2 e 3 do art. 132º do CT.

caso até ao limite da retribuição do trabalhador reportado ao período de crédito de horas utilizado¹¹⁷.

Na verdade, a formação por iniciativa do trabalhador deixou de caber no âmbito das horas anuais de formação a cargo do empregador, já que estas foram convoladas (*transformadas* na expressão da lei) em créditos de horas a serem utilizadas pelo trabalhador.

Tal transformação das horas de formação, em créditos de horas, acarreta a passagem de titularidade do direito/dever formativo do empregador para o trabalhador sem quaisquer reservas, a não ser a possibilidade de um mero apoio financeiro do empregador relativamente ao custo formativo a cargo do trabalhador e, por outro lado, a impossibilidade de o empregador poder, para além do ciclo de três anos, sanar o incumprimento dando as horas e formação em atraso. Está-se, pois, perante a saída da esfera jurídica do empregador de um dever, que passa a integrar a esfera jurídica do trabalhador. Este sentido interpretativo, conjugado com a estatuição de um subsídio para pagamento do custo da formação¹¹⁸ poder ser determinado por convenção coletiva ou por acordo individual, só poderá significar que tal subsídio é atribuído ao titular do custo e, bem assim, ao trabalhador, não ao empregador.

O encargo da formação passa a recair sobre o trabalhador. Ilustre-se com um exemplo prático: o trabalhador dirige-se a uma empresa que tenha por objeto social a formação profissional: inscreve-se num curso da sua escolha¹¹⁹ e no ato do pagamento do preço tenta imputá-lo ao seu empregador.

Difícilmente o conseguirá, quanto mais não seja porque o prestador do serviço recusará, sem o consentimento de terceiro, emitir fatura em seu nome. O mais óbvio seria o trabalhador que requer o serviço efetuar o pagamento do preço após o que o imputaria, ao abrigo do direito de regresso, ao seu empregador. Mas podendo fazê-lo, o que se duvida, teria o empregador de se conformar com o preço seja ele qual fosse? A ausência de jurisprudência sobre a matéria, passados mais de 5 anos sobre a vigência do novo Código, permite concluir que a ausência de conflito de interesses resulta ou da não utilização pelo trabalhador do crédito de horas ou da não imputação pelo trabalhador ao empregador de tal custo. Mas resultará a inexistência de conflito da conformação do empregador no pagamento ao trabalhador do custo da formação que este lhe apresenta?

117 n.º 4 do art. 132º do CT.

118 n.º 4 do art. 132º do CT.

119 Com as limitações de conteúdo constantes no n.º 2 do art. 133º do CT.

Atente-se à questão ainda sobre outro ângulo. Suponha-se que o trabalhador não opta por recorrer a formação externa de sua iniciativa porque não tem dinheiro para custear o seu preço. Tal situação, decorrente da incapacidade económica do trabalhador seria passível de ser considerada como resultado direto da decisão do empregador em não assegurar o número mínimo de horas de formação àquele trabalhador. De facto, o custo de uma formação em particular, mormente no caso de o empregador recorrer a um agente formativo externo, pode ser muito superior ao custo do preço hora do salário do trabalhador. Se assim for, poderemos estar perante uma decisão de gestão de custo controlado e otimizado. Não tendo o empregador interesse em dar formação a um seu trabalhador em particular, bastar-lhe-á deixar passar o tempo sem a assegurar e como custo terá apenas, eventualmente, de pagar as ausências do seu trabalhador que vai ao exterior procurar obter por moto próprio a formação que não recebeu. No limite, poderá o empregador contar qual *blackjack* com a possibilidade de o trabalhador não tomar tal iniciativa e, mais uma vez, com o mero decurso do tempo, tal direito caducar¹²⁰. Custo de formação neste caso? Nenhum.

Por seu turno, um trabalhador que não utilize os créditos de horas pode, não vendo o seu direito caducado e ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, obter um novo crédito laboral isento de contraditório sustentado: horas de formação não dadas e/ou créditos de horas não prescritos. Resta, em última análise, a fiscalização da Tutela.¹²¹

Assim parece ser igualmente o entendimento da ACT (2014) em resposta a perguntas frequentes no seu sítio da internet (contudo sem fundamentar) e que se cita:

A formação que o trabalhador escolha quando utiliza o crédito de horas, é paga pelo empregador ou é custeada por si?

A formação contínua de um mínimo de 35 horas anuais é um custo do empregador. Contudo, neste caso, determina o Código do Trabalho que por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

¹²⁰ A figura da caducidade como perda do direito, nomeadamente devido ao decurso do prazo, parece ser a adequada para qualificar a expressão legal de cessação do direito tal como se encontra estatuído no n.º 6 do art. 132º do CT por aplicação do n.º 2 do art. 298º do CC.

¹²¹ O incumprimento do disposto no n.º 2 do art. 131º do CT constitui, nos termos do n.º 10 do mesmo artigo, contraordenação grave.

Não só poderá aqui subsistir uma desproporção injustificada entre a remuneração horária auferida pelo trabalhador e o preço da formação que receba, como a estipulação da norma com imperatividade máxima e dependente de cláusula prevista em IRCT impede, sem justificação aparente, uma disposição em contrário por parte de um empregador que queira custear, na íntegra, a formação resultante da utilização do crédito de horas por parte do trabalhador¹²². Daqui resulta a necessidade ou de se resolver a questão de forma indireta, custeando o empregador a formação do trabalhador por meio do pagamento de um prémio que reflita o valor integral da formação ou, se tal subsídio for convencionado através de IRCT, que tal cláusula determinando o mesmo limite, o impute a uma retribuição de referência (por exemplo, percentagem de x sobre o correspondente ao salário mínimo de categoria mais elevada da tabela salarial), possibilitando assim o alargamento da expressão pecuniária do subsídio. Esta solução não seria inédita já se aplicando em algumas convenções coletivas de trabalho para a situação do abono para falhas¹²³.

Como se apresenta no tempo o dever formativo do empregador e o eventual direito do trabalhador ao crédito de horas para formação contínua é o que se verá, em seguida, com a análise dos ciclos formativos.

Os ciclos formativos

Em nenhum dos artigos que compõem o regime de formação no Código se logra encontrar a expressão “ciclos formativos”. No entanto, tais ciclos advêm da formulação legal. Senão atente-se:

As horas de formação a cargo do empregador vencem-se em cada ano civil.¹²⁴ Fundamentado em critérios de pura gestão, o empregador pode antecipar horas de formação até dois anos (relativamente ao ano de referência) e, desde que o Plano de Formação o preveja, diferi-las por igual período.¹²⁵ Mas, para efeitos de execução das trinta e cinco horas anuais, o

122 De todo o modo, notar que não está estabelecida qualquer sanção contraordenacional para tal violação.

123 Veja-se com carácter meramente exemplificativo, o caso do n.º 1 da cláusula 40ª do CCT para a indústria da construção civil e obras públicas, cuja última publicação do texto integral se encontra publicada no BTE n.º 17, de 8 de maio de 2010.

124 n.º 2 do art. 131º do CT.

125 n.º 6 do art. 131º do CT.

empregador não pode exceder o correspondente a 105 horas – o que corresponde a 3 anos - sob pena de não as poder contabilizar.

As trinta e cinco horas anuais às quais o trabalhador tem direito¹²⁶, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em créditos de horas.¹²⁷ Ter-se-á, pois, de articular normativos: em cada ano, vencem-se 35 horas de formação às quais o trabalhador tem direito; cada ano civil constitui o ano de referência para determinação do vencimento do direito e tendo em conta o ano de referência o empregador pode antecipar horas de formação que só se venceriam no ano seguinte ou no subsequente, assim como pode adiar para o ano seguinte ou subsequente tais horas.

A partir do ano de referência (que se deve contabilizar) formam-se ciclos de três anos, durante os quais o empregador terá maleabilidade para dar todas as horas de formação respeitantes a esse ano de referência. Findo o ciclo de três anos, as horas de formação não asseguradas transformam-se em créditos de horas passíveis de serem utilizadas igualmente no prazo de três anos pelo trabalhador para obter formação por sua iniciativa. E, passados três anos sobre a constituição do crédito de horas para formação, tal crédito cessa se não for utilizado pelo trabalhador¹²⁸.

O CT introduziu um normativo novo e excecional relativamente à regra geral do direito do trabalho: em sede de formação contínua pode ocorrer a caducidade de créditos na vigência do contrato. Na verdade, a regra geral¹²⁹ é a de que a contagem do prazo para a prescrição dos créditos laborais se inicia no dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho, o que significa que numa relação contratual de cariz continuado como é a do contrato de trabalho, os prazos de prescrição e caducidade só se iniciam depois de cessado o facto que lhe dá origem.

126 n.º 2 do art. 131º do CT.

127 n.º 1 do art. 132º do CT.

128 n.º 6 do art. 132º do CT.

129 art. 337º do CT.

Esta introdução de um prazo de caducidade¹³⁰ que se inicia na vigência do contrato, é exclusiva do regime da formação contínua, não se transpondo para mais nenhum direito invocável pelo trabalhador no foro laboral¹³¹.

Mas, voltando à contabilização dos ciclos de três anos, a mesma deve ser feita com base na verificação do facto que constitui o direito às horas de formação – a data de produção de efeitos do contrato de trabalho. Esta é a data a partir da qual se deverá contar cada prazo.

O ano de início de vigência do contrato constitui, pois, o primeiro ano de referência de cada ciclo formativo de 3 anos, já que é essa a data a partir da qual o trabalhador tem direito a formação contínua.

Atente-se ainda que as horas de formação prestadas em cada ano reportam-se a esse ano ou, se for caso disso, imputam-se ao cumprimento da obrigação mais antiga¹³².

Assim sendo, iniciando-se o contrato de trabalho a 1 de janeiro de um determinado ano (aqui referido como Ano 1) o primeiro ciclo formativo do empregador com referência, Ano 1, termina no dia 31 de dezembro do Ano 3 (o terceiro ano). E assim sucessivamente, já que em cada ano se inicia novo ciclo formativo de três anos até *terminus* do contrato de trabalho.

Por seu turno, cada termo de ciclo formativo a cargo do empregador não assegurado¹³³ faz criar um novo ciclo de três anos, desta feita imputável ao trabalhador para utilização de horas de formação não recebidas: o denominado *crédito de horas*.

Sabendo-se que a formação realizada deve ser imputada ao cumprimento da obrigação mais antiga¹³⁴, considere-se que no “Ano 1” não foi realizada nenhuma hora de formação; no “Ano 2” foram prestadas 30 horas e no “Ano 3” 35 horas. Haverá de imputar as 30 horas realizadas no “Ano 2” ao “Ano 1” e das 35 horas prestadas no “Ano 3”, 5 imputam-se ao “Ano 1” e 30 ao “Ano 2”, ficando o “Ano 1” concluído. Se no “Ano 4” foram prestadas 50 horas de

130 A caducidade nesta sede já se vislumbrava na redação do CT2003 no n.º 5 do seu art. 125º, mas só com a introdução no novo Código de um articulado autónomo (o art. 134º, conjugado com o n.º 6 do art. 132º), se instituiu de forma inequívoca.

131 Quando o titular do direito é o trabalhador. Não se tem em consideração para o caso os prazos de prescrição e caducidade dos procedimentos e processo disciplinar que correm na vigência do contrato.

132 Vd. parte final do n.º 6 do art. 131º do CT.

133 Total ou parcialmente.

134 Parte final do n.º 6 do art. 131º do CT.

formação, imputam-se 5 horas ao “Ano 2” que fica completo, e 35 horas ao “Ano 3” que fica igualmente completo.

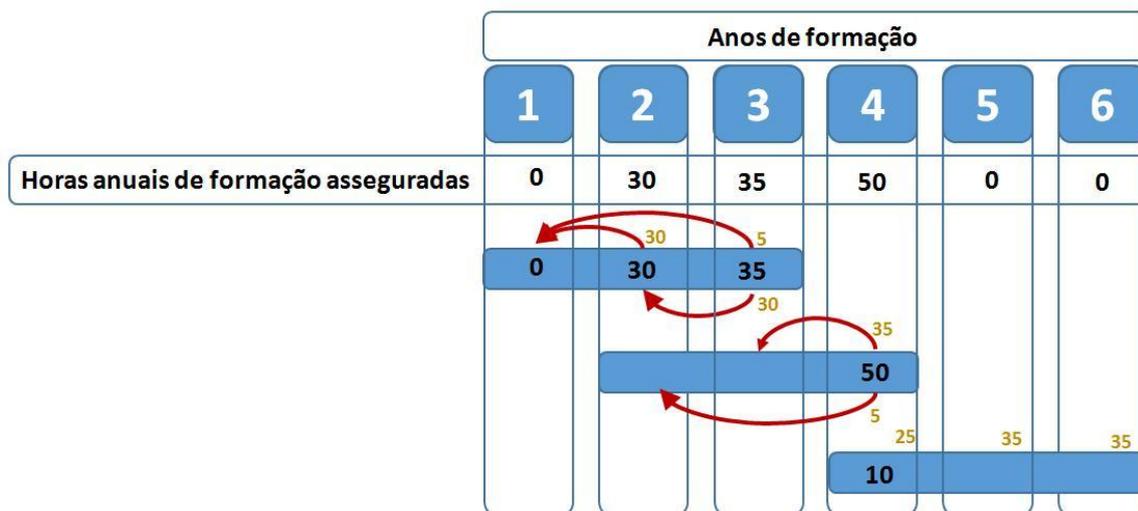
Considere-se a seguir que nem no “Ano 5” nem no “Ano 6” foi dada formação. Atendendo a que as horas de formação do “Ano 4” só poderão ser dadas até ao “Ano 6” (inclusive), no “Ano 7” constituem-se créditos de 25 horas a serem utilizadas pelo trabalhador até ao “Ano 9” (em três anos).

A visão da contabilização dos ciclos formativos e ciclos de créditos de horas, respetiva e sucessivamente imputáveis ao empregador e ao trabalhador, apresentam-se sobrepostas e não estanques.

Em sobreposição ao início de um ano de formação, que pode ser dada em três anos, inicia-se a contagem de um outro primeiro ciclo, igualmente de três anos, e terminando cada ciclo formativo sem formação dada (total ou parcialmente) inicia-se a contagem de outro ciclo de 3 anos, desta feita respeitante à utilização do crédito de horas para formação contínua, por parte do trabalhador. É o que parece resultar da articulação entre os n.ºs 2 e 6 do art. 131º com o n.º 1 do art. 132º, ambos do CT.

O quadro 3.4 ilustra o supra exposto:

Quadro 3.4. – Ciclos formativos



A conjugação normativa atinente aos ciclos formativos e ao crédito de horas determina que a pessoa do trabalhador possa, simultaneamente, reunir a condição de credor do seu empregador no que diz respeito às horas de formação que lhe são por este último devidas, mas, simultaneamente, titular de horas para formação cuja realização lhe é em exclusivo imputável, numa posição que se nos afigura insustentável, atendendo aos princípios sobre os quais subjaz a formação contínua.

Só uma correta interpretação destes ciclos de formação permite uma igualmente correta contagem do prazo de caducidade do crédito de horas de formação e, bem assim, da aferição de ser ou não o trabalhador titular do direito a créditos laborais, cuja origem seja a formação não dada ou as horas de formação não utilizadas aquando da cessação do seu contrato de trabalho.

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Caso ocorra a cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo de horas anuais de formação que não lhe tenha sido proporcionado ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação¹³⁵.

A norma, introduzida *ex novo* no Código de 2009, alarga o elenco dos créditos laborais vencidos e exigíveis à data da cessação do contrato de trabalho, a par das férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e outras prestações remuneratórias, compensatórias ou indemnizatórias, sendo discutível, sob o ponto de vista daquela que é a *ratio* da formação – desenvolvimento e adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa¹³⁶ - substituir aquisição de competências por valores pecuniários, que nem sequer são correspondentes a um qualquer custo estimado de formação. Na realidade, havendo cessação do contrato de trabalho e existindo formação não assegurada e/ou créditos de horas não prescritos, ao empregador apenas incumbe pagar ao trabalhador um crédito laboral calculado com base na sua retribuição.

135 art. 134º do CT.

136 al. c) do n.º 1 do art. 131º do CT.

São duas as questões interpretativas que se afiguram relevantes atender na análise do artigo 134º do CT: (i) qual o alcance da expressão “retribuição” e (ii) qual o alcance da expressão “ou” entre horas de formação não proporcionadas e titularidade do crédito de horas.

Base de cálculo do valor retributivo das horas de formação

O pagamento ao trabalhador das horas de formação não dadas/créditos de horas por si titulados assume a dupla qualidade de indemnização e compensação, respetivamente no primeiro e segundo caso: indemnização por facto ilícito (horas de formação não dadas pelo empregador) e compensação por facto lícito (crédito de horas não utilizado pelo trabalhador), que o trabalhador pode reclamar na data de vencimento da totalidade dos seus créditos laborais, coincidente com a data de cessação do contrato de trabalho¹³⁷.

Para efeitos de base de cálculo, o legislador optou por reportá-la à retribuição do trabalhador. Assim sendo, conclui-se que o valor/custo da formação está intrinsecamente dependente do valor do salário e, bem assim, que salários mais elevados corresponderão a uma maior complexidade e responsabilidade na atividade contratada, pelo que, igualmente, a uma formação de conteúdo e custo mais elevados. Se atendermos a diversas categorias profissionais tal fará todo o sentido que, no entanto, se perderá quando estivermos perante trabalhadores com as mesmas funções, mas com salários diferenciados. Não faz parte do objeto da presente dissertação o desenvolvimento da temática da retribuição, ficando apenas a nota de que o princípio da igualdade poderá estar aqui mitigado.

Voltando à base de cálculo, através da qual deve ser calculada a formação não dada, de que retribuição se fala? Da retribuição base, entendendo-se como tal a prestação correspondente à atividade do trabalhador no período normal de trabalho¹³⁸ ou do conceito mais lato de retribuição integrando todas as demais prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie?¹³⁹

O art. 258º do CT apresenta, nos seus n.ºs 1 e 2 um conceito amplo de retribuição, como sendo a prestação à qual o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho, nela se incluindo quer a retribuição base, quer as demais prestações regulares e periódicas pagas. Por

¹³⁷ art. 134º do CT.

¹³⁸ al. a) do n.º 2 do art. 262º do CT.

¹³⁹ n.º 2 do art. 258º do CT.

seu turno, por retribuição base entende-se a prestação correspondente à atividade do trabalhador no período normal de trabalho. Está-se perante dois conceitos de retribuição, um amplo e outro restrito, sendo este último entendido como o mínimo garantido em contrapartida da atividade prestada pelo trabalhador e, bem assim, aquele que está inequivocamente a coberto do princípio da irredutibilidade do salário¹⁴⁰.

A temática relativa à importância da determinação da base de cálculo das prestações já foi objeto de análise pela Doutrina (Monteiro Fernandes, 2010:493):

Surge enfim como terceira perspectiva em que a qualificação remuneratória pode colocar-se, a de se determinar, a partir das normas e estipulações que definem o conteúdo das vinculações entre empregador e trabalhador, e tendo em conta as indicações resultantes do próprio desenvolvimento dessas relações, um *valor* que constituirá a base de cálculo para certas atribuições patrimoniais colocadas na dependência da retribuição ...

No caso das horas de formação dir-se-á, aprioristicamente, que na omissão da especificação legal se estará perante o conceito amplo de retribuição – aquele que constitui o conjunto do estatuto valorativo do trabalhador - já que o legislador se quisesse restringir teria utilizado a expressão “retribuição base”, como o faz por exemplo no caso das compensações por despedimentos objetivos¹⁴¹ ou no caso da indemnização quando de despedimento ilícito¹⁴².

Poder-se-ia ainda seguir outra via interpretativa aplicando ao caso concreto o disposto no art. 262º do CT e qualificar tal prestação como acessória ou complementar e, neste caso, indubitavelmente, a base de cálculo seria aquela constituída pela retribuição base e diuturnidades.

Mas a omissão da qualificação da retribuição é, neste caso, apenas aparente. Na realidade, esta prestação, a ser devida ao trabalhador, surge na esfera dos seus direitos creditórios, aquando da cessação do contrato, como tendo um cariz compensatório. Sendo uma compensação por não concessão/utilização de formação então bastará o reporte às normas que estabelecem compensações ou indemnizações constantes no Código, para, aplicando-as, se concluir que a retribuição a que se refere o art. 134º do CT é aquela composta apenas por retribuição base e diuturnidades.

140 al. d) do n.º 1 do art. 129º do CT.

141 n.º 1 do art. 366º do CT.

142 n.º 1 do art. 396º do CT.

Cálculo do valor retributivo das horas de formação

A problemática da base de cálculo não termina com a determinação do *quantum* da retribuição. Senão veja-se: tendo como base de referência a retribuição base acrescida de diuturnidades (se as houver) dever-se-á proceder à simples divisão do salário por 30 para se encontrar o “valor dia” e depois decompô-lo em “valor hora” ou dever-se-á aplicar a fórmula de cálculo do “valor hora” constante no art. 271º do CT?

A existência de uma fórmula de cálculo para a determinação do valor horário da retribuição remonta ao regime jurídico das férias, feriados e faltas de 1976¹⁴³. No seu art. 29º determinava-se que, para efeitos de aplicação do diploma, dever-se-ia utilizar uma fórmula própria, que se mantém até hoje¹⁴⁴.

O Código não identifica em nenhuma das suas normas, exceto quando estipula sobre a compensação por despedimentos objetivos¹⁴⁵ na determinação do valor diário da retribuição base - caso em que é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades - quando é que tal fórmula deve ser aplicada. Já no artigo que contém a fórmula de cálculo, a omissão é total quanto à sua aplicabilidade.

Considerando que se está, quanto às horas de formação, em face de determinação de “valores hora”, por aplicação do disposto no art. 271º do CT o valor das horas de formação devidas ao trabalhador, em caso de cessação de contrato de trabalho, deve ser encontrado com recurso à aplicação da fórmula constante deste normativo.

A disjunção alternativa do artigo 134º do CT

Estabelecida a parametrização do *quantum* de base de cálculo nas suas duas vertentes, necessário se torna agora aferir do alcance da expressão “ou” constante no art. 134º do CT entre o número mínimo de horas de formação que não tenha sido proporcionado ao trabalhador e o crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

¹⁴³ O DL 874/76, de 28 de dezembro.

¹⁴⁴ art. 264º do CT2003 e art. 271º do CT: $(Rm \times 12) : (52 \times n)$ em que *Rm* é o valor de retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

¹⁴⁵ art. 366º do CT.

Numa primeira leitura e atendendo ao significado gramatical da expressão “ou” como uma conjunção coordenativa alternativa “...que ligam dois termos ou orações de sentido distinto, indicando-se que, ao cumprir-se um facto, o outro não se cumpre.” (Cintra, Luís F. Lindley e Celso Cunha, 1999) poder-se-ia levar a crer que *ou* o trabalhador teria direito ao recebimento de compensação remuneratória por horas de formação que não lhe tivessem sido dadas *ou* receberia aquelas respeitantes ao crédito de horas não caducado e assim, o direito relativamente a uma excluiria a outra.

Mas este não pode ser o sentido interpretativo correto da norma, já que se terá de a conjugar com o disposto nos n.ºs 6 e 7 do art. 131º e no n.º 6 do art. 132º. Da sua interpretação, em articulação, conclui-se que o trabalhador pode ser simultaneamente credor do seu empregador de horas de formação e titular de créditos de horas de formação já que este crédito se reporta a um ciclo formativo já terminado, iniciando-se imediatamente novo ciclo formativo que tenha horas de formação que devem ser asseguradas pelo empregador.

Só poderá ocorrer uma verdadeira alternativa se o contrato de trabalho tiver durado exatamente três anos, caso em que não se chegaria a gerar créditos de horas e o trabalhador teria apenas direito a receber as horas de formação não dadas.

Interpretar o disposto no art. 134º de forma liminarmente alternativa seria esvaziar por completo a determinação temporal das horas de formação e a sua correspondência com o crédito de horas para formação, pelo que a conjugação só será alternativa se tal factualidade tiver ocorrido por não aquisição do direito ao crédito de horas de formação.

Veja-se, agora, um exemplo (no pressuposto de que o quadro jurídico se manterá inalterado¹⁴⁶) no qual ocorra cessação do contrato de trabalho, por forma a saber perante formação não dada e créditos de horas não utilizados, quais são os créditos laborais que, a este título, o trabalhador tenha direito.

Exemplo:

Trabalhador admitido a 1 de janeiro de 2014, cujo contrato cesse em 31 de dezembro de 2022, sem nunca ter recibo formação nem nunca ter utilizado créditos de horas para receber formação por sua iniciativa.

¹⁴⁶ Diga-se ainda que tal opção não é inocente. Adiante, ainda no presente Capítulo, desenvolve-se a temática da aplicação da lei no tempo *ex vi* do regime prescricional do crédito de horas de formação introduzido pelo CT.

No pressuposto de que o empregador não deu ao trabalhador uma única hora de formação e este não utilizou uma única hora, constata-se que o trabalhador só é credor do empregador à data da cessação do contrato de trabalho, de 35 horas por cada um dos últimos seis anos contabilizando-se o ano da cessação do contrato, prescritos que se encontram os créditos de horas de formação referentes aos três primeiros anos (no exemplo apresentado, 2014 a 2016).

À data da cessação do seu contrato o trabalhador é titular do crédito correspondente a 210 horas, das quais 105 são créditos de horas não prescritos e 105 são horas de formação não proporcionadas que lhe devem ser pagas atendendo à sua remuneração horária¹⁴⁷.

A aplicação no tempo do regime de caducidade do crédito de horas

O regime de caducidade do crédito de horas para formação constante no n.º 6 do art. 132º, conjugado com o art. 134º ambos do CT, surge apenas, expressamente, com o Código de 2009.

Desde a entrada em vigor do CT2003 (a 1 de dezembro de 2003) e até à entrada em vigor do CT (em 17 de fevereiro de 2009), o crédito de horas de formação não caducava, deixando apenas o trabalhador de poder utilizar o crédito de horas de formação passados que fossem três anos sobre a sua constituição: “as horas de formação certificada ... são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.” – n.º 5 do art. 125º do CT2003. Mas aquando da cessação do contrato de trabalho o trabalhador tinha direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tivesse sido proporcionado, mesmo que já tivesse sido ultrapassado tal prazo¹⁴⁸ - tratava-se de um prazo para utilização do direito, mas não de um prazo de caducidade desse mesmo direito.

As horas mínimas anuais de formação para trabalhadores com contratos por tempo indeterminado entraram em vigor a 27 de agosto de 2004¹⁴⁹. Já as horas mínimas de formação para trabalhadores com contratos a termo, que constavam na sistemática do CT2003 fora da subsecção relativa à formação profissional, na subsecção relativa ao termo resolutivo¹⁵⁰,

¹⁴⁷ art. 134º do CT.

¹⁴⁸ art. 169º do CT2003.

¹⁴⁹ Data de entrada em vigor da RCT2003, da qual estava dependente o regime de horas de formação para os efetivos – cf. art. 126º do CT2003.

¹⁵⁰ art. 137º do CT2003.

entraram em vigor a 1 de dezembro de 2003¹⁵¹, por não carecerem de regulamentação em legislação especial. Por seu turno, o CT entrou em vigor no dia 17 de fevereiro de 2009¹⁵².

Em sede de enquadramento temporal das horas mínimas anuais de formação existiram dois regimes quantificados, um desde 1 de dezembro de 2003 para trabalhadores contratados a termo e outro distinto, desde 27 de agosto de 2004, para trabalhadores efetivos, unificando-se o número mínimo de horas em 2009 para todos os trabalhadores, independentemente do tipo de vínculo contratual¹⁵³.

Respetivamente para os contratos a termo e para os contratos sem termo, de 1 de dezembro de 2003 e de 27 de agosto de 2004, até 16 de fevereiro de 2009, o dever de assegurar formação pelo empregador estava circunscrito no tempo¹⁵⁴, tal como o crédito de horas a ser utilizado pelo trabalhador também o estava¹⁵⁵, mas não caducando o crédito de horas poder-se-ia sempre gerar um crédito laboral reportado ao início da produção de efeitos do CT 2003 ou à data de início de produção de efeitos do contrato de trabalho se lhe fosse posterior¹⁵⁶.

A questão que se levanta é a de saber se poderá ser aplicada a regra de caducidade de 2009 relativamente ao crédito de horas constituídas em data anterior à da entrada em vigor do CT.

Como bem ensina Lobo Xavier (2004:641): “O princípio dominante na matéria de aplicação das normas laborais no tempo é o da imediata sujeição às novas normas mesmo dos contratos de trabalho celebrados à sombra das normas anteriores.” – i.e. a aplicação imediata da lei nos termos da segunda parte do n.º 2 do art. 12º do CC.

151 n.º 1 do art. 3º da L 99/2003, de 27 de agosto.

152 art. 14º da L 7/2009, de 12 de fevereiro, conjugado com o n.º 2 do art. 2º da L 74/98, de 11 de novembro.

153 V. “Evolução do regime da formação contínua na codificação laboral”, no Capítulo II.

154 Para contratos por tempo indeterminado, v. n.ºs 1 e 2 do art. 168º da RCT2003 – a formação anual podia ser assegurada pelo empregador ao longo de três anos, podendo ocorrer antecipação até ao máximo de três anos. Para contratos a termo, v. art. 137º do CT2003 - a formação devia ser assegurada pelo empregador até ao termo do contrato ou das suas eventuais renovações.

155 Para trabalhadores contratados a termo, o incumprimento pelo empregador do dever de proporcionar formação, conferia um crédito pecuniário correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada – cf. n.º 5 do art. 137º do CT2003. Para trabalhadores contratados por tempo indeterminado, o crédito de horas poderia ser acumulado até ao máximo de três anos – cf. n.º 5 do art. 125º do CT2003.

156 Art. 169º da RCT2003 para efetivos e n.º 5 do art. 137º do CT2003 para contratados a termo.

Nas normas transitórias do CT¹⁵⁷ estatui-se no n.º 1 do art. 7º (retirando a sua parte final), a regra geral de aplicação imediata do Código:

Sem prejuízo do disposto no presente artigo e nos seguintes, ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho aprovado pela presente lei os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados ou adotados antes da entrada em vigor da referida lei...

Já no seu n.º 5 enumeram-se as situações que devem ser consideradas ao abrigo da lei antiga, i.e. do Código de 2003:

O regime estabelecido no Código do Trabalho, anexo à presente lei, não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a:

- a) Duração de período experimental;
- b) Prazos de prescrição e de caducidade;
- c) Procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação de contrato de trabalho;
- d) Duração de contrato de trabalho a termo certo.

A norma reproduz, no seu n.º 1, o princípio geral de aplicação da lei no tempo das normas laborais - o da aplicação imediata da lei nova às situações iniciadas ou constituídas antes da sua entrada em vigor, excetuando-se, nos termos do n.º 2 do art. 12º do CC, as condições de validade e os efeitos dos factos ou situações totalmente passados anteriormente ao momento da sua entrada em vigor, neste caso reguladas pela lei vigente no momento da sua celebração. Já no n.º 5 indicam-se expressamente, sem necessidade de qualificação pelo intérprete, as situações relativamente às quais não se aplica o regime estabelecido no Código de 2009, na senda do que constitui a tarefa do direito transitório, como tão bem se definiu no Parecer da PGR, de 221-12-1977, publicado no DR, II série, de 30-3-1978, pág. 1804 (Neto, 2012:27): "É tarefa do direito transitório – expressão adotada para designar aquele conjunto de princípios e de regras cuja função é delimitar entre si os âmbitos de aplicação temporal de cada lei – coordenar a aplicação de dois sistemas jurídicos que se sucedem no tempo."

Do elenco das situações relativamente às quais não se aplica o Código de 2009 encontram-se os prazos de prescrição e de caducidade¹⁵⁸.

Na aplicação da lei transitória ao caso concreto, o prazo de caducidade do crédito de horas para formação constitui uma situação particular por se tratar de facto negativo, i.e. não existia no elenco normativo do Código de 2003 qualquer prazo de caducidade relativo ao crédito de

¹⁵⁷ L 7/2009, de 12 de fevereiro.

¹⁵⁸ al. b) do n.º 5 do art. 7º da L 7/2009, de 12 de fevereiro

horas de formação que não fosse a possibilidade da sua utilização no período máximo de 3 anos. Mas o direito ao crédito em si, não caducava, devendo ser pago aquando do vencimento dos créditos laborais – na data da cessação do contrato de trabalho.

Considera-se que o Código de 2003, não estatuiu a caducidade do crédito de horas para formação não utilizado, apenas vigorando tal regime a partir de 2009, o prazo de caducidade não será aplicável aos créditos de horas não utilizadas pelo trabalhador reportadas a momento anterior ao da entrada em vigor do CT, por expressa determinação do regime transitório, sendo irrelevante o facto ser negativo.

Mas, caso assim não se entenda, o que não se admite, a conclusão interpretativa seria a mesma, senão veja-se: caberá ao interprete determinar se, de entre de entre os efeitos dos factos ou situações totalmente passados está o crédito de horas do trabalhador aplicando-se a lei antiga ou se ao conteúdo do direito à utilização do crédito de horas é indiferente o facto que lhe deu origem (*in casu*, a formação não assegurada pelo empregador), pois, neste caso, é a lei nova que é aplicável.

Como bem ensina Galvão Teles (2013:269)

O critério a usar no concernente ao conflito de leis no tempo deve partir da distinção entre situações jurídicas de execução instantânea e situações jurídicas de execução duradoura. Tem-se, de seguida, em atenção a lei do facto (ocorrido à data da entrada em vigor da lei nova), a lei dos efeitos passados – quer aquela quer esta aplicam-se para ambas as referidas situações e a lei dos restantes efeitos (ou seja os futuros e os de um facto pretérito ainda não esgotados quando surge a lei nova). Para estes aplica-se a lei Velha quanto às situações jurídicas instantâneas e no que toca à fase pretérita das situações duradouras; mas já se aplica a lei nova quanto à fase subsequente das situações duradouras.

Na génese da aplicação da lei laboral no tempo está uma relação contratual duradoura – o contrato de trabalho – em virtude da qual rege o princípio da aplicação imediata da lei “... que visa regular o *estatuto laboral* e não propriamente o clausulado contratual ...” (Lobo Xavier, 2004:643). Mas deverão sempre ser salvaguardados os efeitos dos factos já produzidos.

E, no caso concreto, os efeitos de formação não assegurada pelo empregador que se tenham transformado em créditos de horas de formação antes da entrada em vigor do Código, independentemente da sua não utilização, não caducaram tão simplesmente porque os efeitos já se produziram pelo facto que constitui a aquisição do direito ao crédito de horas na vigência

da lei antiga. Qualquer interpretação diversa faria produzir efeitos retroativos, em violação do que o direito pretende salvaguardar.

O fator tempo no regime da formação não se esgota na análise da aplicação da lei no tempo, sendo igualmente relevante para a aferição do período no qual o empregador deve assegurar a formação dos seus trabalhadores. É o que se verá adiante.

Tempo de trabalho e tempo de formação

O regime da formação contínua no CT é omissivo quanto ao lapso de tempo no qual o empregador deve assegurar a formação dos trabalhadores. Trata-se de saber se a formação deve ser assegurada dentro do período normal de trabalho ou se poderá ser dada fora desse período e, em caso positivo, em que termos e sob que condições.

Tal omissão não se afigura lacunar. O dever do empregador de dar formação, tal como o dever do trabalhador em participar diligentemente nas ações de formação que lhe sejam proporcionadas pelo empregador, constituem deveres acessórios de ambos face ao objeto do contrato, considerando que integram as “...condições materiais e sociais da ...” (Monteiro Fernandes, 2010:293) execução do trabalho, sendo autónomos do mesmo, já que não lhe são condicionantes, mas tão somente coadjuvantes para a melhoria da qualidade da prestação desse mesmo trabalho.

No mesmo sentido, Palma Ramalho (2009:427) refere:

O Código do Trabalho de 2009 autonomizou ainda, no elenco dos deveres acessórios do trabalhador, o dever de participação diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador (...) Trata-se, naturalmente, de um dever acessório autónomo da prestação principal, porque não tem a ver com o cumprimento desta, e que constitui o corolário natural dos deveres do empregador em matéria de formação profissional...”

Este dever do trabalhador é autónomo do dever de prestar o seu trabalho. Trata-se de um dever que não é reportado ao trabalho, à atividade contratada, mas que se reporta à figura da obediência e da diligência do trabalhador perante o seu empregador, considerando que é no âmbito do contrato de trabalho que decorre o dever/direito formativo.

Ora o trabalhador encontra-se disponível, em virtude do contrato de trabalho, perante o seu empregador, durante o tempo de trabalho denominado por período normal de trabalho¹⁵⁹. O tempo de trabalho constitui pois a fronteira da disponibilidade do trabalhador. Por seu turno, o período normal de trabalho é determinado pelo horário de trabalho¹⁶⁰. Logo, em princípio, a formação contínua deve ser dada dentro do horário de trabalho o que integra, de certo, os interesses do trabalhador. Esta é a tese não conflitual, mas nem sempre se coaduna com os interesses do empregador - dir-se-ia que para o empregador a formação, não constituindo realização da prestação laboral, quebra o ciclo produtivo, pelo que poderá ser mais vantajoso ser dada fora do tempo de trabalho.

A questão de saber se a formação pode ser dada fora do horário de trabalho tem, pois, interesse prático no âmbito de aplicação da lei. Analise-se então:

A prestação do trabalho fora do horário de trabalho admite-se apenas no caso do trabalho suplementar¹⁶¹, estando o trabalhador obrigado à sua prestação, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa¹⁶².

Para se aferir da possibilidade de o empregador poder dar uma ordem legítima, determinando a presença do trabalhador numa ação de formação fora do horário de trabalho, ter-se-ia de integrar o tempo de formação como se de trabalho suplementar se tratasse. Só assim poderia ser exigível, obrigando o trabalhador a estar presente em ações de formação e manter-se na disponibilidade do empregador para além do seu horário de trabalho.

Mas a enumeração, por exclusão, do que não é considerado trabalho suplementar, constante do n.º 3 do art. 226º do CT, afasta a formação do elenco das prestações que se consideram como trabalho suplementar, na medida em que não exceda duas horas diárias¹⁶³.

Numa interpretação restritiva da al. d) do n.º 3 do art. 226º do CT e *a contrario sensu*, a formação realizada fora do horário de trabalho que exceda duas horas já seria considerada trabalho suplementar. Mas o resultado desta interpretação traria como consequência a

159 V. noção de tempo de trabalho no n.º 1 do art. 197º do CT.

160 “Entende-se por horário de trabalho, a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.” - cf. n.º 1 do art. 200º do CT.

161 n.º 1 do art. 226º do CT.

162 n.º 3 do art. 227º do CT.

163 al. d) do n.º 3 do art. 226º do CT.

obrigação de o trabalhador participar numa ação de formação que excedesse duas horas, mas já não estaria obrigado a estar presente numa ação de curta duração que se realizasse depois do *expediente* o que não se afigura coerente com o espírito do sistema. O sentido interpretativo da norma deverá, pois, reportar-se não quanto à natureza da prestação, mas tão somente quanto à contrapartida da disponibilidade. Isto significa que formação realizada fora do tempo de trabalho que exceda duas horas, deverá ser paga como se de trabalho suplementar se tratasse (mesmo não o sendo). Estando o trabalhador presente numa formação que exceda duas horas para além do seu período normal de trabalho, tal tempo de disponibilidade deverá ser-lhe pago como trabalho suplementar mas não é, em termos legais, trabalho suplementar - o pagamento não institui a obrigação.

Sempre se diga que, havendo acordo, nada impedirá a formação realizada fora do período normal de trabalho, mas na ausência de acordo o trabalhador que não compareça numa formação fora do seu tempo de trabalho não parece desobedecer ilegitimamente a uma ordem do empregador, mesmo que não apresente motivo atendível.

Contrariamente, se o trabalhador falta, durante o tempo de trabalho a uma ação de formação que lhe seja proporcionada pelo empregador, comete uma infração disciplinar por desobediência a ordens legítimas dadas pelo empregador, passível de sanção. Também assim o entende Palma Ramalho (2009:428), presumivelmente por todos: "... a ausência de participação do trabalhador nestas acções constitui infração disciplinar, com as consequências gerais, incluindo a possibilidade de aplicação da sanção disciplinar mais grave do despedimento com justa causa ...".

Atente-se seguidamente ao tempo de formação relativamente ao número de horas de formação mínimas exigíveis no ano da admissão e da cessação do contrato.

Horas de formação no ano da admissão e no ano da cessação do contrato por tempo indeterminado

O Código estipula um regime de proporcionalidade relativamente às trinta e cinco horas anuais de formação para os trabalhadores contratados a termo por período igual ou superior a

três meses¹⁶⁴, mas nada diz sobre a aplicação de idêntico regime para os trabalhadores contratados por tempo indeterminado.

Os trabalhadores com contrato igual ou superior a três meses têm direito a um número mínimo de horas de formação proporcionais ao tempo de duração do contrato nesse ano, o que significa que um trabalhador contratado por seis meses a 1 de junho terá, nesse ano, direito a um mínimo de 17,5 horas de formação.

Não determinando a lei qualquer regime especial para o ano da admissão nem para o ano da cessação no caso dos contratos por tempo indeterminado concluir-se-ia: independentemente da data do início do contrato, ou da cessação dos seus efeitos, o trabalhador efetivo teria sempre, no ano da sua admissão e no ano de *terminus* do seu contrato, o mínimo correspondente a trinta e cinco horas.

No entanto, tal conclusão seria desproporcionada relativamente ao período do vínculo contratual em relação ao qual se exigem os deveres formativos.

Veja-se o caso de um contrato por tempo indeterminado que tenha início no dia 30 de dezembro de um determinado ano e cesse no dia 2 de janeiro do ano subsequente. Pela mera passagem do ano civil o trabalhador teria direito a 70 horas de formação e sem que o empregador tenha hipótese de assegurar as horas mínimas de formação a seu cargo.

Considerando que a lei estatui a exigibilidade das trinta e cinco horas em cada ano civil e considerando que a norma foi objeto de alteração pelo Código de 2009, revogando a redação anterior que estipulava o vencimento do direito no dia 1 de janeiro em situação análoga à das férias¹⁶⁵, parece ser admissível concluir que o direito às horas de formação não se vence em bloco, mas sim à medida e na medida em que o tempo decorre, i.e., em proporção ao tempo de duração do contrato.

Assim sendo, a omissão deve ser integrada com a aplicação também aos trabalhadores contratados por tempo indeterminado do regime da proporcionalidade de horas de formação no ano da admissão e no ano da cessação do contrato. De outro modo verificar-se-ia uma desproporção sem causa.

¹⁶⁴ n.º 2 do art. 131º do CT.

¹⁶⁵ Vd. n.º 1 do art. 162º da RCT2003 que fazendo reporte ao dia 1 de janeiro, parecia dar indicação de um direito que se vencia em bloco, tal como o direito a férias.

IV. ARTICULAÇÃO DO REGIME DE FORMAÇÃO COM OUTRAS FIGURAS

O regime da formação contínua de trabalhadores não se esgota na Subseção II do Capítulo I, sendo chamado à colação em outras figuras reguladas no Código. É o caso do pacto de permanência¹⁶⁶, do despedimento por inadaptação no caso de modificações do posto de trabalho¹⁶⁷ e da licença sem retribuição¹⁶⁸.

O pacto de permanência em resultado do cumprimento extrapolado do dever formativo do empregador

Liberdade de trabalho e denúncia do contrato

O contrato de trabalho assente que está no postulado de que as partes que o compõem assumem posições desiguais, constituindo o trabalhador a parte *fraca* da relação contratual, apenas lhe permite a figura da denúncia. Assim sendo, só ao trabalhador é possível a cessação, sem causa e a todo o tempo, do contrato de trabalho mediante mera comunicação ao empregador por escrito, com aviso prévio¹⁶⁹.

Por seu turno, o incumprimento total ou parcial do aviso prévio, não colide com os efeitos pretendidos com a denúncia do contrato, pelo que o mesmo cessará, havendo ou não aviso prévio¹⁷⁰.

O único formalismo que constitui condição essencial para aplicação da figura da denúncia é o da comunicação escrita do trabalhador ao empregador¹⁷¹. No entanto, mesmo assim, o legislador laboral instituiu uma *válvula de escape* à inexistência de comunicação escrita e fê-lo através de uma presunção legal invocativa da vontade nesse sentido, por parte do

¹⁶⁶ art. 13º do CT.

¹⁶⁷ al. b) do n. 1 do art. 375º do CT.

¹⁶⁸ art. 317º do CT.

¹⁶⁹ art. 400º do CT.

¹⁷⁰ A falta de cumprimento do aviso prévio tem efeitos meramente indemnizatórios – cf. art. 401º do CT.

¹⁷¹ Cf. n.º 1 do art. 400º do CT.

trabalhador¹⁷² – o abandono do trabalho¹⁷³. As razões da regulação da figura do abandono do trabalho reportam-se à necessidade de dotar o empregador dos meios necessários à cessação *de iure* do contrato, caso o trabalhador se desinteressar do trabalho, deixando de o prestar sem apresentar qualquer razão justificativa e, portanto, de dotar efeito às denúncias tácitas ou expressas mas não reduzidas a escrito.

Limitações à liberdade de trabalho – o pacto de permanência

Esta liberdade de cessação do contrato por parte do trabalhador, que não encontra contraponto em idêntica liberdade do empregador, por ofensa ao princípio constitucional da proteção do emprego e na proibição dos despedimentos sem justa causa¹⁷⁴, apenas é limitado no caso de ter sido estipulado no contrato ou em seu aditamento, um pacto de permanência¹⁷⁵.

Normalmente, através da introdução de uma cláusula acessória ao contrato de trabalho ou de um aditamento ao mesmo, empregador e trabalhador podem acordar na obrigação de este último autolimitar o seu direito de denunciar o contrato durante um determinado lapso de tempo¹⁷⁶, sem que tal ofenda o princípio constitucional estipulado sobre liberdade de trabalho¹⁷⁷. Mas, para tal, a limitação tem de ter como fundamento uma compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a formação do trabalhador¹⁷⁸.

Constituem, assim, requisitos para aplicação da figura: acordo escrito; limitação temporária do direito de denúncia e fundamento no dispêndio de quantias avultadas com a formação do trabalhador.

172 Através de uma presunção *tantum iuris*, afastada pelo trabalhador se este fizer prova do motivo de força maior impeditivo da comunicação da causa da ausência – cf. n.º 4 do art. 403º do CT.

173 art. 403º do CT.

174 art. 53º da CRP.

175 art. 137º do CT.

176 Não superior a três anos. (GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento, 2015)

177 n.º 1 do art. 58º da CRP.

178 Neste sentido, ver, entre outros, Ac. do STJ de 30-06-2011 (Supremo Tribunal de Justiça, 2011)

Poderá sempre o trabalhador desvincular-se de tal autolimitação, se devolver ao empregador as quantias comprovadamente despendidas¹⁷⁹, podendo ainda cessar, unilateralmente, por outras vias, o seu contrato de trabalho¹⁸⁰, sem devolução de quaisquer despesas.

Os fundamentos do pacto de permanência

Centrando-se a análise na articulação entre a formação profissional referida no pacto de permanência e o regime da formação contínua constante no Código, importa evidenciar a causa que pode dar origem ao pacto de permanência.

O dever do empregador de dar formação contínua aos trabalhadores implica um custo, custo este relativo a materiais, equipamentos e serviços. Tal custo é imputável ao empregador já que é sobre ele que recai o dever formativo (apesar de se ter a opinião que tal custo perdurará apenas enquanto esse dever não se transforme em créditos de horas¹⁸¹).

Relativamente ao princípio geral de determinação e imputação do custo formativo, constata-se apenas uma exceção: no caso de o trabalhador ter estatuto de trabalhador-estudante, as horas que faltar ao serviço para esse efeito, são *aproveitadas* pelo empregador para o cômputo do mínimo de horas anuais de formação, e o encargo reconduz-se ao valor horário da remuneração do trabalhador, por seu turno multiplicado pelo número de horas de ausência. Neste caso, de notar ainda que a obrigação de pagamento de faltas não decorre do regime da formação contínua mas do regime das faltas do trabalhador-estudante¹⁸².

O custo da formação nos termos supra expostos não é transferível para o trabalhador, exceto em caso de violação por parte do mesmo do pacto de permanência.

Mas será que o custo da formação a que se refere o pacto de permanência, é o mesmo custo instrumental ao dever de formação para efeito do cumprimento do número mínimo de 35 horas anuais de formação, a que cada trabalhador tem direito? A resposta afirmativa ou não depende da análise interpretativa à expressão “despesas avultadas” a que se faz referência no

179 Neste sentido, Ac. da RL de 28-04-2010 (Tribunal da Relação de Lisboa, 2010)

180 O trabalhador poderá sempre, se for caso disso, resolver o contrato de trabalho com justa causa (cf. art. 394º do CT).

181 V. “A transformação das horas de formação em créditos de horas”, no Capítulo III.

182 art. 91º conjugado com a al. c) do n.º 2 do art. 249º, ambos do CT.

normativo que estatuí a possibilidade de, durante o lapso de tempo durante o qual vigore o pacto, o trabalhador não poder cessar, sem justa causa, o contrato de trabalho.

Cumpra neste desiderato dizer que a lei alterou a sua redação: ao invés de despesas *extraordinárias*, determina-se agora que as despesas com formação profissional do trabalhador terão de ser *avultadas*¹⁸³. Na versão de 2003, a expressão “extraordinárias” parecia reportar-se a todas as despesas com formação que fossem para além das trinta e cinco horas obrigatórias, em sede de formação contínua e da *ratio* que lhes subjaz, i.e. para promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação dos trabalhadores (o que significaria formação que dotasse o trabalhador de uma qualificação profissional poderia ser considerada formação extraordinária). Portanto, não poderiam ser objeto de pactos de permanência, as formações que fossem qualificadas como normais, usuais.

Assim se entendeu no Ac. do STJ de 13-10-2010 (Supremo Tribunal de Justiça, 2011):

Ora, a expressão «despesas extraordinárias comprovadamente feitas pelo empregador na formação profissional do trabalhador» trata-se, por contraposição às despesas normais ou correntes em matéria de formação profissional a proporcionar pelo empregador ao trabalhador (cf. artigos 120.º, n.º 1, alínea d), e 123.º a 126.º e 137.º), de despesas feitas pelo empregador num tipo de formação que exceda a genérica formação profissional, que geralmente se faz, que é usual.

Isto é, o mero cumprimento do dever do empregador de proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação não justifica a inclusão de uma cláusula de permanência ao serviço.

Mas, na nova redação da lei, o legislador determina a necessidade de ter havido despesas “avultadas” com a formação, reportando-as a valores em concreto caracterizados como tal e independentemente de se constituírem para além ou não do dever geral de formação do empregador.

Assim sendo, tais despesas não serão, tal como se determinava no CT2003, apenas as que extrapolem os custos formativos usuais. De facto, tais despesas passam a poder ser reportadas ao dever geral de formação do empregador e bem assim estarem inseridas nos objetivos da formação contínua – necessário é que sejam avultadas. E como se determina em concreto o conceito de “avultado”? A hipótese mais simples é a da análise comparativa entre o custo daquela formação em particular com outra (s) dada(s) a trabalhadores da mesma organização

183 Confronto entre a redação do n.º 1 do art. 147º do CT2003 e do n.º 1 do art. 137º do CT.

em situação comparável. Inexistindo comparação, restará a aplicação do princípio da equidade pelo Tribunal ao caso concreto para a qualificação da quantia. Esta conclusão assumidamente restritiva na interpretação do n.º 1 do art. 137º do CT é a única que poderá evitar ser a exceção à liberdade de trabalho abusivamente utilizada. É o que também entende Palma Ramalho (2009:233): “Ora, na atual redação do preceito, esta distinção já não é tão clara, o que justifica uma interpretação restritiva do preceito, neste ponto, como única forma de evitar uma limitação excessiva do princípio constitucional da liberdade de trabalho.”

Qualificadas as despesas com formação elegíveis para fundamentar um pacto de permanência, necessário se torna saber, em caso de incumprimento, a determinação da indemnização devida.

Determinação da indemnização em caso de incumprimento do pacto de permanência

O n.º 2 do art. 137º do CT estatui a prévia determinação, por acordo das partes, de um montante de indemnização em caso de incumprimento do prazo de permanência não afetando a produção de efeitos de uma denúncia no seu decurso, mas apenas desobrigando o trabalhador da permanência, assumindo a natureza de uma cláusula penal¹⁸⁴.

O valor estipulado, a título de cláusula penal pode, nos termos do n.º 1 do art. 812º do CC ser objeto de redução pelo Tribunal quando for manifestamente excessivo, prevendo a norma laboral tal redução sempre que as despesas com formação lhe sejam inferiores.

Por outro lado, a interpretação do art. 137º do CT deve ser feita à luz do princípio da proporcionalidade se a obrigação tiver sido parcialmente cumprida (aplicando-se neste caso o disposto no n.º 2 do art. 812º do CC) e não atendendo apenas ao elemento literal que deturparia o seu sentido teleológico, relacionando-se o tipo de incumprimento (total ou parcial) à pena indemnizatória.

Neste sentido, atente-se ao Ac. do TR de Lisboa de 27-10-2010 (Tribunal da Relação de Lisboa, 2010)

Importa, no entanto, referir que, no âmbito do pacto de permanência, pode retirar-se da norma do n.º 1 do art. 147.º do Cód. Trab. que a lei consagra o reembolso dos encargos suportados pelo empregador com a formação, como ressarcimento adequado dos prejuízos causados pelo incumprimento da respectiva

¹⁸⁴ n.º 1 do art. 810º do CC.

cláusula, daí que, como Monteiro Fernandes (“Direito do Trabalho”, 13.^a Ed., Almedina, Coimbra, 2006, pág. 621), a restituição a que se refere a parte final do preceito, não pode deixar de medir-se pela proporção do tempo em falta relativamente à duração do contrato que foi garantida pelo pacto, pois que o sentido do próprio pacto é o de uma garantia da amortização ou de retorno para um investimento particularmente significativo em formação, considerações estas que não podem deixar de ter-se presentes quando se impõe averiguar da razoabilidade do montante fixado em cláusula penal, em ordem a apurar se ele é, ou não, excessivo, atento o disposto no art. 812.º, nº 2, do Cód. Civil.

Isto significa que o montante a restituir em concreto deve ter como limite máximo o estipulado no acordo, podendo ser reduzido se for excessivo relativamente às quantias comprovadamente despendidas e ser aferido consoante a medida do incumprimento, sob pena de enriquecimento indevido ou sem causa¹⁸⁵.

O despedimento por inadaptação e a formação dos trabalhadores

O despedimento por inadaptação é uma figura *non grata* considerando que até hoje e apesar das recentes alterações legais ao regime¹⁸⁶ não tem tido aplicabilidade prática.

Não cabe na presente dissertação uma análise ao regime da inadaptação nem sequer às razões pelas quais as empresas não recorrem a este tipo de despedimento objetivo, mas não se poderá, contudo, deixar de notar que a fronteira entre a inadaptação e o despedimento por facto imputável ao trabalhador poderá ser demasiado ténue.

De facto e contrariamente aos restantes despedimentos objetivos (o despedimento coletivo e o despedimento por extinção do posto de trabalho) na inadaptação existirá um facto imputável ao trabalhador (a sua inadaptação), mas a culpa não poderá ser requisito, sob pena de se cair no despedimento com justa causa.

Por outro lado, o despedimento por inadaptação jamais poderá ser equivalente ao despedimento coletivo ou ao despedimento por extinção de posto de trabalho assentes que estão estes últimos num postulado de racionalização de recursos humanos através da sua diminuição como forma de dar viabilidade à empresa. Já na inadaptação, trata-se de um

¹⁸⁵ No mesmo sentido decidiu-se no Ac. da RL de 20-11-2013 (Almeida Costa, Mário Júlio, 2014:391): “O dano emergente, pois é disso que se trata (“perda ou diminuição de valores já existentes no património do lesado”) é pois a medida do tempo não cumprido da obrigação de permanência, pois que é esta a justa medida do interesse contratual negativo, o de dano de confiança.”

¹⁸⁶ Introduzidas pela L 23/2012, de 25 de junho e pela L n.º 27/2014, de 8 de maio.

trabalhador que supervenientemente não se adaptou ao seu posto de trabalho¹⁸⁷ tendo o empregador necessidade e vontade de, por tal facto, cessar esse contrato com a obrigação concomitante de manter o posto de trabalho¹⁸⁸ através da manutenção do nível de emprego na empresa¹⁸⁹.

Quanto à formação, a mesma é chamada à colação na inadaptação quando esta resulte de modificações no posto de trabalho. Neste caso, o empregador deverá demonstrar e provar que autoridade competente ou entidade formadora certificada ministrou formação profissional ao trabalhador, formação essa adequada a tais modificações ocorridas no posto de trabalho, sob pena de não lograr cumprir os requisitos legais¹⁹⁰ de aplicação da figura.

Esta formação ministrada ao trabalhador cujo contrato se pretende, no regime da inadaptação cessar, será do mesmo tipo e poderá ser ministrada nos mesmos moldes da formação contínua? Não parece.

A formação profissional referida na inadaptação é uma formação excecional relativamente ao regime da formação contínua que tem como objetivos promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador. Trata-se de uma formação específica, destinada a adaptar o trabalhador às modificações introduzidas no seu posto de trabalho e, por isso, é que deve ser “adequada”, tendo como objetivo, não uma melhoria das qualificações do trabalhador e, conseqüentemente um aumento da produtividade da empresa, mas um mero ajuste, uma readaptação que permita ao trabalhador dar continuidade cabal à atividade exercida na empresa. Atente-se aqui que a atividade prestada pelo trabalhador é aquela correspondente a um determinado posto de trabalho e que bem assim extrapola a pessoa do trabalhador face ao trabalho.

Tanto a formação na inadaptação é específica e excecional que os agentes formativos não são os mesmos indicados para poderem desenvolver a formação contínua dos trabalhadores¹⁹¹. No regime da formação contínua são agentes formativos: o empregador, entidade formadora certificada e estabelecimento de ensino reconhecido, enquanto na formação relativa ao

187 art. 373º do CT.

188 Mesmo que indiretamente já que não se exige a manutenção daquele posto de trabalho em particular mas tão-somente a manutenção do nível geral de emprego na empresa.

189 art. 380º do CT.

190 Que são cumulativos – *vide* n.º 1 do art. 375º do CT.

191 n.º 3 do art. 131º do CT.

despedimento por inadaptação, a formação só releva se tiver sido ministrada por autoridade competente ou entidade formadora certificada¹⁹². Coincidem apenas como agente formativo, quer num quer em outro caso, as entidades formadoras certificadas.

Quanto à entidade formadora certificada, define-a o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações¹⁹³, citando-se a alínea e) do seu art. 3.º:

«Entidade formadora certificada» entidade com personalidade jurídica, dotada de recursos e capacidade técnica e organizativa para desenvolver processos associados à formação, objeto de avaliação e reconhecimento oficiais de acordo com o referencial de qualidade estabelecido para o efeito;

Já quanto à autoridade competente, tratar-se-á de um organismo público que, nuclearmente, se reconduz ao IEFP, já que tem como competência, de entre outras, e cita-se¹⁹⁴:

e) Promover a melhoria da produtividade da economia portuguesa mediante a realização, por si ou em colaboração com outras entidades, das ações de formação profissional, nas suas várias modalidades, que se revelem em cada momento as mais adequadas às necessidades das pessoas e de modernização e desenvolvimento do tecido económico;

Autoridade competente poderá, igualmente, ser a ACT que tem como missão, de entre outras¹⁹⁵, ministrar formação profissional no âmbito da segurança e saúde dos trabalhadores.

Trata-se, assim, de formação relativamente à qual se exige especiais requisitos de forma e formalidades não aplicáveis na formação contínua, mormente quando o agente formativo é o empregador. Conclui-se para efeitos do regime da inadaptação que o empregador não pode ser formador, afastando-se deste modo, aquele que tem o interesse na cessação do contrato em intervir na necessidade de adaptação resultante da modificação do posto de trabalho.

Finalmente, entendendo-se que a formação profissional a que se refere o normativo sobre despedimento por inadaptação não é a formação contínua que constitui o objeto de análise da presente dissertação, de referir, no entanto, que tal formação é contabilizada para efeitos de cumprimento da obrigação de formação a cargo do empregador¹⁹⁶. Isto é, as horas de

192 al. b) do n.º 1 do art. 375º do CT.

193 DL 396/2007, de 31 de dezembro.

194 al. e) do n.º 2 do art. 3.º do DL 143/2012, de 11 de julho.

195 art. 2º do Decreto Regulamentar 47/2012, de 31 de julho.

196 nº 5 do art. 375º do CT.

formação profissional que tenham sido ministradas para adaptar o trabalhador às modificações introduzidas no seu posto de trabalho, serão adicionadas ou contarão para efeitos do cumprimento do número mínimo de horas anuais de formação contínua às quais os trabalhadores têm direito.

Concluindo, apesar da distinta natureza jurídica, as horas de formação profissional ministradas para adaptar o trabalhador às modificações do seu posto de trabalho, contabilizam-se para efeitos do cumprimento do dever formativo do empregador.

A licença sem retribuição e a formação dos trabalhadores

A licença sem retribuição consubstancia-se num pedido efetuado pelo trabalhador e dirigido ao empregador com o objetivo de, uma vez concedido e mantendo-se o vínculo contratual durante um determinado lapso de tempo, deixar de haver obrigação de prestar trabalho.

A figura encontra-se regulada no art. 317º do Código, entre o regime do encerramento e diminuição da atividade da empresa ou estabelecimento e o regime da pré-reforma, apesar de sob o ponto de vista da sistemática do Código, a licença sem retribuição devesse constar um pouco antes na Subseção II da Seção III do Capítulo V sobre Vicissitudes Contratuais, integrando a suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, já que esta licença é-lhe respeitante e gera a suspensão do contrato¹⁹⁷.

Por seu turno, são os seguintes os efeitos da suspensão: (i) mantêm-se todos os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho; (ii) a antiguidade do trabalhador corre durante o período de suspensão do contrato de trabalho; (iii) durante a suspensão correm igualmente prazos de caducidade, podendo o contrato cessar nos termos gerais); (iv) o trabalhador mantém o dever de guardar lealdade e de não concorrência ao empregador apesar de poder obter rendimentos de qualquer outra fonte; e (v) uma vez terminado o período de suspensão, são restabelecidos os direitos, deveres e garantias das partes decorrentes da efetiva prestação de trabalho, tendo o trabalhador o direito de retomar a sua atividade normal¹⁹⁸.

¹⁹⁷ n.º 4 do art. 317º do CT.

¹⁹⁸ n.ºs 1, 2 e 4 do art. 295º do CT.

Existem quatro tipologias de licenças: aquelas fundamentadas na assistência à família¹⁹⁹; as fundamentadas pelo estatuto do trabalhador-estudante²⁰⁰, aquelas apresentadas sem qualquer fundamentação e as fundamentadas na formação do trabalhador. Expurgando-se o regime de licenças por parentalidade e o das licenças do trabalhador-estudante que têm enquadramento nos regimes especiais que regulam, respetivamente, a parentalidade e os trabalhadores-estudantes e que se afastam do objeto da presente dissertação, há que analisar, por confronto, o regime de licenças sem fundamentação daquele com objetivos formativos.

A regra geral do regime das licenças assente que está no postulado de que, perante a manifestação de vontade nesse sentido por parte do trabalhador, o empregador dá ou não o seu acordo, encontra no regime especial das licenças com intuítos formativos do trabalhador uma alteração da sua natureza, convolvendo-se o pedido num direito do trabalhador e a discricionariedade do empregador num dever²⁰¹.

Neste sentido Palma Ramalho (2009:808)

Estas licenças sem retribuição de objectivo formativo, com as quais a lei favorece a valorização profissional e educativa dos trabalhadores, configuram um direito do trabalhador, na medida em que o empregador apenas pode recusar a respectiva concessão nos casos do n.º 3 do art. 317.º (...)

O empregador só poderá recusar a concessão em caso de: (i) o trabalhador ter antiguidade inferior a 3 anos; (ii) o trabalhador não ter requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início; (iii) tratando-se de micro empresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário; (iv) em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa e finalmente destacando ou (v) se tiver sido proporcionada ao trabalhador formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos 24 meses anteriores ao pedido²⁰².

Nas licenças com objetivos formativos, são apenas consideradas aquelas para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação

199 *Vide* o seu elenco no art. 65º do CT.

200 art. 92º do CT.

201 n.º 2 do art. 317º do CT.

202 n.º 3 do art. 317º do CT.

profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob seu controlo pedagógico ou, ainda, para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino, tratando-se assim em qualquer das suas vertentes, de cursos de longa duração (superiores a 60 dias²⁰³).

Relevante ainda é a caracterização da formação ao nível das licenças sem retribuição já que se entende não configurarem a mesma natureza da formação contínua a que se dedicam os arts. 130º a 134º do CT.

De facto, na licença sem retribuição, a formação do trabalhador já não é aferida no sentido da formação contínua a cargo do empregador (com a dupla perspectiva de valorização profissional/incremento de produtividade), mas como aquela apenas reportada ao interesse individual do trabalhador, na sua valorização profissional ou educativa à qual é alheio o empregador.

Assim sendo, o conteúdo da formação escolhida pelo trabalhador não tem de ter qualquer reporte à atividade que constitua o objeto do contrato ou sequer respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira, como acontece no caso da utilização do crédito de horas para formação²⁰⁴.

No entanto, e pese embora a distinta natureza e livre determinação de conteúdo da formação por parte do trabalhador, certo é, porém, que o regime *volta a colar* ao da formação contínua quando prevê como hipótese de recusa pelo empregador, ter sido proporcionada formação *adequada* nos 24 meses anteriores ao do pedido de licença²⁰⁵ - em boa verdade, tal expressão só pode querer referir-se a formação cujo conteúdo deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador²⁰⁶, sendo tal exigência determinada na ausência de acordo na formação contínua.

Tem-se, assim, a constituição de um direito do trabalhador em ser-lhe concedida licença sem retribuição se esta for fundamentada em formação profissional ou educativa que pretenda obter, qualquer que seja a área pretendida, exceto se, de entre outros, lhe tenha sido proporcionada formação profissional adequada nos 24 meses anteriores.

203 n.º 2 do art. 317º do CT.

204 n.º 2 do art. 133º do CT.

205 al. a) do n.º 3 do art. 137º do CT.

206 n.º 1 do art. 133º do CT.

V. IMPACTO DAS NORMAS LEGAIS NA EXECUÇÃO DA FORMAÇÃO

Contexto

A lei prescreve uma obrigação *de facere* relativamente à formação contínua cumprindo ao empregador assegurar a formação contínua dos trabalhadores. Tal obrigação, que passou a ser quantificável com o CT2003 e objeto de procedimento contraordenacional pelo incumprimento, alterou ou não o comportamento das empresas face à formação dos trabalhadores? Para se poder responder num ou em outro sentido, optou-se pelo estudo comparativo entre o *antes do Código* e o *depois do Código*, tendo como fonte a análise estatística resultante dos inquéritos comunitários à Formação Profissional contínua, elaborados pelo Ministério do Trabalho através do GEP.

Qual o impacto que o normativo legal teve na execução da formação é questão pertinente para se poder aferir ter a lei vindo apenas corroborar uma prática ou instituir um novo comportamento. Em qualquer dos casos, importa ainda concluir se se está perante práticas de execução de formação diversas, atendendo ao setor profissional onde as empresas estejam inseridas ou se tal prática de execução é transversal ao universo das empresas portuguesas, objeto da amostra.

Em segunda linha de análise, pretende-se saber, já não comparativamente mas, apenas, no momento atual, em que quantidade e de que modo têm as empresas dado formação aos seus trabalhadores. A saber, concretamente: o número médio anual de horas de formação de cada trabalhador está aquém ou além do mínimo de 35 horas prescritas na lei; a formação é assegurada maioritariamente pelo empregador ou por entidades externas e, por fim, quais as razões pelas quais as empresas não dão formação aos seus trabalhadores.

Revelaram-se preciosos documentos de trabalho os inquéritos comunitários à Formação Profissional Contínua, que tiveram como objetivo obter indicadores relativos a ações de formação profissional facultadas pelas empresas aos seus trabalhadores, por forma a serem obtidos dados comparáveis em todos os países da União Europeia, harmonizando e uniformizando procedimentos e conceitos (GEP, 1999:7 e GEP, 2010:7).

Estes inquéritos do GEP foram escolhidos com vista à total equiparação entre o objeto da análise estatística (FPC – formação profissional contínua) e aquele que constitui o objeto da presente dissertação (formação contínua), abrangendo apenas a formação em decorrência da

existência de um contrato de trabalho, inserida no âmbito dos direitos e deveres das partes (GEP, 1999:18 e GEP, 2010:26).

Utilizaram-se as estatísticas realizadas por referência aos anos de 1999 e 2010, sabendo-se que existem quatro operações estatísticas relativas aos anos de 1993, 1999, 2005 e 2010.

O critério dos anos escolhidos teve como intuito abranger um período anterior ao Código de 2003 e outro posterior ao Código de 2009, por forma a poder-se aferir do impacto da lei no comportamento das empresas face à formação.

A análise é apresentada de forma muito sumariada e indiciariamente exploratória.

Amostra

Os inquéritos comunitários à Formação Profissional Contínua de 1999 e de 2010 têm por base o mesmo método de amostragem (universo para seleção da amostra e âmbito geográfico) respetivamente, o ficheiro de empresas dos Quadros de Pessoal dirigidos às empresas portuguesas de 1997 e 1998 e de 2009, para cada um dos períodos apresentados.

Em ambos os momentos de inquirição, a amostra foi constituída por empresas com 10 ou mais pessoas ao serviço, excluindo-se assim as microempresas²⁰⁷, abrangendo a generalidade dos setores de atividade, com exceção da Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca, Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória, Educação, Atividades de Saúde humana e Apoio Social, Famílias com Empregados Domésticos e Organismos Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais (GEP, 1999:13 e GEP, 2010:7). Apesar das alterações ocorridas ao nível da CAE, os setores não analisados em 1999 e em 2010 foram sensivelmente os mesmos, permitindo assim que os resultados apurados em cada uma das operações estatísticas pudessem, com as devidas salvaguardas, ser comparáveis.

Saliente-se ainda que o facto de o número de empresas inquiridas ser significativamente inferior em 2010 face a 1999 (cerca de 6526²⁰⁸ e 9170²⁰⁹ empresas em cada período,

²⁰⁷ al. a) do n.º 1 do art. 100º do CT.

²⁰⁸ (GEP, 2010:7)

²⁰⁹ (GEP, 1999:13)

respetivamente), os dados em análise mantém, em ambos os períodos, uma estrutura semelhante não influenciando por isso a análise que se pretende efetuar nem o que se propõe demonstrar.

Em 1999, os dados em análise representam uma população de 40 281 empresas, da qual 83,9% correspondem a empresas com 10 a 49 trabalhadores, 14% têm entre 50 a 249 pessoas e 2,1% são empresas com 250 e mais pessoas ao serviço.²¹⁰

Em 2010, os dados representam uma população de 40 193 empresas, da qual 85,1% correspondem a empresas com 10 a 49 trabalhadores, 12,9% têm entre 50 a 249 pessoas e 2% são empresas com 250 ou mais pessoas ao serviço.²¹¹

O comportamento das empresas face à execução da formação

Impacto do normativo legal na execução da formação

Pelos valores apresentados nas operações estatísticas em análise, a formação profissional contínua vem apresentando um perfil de evolução notoriamente ascendente com as empresas que a asseguraram aos seus trabalhadores a representarem, em 2010, 64,6% do total de empresas com 10 ou mais pessoas ao serviço²¹², quando em 1999 essa percentagem era de apenas 22,0%²¹³.

Tendo em consideração os números que estão na base do cálculo destas percentagens, verifica-se que o acréscimo do número de empresas que assegura formação profissional contínua aos seus trabalhadores foi de 192,5% entre 1999 e 2010 (v. Quadro 5.1).

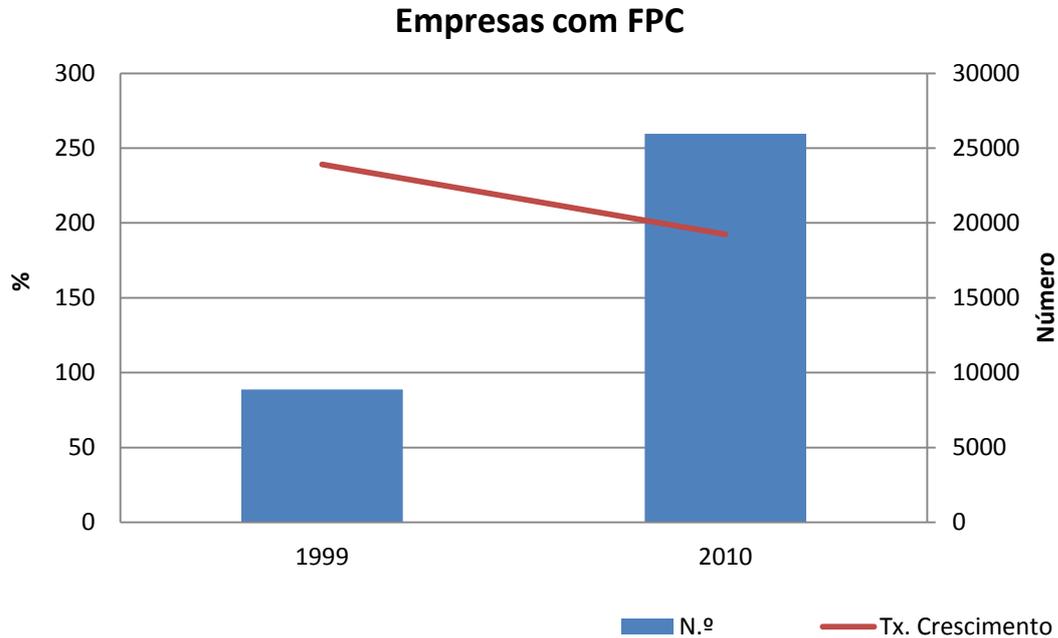
²¹⁰ (GEP, 1999: 21)

²¹¹ (GEP, 2010: 10)

²¹² (GEP, 2010: 10)

²¹³ (GEP, 1999: Quadro 2)

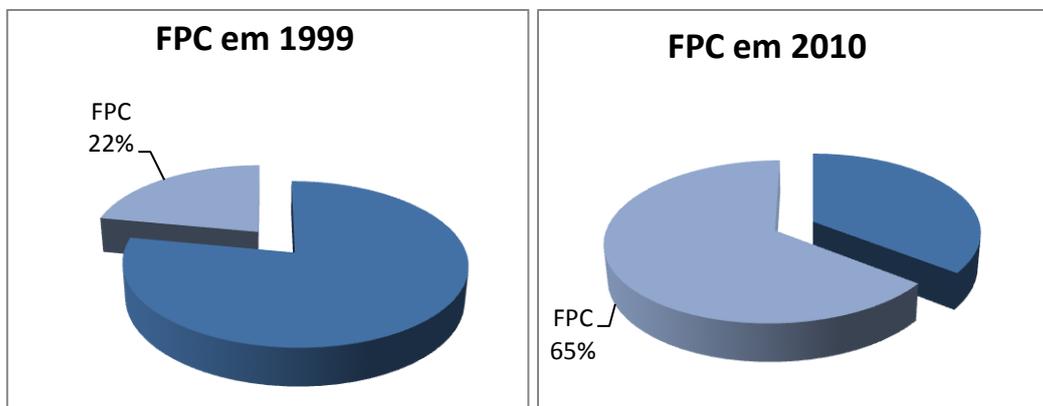
Quadro 5.1. – Empresas com FPC



Fonte: Adaptação a partir de dados do GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento, 1999 e 2010

Como se pode verificar no quadro 5.2, antes de se encontrar quantificado o dever formativo anual correspondente a 35 horas por trabalhador, menos de 1/3 (22,0%) das empresas asseguraram formação aos seus trabalhadores. Ao invés, já na vigência do CT, mais de metade (64,6%) das empresas asseguraram formação.

Figura 5.2 – Percentagem de empresas com FPC



Fonte: Adaptação a partir de dados do GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento, 1999 e 2010

Do que se pode concluir o seguinte:

- Existem empresas para as quais a lei não vincula comportamentos já que dão formação aos seus trabalhadores independentemente de existirem ou não normas jurídicas que obriguem ao cumprimento da formação;
- Existem empresas para as quais a lei terá influenciado o seu comportamento e que passaram a dar formação desde o CT2003;
- Ao longo da vigência da codificação laboral, as empresas têm aumentado o índice de cumprimento da lei, mesmo que a alteração de comportamento não seja devida só ou inclusivamente pelo normativo legal.

Práticas por setor empresarial na execução da formação

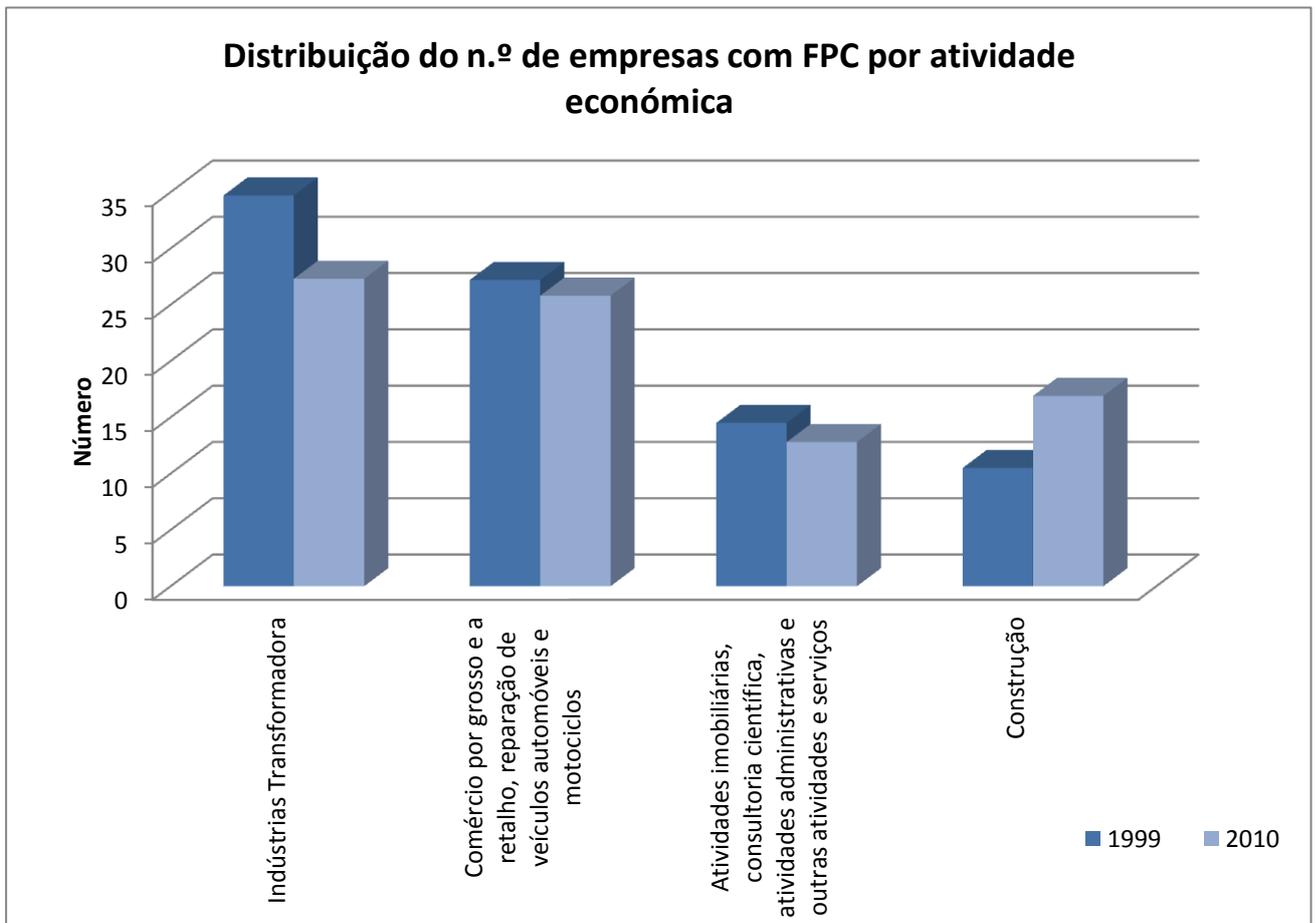
No que concerne à distribuição do número de empresas com FPC por atividade económica destacam-se, em 1999 (GEP, 1999:Quadro 2), os seguintes segmentos:

- As indústrias transformadoras representaram 34,7% do total;
- O comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos, com 27,2% do total;
- As atividades imobiliárias, consultoria científica, atividades administrativas e dos serviços de apoio e outras atividades e serviços, com 14,5%;
- A construção, com 10,5%.

Em 2010 (GEP, 2010:Quadro 2) destaca-se de entre as alterações a este padrão a registada no segmento da construção:

- As indústrias transformadoras, com 27,3% (mantiveram a liderança);
- O comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos, com 25,8%;
- A construção com 16,9%; e
- As atividades imobiliárias, consultoria científica, atividades administrativas e dos serviços de apoio e outras atividades e serviços, com 12,8%.

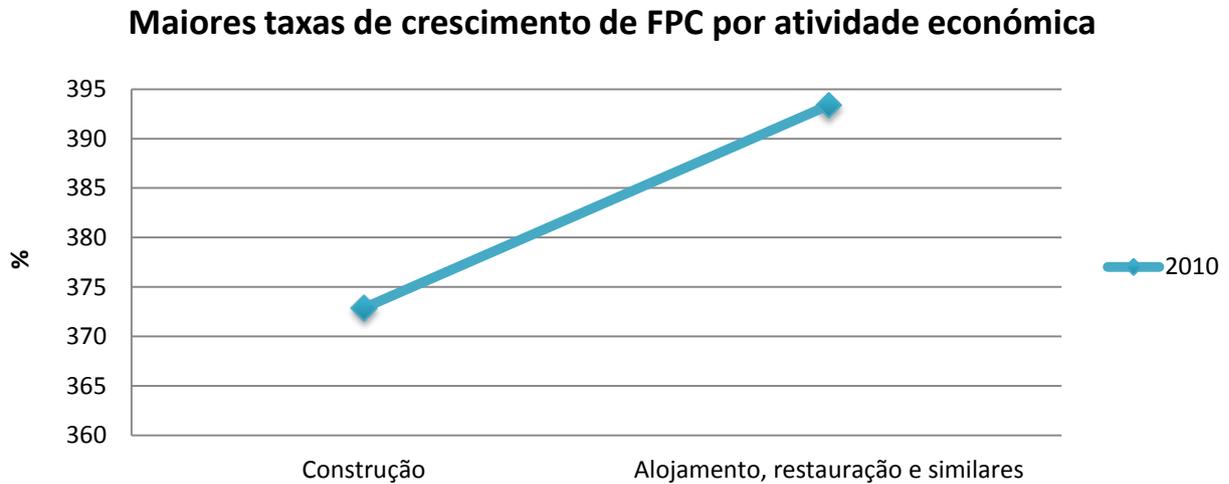
Quadro 5.3 – Distribuição do número de empresas com FPC por atividade económica



Fonte: Adaptação a partir de dados do GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento, 1999 e 2010

Saliente-se que os segmentos de atividade da construção e do alojamento, restauração e similares, registaram, entre 1999 e 2010, evoluções muito positivas no conjunto das empresas com FPC, apresentando taxas de crescimento de 372,9% e 393,4%, respetivamente.

Quadro 5.4 – Maiores taxas de crescimento de FPC por atividade económica



Fonte: Adaptação a partir de dados do GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento, 2010

Não obstante, a taxa de realização de FPC foi mais elevada nos setores de atividades financeiras (66,6%, em 1999 e 92,1%, em 2010) e de produção e distribuição de eletricidade, gás e água (67,4% em 1999 e 79,4%, em 2010), embora registando uma inversão de posições nos períodos em análise.

No segmento de empresas com 250 e mais pessoas ao serviço, as taxas de realização em 1999, atingiram os 100% nas atividades económicas relativas à produção e distribuição de eletricidade, gás e água e às indústrias extrativas. Já em 2010 e para o mesmo segmento de empresas, os 100% de taxa de realização foram observados igualmente nas atividades de produção e distribuição de eletricidade, gás e água e das indústrias extrativas, às quais se juntaram a construção e o comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motocicletas.

Do que se pode concluir não existir uniformidade no tecido empresarial português quanto à execução da formação. Existem setores de atividade que dão mais formação do que outros, sendo que quanto maior for a dimensão das empresas mais formação é executada.

Modo e quantidade de formação

Quanto ao número de participantes em cursos de FPC, observou-se um crescimento também significativo, a passar dos 328 mil, em 1999, para os 829,8 mil, em 2010, o que representa uma subida de cerca de 153% (quadro 28 – 199 e quadro 13 – 2010).

Relativamente à taxa de acesso a cursos de FPC, o aumento verificado entre 1999 e 2010 foi igualmente expressivo (17,3% e 39,8%, respetivamente) (GEP, 2010:23), tendo:

- A duração média dos cursos de FPC sido de 42,5 horas por participante (por contraponto a 38,3 horas em 1999);
- As aptidões/competências mais abrangidas pelos cursos de formação foram as “competências técnicas, práticas ou especializadas,” referidas por 64,4% das empresas que desenvolveram cursos de FPC.

Os agentes formativos

No momento atual e tendo por base os dados disponíveis no inquérito de 2010 demonstra-se, (GEP, 2010:Quadro 20):

A formação concebida e realizada pela própria empresa, no âmbito da FPC assegurada aos trabalhadores, representou 46,9%, sendo a restante da responsabilidade de entidades externas.

As entidades externas prestadoras de formação mais procuradas pelas empresas foram:

- Entidades de formação privadas – 61,2%;
- Empresas cuja principal atividade não é a formação – 31,9%;
- Associações empregadoras e organizações setoriais – 18,8%.

Saliente-se que os sindicatos e outras associações profissionais foram a entidade a que as empresas que asseguram FPC menos recorreram, 2,6%.

Do que se pode concluir que a formação interna, assegurada diretamente pelo empregador, representou quase metade da preferência das empresas que, por seu turno, quando recorrem a formação externa, preferem entidades de formação privadas, cuja principal atividade é a formação profissional.

Mas o peso comparativo entre agentes formativos tende, maioritariamente, para a formação interna, já que, no recurso à formação externa, as empresas privadas de formação representam apenas 32,5% do total da FPC assegurada pelas empresas.

Porque não dão as empresas formação aos seus trabalhadores

Os dados analisados apontam para que, em 2010, cerca de 35,4% de empresas não efetuaram qualquer tipo de FPC (GEP, 2010), sendo que em 1999 essa percentagem foi significativamente superior, incorporando cerca de 78% do total das empresas (GEP, 1999).

Saliente-se que o motivo principal apontado pelas empresas que não asseguraram FPC aos seus trabalhadores foi o mesmo em 1999 quadro 52 e em 2010 quadro 52 - “as qualificações dos trabalhadores correspondem às necessidades das empresas” (67,6% e 73,6%, respetivamente).

Do que se pode concluir que na vigência do CT, as empresas dão mais formação aos trabalhadores do que em momento anterior ao da quantificação do dever formativo. Mas, por outro lado, as empresas selecionam os trabalhadores a quem dão formação, desconsiderando o imperativo legal mínimo de 35 horas/ano/trabalhador, quando entendem que a qualificação dos trabalhadores tem correspondência às suas necessidades.

VI. CONCLUSÃO

A formação contínua constitui dever acessório das partes no contrato de trabalho, com repercussões na esfera jurídica, quer do empregador (que tem o dever de assegurar formação), quer do trabalhador (que tem o dever de participar na formação). A formação contínua constitui, igualmente, um direito dos trabalhadores (direito de receber formação do empregador) e não deverá ser apenas aferida como um encargo para os empregadores, (atendendo ao objetivo incremento da produtividade). Trata-se de um conceito restrito ao domínio do contrato de trabalho e, assim sendo, uma decomposição da noção de formação profissional de espectro mais largo, já que esta integra o Estado também como ator.

Os conceitos de formação contínua e de formação profissional não caminham de forma meramente paralela. Eles interligam-se já que a formação profissional pode ser chamada à colação no âmbito do contrato de trabalho, como será o caso da formação que tem de ser dada para que o despedimento por inadaptação se possa concretizar ou até mesmo a formação à qual o trabalhador recorre por sua iniciativa e que fundamenta uma licença sem retribuição.

Em última análise, a formação contínua dos trabalhadores constitui uma ferramenta para o incremento económico e social da sociedade em geral, transpondo a fronteira de cada contrato de trabalho em particular, com o objetivo de gerar cadeias de produtividade sucessiva.

Até à entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 o regime da formação apresentava-se como um direito e um dever, respetivamente do trabalhador e do empregador, sem regulamentação que obrigasse efetivamente ao seu cumprimento. No domínio do trabalho subordinado dava formação quem queria e essencialmente quem entendia poder ser frutuoso sob o ponto de vista da gestão dos recursos humanos. É com o CT2003 que as empresas passam a estar obrigadas ao cumprimento de um dever formativo determinado e concretizado.

O legislador codicista quis, na essência, fazer funcionar o regime da formação dos trabalhadores. Para o efeito, determina um número mínimo de horas anuais de formação a que cada trabalhador tem direito e que, simultaneamente revela o dever de cada empregador quanto à concretização dessa mesma formação.

Esta vontade de fazer funcionar um regime cujos objetivos interessam a ambas as partes do contrato de trabalho – promover a qualificação dos trabalhadores e a sua empregabilidade e tornar as empresas mais produtivas e competitivas – tem duas grandes consequências:

Não se distingue o que, para efeitos de dever formativo, possa constituir o objeto de cada contrato de trabalho, isto é a atividade *per se*, presumindo-se necessidades mínimas de formação iguais para todos os trabalhadores, e qualifica-se a inércia quer do empregador, quer do trabalhador: o empregador que não dá formação fica não só sujeito a procedimento contraordenacional, mas, essencialmente, constitui-se na obrigação de indemnizar o trabalhador, sendo que este perde o direito a ser indemnizado se não se auto formar.

A lei assaca, pois, a ambos os outorgantes do contrato de trabalho responsabilidades por formação não realizada.

Por outro lado, a lei determina e impõe mínimos de obrigação formativa ao longo da vigência do contrato, define quem pode ser o agente da formação, impondo o tempo e os meios através dos quais a formação se deve realizar e, finalmente, estatuidando que a formação *informal* não releva para efeitos de cumprimento das regras do Código, devendo ser diagnosticada, planificada e comprovada.

Dá, no entanto, às partes a possibilidade de, através de convenção coletiva, auto determinarem as necessidades formativas e o modo da execução da formação, constituindo a autonomia da vontade, coletivamente considerada, o meio adequado para, supletivamente, representar as necessidades e os interesses formativos, adaptando-os às características do setor de atividade, da qualificação dos trabalhadores e da dimensão da empresa. As relações coletivas de trabalho, através das convenções coletivas poderão, assim, ter um papel preponderante na adaptação de um regime legal que optou, para poder ser cumprido por todos, por uma quantificação da obrigação de forma igualitária e bem assim indiscriminada – neste sentido o equilíbrio pode ser encontrado através da atuação de sindicatos e associações de empregadores.

O regime de formação contínua estatuído no Código de 2003 sofreu alterações com a entrada em vigor do Código de 2009. As principais alterações legislativas centram-se ao nível da unificação de regime de horas de formação para todos os trabalhadores, independentemente do seu tipo de vínculo contratual, da introdução de um prazo de caducidade dos créditos dados ao trabalhador por formação não dada, da integração de um novo agente formativo – os

estabelecimentos de ensino e equiparados, da possibilidade de ser atribuído um subsídio para pagamento dos custos de formação, por IRCT ou por acordo entre as partes e da integração no CT de matéria que, anteriormente, fazia parte da Regulamentação do Código 2003.

O estudo apresenta um quadro legal de formulação sumária, com aplicação complexa, requerendo do intérprete um esforço acrescido por forma a integrar a intenção do legislador.

Perante um conjunto normativo que carece ser aplicado de forma continuada e sistemática ao longo da vigência do contrato de trabalho, o destinatário depara-se com dificuldades na aplicação da lei criando a necessidade de serem apresentadas propostas de soluções interpretativas para as várias questões analisadas por forma a, em termos práticos, empregadores e trabalhadores possam aplicar cabalmente as 35 horas anuais de formação.

O dever/direito de formação contínua inicia-se com o contrato de trabalho e termina com a sua cessação, seja por que motivo for. A data de produção de efeitos do contrato e a sua integração num determinado ano civil constitui, pois, a *casa de partida* da formação contínua.

No ano de admissão (assim como no ano de *terminus* do contrato), as horas de formação devidas devem ser proporcionais ao tempo de duração do contrato nesse ano, não só para os trabalhadores contratados a termo mas também para os vulgarmente denominados trabalhadores efetivos. Considere-se que sendo o contrato de trabalho de execução continuada, a data de produção de efeitos do contrato releva igualmente para a determinação do início da contagem do prazo para o empregador poder dar formação já que o legislador permite que a mesma não seja assegurada no ano em que se vence. Só uma correta contabilização dos ciclos formativos permitirá determinar o prazo e cumprimento do dever e, *a final*, os créditos formativos de que o trabalhador possa ser titular. Uma vez determinado o contexto e temporalidade em que se desenrola o dever formativo, há que saber de que forma pode ser apresentada a formação para ser imputável ao número mínimo anual de horas. Sustenta-se que a formação contínua, pelo menos aquela assegurada pelo empregador, não tem de ser geradora de qualificações académicas ou profissionais e assim só tem de promover ou incrementar a qualificação dos trabalhadores, não de as atribuir. Neste sentido, o empregador não se pode nem deve substituir aos estabelecimentos de ensino ou paralelos na função de atribuição de qualificações, razão pela qual uma ação de formação pode também revestir a forma de um seminário, de uma palestra ou de uma conferência. Não poderá contudo ser informal, devendo encontrar-se minimamente estruturada quer ao nível do diagnóstico de necessidades formativas quer do plano de formação e, essencialmente, a sua

concretização deve ser comprovada através da emissão de certificado de formação com apresentação livre (se não tiver avaliação), mas com conteúdo mínimo. O certificado só deverá ser objeto de registo se da ação resultar a atribuição de uma qualificação. Por outro lado, se se considerar a formação contínua como uma modalidade de formação profissional só aplicável no contexto do contrato de trabalho, significa que o âmbito do vínculo de subordinação jurídica restringido que está o tempo de trabalho delimita o período durante o qual o empregador pode, legitimamente, determinar a realização da formação. É durante o tempo de trabalho que a formação deve ser assegurada e aqui repercutido o nexo de causalidade relativo a um eventual incumprimento do dever formativo. Decorrendo (com o assentimento do trabalhador) a formação fora do tempo de trabalho e se esta exceder duas horas, o tempo de disponibilidade deve ser pago como se de trabalho suplementar se tratasse. Isto não significa que se a formação exceder duas horas assuma a natureza jurídica de trabalho suplementar. O sentido interpretativo deverá ser reportado não quanto à natureza da prestação, mas tão-somente quanto à contrapartida da disponibilidade. Por seu turno, o empregador dá por cumprido o dever formativo quando assegura por si ou indiretamente por terceiros (estabelecimentos de ensino ou entidades formadoras certificadas) a formação ao seu trabalhador. Assegurar formação não é, necessariamente, sinónimo de formação realizada. O empregador que promove e desenvolve todo o processo que culmina numa ação de formação tem o seu dever formativo cumprido mesmo para aquele trabalhador que nela não participe por facto que lhe respeite. Tal entendimento tem por consequência não serem passíveis de transformação de tais horas de formação não realizadas em créditos de horas de formação. Mas se o facto da não realização da formação for respeitante ao empregador, então verificar-se-á o incumprimento e tais horas de formação transformar-se-ão em créditos. Quando se constituem créditos de horas, assiste-se a um movimento de “passagem de pasta” do dever formativo do empregador para o trabalhador (apesar de este não se instituir em titular do dever mas de mero utilizador do direito à formação). Esta passagem de testemunho não pode porém significar que o empregador se desvincula na totalidade, podendo participar na medida da sua vontade ou da vontade coletiva de um setor profissional pelo menos nos custos da formação, nada parecendo impedir que custeie, na íntegra, a formação que o trabalhador venha a obter no exterior. *A final*, cessando o contrato, a formação não dada e/ou os créditos de horas não utilizados e não caducados (só sendo objeto de caducidade aqueles constituídos na vigência do Código de 2009), constituem um novo crédito laboral, a par das férias não gozadas ou de subsídios vencidos e não pagos.

Finalmente, na articulação entre o regime da formação contínua com outras figuras constantes no Código nas quais a formação é chamada à colação dever-se-á considerar o seguinte: no pacto de permanência as despesas com formação desde que, avultadas, passam a poder ser reportadas ao dever geral de formação do empregador e bem assim estarem inseridas nos objetivos da formação contínua. Já a formação profissional referida na inadaptação é uma formação diversa daquela constante do regime da formação contínua. Trata-se de uma formação específica destinada a adaptar o trabalhador às modificações introduzidas no seu posto de trabalho, tendo como objetivo uma readaptação que permita ao trabalhador dar continuidade cabal à atividade exercida na empresa. Apesar da distinta natureza jurídica, as horas de formação profissional ministradas para adaptar o trabalhador às modificações do seu posto de trabalho, contabilizam-se para efeitos do cumprimento do dever formativo do empregador. Na licença sem retribuição, a formação surge apenas como fundamento do direito do trabalhador em suspender o contrato de trabalho, não se considerando passível de integrar a contabilização do número mínimo de horas anuais de formação.

A nova realidade jurídica dos deveres formativos quantificados introduzida pelo Código do Trabalho teve impacto no comportamento dos seus destinatários, constatando-se que as empresas passaram a dar mais formação aos seus trabalhadores mas desconsideram o normativo legal sempre que concluem existir correspondência entre as suas necessidades e a qualificação dos seus trabalhadores, neste caso não lhes dando formação. Constata-se ainda que as empresas preferem assegurar diretamente, através de formação interna, o seu dever formativo e que a formação realizada tem como principal objetivo a aquisição pelos trabalhadores de competências técnicas, práticas ou especializadas.

A aridez na formulação legal é, potencialmente, fonte de conflitos mas, essencialmente, pode desnivelar a atuação dos destinatários, pelo que o intuito final da dissertação é o ajudar a promover uma melhor adequação do comportamento das empresas e dos trabalhadores face ao dever de formação contínua, gerando uma aplicação da lei mais eficiente e eficaz. Certo parece o seguinte: por via da implementação codicista das 35 horas anuais de formação a que cada trabalhador tem direito, o sistema jurídico-laboral português é coadjuvante na implementação do que o Conselho Europeu de Lisboa (Comissão Europeia, 11.11.2003) definiu como sendo objetivo estratégico para a União Europeia: “tornar-se na economia baseada no conhecimento, mais competitiva do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável com mais e melhores empregos, e com melhor coesão social “.

Que os destinatários da lei apreendam o espírito do sistema com benefícios para todos e a bem de todos.

FONTES

Legislação

Classificação Portuguesa de Atividades Económicas (CAE), REV. 3 – DL 381/2007, de 14 de novembro

Código de Processo do Trabalho - DL 480/99, de 9 de novembro

Código de Processo do Trabalho; revisão - DL 295/2009, de 13 de outubro

Código do Trabalho - L 99/2003, de 27 de agosto (CT2003)

Código do Trabalho de 2009 - L 7/2009, de 12 de fevereiro

Constituição da República Portuguesa - Decreto de aprovação da Constituição de 10 de abril de 1976 (CRP)

Formação profissional - DL 401/91, de 16 de outubro

Modelo da Caderneta Individual de Competências, regulando o respetivo conteúdo e o processo de registo - Portaria 475/2010, de 8 de julho

Modelo do certificado de formação profissional - Portaria 474/2010, de 8 de julho

Orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) - Decreto Regulamentar 47/2012, de 31 de julho

Orgânica do Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P. - DL 143/2012, de 11 de julho

Publicação, identificação e formulário dos diplomas - L 74/98, de 11 de novembro com as alterações introduzidas pela L 2/2005, de 24 de janeiro, L 26/2006, de 30 de junho, L 42/2007, de 24 de agosto, e L 43/2014, de 11 de julho

Quadro Nacional de Qualificações - Portaria 782/2009, de 23 de julho

Reforma do Código Civil de 1966 - DL 496/77, de 25 de novembro

Regime de formação e certificação das competências pedagógicas - Portaria 214/2011, de 30 de maio

Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho - L 102/2009, de 10 de setembro, alterada e republicada pela L 3/2014, de 28 de janeiro

Regime Jurídico das férias, feriados e faltas - DL 874/76, de 28 de dezembro (LFFF)

Regime Jurídico do Sistema Nacional de Qualificações - DL 396/2007, de 31 de Dezembro

Regulamentação do Código do Trabalho de 2003 - L 35/2004, de 29 de julho (RCT2003)

Regulamentação do Código do Trabalho de 2009 - L 105/2009, de 14 de setembro (RCT2009)

Regulamentação do sistema de certificação de entidades formadoras - Portaria 851/2010, de 6 de setembro, alterada e republicada pela Portaria 208/2013, de 26 de junho

Jurisprudência

Ac. do STJ de 30-06-2011

Ac. da RL de 28-04-2010

Ac. do TR de Lisboa de 27-10-2010

Todos os Acórdãos no sítio: www.dgsi.pt

BIBLIOGRAFIA

- ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho, 2014. *Perguntas mais frequentes*. [Online]
Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/Faqs/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/Faqs/Paginas/default.aspx)
[Acedido em 7 agosto 2014].
- Almeida Costa, Mário Júlio, 2014. *Direito das Obrigações*. 12.^a ed. Coimbra: Almedina.
- Câmara, Pedro; Pedro Guerra e José Rodrigues, 1998. *Humanator - Recursos Humanos e sucesso empresarial*. Alfragide: Publicações D. Quixote.
- Câmara, Pedro, 2000. *Os sistemas de recompensas e a gestão estratégica de Recursos Humanos*. Alfragide: Publicações D. Quixote.
- Cintra, Luís F. Lindley e Celso Cunha, 1999. *Nova gramática do português contemporâneo*. Lisboa: João Sá da Costa.
- Comissão Europeia, 11.11.2003. *Educação e Formação para 2010: a urgência das reformas necessárias para o sucesso da Estratégia de Lisboa, COM (2003) 685 Final*. Bruxelas: Comissão Europeia.
- DGERT - Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, 2014. *Terminologia*. [Online]
Disponível em:
<http://www.dgert.mtss.gov.pt/Emprego%20e%20Formacao%20Profissional/terminologia>
[Acedido em 30 novembro 2014].
- Galvão Teles, António, 2013. *Sucessões*. Lisboa: Ediforum.
- GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento, 1999. *Inquérito Comunitário à Formação Profissional Contínua 1999*. [Online]
Disponível em: <http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/formacao/fpcontinua1999.pdf>
[Acedido em 1 março 2015].
- GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento, 2010. *Inquérito à Formação Profissional Contínua 2010*. [Online]
Disponível em: <http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/formacao/fpcont2010.pdf>
[Acedido em 1 março 2015].
- GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento, 2015. *Perguntas Frequentes*. [Online]
Disponível em:
http://download.gep.mtss.gov.pt/SGURI/downloadsPerguntas_frequentes.pdf
[Acedido em 21 janeiro 2015].
- Gomes, Júlio Manuel Vieira, 2007. *Direito do Trabalho. Volume I. Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

- IEFP, 2014. *Instituto do Emprego e Formação Profissional*. [Online]
Disponível em: <http://www.iefp.pt>
[Acedido em 20 janeiro 2014].
- IGT, 2005. *Alguns aspetos do direito à formação profissional no Código do Trabalho e no Regulamento do Código do Trabalho*. Lisboa: IGT.
- Instituto Nacional de Estatística, 2015. *Conceitos*. [Online]
Disponível em: <http://smi.ine.pt/Conceito/Detalhes/525>
[Acedido em 22 janeiro 2015].
- Leitão, L. Manuel Teles Menezes, 2012. *Direito do Trabalho*. 3.^a ed. Coimbra: Almedina.
- Lima, Pires e Antunes Varela, 1987. *Código Civil Anotado. Volume I*. 4.^a ed. Coimbra: Coimbra Editora.
- Lobo Xavier, Bernardo da Gama, 2004. *Curso de Direito do Trabalho, I, Introdução, Quadros organizacionais e fontes*. Lisboa: Verbo.
- Lobo Xavier, Bernardo, 2011. *Manual de Direito do Trabalho*. Lisboa: Babel.
- Martinez, Pedro Romano, 2010. *Direito do Trabalho*. 5.^a ed. Coimbra: Almedina.
- Martinez, P. R. et al., 2009. *Código do Trabalho Anotado*. 7.^a ed. Coimbra: Almedina.
- Miranda, Jorge e Rui Medeiros, 2005. *Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Monteiro Fernandes, A., 2006. *Direito do Trabalho*. 13.^a ed. Coimbra: Almedina.
- Monteiro Fernandes, A., 2010. *Direito do Trabalho*. 15.^a ed. Coimbra: Almedina.
- Neto, A., 2012. *Novo Código de Trabalho e Legislação Complementar Anotados*. 3.^a ed. Coimbra: Ediforum Edições Jurídicas, Coimbra Editora.
- Neto, A., 2013. *Código Civil Anotado*. 18.^a ed. Lisboa: Ediforum.
- Palma Ramalho, M. d. R., 2009. *Direito do Trabalho Parte II - Situações laborais individuais*. 3.^a ed. Coimbra: Almedina.
- Pires, L. & Antunes, V., 1986. *Código Civil Anotado Volume II*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Quintas, Paula e Hélder Quintas, 2010. *Da prática laboral à luz do novo código do trabalho*. 2.^a ed. Coimbra: Almedina.
- Quintas, Paula e Hélder Quintas, 2010. *Manual de direito do trabalho e de processo do trabalho*. Coimbra: Almedina.
- Supremo Tribunal de Justiça, 2011. *Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Processo 2779/07.0TTLSB.L1.S1*. [Online]

Disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/27efa48275d04ed9802578c30039382e?OpenDocument>

[Acedido em 1 fevereiro 2015].

Tribunal da Relação de Lisboa, 2010. *Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa - Processo 812/07.4TTALM.LI-4*. [Online]

Disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/2261f4727c95b65d8025774d00485767?OpenDocument>

[Acedido em 1 fevereiro 2015].