

Sobre a formação profissional no âmbito do contrato de trabalho: caracterização dos traços gerais do regime legal e algumas questões interpretativas postas pela lei

Pedro Rita, CoLABOR

Sumário:

O regime legal da formação profissional, nomeadamente no que toca ao texto do Código do Trabalho, coloca alguns problemas de interpretação e aplicação da lei. São exemplo dessas questões a identificação do momento de vencimento do direito às horas de formação e a conversão destas em crédito de horas, ou as consequências da cessação do contrato neste âmbito e as exigências relativas à emissão de certificado, temas sobre os quais a jurisprudência se tem pronunciado no sentido de clarificar o sentido da lei e a sua aplicação.

Palavras-chave: formação profissional, Código do Trabalho; horas de formação e crédito de horas; cessação do contrato; certificado

A. A formação profissional no Código do Trabalho

B. Em especial sobre alguns aspectos da lei laboral

B.1 A formação fora do horário de trabalho

B.2 O momento do vencimento das horas de formação

B.3 A cessação do contrato e as horas de formação não ministradas

B.4 A emissão de certificado no caso da formação assegurada pela entidade empregadora

A. A formação profissional no Código do Trabalho

A formação profissional constitui um dos vectores fundamentais do desenvolvimento económico e social, contribuindo para a capacitação da força de trabalho e, nessa medida, influenciando positivamente a produtividade dos trabalhadores e o desempenho produtivo das empresas, ao mesmo tempo que conduz à diminuição da sinistralidade laboral.

No quadro comunitário, a formação profissional apresenta-se como um elemento estratégico de grande relevância, com um significativo orçamento e uma ampla regulamentação. O direito interno, por seu turno, traduz essa aposta, sendo diversos os ramos do direito que acolhem normas sobre a matéria da formação profissional, aqui se destacando o Código do Trabalho (doravante CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009 (12/2), que lhe reserva uma subsecção própria “*Formação profissional*” (arts. 130.º a 134.º), sem prejuízo de diversas menções ao tema inseridas em outras subsecções e normas do Código¹.

O presente texto trata do regime da formação profissional do CT e respectiva lei de regulamentação (Lei n.º 105/2009, 14/9, começando por estabelecer uma continuidade formal e substantiva entre o CT em vigor (CT 2009) e o CT anterior, de 2003 (Lei n.º 99/2003, 27/8).

Constituindo o primeiro Código do Trabalho do direito português, o CT 2003 integrou a matéria da formação profissional, baseando-se no disposto nos Decretos-Leis n.º 401/91 (16/10) e 405/91 (16/10), que estabeleciam o quadro legal da formação profissional e o enquadramento legal da formação profissional inserida no mercado de emprego, respectivamente.

A este respeito pode ler-se no Código do Trabalho Anotado de Pedro Romano Martinez *et al* (13.ª Edição, Almedina, 2020, pág. 342) que “*o disposto nesta subsecção [do Código do Trabalho de 2009] corresponde a uma adaptação do regime da formação profissional constante dos Decretos-Leis n.º 401/91 e n.º 405/91, de 16 de Outubro*”.

Não obstante o CT 2009 ter mantido no essencial o regime previsto no CT 2003, é de notar, contrariando - sobretudo do ponto de vista simbólico - a ideia de continuidade, o abandono pelo actual Código da enunciação de um princípio geral sobre a formação profissional, como acontecia no art. 123.º do anterior Código, em que se afirmava que “*o empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação*”.

Já do lado da continuidade com o regime anterior, a formação profissional, à semelhança do que sucedia no CT 2003, surge no CT 2009, desde logo, enquanto dever do empregador, em directa relação com o dever de promoção da produtividade e empregabilidade do trabalhador (127.º, n.º 1, al. d), do CT), e como dever do trabalhador, obrigado a participar, de modo diligente, nas acções de formação que lhe forem proporcionadas pelo empregador (art. 128.º, n.º 1, al. d), do CT), podendo a sua ausência constituir infracção disciplinar.

¹ Cfr. nomeadamente os arts. 118.º (funções desempenhadas pelo trabalhador), 169.º (teletrabalho), 187.º (trabalho temporário), 282.º (acidente de trabalho e doença profissional), 302.º (redução do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho), 317.º (licença sem retribuição) ou 375.º (despedimento por inadaptação).

O dever do empregador, todavia, é um dever partilhado com o Estado e outras entidades, como se pode ler na jurisprudência do Tribunal da Relação de Lisboa que, em acórdão proferido no processo n.º 4152/15.7T8SNT.L1-4, com data de 13.7.2016, afirmou que *“a formação profissional não constitui um dever imputado, em exclusivo, pela lei laboral às entidades empregadoras, pois existem, desde logo, objetivos de tal formação que não podem ser realizados pelas mesmas mas antes pelo Estado ou por entidades terceiras, sem relação direta ou indireta com aquelas.”*

Mais consta do dito acórdão que *“do regime legal da formação contínua mínima de 35 horas anuais que as entidades empregadoras devem proporcionar aos seus trabalhadores não deriva nenhuma obrigação para aquelas de que tal formação tenha sempre de ser organizada, promovida e custeada pelas mesmas, encontrando-se estas últimas obrigadas, tão-somente, nas situações de formações externas promovidas por entidades terceiras, por iniciativa própria destas últimas e dos trabalhadores que nelas se inscreveram, a conceder o necessário crédito de horas remuneradas (equiparadas a efetivo tempo de trabalho) para que tais trabalhadores possam frequentar tais formações”*, e que *“uma coisa é o dever que o empregador tem de proporcionar ao trabalhador uma formação contínua anual de 35 horas e outra, que não se confunde com aquela, é a de se achar juridicamente vinculado a custear as despesas respeitantes a tal formação, mesmo quando ela não foi por si organizada, realizada ou promovida, dentro ou fora das instalações da empresa, mas partir antes da mera e exclusiva iniciativa do trabalhador ou até imposições legais ou de entidades externas às partes do vínculo laboral em causa.”*

Desta decisão, proferida à luz da versão do CT anterior mas que mantém nos trechos destacados inteira actualidade, sublinha-se os esclarecimentos prestados pelo Tribunal quanto aos objetivos da formação profissional, que não devem ser prosseguidos exclusivamente pelo empregador, exigindo-se a intervenção do Estado e outras entidades.

Sobre o papel da entidade patronal no desenvolvimento da actividade de formação profissional a par do Estado e entidades terceiras, António Monteiro Fernandes refere que *“o empregador é, deste modo, expressamente incorporado no sistema de formação profissional – em que o Estado ocupa naturalmente posição proeminente (art. 6.º Lei 7/2009) – como agente da formação contínua, destinada ao desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores.”*²

Mas o acórdão atrás citado é ainda relevante na medida em que o Tribunal afirma que o dever que indiscutivelmente impende sobre o empregador de proporcionar ao trabalhador uma formação contínua não se confunde com o dever de ter de custear todas e quaisquer despesas

² António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 21.ª edição, Almedina, 2022, pág. 441.

respeitantes a tal formação, obrigação que, da perspectiva do Tribunal, a lei não impõe às entidades empregadoras.

Entrando na análise da subsecção própria do CT sobre formação profissional, começa o art. 130.º por elencar os “*objectivos da formação profissional*”, que são os seguintes:

- “a) *Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;*
- b) *Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;*
- c) *Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;*
- d) *Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;*
- e) *Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.*”

A partir deste elenco e seguindo de perto a ordenação e nomenclatura de Menezes Leitão³, a formação profissional pode então classificar-se em (i) inicial, (ii) contínua e (iii) específica: na primeira hipótese, a formação visa a atribuição de uma qualificação aos trabalhadores no momento de ingresso no mercado de trabalho; na segunda, trata-se de formação realizada na pendência do contrato de trabalho, promovendo a valorização e actualização profissional dos trabalhadores; na terceira hipótese, a formação é especificamente desenhada para certas categorias de trabalhadores, considerando as suas necessidades particulares de qualificação, reconversão, reabilitação e inserção profissional⁴.

Como exemplo de formação profissional específica pode referir-se a formação prevista no art. 67.º do CT a respeito da “*Formação profissional de menor*” ou a formação prevista no art. 61.º do mesmo diploma a propósito da “*Formação para reinserção profissional*” para trabalhadores

³ Luís Menezes Leitão. *Direito do Trabalho*, 6.ª edição, Almedina, 2019, pág. 367.

⁴ Maria do Rosário Palma Ramalho (*Tratado de Direito do Trabalho - Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5.ª edição, Almedina, 2014, págs. 660 e 661), acerca dos objectivos e tipos de formação escreve o seguinte:

“(i) *Formação profissional inicial: nesta área, pretende-se promover a qualificação dos trabalhadores no momento do ingresso no mercado de trabalho, verbi gratia quando sejam jovens e careçam de qualificação profissional adequada (art. 130º a)).*

(ii) *Formação profissional contínua ou de actualização: nesta vertente, pretende-se assegurar a actualização permanente dos conhecimentos dos trabalhadores ao longo da sua carreira profissional, de modo a melhorar o seu desempenho e, com isso, contribuir para o aumento da produtividade e competitividade das empresas (art. 130º b)).*

(iii) *Formação profissional especial para certas categorias de trabalhadores: integram esta vertente as acções de formação para promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores em risco de desemprego, a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, verbi gratia quando tal deficiência resulte de acidente de trabalho, e ainda a integração profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção no mercado de trabalho (alíneas d) e e) do art. 130º); o Código reforça ainda os deveres de formação profissional relativamente aos jovens.*”

regressados ao serviço após a licença para assistência a filho ou pessoa com deficiência ou doença crónica.

Conforme se pode ler no citado art. 61.º do CT, *“o empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.”*

Esta preocupação legal com a formação profissional de trabalhador que esteve ausente por motivos de parentalidade ou assistência a terceiros enquadra-se numa lógica de promoção da igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras, que, por sua vez, tem expressão significativa no disposto no art. 30.º do CT (*“Acesso ao emprego, actividade profissional ou formação”*), onde se prevê que *“em acção de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adopção”* (n.º 3).

No que toca em especial à formação contínua, o n.º 1 do art. 131.º (*“Formação contínua”*) do CT estabelece que o empregador deve:

- “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;*
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;*
- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;*
- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.”*

Ainda sobre a formação contínua e no mesmo artigo prevê-se que *“o trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano”* (n.º 2). A este respeito, vale a pena referir o n.º 4 do art. 118.º (*“Funções desempenhadas pelo trabalhador”*) do CT, que prevê que *“sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais”*.

A formação contínua do art. 131.º do CT pode “*ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações*” (n.º 3).

Esclarece-se no n.º 4 da mesma norma que, para efeitos do cumprimento do disposto acerca do número mínimo de horas de formação contínua, “*são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências*”.

Este art. 131.º do CT prevê ainda que “*o empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 /prct. dos trabalhadores da empresa*” (n.º 5), sublinhando-se a circunstância de a lei não estabelecer qualquer critério acerca da escolha dos trabalhadores que deverão ser abrangidos nem, tão pouco, lhes conferir qualquer direito de exigirem a sua inclusão nesse grupo de 10 %.

O n.º 6, por seu turno, estabelece que “*o empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efectivação da formação anual a que se refere o n.º 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga*”, prevendo o n.º 7 que esse período de antecipação “*é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação*”⁵.

O legislador entendeu no n.º 8 do art. 131.º que “*a formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar*”.

No que respeita ao art. 131.º do CT, o n.º 9, por fim, veio conferir às partes da negociação colectiva um papel relevante na definição e desenvolvimento da actividade formativa, estabelecendo que “*o disposto na lei em matéria de formação contínua pode ser adaptado por convenção colectiva que tenha em conta as características do sector de actividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa*”.

⁵ Cfr. art. 3.º, al. i), do Decreto-Lei n.º 396/2007 (31/12):

“*«Formação contínua de dupla certificação» a formação contínua desenvolvida através da frequência de quaisquer módulos integrados no Catálogo Nacional de Qualificações e desenvolvida por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelos ministérios competentes.*”

Prosseguindo no regime da formação profissional do CT, o art. 132.º, que respeita ao “*Crédito de horas e subsídio para formação contínua*”, determina no n.º 1 que “*as horas de formação (...) que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador*”.

No n.º 2 pode ler-se que “*o crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho*” e “*confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo*”, fixando o n.º 3 que “*o trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias*”.

Segundo o previsto no n.º 4 do art. 132.º, por regulamentação colectiva de trabalho ou acordo individual, pode determinar-se a atribuição de “*um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado*”.

Ainda sobre o art. 132.º do CT, diz o n.º 5 que “*em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo*” e o n.º 6 que “*o crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição*”, prazo este que configura uma excepção ao prazo de prescrição dos créditos laborais previsto no art. 337.º, n.º 1, do CT, que é de um ano a contar da cessação do contrato de trabalho.

O art. 133.º, por seu turno, dispõe sobre o “*conteúdo da formação contínua*”, estabelecendo no n.º 1 que “*a área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador*”.

Nos termos do n.º 2 do mesmo preceito, quando se trate do gozo do crédito de horas ou do subsídio para formação contínua, a área da formação “*é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira*”.

A subsecção do CT dedicada à formação profissional termina com o art. 134.º (“*Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação*”), que prevê que “*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 para formação de que seja titular à data da cessação*”, norma cuja redacção e aplicação suscitam interrogações de que mais adiante se tratará.

Para lá das normas inseridas noutras subsecções do CT que tratam acessoriamente de aspectos da formação profissional em situações específicas, cabe igualmente referir a Lei n.º 105/2009 (14/9), que regulamenta o CT, e, desde logo, o art. 13.º (“*Plano de formação*”), que, no que toca ao plano de formação exigido pela al. c) do n.º 1 do art. 131.º do CT, prevê que “*o empregador deve elaborar o plano de formação, anual ou plurianual, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores*” (n.º 1) e que esse “*plano de formação deve especificar, nomeadamente, os objectivos, as entidades formadoras, as acções de formação, o local e o horário de realização destas*” (n.º 2).

Neste mesmo artigo 13.º da Lei n.º 105/2009, pode ainda ler-se que “*os elementos que o plano de formação não possa especificar devem ser comunicados logo que possível aos trabalhadores interessados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical, à comissão sindical ou aos delegados sindicais*” (n.º 3), convocando, deste modo, a participação das estruturas de representação colectiva de trabalhadores na definição da actividade formativa a desenvolver pela empresa.

Este envolvimento das entidades representantes dos trabalhadores verifica-se igualmente por via da aplicação do n.º 1 do art. 14.º (“*Informação e consulta sobre o plano de formação*”) da mesma lei de regulamentação do CT, que estabelece que “*o empregador deve dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projecto de plano de formação a cada trabalhador, na parte que lhe respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical, à comissão sindical ou aos delegados sindicais*” (n.º 1), conferindo-se “[aos] trabalhadores, na parte que a cada um respeita, bem como [aos] representantes dos trabalhadores a que se refere o número anterior podem emitir parecer sobre o diagnóstico de necessidades de qualificação e o projecto de plano de formação, no prazo de 15 dias”.

Por sua vez, o artigo 15.º (“*Informação sobre a formação contínua*”) da Lei n.º 105/2009 impõe ao empregador a obrigação “*de incluir os elementos sobre a formação contínua assegurada em cada ano no quadro da informação sobre a actividade social da empresa.*”

Para concluir esta caracterização dos traços gerais do regime laboral da formação profissional, importa, por último, mencionar a previsão de contra-ordenações graves para a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 5 do art. 131.º (131.º, n.º 10) e no n.º 1 do art. 133.º (133.º, n.º 3) do CT, regras relativas à formação contínua. A mesma sanção - contraordenação grave - se estabelece no caso de incumprimento do disposto nos diversos números do art. 13.º (13.º, n.º 5) e do n.º 1 do art. 14.º (art. 14.º, n.º 3) da Lei n.º 105/2009, normas que tratam do plano de formação.

B. Em especial sobre alguns aspectos da lei laboral

Nos pontos seguintes tratar-se-á de um conjunto de aspectos do regime legal do CT sobre formação profissional que colocam dúvidas de interpretação e aplicação, procurando clarificar-se o sentido do texto das normas, em alguns casos com referência à jurisprudência recentemente produzida sobre os temas e às soluções por ela trazidas.

B.1 A formação fora do horário de trabalho

O regime do CT não regula expressamente a possibilidade de o trabalhador cumprir as horas de formação profissional fora do seu horário de trabalho e em acréscimo ao período normal de trabalho a que esteja adstrito.

No entanto, é possível retirar de outra subsecção do CT a resposta à dúvida que, na ausência de previsão expressa, se poderia colocar. Com efeito, da leitura das normas sobre trabalho suplementar pode concluir-se pela admissibilidade do cumprimento de horas de formação fora do horário de trabalho, citando-se o art. 226.º, n.º 3, al. b), do CT onde se esclarece que não se compreende na noção de trabalho suplementar “*a formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias*”.

Resulta, portanto, deste preceito que o trabalhador poderá cumprir as suas horas de formação fora do horário de trabalho, sendo considerado tempo de trabalho normal o tempo de formação que se contiver dentro das duas horas diárias e trabalho suplementar o tempo de formação que exceda esse limite.

Da qualificação como tempo de trabalho normal ou trabalho suplementar decorre uma diferença nos montantes a liquidar ao trabalhador, naturalmente mais elevados no caso do trabalho suplementar, pelo respectivo período de formação.

B.2 O momento do vencimento das horas de formação

Nos termos do disposto no art. 131.º, n.º 2, do CT, o trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua. No entanto, contrariamente ao que sucedia com o CT 2003, a lei não diz qual o momento em que se vence o direito à formação.

Efectivamente, o art. 162.º da Lei n.º 35/2004 (29/7), que regulamentava o CT aprovado pela Lei n.º 99/2003 (27/8), previa que “*o direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro*

de cada ano civil”, formulação que no regime actual desapareceu, deixando a dúvida quanto ao momento em que ocorre o vencimento do direito à formação

Sobre esta questão, têm os tribunais superiores vindo a dar resposta, considerando que, diferentemente do que sucedia no regime legal anterior, no regime actual o vencimento ocorre no final de cada ano de vigência do contrato, ou seja em 31 de dezembro.

Assim foi o entendimento do Supremo Tribunal de Justiça, no acórdão proferido em 2.11.2022 no âmbito do processo n.º 2214/21.0T8LSB.L1.S1, onde se pode ler que *“é lícito concluir que se vencerá em 31/12 de cada ano”*, uma vez que o direito à formação é anual. No mesmo sentido e em data próxima, se pronunciou o Tribunal da Relação de Coimbra (processo n.º 3147/19.6T8VIS.C1, 9.11.2022), referindo que *“da conjugação dos art.º 131.º n.º 2 e 132.º n.ºs 1 e 6 do CT resulta que as horas de formação se vencem no final de cada ano a que dizem respeito”*.

A este propósito, refere o acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 14.2.2022, proferido no processo n.º 150/21.0T8AVR.P1, que *“o direito às horas de formação não se vence em bloco, antes se vencendo à medida e na medida em que o tempo decorre, pelo que se a suspensão do contrato se inicia depois do início do ano, é devido o proporcional de crédito de horas à parte do ano em que não se verifica a suspensão do contrato de trabalho”*.

Desta afirmação parece resultar a possibilidade de o tempo de trabalho no ano de cessação do contrato que ocorra antes de 31 de dezembro ser contabilizado para apuramento de proporcionais de horas de formação, o que não se mostrava evidente no texto das decisões acima referenciadas.

B.3 A cessação do contrato e as horas de formação não ministradas

A propósito dos créditos de horas para formação e do disposto nos arts. 132.º e 134.º do CT, em particular a partir do texto do último preceito, pode levantar-se a questão de saber o *quantum* da obrigação do empregador caso não tenham sido asseguradas as horas de formação devidas.

Recorde-se que o art. 134.º prevê que, *“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 para formação de que seja titular à data da cessação”*.

Desde logo, importa esclarecer que, como refere o Tribunal da Relação do Porto (processo n.º

5622/19.3T8MTS.P1, acórdão proferido em 15.12.2021), “*apenas com a cessação do contrato de trabalho é que este crédito de horas se transforma em crédito pecuniário pelo valor das horas devidas com formação (pois passa a existir impossibilidade objectiva de ser assegurado pelo ex-empregador, o qual já não detém essa qualidade)*”.

Quanto ao mais, designadamente quanto a saber ao que fica obrigado o empregador em termos de créditos laborais relacionados com a formação profissional, o uso legal da conjunção “ou” no texto do art. 134.º do CT levanta dúvidas, permitindo, pelo menos, duas interpretações.

Numa primeira, o empregador escolhe se paga as horas de formação já vencidas, não ministradas e não convertidas em crédito de horas ou, em alternativa, o crédito de horas de que o trabalhador seja titular à data da cessação. Neste caso, no momento da cessação do contrato, o empregador tem de cumprir uma das duas prestações: ou paga a remuneração correspondente ao número mínimo de horas de formação que não tenha sido ministrado ou paga o crédito de horas de formação constituído à data da cessação, sendo certo que o legislador não definiu o critério que deve ser seguido para determinar se o trabalhador deve receber uma ou outro.

Numa segunda leitura, o empregador deverá pagar as horas que se venceram nos últimos dois anos de execução do contrato e que ainda não se converteram em crédito de horas, bem como as horas de formação que já se tenham transformado em crédito de horas. Nesta hipótese, a conjunção “ou” deve ler-se com um sentido coordenativo e não alternativo.

Perante esta questão, a jurisprudência mais recente tem vindo a fixar o sentido do disposto no art. 134.º do CT nos termos da segunda hipótese interpretativa aqui avançada, ou seja, reconhecendo ao trabalhador o direito a ser pago pelas horas de formação não ministradas bem como pelo crédito de horas que ainda não tenha caducado, ou seja, admitindo a cumulação de ambos os pagamentos.

Trata-se, segundo essa jurisprudência, de fazer cumprir o espírito da lei de forma mais adequada, garantindo uma maior coerência entre as diferentes normas do regime legal no que toca aos direitos do trabalhador no âmbito da formação profissional.

Um bom exemplo desta tese encontra-se no acórdão do Tribunal da Relação do Porto proferido no processo n.º 1418/18.8T8VNG.P1, com data de 3.6.2019, onde se pode ler que:

“Cumprindo apreciar, não obstante a redação da norma (artigo 134.º do CT/2009) permitir de facto mais do que uma interpretação, dada a utilização da locução “ou”, assim também a defendida pela Recorrente, consideramos, porém, que tal interpretação se apresenta, sem dúvidas nossas, demasiado restritiva e literalista, porque assente apenas na redação do artigo 134.º, sem atender pois às demais normas do Código que regulam a formação profissional

continua do trabalhador, das quais resulta que aquela interpretação não corresponde claramente ao verdadeiro espírito da norma, na medida em que com essa se pretenderá naturalmente assegurar que, com a cessação do contrato, sejam satisfeitos os direitos que decorram das normas anteriores.

Ora, resulta desde logo do n.º 2 do artigo 131.º que o trabalhador tem direito, em cada ano, no que ao caso importa, “a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua”, sendo que, estando é certo apenas previsto no n.º 5 o dever para o empregador de assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa, como ainda no n.º 6 a possibilidade de antecipação ou deferimento, em lugar algum se estabelece que aquele direito do trabalhador deixe de subsistir, em caso de cessação do contrato, prevendo-se antes, o que é coisa diversa, agora face ao que resulta do n.º 1 do artigo 132.º, que tais horas de formação que não sejam asseguradas até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, se transformam em crédito de horas, em igual número, para formação por iniciativa do trabalhador, sendo que apenas quanto a esse crédito se estabelece que cessa caso não venha a ser utilizado passados três anos sobre a sua constituição (n.º 6)[11]. Ou seja, podem subsistir no desenvolvimento da relação laboral, e assim ocorre no caso que se aprecia, simultaneamente ambos os direitos, assim o referente ao crédito de horas já constituído e que ainda não tenha cessado (n.ºs 1 e 6 do artigo 132.º) e o relacionado com a formação a que o trabalhador tem direito e que ainda não se tenha transformado em crédito de horas (n.º 2 do artigo 131.º), sendo que, afinal, a ambos os direitos se refere a norma referente à cessação do contrato, assim o artigo 134.º.

Daí que, salvo o devido respeito, a interpretação que mais se aproxima com o espírito da norma e que na sua letra encontra também sustentação não possa deixar de ser aquela que impõe que, em caso de cessação do contrato de trabalho em que haja horas de formação profissional que não tenham sido ministradas pelo empregador, este deverá liquidar quer as horas que já se transformaram em crédito (e que não tenha prescrito) quer também as que se venceram nos últimos dois anos de execução do contrato, as quais, em virtude da cessação, por não ter decorrido o prazo previsto na lei, ainda não se converteram em crédito de horas.”

No mesmo sentido, e referindo a decisão antes citada, o acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 15.1.2004 (processo n.º 7253/21.9T8VNG.P1) estabelece que “o trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua (artigo 131º, nº2 do CT), sendo que em caso de cessação do contrato de trabalho em que haja horas de formação profissional que não tenham sido ministradas pelo empregador, este deverá liquidar quer as horas que já se transformaram em crédito (e que não tenha prescrito) quer também as que se venceram nos últimos dois anos de execução do contrato, as quais, em virtude da cessação, por não ter decorrido o prazo previsto na lei, ainda não se converteram em crédito de horas”.

Por sua vez, também o acórdão do Tribunal da Relação de Évora proferido no processo n.º 584/20.7T8BJA.E1, de 26.5.2022, faz referência ao acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 3.6.2019, concluindo que *“não tendo sido ministrada formação ao trabalhador durante todo o tempo do contrato de trabalho, este tem direito ao pagamento do crédito de horas de formação não ministradas já vencidas, até ao limite de três anos, daquelas cujo crédito que ainda não se venceu e das relativas ao ano da cessação do contrato.”*

B.4 A emissão de certificado no caso da formação assegurada pela entidade empregadora

No n.º 3 do art. 131.º do CT pode ler-se que *“a formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.”*

Sobre a primeira parte da norma, resulta que o empregador é equiparado a entidade formadora certificada e a estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente para ministrar as 40 horas de formação contínua (ou, tratando-se de contrato a termo por período igual ou superior a três meses, um número de horas proporcional à duração do contrato) exigidas pelo Código do Trabalho, não sendo necessário que a entidade empregadora tenha de ter o estatuto de entidade formadora certificada⁶ ou qualquer outro especialmente reconhecido em matéria de formação.

Acresce que, do art. 131.º do CT, não resulta nenhuma exigência de que a formação contínua tenha de ser certificada, como acontecia com o CT2003⁷.

A este propósito, pode referir-se o Decreto-Lei n.º 396/2007 (31/12), que estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que regulam o seu funcionamento. Neste diploma destaca-se o disposto na al. g) do art. 3.º (*“Conceitos”*), que define a *“formação contínua”* como *“a actividade 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 e relacionais, tendo em vista o exercício de uma ou mais actividades profissionais, uma melhor adaptação às mutações tecnológicas e organizacionais e o reforço da sua empregabilidade”*.

⁶ A certificação constitui, porém, um requisito obrigatório para o acesso aos programas de financiamento público, nacional ou comunitário, da formação profissional.

⁷ Cfr. art. 125.º (*“Formação contínua”*), n.º 3: *“ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada”*.

Esta noção não se confunde com a definição do conceito previsto na al. h) do mesmo preceito, que apresenta a “*formação contínua certificada*” como “*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 artigo 163.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, para os efeitos aí previstos*”.

Note-se que o art. 131.º, n.º 3, do CT, remetendo para o n.º 2 do mesmo artigo, se refere apenas a “*formação contínua*”, não impondo ao empregador uma obrigação de assegurar uma “*formação contínua certificada*”. Com efeito, o que a lei garante é o direito do trabalhador a um mínimo de 40 horas de formação contínua (ou, tratando-se de contrato a termo por período igual ou superior a três meses, um número de horas proporcional à duração do contrato) por ano, não se referindo o CT na redacção em vigor à noção de formação contínua certificada.

Não se exigindo que o empregador seja uma entidade formadora certificada nem que a formação por este ministrada seja uma formação contínua certificada, a formação profissional dada ao trabalhador pela sua entidade empregadora deverá todavia dar lugar à emissão de certificado e, em princípio, implicar o registo na caderneta individual de qualificações, não esclarecendo o CT, porém, os termos em que tal se verifica.

A resposta vai encontrar-se noutros diplomas legais, destacando-se, desde logo, o Decreto-Lei n.º 396/2007, em cujo art. 7.º (“*Diplomas e certificados*”) se apresenta três tipos de diplomas e certificados: (i) o diploma de qualificação, que comprova “*a obtenção de uma qualificação prevista no Catálogo Nacional de Qualificações*” (n.º 1); (ii) o certificado de qualificações, que comprova “*a conclusão com aproveitamento de uma ou mais unidades de formação desenvolvidas com base nos referenciais do Catálogo Nacional de Qualificações, que não permita de imediato a obtenção de qualificação ou a conclusão de um processo de reconhecimento, validação e certificação de competências*” (n.º 3), bem como “*no caso da obtenção de uma qualificação prevista no Catálogo Nacional de Qualificações*” (n.º 4); e (iii) o certificado de formação profissional, que comprova a “*conclusão com aproveitamento de uma acção de formação certificada não inserida no Catálogo Nacional de Qualificações*” (n.º 6) e a “*conclusão com aproveitamento de acção de formação contínua realizada por entidade formadora não certificada*” (n.º 8), onde se inclui a formação profissional ministrada pelo empregador.

No que toca à emissão do certificado de formação profissional pelo empregador em concreto, cabe referir o n.º 7 do mesmo art. 7.º do Decreto-Lei n.º 396/2007, onde se esclarece que “*os diplomas e certificados referidos nos números anteriores* [diploma de qualificação, certificado

de qualificações e certificado de formação profissional] *são emitidos pelas entidades que integram a rede de entidades formadoras do Sistema Nacional de Qualificações*”.

Da leitura do disposto no n.º 1 do art. 16.º, que descreve a constituição da rede de entidades formadoras do Sistema Nacional de Qualificações⁸, e do teor do art. 1.º, n.º 3º, também do mesmo Decreto-Lei n.º 396/2007, resulta que as entidades empregadoras são consideradas como parte integrante do Sistema Nacional de Qualificações, podendo, nessa medida, emitir certificados de formação profissional.

No que respeita à forma de emissão do certificado, a Portaria n.º 474/2010 (8/7)¹⁰ prevê no n.º 2 do art. 3.º que “*o modelo de certificado é emitido através do Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO), na área criada especificamente para o registo das acções de formação não inseridas no Catálogo Nacional de Qualificações*”, o que obriga o empregador a estar registado nesta plataforma para poder emitir certificados.

Desta norma, importa ainda citar o n.º 3, que esclarece que “*tratando-se de acção de formação que não pressuponha a sua conclusão com aproveitamento nomeadamente nas situações em que essa acção configure a forma de conferência, seminário, ou outra, não é obrigatória a utilização do modelo*”, podendo um documento comprovativo da frequência da formação razoavelmente equivalente ser válido para efeitos de cumprimento do disposto na segunda parte do 131.º, n.º 3, do CT.

Nestes casos de formação ministrada pelo empregador ao trabalhador, a emissão do certificado de formação profissional deve ser acompanhada do registo na caderneta individual de competências, a que se refere o n.º 8 do art. 7.º e o art. 8.º do Decreto-Lei n.º 396/2007, prevendo o n.º 1 deste último preceito que “*a caderneta individual de competências regista*

⁸ O n.º 1 o art. 16.º do Decreto-Lei n.º 396/2007 diz que:

“*Constituem a rede de entidades formadoras do Sistema Nacional de Qualificações os estabelecimentos de ensino básico e secundário, os centros de formação profissional e de reabilitação profissional de gestão directa e protocolares, no âmbito dos ministérios responsáveis pelas áreas da formação profissional e da educação, as entidades formadoras integradas noutros ministérios ou noutras pessoas colectivas de direito público, bem como os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo com paralelismo pedagógico ou reconhecimento de interesse público, as escolas profissionais, os centros novas oportunidades e as entidades com estruturas formativas certificadas do sector privado, sem prejuízo no disposto nos n.os 2, 3 e 4 do artigo 1.º.*”

⁹ O n.º 3 do art. 1.º do Decreto-Lei n.º 396/2007 diz que:

“*Integram ainda o Sistema Nacional de Qualificações as empresas que promovam a formação dos seus trabalhadores, bem como outras entidades que concorram para o mesmo fim.*”

¹⁰ Que estabelece o modelo de certificado de formação profissional que, no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações, se destina a certificar a conclusão com aproveitamento de uma acção de formação certificada não inserida no Catálogo Nacional de Qualificações.

todas as competências que o indivíduo adquire ou desenvolve ao longo da vida, referidas no Catálogo Nacional de Qualificações, bem como as restantes acções de formação concluídas, distintas das que deram origem a competências registadas”.

Sobre este documento, a Portaria n.º 475/2010 (8/7), que aprovou o modelo da caderneta individual de competências e regula o respectivo conteúdo e o processo de registo no regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações, estabelece no art. 2.º (“*Natureza*”) que “*a caderneta individual de competências é um documento oficial, pessoal, intransmissível e facultativo*”, estranhando-se este último atributo, que liberta os destinatários da obrigação de efectivamente manterem a caderneta individual de competências.

Não obstante o carácter facultativo da caderneta individual de competências, o legislador regulamentou diversos aspectos deste documento, sendo de destacar o que se refere nos arts. 3.º (“*Conteúdo*”) e 5.º (“*Registo e disponibilização*”) da Portaria n.º 475/2010.

No primeiro destes preceitos (art. 3.º) determina-se que “*o conteúdo da caderneta individual de competências organiza-se mediante o registo de todas as competências que o seu titular adquiriu ou desenvolveu ao longo da vida, referenciadas ao Catálogo Nacional de Qualificações, das correspondentes acções de formação que lhes deram origem, bem como das restantes acções de formação concluídas que não se reportem a referenciais incluídos naquele Catálogo*”.

No segundo (art. 5.º) prevê-se que “*o registo de competências e formação na caderneta individual de competências é efectuado pelas entidades formadoras ou centros novas oportunidades, por via electrónica, através do Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO), correspondendo ao registo de conclusão das correspondentes acções de formação ou processos de reconhecimento, validação e certificação de competências, para posterior emissão dos respectivos certificados e diplomas*” (n.º 1), estabelecendo o n.º 2 estabelece que “*a caderneta individual de competências é disponibilizada em formato electrónico em página electrónica especificamente criada para o efeito e à qual podem aceder os indivíduos, mediante autenticação electrónica, bem como as entidades formadoras e os centros novas oportunidades*”.

Decorre destes artigos que caberá ao empregador, quando seja este a ministrar a formação contínua ao trabalhador, assegurar - se assim o entender, dado o carácter facultativo - a criação da caderneta individual de qualificações e o registo respectivo dos diversos eventos formativos.