



A. TEIXEIRA RAMOS, LDA.

CONTABILIDADE E GESTÃO, GABINETE DE ESTUDOS

RUA SANTA CATARINA, 42-2.º D.º - 4000-441 PORTO

TELEFONE 22 205 73 85 - FAX 22 200 90 74 - E-mail: agostinhomoreira@mail.pt

Sociedade por Quotas

Capital Social: 10.974 Euros

Mat. na C. R. C. Porto c/ o n.º 24.738

Contribuinte N.º 501 093 672

N/ Ref. CIRCULAR 004/2005

V/ Ref.

Data: PORTO, 2005/02/21

ASSUNTO: Código do Trabalho – Deveres do empregador

Exmos. Senhores:

No novo **Código do Trabalho no seu artigo nº 162º**, o empregador tem que ter um registo que permita apurar o número de horas trabalhadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com a indicação da hora de início e de termo do trabalho. A falta deste registo constitui **contra-ordenação grave**.

Na **regulamentação do Código do Trabalho** nos artigos nºs 160º a 170º o empregador tem que garantir **Formação Profissional Contínua** aos trabalhadores. Esta formação tem que ser certificada e realizada por **Entidades Formadoras Creditadas**, pelo que se aconselha que entrem em contacto com a Associação do v/ sector de actividade ou com o **IEFP** (Instituto Emprego e Formação Profissional), a fim de serem aconselhados correctamente de como proceder.

Somente como exemplo enumera-se duas penalidades possíveis se a empresa não cumprir com a Formação Profissional:

1. Na **Cessação do Contrato** o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao crédito de horas que não tenham sido proporcionadas ao trabalhador.
2. Numa fiscalização do Ministério do Trabalho este incumprimento é considerado como **contra-ordenação grave (coima de 534,00 € a 4.005,00 € pelo volume de negócios)**

Com os nossos cumprimentos, nos subscrevemos.

Atentamente

Artigo 160.º

Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 126.º do Código do Trabalho.

SECÇÃO II

Formação a cargo do empregador

SUBSECÇÃO I

Qualificação inicial dos jovens

Artigo 161.º

Qualificação inicial dos jovens

- 1 - A qualificação inicial dos jovens admitidos a prestar trabalho e que dela careçam é assegurada através da frequência de uma modalidade de educação ou formação exigida a menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua uma qualificação profissional, bem como a menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional.
- 2 - A frequência, por parte do menor sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional, de uma modalidade de educação ou formação é regulada nos artigos 127.º a 136.º

SUBSECÇÃO II

Formação contínua dos trabalhadores

Artigo 162.º

Direito individual à formação

- 1 - O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.
- 3 - O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que o empregador está adstrito, através da formação contínua.

Artigo 163.º

Mínimo de horas anuais de formação

- 1 - O empregador deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de horas anuais de formação certificada que pode ser realizado através de uma ou mais acções de formação.
- 2 - A formação certificada a que se refere o número anterior pode ser realizada directamente pelo empregador ou através de entidade formadora acreditada.

Artigo 164.º

Conteúdo da formação

- 1 - A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

- 2 - Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

Artigo 165.º **Plano de formação**

- 1 - O empregador deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores.
- 2 - O plano de formação deve especificar, nomeadamente, os objectivos, as acções que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional, as entidades formadoras, o local e horário de realização das acções.
- 3 - Os elementos referidos no número anterior, que o plano de formação não possa desde logo especificar, devem ser comunicados aos trabalhadores interessados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, logo que possível.
- 4 - O disposto nos números anteriores não se aplica às microempresas.

Artigo 166.º **Relatório anual da formação contínua**

- 1 - O empregador deve elaborar um relatório anual sobre a execução da formação contínua, indicando o número total de trabalhadores da empresa, trabalhadores abrangidos por cada acção, respectiva actividade, acções realizadas, seus objectivos e número de trabalhadores participantes, por áreas de actividade da empresa, bem como os encargos globais da formação e fontes de financiamento.
- 2 - O modelo de relatório de formação profissional é aprovado por portaria do ministro responsável pela área laboral.

Artigo 167.º **Informação e consulta**

- 1 - O empregador deve dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projecto de plano de formação aos trabalhadores, na parte que a cada um respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.
- 2 - Os trabalhadores, na parte que a cada um diga respeito, a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais podem emitir parecer sobre o diagnóstico de necessidades de qualificação e o projecto de plano de formação, no prazo de 15 dias.
- 3 - A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais podem emitir parecer sobre o relatório anual da formação contínua, no prazo de 15 dias a contar da sua recepção.
- 4 - Decorrido o prazo referido no número anterior sem que qualquer dos pareceres tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

Artigo 168.º **Crédito de horas para formação contínua**

- 1 - O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.
- 2 - Sempre que haja interesse para a empresa e para o trabalhador pode ocorrer a antecipação, até ao máximo de três anos, do número de horas anuais de formação.
- 3 - Nas situações de acumulação de créditos, a imputação da formação realizada inicia-se pelas horas dos anos mais distantes, sendo o excesso imputado às horas correspondentes ao ano em curso.
- 4 - O conteúdo da formação referida no n.º 1 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações básicas em tecnologias de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.
- 5 - O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

Artigo 169.º **Cessação da relação de trabalho**

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado.

SUBSECÇÃO III **Envio e arquivo do relatório da formação contínua**

Artigo 170.º **Envio e arquivo do relatório da formação contínua**

- 1 - O relatório anual da formação contínua deve ser apresentado à Inspecção-Geral do Trabalho até 31 de Março de cada ano.
- 2 - O relatório referido no número anterior pode ser apresentado por meio informático, nomeadamente em suporte digital ou correio electrónico, ou em suporte de papel.
- 3 - No caso de pequena, média ou grande empresa, o empregador deve apresentar o relatório anual da formação profissional por meio informático.
- 4 - Os elementos necessários ao preenchimento do relatório da formação contínua são fornecidos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, em endereço electrónico adequadamente publicitado.
- 5 - O modelo de preenchimento manual do relatório anual da formação contínua é impresso e distribuído pela Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A., nas condições acordadas com o serviço competente do ministério responsável pela área laboral.
- 6 - O empregador deve manter um exemplar do relatório previsto no número anterior durante cinco anos.