

**NEWSLETTER**  
*Informação Fiscal, Contabilística e Societária*

**Edição: Abril de 2008**

**1- MENSAGEM DA DIRECÇÃO**

Nas Previsões da Primavera para 2008-2009 publicadas recentemente, o Executivo Comunitário estima que as perspectivas económicas portuguesas sejam afectadas por “*desenvolvimentos externos adversos*” num cenário agravado por “*fragilidades estruturais persistentes*”.

Bruxelas sublinha que o actual crescimento do PIB português “*parece estar a ser diminuído*” pela desaceleração da actividade económica dos seus maiores parceiros económicos, os efeitos das perturbações persistentes no mercado do crédito e alta dos preços da energia e alimentação.

Como sinal positivo, a Comissão Europeia decidiu propor a saída de Portugal da lista dos países com “*défi ce excessivo*”, mas advertiu para a necessidade de Lisboa tomar medidas que evitem a deterioração do desequilíbrio das contas públicas em 2009.

Ou seja, a União Europeia apelou ao bom senso, à continuidade de um rumo conducente à estabilidade económica, política e social, e acima de tudo, ao sentido de responsabilidade.

Importa, por isso, pensar e reflectir nas verdadeiras causas que devem orientar e mobilizar este nosso País.

Cabe a cada um de nós assumir uma atitude positiva e dar um contributo decisivo na consolidação dos objectivos já alcançados, na convicção de que os resultados advêm da conjugação do esforço e vontade colectiva.

Em verdade, hoje, mais do que nunca, todos não somos demais para engrandecer Portugal.

Com consideração,

A Direcção

Paulo Anjos

**2 - RELATÓRIO ANUAL DA FORMAÇÃO CONTÍNUA EM 2008**

Segundo a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), o processo conducente à aprovação do modelo oficial para a entrega do relatório anual de formação contínua, apenas estará concluído no próximo mês de Junho, após o qual será divulgado o prazo de entrega, em 2008, do relatório anual da formação contínua referente a 2007.

Esta obrigação laboral, prevista na legislação que regulamenta o Código do Trabalho, será este ano executada pela primeira vez, depois de ter sido sucessivamente adiada pela Administração laboral desde 2004.

A entrega do relatório anual da formação contínua deve ocorrer até ao dia 31 de Março de cada ano. No entanto, em função do atraso na aprovação do modelo oficial, este ano a entrega será efectuada excepcionalmente ainda em data a estabelecer pela Administração Laboral.

**Obrigações administrativas da empresa relacionadas com a formação contínua**

Todas as empresas, à excepção das micro-empresas (que têm no máximo 10 trabalhadores) têm de elaborar um plano de formação anual ou plurianual, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores. Este plano 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.

A entidade empregadora deve ainda informar a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais bem como os trabalhadores, na parte que a cada um respeita, das necessidades de qualificação e do projecto de plano de formação aos trabalhadores.

Nos 15 dias seguintes, as entidades representativas dos trabalhadores, ou estes, na parte que a cada um diga respeito, podem emitir um parecer sobre o diagnóstico de necessidades de qualificação e o projecto de plano de formação.

A entidade empregadora deve também elaborar um relatório anual da formação contínua, utilizando um modelo oficial, sobre a execução da formação contínua, indicando:

- o número total de trabalhadores da empresa;
- o número de trabalhadores abrangidos por cada acção e respectiva actividade;
- acções realizadas, seus objectivos, e o número de trabalhadores participantes por áreas de actividade da empresa;
- encargos globais da formação;
- fontes de financiamento.

Este relatório deve ser apresentado por meio informático à ACT até 31 de Março de cada ano, por meio informático, nomeadamente em suporte digital ou correio electrónico. Os restantes empregadores podem apresentar este relatório em suporte de papel.

O empregador deve arquivar um exemplar do relatório anual da formação contínua durante cinco anos.

As entidades empregadoras que não respeitarem as regras relacionadas com a data de envio do relatório ou o tipo de suporte a utilizar, cometem uma contra-ordenação leve, punível com coima cujo valor varia em função da culpa e do volume de negócios da própria entidade infractora, e poderá atingir o valor máximo de 1.440 euros.

### **Direito dos trabalhadores à formação profissional**

Cada trabalhador efectivo tem o direito de exigir anualmente à sua entidade empregadora 20 horas de formação profissional certificada adequada à sua qualificação. Este número mínimo de horas de formação profissional contínua é de 35 horas por ano.

Esta formação pode ser ministrada em uma ou mais acções de formação e pode ser realizada directamente pelo empregador ou através de uma entidade certificada, contratada para o efeito. O Código do Trabalho estabelece que a entidade empregadora, no âmbito da formação contínua, deve proporcionar anualmente acções de formação profissional certificada a, pelo menos, 10% dos seus trabalhadores efectivos.

Esta obrigação de fornecimento de formação profissional certificada é extensiva à empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela trabalhe ininterruptamente por um período superior a 18 meses. No entanto, se não forem ministradas as horas mínimas de formação certificada a que o trabalhador tem direito, por motivo imputável à entidade empregadora, aquelas são transformadas em créditos acumuláveis, no máximo, ao longo de três anos.

Estas horas de crédito poderão ser utilizadas pelo trabalhador para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias. As horas de crédito para formação utilizadas dentro do período normal de trabalho, não podem ser descontadas no salário do trabalhador e são contadas como tempo de serviço efectivo.

As entidades empregadoras que não respeitarem estas regras cometem uma contra-ordenação grave, punível com coima cujo valor varia em função da culpa e do volume de negócios da própria entidade infractora, e poderá atingir o valor máximo de 9.120 euros. Também neste caso o valor da coima varia em função da culpa e do volume de negócios da própria entidade infractora

No caso do trabalhador sair da entidade empregadora, terá direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido fornecida.