

## Tem fundos no FCT e quer resgatá-los? Porque não investir em formação?

URL:

<https://pt.cision.com/cp2013/clippingdetails.aspx?id=DA8E757D-322C-463C-9AB5-FCD01000A68D>

Uma vez que, nos dias de hoje, uma empresa não pode ambicionar crescer sem investir na formação dos seus colaboradores, torna-se premente dedicar especial atenção ao tema.

Com a notícia da extinção do Fundo de Compensação de Trabalho (FCT), as empresas ganharam a possibilidade de resgatar, para finalidades que viriam a ser legalmente elencadas, os valores entregues ao FCT ao longo dos últimos dez anos.

Porque o saldo das empresas pode ascender a valores muito elevados - em alguns casos até de milhões de euros - é essencial que as empresas definam as finalidades, planeiem a utilização e garantam o seu efectivo resgate.

A par do apoio à habitação, da concretização de investimentos em benefício dos trabalhadores e ainda de resposta a compensações pela cessação de contratos de trabalho, entre as finalidades previstas no regime encontra-se a de financiamento da qualificação e formação certificada aos trabalhadores. Uma vez que, nos dias de hoje, uma empresa não pode ambicionar crescer sem investir na formação dos seus colaboradores, torna-se premente dedicar especial atenção ao tema.

Áreas como a inteligência artificial, tecnologias de informação e saúde mental são algumas das tendências em que as empresas têm vindo a apostar nos últimos tempos, sendo indiscutíveis as vantagens associadas a um investimento prioritário na formação a respeito destas matérias.

Contudo, de forma a que a formação dê os seus frutos, importa que as empresas plantem as suas sementes, o que implica, desde logo, a implementação de um plano de formação estruturado e eficaz, que seja capaz de dar resposta aos seguintes pontos:

Identificação das necessidades: desenvolvimento de competências, gestão de pessoas; estimular trabalho em equipa; novas ferramentas e sistemas/tecnologia; Compreensão sobre outras áreas da Empresa; preparação para novas funções.

Avaliações de desempenho: permite a identificação de áreas ou funções que estão com uma performance abaixo do esperado e demandam um maior investimento em cursos e capacitação. Definição de objetivos - curto, médio e/ou longo prazo: qual será o formato da formação (presencial, remoto ou misto)?; quem serão os responsáveis pela formação?; qual será a duração/carga horária do programa? é necessário recorrer a parceiros externos?; que materiais didáticos serão utilizados? Quais serão as competências a avaliar e o sistema a ser utilizado?

A lei define um conjunto de regras para o resgate destes capitais, limitando esse regaste no tempo e na quantidade de operações, sob pena de os capitais serem perdidos. Neste quadro, as empresas devem aproveitar esta janela de oportunidade (que, no melhor dos cenários, encerrará em 31 de Dezembro de 2026 - se não antes), podendo investir nos seus colaboradores proporcionando-lhes mais formação e, conseqüentemente, na sua própria competitividade.

Inês Pessoa Jorge

Associada no departamento de laboral e segurança social da SRS Legal

[Additional Text]:  
Imagem de Inês Pessoa Jorge

Inês Pessoa Jorge