

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, encerrar-se-á 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