



Por Ana Machado Dias,
Advogada e Formadora

A importância da Formação Profissional nas Empresas

Antigamente os cursos de formação eram vistos pelas empresas como um custo e sem retorno. Hoje as empresas investem em cursos de formação, pois necessitam de funcionários que estejam muito bem preparados para enfrentar quaisquer tipo de desafios que possam surgir no contexto da sua actividade profissional.

O que se pretende com um curso de formação é valorizar a imagem do funcionário e da empresa nas mais variadas competências, tendo sempre como referência o triângulo dos saberes nomeadamente as competências Psicossociais/sócio-afectivas, que permitem desenvolver as atitudes comunicacionais e os efeitos comportamentais, as competências cognitivas que se situam ao nível do desenvolvimento intelectual e as competências psicomotoras para o desenvolvimento das capacidades manuais, situadas ao nível do saber-fazer.

A actual Lei Laboral apela à obrigatoriedade das empresas proporcionarem a formação profissional e contínua dos seus colaboradores. Sendo que, anualmente, 10 por cento dos trabalhadores têm que ter formação dada por uma entidade certificada. O não cumprimento pelas Empresas do plano de formação é mesmo pe-

nalizado pelas entidades competentes.

Desta forma, se as empresas levarem a preceito e cumprirem com esta obrigação legal, transformam o seu investimento na formação profissional dos seus quadros numa mais-valia para a própria entidade empregadora.

Neste sentido, e recorrendo ao auxílio de uma formação profissional eficiente e eficaz no seio da própria empresa, é que os empresários vão conseguir melhores resultados, quer ao nível da qualificação quer ao nível da produtividade.

Não é nas salas de aula tradicionais que se vai conseguir mudar comportamentos e consequentemente conhecimentos, capacidades e atitudes, pois é necessário que a aprendizagem que se vai efectuando seja posta em prática, de forma a que possa haver uma completa correspondência entre a teoria e a prática, contribuindo assim para a sedimentação do conhecimento.

Por outro lado, a formação leva também a que o próprio empregador que simboliza a empresa conheça melhor os seus trabalhadores. A aplicação dos métodos activos que permitem que o indivíduo se desenvolva mais ao nível sócio-afectivo

Actualmente e com a aprovação da nova Lei do Trabalho Lei 99/2003 de 27 de Agosto e a correspondente regulamentação pela lei 35/2004 de 24/07/2004, ficou estipulado nos requisitos da formação profissional que as entidades empregadoras estão obrigadas a prestar aos seus colaboradores o direito à formação. Desde Janeiro de 2006 cada colaborador tem o direito a 35 horas de formação profissional.

leva a que as competências comunicacionais e emocionais sejam também canalizadas para a relação Empresa-Pessoa.

Em jeito de conclusão, diria que é necessário ultrapassar o fosso que existe entre estas duas realidades: a das empresas e a das pessoas. É a formação em contexto de trabalho que vai de facto permitir uma maior aproximação entre os trabalhadores e a sua realidade profissional, abarcando todas as competências necessárias para o desempenho cabal da sua profissão e até para aferir de forma mais real os resultados obtidos da sua actuação.