

# **Plano de Formação da ANEL relativo ao no de 2011**

## **I. Introdução**

Um plano de formação é um instrumento de gestão dos recursos humanos e inclui uma série de acções que visam melhorar as competências dos empregados, o que permitirá à empresa cumprir os seus objectivos e estabelecer outros mais ambiciosos.

O presente documento visa abordar de forma breve e sumária a formação profissional no âmbito do código do trabalho, que refere o direito de cada funcionário à realização de formação contínua e ao dever do empregador em proporcionar a mesma nas melhores condições.

A **Associação Nacional de Empresas Lutuosas** enquanto entidade que pretende defender os interesses dos seus associados, considera fundamental a aposta na formação profissional, não só para efeitos de cumprimento do código do trabalho (ou o mais recente decreto-lei n.º 109/2010) mas principalmente para dotar todos os que exercem a actividade de agente funerário de mais e melhores qualificações para a realização do seu trabalho e consequentemente dignificar a actividade funerária.

## **II. Formação Profissional**

A Formação Profissional representa uma vantagem competitiva a nível individual e organizacional além de que possibilita a certificação oficial de competências profissionais; melhora desempenhos “improvement skills” em posto de trabalho; possibilita a aquisição de novas competências e/ou “reciclagens” ao longo do percurso profissional e constitui uma ferramenta de excelência na (re) adaptação às mudanças organizacionais e ao meio “turbulento” em que estas se inserem.

Possibilita o cumprimento do código do trabalho, que obriga a entidade empregadora a “assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador”, “Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes” (código do trabalho, art. 131, alínea 1-A e B). “O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano” (código do trabalho, art. 131, alínea 2). O não cumprimento as alíneas 1 e 2 implicam uma contra-ordenação grave, que pode ser penosa para entidade empregadora.

Considera-se formação contínua, toda aquela que se insere ao longo da vida em constante interacção com a sua actividade profissional, destinando-se à adaptação das competências profissionais às exigências constantes da mutação do mercado de trabalho, como as progressivas mutações tecnológicas e organizacionais.

**Em que consiste?** Em cursos ou acções de formação iniciais ou de actualização estruturadas segundo conteúdos programáticos "standard" posteriormente readaptados a cada população – alvo e ao contexto de trabalho.

Obedecem a cargas horárias (25 ou 50 horas) e conteúdos programáticos, definidos pela Agencia Nacional de Qualificações (ANQ); e permite a construção de um percurso flexível de unidades de formação modular capitalizáveis em uma ou mais qualificações presentes no Catálogo Nacional de Qualificações.

**Toda a formação contínua deve ser certificada**, pelo que a entidade formadora deve ser uma entidade especializada e certificada para o efeito.

### **III. Mínimo de Horas de Formação Profissional**

Tal como referido anteriormente, no âmbito do código de trabalho e do regulamento específico que tutela o mesmo, o empregador deve garantir um número mínimo de horas (35 H) anuais de formação contínua aos seus trabalhadores.

Tal facto por si implica que o empregador deve assegurar a pelo menos 10 % dos seus trabalhadores 35 horas por ano, não sendo porém obrigatório abranger todos os seus trabalhadores no mesmo ano.

Para este efeito, deve ter-se em conta um período de referência de dois anos, muito embora a lei estabeleça um mínimo de horas anuais.

Tal período de referência é legal, por um lado, porque é permitida a antecipação do número de horas anuais até ao máximo de três anos (caso haja interesse para o empregador ou para o trabalhador) e por outro lado, porque quando as horas anuais não são asseguradas pelo empregador ao longo de três anos é que o trabalhador pode utilizar tal crédito de horas para a frequência de horas de formação por sua iniciativa.

Deste modo, a título de exemplo, se tomarmos como ponto de referência o período bianual de 2010/2011, assumimos que no final do ano de 2011 o empregador deverá assegurar um mínimo de 70 horas de formação profissional contínua a todos os trabalhadores (35 + 35) compreendidos da seguinte forma:

Ano de 2011:            70 horas de formação contínua

Ano de 2012:            0 horas de formação contínua

#### **IV. Plano de formação**

No que diz respeito à formação profissional, os deveres do empregador não se esgotam apenas ao assegurar que todos tenham acesso às 35 horas de formação. Compete igualmente ao empregador elaborar um Plano de Formação anual ou plurianual, de acordo com o diagnóstico das necessidades de qualificação obtidas através de questionário próprio ou outro documento de registo criado para o efeito.

Este plano deve especificar entre outros, os seguintes parâmetros:

- (i) Os objectivos da formação;
- (ii) As acções que conferirão um certificado de formação profissional;
- (iii) As entidades formadoras; e
- (iv) O local e o horário de realização das acções de formação.

O projecto do plano de formação deverá ser dado a conhecer a todos os trabalhadores, bem como o diagnóstico das necessidades de qualificações num prazo máximo de 15 dias após serem feitos os questionários.

O empregador está ainda obrigado a elaborar um Relatório Anual de formação contínua sobre a execução da mesma, no qual deve ser indicado:

- (i) Número total de trabalhadores da empresa;
- (ii) Número total de trabalhadores abrangidos por cada acção e respectiva actividade;
- (iii) Acções realizadas, seus objectivos e número de trabalhadores participantes, por áreas e actividades; e
- (iv) Encargos globais com a formação e fontes de financiamento.

Este relatório Anual obedece a um modelo próprio, aprovado por Portaria do Ministro do Trabalho, devendo ser facultado à comissão de trabalhadores, para que possam emitir um parecer no prazo de 15 dias e enviado à Inspecção-geral do Trabalho.

Assim, definimos o Plano de Formação co-financiada da ANEL 2011 da seguinte forma:

Código	UFCD	Carga Horária	Modalidade de formação	Local / dias da semana	Data d início	Data de Fim
0349	Ambiente, segurança higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25 H	2.3 Formações Modulares Certificadas	Lisboa (terças e quintas)	01-09-2011	22-09-2011
5638	Protocolo, organização e ornamentação de serviços fúnebres	50 H	2.3 Formações Modulares Certificadas	Lisboa (Segundas e quartas)	05-09-2011	24-10-2011

No respeitante ao financiamento das acções de formação, estas inserem-se num projecto financiado pelo POPH ao abrigo do QREN 2007-2013.

Dado escasso número de horas aprovado pelo POPH (450 horas) e à crescente necessidade de realizar as horas impostas pela DGAE (Direcção Geral das Actividades Económicas) no DL n.º 109/2010, a ANEL tem previsto iniciar as seguintes acções de formação não financiadas:

Código	UFCD	Carga Horária	Modalidade de formação	Local / dias da semana	Data d início	Data de Fim
5636, 5637, 5643, 5645, 5646	Curso Responsável Técnico da Actividade Funerária (ao abrigo do DL 109/2010)	175 H	2.3 Formações Modulares Certificadas	Lisboa (De segunda a sexta)	01-09-2011	31-10-2011
5636, 5637, 5643, 5645, 5646	Curso Responsável Técnico da Actividade Funerária (ao abrigo do DL 109/2010)	175 H	2.3 Formações Modulares Certificadas	Matosinhos (De segunda a sexta)	01-09-2011	31-10-2011
5636, 5637, 5643, 5645, 5646	Curso Responsável Técnico da Actividade Funerária (ao abrigo do DL 109/2010)	175 H	2.3 Formações Modulares Certificadas	Ponta Delgada (de sexta a domingo)	01-09-2011	Ainda a definir

É importante salientar que o início destas formações irá depender do número de inscrições (mínimo 10 formandos), pelo que agradecemos que os interessados façam a sua inscrição o mais breve possível ligando para o número 218687978.



*“Vamos dignificar a actividade funerária!”*