

A. FORMAÇÃO PROFISSIONAL - ENQUADRAMENTO

A Santa Casa da Misericórdia de Vila Verde possui um Centro de Formação, certificado pela DGERT, nas seguintes áreas:

- 090 Desenvolvimento Pessoal
- 622 Floricultura e Jardinagem
- 729 Saúde - programas não classificados noutra área de formação
- 761 Serviços de Apoio a Crianças e Jovens
- 762 Trabalho Social e Orientação
- 862 Segurança e Higiene no Trabalho

A Formação Profissional permite:

- Que os colaboradores estejam mais alinhados com a estratégia da Instituição e, assim, aumentem a sua motivação e reduzam a probabilidade de erros;
- Uma maior proatividade e dinamismo dos colaboradores;
- Melhorar o funcionamento da Instituição e a produtividade dos seus colaboradores;
- Aumentar a competitividade da Instituição




No âmbito da lei 7/2009, artigo 131 (revisão 2020) - formação contínua, o empregador deve:

1- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
- b) 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;
- c) 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;
- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2 - O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 - A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

<p>ENQUADRAMENTO DO DOCUMENTO: Este procedimento define a metodologia para o levantamento e diagnóstico de necessidades de formação, planeamento, conceção, organização, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação da Formação desenvolvida no Departamento de Formação da Santa Casa da Misericórdia de Vila Verde.</p>	<p>ELABORADO POR: Dep. Formação</p>  (Carla Ferreira)	<p>APROVADO POR: Dep. RH Formação</p>  (Claudia Morais)	<p>HOMOLOGADO POR: Provedoria</p>  (Bento Morais)
--	---	---	---

- 4 - Para efeito de cumprimento do disposto no n.º 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.
- 5 - O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.
- 6 - O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efectivação da formação anual a que se refere o n.º 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.
- 7 - O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.
- 8 - A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.
- 9 - O disposto na lei em matéria de formação contínua pode ser adaptado por convenção colectiva que tenha em conta as características do sector de actividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa.
- 10 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 5.

B. FORMAÇÃO INTERNA PARA COLABORADORES - FINANCIADA E/OU NÃO - FINANCIADA

LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES FORMATIVAS



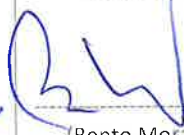
O Departamento de Formação da SCMVV, no final de cada ano civil, elabora e aplica um questionário de Levantamento de Necessidades Formativas (SCMVV.934) a todos os colaboradores da Instituição, por forma a poder aferir as suas reais necessidades formativas. Em simultâneo é aplicado um questionário de levantamento de necessidades formativas às chefias. Os resultados destes questionários, complementado pelas necessidades de formação identificadas na avaliação de desempenho pelas chefias, dão origem à elaboração do Plano de Formação da Instituição (SCMVV.067), que é submetido à Direção para aprovação.

PLANO DE FORMAÇÃO

O Plano de Formação é enviado às chefias, por forma a ser divulgado junto de cada colaborador e é disponibilizado na Sala de Formação, no Departamento de Formação e no Portal do Colaborador.

CERTIFICADO

A frequência de cada ação de formação confere ao colaborador o direito à emissão de uma declaração de frequência, no caso de ações com carga horária até 8 horas, ou a um certificado emitido na plataforma SIGO no caso de ações de 8 ou mais horas, desde que a assiduidade seja cumprida, cf. regulamento do pessoal (disponível no Portal do Colaborador).

ENQUADRAMENTO DO DOCUMENTO:	ELABORADO POR:	APROVADO POR:	HOMOLOGADO POR:
Este procedimento define a metodologia para o levantamento e diagnóstico de necessidades de formação, planeamento, conceção, organização, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação da Formação desenvolvida no Departamento de Formação da Santa Casa da Misericórdia de Vila Verde.	Dep. Formação	Dep. RH Formação	Provedoria
	 (Carla Ferreira)	 (Cláudio Morais)	 (Bento Morais)

O certificado da formação será emitido se não ultrapassado o limite de faltas e se a assiduidade for coincidente com a assinatura do registo de presenças e as picagens, de acordo com o horário de trabalho.

A respectiva declaração e/ou certificado deverão ser levantados pelo colaborador no Departamento RH/Formação, no ano civil a que a formação diz respeito.

BOLSA DE FORMADORES

A instituição tem uma bolsa de formadores (formadores internos e externos) que é revista e atualizada anualmente através das Fichas Curriculares. Esta bolsa de formadores abrange todas as áreas de formação que se encontram certificadas pela DGERT e dá resposta às formações internas e externas dinamizadas pelo Centro de Formação da Instituição.

FORMAÇÃO EXTRA PLANO DE FORMAÇÃO

Não obstante o Plano de Formação, ao longo do ano as chefias poderão ter necessidade de solicitar a realização de formação extra-plano de formação, apresentando o impresso SCMVV.973 para o efeito.

Para além desta formação, a Instituição poderá estabelecer protocolos com outras entidades formadoras, com o objectivo de desenvolver formação para os seus colaboradores. Nestes casos, o Departamento da Santa Casa da Misericórdia de Vila Verde fica responsável por constituir o grupo de formandos e a entidade formadora dinamiza a formação, ficando também responsável por toda a componente pedagógica e administrativa.

AVALIAÇÃO DA EFICÁCIA DA FORMAÇÃO




A avaliação da eficácia da formação será aferida na avaliação de desempenho pelo responsável do serviço.

C. FORMAÇÃO EXTERNA

A) Paralelamente à formação divulgada internamente, os colaboradores poderão/deverão frequentar ações de formação noutras entidades formadoras.

No final de cada ação o colaborador que frequentou a ação deverá entregar no Departamento Recursos Humanos/Formação, fotocópia do respectivo Certificado até ao final do ano civil a que diz respeito, com o intuito de ser registado no processo individual de cada colaborador e nas plataformas de registo com a designação de cada ação frequentada e respectiva carga horária.

B) A entidade dinamiza ações de sensibilização e de formação nas áreas 729 - Saúde e 862 Segurança e Higiene no Trabalho para outras entidades. O Dossier técnico pedagógico bem como a emissão dos certificados é da responsabilidade do Centro de Formação.

<p>ENQUADRAMENTO DO DOCUMENTO: Este procedimento define a metodologia para o levantamento e diagnóstico de necessidades de formação, planeamento, conceção, organização, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação da Formação desenvolvida no Departamento de Formação da Santa Casa da Misericórdia de Vila Verde.</p>	<p>ELABORADO POR: Dep. Formação</p> <p style="text-align: center;"> (Carla Ferreira)</p>	<p>APROVADO POR: Dep. RH Formação</p> <p style="text-align: center;"> (Cláudia Morais)</p>	<p>HOMOLOGADO POR: Provedoria</p> <p style="text-align: center;"> (Bento Morais)</p>
--	--	--	--



GESTÃO DE PESSOAS
FORMAÇÃO

PRC.024/HVV

REVISÃO 25-08-2022

1

Pág. 4 de 4

D. FORMAÇÃO PARA OUTROS PÚBLICOS

O Departamento de Formação desenvolve candidaturas aos programas de financiamento para a formação profissional e executa acções de formação no âmbito do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego - Objetivo Temático 9 - Promover a inclusão social e combater a pobreza e a discriminação - Tipologia 3.01 - Qualificação de pessoas com deficiência e incapacidade, de acordo com as orientações técnicas da entidade que tutela a formação - IEPF.

ENQUADRAMENTO DO DOCUMENTO:

Este procedimento define a metodologia para o levantamento e diagnóstico de necessidades de formação, planeamento, conceção, organização, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação da Formação desenvolvida no Departamento de Formação da Santa Casa da Misericórdia de Vila Verde.

ELABORADO POR:
Dep. Formação

(Carla Ferreira)

APROVADO POR:
Dep. RH Formação

(Cláudia Morais)

HOMOLOGADO POR:
Provedoria

(Bento Morais)