

# dir | hotel

Associação dos Directores de Hotéis de Portugal Nº 57 - Abr/Mai/Jun 2025 • € 10 (Cont.)

## TEMA CENTRAL

FORMAÇÃO E TREINO  
PROFISSIONAL URGENTE

Entrevista Presidente ADHP

**FERNANDO GARRIDO**



Soraia Quarenta e Carla Beselga  
BQ Advogadas

# FORMAÇÃO PROFISSIONAL

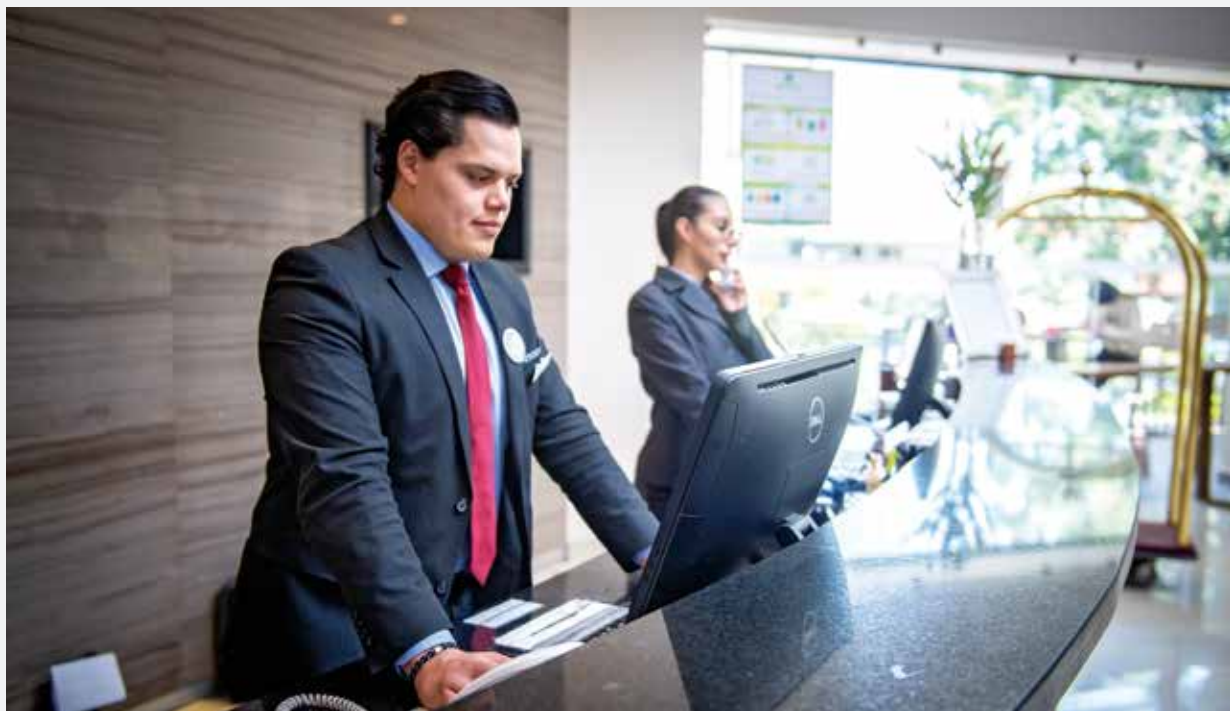
A formação profissional é a pedra basilar de qualquer organização, sendo essencial que todos os colaboradores tenham presentes essa necessidade e que a procurem e recebam.

O próprio Código do Trabalho tem presente essa preocupação e a estipula nos termos do art.º 130, sendo objetivos da formação profissional: **“Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse**

**quele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho; Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.”**

A formação deve ser contínua, com um número mínimo de quarenta horas, podendo ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino.

A formação deve ser contínua, com um número mínimo de quarenta horas, podendo ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para



**no mercado de trabalho sem essa qualificação; Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa; Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego; Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular da-**

Este tipo de formação deve promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, com vista a uma melhoria da sua empregabilidade, produtividade e competitividade da empresa. A formação contínua também deve ser encarada como uma forma de oportunidade de



mais do que uma imposição legal, a formação dos colaboradores deve ser vista como um investimento na melhoria contínua das empresas

progressão da carreira através da qualificação e do lado da entidade empregadora apresentando uma maior competitividade.

No entanto, atualmente os desafios da formação são imensos. A elevada rotatividade de profissionais no sector hoteleiro, dificulta uma das premissas fundamentais da formação que é a continuidade, criando obstáculos à consolidação de competências. Refletindo-se na constante necessidade de integrar novos colaboradores, sendo um esforço de parte a parte, do colaborador e do empregador, do que aprende, mas que tem de voltar a aprender e o que presta formação e tem de voltar a prestar.

Isto acrescido ao desafio da integração de trabalhadores imigrantes, com dificuldade linguísticas, o que poderá comprometer a eficácia da comunicação entre pares e com os clientes, afetando a qualidade do serviço.

Paralelamente, as exigências legais e regulamentares associadas à atividade hoteleira, nomeadamente em áreas como proteção de dados, prevenção de riscos, combate à corrupção e promoção da ética (enfim, na *good governance* em geral), impõe uma atualização frequente de conhecimentos técnico, exigindo um planeamento e uma formação contínua.

Uma empresa que promove a formação dos seus trabalhadores, promove a sua própria qualifica-

ção, a par e passo com a do colaborador e, porque não dizê-lo, tem vantagens a nível de custos e benefícios pois, por um lado, caso não forneça a formação legalmente obrigatória, terá, ainda assim, de compensar o trabalhador, monetariamente, pela falta da mesma e não qualificará os seus ativos mais preciosos, que são os seus trabalhadores, o que, em última ratio, poderá mesmo constituir um prejuízo (além do já citado custo).

Assim, mais do que uma imposição legal, a formação dos colaboradores deve ser vista como um investimento na melhoria contínua das empresas, com o risco associado, i. e., às vezes compensa (retenção de talento), outras não (colaborador que sai da empresa após a formação).

A BQ Advogadas aconselha os seus leitores a apostar sempre na formação, pois temos visto, da nossa experiência enquanto consultores especializados, com atuação “no terreno” e uma ampla panóplia de formações ao dispor, nos mais diversos temas, que a mesma é não só recebida com entusiasmo pelos colaboradores, motivando-os a melhorar a sua prestação, como também tendem a aplicar os conhecimentos adquiridos na mesma, o que beneficia as entidades empregadoras. ■

Para mais informações ou dúvidas, não hesite em consultar-nos.