



Lucrum Trust[®]

Política de Formação





ÍNDICE

1. Âmbito.....	3
1.1. Enquadramento legal	3
1.2. Objectivo.....	3
1.3. Intervenientes	3
2. Tipologia de formação	3
2.1. Integração /Acolhimento.....	4
2.2. Consolidação	4
2.3. Especialização	4
3. Temáticas	4
4. Etapas Do Processo De Gestão De Formação	5
4.1. Identificação de necessidades de formação	5
4.2. Elaboração do Plano Anual de Formação	5
4.3. Identificação de soluções formativas adequadas.....	6
4.4. Implementação do Plano Anual de Formação.....	6
4.5. Avaliação das Acções de Formação.....	7
4.6. Avaliação Do Impacto Das Acções De Formação	7
5. Considerações Finais	7



Lucrum Trust®

1. Âmbito

A Política de formação (“Política”) da Lucrum Trust – Sociedade Correctora de Valores Mobiliários, S.A. (“Lucrum Trust”) estabelece os princípios orientadores para a gestão eficiente de todas as actividades que asseguram a realização e acompanhamento de acções de formação.

1.1. Enquadramento legal

A presente política aplica-se a todos os colaboradores da Lucrum Trust e tem como base regulamentar os seguintes instrumentos legais:

- Lei Geral do Trabalho, Lei n. 7/15, 15 de Março;
- Lei 14/21, de 19 de Maio, Regime Geral das IF’s;
- Lei n.5/20, 27de Janeiro Lei de Prevenção de Branqueamento de Capitais e Financiamento ao Terrorismo e Proliferação de Armas de Destruição em Massa.

1.2. Objectivo

A Lucrum Trust considera que a Formação assume um papel incontornável no desenvolvimento dos Colaboradores, contribuindo para a consecução da estratégia corporativa para que seja parte integrante dos seus objectivos estratégicos. Através da Formação, promove-se uma cultura de conhecimento e estimula-se a vontade de ir além das suas competências técnicas e comportamentais.

1.3. Intervenientes

Dada a abrangência e impacto da Política de Formação da Lucrum Trust, são considerados intervenientes todos os agentes que asseguram a operacionalização dos planos de formação, nomeadamente a Direcção de Capital Humano, as entidades formadoras, os Formadores, os Formandos e outras áreas.

2. Tipologia de formação

A Lucrum Trust, SCVM SA criou a Política de formação para que passe a acompanhar todo o percurso do Colaborador, estando adaptada a cada estágio do seu desenvolvimento profissional que será feito em três (3) grandes tipologias:



Lucrum Trust®

2.1. Integração /Acolhimento

Representa o ponto de partida para todos os Colaboradores que integram os quadros da Lucrum Trust. A formação de integração/acolhimento é constituída por 2 (dois) blocos específicos:

1. Integração na Lucrum Trust;
2. Integração na Função.

2.2. Consolidação

À medida em que os Colaboradores vão desenvolvendo as suas funções e ganhando cada vez maior consistência, importa continuar a conferir sustentabilidade ao conhecimento do Colaborador para o seu melhor desempenho, através do desenvolvimento de competências comportamentais, técnicas e estratégicas que possibilitem ao Colaborador melhorar a qualidade e rigor de determinada actividade. As Acções de Formação de consolidação incidem sobre temas específicos e fundamentais para o desempenho da função, permitindo ao Colaborador aprofundar conhecimentos, actualizar e aperfeiçoar técnicas, assim como alargar os seus horizontes e adquirir maior autonomia no seu dia a dia de trabalho.

2.3. Especialização

As formações de especialização estão associadas a uma fase de maturidade profissional e têm como principal objectivo reforçar e expandir o conhecimento dos Colaboradores em áreas distintas. A este nível, as acções de formação são bastante diferenciadas, com recurso a parcerias com entidades de referência do ambiente académico nacional e internacional, com o objectivo de desenvolver as competências dos Colaboradores da Lucrum Trust, impactando na sustentabilidade da instituição.

3. Temáticas

Serão considerados temas transversais e considerados críticos ao bom funcionamento da Lucrum Trust e ao reforço da identidade corporativa e temas comportamentais e técnicos críticos ao bom desempenho de determinada função.



Lucrum Trust®

4. Etapas Do Processo De Gestão De Formação

No sentido de garantir a implementação das Acções de Formações ao longo do ano, foi definida uma sequência de etapas, as quais são acompanhadas pela Direcção de Capital Humano, enquanto entidade responsável ou facilitadora/dinamizadora.

Abaixo apresentamos as 6(seis) etapas do processo de gestão da formação:

1. Identificação de necessidades de formação dos Líderes da Lucrum Trust e da Direcção de Capital Humano;
2. Elaboração do Plano Anual de Formação;
3. Identificação de soluções formativas adequadas (internas e/ou externas);
4. Implementação do Plano Anual de Formação;
5. Avaliação das Acções de Formação, sendo responsabilidade dos Formandos;
6. Avaliação do impacto das Acções de Formação

4.1. Identificação de necessidades de formação

Para que a formação tenha o impacto desejado, é necessário identificar de forma clara e sistemática as reais necessidades de formação. As necessidades identificadas devem contribuir para a melhoria contínua e concretização dos objectivos do colaborador, sempre alinhados com a estratégia da Lucrum Trust e objectivos de cada área.

O levantamento das necessidades de formação é realizado no final de cada ano, com base em reuniões promovidas com os Líderes de cada Área. O levantamento das necessidades de formação leva em consideração diferentes factores, nomeadamente:

- Comportamentos e competências que carecem de reforço;
- Actualização de conhecimentos tecnológicos;
- Necessidade de reforço de flexibilidade funcional.

Para que a formação seja eficaz e tenha o impacto pretendido, é necessário identificar de forma clara e sistemática as reais necessidades.

4.2. Elaboração do Plano Anual de Formação

Cabe à Direcção de Capital Humano identificar as soluções formativas, internas ou externas, que melhor respondam às necessidades registadas no Plano Anual de Formação.



Lucrum Trust®

4.3. Identificação de soluções formativas adequadas

A Lucrum Trust tem apostado no desenvolvimento e na certificação das competências internas de Formação, dispondo actualmente de uma Equipa de Formadores internos identificados, na qual pretende reforçar continuamente.

A partilha de conhecimento (teórico e prático) é valorizada e dinamizada pela Lucrum Trust, tendo impacto positivo a vários outros níveis, nomeadamente no fortalecimento de um ambiente de trabalho salutar, pautado pela partilha e pelas sinergias.

No sentido de garantir a excelência do serviço prestado, a melhoria do processo formativo e das competências dos Formadores Internos e Externos, o seu desempenho é avaliado por todos os Formandos após a conclusão de cada Acção de Formação.

A Lucrum Trust procura sempre a melhor solução para as suas necessidades de Formação. Para o efeito, tem estabelecido relações de parceria, sustentáveis e de confiança com entidades Formadoras de referência no mercado nacional e internacional.

A parceria e a relação de trabalho com estas Entidades permitem aprofundar o conhecimento recíproco, alinhar e melhorar cada vez mais os conteúdos formativos, com impacto positivo na qualidade do serviço e no reforço das competências dos profissionais da Lucrum Trust.

4.4. Implementação do Plano Anual de Formação

Uma atempada preparação da acção e gestão de toda a logística constitui um factor crítico para o sucesso da acção. Como tal, tempo, organização e comunicação são aspectos chave.

A gestão da logística de qualquer Acção de Formação envolve:

- Inscrição atempada na acção (Nacional até 15 dias | Internacional até 30 dias);
- Validação dos conteúdos formativos;
- Gestão de todos os aspectos administrativos da acção (documentação, preparação dos espaços formativos, equipamentos, material didáticos, logística de apoio à acção);
- Gestão de viagens e estadias (acomodação, transporte, autorizações legais, e ajudas de custos);
- Registo interno de toda a informação na base de dados sobre a acção em questão e respectiva participação do Formando, com a finalidade de histórico, tomada de decisão e consulta/extracção de informação e relatórios.



Lucrum Trust®

A gestão da logística da formação é da responsabilidade da Direcção de Capital Humano, em articulação com outras Equipas internas, para garantir a boa operacionalização da mesma.

Para além da componente da gestão logística, a Direcção de Capital Humano acompanha cada acção de formação, por forma a apoiar, monitorizar a qualidade e os níveis de adesão e satisfação, assim como identificar e actuar sobre potenciais situações críticas.

4.5. Avaliação das Acções de Formação

A avaliação da formação é um elemento imprescindível para aferir a qualidade das formações ministradas pela Lucrum Trust. É uma etapa que, mediante um questionário de avaliação da satisfação do formando, cobre vários aspectos da formação, nomeadamente ao nível da acção do Formador, interesse dos conteúdos formativos, avaliação com apoio da Direcção de Capital Humano, incluindo analisar os resultados, aferir o grau de satisfação da formação ministrada e identificar os pontos de melhoria, constituindo estes elementos um importante suporte para a tomada de decisão para futuras acções de Formações.

4.6. Avaliação Do Impacto Das Acções De Formação

Com o principal propósito de aferir o impacto de determinada acção de Formação, a Lucrum Trust dinamiza momentos específicos para analisar mudanças de comportamentos do Formando, nos domínios cognitivo, psicomotor e afectivo. Esta avaliação é conduzida durante e após a realização da acção de formação, tendo como matriz de orientação os objectivos pedagógicos previamente definidos. A avaliação do impacto da Formação é adaptada a cada tipo de Formação e pode assumir a forma de testes, questionários ou observação comportamental. Para que a Formação seja eficaz e tenha o impacto pretendido, é necessário identificar de forma clara e sistemática as reais necessidades para garantir eficiência e um aprendizado para termos resposta junto dos Clientes Internos e Externos.

5. Considerações Finais

Esta política deverá ser observada por todos os colaboradores da Lucrum Trust a partir do momento da sua aprovação e publicação. A Lucrum Trust se reserva ao direito de efectuar as alterações dos itens mencionados na presente norma sempre que julgar necessário. Quaisquer



Lucrum Trust[®]

dúvidas em relação às cláusulas deste documento podem ser esclarecidas pelo gestor responsável pela Direcção de Capital Humano.

