

POLÍTICA DE FORMAÇÃO

BANCO BIC, SA

CA | Versão.02 | Junho 2018



BancoBIC

Edifício Sede Banco BIC, Bairro Talatona, Sector INST 4 - GU06B,
Gaveto Av. A2 com a Via F16, Município de Belas - Luanda - Angola

www.bancobic.ao

Índice

Controlo de Versões.....	2
Normativo relacionado	2
Nota Introdutória.....	3
Enquadramento Estratégico	4
As Competências da Direcção de Recursos Humanos e Formação	5
Modalidades e Organização de Formação	5
Metodologia do Diagnóstico de Necessidades de Formação	6
Áreas de Formação do Plano Anual de Formação	8
Divulgação da Política de Formação	9

Controlo de Versões

Esta secção contém o histórico das alterações produzidas na Política de Formação do Banco BIC, SA.

Todas as revisões efectuadas a este documento deverão ser formalmente registadas, mediante a identificação do número da sua versão, a data da sua revisão, o responsável pela sua actualização, bem como os motivos que conduziram à sua revisão.

Histórico de Alterações:

Versão	Data de Emissão / Revisão	Responsável pela Emissão/Revisão		Motivo da Emissão/Revisão
		Órgão Emissor	Órgão Revisor	
Versão 1.0	02-02-2006	Conselho de Administração	Conselho de Administração	Normalizar os princípios subjacentes à elaboração do Plano Anual de Formação.
Versão 2.0	01-06-2018	Conselho de Administração	Conselho Administração	Assegurar as políticas e os processos que as instituições financeiras devem instituir no âmbito da governação corporativa previstos pelo Banco Nacional Angola no Aviso No. 01/2013, de 19 de Abril e no Aviso No. 02/2013, de 19 de Abril.

Quadro 1 - Histórico de Alterações

Normativo relacionado

A aplicação desta Política deverá ser feita em conjugação com os demais normativos e documentos internos relacionados com os temas da Formação, nomeadamente:

- ✦ Estatuto Orgânico da Direcção de Recursos Humanos e Formação;
- ✦ Código de Conduta;
- ✦ Qualificador Ocupacional;
- ✦ Planos Anuais de Formação;
- ✦ Outros normativos e documentos que o Banco BIC venha a instituir.

Constitui objectivo principal do presente documento divulgar os pressupostos da Política de Formação em vigor no Banco BIC.

Nota Introdutória



No Banco BIC reconhecemos que os nossos Colaboradores são a chave do sucesso. Nada poderá ser alcançado sem o seu envolvimento. Este documento apresenta as directrizes que funcionam como base para a Gestão de Recursos Humanos na componente Formação /Aprendizagem.

A implementação da presente Política de Formação deverá ter em consideração as leis de mercado, o contexto específico e o bom senso. Esta Política deverá ainda ser respeitada em todas as circunstâncias e poderá ser resumida na seguinte frase: no Banco BIC colocamos as pessoas no centro de tudo o que fazemos.

A aprendizagem é uma parte fundamental da cultura do Banco BIC. Todos os Colaboradores são constantemente encorajados a actualizar os seus conhecimentos e a consolidar competências.

O Banco determina as prioridades de formação e desenvolvimento. A responsabilidade de as transformar em acções é partilhada entre os Colaboradores, Chefias e Recursos Humanos.

A experiência e a formação no posto de trabalho são as principais ferramentas de aprendizagem. As Chefias são responsáveis por orientar e treinar os seus Colaboradores, de forma a que estes possam ter sucesso nas suas funções. No Banco BIC reconhece-se a importância da melhoria contínua, assim como a partilha de conhecimentos e ideias.

O desenvolvimento profissional lateral, a partilha de responsabilidades e o desenvolvimento de equipas funcionais são práticas incentivadas, uma vez que proporcionam competências adicionais, enriquecem o conteúdo do trabalho e aumentam a responsabilização.

O Banco BIC também oferece uma vasta gama de actividades de formação e metodologias para apoiar a aprendizagem e o crescimento de todos. Participar num programa não deve ser considerado como uma recompensa, mas como uma componente de desenvolvimento

Os nossos Colaboradores são a chave do sucesso. Nada poderá ser alcançado sem o seu envolvimento.

Enquadramento Estratégico

Logo na sua fundação, o Banco BIC, preocupou-se em criar pilares sólidos que regem a sua actuação, numa perspectiva de exigência quanto a meios e resultados e nos quais se insere a sua visão no que respeita à Política de Formação e que se consubstanciam nos seguintes objectivos estratégicos:

- ✦ A formação é um instrumento para o aumento da competitividade;
- ✦ A formação desempenha um papel de motor no processo de mudança organizacional, na gestão dos recursos humanos e na sua qualificação;
- ✦ A formação deve contribuir para a excelência no desempenho das competências atribuídas.

O nosso sector de actividade é um sector sujeito a constantes mudanças e por isso os desafios são diários e onde todos são chamados a colaborar activamente.

O sucesso da actividade comercial está muito ligado à qualidade do serviço que se presta, suportado por uma resposta funcionalmente adequada, ancorada no compromisso e esforço conjugados entre todas as áreas do Banco.

Uma actuação convergente, acentua o valor estratégico da Gestão de Recursos Humanos, no desenvolvimento de equipas altamente motivadas e comprometidas, focadas nos objectivos que o Banco preconiza a cada momento.



A formação deve sempre estar associada a objectivos de negócio, devendo contribuir positivamente para os resultados, de forma directa ou indirecta, no curto, ou no médio prazo.

Assim, os objectivos estratégicos da presente Política de Formação desdobram-se em objectivos operacionais e mais concretamente em objectivos de qualidade, ou seja:

- ✦ Promover a formação e a qualificação dos Colaboradores do Banco BIC;
- ✦ Promover a eficiência e simplificação organizacional.

As Competências da Direcção de Recursos Humanos e Formação

É à Direcção de Recursos Humanos e Formação (DRHF) que compete identificar as necessidades de formação e qualificação profissional com vista a elaborar o Plano de Formação em cada ano sendo ainda responsável pela sua execução, acompanhamento e avaliação.

O Plano Anual de Formação deve ser idealizado levando em conta a informação disponibilizada pelas diferentes áreas, considerando a sua manifestação de necessidades específicas de formação, a necessidade de continuar a garantir a adequação do Banco em matérias regulamentares, de acomodar mudanças de índole técnico, funcional, operativo ou comportamental, geradoras de uma melhor performance, com consequências nos resultados do Banco, consubstanciando, igualmente, um visão prospectiva, de um futuro positivo a contendo de todos, Colaboradores, Dirigentes e Accionistas.

Assim é à DRHF que compete intervir ao nível de todas as actividades caracterizadoras do processo formativo, designadamente, as referentes ao diagnóstico, planeamento, concepção, programação, articulação/divulgação, execução, monitorização e avaliação da formação.

No início de cada exercício, o Plano Anual de Formação é apresentado e aprovado numa das primeiras reuniões do Conselho de Administração do ano e refere-se à formação proposta para o ano em curso.

Após a aprovação deste Plano de Formação, compete à DRHF comunicar e publicar o mesmo no site interno do Banco BIC (Intranet – plataforma de comunicação interna).

Modalidades e Organização de Formação

As modalidades e formas de organização da formação são determinadas em função das características e necessidades dos/as destinatários/as, dos objectivos e natureza da aprendizagem, dos conteúdos formativos, das metodologias pedagógicas, dos recursos envolvidos e das durações das acções.

As modalidades da formação em prática no Banco BIC, são as seguintes:

- ✦ A formação inicial, visa a aquisição de capacidades/competências adequadas para o exercício da respectiva actividade profissional. A modalidade de Formação Inicial compreende a Formação Acolhimento dirigida a novos colaboradores, com vista a garantir a assunção da Missão e Valores do Banco BIC, o conhecimento dos

principais Produtos e Serviços disponibilizados, do Código de Conduta, dos canais de comunicação e acesso à informação corporativa, entre outros.

- ✦ A formação contínua, visa a aquisição de capacidades/competências ao longo do período activo dos Colaboradores do Banco para o desempenho de uma ou mais actividades e/ou funções.

A formação contínua compreende:

- ✦ formação de qualificação, que visa a aquisição de capacidades/competências adequadas para o desempenho de uma determinada função;
- ✦ formação de aperfeiçoamento, que visa melhorar e complementar as competências previamente adquiridas no desempenho de um determinado cargo;
- ✦ formação de especialização, que visa a aquisição de saberes numa dada área ou função específicas, pressupondo sempre a existência de uma qualificação prévia;
- ✦ formação de reciclagem ou actualização, que visa a actualização ou reacquirição dos conhecimentos, competências ou atitudes, no desempenho da actividade profissional, seja por questões de evolução tecnológica ou de procedimentos.

Em termos da **organização da formação** ela pode assumir várias formas:

- ✦ formação presencial, na qual a actividade formativa desenvolve-se em sala;
- ✦ formação em contexto de trabalho, na qual a aprendizagem se desenvolve no próprio local de trabalho;
- ✦ formação em alternância, na qual, se pode alternar a formação presencial com formação em contexto de trabalho;
- ✦ formação e-learning quando a flexibilidade temporal e espacial são requisitos fundamentais.

A formação presencial, a formação em alternância e a formação e-learning assumem sempre a característica de formação interna ou formação externa podendo estes dois tipos de formação ser executados com recursos a formadores internos e/ou formadores externos.

Metodologia do Diagnóstico de Necessidades de Formação

Na área da gestão da formação, o diagnóstico de necessidades deve ser a base de construção do respectivo Plano e de todo o processo formativo. Salienta-se, pois, a relevância do seu desenvolvimento para a eficácia dos Planos de Formação a desenvolver em cada ano.

Neste diagnóstico, há que ter em conta que as necessidades de formação evoluem e muito rapidamente, em virtude da necessária actualização de conhecimentos, imposta não só pela constante evolução das necessidades dos nossos Clientes, mas também da evolução da própria Supervisão.

Perante esta situação, é essencial investigar todas as vias que favorecerão uma desmultiplicação rápida da formação, em particular aquelas que permitirão aos responsáveis dotados de competências técnicas desempenhar um papel de formadores em proveito da sua própria área de acção e agir, assim, eles próprios, como agentes privilegiados do desenvolvimento.

Por outro lado, o levantamento de necessidades tem que ser realizado à luz de certos princípios, de modo a que quem tem a seu cargo a organização da formação possa distinguir entre procura, expectativas e necessidades dos Colaboradores sendo que, necessidades de formação correspondem a lacunas ou desfasamentos entre o vivido e o desejável, susceptíveis de serem colmatados por uma formação adequada.

Outro requisito do Diagnóstico de Necessidades de formação é a utilização de métodos consentâneos com a nossa realidade funcional e com os fins a que se propõem os Planos de Formação: clareza, rigor e eficácia.

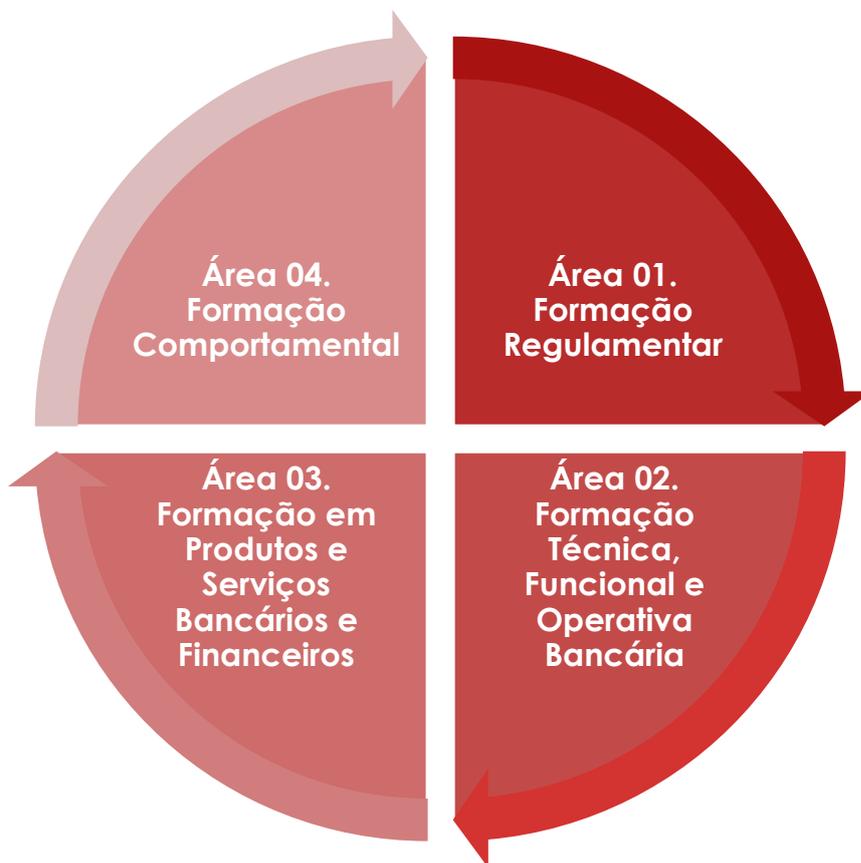
Assim, para o Diagnóstico de Necessidades deve ser elaborado pela DRHF uma ferramenta de levantamento de necessidades de formação, traduzida num quadro-tipo cujo preenchimento deverá ser solicitado a todos os responsáveis das diferentes Áreas/Serviços do Banco, bem como a sua devolução à DRHF nos prazos que vierem a ser consignados para o efeito.

Para além das necessidades de formação resultantes do Diagnóstico efectuado junto de todos os responsáveis das diferentes Áreas/Serviços do Banco e, em função de especificidades muito concretas e direccionadas da Aprendizagem, o Plano Anual de Formação pode conter ainda formações propostas pelo próprio Conselho de Administração, formações propostas pelas áreas transversais ao Banco e solicitações individuais dos colaboradores.



Áreas de Formação do Plano Anual de Formação

Em cada ano, na construção do Plano de Formação, as necessidades de formação devem ser agrupadas por Áreas/Temas de formação de acordo com o seguinte:



Quadro 2 – Áreas de Formação

Área 01. Formação Regulamentar, ou seja, garantir que o Banco está Compliant - Formação considerada no contexto jurídico-legal que vincula o Banco. Acomoda conhecimentos e/ou "modus operandis" em conformidade com os instrumentos regulamentares em vigor.

Área 02. Formação Técnica, Funcional e Operativa Bancária - Formação cuja natureza respeita à área e/ou função a que o colaborador se encontra afecto. Acomoda mudanças de índole técnico-funcional ou operativo.

Área 03. Formação em Produtos e Serviços Bancários e Financeiros - Formação cuja natureza tem uma incidência de base comercial. Acomoda mudanças de índole comercial, com consequências na performance comercial e nos resultados do negócio.

Área 04. Formação Comportamental - Formação considerada no âmbito do desenvolvimento das apelidadas "habilidades interpessoais". Acomoda mudanças de/ou comportamento/atitude.

Quadro Geral por áreas de formação/tipo de formação/destinatários:

Áreas de Formação		Tipo de Formação	Destinatários	N.º Horas
Área 01	Formação Regulamentar	Interna ¹ e Externa (pode incluir e-learning)	Colaboradores das áreas comerciais e áreas de controlo de gestão (compliance, Risco, Financeiro)	A definir em cada Plano Anual, em função das necessidades e imperativos regulamentares
Área 02	Formação Técnica, Funcional e Operativa Bancária	Interna	Colaboradores das áreas comerciais	A definir em cada Plano Anual
Área 03	Formação em Produtos e Serviços Bancários e Financeiros	Interna	Colaboradores das áreas comerciais e áreas de suporte à actividade comercial	A definir em cada Plano Anual
Área 04	Formação Comportamental	Interna e Externa	Todos os Colaboradores	A definir em cada Plano Anual

Quadro 3 – Quadro Geral por Áreas de Formação

Após a aprovação anual em Conselho de Administração, do respectivo Plano de Formação, a DRHF comunica o mesmo a toda a estrutura do Banco BIC.

Divulgação da Política de Formação

Nos termos do Aviso No. 01/2013, de 19 de Abril, do Banco Nacional de Angola, a presente Política será divulgada no site institucional do Banco, www.bancobic.ao

Esta Política será também acessível na rede interna do banco.

Conselho de Administração

¹ A Formação Interna pode ser realizada com recurso a Formadores Internos e/ou Formadores Externos