

Plano de Capacitação

EBC - 2023



Sumário

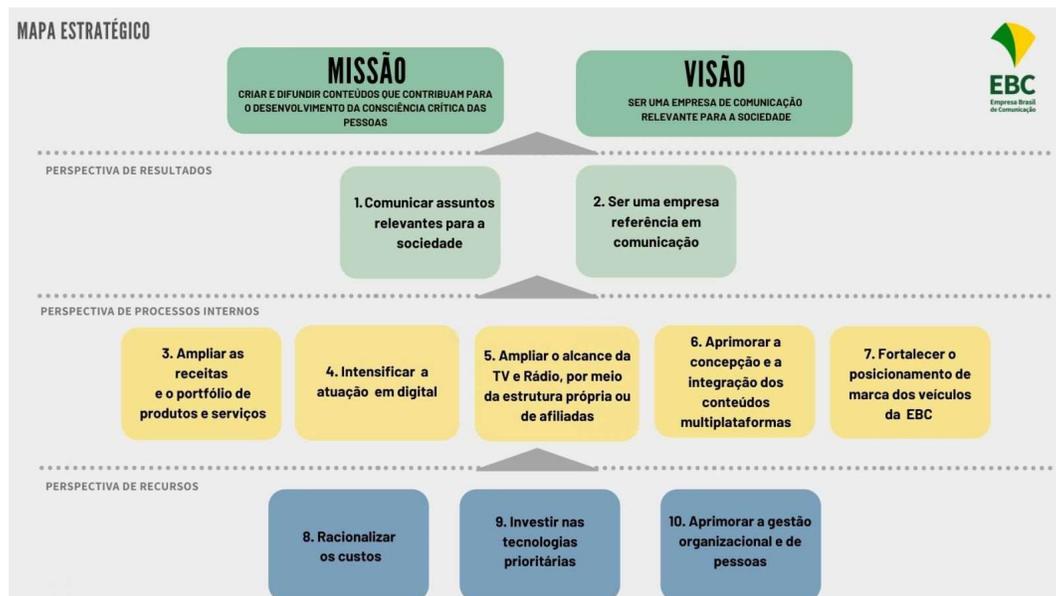
| | |
|--|----|
| 1. Apresentação | 3 |
| 2. Plano de Capacitação – 2023 | 4 |
| 2.1 Diretrizes | 5 |
| 2.2 Objetivo Geral | 5 |
| 2.3 Objetivos Específicos | 5 |
| 2.4 Público-alvo | 6 |
| 2.5 Resultados Esperados | 7 |
| 2.6 Recursos Financeiros | 7 |
| 2.7 Comunicação | 8 |
| 2.8 Deveres dos Gestores | 8 |
| 2.9 Deveres dos Participantes | 9 |
| 2.10 Desistência | 9 |
| 2.11 Formas de Capacitação | 10 |
| 2.12 Corpo docente | 13 |
| 3. Desenvolvimento | 14 |
| 3.1 Certificação | 15 |
| 3.2 Avaliação das Ações de Capacitação | 16 |
| 4. Levantamento das Necessidades de Capacitação (LNC) | 16 |
| 5. Considerações Finais | 17 |
| Equipe Responsável: | 17 |

1. Apresentação

O Plano de Capacitação (PC) da EBC estabelece diretrizes para as ações de capacitação e desenvolvimento dos empregados, com o intuito de potencializar o desempenho e de promover o alcance dos objetivos institucionais. Fundamenta-se na busca pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade.

O Plano busca a integração dos objetivos estratégicos da EBC com a política de gestão e desenvolvimento de pessoas. Integrar as diferentes formas de educação, treinamento e aperfeiçoamento profissional com a produção de conhecimento voltado para a especialização do negócio trazendo as condições ideais para alcance das metas do planejamento estratégico.

Figura 1 – Mapa Estratégico da EBC 2023-2027



Fonte: Planejamento Estratégico da EBC – revisado

Nesse sentido, o Plano de Capacitação será gerido e executado com vistas à “Aprimorar a gestão organizacional e de pessoas”.

2. Plano de Capacitação – 2023

Estabelecem-se, neste Plano, as ações de capacitação e desenvolvimento que serão desenvolvidas durante o ano de 2023, em consonância com os objetivos estratégicos e as metas institucionais da EBC. Este plano não esgota as demais demandas por capacitação que poderão surgir ao longo do ano.

As demandas de cursos não contempladas no Levantamento das Necessidades de Capacitação - LNC e surgidas ao longo do ano serão submetidas à análise da área de Educação Corporativa quanto à sua pertinência (análise técnica quanto à necessidade do desenvolvimento da competência) e viabilidade financeira (disponibilidade de recursos para desenvolvimento de ações adicionais) e submetidas à aprovação da Diretoria Executiva.

O presente Plano foi elaborado à luz do LNC em conjunto com as Diretorias e suas respectivas áreas de subordinação, bem como a partir da execução do Plano anterior, conforme metodologia proposta pela Coordenação de Desenvolvimento Interno e Planejamento da Educação/ Gerência de Carreiras e Capacitação/ Gerência Executiva de Gestão de Pessoas e aprovada pela Diretoria de Administração, Finanças e Pessoas, e pelo Diretor-Presidente.

Deste modo, foram considerados insumos para a elaboração do PC os seguintes documentos:

- Resolução DIREX nº 439 de 27 de agosto de 2012;
- Resolução DIREX nº 051 de 24 de fevereiro de 2014;
- Norma de Concessão de Licenças – NOR 305;
- Políticas de Educação Corporativa – NOR 350;
- Norma de Instrutoria Interna – NOR 351;
- Plano de Capacitação 2022;
- Demandas apresentadas pelas Diretorias no LNC; e
- Previsão Orçamentária destinada à Capacitação.



Dessa forma, o Plano, tem suas ações previstas para serem executadas no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023, em consonância com a disponibilidade orçamentária e os objetivos estratégicos vigentes.

Importante ressaltar que, devido ao contexto do coronavírus COVID-19, os cursos virtuais poderão ser priorizados em relação aos cursos presenciais ou semipresenciais, com utilização de software de conferência remota em substituição às salas de aula tradicionais, de forma a manter a aplicação das ações de capacitação planejadas.

A perspectiva para os próximos anos é de que o Plano possa ser baseado também nas lacunas de competências que poderão ser verificadas nos resultados e relatórios da Avaliação de Desempenho e Pesquisa de Clima Organizacional.

2.1 Diretrizes

1. O Programa de Capacitação deve estar alinhado aos objetivos estratégicos e à política de gestão e desenvolvimento de pessoas;
2. O portfólio de capacitação deve considerar as trilhas de aprendizagem das carreiras e, ainda, as eventuais necessidades das diversas áreas;
3. Serão priorizados os ensinamentos à distância, a utilização dos instrutores internos e o uso do Centro de Capacitação da EBC.

2.2 Objetivo Geral

O Plano de Capacitação deve estabelecer as diretrizes e definir o portfólio de capacitações na EBC.

2.3 Objetivos Específicos

1. Capacitar o empregado para o exercício de suas atividades na EBC, alinhando o desenvolvimento e o aprimoramento contínuo dos empregados às competências institucionais, com foco no alcance dos objetivos da Empresa de forma ágil, com qualidade, otimização de recursos e com respeito ao cidadão;
2. Tornar públicas as oportunidades de capacitação oferecidas no âmbito da EBC, garantindo a transparência e a possibilidade de acesso a todos os empregados, de acordo com suas respectivas trilhas de aprendizagem;
3. Implementar os programas específicos de capacitação e trilhas de aprendizagem alinhadas às necessidades da carreira, disponibilizando-os de forma clara e eficiente, por meio de ferramentas adequadas;
4. Fomentar a cooperação na área da educação corporativa da EBC com conselhos federais e regionais, órgãos e instituições governamentais brasileiros e instituições de ensino públicas e privadas;
5. Fortalecer o Centro de Capacitação da EBC como espaço de referência para formação profissional, treinamentos e intercâmbios na área de comunicação pública e das atividades de suporte;
6. Promover a melhoria contínua dos treinamentos oferecidos pela EBC, com prioridade para a ampliação do uso de novas tecnologias e da educação à distância;
7. Ampliar o espectro de empregados impactados com as ações de capacitação por meio do fornecimento de cursos relacionados às atividades desenvolvidas de interesse da empresa;
8. Considerar a participação em cursos realizados na EBC como quesito de avaliação de desempenho e de progressão salarial;
9. Fomentar a incorporação de conhecimento nos processos de capacitação;

10. Proporcionar o aproveitamento das expertises e conhecimentos internos, inclusive de outros órgãos, como forma de valorização dos empregados e otimização dos recursos orçamentários;
11. Estimular a integração entre os objetivos estratégicos da EBC com a política de gestão e desenvolvimento de pessoas;
12. Viabilizar a contratação de cursos com prioridade para aqueles à distância, de menor custo e ministrados por instrutores internos;
13. Otimizar a execução do orçamento disponível para a capacitação; e
14. Analisar o Levantamento das Necessidades de Capacitação - LNC em consonância com os objetivos estratégicos e atribuições das áreas.



2.4 Público-alvo

- Integrantes do quadro permanente de pessoal;
- Ocupantes de cargo comissionado, sem vínculo com a administração pública;
- Ocupantes de função de confiança, do quadro permanente da Empresa ou com vínculo com a administração pública;
- Profissionais oriundos de outros órgãos da administração pública sem cargo de gestão;
- Administradores, Conselheiros Fiscais e membro do Comitê de Auditoria Estatutário.

Abrange um total de 1819 empregados do quadro permanente, inclusive cedidos, requisitados e movimentados para outros órgãos; diretores; ocupantes de cargos comissionados sem vínculo com a administração; e ocupantes de funções de confiança (referência QLP Nov/22 – excluídos os aposentados por invalidez). Além do quantitativo apresentado, deverá ser contabilizado os membros do Conselho de Administração; os membros do Conselho Fiscal e os suplentes, e os membros do Comitê de Auditoria.

A EBC não custeará a participação de funcionários terceirizados e estagiários em capacitações, apenas no caso de as oportunidades serem ofertadas pela própria EBC em grupo específico, e em cursos que tenham convergência com a atividade desempenhada a serem avaliadas pela área de Educação Corporativa.

2.5 Resultados Esperados

- Capacitação, desenvolvimento e qualificação dos empregados, em nível técnico e gerencial;
- Engajamento dos empregados às diretrizes do Planejamento Estratégico vigente, para enfrentamento dos desafios e atingimento das metas;
- Publicidade, clareza e transparência quanto às ações de capacitação;
- Disponibilização de ações de capacitação de forma continuada;
- Priorização de ações em razão da relevância institucional;
- Padrões éticos de comportamento valorizados;
- Aumento do número de áreas atendidas com demandas de capacitação específicas;
- Maior qualidade e eficiência nos serviços públicos prestados;
- Alcance de indicadores organizacionais por meio do desenvolvimento de competências individuais; e
- Desenvolvimento e reconhecimento de talentos.



2.6 Recursos Financeiros

A área de Educação Corporativa priorizará a realização dos seus eventos de capacitação por meio da utilização de parcerias com instituições educacionais, órgãos governamentais e colabores externos, que não representem ônus para a EBC.

Na impossibilidade, serão promovidos eventos nos quais serão destinados recursos próprios, previstos anualmente no Plano de Negócios da EBC.

Além dos custos previstos no Plano de Negócios da EBC, serão consumidos recursos da Folha de Pagamento por meio do pagamento de valor previsto no item 11 da Norma de Instrutoria Interna – NOR 351, posto que a EBC ainda promoverá cursos com a utilização de instrutores internos.

Tem-se, ainda, a possibilidade de participação de servidores públicos da Administração Pública para ministrar cursos, palestras e demais eventos de capacitação promovidos pela EBC.

2.7 Comunicação

A divulgação da programação das ações de capacitação, com objetivos, carga horária, período de realização, número de vagas, público alvo e outras informações pertinentes será disponibilizada nos canais de informação oficial (Intranet, EBC Informa) e nas redes sociais da EBC.

Demais informações da Educação Corporativa estão sistematizadas em normas internas e orientações disponibilizadas na Intranet, e em outros meios, conforme conveniência, abrangendo:

- Definição da área de Educação Corporativa;
- Grade de programação dos cursos e eventos;
- Catálogo de cursos realizados;
- Conteúdos complementares;
- Indicações de bibliografias, recursos audiovisuais e sites que complementem e/ou auxiliem na formação técnica, administrativa e gerencial;
- Normas, orientações e outros documentos norteadores; e
- Indicação de escolas virtuais e os cursos em ambiente web.



2.8 Deveres dos Gestores

A participação das chefias no processo de capacitação dos empregados lotados em seus setores é de extrema relevância. É dever do gestor participar ativamente dos processos de capacitação e desenvolvimento de seus subordinados. Dentro deste contexto, são expressos alguns deveres para as chefias no processo:

- a. Possibilitar ao empregado a participação nas ações de capacitação para melhor desempenho de suas atividades;
- b. Informar à Educação Corporativa as necessidades de capacitação para os empregados da sua área durante a elaboração do Plano de Capacitação ou quando surgirem demandas específicas;
- c. Elaborar o planejamento de participação nas ações de capacitação, no âmbito de sua área, assegurando o acesso a todos os empregados nele lotados;

- d. Compatibilizar o horário de trabalho do empregado com o horário da ação de capacitação, de forma a manter o bom andamento das atividades da área e estimular a contínua participação do empregado;
- e. Acompanhar a efetiva participação do empregado na ação;
- f. Autorizar a participação do empregado em cursos, exceto os inseridos na modalidade a distância ou palestras e oficinas de curta duração;
- g. Propor e viabilizar a possibilidade de repasse dos conhecimentos adquiridos na unidade de lotação;
- h. Possibilitar que o empregado participe do quadro de instrutores internos da EBC, sem prejuízo das suas atividades laborais;
- i. Avaliar, após participação do empregado, o impacto da ação de aperfeiçoamento no ambiente de trabalho.



2.9 Deveres dos Participantes

Compete aos participantes das ações de capacitação:

- a. Cumprir as normas, legislações vigentes e os critérios estabelecidos neste Plano e no âmbito de sua unidade de trabalho;
- b. Compatibilizar a sua carga horária de trabalho com o curso, de forma conciliatória com a sua chefia e as necessidades de sua área de atuação;
- c. Fazer a sua inscrição conforme orientações na abertura do curso, e acompanhar a sua homologação;
- d. Participar das ações de aperfeiçoamento, observando os critérios estabelecidos para fins de certificação;
- e. Encaminhar via Central de Chamados o Certificado de Conclusão ou participação à área de Educação Corporativa;
- f. Receber da instituição de ensino e entregar na Coordenação de Desenvolvimento Interno e Planejamento da Educação o documento de cobrança (NF), quando for o caso;
- g. Cumprir o estipulado no “Termo de Compromisso e Responsabilidade” firmado para participação em cursos e eventos;
- h. Disseminar os conhecimentos adquiridos no âmbito da EBC, na sua área de exercício, ou colaborar na melhoria dos processos e atualização dos procedimentos de trabalho.

2.10 Desistência

Os casos de abandono injustificado pelo participante, das ações de capacitação promovidas pela EBC, reprovação por motivo de frequência ou rendimento insuficiente, e a não comunicação de justificativa da desistência, implicarão impedimento de participação em ações de capacitação futuras pelo período de 06 (seis) meses da data de encerramento da atividade, podendo a EBC requerer ressarcimento das despesas realizadas com a capacitação do empregado nos seguintes casos:

- a. desistência injustificada após o início do evento;
- b. apresentação de justificativa sem comprovação após o início do evento;
- c. frequência inferior à mínima estabelecida para aprovação no evento, até 25% (vinte e cinco por cento) de ausência, quando não houver justificativa prévia;
- d. não finalização do curso conforme cronograma estipulado pela contratada.

O empregado estará isento do impedimento e do ressarcimento se sua participação na ação for interrompida em virtude de necessidade do serviço, formalmente justificada pela chefia imediata à Educação Corporativa, bem como por licença para tratamento da própria saúde ou por motivo de doença em pessoa da família, devidamente comprovada por laudo pericial homologado pela área de Saúde da Gerência Executiva de Gestão de Pessoas. Em caso de outras justificativas, a decisão de deferir-la será discricionária da área de Educação Corporativa por meio de resposta formal ao empregado.

2.11 Formas de Capacitação

As ações de Capacitação serão desenvolvidas e promovidas para fazer frente às necessidades das áreas e dos empregados, com foco no alto desempenho e na consecução dos objetivos estratégicos da EBC. Para isso, as ações poderão se dar na modalidade presencial, semipresencial e à distância.



As oportunidades poderão se apresentar das seguintes formas:

- Cursos organizados e fornecidos pela EBC por meio de instrutores internos;
- Cursos organizados pela EBC e ministrados por colaboradores externos, sem ônus;
- Cursos organizados pela EBC e ministrados por colaboradores externos, com ônus;
- Cursos presenciais contratados pela EBC para realização *in company*;
- Cursos presenciais contratados pela EBC para realização externa;
- Cursos à distância;
- Congressos;
- Palestras;
- Seminários;
- Workshops.

Ressalta-se que os congressos, palestras, seminários, workshops e outros eventos poderão ser custeados com o orçamento da própria área demandante, a depender da disponibilidade orçamentária do Plano de Capacitação.

O esquema abaixo representa as oportunidades que estão disponíveis, por meio da Educação Corporativa da EBC para o treinamento, capacitação e aperfeiçoamento de empregados e gestores da Empresa.



Figura 2 – Esquema de Capacitação da EBC

1. Os **Cursos Internos** são aqueles realizados nas dependências da EBC, quer sejam presenciais ou à distância, ministrados por instrutores internos, por colaboradores

externos, com ônus ou sem ônus, por empresas ou consultores contratados, por instituições parceiras, organizados e certificados pela EBC, com a utilização de recursos próprios, quando onerosos.

Além das ações desenvolvidas e ofertadas pela EBC, é possível aos empregados participar de ações externas em escolas de governo e outras instituições públicas, ou ainda, ações oferecidas por organizações de natureza privada.

A plataforma de Ambiente Virtual de Educação da EBC é uma ferramenta prevista de grande importância para a disseminação das atividades de capacitação que possam ser convertidas em Ensino à Distância – EAD, referentes a cursos criados ou ministrados por instrutores internos ou cursos adquiridos de fornecedores externos, além de viabilizar o alcance ao maior número de empregados que se encontram em regiões de difícil acesso ou baixa oferta de capacitação pelo mercado, objetivando expandir as capacitações ofertadas.

A **Capacitação em Serviço**, tem por objetivo instruir os empregados para o desempenho de uma ou mais atividades, por meio do “aprender fazendo” em situações simuladas, revestidas das mesmas condições das situações de trabalho, ou no próprio local de trabalho sob a orientação ou da chefia imediata ou de um supervisor.

Todas as capacitações em serviço deverão estar previstas e alinhadas ao Plano de Capacitação.

2. O **Programa de Bolsas de Pós-Graduação** visa ofertar aos empregados efetivos da EBC incentivo financeiro para realização de cursos de especialização, mestrado ou doutorado, com temas alinhados às suas atividades de trabalho e pertinentes aos objetivos estratégicos da Empresa, contribuindo para o melhor desempenho das suas atividades e dos serviços e produtos entregues pela EBC.
3. A **Licença para Capacitação** consiste na possibilidade de o empregado se afastar de suas atribuições, para se dedicar exclusivamente a tema de capacitação. Os critérios de concessão da Licença para Capacitação estão detalhados na Norma de Concessão de Licenças – NOR 305.
4. Os **Cursos Externos** serão certificados por outras instituições que não seja a EBC. Além disso, os eventos serão realizados no ambiente da instituição contratada, quando abertas ao público em geral, ou *in company*, quando fornecidas por instituições contratadas com turmas dedicadas exclusivamente à EBC.
A modalidade EAD permite a combinação entre estudo e trabalho, garantindo a permanência do participante em seu próprio ambiente profissional ou familiar. Possibilita ainda a capacitação em massa e horários flexíveis para estudo sem a necessidade de deslocamento. O empregado que opta por estudar a distância atua como “sujeito ativo do processo de aprendizagem” e facilita a interatividade dos participantes, o que torna o estudo significativo e agradável.
A área de Educação Corporativa sugere as capacitações abertas e sem ônus ofertadas por Escolas de Governo (Ex: ENAP, EVG) e outras instituições públicas (Ex: ILB – Senado Federal, TCU, CNJ) que complementam as competências necessárias para exercer as atividades no trabalho.

5. **O Programa de Formação e Desenvolvimento de Líderes** tem por objetivo desenvolver continuamente as habilidades de liderança dos gestores, com vistas a instituir uma gestão pautada na inovação, engajamento e foco em resultados. Além disso, este Programa terá destaque na formação dos potenciais líderes, com o objetivo de garantir a sucessão contínua do corpo gerencial da empresa.
6. **O Programa de Idiomas** objetiva capacitar os empregados nos idiomas Inglês e Espanhol, para melhor articulação nas atividades que requerem o uso da língua estrangeira. Essa ação também poderá ser desenvolvida por meio de Instrutores Internos.
7. **A Participação em Palestras, Congressos, Seminários, Simpósios, Oficinas, Workshop, Conferências e Fóruns** poderá ser feita somente com autorização da chefia, podendo ser custeado ou não pela EBC, conforme disponibilidade orçamentária e aderência ao Plano de Capacitação, para um prazo de no máximo 5(cinco) dias.
8. **A Capacitação de Administradores e Conselheiros** visa capacitar os Administradores e Conselheiros da EBC, na posse e anualmente, com ações que tratem de temas específicos determinados no Decreto 8.945/16.
9. **O Programa de Desenvolvimento Técnico Profissional (Trilhas de Aprendizagem)** tem por objetivo desenvolver as competências técnicas dos profissionais, com foco na inovação e nos resultados agregadores e transformadores para o alcance da missão institucional da Empresa.



2.12 Corpo docente

Para cadastramento de educadores será lançado regulamento, pela área de Educação Corporativa, contendo as informações e as instruções de acesso. Os educadores deverão ter treinamentos específicos e recorrentes, a fim de desenvolver as competências básicas ao exercício de atuação de educação interna, ampliando o domínio do planejamento educacional, das estratégias de ensino e de aprendizagem aplicadas ao desenvolvimento de conhecimentos técnicos.

a) Instrutor: profissional com formação e capacidade reconhecida para condução de atividades pedagógicas e didáticas;

b) Palestrante: autoridade em conhecimentos e temas de interesse;

c) Tutor: profissional preparado para orientar participantes em ações pedagógicas a distância, síncronas ou assíncronas;

Coordenação de Desenvolvimento interno e Planejamento da Educação/ Gerência de Carreiras e Capacitação/
Gerência Executiva de Gestão de Pessoas/ Diretoria de Administração, Finanças e Pessoas

d) Multiplicador: profissional com conhecimento reconhecido, capaz de orientar oficinas e ações de aprendizagem no serviço; e

e) Facilitador: profissional que viabiliza a realização de discussões, levantamentos, grupos de foco e outros trabalhos que necessitem coordenação de grupos.

3. Desenvolvimento

As estratégias de ação e execução previstas no Plano de Capacitação estão diretamente alinhadas às políticas e diretrizes da Empresa e ao Plano de Carreiras e Remunerações. *

O empregado poderá adquirir competências necessárias ao desenvolvimento de suas atividades na Empresa, por meio de ações organizadas de forma a atender os seguintes eixos de atuação/competências:

- **Competências Gerais (transversais):** Referem-se ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias a todos os empregados da EBC. Abarcam temas relacionados ao funcionamento da Empresa de forma eficiente tais como:

- a. Planejamento e Organização;
- b. Trabalho em Equipe;
- c. Aprendizagem Contínua;
- d. Visão Sistêmica;
- e. Cultura da Inovação; e
- f. Responsabilidade.

- **Competências Técnicas (específicas):** Decorrem dos processos de trabalho traduzindo suas especificidades que direcionam o desenvolvimento técnico dos empregados para o alcance dos resultados esperados. Abarcam temas que tenham aderência direta com as atividades exercidas pelas unidades da Empresa, e poderão ser divididas por eixos de carreiras, tais como:

- a. Administrativa;
- b. Tecnologia da Informação;
- c. Jurídica;
- d. Saúde e Segurança do Trabalho;
- e. Comunicação; e
- f. Comunicação Operacional.

- **Competências Gerenciais (líderes):** Referem-se às competências que devem ser apresentadas pelos empregados que ocupam cargo de chefia e possuem equipe sob sua coordenação. Principalmente temas relacionados à formação e aprimoramento das competências de liderança, tais como:

- a. Competências Gerais;
- b. Articulação; e
- c. Gestão de Pessoas



O Plano de Capacitação poderá ainda abranger temas específicos que promovam a aprendizagem no nível estratégico que proporcionam o aprofundamento de discussões e desencadeiam respostas e/ou encaminhamentos de soluções sistêmicas.



3.1 Certificação

Os certificados serão enviados aos participantes pelo e-mail da Educação Corporativa (certificados@ebc.com.br). Os certificados emitidos por Instituições deverão ser enviados à área de Educação Corporativa por meio da Central de Chamados.

Para efeito de certificação, os seguintes critérios deverão ser observados:

- a. **Cursos presenciais:** Frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária das atividades desenvolvidas pela ação e aproveitamento mínimo de 50% (cinquenta por cento) nas avaliações de aprendizagem, quando previstas no plano de curso;
- b. **Cursos EAD:** Aproveitamento mínimo de 50% (cinquenta por cento) nas atividades e avaliações de aprendizagem.

3.2 Avaliação das Ações de Capacitação

A área de Educação Corporativa procederá com a avaliação das ações de capacitação executadas por meio de formulário próprio. Caracteriza-se pela mensuração do grau de satisfação dos participantes quanto à ação de capacitação e é aplicada ao final do evento educacional.

A Educação Corporativa utilizará da compilação dos dados oriundos da avaliação para implementar melhorias em suas ações.

Futuramente pretende-se sistematizar o acompanhamento dos resultados das capacitações não só em relação à reação, ou seja, medir a satisfação no encerramento dos eventos, mas também o impacto para os empregados após o retorno às suas atividades.

4. Levantamento das Necessidades de Capacitação (LNC)



Os temas que nortearão as ofertas de capacitação, bem como a análise das solicitações das áreas, foram construídos a partir da revisão dos cursos apresentados no Plano de Capacitação anterior. Estes foram revisitados por meio de consulta dirigida às Diretorias, bem como a validação e levantamento das prioridades pela área de Educação Corporativa e, aprovação da Diretoria Executiva.

O Levantamento das Necessidades de Capacitação (LNC) resultou nas listas de temas de capacitação e foram divididos por Diretorias conforme documento [anexo](#).

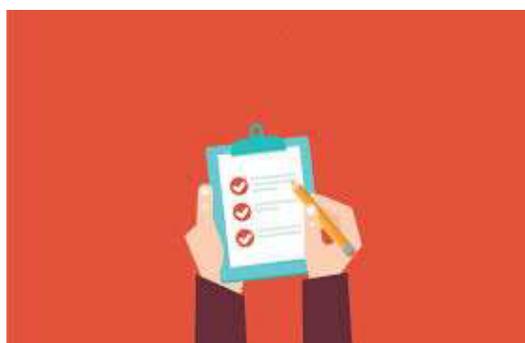
Pretende-se definir o agrupamento de cursos conforme os Eixos de Carreiras previstos no Plano de Carreiras, após sua aprovação. Os Eixos foram definidos de acordo com grupos de trabalhos de mesma natureza vinculados a macroprocessos. São eles:

- a) Administrativo/Assessoramento: abrange atividades de suporte e assessoramento técnico à gestão da organização e às atividades finalísticas da EBC;
- b) Tecnologia da Informação: abrange atividades de planejamento, supervisão, coordenação, gestão e controle dos recursos de tecnologia da informação relativos ao funcionamento da comunicação pública;
- c) Jurídica: abrange atividades relacionadas ao estudo, pesquisa e análise de legislação, de doutrina e de jurisprudência, que envolvam a defesa dos interesses da EBC;
- d) Comunicação: abrange todas as atividades finalísticas envolvidas na programação e produção de conteúdo para plataformas de rádio, tv e web;
- e) Comunicação Operacional: abrange todas as atividades finalísticas de caráter operacional e técnico.

5. Considerações Finais

O Plano de Capacitação, aprovado pela Diretoria Executiva, é uma proposta para o exercício de 2023. Sua execução ocorrerá conforme disponibilidade orçamentária e de infraestrutura. O Plano será amplamente divulgado, no âmbito Institucional, tendo em vista que a busca do desenvolvimento é de responsabilidade compartilhada entre o empregado e a empresa.

Este Plano foi concebido com o intuito de a EBC cumprir a sua missão institucional e alcançar os resultados de excelência pretendidos. O objetivo é que seja possível consolidar as práticas de gestão da capacitação com qualidade, abrangência e efetividade.



Equipe Responsável:

Patricie Rose Coelho Carazza – Gerente de Carreiras e Capacitação

Tatiana Côrtes Teixeira – Coordenadora de Desenvolvimento Interno e Planejamento da Educação

Deborah Mendes Asp - Analista

Karla Alexandre dos Santos - Técnica