



**PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO  
DA EBC – PAC/EBC  
2017/2018**

BRASÍLIA - DF  
2017/2018

Diretoria de Administração, Finanças e Pessoas

LUIZ ANTÔNIO FERREIRA

Gerência Executiva de Gestão de Pessoas

MÁRIO MÁRCIO SIMÕES DE OLIVEIRA

Gerência de Educação e Segurança do Trabalho

ALANO CORREIA E SILVA

Coordenação de Educação Corporativa

BRUNO FREIRE

## SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO.....	04
2. MARCOS INSTITUCIONAIS.....	05
3. CENÁRIOS, OBJETIVOS, PÚBLICO-ALVO E RESULTADOS.....	06
4. ESTRATÉGIA DE AÇÃO.....	08
5. PROGRAMAS TEMÁTICOS POR TRILHAS DE APRENDIZAGEM.....	10
6. DESENVOLVIMENTO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO.....	13
7. ORÇAMENTO.....	15
8. INDICADORES.....	16
9. METAS.....	17
10. AVALIAÇÃO.....	18
11. DIVULGAÇÃO/COMUNICAÇÃO DA OFERTA DOS EVENTOS DE CAPACITAÇÃO.....	20
12. PROCEDIMENTO DE SOLICITAÇÃO E PARTICIPAÇÃO NOS PROGRAMAS TEMÁTICOS E NAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO DO PAC/EBC.....	21
13. CRITÉRIOS PARA PARTICIPAÇÃO NOS PROGRAMAS TEMÁTICOS E EM AÇÕES DE CAPACITAÇÃO.....	25
14. INSTITUIÇÕES PARCEIRAS.....	26
15. DIRETRIZES GERAIS.....	27
16. CONTATOS DA GERÊNCIA DE EDUCAÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO.....	30
17. ANEXOS.....	30
18. ASSINATURAS DOS RESPONSÁVEIS PELA ELABORAÇÃO E APROVAÇÃO DO PAC.....	30

## **1. APRESENTAÇÃO**

O Plano Anual de Capacitação – PAC da Empresa Brasil de Comunicação – EBC é um instrumento de gestão da Política de Capacitação e de Desenvolvimento dos seus empregados. Destina-se a proporcionar os meios para a operacionalização das diretrizes que norteiam o processo do desenvolvimento profissional. O PAC foi planejado sob a gestão e orientação da Gerência de Educação e Segurança do Trabalho, que envolveu gerentes, coordenadores e empregados, com o apoio dos “Agentes de Desenvolvimento”, constituídos por meio da Portaria PRES Nº 149, de 03 de março de 2017, valendo-se de uma metodologia de integração e de compartilhamento de responsabilidades para o levantamento das necessidades de capacitação.

Esse Planejamento teve por base a necessidade de desenvolvimento da força de trabalho da Empresa alinhada às diretrizes e aos objetivos estratégicos da EBC, definidos para o período de 2012-2022. Os programas temáticos buscou abarcar as áreas de atuação da Empresa, para que o processo contínuo de formação e desenvolvimento dos empregados passe a ter enfoque sistêmico e não unilateral, contribuindo significativamente para o alcance das metas estratégicas institucionais e para o cumprimento efetivo e eficiente da missão da EBC por meio de uma participação comprometida de todos.

O PAC constitui-se de ações de capacitação apresentadas no Levantamento das Necessidades de Capacitação - LNC, encaminhado pelas unidades da Empresa, construído a partir da Matriz Organizacional da EBC e Regimento Interno, que possibilitou aos envolvidos nesse planejamento levantar os conhecimentos pertinentes, indicando os temas de interesse e necessários à capacitação dos empregados, de acordo com as atribuições, atividades e produtos desenvolvidos. As demandas apresentadas foram consolidadas para possibilitar a integração das ações de capacitação a serem ofertadas no exercício de 2017 e 2018.

Nesse contexto, o PAC/EBC será gerido e executado com vistas a instituir uma cultura de aprendizagem contínua, que proporcione a aquisição, o aprimoramento e o desenvolvimento de competências para a qualificação profissional e dos processos de trabalho, o que levará ao surgimento, no âmbito da Empresa, de uma “sociedade do conhecimento organizacional”.

## **2. MARCOS INSTITUCIONAIS**

### **2.1. Missão**

Criar e difundir conteúdos que contribuam para a formação crítica das pessoas.

### **2.2. Visão**

Ser referência em comunicação pública.

### **2.3. Valores**

- Credibilidade
- Qualidade técnica
- Estímulo à cidadania
- Acessibilidade
- Diversidade
- Regionalização de conteúdo
- Inovação
- Pluralidade

### **2.4. Cultura EBC**

Temos compromisso com a comunicação pública. Praticamos a independência nos conteúdos, a ética, a transparência e a gestão participativa. Defendemos os direitos humanos, a liberdade de expressão e o exercício da cidadania. Valorizamos as pessoas e a diversidade cultural e regional brasileira. Cultivamos a criatividade, a inovação e a sustentabilidade.

### **3. CENÁRIOS, OBJETIVOS, PÚBLICO-ALVO E RESULTADOS**

#### **3.1. Cenário**

A EBC conta atualmente com **2.490** empregados nas diferentes profissões e cargos da Empresa, em exercício nas Diretorias, Superintendências, Consultoria Jurídica, Secretaria-Executiva, Auditoria e Ouvidoria e demais unidades, Comissões e Comitês de Assessoramento.

A Gerência Executiva de Gestão de Pessoas, por meio da Gerência de Educação e Segurança do Trabalho, é a área responsável pelo planejamento e gestão da capacitação da EBC. O PAC tem como base o investimento na formação dos novos empregados para que possam desenvolver as suas competências laborais, atitudinais e comportamentais para o exercício de suas atividades e entregas, bem como integrá-los ao seu ambiente de trabalho. Ao mesmo tempo, o plano contempla atualização e desenvolvimento contínuo dos empregados com mais tempo de serviço, levando-se em conta as necessidades estratégicas e de gestão da Empresa.

Nessa mesma perspectiva, a Gerência de Educação e Segurança do Trabalho tem se preocupado em investir em ações que possam atender aos seus empregados, considerando as especificidades dos cargos, jornadas de trabalho e áreas de atuação. Para isto, tem como premissa ofertar capacitação por meio de ações flexíveis nas modalidades presencial, a distância e mista, oportunizando a ampliação, disseminação do conhecimento e democratização da capacitação de forma mais eficiente e efetiva.

#### **3.2. Objetivo Geral**

Fundamentar as atividades de planejamento, organização e coordenação dos eventos de formação, capacitação e desenvolvimento nos diversos temas do negócio da Empresa, proporcionando ao quadro funcional da EBC a aquisição e o aperfeiçoamento de competências individuais e coletivas para o cumprimento da missão organizacional.

#### **3.3. Objetivos Específicos**

- Contribuir para que empregados e gestores adquiram conhecimentos que permitam o desenvolvimento do pensamento crítico como profissionais e como cidadãos acerca do papel da Instituição;
- Habilitar o empregado para o exercício de suas atividades de forma articulada com a função social da Instituição;

- Promover o desenvolvimento funcional dos empregados, articulando as suas necessidades com as políticas institucionais.

### **3.4. Público-Alvo**

As ações de educação da EBC se destinarão prioritariamente à capacitação de pessoal operacional, administrativo, técnico e gerencial do quadro próprio da EBC.

Dentro das possibilidades de estrutura e recursos, as ações de educação poderão ser oferecidas aos empregados de Livre Provisão e/ou cedidos que prestem serviços à EBC, e ainda, ao quadro de pessoal da Rede Nacional de Comunicação Pública e ao público externo, por meio do compartilhamento de custos, outras formas de parceria e ação social gratuita.

Sendo assim, o número de empregados previstos como prioridade de atendimento com as capacitações ofertadas pela empresa, somam **2.039**, relativos àqueles empregados pertencentes ao quadro permanente de pessoal da EBC.

### **3.5. Resultados Esperados**

- Desenvolvimento, capacitação e qualificação da força de trabalho da EBC em nível pessoal, técnico e gerencial, conforme as metas estabelecidas;
- Transparência e clareza quanto às ações de capacitação;
- Visão integrada e atualizada das diversas atividades desenvolvidas pela Gerência de Educação e Segurança do Trabalho, Diretorias, Superintendências e respectivas unidades no âmbito da EBC;
- Extensão da capacitação a todos os empregados na formação gradativa e contínua;
- Otimização dos investimentos com resultados efetivos e mensuráveis;
- Ascensão do saber técnico e comportamental na temática comunicação pública;
- Apoio ao alcance dos objetivos institucionais;
- Apoio à Gestão de Processos;
- Apoio à implementação dos valores da EBC;
- Aumento da produtividade;
- Melhoria do clima organizacional; e
- Aumento da motivação pessoal e coletiva.

#### 4. ESTRATÉGIA DE AÇÃO

Na execução do PAC, no âmbito geral, as estratégias de ação e execução estão diretamente alinhadas às políticas e diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da Empresa, ao Plano de Cargos e Salários e às diretrizes institucionais em quatro eixos de atuação:

**a) Transversais:** abarcam conteúdos de caráter geral requeridos para todos os empregados da EBC.

Referem-se a temas relacionados à estrutura e funcionamento da Empresa, ética, legislação, relações interpessoais (equipes e gestores), atendimento ao público, bem como ao desenvolvimento das competências permanentes, tais como, visão sistêmica, inovação, comunicação integrada e gestão participativa e integrada;

**b) Técnicos Específicos:** abarcam informações e habilidades que são pré-requisitos para os empregados nas diferentes atividades, carreiras ou funções, necessárias ao funcionamento dos

sistemas produtivos característicos de cada área de atuação, contemplando sistemas, instrumentos e temas que tenham aderência direta com as macroatividades e respectivas atividades exercidas pelas unidades da Empresa;

**c) Técnicos Gerenciais:** referem-se ao desenvolvimento das competências para a formação e desenvolvimento de líderes para a gestão de processos e pessoas, principalmente temas relacionados ao aprimoramento dos papéis e funções gerenciais, como a formulação de estruturas e o desenvolvimento de modelos e conceitos;

**d) Estratégicos:** abrangem temas que promovem a aprendizagem em áreas estratégicas, que proporcionam o aprofundamento de discussões e desencadeiam respostas e/ou encaminhamentos de soluções para as áreas críticas.



Na execução do PAC, a Gerência de Educação e Segurança do Trabalho atua como unidade gestora, orientadora e executora das ações e dos procedimentos relativos ao planejamento, à execução e à avaliação da capacitação no âmbito desta Empresa que, a partir da implementação da gestão e execução do PAC, projetará as ações de capacitação em dois níveis, a saber:

**a) Nível Tático Operacional:** contempla as ações de capacitação necessárias ao aprimoramento dos conhecimentos, habilidades e atitudes primordiais ao exercício laboral de cada profissional das respectivas áreas de atuação do negócio da Empresa.

**b) Nível Estratégico:** contempla as ações voltadas ao planejamento, coordenação de equipes de trabalho, gestão/liderança e inovação, e controle de projetos que atendam às demandas atuais e futuras da EBC, potencializando os objetivos estratégicos, a missão e a visão institucional.

## 5. PROGRAMAS TEMÁTICOS POR TRILHAS DE APRENDIZAGEM

Considerando a estratégia de ação representada nos eixos citados, as ofertas dos cursos e eventos serão reforçadas por meio de programas temáticos, compostos de trilhas de aprendizagem, cujos objetivos vem em encontro ao desenvolvimento do conhecimento, das habilidades e das atitudes dos empregados, conforme destacados a seguir.

**a) Programa de Ambientação, Acolhida e Formação do Novo Empregado:** objetiva permitir ao novo empregado a inserção profissional de forma dinâmica e integrada, reconhecendo o papel estratégico de cada funcionário no seu fazer laboral, com vistas ao alcance de resultados eficientes e eficazes das suas entregadas, repercutindo significativamente nos resultados da Empresa e no cumprimento da sua missão institucional.

**b) Programa Ética comportamental e profissional:** o objetivo é possibilitar o conhecimento necessário ao desenvolvimento do comportamento e da atitude ético-profissional necessários aos representantes institucionais: líderes, empregados e equipes da Empresa para uma gestão pautada no respeito, no compromisso e nos resultados.

**c) Programa de Desenvolvimento Técnico Profissional:** tem por objetivo desenvolver as competências laborais dos profissionais que atuam nos processos finalísticos das EBC, considerando a Programação, Produção de Conteúdos e Jornalismo, com foco na inovação e nos resultados agregadores e transformadores para o alcance da missão institucional da Empresa.

**d) Programa de Formação de Instrutores e Multiplicadores Internos:** visa a desenvolver as competências básicas ao exercício da atuação de educação interna na execução dos cursos voltados à formação continuada dos empregados da EBC, ampliando o domínio do planejamento educacional, das estratégias de ensino e de aprendizagem aplicadas ao desenvolvimento de conhecimentos técnicos.

**e) Programa de Desenvolvimento Gerencial:** tem por objetivo desenvolver continuamente as habilidades de liderança dos gerentes e coordenadores, com vistas a instituir uma gestão pautada na construção de um ambiente de parceria, inovação, engajamento e criatividade com foco em resultados, por meio da gestão por competências. Além disso, este Programa terá destaque nas Trilhas de Aprendizagem, voltadas à formação dos potenciais líderes, com o objetivo de garantir a

sucessão contínua do corpo gerencial da empresa, valorizando a formação dos empregados efetivos para a manutenção dos valores e da cultura institucional.

**f) Programa Segurança da Informação:** objetiva capacitar os gestores e empregados para a manutenção da segurança da informação protegendo dados, programas e sistemas.

**g) Programa de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional:** objetiva capacitar os gestores e empregados, de acordo com as suas especificidades (cargos e funções), com temas de características legais e obrigatórias para cumprimento das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência Social pertinentes aos trabalhos desenvolvidos pelo Serviço de Engenharia de Segurança e de Medicina do Trabalho – SESMT/EBC e Comissão Interna de Prevenção de Riscos Ambientais – CIPA.

**h) Programa de Idiomas:** objetiva capacitar os gestores e empregados nos idiomas Inglês e Espanhol, priorizando os níveis intermediários e avançados do idioma, para melhor articulação dos empregados nas atividades que requerem o uso da língua estrangeira. Essa ação poderá ser desenvolvida por meio de Instrutores Internos ou contratações/convênios com Instituições de Ensino.

**i) Programa de Bolsas de Pós-Graduação:** visa ofertar aos empregados efetivos da EBC incentivo financeiro para realização de cursos de especialização, mestrado e 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 aos seus clientes, internos e externos.

**j) Programa de capacitação de empregados nos Normativos internos e externos afetos à EBC:** visa capacitar os gestores e empregados, de forma contínua, para disseminação e atualização do conhecimento quanto aos Normativos internos da EBC, legislações externas afetas à Empresa. Essa ação atenderá, ainda, as demandas exaradas nos processos de sindicância que indicam a capacitação dos empregados em assuntos relacionados às ações de conduta ética e profissional dos Agentes da Administração Pública.

**k) Programa de capacitação de administradores e fiscais conforme Decreto nº 8945/2016:** visa capacitar os Administradores e Conselheiros Fiscais da EBC, na posse e anualmente, com ações que tratem de: legislação societária e de mercado de capitais, divulgação de informações, controle interno, código de conduta, Lei Anticorrupção, demais temas relacionados às atividades da empresa estatal.

**l) Programa de Responsabilidade Social e Sustentabilidade:** visa capacitar gestores, empregados e terceirizados com assuntos voltados às ações de Responsabilidade Social e Sustentabilidade, conscientizando a todos da importância da participação nessas ações para o bem da coletividade.

**Obs 1:** A Educação Corporativa poderá utilizar-se de instrumentos como Editais/Regulamentos para validação dos critérios de seleção de empregados para participação nos programas de capacitação.

**Obs 2:** Contratações de inscrições de empregados em eventos de capacitações oferecidos por instituições do exterior, no Brasil ou em outros países, serão possíveis por meio de Empresas, Instituições ou Órgãos com instalações e documentação jurídica reconhecida no Brasil.

## 6. DESENVOLVIMENTO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

As capacitações serão desenvolvidas de acordo com os tópicos a seguir:

- a) **Desenvolvimento Interno:** quando se tratar de competência notória que necessita de multiplicação e ampliação, contando com a experiência de profissionais internos, e/ou com contribuição complementar de profissionais ou entidades externas para viabilizar sua produção; e
- b) **Desenvolvimento Externo:** quando se tratar de competências ainda não desenvolvidas/adquiridas de interesse da Empresa, contando com a contratação de ações, recursos e profissionais externos.

### 6.1. Modalidades

- a) **Presencial:** ocorre em espaço físico destinado ou adaptado para o evento de aprendizagem, contando com a presença do professor, multiplicador, facilitador, palestrante ou orientador;
- b) **A distância:** realizada pelo próprio participante com o apoio de mídias, tais como material impresso, vídeo, áudio, computador e internet, podendo contar com ação auxiliar síncrona ou assíncrona de tutor, instrutor, monitor ou palestrante;
- c) **No Local de Trabalho:** realizada em ambiente de trabalho com orientação prévia ou dada por multiplicador; e
- d) **Mista:** quando houver mescla de ações concatenadas, presenciais, a distância e no local de trabalho.

### 6.2 Corpo docente

- 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;

**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.

### **6.3 Plataforma de Ambiente Virtual de Educação da EBC:**

A plataforma de Ambiente Virtual de Educação da EBC será a ferramenta de grande importância para disseminação das atividades de capacitação que possam ser convertidas em Ensino a 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.

### **6.4 Licença para Capacitação:**

As Licenças para Capacitação quando homologadas com base na NOR 305 – Norma de Concessão de Licenças serão registradas e acompanhadas pela Educação Corporativa para cômputo das horas de capacitação do empregado e atualização do seu histórico de capacitações nos assentamentos funcionais. Cabendo, ainda, o acompanhamento das obrigações e contrapartidas do empregado licenciado para este fim.

## **7. ORÇAMENTO**

A dotação prevista no Plano Orçamentário para a EBC, na ação Capacitação dos Empregados em processos de formação, capacitação e desenvolvimento é de R\$ 900.000,00 (novecentos mil reais).

Para a alocação do orçamento, foram consideradas as necessidades de desenvolvimento da Empresa, as competências e desafios de cada unidade, suas metas e diretrizes estratégicas, bem como o número total de empregados da EBC.

Da dotação inicial foram reservados:

- Bolsa de Pós-Graduação – R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais).
- Contratações e parcerias para capacitações - R\$ 820.000,00 (oitocentos e vinte mil reais).

Considerando o valor estimado, esses cursos serão ofertados de acordo com o grau de prioridade e necessidade laboral das áreas, destacados no Levantamento das Necessidades de Capacitação das unidades.

## **8. INDICADORES**

Os indicadores representam as ferramentas de mediação dos resultados indicados pelas metas para atingir os objetivos estratégicos. Os indicadores de gestão interna da Gerência Executiva de Gestão de Pessoas, destacados a seguir, serão acompanhados trimestralmente, durante o processo de execução do PAC/EBC, e mensurados ao final de sua vigência. A mensuração dos resultados será feita com base na evolução dos mesmos, tendo por objetivo assegurar o aperfeiçoamento contínuo da gestão e execução da capacitação no âmbito da EBC.

- Índice de capacitação de empregados de, no mínimo, 20h;
- Índice de capacitação por Diretoria de, no mínimo, 5h.



## **9. METAS**

Ao final do exercício de 2017 e 2018, são esperados os seguintes resultados:

- Atingimento da média de 20 horas-aula de capacitação anual para no mínimo 25% dos empregados classificados como público-alvo, ou seja, do quadro permanente de pessoal da EBC;

- Atingimento da média de 5 horas-aula de capacitação anual realizadas por Diretoria.

## **10. AVALIAÇÃO**

O acompanhamento das ações de capacitação e seus resultados é função chave para o monitoramento da eficácia do PAC – 2017-2018, e servirá de insumo para o fechamento do exercício e elaboração do Relatório de Execução do PAC/EBC/2017-2018.

Ao final de cada oferta de cursos, interno ou externo, a Gerência de Educação e Segurança do Trabalho aplicará e solicitará das instituições parceiras a aplicação das avaliações de reação e da aprendizagem/efetividade.

A Avaliação de Reação será conduzida para mensurar o grau de satisfação dos participantes quanto ao evento de aprendizagem. Será realizada por meio de instrumento próprio e seus resultados analisados para orientar as próximas ações de capacitação.

A Avaliação da Aprendizagem/efetividade será realizada pelo empregado capacitado e por sua chefia imediata, após o término da capacitação, com vistas a verificar a apropriação do conhecimento adquirido, representada nos resultados alcançados, na execução dos processos e nas entregas laborais.

Na Avaliação nos cursos da Educação a Distância, os participantes devem ser acompanhados e avaliados em todos os aspectos de forma sistemática, contínua e abrangente, pela EBC e pela instituição parceira. Serão aferidos a reação, os resultados da aprendizagem, o comportamento e as atitudes. Isto com o objetivo de verificar a eficácia do programa de educação continuada por meio da EaD; garantir o direcionamento nas atividades de formação, fornecendo aos participantes feedback; reduzir o índice de evasão e mensurar a evolução dos empregados no processo de aprendizagem.

Os resultados dessas avaliações poderão ser utilizados também na Avaliação de Desempenho, que será aplicada pela Gerência de Gestão de Pessoas com o objetivo de analisar o desempenho e as entregas laborais de cada gestor, empregado e equipe, frente ao cumprimento das metas individuais e institucionais.

As lacunas identificadas como demanda de desdobramento das ações de capacitação subsidiarão, como ponto básico, na elaboração do PAC/EBC subsequente, agregando novas

demandas, decorrentes da evolução dos eixos de atenção definidos nas estratégias de ação deste plano.

A certificação dos empregados será efetivada pela EBC ou pela instituição parceira, por ações de capacitação de ofertas fechadas, abertas ou a distância, em que os empregados deverão obter frequência mínima de 75% das aulas programadas e, conseqüentemente, pela apresentação da declaração ou certificado de conclusão do curso.

## **11. DIVULGAÇÃO/COMUNICAÇÃO DA OFERTA DOS EVENTOS DE CAPACITAÇÃO**

As informações sobre a Educação Corporativa estão sistematizadas em normas internas e orientações divulgadas na Intranet Corporativa, em material impresso, no EBC informa, por meio do [educa@ebc.com.br](mailto:educa@ebc.com.br) e em outros meios, conforme conveniência, abrangendo:

- conceituação de educação corporativa;
- detalhamento de programas e ofertas;
- catálogo de cursos desenvolvidos internamente, presenciais e a distância, e cursos contratados, presenciais e a distância, de oferta constante;
- cursos contratados e de oferta especial;
- conteúdos prévios e complementares;
- indicações de bibliografias, recursos audiovisuais e sites que complementem e/ou auxiliem na formação técnica, administrativa e gerencial;
- normas, orientações e documentos; e
- escola virtual e os cursos em ambiente web.

## **12. PROCEDIMENTO DE SOLICITAÇÃO E PARTICIPAÇÃO NOS PROGRAMAS TEMÁTICOS E NAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO DO PAC/EBC**

O PAC é composto por ações de capacitação ofertadas em dois segmentos: as ações da capacitação interna e externas, constantes dos LNC das unidades.

Os gestores devem levar em consideração a quantidade de empregados indicados para capacitações externas devido o custo desses eventos se apresentar mais elevado em relação a evento de natureza In Company ou Interno, ou aqueles previamente negociados pela Gerência de Educação e Segurança do Trabalho por meio de parcerias. O recurso da Educação Corporativa tem a prioridade de atendimento às ações que atinjam o maior número de empregados com o menor custo, para fins de otimizar a aplicação dos recursos e atingir as metas exigidas pelo ACT. O ideal é enviar empregados para capacitações externas que possam disseminar o aprendizado recebido aos demais empregados da empresa, evitando também o esvaziamento do setor ou prejuízo as atividades de rotina das unidades.

### **12.1 Contratações de participações em eventos presenciais ou EAD externos**

Os eventos de capacitação oriundos de contratações EXTERNAS estão sujeitos ao processo de elaboração e encaminhamento da Requisição de Material e/ou Serviço – RMS e Projeto Básico, conforme previsto na Norma 216, sendo necessária expressa aprovação da chefia imediata. A inscrição dos participantes nos eventos é de responsabilidade do próprio participante ou da unidade de indicação.

Parte dos eventos externos contratados são iniciados pela própria unidade requisitante, são aqueles relacionados a Congressos, Workshop, Seminários, Palestras e outros cursos específicos da unidade, nas modalidades presenciais ou EaD.

Outros eventos de capacitações, por sua vez, quando apresentam ofertas generalizadas que atendam maior parte dos empregados, independentes da sua unidade de lotação, serão iniciados pela Gerência de Educação e Segurança do Trabalho.

As demandas com características de contratação externa serão apreciadas pela Gerência de Educação e Segurança do Trabalho, considerando as seguintes informações:

- Justificativa da necessidade de contratação do evento de capacitação;
- Justificativa da Escolha do Fornecedor: instituição ou organizador do evento;
- Comprovação dos Preços praticados pelo fornecedor (compatibilidade de preços com os praticados no mercado);
- Constar do LNC da Unidade;
- Grau de Prioridade do Evento conforme indicado na LNC da unidade;
- Referência da adequação da capacitação ao desenvolvimento das competências necessárias ao cumprimento das atividades laborais, relacionadas aos produtos, atividades e entregas vinculadas aos processos de trabalho da unidade;
- Pertinência da capacitação do empregado no tema proposto e alinhado ao escopo da EBC;
- Apresentação de documentos necessários à tramitação processual da contratação externa;
- Existência de dotação orçamentária e financeira para custear o evento.

A Gerência de Educação Corporativa se pronunciará apenas em relação aos critérios técnicos de interesse da Empresa na oferta da capacitação, compatibilidade com o LNC da unidade e PAC/EBC, documentação necessária e disponibilidade de recursos orçamentários.

Quanto à pertinência do evento, considerando as competências técnico-profissionais, essas deverão ser validadas pela chefia imediata do empregado solicitante.

## **12.2 Vagas para participações em Congressos, Seminários, Simpósios, Oficinas, Workshop, Palestras, Conferências e Fóruns**

- Eventos Nacionais: até 3 participações por Diretoria/Superintendência;
- Eventos Internacionais: até 2 participações por Diretoria/Superintendência.

**Obs 1:** Casos excepcionais somente com autorização do Diretor da área requisitante e autorização do Diretor da DIAFI, com vistas a liberação de orçamento para atender à ação ou parte dela.

**Obs 2:** Diárias e passagens oriundas de capacitações realizadas em outros estados diferentes da lotação do empregado ou no exterior, quando aprovadas pela Gerência de Educação e Segurança do Trabalho, serão a cargo da Diretoria da área requisitante.

**Obs 3:** Outros eventos como feira de exposições, festivais, shows e similares, bem como aqueles que apresentem característica de *network*, visita técnica, eventos culturais ou cunho de pesquisa, não serão considerados eventos de capacitação contemplados pelo Plano Anual de Capacitação.

### **12.3. Participações em Capacitações ofertadas pela Educação Corporativa**

Corresponde às ações ofertadas pela Gerência de Educação e Segurança do Trabalho por meio das escolas, órgãos ou instituições parceiras, instrutores internos, ou ainda, eventos de Ensino a Distância – EAD, contemplando as ações convergentes entre as unidades.

Essas ações serão amplamente divulgadas para os públicos-alvo da ação de capacitação, podendo haver critérios de seleção e desempate entre os empregados candidatos às vagas.

A Educação Corporativa poderá utilizar-se de instrumentos como Editais/Regulamento para seleção dos empregados em eventos de capacitação com critérios definidos e claros à participação dos empregados.

### **12.4 Participações em Cursos Externos, gratuitos, na modalidade presencial ou a distância:**

As unidades que apresentaram demandas de participação em cursos abertos, que são ofertados sem ônus pelas instituições ENAP, ESAF, ILB, FGV e outras, deverão realizar as inscrições nos respectivos sítios, estando sujeitos as regras próprias da organizadora do evento. Os certificados deverão ser encaminhados à Gerência de Educação e Segurança do Trabalho para registro da ação de capacitação e histórico nos assentamentos do empregado.

**Importante:** 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.

Para que a capacitação na modalidade EAD alcance êxito e seja efetiva para o empregado participante, torna-se imprescindível a sensibilização dos gestores quanto à importância de sua colaboração, oferecendo condições para que o empregado possa se dedicar durante uma hora/dia de seu expediente para a realização do curso no ambiente de trabalho.



### **13. CRITÉRIOS PARA PARTICIPAÇÃO NOS PROGRAMAS TEMÁTICOS E EM AÇÕES DE CAPACITAÇÃO**

Para participação nas ações de capacitação do PAC/EBC, faz-se necessário observar, além das exigências legais e normativas, os seguintes critérios:

#### **13.1. Critérios**

- atentar aos procedimentos divulgados na estrutura do evento para participação;
- preenchimento e assinatura do “Termo de Compromisso e Responsabilidade”, pelo empregado e chefia imediata e posterior encaminhamento à Educação Corporativa;
- não estar o empregado em gozo de férias ou qualquer licença durante o período de realização do evento;
- deverá ser evitada a indicação do mesmo empregado para evento de natureza similar ao que já tenha participado nos últimos 12 (doze) meses, cabendo à chefia imediata justificar quando for imprescindível a sua inscrição;
- participações em cursos de longa duração, tais como idiomas, Pós-Graduação lato e stricto sensu, só serão autorizadas a empregados com mais de 01 (um) ano de efetivo exercício na Empresa;
- empregados sem vínculo efetivo com a Empresa poderão participar apenas de cursos de curta duração e de aplicabilidade imediata, desde que a oportunidade tenha sido oferecida prioritariamente aos empregados com vínculo;
- funcionários terceirizados e estagiários não podem participar de cursos custeados pela EBC, salvo quando forem criados programas específicos para esse público;
- pedidos para as participações em cursos de fornecedores externos, para atender demandas singulares, serão contratados conforme prioridades e limites logísticos e de recursos;
- ações vinculadas às estratégias específicas ou contratadas no mercado em decorrência de demanda do PAC/EBC, por convocação da Gerência de Educação Corporativa, serão informadas aos participantes, copiando as respectivas chefias imediatas e Agentes de Desenvolvimento;
- participação em ação de capacitação que não conste no Plano Anual de Capacitação ou nos Levantamentos de Necessidades de Capacitação da unidade deverá ser tratadas preliminarmente com a Educação Corporativa quanto a prioridades e limites de recursos e logística.

#### **14. INSTITUIÇÕES PARCEIRAS**

A Gerência de Educação e Segurança do Trabalho realizará parcerias com instituições **sem fins lucrativos**, onerosas ou não, com vistas a viabilizar as ações de capacitação, sejam elas apresentadas em maior demanda ou específicas para um público-alvo menor.

As parcerias consistem em:

**a)** concessões de desconto aos empregados ao procurarem as instituições de ensino para realização de cursos de curta duração ou longa duração, presenciais ou EaD, neste caso as capacitações são custeadas pelo próprio empregado;

**b)** concessões de desconto à EBC para realização de cursos In Company ou externos, sendo os valores custeados pela Empresa.

**Obs:** Parcerias com instituições do exterior somente por meio de Empresas, Instituições ou Órgãos com instalações e documentação jurídica reconhecida no Brasil.

## **15. DIRETRIZES GERAIS**

### **15.1. Fundamentação Legal**

- Normas N°s: NOR 301 - Regulamento de Pessoal – 13/03/2017
- NOR 305 - Norma de Concessão de Licenças – 30/05/2014
- NOR 350 - Norma de Políticas de Educação Corporativa – 10/09/2012
- NOR 351 - Norma de Instrutoria Interna – 10/09/2012
- Acordo Coletivo de Trabalho 2017
- Consolidação das Leis do Trabalho - CLT criada por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

### **15.2. Competências e Obrigações**

**15.2.1. Compete à Diretoria de Administração, Finanças e Pessoas** propor os pressupostos e a política de educação corporativa da EBC.

**15.2.2. Compete à Gerência Executiva de Gestão de Pessoas** orientar e supervisionar as ações da Educação Corporativa para o cumprimento das metas institucionais.

#### **15.2.3. Compete à Gerência de Educação e Segurança do Trabalho:**

- acompanhar o contexto das ações de formação e desenvolvimento;
- propor políticas, programas e ações de Educação Corporativa no âmbito da Empresa;
- elaborar previsão orçamentária dos programas e gerenciar o orçamento da educação corporativa; e
- manter cadastros relativos à educação corporativa e produzir as informações gerenciais necessárias à gestão do processo e à tomada de decisão por parte dos gestores e executivos.

#### **15.2.4. Obrigações dos empregados participantes:**

O empregado beneficiado com a participação em capacitação de curta, média ou longa duração tem por obrigações:

- cumprir as normas e procedimentos contidos neste documento, na legislação correlata e nas normas da instituição promotora do evento;
- dedicar o tempo autorizado ao programa de estudo integralmente para este fim;

- compartilhar com os seus pares o conteúdo do evento e, sempre que solicitado, participar de ação de capacitação visando à disseminação dos conhecimentos adquiridos;
- aplicar as competências adquiridas em seu ambiente de trabalho, com vistas à melhoria do desempenho funcional e dos processos de trabalho;
- cumprir o estipulado no “Termo de Compromisso e Responsabilidade” firmado para a participação no evento; e
- entregar cópia do certificado de conclusão ou participação à Gerência de Educação e Segurança do Trabalho para fins de registro da capacitação e histórico nos assentamentos do empregado.

#### **15.2.5. Competência da chefia imediata**

À chefia imediata do empregado participante da capacitação, cabe:

- possibilitar ao empregado ser inserido em ações de capacitação para melhor desempenho das suas atividades;
- avaliar a melhoria do desempenho do empregado, por meio da Avaliação de Aprendizagem/Efetividade, mediante a aplicação dos conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos na capacitação;
- propor e viabilizar a possibilidade de multiplicação dos conhecimentos adquiridos na unidade de trabalho;
- possibilitar que o empregado participe do quadro de instrutores internos da empresa, sem prejuízo as suas atividades laborais.
- informar à Gerência de Educação e Segurança do Trabalho a respeito do não cumprimento do estipulado no “Termo de Compromisso e Responsabilidade” assinado pelo empregado, para que sejam tomadas as providências cabíveis.

#### **15.2.6. Competência do Agente de Desenvolvimento:**

- cumprir com as atribuições indicadas em Portaria-Presidente para desempenho das atividades como Agente de Desenvolvimento;
- auxiliar as unidades e empregados na elaboração do Levantamento das Necessidades de Capacitação - LNC para consolidação do Plano Anual de Capacitação da EBC - PAC;
- acompanhar a execução, ofertas e resultados das capacitações demandas nos LNC da unidade durante a vigência do PAC;

- orientar os empregados e unidades quanto as formas de demandas de capacitações externas ou internas;
- captar e indicar parcerias externas que possam contribuir para a execução do PAC;
- estimular os empregados detentores do conhecimento quanto a sua importância no papel de instrutor interno;
- Ampliar a divulgação, no âmbito da sua unidade, da realização das capacitações constantes do LNC e PAC.

## **16. CONTATOS DA GERÊNCIA DE EDUCAÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO**

**Alano Correia e Silva - (61) 3799-5631 - Gerente de Educação e Segurança do Trabalho**

**Bruno Freire - (61) 3799-5694 - Coordenador de Educação Corporativa.**

### **Endereço:**

Gerência de Educação e Segurança do Trabalho

Empresa Brasil de Comunicação - EBC

Setor Comercial Sul - SCS - Quadra 08 - Bloco B-60 - 1º piso inferior - Edf.Venâncio 2000

CEP: 70.333-900

## **17. ANEXOS**

São anexos deste Plano Anual de Capacitação os seguintes documentos:

- Levantamentos das Necessidades de Capacitação das unidades;
- Quadro de Consolidação das Capacitações.

Material disponível na página da Educação Corporativa através do link:

<http://intranet.ebc.com.br/educacao-corporativa>.

## **18. ASSINATURAS DOS RESPONSÁVEIS PELA ELABORAÇÃO E APROVAÇÃO DO PAC**

Elaboração:

**BRUNO FREIRE**

**Coordenação de Educação Corporativa**

**ALANO CORREIA E SILVA**

**Gerente de Educação e Segurança do Trabalho**

De acordo

**MÁRIO MÁRCIO SIMÕES DE OLIVEIRA**

**Gerente Executivo de Gestão de Pessoas**

Aprovação

**LUIZ ANTONIO DUARTE MOREIRA FERREIRA**  
**Diretor de Administração, Finanças e Pessoas – DIAFI**