

ASSUNTO:

PROGRESSÃO NA CARREIRA

APROVAÇÃO:

Deliberação DIREX nº 73, de 18/07/2025.

VIGÊNCIA:

18/07/2025

**NORMA DE PROGRESSÃO
NA CARREIRA
- NOR 327**

SUMÁRIO

1. FINALIDADE.....	02
2. ÁREAS GESTORA.....	02
3. CONCEITUAÇÃO.....	02
4. COMPETÊNCIAS.....	03
5. REQUISITOS PARA PARTICIPAÇÃO DO PROCESSO.....	03
6. REGRAMENTO PARA PROGRESSÃO NA CARREIRA.....	04
7. CRITÉRIOS E PONTUAÇÃO PARA PROGRESSÃO POR MÉRITO.....	04
8. CRITÉRIOS PARA PROGRESSÃO POR ANTIGUIDADE.....	05
9. QUANTITATIVO DE VAGAS PARA PROGRESSÃO POR MÉRITO E POR ANTIGUIDADE.....	05
10. DISTRIBUIÇÃO DAS REFERÊNCIAS SALARIAIS.....	06
11. EMPREGADOS MOVIMENTADOS, CEDIDOS E REQUISITADOS.....	06
12. DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS.....	06
13. COMITÊ DE AVALIAÇÃO DE RECURSOS DA PROGRESSÃO NA CARREIRA.....	06
14. RECURSO.....	06
15. DISPOSIÇÕES GERAIS.....	07
16. DISPOSIÇÃO TRANSITÓRIA.....	07

1. FINALIDADE

1.1 Estabelecer regras e critérios para realização de Progressão na Carreira no âmbito da Empresa Brasil de Comunicação S.A. – EBC, promovendo a valorização dos empregados por meio da evolução nos níveis salariais das respectivas carreiras.

2. ÁREA GESTORA

2.1 Diretoria de Administração, Finanças e Pessoas – DIAFI.

3. CONCEITUAÇÃO

3.1 APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Realização de ações de capacitação que possibilitam ao empregado a aquisição de novos conhecimentos, técnicas e melhoria profissional, relacionados aos objetivos estratégicos da EBC.

3.2 ASSIDUIDADE

Constância, regularidade e frequência do empregado na EBC.

3.3 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

É o processo de apreciação sistemática do desempenho de cada empregado, em função das atividades que ele executa, de suas competências, das metas e resultados a serem alcançados e do seu potencial de desenvolvimento.

3.4 COMITÊ DE AVALIAÇÃO DE RECURSOS DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Instância de avaliação dos recursos interpostos pelos empregados quando houver discordância sobre o resultado final da Progressão, levando em consideração os argumentos e provas apresentados.

3.5 DESEMPENHO GLOBAL

Nota final obtida pelo avaliado, que retrata a percepção geral dos avaliadores sobre a eficiência, a eficácia e a produtividade daquele empregado nas suas atividades.

3.6 PROGRESSÃO NA CARREIRA

Evolução do empregado de uma referência salarial para outra imediatamente superior dentro da mesma carreira, implicando aumento salarial, conforme Tabela Salarial vigente.

3.7 PROGRESSÃO POR ANTIGUIDADE

Evolução do empregado para uma referência salarial imediatamente superior dentro da mesma carreira, baseando-se no tempo de efetivo exercício.

3.8 PROGRESSÃO POR MÉRITO

Evolução do empregado para uma referência salarial imediatamente superior dentro da mesma carreira, em razão da meritocracia, mediante avaliação satisfatória de desempenho profissional.

3.9 REFERÊNCIA SALARIAL

Valor atribuído a cada nível dentro da Tabela Salarial.

3.10 TABELA SALARIAL

Conjunto de referências salariais e respectivos valores monetários que compõem os cargos e referências de determinada Carreira.

4. COMPETÊNCIAS

4.1 Cabe ao Diretor-Presidente:

- I - designar o Comitê de Avaliação de Recursos da Progressão na Carreira; e
- II - homologar o resultado final da Progressão na Carreira de todos os empregados progredidos.

4.2 Compete à área de Gestão de Pessoas:

- I - gerir o processo de Progressão na Carreira, estabelecendo metodologia que garanta a transparência e a efetividade do processo;
- II - estipular a quantidade de vagas para Progressão conforme os critérios estabelecidos nesta Norma;
- III - assegurar aos empregados a divulgação prévia das regras e critérios da Progressão na Carreira;
- IV - checar informações acerca dos critérios de concessão da Progressão na Carreira;
- V - acompanhar os atos do Comitê de Avaliação de Recursos da Progressão na Carreira;
- VI - dar ciência ao empregado sobre o resultado do recurso interposto, após a manifestação do Comitê de Avaliação de Recursos da Progressão na Carreira;
- VII - apurar, analisar, consolidar e divulgar o resultado final da Progressão na Carreira; e
- VIII - repercutir na Folha de Pagamento o reflexo pecuniário resultante do processo de Progressão na Carreira.

4.3 Compete ao Comitê de Avaliação de Recursos da Progressão na Carreira:

- I - receber os pedidos de revisão do resultado final da Progressão, protocolados nos prazos estabelecidos nesta Norma;
- II - manifestar-se formalmente, em última instância, sobre os recursos interpostos; e
- III - encaminhar à área de Gestão de Pessoas a manifestação sobre o recurso interposto.

5. REQUISITOS PARA PARTICIPAÇÃO DO PROCESSO

5.1 Para participar da Progressão na Carreira, o empregado deverá atender aos seguintes requisitos, cumulativamente:

- I - ser empregado do quadro efetivo da EBC;
- II - ter mais de 1 (um) ano de efetivo exercício na EBC;
- III - não estar com o contrato de trabalho suspenso;
- IV - não ter, no período de 1 (um) ano que antecede à data de Progressão:
 - a) punição disciplinar;
 - b) 3 (três) faltas injustificadas; e

c) período superior a 180 (cento e oitenta) dias de afastamento.

V - não estar na última referência salarial no cargo/atividade que ocupa; e

VI - não ter obtido conceito final “Não Satisfatório” na Avaliação de Desempenho utilizada como referência para a Progressão.

5.1.1 Em relação à alínea “c” do inciso IV do subitem 5.1, não será considerado para fim de afastamento os casos de licenças em razão de acidente de trabalho, doença profissional ou licença maternidade.

6. REGRAMENTO PARA PROGRESSÃO NA CARREIRA

6.1 A Progressão na Carreira se destina a todos os empregados do quadro efetivo da EBC em exercício, inclusive empregados ocupantes de função comissionada, movimentados, cedidos e requisitados para outros órgãos, excetuando-se aqueles que estiverem no período de experiência.

6.1.1 A Progressão por Mérito será processada dentro do número de vagas previsto conforme cálculo procedido pela área de Gestão de Pessoas para cada Diretoria, e será processada previamente à Progressão por Antiguidade, respeitados os limites orçamentários previstos na legislação.

6.1.2 A Progressão por Antiguidade será processada observando-se as vagas conforme cálculo procedido pela área de Gestão de Pessoas e o universo geral de empregados não promovidos por mérito, independente de sua Diretoria de lotação, respeitados os limites orçamentários previstos na legislação.

7. CRITÉRIOS E PONTUAÇÃO PARA PROGRESSÃO POR MÉRITO

7.1 Os critérios e respectiva pontuação para a Progressão por Mérito estão descritos a seguir:

I - atender ao disposto no subitem 5.1 desta Norma;

II - Desempenho Global – nota final obtida pelo empregado na Avaliação de Desempenho;

III - Aperfeiçoamento Profissional – pontuação conforme carga horária da capacitação realizada no ciclo avaliativo vigente:

a) carga horária até 20h: 0,10 ponto;

b) carga horária de 21h até 100h: 0,20 ponto; e

c) carga horária acima de 100h: 0,30 ponto.

IV - Assiduidade – pontuação negativa conforme quantitativo de faltas não justificadas:

a) 2 (duas) faltas: 1,00 ponto negativo; e

b) 1 (uma) falta: 0,50 ponto negativo.

7.1.1 Em relação ao inciso III do subitem 7.1, será considerada apenas a carga horária relativa à capacitação para Aperfeiçoamento Profissional que tiver pertinência ao negócio da EBC, conforme análise procedida pela área de Gestão de Pessoas.

7.2 A pontuação final individual para a Progressão por Mérito será obtida pelo somatório da pontuação dos critérios, conforme abaixo:



7.2.1 A pontuação final terá arredondamento até 2 (duas) casas decimais.

7.2.2 Ocorrendo empate na pontuação final serão observados, sucessivamente, os critérios abaixo para classificação dos empregados:

- I - maior nota final obtida na Avaliação de Desempenho;
- II - maior tempo de serviço prestado à EBC na condição de empregado efetivo; e
- III - mais idoso.

8. CRITÉRIOS PARA PROGRESSÃO POR ANTIGUIDADE

8.1 A Progressão por Antiguidade ocorrerá após o processamento da Progressão por Mérito, e concorrerão todos os empregados que atenderem aos requisitos abaixo especificados:

- I - atender ao disposto no subitem 5.1 desta Norma;
- II - não ter sido promovido no processo de Progressão por Mérito; e
- III - não ter sido promovido por Antiguidade nos 5 (cinco) anos anteriores.

8.2 A classificação da Progressão por Antiguidade será definida exclusivamente pela contagem do tempo de serviço do empregado.

8.2.1 Ocorrendo empate na classificação por tempo de serviço, terá prioridade o empregado mais idoso.

8.3 A classificação da Progressão por Antiguidade será processada em lista única, independentemente da Diretoria de lotação do empregado.

8.4 Os empregados cedidos, requisitados ou com exercício alterado concorrerão à Progressão por Antiguidade com os empregados que estiverem em atividade na EBC.

9. QUANTITATIVO DE VAGAS PARA PROGRESSÃO POR MÉRITO E POR ANTIGUIDADE

9.1 A quantidade de vagas a ser destinada à Progressão por Mérito e por Antiguidade será limitada ao impacto de 1% (um por cento) da folha salarial anual, conforme previsto na legislação em vigor.

9.2 Será destinado para a Progressão por Mérito pelo menos 95% (noventa e cinco por cento) do quantitativo total de vagas definido.

9.2.1 O quantitativo de vagas para Progressão por Mérito de cada Diretoria será obtido por meio da distribuição proporcional do total de vagas definido para toda a EBC, considerando o quantitativo de empregados de cada Diretoria.

9.3 Poderá ser destinado para a Progressão por Antiguidade até 5% (cinco por cento) do quantitativo total de vagas definido.

10. DISTRIBUIÇÃO DAS REFERÊNCIAS SALARIAIS

10.1 Será concedida 1 (uma) referência salarial para cada Progressão por Mérito ou Antiguidade, nos termos desta Norma, respeitado o quantitativo de vagas destinado para as 2 (duas) modalidades.

11. EMPREGADOS MOVIMENTADOS, CEDIDOS E REQUISITADOS

11.1 Os empregados cedidos, requisitados e com exercício alterado concorrerão à Progressão por Mérito e/ou por Antiguidade. Para a Progressão por Mérito, haverá destinação específica de vagas.

11.2 A classificação dentro do universo para Progressão por Mérito ou por Antiguidade dos empregados cedidos, requisitados ou com exercício alterado levará em consideração os mesmos critérios previstos para os demais empregados.

12. DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS

12.1 O resultado do processo de Progressão na Carreira será divulgado por meio de Portaria-Presidente, com a anonimização do número do CPF dos empregados promovidos, conforme determina a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD.

13. COMITÊ DE AVALIAÇÃO DE RECURSOS DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

13.1 O Comitê de Avaliação de Recursos da Progressão na Carreira será constituído por meio de Portaria-Presidente e a sua composição contará com 3 (três) integrantes indicados pelo Diretor de Administração, Finanças e Pessoas, sendo um integrante da área de Gestão de Pessoas, que presidirá o Comitê.

13.2 Os integrantes do Comitê deverão ser empregados efetivos que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo disciplinar, e deverão ter conhecimento prévio de todo o processo de Progressão na Carreira.

13.3 O Comitê de Avaliação de Recursos da Progressão na Carreira será constituído apenas no período em que houver Avaliação de Desempenho na EBC.

14. RECURSO

14.1 O empregado que discordar do resultado final da Progressão poderá recorrer ao Comitê de Avaliação de Recursos da Progressão na Carreira no prazo de 5 (cinco) dias, contados a partir da data de divulgação da lista dos empregados promovidos.

14.2 O recurso deverá ser devidamente justificado e formalizado por escrito.

14.3 Caso o empregado esteja afastado ou licenciado, será assegurado o prazo de 10 (dez) dias corridos a contar da data do seu retorno para a apresentação do recurso.

14.4 Caso o empregado não apresente o recurso no prazo estabelecido, será mantida a pontuação, conforme disposto nos itens 7 e 8 desta Norma.

14.5 O Comitê deverá se manifestar, de forma fundamentada, no prazo de até 10 (dez) dias corridos sobre o recurso interposto.

14.6 O Comitê poderá convocar as partes envolvidas no processo para prestarem esclarecimentos formais durante a fase de análise dos recursos interpostos.

14.7 A área de Gestão de Pessoas dará ciência aos envolvidos da decisão do Comitê de Avaliação de Recursos da Progressão na Carreira. No caso de deferimento do recurso, atendidos os demais requisitos, será procedida a Progressão do interessado, a ser divulgada na forma prevista nesta Norma.

15. DISPOSIÇÕES GERAIS

15.1 O cronograma específico do ciclo avaliativo de Progressão será amplamente divulgado pela Diretoria de Administração, Finanças e Pessoas – DIAFI.

15.2 Os casos omissos desta Norma serão dirimidos pela Diretoria de Administração, Finanças e Pessoas – DIAFI.

15.3 A Avaliação de Desempenho, citada nos subitens 3.3, 5.1 inciso VI, e 7.2.2 inciso I desta Norma, será realizada conforme regras e procedimentos estabelecidos pela Norma de Avaliação de Desempenho – NOR 312.

15.4 O empregado integrante do Quadro Efetivo, nomeado para cargo na Diretoria Executiva da EBC, ato contínuo a sua exoneração, receberá 1 (uma) referência salarial de Progressão para cada ano de exercício da função, observado o disposto no inciso III do art. 13 da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016.

15.4.1 Considera-se ano de exercício para fins de atendimento ao subitem 15.4, período igual ou superior a 6 (seis) meses.

15.4.2 A Progressão prevista no subitem 15.4 ocorrerá nos anos em que for realizada a Avaliação de Desempenho e aos demais empregados, nos termos da NOR 312.

15.4.3 Caso a Progressão na Carreira seja concedida exclusivamente com base no critério de Antiguidade em anos consecutivos, os empregados elegíveis que não foram contemplados no ciclo avaliativo anterior terão prioridade de concessão no ciclo avaliativo seguinte.

16. DISPOSIÇÃO TRANSITÓRIA

16.1 A restrição de não ter sido promovido por Antiguidade nos 5 (cinco) anos anteriores, prevista no inciso III do subitem 8.1, será aplicada a partir do segundo ciclo avaliativo posterior a vigência desta Norma.