

ASSUNTO:

PROGRESSÃO NA CARREIRA

APROVAÇÃO:

Deliberação DIREX nº 096, de 30/07/2026

VIGÊNCIA:

05/08/2026

**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.....	06
10. DISTRIBUIÇÃO DAS REFERÊNCIAS SALARIAIS.....	07
11. EMPREGADOS MOVIMENTADOS.....	07
12. DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS.....	07
13. COMITÊ DE AVALIAÇÃO DE RECURSOS DA PROGRESSÃO NA CARREIRA.....	07
14. RECURSO.....	08
15. DISPOSIÇÕES GERAIS.....	09
16. DISPOSIÇÃO TRANSITÓRIA.....	09

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 a serem alcançadas 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 aquele empregado.

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 resultado obtido na avaliação de desempenho profissional.

3.9 REFERÊNCIA SALARIAL

Valor de salário atribuído à unidade mínima da faixa salarial.

3.10 TABELA SALARIAL

Conjunto de valores monetários relativos às referências salariais dispostas em ordem crescente e que demonstram o mínimo (piso) e o máximo (teto) do salário base de um determinado cargo.

3.11 UNIDADE DE AVALIAÇÃO DE PROGRESSÃO

Unidade organizacional considerada para fins de distribuição do limite financeiro e concorrência na Progressão por Mérito, podendo ser apurada no nível de Diretoria, Gerência Executiva ou Gerência, observada a regra de quórum mínimo estabelecida nesta Norma.

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 - calcular os limites financeiros de que trata o Item 9 para Progressão conforme os critérios estabelecidos nesta Norma;
- III - assegurar aos empregados a divulgação prévia das regras e critérios da Progressão na Carreira;
- IV - analisar quais empregados estão habilitados a participar do ciclo de progressão, conforme as regras e os critérios estabelecidos nesta Norma;
- V - acompanhar os atos do Comitê de Avaliação de Recursos da Progressão na Carreira;
- VI - subsidiar informações solicitadas pelo 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 - dar ciência ao empregado e à área de Gestão de Pessoas sobre a manifestação com o resultado do 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 - ter participado do ciclo da Avaliação de Desempenho utilizada como referência para a Progressão e não ter obtido conceito final “Não Satisfatório”.

5.1.1 Excetuam-se os requisitos previstos na alínea 'c' do inciso IV e no inciso VI do item 5.1 nos casos de afastamento por:

- I. acidente de trabalho;
- II. doença profissional; ou
- III. licença maternidade.

5.1.2 O empregado ou empregada de que trata o subitem 5.1.1 poderá progredir por antiguidade, observado os critérios do item 8, e terá prioridade no ciclo de progressão.

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 observando-se o limite financeiro destinado a cada unidade de avaliação de progressão, conforme as regras de distribuição e agrupamento estipuladas no item 9, 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 o limite financeiro conforme cálculo procedido pela área de Gestão de Pessoas e o universo geral de empregados não promovidos por mérito, independentemente de sua Diretoria de lotação, respeitados os limites orçamentários previstos na legislação.

7. CRITÉRIOS E PONTUAÇÃO PARA PROGRESSÃO POR MÉRITO

7.1 Para concorrer à Progressão por Mérito, o empregado deverá atender ao disposto no item 5.1 desta Norma.

7.2 A pontuação final para a progressão será calculada pela soma das notas de Desempenho Global e Aperfeiçoamento Profissional, deduzidos os pontos relativos à Assiduidade, conforme os seguintes critérios:



- I - Desempenho Global: pontuação equivalente à nota final obtida pelo empregado na Avaliação de Desempenho;
- II - Aperfeiçoamento Profissional: pontuação obtida pela realização de capacitações no ciclo de progressão vigente, observada a carga horária acumulada:
- a) até 20h: 0,10 ponto;
 - b) de 21h até 100h: 0,20 ponto; e
 - c) acima de 100h: 0,30 ponto.
- III - Assiduidade – dedução de pontos em razão de faltas não justificadas no período de 1 (um) ano que antecede à data de Progressão, na seguinte proporção:
- a) 2 (duas) faltas: 1,00 ponto negativo; e
 - b) 1 (uma) falta: 0,50 ponto negativo.

7.2.1 Em relação ao inciso II do item 7.2, 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.

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

7.2.3 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 efetivo serviço à EBC na condição de empregado efetivo; e
- III - não ter sido promovido por Antiguidade nos 5 (cinco) anos anteriores, salvo os casos previstos no item 5.1.1.

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, salvo os casos previstos no item 5.1.1.

8.2 A Progressão por Antiguidade será processada em lista única para toda a EBC, independentemente da unidade de lotação, incluindo-se os empregados movimentados.

8.2.1. A lista única de classificação será organizada em ordem decrescente de prioridades, observados os seguintes grupos de empregados:

- I - Grupo I: empregados ou empregadas das exceções previstas no item 5.1.1;

II - Grupo II: empregados que nunca foram contemplados com a Progressão por Antiguidade na EBC; e

III - Grupo III: empregados já contemplados com a Progressão por Antiguidade na EBC em ciclos de progressão anteriores, classificados entre si em ordem decrescente desde a última concessão da Progressão por Antiguidade.

8.2.2. Ocorrendo empate na classificação em qualquer um dos grupos previstos no item 8.2.1., o desempate dar-se-á, sucessivamente, pelos seguintes critérios:

I - maior tempo total de efetivo exercício na EBC; e

II - o empregado mais idoso.

9. LIMITES FINANCEIROS PARA PROGRESSÃO POR MÉRITO E POR ANTIGUIDADE

9.1 O limite financeiro a ser destinado 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 limite financeiro estipulado no item 9.1.

9.2.1. O limite financeiro destinado à Progressão por Mérito será obtido por meio da distribuição proporcional do montante total do limite financeiro definido para toda a EBC, considerando a representatividade da folha salarial do último mês do ciclo de progressão das unidades organizacionais, a ser apurado no nível de Diretoria, Gerência Executiva ou Gerência.

9.2.2. Para fins de apuração da Progressão por Mérito nos níveis de Gerência Executiva ou Gerência, somente constituirão grupos de progressão próprios as unidades que possuem um quadro mínimo de 5 (cinco) empregados elegíveis.

9.2.3. Os empregados lotados em unidades que não atingirem o quórum mínimo previsto no item 9.2.2 terão seu limite financeiro e seu grupo de progressão agrupados com os demais empregados da unidade hierárquica imediatamente superior, conforme o organograma vigente da EBC, ocorrendo a sucessiva junção vertical até que o agrupamento alcance o mínimo de 5 (cinco) empregados elegíveis.

9.2.4. Para fins de cálculo do limite financeiro destinado à Progressão por Mérito, o conjunto de empregados movimentados será tratado como uma unidade orçamentária independente, equiparando-se a uma Diretoria para a distribuição proporcional da folha salarial descrita no item 9.2.1.

9.3 Poderá ser destinado para a Progressão por Antiguidade até 5% (cinco por cento) do limite financeiro estipulado no item 9.1.

9.4 Os saldos financeiros remanescentes em cada unidade que constitua um grupo de progressão próprio, cujo montante não for suficiente para custear a progressão integral do próximo empregado classificado na respectiva unidade, serão consolidados pela área de Gestão de Pessoas em um saldo residual unificado de Progressão por Mérito para toda a EBC.

9.4.1. Fica dispensada a formação do saldo residual e sua respectiva lista, caso o somatório financeiro das progressões por mérito concedidas nas unidades que constituam um grupo de progressão próprio atinja ou supere o percentual mínimo de 95% (noventa e cinco por cento) estipulado no item 9.2, e desde que não haja viabilidade financeira para a concessão de ao menos mais uma progressão integral a partir do saldo consolidado.

9.4.2. Quando aplicável, a utilização do saldo residual será realizada por meio de uma Lista Classificatória Geral de Elegíveis, composta por todos os empregados elegíveis não contemplados em suas unidades originais.

9.4.3. A concessão das progressões por meio do saldo residual observará a ordem decrescente da pontuação final individual prevista no item 7.2 na Lista Classificatória Geral de Elegíveis, aplicando-se, se necessário, os critérios de desempate previstos no item 7.2.3.

9.4.4. As progressões tratadas no subitem 9.4.3 ocorrerão sucessivamente até o cumprimento do percentual mínimo de 95% (noventa e cinco por cento) estipulado no subitem 9.2.

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 limite financeiro estipulado no item 9.1 para as 2 (duas) modalidades.

11. EMPREGADOS MOVIMENTADOS

11.1. Os empregados movimentados concorrerão à Progressão por Mérito e por Antiguidade observando os mesmos critérios de elegibilidade e desempate exigidos para os demais empregados da EBC.

11.2. Na Progressão por Mérito, os empregados movimentados constituirão um grupo de progressão próprio, utilizando exclusivamente entre si o limite financeiro específico destinado a este grupo, conforme estipulado no item 9.

11.3. Na Progressão por Antiguidade, os empregados movimentados integrarão a lista única da EBC e concorrerão em igualdade de condições com os demais empregados em atividade ao limite financeiro previsto no subitem 9.3, conforme as regras do subitem 8.2.

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 6 (seis) integrantes indicados pelo Diretor de Administração, Finanças e Pessoas, sendo cada um de seus integrantes propostos pela:

- I. Presidência;
- II. Diretoria-Geral;
- III. Diretoria de Administração, Finanças e Pessoas, que presidirá o respectivo Comitê;
- IV. Diretoria de Conteúdo e Programação;
- V. Diretoria de Jornalismo; e
- VI. Diretoria de Operações, Engenharia e Tecnologia.

- 13.1.1. Em caso de empate de votação, o Presidente do Comitê proferirá o voto de desempate.
- 13.2. Os integrantes do Comitê deverão ser empregados efetivos que não estejam em período de experiência ou respondendo a processo disciplinar.
- 13.3. O integrante do Comitê está impedido de deliberar sobre recurso de sua autoria, de seu superior hierárquico imediato ou de empregado sob sua subordinação direta.
- 13.4. 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 10 (dez) 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 em processo SEI específico.
- 14.3. Aos empregados que se encontrarem afastados ou licenciados durante a divulgação do resultado final, a área de Gestão de Pessoas utilizará os meios de contato pessoal cadastrados, para notificá-los formalmente sobre o resultado.
- 14.3.1. O prazo para interposição de recurso por esses empregados será de 10 (dez) dias corridos, contados a partir da data de confirmação do contato.
- 14.3.2. O recurso poderá ser interposto diretamente pelo empregado, conforme o item 14.2, admitindo-se também a sua interposição por meio de procurador legalmente constituído, nos casos em que o titular estiver impossibilitado.
- 14.3.3. Na hipótese de insucesso das tentativas de busca ativa devidamente registradas pela área de Gestão de Pessoas, o prazo limite e improrrogável para interposição do recurso será de 20 (vinte) dias corridos, contados a partir da data de publicação original da lista de promovidos, visando a resguardar o encerramento tempestivo e orçamentário do ciclo de progressão.
- 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. O Comitê de Avaliação de Recursos da Progressão na Carreira dará ciência da decisão do recurso ao recorrente e à área de Gestão de Pessoas.
- 14.7.1. O deferimento do recurso implicará o recálculo da pontuação ou do tempo de serviço do interessado para fins de reclassificação.
- 14.7.2. A Progressão do empregado somente será procedida se, com a nova classificação e atendidos os demais requisitos, ele passar a figurar dentro do limite financeiro estipulado para a sua respectiva unidade de concorrência e modalidade, devendo o resultado final ser divulgado na forma prevista nesta Norma.

15. DISPOSIÇÕES GERAIS

15.1. O cronograma específico do ciclo de Progressão será amplamente divulgado pela DIAFI.

15.2. Os casos omissos desta Norma serão dirimidos pela DIAFI.

15.3. A Avaliação de Desempenho, citada nos itens 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 item 15.4, período igual ou superior a 6 (seis) meses.

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

16. DISPOSIÇÃO TRANSITÓRIA

16.1. Para fins de aplicação da restrição de elegibilidade prevista no inciso III do item 8.1, serão contabilizadas exclusivamente as Progressões por Antiguidade concedidas a partir do primeiro ciclo de progressão posterior à vigência desta Norma, desconsiderando-se o histórico de concessões anteriores à sua publicação.

16.1.1. O empregado que for contemplado com a Progressão por Antiguidade sob a vigência desta Norma passará, imediatamente, a cumprir a carência de 5 (cinco) anos para concorrer a uma nova concessão, submetendo-se integralmente à restrição do inciso III do item 8.1 nos ciclos de progressão subsequentes.