

**ASSUNTO:**

PROGRESSÃO NA CARREIRA

**APROVAÇÃO:**

Deliberação DIREX nº 46, de 21/6/2022.

**ATUALIZAÇÃO:**

Ordem de Serviço DIAFI nº 932, de 22/9/2022.

**VIGÊNCIA:**

22/9/2022

**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.....	03
6.	REGRAMENTO PARA A 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.....	05
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.	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA.....	06
16.	DISPOSIÇÕES GERAIS.....	07
17.	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 cursos que possibilitam ao empregado a aquisição de novos conhecimentos, técnicas e melhoria profissional.

### **3.2 ASSIDUIDADE**

Constância, regularidade e frequência do empregado na EBC.

### **3.3 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Apreciação sistemática do desempenho de cada empregado, em função das atividades que executa, das metas e resultados a serem alcançados e do seu potencial de desenvolvimento.

### **3.4 COMITÊ DE AVALIAÇÃO DE RECURSOS DA PROGRESSÃO**

Instância de avaliação dos recursos interpostos pelos empregados quando houver discordância acerca do resultado da Progressão.

### **3.5 DESEMPENHO GLOBAL**

Nota final obtida pelo avaliado e 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, conforme Tabela Salarial vigente.

### **3.7 PROGRESSÃO POR ANTIGUIDADE**

Evolução salarial do empregado por tempo de efetivo exercício.

### **3.8 PROGRESSÃO POR MÉRITO**

Evolução salarial do empregado, em razão da meritocracia.

### **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 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, junto às áreas, 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 aumento pecuniário obtido pelo empregado no 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**

##### **5.1 Para participar da Progressão na Carreira, o empregado deve 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 última Avaliação de Desempenho.

5.1.1 Em relação à alínea C do inciso IV do item 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.

6.1.2 A Progressão por Antiguidade será processada observando-se as vagas previamente estipuladas 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.

## **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 item 5.1 desta Norma;

II - Desempenho Global - nota final obtida na Avaliação de Desempenho;

III - Aperfeiçoamento Profissional - pontuação conforme carga horária de curso(s) de capacitação realizado(s):

- 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 item 7.1, será considerada apenas a carga horária relativa ao(s) curso(s) de 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 Empresa 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 atendam aos requisitos abaixo especificados:

- I - Atender ao disposto no item 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/preferência 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 movimentados, cedidos e requisitados 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 Resolução CCE nº 9, de 8 de outubro de 1996.

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 movimentados, cedidos e requisitados 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 movimentados, cedidos e requisitados 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 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.

#### **14. RECURSO**

14.1 O empregado que discordar dos resultados poderá recorrer ao Comitê de Avaliação e 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 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 provimento do recurso, atendidos os demais requisitos, será procedida a progressão do interessado.

## **15. LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA**

I - Resolução do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais (CCE) nº 9, de 08 de outubro de 1996 – Estabelecer que os dirigentes das empresas públicas, sociedade de economia mista e suas controladas e quaisquer outras entidades controladas, direta ou indiretamente pela União, promovam alterações nos seus regulamentos internos de pessoal e planos de cargos e salários, ressalvados os direitos adquiridos na forma da legislação vigente.

II - Plano de Cargos e Salários e Plano de Funções – Diretrizes e Orientações da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST), de dezembro de 2017 – Visa divulgar de forma didática diretrizes estabelecidas e utilizadas pela SEST nas análises técnicas que irão subsidiar a manifestação sobre as propostas das estatais federais de implantação ou alteração de seus PCS e PF, instrumentos basilares para os processos de gestão de pessoas, especialmente para a gestão de carreira, remuneração, desenvolvimento e treinamento de pessoal, avaliação de competências e de resultados, visando à atração e à retenção de talentos.

## **16. DISPOSIÇÕES GERAIS**

16.1 O cronograma específico do ciclo de progressão será amplamente divulgado pela Diretoria de Administração, Finanças e Pessoas – DIAFI.

16.2 Os casos omissos e situações não previstas nesta Norma serão dirimidos pela Diretoria de Administração, Finanças e Pessoas – DIAFI.

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

16.4 O empregado integrante do Quadro Efetivo, nomeado para o cargo de Presidente ou Diretor da Empresa, ato contínuo a sua exoneração, receberá 1 (uma) referência salarial de progressão para cada ano de exercício da função, observado o disposto no art. 13, inciso III, da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016.

16.4.1 Considera-se ano de exercício para fins de atendimento ao item 16.4, período igual ou superior a 6 (seis) meses.

16.4.2 A progressão prevista no subitem 16.4 ocorrerá nos anos em que for realizada a Avaliação de Desempenho aos demais empregados, nos termos da NOR 312.

## **17. DISPOSIÇÃO TRANSITÓRIA**

17.1 O critério de Aperfeiçoamento Profissional previsto no subitem 7.1, inciso III, não será considerado para o cálculo da pontuação relativa à Progressão na Carreira em 2022, passando a ser novamente considerado a partir de 2023, inclusive.

17.2 A restrição de não ter sido promovido por Antiquidade nos 5 (cinco) anos anteriores, prevista no inciso III do item 8.1, será aplicada a partir de 2023.