

Critérios para evolução na carreira

SEBRAE – SP

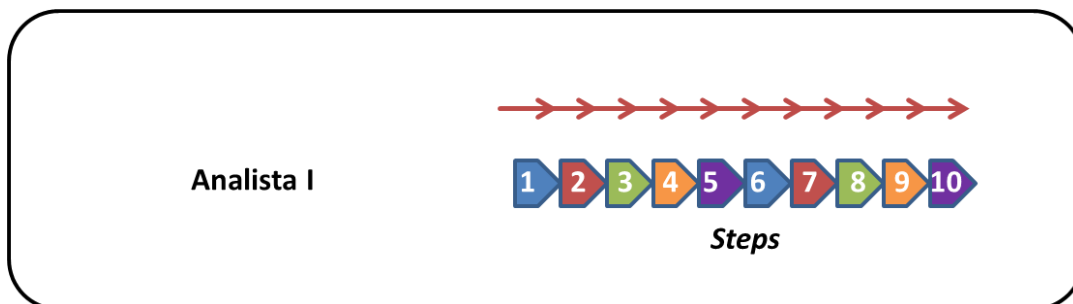
Formas de Ascensão

1. A ascensão na carreira obedece a requisitos e critérios tecnicamente estabelecidos, estando condicionada ao orçamento do Sebrae-SP, conforme parâmetros previamente definidos.
2. A ascensão na carreira pode ser:
 - 2.1. Vertical, quando ocorre do espaço ocupacional de Analista para Consultor. A ascensão se dá por meio da pontuação obtida no Placar Individual de Carreira (Seção III deste Capítulo). Está condicionada ao cumprimento dos pré-requisitos para Consultor e sujeita à existência de vaga.

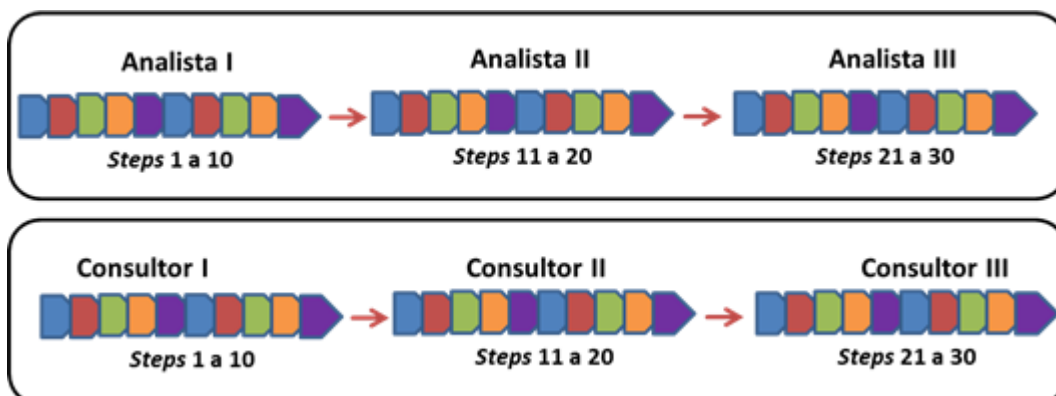


- 2.2. Horizontal, que contempla a evolução do empregado dentro do seu espaço ocupacional de Analista ou de Consultor em seus vários steps ou níveis.

- 2.2.1. Entre steps: este tipo de ascensão se dá entre os steps do mesmo espaço ocupacional e nível, por meio da pontuação obtida no Placar Individual de Carreira. Exemplo:



- 2.2.2. Entre níveis do espaço ocupacional de Analista ou Consultor: além da pontuação obtida no Placar Individual de Carreira, tal ascensão está sujeita também ao cumprimento dos pré-requisitos estabelecidos para cada espaço ocupacional, conforme o caso.



Seção III – Placar Individual de Carreira

3. O Placar Individual de Carreira é a síntese do desempenho global do empregado no período avaliativo. Consiste em um conjunto de indicadores baseados em competências, conhecimentos, escolaridade, experiência e resultados, que retratam a estratégia da entidade e orientam a carreira do empregado no Sebrae-SP.
4. Os indicadores que compõem o Placar Individual de Carreira são:

Tempo de Sebrae
Escolaridade Adicional
Ações de Desenvolvimento – PADI /Certificações
Competências
Desempenho
Tempo na Função (exclusivo para empregados de carreira que exercem funções de confiança)

- 4.1. **Tempo de SEBRAE** corresponde a experiência do empregado medida em anos completos na entidade.
- 4.2. **Escolaridade Adicional** – corresponde ao grau de escolaridade do empregado além do requisito exigido para seu espaço ocupacional ou nível.
- 4.3. **Ações de Desenvolvimento e Certificações de Conhecimento** – correspondem às metas de desenvolvimento pactuadas no PADI – Plano de Acompanhamento do Desempenho Individual. Visam à aquisição e ao desenvolvimento de competências requeridas para o desempenho profissional do empregado.
- 4.4. **Competências** – correspondem à aplicação dos conhecimentos, habilidades e atitudes no ambiente de trabalho. São derivadas das competências essenciais do SEBRAE-SP e são avaliadas com base nas suas descrições e nas listas de evidências associadas.
- 4.5. **Desempenho** - retrata as entregas efetuadas pelo empregado, a partir da aplicação de suas competências. O desempenho individual é medido por meio das metas individuais e corresponde a ações concretas que o empregado deve realizar no ano. Estão vinculadas ao plano de trabalho da unidade, bem como contextualizadas com as prioridades identificadas para o Sebrae-SP.
- 4.6. **Tempo na função** - Busca reconhecer os empregados de carreira que exercem a função de coordenador, ouvidor, gerente de Escritório Regional, gerente de Unidade, Secretário do CDE, Assessor e Assessor Sênior.

Ranking e Promoção Salarial

5. A pontuação total, obtida pelo empregado no conjunto de indicadores que compõem o Placar Individual de Carreira, define o seu posicionamento no ranking.
6. O ranking é calculado separadamente para Analista I, Analista II, Analista III, Consultor I, Consultor II, Consultor III e funções de confiança (empregados de carreira).
7. O ranking poderá ser calculado também por equipes ou unidades similares, como por exemplo, por Diretoria, por unidades de atuação finalística, de articulação institucional e de suporte e gestão.
8. Todas as funções de confiança são agrupadas no mesmo ranking. Desta forma, todos os empregados de carreira que, no momento da apuração de resultados, estiverem no exercício de função, farão parte desse ranking.
 - 8.1. As funções de confiança subordinadas a outras funções de confiança deverão participar de rankings separados

9. Os profissionais externos indicados que exercem funções de confiança não são inseridos no ranking.
10. A quantidade de steps que os melhores classificados no ranking poderão obter é definida previamente pela DIREX, antes do início do ciclo de avaliação e deve respeitar a disponibilidade orçamentária e o dimensionamento de quadro, bem como seguir os intervalos definidos abaixo:

Percentual de Promovidos	Analista I	Analista II	Analista III	Consultor I	Consultor II	Consultor III	Funções de Confiança
Até 20% melhores classificados	Promoção até 4 steps						
Até 20% subsequentes	Promoção até 2 steps						
60% subsequentes	Sem promoção						

- 10.1. O percentual de promovidos pode ser alterado pela DIREX, visando se adequar à disponibilidade orçamentária do Sebrae-SP, em determinado ciclo de avaliação.
- 10.2. Ocorrendo empate na pontuação total do ranking, serão adotados os seguintes critérios de desempate, nesta ordem: 1 – maior pontuação no indicador Desempenho; 2 – maior pontuação no indicador Competências; 3 – maior pontuação no indicador Tempo de Sebrae.
11. Quando a promoção implicar em mudança de espaço ocupacional ou de nível, o empregado deverá comprovar:
- 11.1. O pré-requisito de escolaridade previsto no Capítulo II, Seção I. Caso o empregado não possua o pré-requisito, a promoção ocorrerá até o último step do nível atual.
- 11.2. A certificação nos conhecimentos mínimos exigidos para o nível subsequente sempre quando disponibilizada pelo Sebrae/Universidade Corporativa.
12. O empregado deve estar, no mínimo, há 2 anos no mesmo nível do espaço ocupacional para obter promoção para o nível subsequente.
13. A efetivação das promoções ocorre no mês subsequente ao encerramento do ciclo de avaliação.