



Política de Progressão Funcional do CEI Campinas 2026

Política de Progressão Funcional do CEI Campinas

Introdução

Esta política de progressão funcional visa valorizar os trabalhadores do Centro Educacional Integrado (CEI) Campinas, organização social comprometida em preparar, ampliar e desenvolver as potencialidades humanas sob as óticas humanista, inclusiva, integral e sustentável, objetivando a prática da alteridade e do diálogo. Reconhecemos a experiência e o desenvolvimento contínuo de nossos colaboradores como pilares para a excelência dos serviços prestados. Acreditamos que investir no crescimento profissional de cada indivíduo contribui para o fortalecimento da nossa missão institucional.

Princípios Gerais

- **Valorização do Trabalhador:** A progressão funcional é um mecanismo de reconhecimento e valorização da experiência, do desenvolvimento, das competências e do potencial de crescimento dos trabalhadores do CEI Campinas.
- **Alinhamento Estratégico:** A política está alinhada à missão, visão e valores do CEI Campinas, buscando o desenvolvimento de profissionais competentes, engajados e alinhados à cultura organizacional pela Missão, Visão e Valores disponíveis no Código de Ética e no site da instituição.
- **Transparência e Equidade:** O processo de progressão será conduzido de forma transparente, com critérios claros e acessíveis a todos os trabalhadores elegíveis, garantindo a equidade de oportunidades. Para esse fim será considerado o manual de função do CEI que deverá ter descrito os requisitos e atribuições de cada vaga.
- **Desenvolvimento Contínuo:** A progressão funcional está intrinsecamente ligada ao desenvolvimento individual e profissional, incentivando a busca constante por aprimoramento e a aquisição de novas competências.
- **Reconhecimento Financeiro Progressivo:** A progressão salarial acompanhará a transição para novas responsabilidades, sendo implementada de forma gradual acompanhando a adaptação e o desenvolvimento na nova função.
- O processo de progressão se dará através do processo de mentoria valorizando a experiência e a relação do trabalhador com a vaga pretendida.

Elegibilidade para Promoção Interna e Solicitação de Mentoria

O trabalhador elegível e interessado em progredir para uma função específica deverá formalizar sua solicitação de mentoria à sua coordenação e ao Gestão e Desenvolvimento de Gente (GDG) através da psicologia do trabalho.

Quem poderá ter a promoção interna: Poderão ser promovidos internamente os trabalhadores do CEI Campinas que possuírem vínculo empregatício (CLT), voluntários regulares e estagiários, desde que atendam aos seguintes requisitos mínimos:

- a) Possuir no mínimo seis meses de registro na função atual (CLT, voluntário regular ou estágio).
- b) Apresentar um resultado satisfatório nas diretrizes de avaliação na função atual.
- c) Não possuir faltas não justificadas nos últimos seis meses.
- d) Possuir banco de horas dentro do limite da carga horária semanal.
- e) O salário hora do cargo pretendido deverá ser igual ou superior ao salário hora do cargo atual.

Processo de mentoria

O processo de mentoria será gerido por uma comissão constituída pelo próprio trabalhador, pela liderança atual do trabalhador, liderança da vaga pretendida e um representante do Gestão e Desenvolvimento de Gente (GDG), essa comissão será a responsável pela elaboração dos objetivos específicos para a mentoria do trabalhador, de acordo com o cargo desejado, alinhada aos resultados das diretrizes de avaliação do cargo atual e do pretendido que contemple:

- a) O aperfeiçoamento das habilidades necessárias para o bom desempenho da função atual, considerando as atividades descritas no Manual de Cargos e Funções do CEI.
 - b) O desenvolvimento de habilidades para outras funções de interesse do trabalhador dentro ou fora da organização, alinhado aos interesses da instituição quando aplicável.
 - c) As ações de desenvolvimento a serem realizadas, incluindo cursos, treinamentos, leituras, participação em eventos e a mentoria para progressão funcional.
- Cada processo/objetivos de mentoria será revisado periodicamente, em consonância com as diretrizes avaliativas da função atual e da função pretendida.

Diretrizes avaliativas

Adotaremos diretrizes de avaliação, com foco no desenvolvimento integral do profissional. Esta metodologia consistirá na coleta de percepções sobre o desempenho do trabalhador a partir de diferentes fontes com as quais ele interage profissionalmente. As diretrizes serão elaboradas a partir de competências gerais necessárias para o novo cargo desejado, acumuladas a partir de pessoas referenciadas na troca com esse cargo. O formato da avaliação envolverá os seguintes componentes:

- **Formulário de mentoria e Autoavaliação:** O próprio trabalhador realizará uma análise reflexiva sobre seu desempenho em relação às competências e responsabilidades da sua função, identificando seus pontos fortes, áreas de melhoria e contribuições para a equipe e para o CEI Campinas. Também será feito uma exposição de seus conhecimentos técnicos e relacionais para qualificar sua possível entrada nesse novo cargo.
- **Avaliação da Liderança Imediata:** O superior direto da vaga atual e da desejada do trabalhador fornecerá um feedback estruturado sobre o seu desempenho, observando o cumprimento de metas, a qualidade do trabalho, a proatividade, a

capacidade de resolução de problemas e outras competências relevantes para a função.

- **Avaliação de Pares:** Colegas de trabalho que possuem interação direta e constante com o avaliado da vaga atual e da desejada compartilharão suas percepções sobre o seu desempenho em aspectos como colaboração, comunicação, respeito, profissionalismo e contribuição para o trabalho em equipe.
- **Avaliação de liderados (se aplicável):** Caso o trabalhador lidere uma equipe, seus liderados fornecerão feedback sobre sua capacidade de liderança, comunicação, delegação, desenvolvimento de equipe e outros aspectos relacionados à gestão de pessoas.
- **Avaliação de Beneficiários/Usuários (se aplicável):** Em funções que envolvem contato direto com os beneficiários dos serviços do CEI Campinas, se possível, é importante ser levado em consideração o feedback sobre a qualidade do atendimento, a capacidade de resposta, a cortesia e a eficácia na resolução de demandas.

Para cada um desses componentes, serão utilizados questionários estruturados e/ou espaços para comentários qualitativos, garantindo a coleta de

dados tanto quantitativos quanto qualitativos. As identidades dos avaliadores (exceto a autoavaliação e a avaliação da liderança imediata) serão mantidas confidenciais para estimular a honestidade e a profundidade do feedback.

Os resultados agregados dessas diferentes perspectivas serão compilados em um relatório individualizado, que será compartilhado com o trabalhador e sua liderança.

O foco da devolutiva será a identificação de oportunidades de desenvolvimento e a possibilidade de construção de um plano de ação para o aprimoramento contínuo, posteriormente integrado ao um Plano de Desenvolvimento Individual.

A participação ativa e o feedback construtivo de todos os envolvidos são essenciais para a efetividade desta abordagem de avaliação, que visa promover um ambiente de aprendizado e crescimento contínuo dentro do CEI Campinas. A avaliação de desempenho será realizada periodicamente, conforme definido pela gestão do CEI Campinas.

Processo de Mentoria para Progressão Funcional

A mentoria será o processo estruturado de desenvolvimento profissional que possibilitará a progressão para um novo cargo dentro do CEI Campinas. Através do acompanhamento de um profissional experiente na função desejada, o

trabalhador terá a oportunidade de adquirir os conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para o desempenho eficaz das novas responsabilidades. Esta será a única forma de progressão funcional dentro da organização, garantindo um desenvolvimento alinhado às necessidades do cargo e da instituição.

O trabalhador elegível e interessado em progredir para uma função específica deverá formalizar sua solicitação de mentoria à sua coordenação e ao Gestão e Desenvolvimento de Gente (GDG).

A superintendência, em conjunto com a coordenação da vaga pretendida e o GDG, indicará 2 mentores, escolhido com base nas diretrizes gerais do cargo e do serviço, que deverá ser um profissional com experiência e conhecimento na função almejada ou em função equivalente, sendo consultado também a indicação/desejo do trabalhador.

O processo de mentoria terá como foco a exploração detalhada de todas as atividades e responsabilidades descritas no Manual de Cargos e Funções do CEI para a função pretendida.

As sessões de mentoria poderão ocorrer semanalmente ou quinzenalmente, com duração máxima de 4 horas por semana.

Durante a mentoria, o mentor avaliará o desenvolvimento do profissional em cada item das atividades da função pretendida, utilizando as classificações:

a) Insatisfatório: Demonstra conhecimento e habilidades insuficientes para a atividade.

b) Pouco Satisfatório: Demonstra conhecimento e habilidades parcialmente adequados para a atividade, necessitando de desenvolvimento.

c) Satisfatório: Demonstra conhecimento e habilidades adequados para a atividade.

Para ser considerado apto à promoção, o trabalhador deverá obter avaliação "Satisfatório" em todos os itens das atividades da função pretendida.

A conclusão da mentoria não garante automaticamente a promoção. A efetivação da mudança de cargo estará condicionada ao cumprimento de todos os requisitos estabelecidos nesta política e à disponibilidade de vagas. Para cargos de coordenação, considerando que é um cargo de representatividade da instituição, o candidato deverá se submeter a uma entrevista com pelo menos dois membros da diretoria que poderão decidir pela promoção ou não para o cargo de coordenador.

O tempo de duração da mentoria será de, no mínimo, 30 dias, não havendo um limite máximo predefinido, sendo determinado pelo ritmo de desenvolvimento do mentorado e pela avaliação do mentor, GDG e coordenação da vaga.

Processo de Promoção

Ao final do processo de mentoria, o mentor apresentará um relatório de avaliação à comissão que o validará junto à superintendência.

Caso o trabalhador cumpra todos os requisitos estabelecidos (avaliação da mentoria, critérios de elegibilidade, disponibilidade de vaga e conversas com responsáveis da vaga), a superintendência, juntamente com a coordenação do serviço, formalizará a promoção para o novo cargo sempre a partir do primeiro dia do mês, com a progressão salarial conforme instruções política.

Caso uma vaga surja e o trabalhador em processo de mentoria não cumpra integralmente os requisitos para a promoção, a superintendência, em conjunto com a coordenação do serviço, poderá decidir pelo adiamento do preenchimento da vaga, quando possível, concedendo um prazo adicional para o desenvolvimento do trabalhador, ou pela abertura de processo seletivo externo.

Progressão Salarial Decorrente da Promoção

A progressão salarial entre o cargo de origem e o cargo de destino, após a aprovação na mentoria e a efetivação da promoção, ocorrerá de forma gradual, com base na diferença salarial entre as duas funções, conforme o seguinte escalonamento:

Nos primeiros três meses após a promoção: será acrescido ao salário do cargo de origem 70% da diferença salarial entre o cargo de origem e o cargo de destino.

- Do quarto ao sexto mês após a promoção: o acréscimo será elevado para 85% da diferença salarial entre os dois cargos.
- Após seis meses da promoção: o trabalhador passará a receber o salário pleno correspondente ao cargo de destino.

A diferença salarial será calculada com base nos salários base de cada função, conforme a estrutura salarial vigente no CEI Campinas.

Disposições Finais

Esta política poderá ser revisada e atualizada periodicamente pela gestão do CEI Campinas.

Os casos omissos e as dúvidas decorrentes da aplicação desta política serão analisados e decididos pela superintendência.

Esta política entra em vigor na data de sua publicação.

Leonardo Duart Bastos

Presidente



Centro Educacional Integrado Padre Santi Capriotti CEI Campinas

R. Dr. Quirino, 1856
Vila Itapura, Campinas - SP
(19) 3233-6560