



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 possuem 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