

Desenvolvimento nas Carreiras:



O desenvolvimento nas carreiras representa o progresso profissional dos colaboradores nas carreiras, podendo ocorrer mediante:

- **Progressão salarial** - passagem do colaborador do padrão salarial em que se encontra para o seguinte, dentro da mesma classe da carreira;
- **Promoção** - passagem do colaborador do último padrão salarial da classe em que se encontra para o primeiro padrão da classe seguinte; e
- **Transferência de função** - passagem do colaborador de uma função para outra, no mesmo nível de carreira salarial, visando sua melhor alocação.

Cada uma dessas modalidades de desenvolvimento nas carreiras se efetivará (ou não), essencialmente, com base nas diretrizes gerais estabelecidas para esse fim, que se referem, essencialmente, a:

- Resultados das Avaliações de Competências e de Desempenho;
- **Interstícios** (tempo mínimo de permanência, no nível salarial em que se encontre o colaborador - para a progressão; na classe em que se encontre - para a promoção); e
- **Capacitações** (cursos/treinamentos relacionados com a área de atuação dos colaboradores, dos quais participaram e obtiveram aproveitamento);
- Disponibilidade financeiro-orçamentária do **SESCOOP/RN** aprovada anualmente para cobertura das promoções/ progressões; e
- Existência de vagas.

DIRETRIZES

Para a execução de ações relativas ao desenvolvimento dos colaboradores nas carreiras, a serem realizadas pelo **SESCOOP/RN**, deverão ser observadas as seguintes diretrizes que norteiam esse processo:

- O desenvolvimento nas carreiras representa o progresso profissional do colaborador no âmbito do **SESCOOP/RN**;
- O desenvolvimento na carreira far-se-á mediante progressão salarial, promoção e transferência de função;

Para fins de desenvolvimento nas carreiras, entende-se:

- I. **Progressão salarial** como a passagem do colaborador do padrão salarial em que se encontra para o seguinte, dentro da mesma classe da carreira.

“Cooperativismo, caminho para Democracia e Paz.”

- II. **Promoção** como a passagem do colaborador do último padrão salarial da classe em que se encontra para o primeiro padrão da classe seguinte.
- III. **Transferência de função**, como a passagem do colaborador de uma função para outra, no mesmo nível salarial, visando melhor alocação do colaborador.

A progressão salarial será concedida, alternadamente, por merecimento (expresso pelo resultado da avaliação de competências), e por antiguidade (conforme conceito extraído do art. 461, §3º, da CLT), observando-se, também, os interstícios para progressão salarial (tempo mínimo de permanência do colaborador no nível salarial em que se encontre), sendo:

I. Para Progressão Salarial, na Classe I:

- do Nível Salarial 1 (NS 1) para o NS 2: 1 ano de permanência no NS 1.
- do NS 2 para o NS 3: 1 ano de permanência no NS 2.

II. Para Progressão Salarial, na Classe II:

- do NS 1 para o NS 2: 1 e ½ ano de permanência no NS 1.
- do NS 2 para o NS 3: 1 e ½ ano de permanência no NS 2

III. Para Progressão Salarial, na Classe III:

- do NS 1 para o NS 2: 2 anos de permanência no NS 1.
- do NS 2 para o NS 3: 2 anos de permanência no NS 2.
- do NS 3 para o NS 4: 2 anos de permanência no NS 3.

IV. Para Progressão Salarial, na Classe IV:

- c. do NS 1 para o NS 2: 2 anos de permanência no NS 1.
- d. do NS 2 para o NS 3: 2 anos de permanência no NS 2.
- e. do NS 3 para o NS 4: 2 anos de permanência no NS 3.
- f. do NS 4 para o NS 5: 2 anos de permanência no NS 4.

Esquemáticamente, os **interstícios para progressão salarial** podem ser visualizados conforme a tabela abaixo:

| Classes | I | | | II | | | III | | | | IV | | | | |
|--|---|---|---|--------|--------|--------|-----|---|---|---|----|---|---|---|---|
| Níveis Salariais | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Interstícios para Progressão Salarial (em anos) | 1 | 1 | 1 | 1 ½ | 1 ½ | 1 ½ | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

O critério básico para a progressão por merecimento é o posicionamento do colaborador nos graus finais da Avaliação de Competências e Desempenho relacionados a seguir em ordem decrescente:

- C4D2; C4D3; C4D4;

“Cooperativismo, caminho para Democracia e Paz.”

- C3D2; C3D3; C3D4; e
- C2D2; C2D3.

Na determinação do número de colaboradores que irão perceber a progressão salarial por merecimento, considerando a disponibilidade financeira aprovada pelo Conselho Estadual, o critério de desempate será o menor *gap* percentual na avaliação de competências.

A promoção, da mesma forma que a progressão salarial, será concedida alternadamente, por merecimento e antiguidade, observando-se, também, os interstícios para promoção (tempo mínimo de permanência do colaborador na classe em que se encontre), sendo:

- **Da Classe I para a II:** 3 anos de permanência na Classe I.
- **Da Classe II para a III:** 4 e ½ anos de permanência na Classe II.
- **Da Classe III para a IV:** 8 anos de permanência na Classe III.

Esquemáticamente, os **interstícios para promoção** podem ser visualizados conforme a seguir:

| Classes | I | | | II | | | III | | | | IV | | | | |
|---------|--------------------------|-------|-------|--------------------------|---------|---------|--------------------------|--------|--------|--------|--------------------------|--------|--------|--------|--------|
| | Níveis Salariais | | | Níveis Salariais | | | Níveis Salariais | | | | Níveis Salariais | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 1 Ano | 1 Ano | 1 Ano | 1 ½ Ano | 1 ½ Ano | 1 ½ Ano | 2 Anos | 2 Anos | 2 Anos | 2 Anos | 2 Anos | 2 Anos | 2 Anos | 2 Anos | 2 Anos |
| | 3 anos | | | 4 anos e meio | | | 8 anos | | | | 10 anos | | | | |
| | Tempo Mínimo nas Classes | | | Tempo Mínimo nas Classes | | | Tempo Mínimo nas Classes | | | | Tempo Mínimo nas Classes | | | | |

O critério básico para concessão da promoção por merecimento é o posicionamento do colaborador nos graus finais da Avaliação de Competências e Desempenho relacionados a seguir em ordem decrescente:

- C4D3; C4D4; e
- C2D3;

“Cooperativismo, caminho para Democracia e Paz.”