

### **3. CARREIRA E EVOLUÇÃO**

#### **3.1 Jornada de Carreira e Movimentações**

##### **Política (Regras Gerais)**

As empresas do grupo incentivam o desenvolvimento e o aproveitamento de talentos internos, promovendo a evolução profissional alinhada às necessidades organizacionais, desempenho, aderência cultural e desenvolvimento técnico e comportamental.

As movimentações de carreira poderão ocorrer por meio de promoções, transferências, remanejamentos internos ou alterações de nível, conforme estrutura organizacional vigente e critérios internos aplicáveis.

Mudanças de nível dentro da mesma trilha profissional poderão ocorrer mediante comprovação de ampliação de complexidade, responsabilidades e competências previstas na descrição de cargos correspondente, não ocorrendo automaticamente por tempo de empresa, tempo de função ou conclusão isolada de treinamentos.

As movimentações internas deverão observar critérios de meritocracia, sustentabilidade organizacional e alinhamento estratégico das empresas do grupo.

---

##### **Diretrizes (Parâmetros e Critérios)**

As movimentações internas poderão considerar, de forma conjunta:

- Necessidade organizacional;
- Disponibilidade orçamentária;
- Estrutura organizacional vigente;
- Desempenho e resultados apresentados;
- Competências técnicas e comportamentais;
- Aderência cultural;
- Histórico disciplinar;

- Potencial de desenvolvimento;
- Aprovação das lideranças, Diretoria e Gente & Gestão;
- Processos de calibragem e comitês internos, quando aplicável.

A participação em processos internos não garante promoção, transferência ou alteração salarial automática.

A estrutura de cargos e níveis considera o grau de complexidade, autonomia, impacto e responsabilidade da função, podendo contemplar níveis operacionais, técnicos, especialistas, liderança e estratégicos, conforme diretrizes internas vigentes.

---

### **Processos Relacionados (Como Fazer)**

- PO 11 - Jornada de Carreira e Movimentação Interna

---

### **Disposição Geral**

Esta política poderá ser revisada, atualizada, complementada ou ampliada a qualquer momento, conforme necessidades organizacionais, alterações legais, evolução dos processos internos ou direcionamentos estratégicos das empresas do grupo.

As versões vigentes serão comunicadas pelos canais oficiais de Gente & Gestão.

---

## **3.2 Gestão de Desempenho**

### **Política (Regras Gerais)**

A Avaliação de Desempenho tem como finalidade apoiar o desenvolvimento dos colaboradores, fortalecer a cultura organizacional, orientar planos de desenvolvimento e subsidiar decisões relacionadas à carreira, sucessão e movimentações internas.

Os ciclos de avaliação deverão ocorrer conforme cronograma e diretrizes internas vigentes, sendo obrigatoriamente acompanhados de feedback formal entre liderança e colaborador.

O processo de avaliação considera resultados, competências técnicas, competências comportamentais, aderência cultural e potencial de desenvolvimento, visando promover maior alinhamento entre pessoas, estratégia e objetivos organizacionais.

Os resultados das avaliações não garantem reajustes salariais automáticos, promoções ou movimentações de carreira.

---

### **Diretrizes (Parâmetros e Critérios)**

O processo de Avaliação de Desempenho poderá considerar:

- Entrega de resultados e metas;
- Competências técnicas;
- Competências comportamentais;
- Aderência aos valores e cultura organizacional;
- Potencial de desenvolvimento;
- Capacidade de assumir novos desafios;
- Contribuição para equipe e negócio.

As lideranças deverão conduzir o processo de avaliação e feedback utilizando critérios objetivos, evidências práticas e alinhamento com as diretrizes estabelecidas pelas empresas do grupo.

Os resultados das avaliações poderão passar por processos de calibragem conduzidos entre lideranças, Diretoria e Gente & Gestão, visando garantir alinhamento, coerência, imparcialidade e sustentabilidade organizacional nas decisões relacionadas à gestão de pessoas.

Os reajustes salariais observarão a legislação trabalhista vigente, acordos e convenções coletivas aplicáveis, estrutura salarial interna e diretrizes organizacionais vigentes.

### **Processos Relacionados (Como Fazer)**

- PO 12 - Avaliação de Desempenho
- 

### **Disposição Geral**

Esta política poderá ser revisada, atualizada, complementada ou ampliada a qualquer momento, conforme necessidades organizacionais, alterações legais, evolução dos processos internos ou direcionamentos estratégicos das empresas do grupo.

As versões vigentes serão comunicadas pelos canais oficiais de Gente & Gestão.