

## Critérios para crescimento de Carreira:

O Sebrae, como uma organização de gestão do conhecimento, tem no Sistema de Gestão de Pessoas - SGP o instrumento que estabelece políticas, diretrizes e procedimentos para sua administração.

O Sistema de Gestão de Pessoas fundamenta-se no conceito de competências, entendidas como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que, associadas e aplicadas, geram resultado.

A gestão de pessoas por competências é um modelo vantajoso para a empresa e para os empregados, pois se baseia em diretrizes e critérios previamente estabelecidos, que ponderam as necessidades da instituição e os interesses do profissional.

### Carreira:

A estrutura de carreira do Sebrae/RO é composta dos espaços ocupacionais **Assistente** e **Analista Técnico**.

O espaço ocupacional Assistente possui dois níveis (I e II), cada um deles composto por 10 *steps*.

O espaço ocupacional Analista Técnico possui três níveis (I, II e III), cada um deles composto por 10 *steps*.

O processo de carreira é avaliado mediante um conjunto de indicadores baseados em competências, conhecimentos, escolaridade, experiência e resultados, que retratam a estratégia da empresa e orientam a carreira do empregado no Sebrae. Esses indicadores irão compor anualmente o **Placar Individual de Carreira - PIC**, definindo seu posicionamento através de um **Ranking**.

### Colaboradores:

Indicadores para evolução na carreira
Tempo de Sebrae
Escolaridade adicional
Ações de Desenvolvimento e Certificações
Competências
Desempenho
Meta de Equipe

### Gerente e Assessores de carreira:

Indicadores para evolução na carreira
Tempo de Sebrae
Escolaridade adicional
Ações de Desenvolvimento e Certificações
Competências
Desempenho
Meta de Equipe
Tempo na função

