

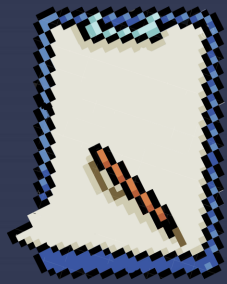
TRILHA

DE CARREIRAS

.demorco



.demorco

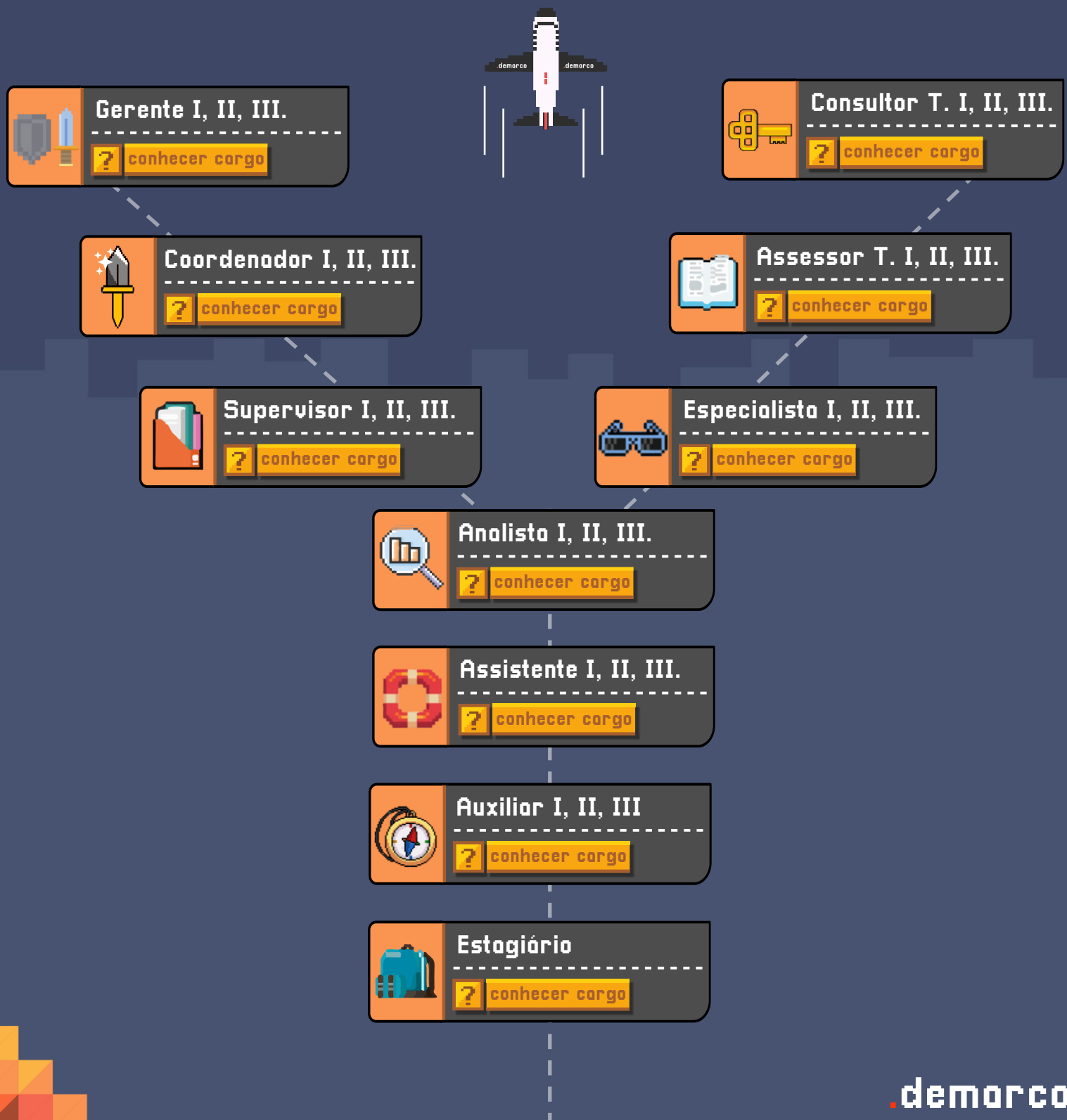


TRILHA DE CARREIRAS

demarco

? FAQ

Selecione o cargo e conheça a descrição:



Estagiário					
Propósito		Desenvolver os conhecimentos adquiridos na graduação, de forma prática, prestando apoio as atividades operacionais da área, sob a supervisão do líder e com o apoio da equipe.			
Competências		Automotivação Capacidade de ouvir Dinamismo Organização Proatividade Relacionamento interpessoal Trabalho em equipe Comunicação oral e escrita Curiosidade Senso de dono Inconformismo			
Trilha de aprendizagem – Academy					
Trilha Técnica		Bora pro Teams			
Trilha Corporativa		Área Restrita Plano de Voo Ciclo de Gente Padronização de processos			
Trilha de Liderança		Não se aplica			
Trilha de Soft Skills		Comunicação assertiva Segurança psicológica Inteligência emocional Empresas humanizadas			
Trilha de Performance		Ultra produtividade Como estudar			
Critérios gerais					
<div><div><div></div></div><div><div></div></div></div> <div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> <div><div>PROMOÇÃO HORIZONTAL (mudança de nível – Exemplo: Analista I – Analista II)</div><div><div></div><div></div><div></div><div></div></div></div> <div><div>PROMOÇÃO VERTICAL (mudança de cargo – Exemplo: Auxiliar III – Assistente I)</div><div><div></div><div></div><div></div><div></div></div></div> <div><div>SALTOS</div><div><div></div><div></div><div></div><div></div></div></div> <div><div>COLABORADORES NOVOS</div><div><div></div><div></div><div></div><div></div></div></div>					
Critérios específicos para Estagiário					
CARGO	IMPRESCINDÍVEL			DESEJÁVEL	
	Ciclo de Gente		Treinamentos		
	Competências	Resultado	Capacitação	Formação Acadêmica	Experiência (Interna e Externa)
	Avaliação das competências técnicas e comportamentais.	Avaliação das entregas semestrais.	Treinamentos que viabilizam a melhoria do nível de desempenho e otimizam os resultados.	Base conceitual necessária para o exercício das atividades.	Vivência adquirida através da prática.
ESTAGIÁRIO	Alto Potencial / Talento	> = 80%	85% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação em andamento (obrigatório)	Sem experiência

Auxiliar					
Propósito		Atuar como suporte operacional, auxiliando os assistentes, analistas e lideranças nas atividades da área, incluindo: atender clientes internos e externos (por chat, e-mail e telefone), esclarecer dúvidas ou encaminhar para o responsável, tratar a documentação conforme instruções e procedimentos estabelecidos, organizar arquivos virtuais, criar planilhas e relatórios simples.			
Competências		Automotivação Capacidade de ouvir Detalhismo Dinamismo Empatia Organização Orientado por resultado Planejamento Proatividade Relacionamento interpessoal Atenção Comunicação oral e escrita Trabalho em equipe Senso de dono Inconformismo			
Trilha de aprendizagem – Academy					
Trilha Técnica		Bora pro Teams			
Trilha Corporativa		Área Restrita Plano de Voo Ciclo de Gente Padronização de processos			
Trilha de Liderança		Não se aplica			
Trilha de Soft Skills		Comunicação assertiva Segurança psicológica Inteligência emocional Empresas humanizadas			
Trilha de Performance		Ultra produtividade Como estudar			
Critérios gerais					
<ul style="list-style-type: none">Vaga abertaPrevisto no OBZAtendimento ao perfil exigido pelo cargoDesempenho adequado a função embasado pelo Ciclo de Gente <p>PROMOÇÃO HORIZONTAL (mudança de nível – Exemplo: Analista I – Analista II)</p> <ul style="list-style-type: none">Classificação Ciclo de Gente: Talento, Alto Potencial, Em Desenvolvimento ou NovoCumprimento da Trilha de AprendizagemConclusão das ações do PDIAjuste de 10% sobre o salário <p>PROMOÇÃO VERTICAL (mudança de cargo – Exemplo: Auxiliar III – Assistente I)</p> <ul style="list-style-type: none">Classificação Ciclo de Gente: Alto Potencial (após conclusão das ações do PDI) ou TalentoCumprimento da Trilha de AprendizagemAjuste de 15% sobre o salário do maior nível do cargo anterior <p>SALTOS</p> <ul style="list-style-type: none">Nova oportunidade (Novo contrato / Aumento de escopo dos clientes atuais / Mudança significativa na forma de trabalho, que gere novas demandas e/ou responsabilidades)Classificação TalentoCumprimento da Trilha de Aprendizagem <p>COLABORADORES NOVOS</p> <ul style="list-style-type: none">Os encarreiramentos após o período de experiência poderão acontecer se o novo colaborador tiver um ICC >= 75% na avaliação do período de experiência, se tiver cumprido a Trilha de Aprendizagem e se a promoção tiver de acordo com o que foi previsto no OBZ.					
Critérios específicos para Auxiliar					
CARGO	IMPRESCINDÍVEL			DESEJÁVEL	
	Ciclo de Gente		Treinamentos		
	Competências	Resultado	Capacitação	Formação Acadêmica	Experiência (Interna e Externa)
	Avaliação das competências técnicas e comportamentais.	Resultados das metas	Treinamentos que viabilizam a melhoria do nível de desempenho e otimizam os resultados.	Base conceitual necessária para o exercício das atividades.	Vivência adquirida através da prática.
AUXILIAR I	Em desenvolvimento/Alto Potencial / Talento	> = 80%	85% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação em andamento*	6 meses
AUXILIAR II	Em desenvolvimento/Alto Potencial / Talento	> = 85%	90% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação em andamento*	1 ano
AUXILIAR III	Alto Potencial / Talento	> = 90%	95% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação em andamento*	1 ano e meio

*PARA OS CARGOS DO JURÍDICO É NECESSÁRIO GRADUAÇÃO COMPLETA

Analista					
Propósito		Atuar de forma estratégica, através da análise de dados dos processos pelo qual é responsável. Conduz e acompanha projetos, tem autonomia na tomada de decisão e pode liderar um time. É a partir dessa posição que será definido a trilha de crescimento (Gerencial ou Técnica), conforme competências e interesse de carreira.			
Competências		Automotivação Capacidade de ouvir Detalhismo Dinamismo Dominância Empatia Organização Orientado por resultado Perfil técnico Planejamento Proatividade Relacionamento interpessoal Rigorosidade Comunicação oral e escrita Trabalho em equipe Senso de dono Capacidade Analítica Gestão do tempo Inconformismo			
Trilha de aprendizagem – Academy					
Trilha Técnica		Bora pro Teams			
Trilha Corporativa		Área Restrita Plano de Voo Ciclo de Gente Padronização de processos			
Trilha de Liderança		Reinventando a liderança Equipes e gestão de pessoas Liderança com diversidade LDP Processos de departamento pessoal Ciclo de gente Processo seletivo			
Trilha de Soft Skills		Comunicação assertiva Segurança psicológica Inteligência emocional Empresas humanizadas			
Trilha de Performance		Ultra produtividade Como estudar			
Critérios gerais					
<ul style="list-style-type: none">Vaga abertaPrevisto no OBZAtendimento ao perfil exigido pelo cargoDesempenho adequado a função embasado pelo Ciclo de Gente <p>PROMOÇÃO HORIZONTAL (mudança de nível – Exemplo: Analista I – Analista II)</p> <ul style="list-style-type: none">Classificação Ciclo de Gente: Talento, Alto Potencial, Em Desenvolvimento ou NovoCumprimento da Trilha de AprendizagemConclusão das ações do PDIAjuste de 10% sobre o salário <p>PROMOÇÃO VERTICAL (mudança de cargo – Exemplo: Auxiliar III – Assistente I)</p> <ul style="list-style-type: none">Classificação Ciclo de Gente: Alto Potencial (após conclusão das ações do PDI) ou TalentoCumprimento da Trilha de AprendizagemAjuste de 15% sobre o salário do maior nível do cargo anterior <p>SALTOS</p> <ul style="list-style-type: none">Nova oportunidade (Novo contrato / Aumento de escopo dos clientes atuais / Mudança significativa na forma de trabalho, que gere novas demandas e/ou responsabilidades)Classificação TalentoCumprimento da Trilha de Aprendizagem <p>COLABORADORES NOVOS</p> <ul style="list-style-type: none">Os encarreiramentos após o período de experiência poderão acontecer se o novo colaborador tiver um ICC >= 75% na avaliação do período de experiência, se tiver cumprido a Trilha de Aprendizagem e se a promoção tiver de acordo com o que foi previsto no OBZ.					
Critérios específicos para Analista					
CARGO	IMPRESCINDÍVEL			DESEJÁVEL	
	Ciclo de Gente		Treinamentos		
	Competências	Resultado	Capacitação	Formação Acadêmica	Experiência (Interna e Externa)
	Avaliação das competências técnicas e comportamentais.	Resultados das metas	Treinamentos que viabilizam o melhoria do nível de desempenho e otimizam os resultados.	Base conceitual necessária para o exercício das atividades.	Vivência adquirida através da prática.
ANALISTA I	Em desenvolvimento/Alto Potencial / Talento	> = 80%	85% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação completa*	3 anos e meio
ANALISTA II	Em desenvolvimento/Alto Potencial / Talento	> = 85%	90% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação completa*	4 anos
ANALISTA III	Alto Potencial / Talento	> = 90%	95% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação completa*	4 anos e meio

*PARA OS CARGOS DO JURÍDICO É NECESSÁRIO GRADUAÇÃO COMPLETA.

Especialista					
Propósito		Ser a referência técnica nos processos da área de atuação, orientando e esclarecendo sobre questões ligadas a sua especialização, bem como realizando pesquisas, estudos, pareceres e auditorias, com o foco na melhoria contínua. Este é o primeiro nível da trilha técnica.			
Competências		Automotivação Capacidade de ouvir Concentração Detalhismo Dinamismo Dominância Empatia Organização Orientado por resultado Perfil técnico Planejamento Proatividade Relacionamento interpessoal Rigorositade Senso crítico Visão sistêmica Trabalho em equipe Senso de dono Capacidade Analítica Gestão do tempo Inconformismo			
Trilha de aprendizagem – Academy					
Trilha Técnica		Bora pro Teams			
Trilha Corporativa		Área Restrita Plano de Voo Ciclo de Gente Padronização de processos			
Trilha de Liderança		Não se aplica			
Trilha de Soft Skills		Comunicação assertiva Segurança psicológica Inteligência emocional Empresas humanizadas			
Trilha de Performance		Ultra produtividade Como estudar			
Critérios gerais					
<ul style="list-style-type: none">Vaga abertaPrevisto no OBZAtendimento ao perfil exigido pelo cargoDesempenho adequado a função embasado pelo Ciclo de Gente <p>PROMOÇÃO HORIZONTAL (mudança de nível – Exemplo: Analista I – Analista II)</p> <ul style="list-style-type: none">Classificação Ciclo de Gente: Talento, Alto Potencial, Em Desenvolvimento ou NovoCumprimento da Trilha de AprendizagemConclusão das ações do PDIAjuste de 10% sobre o salário <p>PROMOÇÃO VERTICAL (mudança de cargo – Exemplo: Auxiliar III – Assistente I)</p> <ul style="list-style-type: none">Classificação Ciclo de Gente: Alto Potencial (após conclusão das ações do PDI) ou TalentoCumprimento da Trilha de AprendizagemAjuste de 15% sobre o salário do maior nível do cargo anterior <p>SALTOS</p> <ul style="list-style-type: none">Nova oportunidade (Novo contrato / Aumento de escopo dos clientes atuais / Mudança significativa na forma de trabalho, que gere novas demandas e/ou responsabilidades)Classificação TalentoCumprimento da Trilha de Aprendizagem <p>COLABORADORES NOVOS</p> <ul style="list-style-type: none">Os encarreiramentos após o período de experiência poderão acontecer se o novo colaborador tiver um ICC >= 75% na avaliação do período de experiência, se tiver cumprido a Trilha de Aprendizagem e se a promoção tiver de acordo com o que foi previsto no OBZ.					
Critérios específicos para Especialista					
CARGO	IMPRESCINDÍVEL			DESEJÁVEL	
	Ciclo de Gente		Treinamentos		
	Competências	Resultado	Capacitação	Formação Acadêmica	Experiência (Interna e Externa)
	Avaliação das competências técnicas e comportamentais.	Resultados das metas	Treinamentos que viabilizam o melhoria do nível de desempenho e otimizam os resultados.	Base conceitual necessária para o exercício das atividades.	Vivência adquirida através da prática.
ESPECIALISTA I	Em desenvolvimento/Alto Potencial / Talento	> = 80%	85% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação Completa* Cursos de Especialização	5 anos
ESPECIALISTA II	Em desenvolvimento/Alto Potencial / Talento	> = 85%	90% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação Completa* Cursos de Especialização	5 anos e meio
ESPECIALISTA III	Alto Potencial / Talento	> = 90%	95% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação Completa* Cursos de Especialização	6 anos

*PARA OS CARGOS DO JURÍDICO É NECESSÁRIO GRADUAÇÃO COMPLETA.

Assessor Técnico					
Propósito		Ser a referência técnica em todos os processos da área de atuação, assessorando e esclarecendo sobre questões ligadas a sua especialização, bem como realizando pesquisas, estudos, pareceres e auditorias, com o foco na melhoria contínua. Este é o segundo nível da trilha técnica.			
Competências		Automotivação Capacidade de ouvir Concentração Detalhismo Dinamismo Dominância Empatia Organização Orientado por resultado Perfil técnico Planejamento Proatividade Relacionamento interpessoal Rigoriedade Senso crítico Visão sistêmica Trabalho em equipe Senso de dono Capacidade Analítica Gestão do tempo Inconformismo			
Trilha de aprendizagem – Academy					
Trilha Técnica		Bora pro Teams			
Trilha Corporativa		Área Restrita Plano de Voo Ciclo de Gente Padronização de processos			
Trilha de Liderança		Não se aplica			
Trilha de Soft Skills		Comunicação assertiva Segurança psicológica Inteligência emocional Empresas humanizadas			
Trilha de Performance		Ultra produtividade Como estudar			
Critérios gerais					
<ul style="list-style-type: none">Vaga abertaPrevisto no OBZAtendimento ao perfil exigido pelo cargoDesempenho adequado a função embasado pelo Ciclo de Gente <p>PROMOÇÃO HORIZONTAL (mudança de nível – Exemplo: Analista I – Analista II)</p> <ul style="list-style-type: none">Classificação Ciclo de Gente: Talento, Alto Potencial, Em Desenvolvimento ou NovoCumprimento da Trilha de AprendizagemConclusão das ações do PDIAjuste de 10% sobre o salário <p>PROMOÇÃO VERTICAL (mudança de cargo – Exemplo: Auxiliar III – Assistente I)</p> <ul style="list-style-type: none">Classificação Ciclo de Gente: Alto Potencial (após conclusão das ações do PDI) ou TalentoCumprimento da Trilha de AprendizagemAjuste de 15% sobre o salário do maior nível do cargo anterior <p>SALTOS</p> <ul style="list-style-type: none">Nova oportunidade (Novo contrato / Aumento de escopo dos clientes atuais / Mudança significativa na forma de trabalho, que gere novas demandas e/ou responsabilidades)Classificação TalentoCumprimento da Trilha de Aprendizagem <p>COLABORADORES NOVOS</p> <ul style="list-style-type: none">Os encarreiramentos após o período de experiência poderão acontecer se o novo colaborador tiver um ICC >= 75% na avaliação do período de experiência, se tiver cumprido a Trilha de Aprendizagem e se a promoção tiver de acordo com o que foi previsto no OBZ.					
Critérios específicos para Assessor Técnico					
CARGO	IMPRESCINDÍVEL			DESEJÁVEL	
	Ciclo de Gente		Treinamentos		
	Competências	Resultado	Capacitação	Formação Acadêmica	Experiência (Interna e Externa)
	Avaliação das competências técnicas e comportamentais.	Resultados das metas	Treinamentos que viabilizam a melhoria do nível de desempenho e otimizam os resultados.	Base conceitual necessária para o exercício das atividades.	Vivência adquirida através da prática.
ASSESSOR TÉCNICO I	Em desenvolvimento/Alto Potencial / Talento	> = 80%	85% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação Completa* Cursos de Especialização	6 anos e meio
ASSESSOR TÉCNICO II	Em desenvolvimento/Alto Potencial / Talento	> = 85%	90% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação Completa* Cursos de Especialização	7 anos
ASSESSOR TÉCNICO III	Alto Potencial / Talento	> = 90%	95% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação Completa* Cursos de Especialização	7 anos e meio

*PARA OS CARGOS DO JURÍDICO É NECESSÁRIO GRADUAÇÃO COMPLETA.

Consultor Técnico					
Propósito		Ser a referência técnica nos processos de várias áreas, prestando consultoria e esclarecendo sobre questões ligadas a sua especialização, bem como realizando pesquisas, estudos, pareceres e auditorias, com o foco na melhoria contínua. Este é o terceiro nível da trilha técnica.			
Competências		Automotivação Capacidade de ouvir Concentração Detalhismo Dinamismo Dominância Empatia Organização Orientado por resultado Perfil técnico Planejamento Proatividade Relacionamento interpessoal Rigorosidade Senso crítico Visão sistêmica Trabalho em equipe Senso de dono Capacidade Analítica Gestão do tempo Inconformismo			
Trilha de aprendizagem – Academy					
Trilha Técnica		Bora pro Teams			
Trilha Corporativa		Área Restrita Plano de Voo Ciclo de Gente Padronização de processos			
Trilha de Liderança		Não se aplica			
Trilha de Soft Skills		Comunicação assertiva Segurança psicológica Inteligência emocional Empresas humanizadas			
Trilha de Performance		Ultra produtividade Como estudar			
Critérios gerais					
<ul style="list-style-type: none">Vaga abertaPrevisto no OBZAtendimento ao perfil exigido pelo cargoDesempenho adequado a função embasado pelo Ciclo de Gente <p>PROMOÇÃO HORIZONTAL (mudança de nível – Exemplo: Analista I – Analista II)</p> <ul style="list-style-type: none">Classificação Ciclo de Gente: Talento, Alto Potencial, Em Desenvolvimento ou NovoCumprimento da Trilha de AprendizagemConclusão das ações do PDIAjuste de 10% sobre o salário <p>PROMOÇÃO VERTICAL (mudança de cargo – Exemplo: Auxiliar III – Assistente I)</p> <ul style="list-style-type: none">Classificação Ciclo de Gente: Alto Potencial (após conclusão das ações do PDI) ou TalentoCumprimento da Trilha de AprendizagemAjuste de 15% sobre o salário do maior nível do cargo anterior <p>SALTOS</p> <ul style="list-style-type: none">Nova oportunidade (Novo contrato / Aumento de escopo dos clientes atuais / Mudança significativa na forma de trabalho, que gere novas demandas e/ou responsabilidades)Classificação TalentoCumprimento da Trilha de Aprendizagem <p>COLABORADORES NOVOS</p> <ul style="list-style-type: none">Os encarreiramentos após o período de experiência poderão acontecer se o novo colaborador tiver um ICC >= 75% na avaliação do período de experiência, se tiver cumprido a Trilha de Aprendizagem e se a promoção tiver de acordo com o que foi previsto no OBZ.					
Critérios específicos para Consultor Técnico					
CARGO	IMPRESCINDÍVEL			DESEJÁVEL	
	Ciclo de Gente		Treinamentos		
	Competências	Resultado	Capacitação	Formação Acadêmica	Experiência (Interna e Externa)
	Avaliação das competências técnicas e comportamentais.	Resultados das metas	Treinamentos que viabilizam a melhoria do nível de desempenho e otimizam os resultados.	Base conceitual necessária para o exercício das atividades.	Vivência adquirida através da prática.
CONSULTOR TÉCNICO I	Em desenvolvimento/Alto Potencial / Talento	> = 80%	85% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação Completa* Cursos de Especialização	8 anos
CONSULTOR TÉCNICO II	Em desenvolvimento/Alto Potencial / Talento	> = 85%	90% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação Completa* Cursos de Especialização	8 anos e meio
CONSULTOR TÉCNICO III	Alto Potencial / Talento	> = 90%	95% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação Completa* Cursos de Especialização	9 anos

*PARA OS CARGOS DO JURÍDICO É NECESSÁRIO GRADUAÇÃO COMPLETA.



Supervisor					
Propósito		Liderar uma equipe, transformando as orientações e solicitações da coordenação em ações e atividades (de engajamento e desenvolvimento de pessoas) que gerem resultados operacionais. Este é o primeiro nível da trilha gerencial.			
Competências		Automotivação Capacidade de ouvir Detalhismo Dinamismo Dominância Empatia Multitarefas Organização Orientado por resultado Perfil técnico Planejamento Proatividade Relacionamento interpessoal Rigorositade Senso crítico Visão sistêmica Trabalho em equipe Senso de dono Capacidade Analítica Gestão do tempo Inconformismo			
Trilha de aprendizagem – Academy					
Trilha Técnica		Bora pro Teams			
Trilha Corporativa		Área Restrita Plano de Voo Ciclo de Gente Padronização de processos			
Trilha de Liderança		Reinventando a liderança Equipes e gestão de pessoas Liderança com diversidade LDP Processos de departamento pessoal Ciclo de gente Processo seletivo			
Trilha de Soft Skills		Comunicação assertiva Segurança psicológica Inteligência emocional Empresas humanizadas			
Trilha de Performance		Ultra produtividade Como estudar			
Critérios gerais					
<ul style="list-style-type: none">Vaga abertaPrevisto no OBZAtendimento ao perfil exigido pelo cargoDesempenho adequado a função embasado pelo Ciclo de Gente <p>PROMOÇÃO HORIZONTAL (mudança de nível – Exemplo: Analista I – Analista II)</p> <ul style="list-style-type: none">Classificação Ciclo de Gente: Talento, Alto Potencial, Em Desenvolvimento ou NovoCumprimento da Trilha de AprendizagemConclusão das ações do PDIAjuste de 10% sobre o salário <p>PROMOÇÃO VERTICAL (mudança de cargo – Exemplo: Auxiliar III – Assistente I)</p> <ul style="list-style-type: none">Classificação Ciclo de Gente: Alto Potencial (após conclusão das ações do PDI) ou TalentoCumprimento da Trilha de AprendizagemAjuste de 15% sobre o salário do maior nível do cargo anterior <p>SALTOS</p> <ul style="list-style-type: none">Nova oportunidade (Novo contrato / Aumento de escopo dos clientes atuais / Mudança significativa na forma de trabalho, que gere novas demandas e/ou responsabilidades)Classificação TalentoCumprimento da Trilha de Aprendizagem <p>COLABORADORES NOVOS</p> <ul style="list-style-type: none">Os encarreiramentos após o período de experiência poderão acontecer se o novo colaborador tiver um ICC >= 75% na avaliação do período de experiência, se tiver cumprido a Trilha de Aprendizagem e se a promoção tiver de acordo com o que foi previsto no OBZ.					
Critérios específicos para Supervisor					
CARGO	IMPRESINDÍVEL			DESEJÁVEL	
	Ciclo de Gente		Treinamentos		
	Competências	Resultado	Capacitação	Formação Acadêmica	Experiência (Interna e Externa)
	Avaliação das competências técnicas e comportamentais.	Resultados das metas	Treinamentos que viabilizam o melhoria do nível de desempenho e otimizam os resultados.	Base conceitual necessária para o exercício das atividades.	Vivência adquirida através da prática.
	SUPERVISOR I	Em desenvolvimento/Alto Potencial / Talento	> = 80%	85% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação Completa* Cursos de Especialização
SUPERVISOR II	Em desenvolvimento/Alto Potencial / Talento	> = 85%	90% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação Completa* Cursos de Especialização	5 anos e meio
SUPERVISOR III	Alto Potencial / Talento	> = 90%	95% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação Completa* Cursos de Especialização	6 anos

*PARA OS CARGOS DO JURÍDICO É NECESSÁRIO GRADUAÇÃO COMPLETA.



Coordenador					
Propósito		Liderar várias equipes, transformando as orientações e solicitações da gerência em ações e atividades (de engajamento e desenvolvimento de pessoas) que gerem resultados operacionais. Este é segundo nível da trilha gerencial.			
Competências		Automotivação Capacidade de ouvir Detalhismo Dinamismo Dominância Empatia Multitarefas Organização Orientado por resultado Perfil técnico Planejamento Proatividade Relacionamento interpessoal Rigoriedade Senso crítico Visão sistêmica Trabalho em equipe Senso de dono Capacidade Analítica Gestão do tempo Inconformismo			
Trilha de aprendizagem – Academy					
Trilha Técnica		Bora pro Teams			
Trilha Corporativa		Área Restrita Plano de Voo Ciclo de Gente Padronização de processos			
Trilha de Liderança		Reinventando a liderança Equipes e gestão de pessoas Liderança com diversidade LDP Processos de departamento pessoal Ciclo de gente Processo seletivo			
Trilha de Soft Skills		Comunicação assertiva Segurança psicológica Inteligência emocional Empresas humanizadas			
Trilha de Performance		Ultra produtividade Como estudar			
Critérios gerais					
<ul style="list-style-type: none">Vaga abertaPrevisto no OBZAtendimento ao perfil exigido pelo cargoDesempenho adequado a função embasado pelo Ciclo de Gente <p>PROMOÇÃO HORIZONTAL (mudança de nível – Exemplo: Analista I – Analista II)</p> <ul style="list-style-type: none">Classificação Ciclo de Gente: Talento, Alto Potencial, Em Desenvolvimento ou NovoCumprimento da Trilha de AprendizagemConclusão das ações do PDIAjuste de 10% sobre o salário <p>PROMOÇÃO VERTICAL (mudança de cargo – Exemplo: Auxiliar III – Assistente I)</p> <ul style="list-style-type: none">Classificação Ciclo de Gente: Alto Potencial (após conclusão das ações do PDI) ou TalentoCumprimento da Trilha de AprendizagemAjuste de 15% sobre o salário do maior nível do cargo anterior <p>SALTOS</p> <ul style="list-style-type: none">Nova oportunidade (Novo contrato / Aumento de escopo dos clientes atuais / Mudança significativa na forma de trabalho, que gere novas demandas e/ou responsabilidades)Classificação TalentoCumprimento da Trilha de Aprendizagem <p>COLABORADORES NOVOS</p> <ul style="list-style-type: none">Os encarreiramentos após o período de experiência poderão acontecer se o novo colaborador tiver um ICC >= 75% na avaliação do período de experiência, se tiver cumprido a Trilha de Aprendizagem e se a promoção tiver de acordo com o que foi previsto no OBZ.					
Critérios específicos para Coordenador					
CARGO	IMPRESCINDÍVEL			DESEJÁVEL	
	Ciclo de Gente		Treinamentos		
	Competências	Resultado	Capacitação	Formação Acadêmica	Experiência (Interna e Externa)
	Avaliação das competências técnicas e comportamentais.	Resultados das metas	Treinamentos que viabilizam o melhoria do nível de desempenho e otimizam os resultados.	Base conceitual necessária para o exercício das atividades.	Vivência adquirida através da prática.
COORDENADOR I	Em desenvolvimento/Alto Potencial / Talento	> = 80%	85% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação Completa* Cursos de Especialização	6 anos e meio
COORDENADOR II	Em desenvolvimento/Alto Potencial / Talento	> = 85%	90% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação Completa* Cursos de Especialização	7 anos
COORDENADOR III	Alto Potencial / Talento	> = 90%	95% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação Completa* Cursos de Especialização	7 anos e meio

*PARA OS CARGOS DO JURÍDICO É NECESSÁRIO GRADUAÇÃO COMPLETA.

Gerente					
Propósito		Ser o responsável por uma ou mais áreas, desenvolvendo os coordenadores e supervisores, desdobrando os objetivos estratégicos e delegando as atividades, que deverão ser executadas para o alcance das metas. Este é o terceiro nível da trilha gerencial.			
Competências		Automotivação Capacidade de ouvir Detalhismo Dinamismo Dominância Empatia Multitarefas Organização Orientado por resultado Perfil técnico Planejamento Proatividade Relacionamento interpessoal Rigoriedade Senso crítico Visão sistêmica Trabalho em equipe Senso de dono Capacidade Analítica Gestão do tempo Inconformismo			
Trilha de aprendizagem – Academy					
Trilha Técnica		Bora pro Teams			
Trilha Corporativa		Área Restrita Plano de Voo Ciclo de Gente Padronização de processos			
Trilha de Liderança		Reinventando a liderança Equipes e gestão de pessoas Liderança com diversidade LDP Processos de departamento pessoal Ciclo de gente Processo seletivo			
Trilha de Soft Skills		Comunicação assertiva Segurança psicológica Inteligência emocional Empresas humanizadas			
Trilha de Performance		Ultra produtividade Como estudar			
Critérios gerais					
<ul style="list-style-type: none">Vaga abertaPrevisto no OBZAtendimento ao perfil exigido pelo cargoDesempenho adequado a função embasado pelo Ciclo de Gente <p>PROMOÇÃO HORIZONTAL (mudança de nível – Exemplo: Analista I – Analista II)</p> <ul style="list-style-type: none">Classificação Ciclo de Gente: Talento, Alto Potencial, Em Desenvolvimento ou NovoCumprimento da Trilha de AprendizagemConclusão das ações do PDIAjuste de 10% sobre o salário <p>PROMOÇÃO VERTICAL (mudança de cargo – Exemplo: Auxiliar III – Assistente I)</p> <ul style="list-style-type: none">Classificação Ciclo de Gente: Alto Potencial (após conclusão das ações do PDI) ou TalentoCumprimento da Trilha de AprendizagemAjuste de 15% sobre o salário do maior nível do cargo anterior <p>SALTOS</p> <ul style="list-style-type: none">Nova oportunidade (Novo contrato / Aumento de escopo dos clientes atuais / Mudança significativa na forma de trabalho, que gere novas demandas e/ou responsabilidades)Classificação TalentoCumprimento da Trilha de Aprendizagem <p>COLABORADORES NOVOS</p> <ul style="list-style-type: none">Os encarreiramentos após o período de experiência poderão acontecer se o novo colaborador tiver um ICC >= 75% na avaliação do período de experiência, se tiver cumprido a Trilha de Aprendizagem e se a promoção tiver de acordo com o que foi previsto no OBZ.					
Critérios específicos para Gerente					
CARGO	IMPRESCINDÍVEL			DESEJÁVEL	
	Ciclo de Gente		Treinamentos		
	Competências	Resultado	Capacitação	Formação Acadêmica	Experiência (Interna e Externa)
	Avaliação das competências técnicas e comportamentais.	Resultados das metas	Treinamentos que viabilizam a melhoria do nível de desempenho e otimizam os resultados.	Base conceitual necessária para o exercício das atividades.	Vivência adquirida através da prática.
GERENTE I	Em desenvolvimento/Alto Potencial / Talento	> = 80%	85% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação Completa* Cursos de Especialização	8 anos
GERENTE II	Em desenvolvimento/Alto Potencial / Talento	> = 85%	90% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação Completa* Cursos de Especialização	8 anos e meio
GERENTE III	Alto Potencial / Talento	> = 90%	95% da Trilha de Aprendizagem Concluída	Graduação Completa* Cursos de Especialização	9 anos

Perguntas	Resposta
Como é feita a escolha da trilha (técnica ou gerencial)?	O colaborador é quem decide qual carreira deseja seguir (técnica ou gerencial), conforme suas competências e interesse de carreira. Essa escolha é informada quando ele estiver ocupando o cargo de analista.
Na escolha da trilha, quais os requisitos o colaborador precisa cumprir a longo prazo (cursos, especializações, experiências e etc) para estar preparado quando uma oportunidade surgir?	Os requisitos de cada cargo e nível estão disponíveis nas Descrições de Cargos. Os requisitos específicos de cada cargo, conforme a área, serão mapeados após finalização da padronização dos processos.
É possível mudar de trilha (Técnica x Gerencial)?	Sim, para seguir a outra trilha, o colaborador deverá informar seu interesse de carreira, ao preencher a Autoavaliação do Ciclo de Gente. Ao surgir uma nova vaga ou oportunidade, ele poderá assumir a posição, na trilha da qual não faz parte, desde que tenha realizado os treinamentos obrigatórios, bem como tenha os requisitos necessários para a vaga (avaliado no Recrutamento Interno).
O perfil comportamental será um fator essencial para as pessoas que optarem pela carreira gerencial?	Para seguir a carreira gerencial, é necessário ter as competências de liderança bem desenvolvidas. Desta forma, independente do perfil comportamental dominante (Planejador, Executor, Comunicador ou Analista) o que será avaliado no relatório do Profiler é a roda de competências, além do interesse do colaborador em se tornar um líder.
A pessoa que não possui o perfil de liderança, mas atende todos os outros requisitos, tem a opção de desenvolver essa habilidade e seguir a carreira gerencial?	Sim. A Demarco possui programas para desenvolvimento de lideranças - LDP e Trainee Demarco - cujo objetivo é justamente desenvolver as competências necessárias para ser um líder de alta performance.
Os especialistas que hoje têm a função de liderança, terão o nome do cargo alterado, conforme a trilha gerencial?	Sim, nestes casos, a nomenclatura será alterada para Supervisor.
Os colaboradores que possuem função de liderança, mas ainda não ocupam cargos da trilha gerencial, serão encarreirados?	O encarreiramento desses colaboradores deve estar mapeado no OBZ, bem como ser efetivado, conforme a conclusão das ações do PDI e evolução da performance e resultados esperados para o cargo de Supervisor.
Quanto processos internos ocorrerão em relação a Liderança? Quais são os requisitos?	Os processos seletivos ocorrerão conforme a demanda. Os requisitos para os cargos de liderança estão divulgados nas descrições de cargos.
O que define uma nova oportunidade?	Novo contrato / Aumento de escopo dos clientes atuais / Mudança significativa na forma de trabalho, que gera novas demandas e/ou responsabilidades.
Um colaborador que já possui todos os requisitos será promovido somente durante o ciclo de gente ou a qualquer momento?	Haverá duas janelas de promoção no ano: 1)Primeiro Trimestre; 2) no mês subsequente a etapa do Comitê de Calibragem, do Ciclo de Gente. É importante ressaltar que para o colaborador ser promovido é necessário que o encarreiramento esteja previsto no OBZ. Exceções poderão acontecer, somente no caso de novas oportunidades.
O orçamento poderá impactar em não promoção mesmo para aqueles que possuem os requisitos ?	Sim. Para o colaborador ser promovido é necessário que o encarreiramento esteja previsto no OBZ. Haverá duas janelas de promoção no ano (primeiro trimestre e no mês subsequente a etapa do Comitê de Calibragem, do Ciclo de Gente). Exceções poderão acontecer, somente no caso de novas oportunidades.
É possível acontecer saltos (exemplo: Analista II ser promovido à Especialista I) ao fazer um encarreiramento?	Os saltos poderão ocorrer apenas no caso de novas oportunidades. Para ser encarreirado desta forma, o colaborador deverá ter: 1) classificação Talento; 2) cumprido a Trilha de Aprendizagem, conforme divulgado na Descrição de Cargos.
Como será definido o prazo de desenvolvimento para alcançar a promoção?	Os prazos serão definidos ao elaborar o Plano de Desenvolvimento Individual, baseado no feedback do Ciclo de Gente.

Perguntas	Resposta
A conclusão das ações do PDI para promoção irão considerar os prazos acordados ou mesmo sendo feitas fora do prazo valerão para o processo?	Um dos requisitos para a promoção é o cumprimento das ações do PDI. Desta forma, se o colaborador tiver com ações atrasadas, ele não poderá ser encarreirado.
Como funciona o recrutamento interno?	<p>Todas as vagas abertas são divulgadas no Portal Demarco, para que os colaboradores possam participar do recrutamento interno.</p> <p>Para se inscrever é importante avaliar se possui os requisitos da vaga. Além das experiências e competências informadas na divulgação da vaga, serão avaliados também:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tempo de Empresa: Mínimo 6 meses - Ciclo de Gente: Classificação no último Ciclo = ALTO POTÊNCIAL, TALENTO ou NOVO (ICC >= 75% na Avaliação de Desempenho do Período de Experiência) - Perfil de Liderança: >=80% (Para cargos de liderança) - Comportamento Seguro no Trânsito e CNH: Para Auditores Externos <p>Caso o colaborador tenha os requisitos necessários, ele deverá preencher o formulário de inscrição, disponível também no Portal Demarco. Se aprovado na primeira etapa, a área de Gente entrará em contato, informando as próximas etapas do processo. Todos os colaboradores inscritos receberão feedback, independente do resultado do processo.</p> <p>O colaborador poderá participar dos processos seletivos de todas as áreas e diretorias da empresa. O gestor atual do colaborador é informado sobre a participação, apenas se ele for aprovado para a entrevista com o gestor responsável para a vaga. Dessa forma, o líder imediato poderá se planejar, para preencher uma vaga, se o colaborador da sua área, for aprovado no Recrutamento Interno.</p>
O que é o programa Trainee Demarco?	O Programa Trainee Demarco tem como foco principal destacar e potencializar talentos em suas mais diversas formas, construindo lideranças. Ser um líder na Demarco significa viver, diariamente, um cenário de mudança constante. Nesse contexto, buscamos pessoas inconformadas, que enxergam cada problema como uma nova possibilidade e que estão dispostas a aprender, desaprender e reaprender.
Quem pode se candidatar ao Programa Trainee Demarco?	<p>A primeira versão do Programa Trainee Demarco, foi específico para os colaboradores da área Jurídica e Compliance. Os requisitos para participar do processo seletivo foram:</p> <p>Colaboradores a partir do cargo de Auxiliar III</p> <p>Mínimo de 6 meses na função</p> <p>Auditoria <= 3% (média último 3 meses)</p> <p>Produtividade >= 90% (média último 3 meses)</p> <p>Competências Perfil Comportamental: Empatia, Capacidade de ouvir, Organização, Proatividade, Automotivação, Relacionamento Interpessoal, Perfil Técnico, Detalhismo e Multitarefa.</p> <p>Nos próximos processos seletivos do programa, os requisitos poderão ser alterados, conforme a necessidade das áreas e diretorias.</p>
Como funcionará a mudança de Trainee para Líder?	<p>Ao final da segunda fase do programa, o trainee poderá ser encarreirado conforme o resultado das avaliações mensais e classificação no Ciclo de Gente, bem como assumir uma nova célula, caso exista essa oportunidade*.</p> <p>*Requisitos para o Trainee ser aprovado como Líder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ter concluído o programa Trainee Demarco (1 ano e 6 meses de duração). • Classificação >= ALTO POTENCIAL, nos últimos 3 Ciclos de Gente. <p>Em caso de dúvidas, solicite ao RH as diretrizes do Programa.</p>
Cada gestor vai levantar os treinamentos técnicos necessários para a sua área?	Sim. Alguns treinamentos técnicos já estão mapeados, entretanto, é necessário finalizar a padronização dos processos, para que o gestor possa realizar o levantamento da necessidade de treinamentos, com o apoio da área de Gente e da Demarco Academy.
A conclusão da Trilha de Treinamento, tem prazo?	Os treinamentos deverão ser concluídos conforme os prazos definidos no PDI ou pela Demarco Academy (metas corporativas).