

GT – Carreira- 2020

Objetivo: Revisão do Processo de Progressão da Carreira PAEPE
CAD-A-009/2018 e CAD-A-005/2019

Portaria PRDU Nº 002/2020, de 27/02/2020

O Pró-Reitor de Desenvolvimento Universitário da Universidade Estadual de Campinas, no uso de suas atribuições, baixa a seguinte Portaria:

Artigo 1º. Fica criado Grupo de Trabalho com a finalidade de propor uma revisão do processo de progressão na Carreira PAEPE, hoje regido pelas Deliberações CAD-A-009/2018 e CAD-A-005/2019.

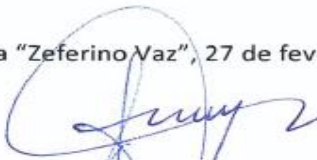
Artigo 2º. Ficam designados os seguintes membros para, sob a presidência do primeiro, constituírem o Grupo de Trabalho de que trata o artigo anterior:

- Prof. Pascoal José Giglio Pagliuso – IFGW
- Profa. Ângela Maria Moraes – FEQ
- Adilton Dorival Leite – DEAS
- Ana Cláudia Fabbri Ceccato – FOP
- Bruno Alves Pereira – FCM
- Cláudia Marques Rodrigues - DAC
- Daniel Cantinelli Sevillano - PRG
- Érica Martini Tonetto – IG
- Giovanna Beraldo de Azambuja Silva – DGRH
- João Raimundo Mendonça de Souza – FE
- Jorge Antônio de Moraes Abrão – NUDECRI
- Maurício José de Andrade Thomé – HC
- Rodrigo Coutinho Alves – IE
- Rubens dos Santos Júnior – IC

Artigo 3º. O Grupo de Trabalho terá prazo de 60 dias para apresentar a conclusão de seus trabalhos.

Artigo 4º. Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura.

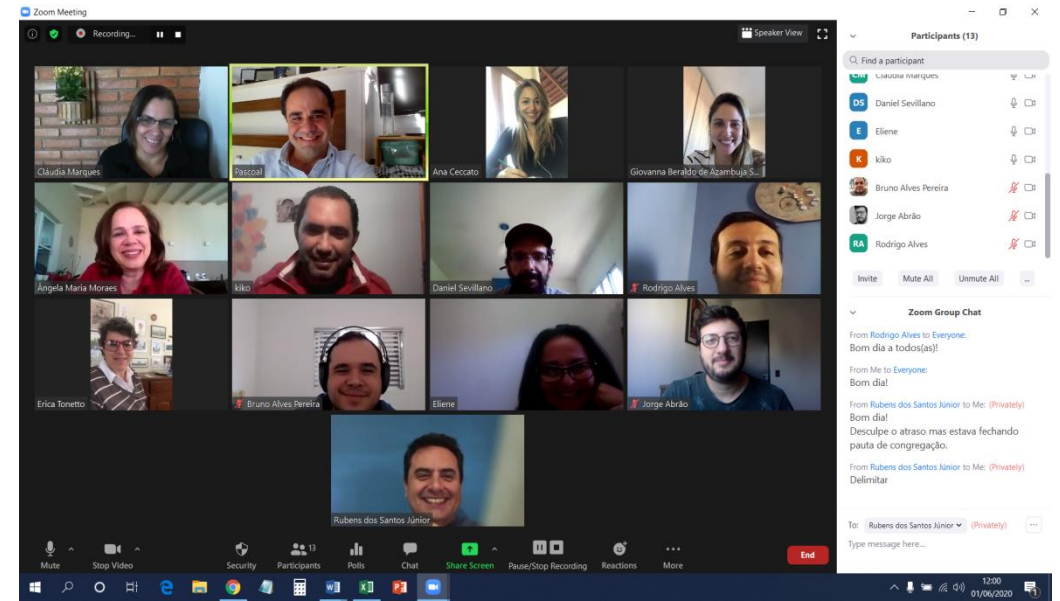
Cidade Universitária “Zeferino Vaz”, 27 de fevereiro de 2020.



Prof. Dr. Francisco de Assis Magalhães Gomes Neto
Pró-Reitor de Desenvolvimento Universitário

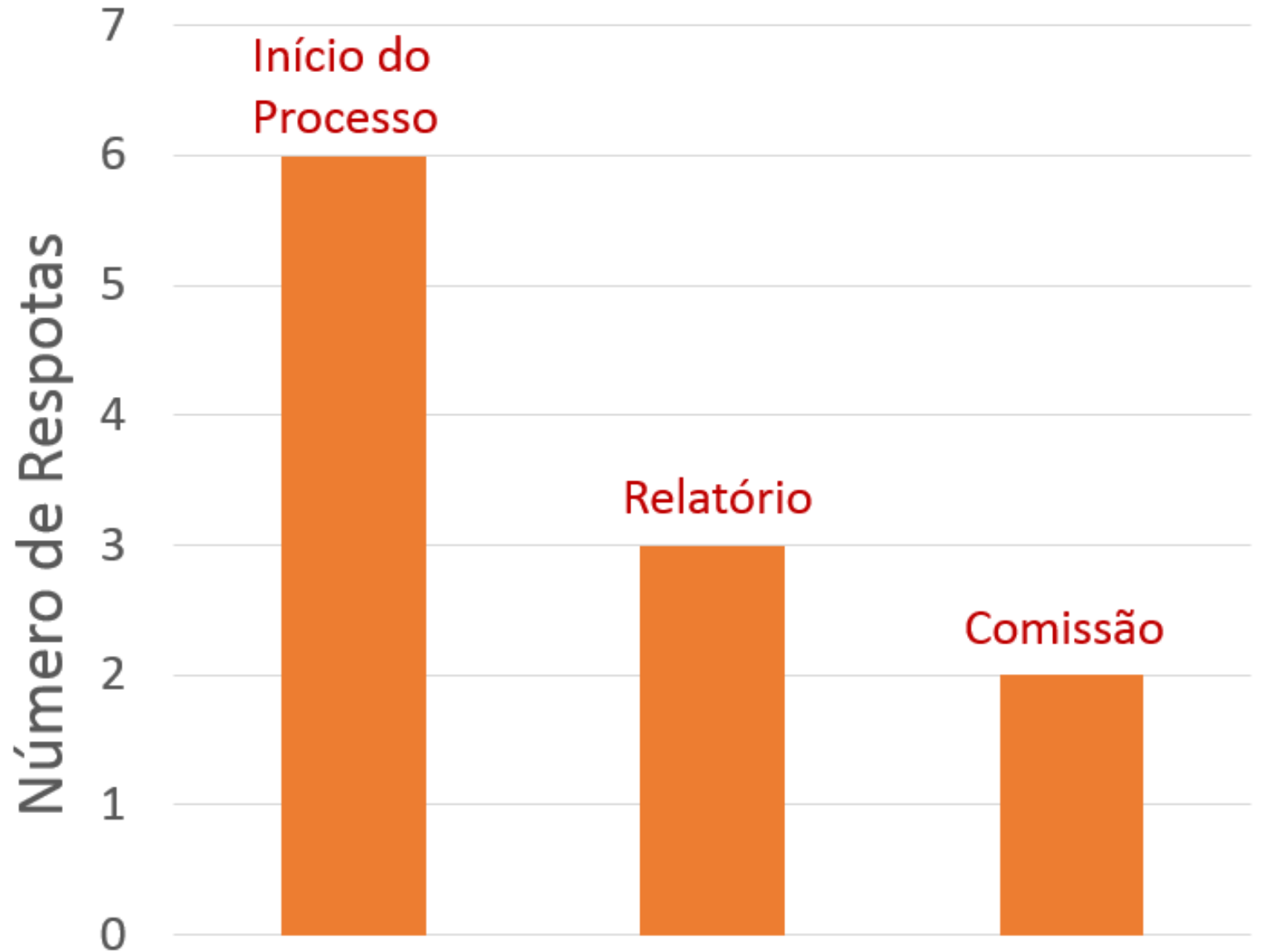
GT – Carreira- 2020

- Foram realizadas 12 reuniões com o grupo do GT completo e 04 reuniões com o GT divididos em dois subgrupos.
- A primeira reunião foi em 18/03/2020 com uma parte dos membros presentes no auditório do IFGW e a outra parte acompanhando virtualmente.
- Todas as outras reuniões seguintes foram realizadas virtualmente pela plataforma Zoom. As reuniões foram gravadas e registradas em súmulas.
- Todas as sugestões de mudanças apresentadas foram amplamente discutidas, votadas e aprovadas pelos membros do GT por unanimidade ou por ampla maioria.
- Antes da elaboração da proposta final, as mudanças prioritárias foram apresentadas e discutidas com os outros setores da Universidade, incluindo: i) servidores da PRDU e DGRH, ii) Membros da Representação dos funcionários no CONSU e iii) o Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp (STU).



Pontos Positivos do Processo de Progressão – 2019 –

* **Processo:**
Promoções,
espalhamento,
estrutura

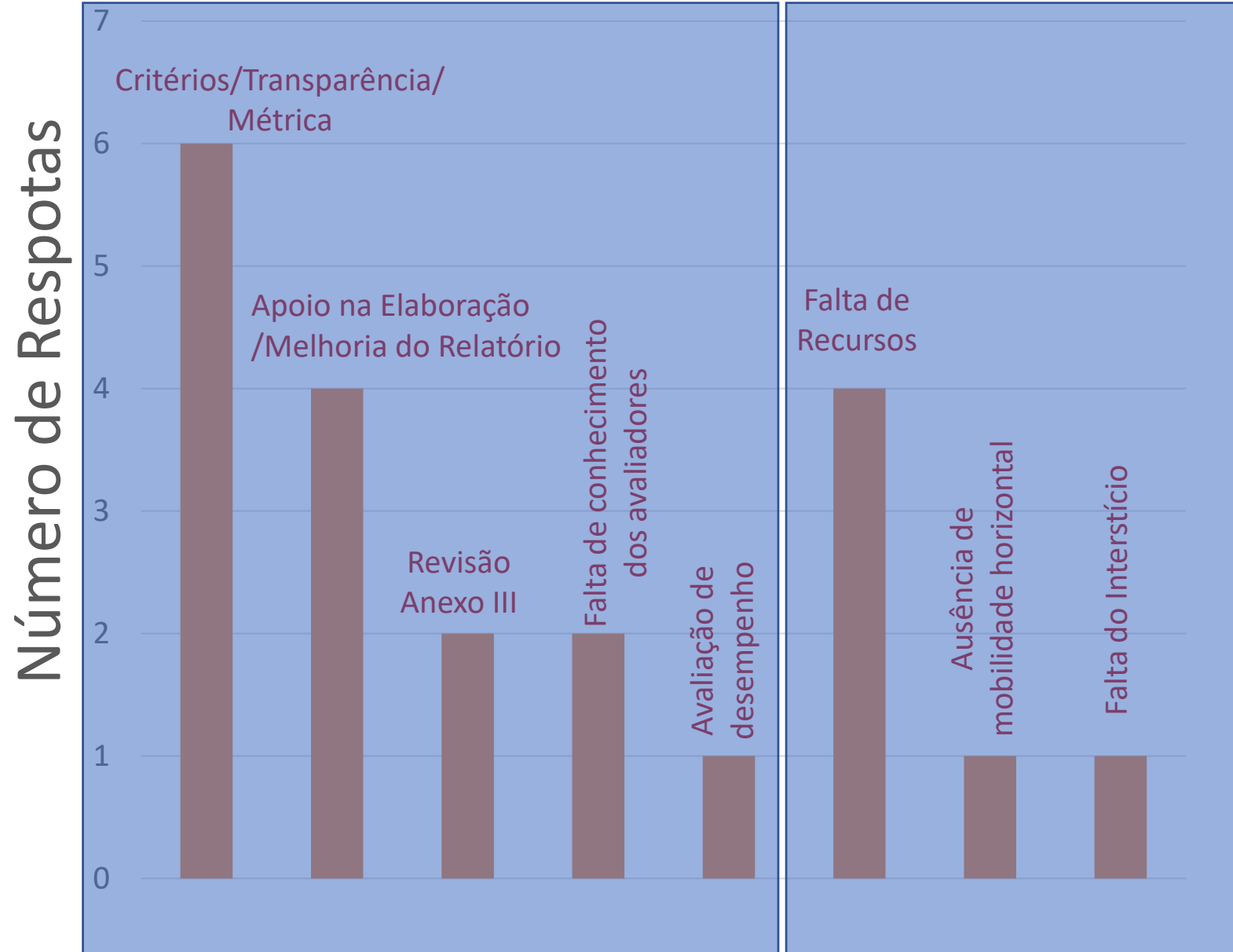


Pontos
Negativos do
Processo de
Progressão
– 2019 –

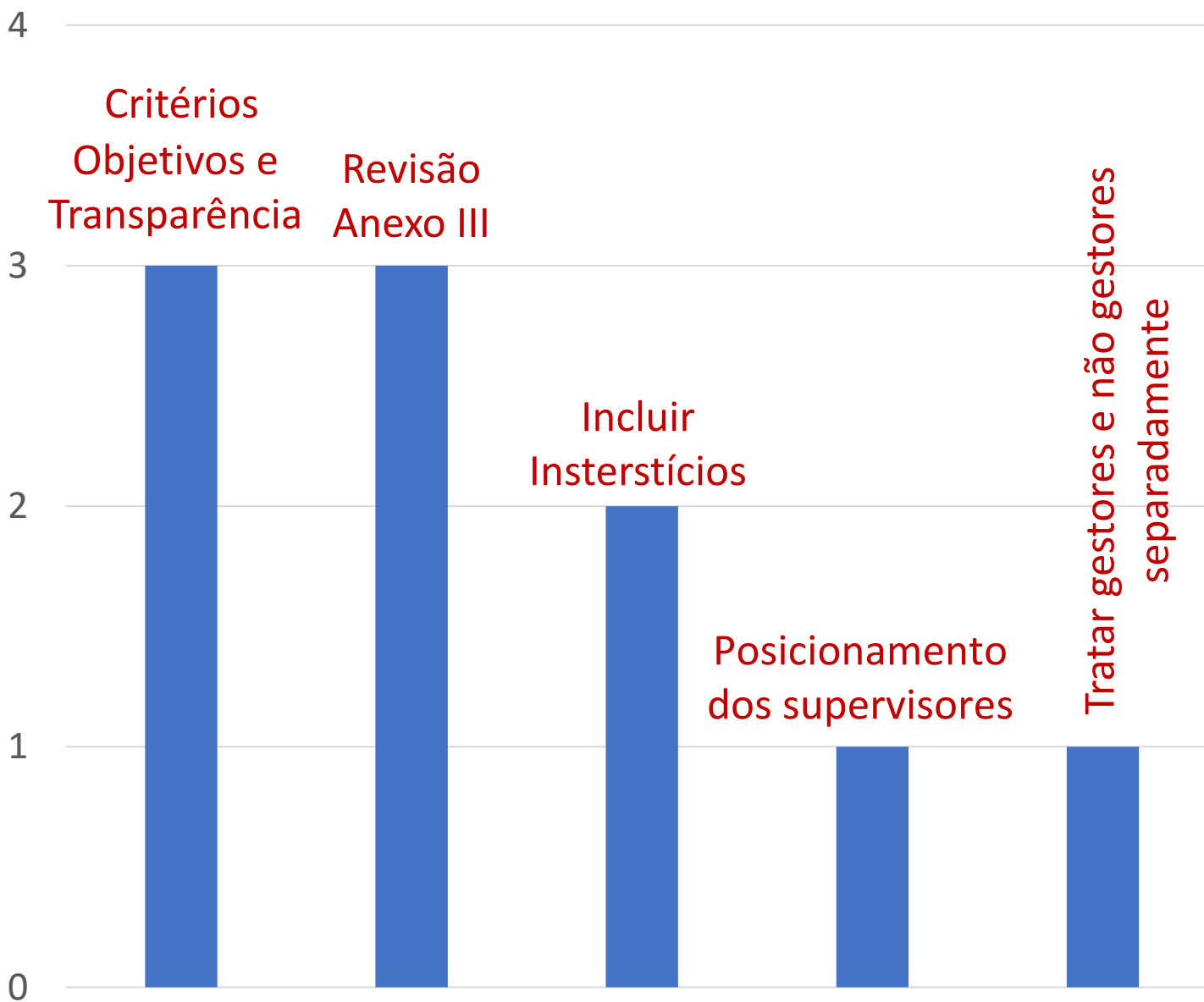
Revisões de Metodologia



Revisões de estrutura/normativas



Mudanças Prioritárias Sugeridas



Mudanças Prioritárias Sugeridas

1- Implementação imediata dos interstícios

Remoção do Artigo 6º do Capítulo VII - Disposições transitórias - CAD-A-009/2018, de 04/12/2018

Artigo 6º - Nos 3 (três) primeiros anos de implantação dessa Carreira o interstício constante no § 2º do Artigo 7º não será considerado.

Artigo 6º - Remover

Remoção do Artigo 1º do Capítulo VI - Disposições transitórias - CAD-A-005/2019, de 04/06/2019

Artigo 1º - Nos 3 (três) primeiros anos de implantação dessa Carreira, o interstício de 3 (três) anos a que se refere o Artigo 4º dessa deliberação não será considerado, de acordo com o Artigo 6º das disposições transitórias da [Deliberação CAD-A-009/2018](#).

Artigo 2º - Nos 3 (três) primeiros anos de implantação dessa Carreira, o relatório a que se refere o Inciso II do Artigo 5º dessa Deliberação deverá contemplar o conjunto das atividades realizadas pelo candidato, considerando um período anterior de até 05 (cinco) anos.

Artigo 1º - Remover

Artigo 1º - Nos 3 (três) primeiros anos de implantação dessa Carreira, o relatório a que se refere o Inciso II do Artigo 5º dessa Deliberação deverá contemplar o conjunto das atividades realizadas pelo candidato, considerando um período anterior de até 05 (cinco) anos.

Publicada no D.O.E. em 07/06/2019,
às fls. 50.

Mudanças Prioritárias Sugeridas

2- Revisão Anexo III – criação do Anexo III-A (cargos não-gratificados (sem GR)) e Anexo III-B (cargos gratificados (com GR))

Modificação das citações ao Anexo III para Anexo III-A (cargos não-gratificados) e Anexo III- B (cargos gratificados) na CAD-A-009/2018, de 04/12/2018

§ 5º - Os requisitos mínimos para os acessos aos níveis 2 e seguintes de cada segmento devem considerar a formação específica, as qualificações apresentadas pelo servidor na função/cargo na Universidade e as evidências apresentadas à Instituição, segundo Deliberação específica da CAD observado o descritivo conceitual estabelecido no [Anexo III](#).

§ 4º - Os requisitos mínimos para os acessos aos níveis 2 e seguintes de cada segmento devem considerar a formação específica, as qualificações apresentadas pelo servidor na função/cargo na Universidade e as evidências apresentadas à Instituição, segundo Deliberação específica da CAD observado o descritivo conceitual estabelecido nos [Anexos III-A e III-B](#).

Modificação das citações ao Anexo III para Anexo III-A (cargos não-gratificados) e Anexo III- B (cargos gratificados) na CAD-A-005/2019, de 04/06/2019 – Exemplo Artigo 5º, Inciso II.

II - Relatório circunstanciado contemplando o conjunto das atividades realizadas desde a última progressão ou o ingresso na função, detalhando aquelas que tenham contribuído para a melhoria dos resultados da sua área de trabalho e da sua Unidade/Órgão, de acordo com as evidências previstas no [Anexo III](#) da [Deliberação CAD-A-009/2018](#).

de progressão deseja participar: Aumento de Complexidade ou Excelência de Desempenho na função;

II - Para progressão por Aumento de complexidade na função: Relatório circunstanciado contemplando o conjunto das atividades realizadas desde a última progressão ou o ingresso na função, detalhando aquelas que tenham contribuído para a melhoria dos resultados da sua área de trabalho e da sua Unidade/Órgão, de acordo com as evidências previstas nos [Anexos III-A e III-B](#) da CAD-A-###

Mudanças Prioritárias Sugeridas

Características do Anexo III-A (cargos não-gratificados) – Exemplo Segmento Superior

	SUPERIOR	NÍVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NÍVEL 4	NÍVEL 5
		entrada normal na carreira				
Competências Essenciais		Executa atividades que exigem um conhecimento formal dentro de sua área de atuação	Executa atividades específicas e menos rotineiras, características de sua área de atuação (ajuda a definir procedimentos); possui conhecimento atualizado na sua área de atuação; desempenho de referência na área	Executa, desenvolve e organiza atividades complexas e especializadas, que exigem conhecimento formal e especializado dentro de sua área de atuação e outras áreas correlatas; Melhora processos; conhecimento atualizado e avançado; competência destacada na área de atuação; é resiliente em contextos de pressão	Executa, desenvolve e organiza atividades complexas e especializadas, que exigem um conhecimento formal e especializado dentro de sua área de atuação e outras áreas correlatas; Estabelece e melhora processos; conhecimento atualizado e avançado; competência destacada na área de atuação; É referência no conhecimento na sua área (para outros profissionais);	Tem conhecimento atualizado, altamente avançado e competência destacada na sua área de atuação com reconhecimento de seus pares internos e externos à Unicamp; É referência no conhecimento na sua área de atuação, não só no momento atual quanto em suas tendências; orienta e estimula posturas resilientes, exemplificadas em suas atitudes
Conhecimento sistêmico da organização - Visibilidade além do local de trabalho e grau de impacto nas interfaces			Tem conhecimento do impacto de seu trabalho nos setores de interface e como funciona a instituição (estrutura organizacional, fluxos e procedimentos) Trabalho com alto impacto e boa visibilidade das seções de interface.	Influencia no processo decisório; possui alto grau de conhecimento da Unidade / Órgão ou instituição; possui visão sistêmica. Trabalho com alto impacto e alta visibilidade das seções de interface. Influencia no processo decisório no local de trabalho e nas interfaces.	Influencia e atua no processo decisório; possui alto grau de conhecimento da Unidade/Órgão ou instituição; possui visão sistêmica da instituição e seu entorno. Trabalho com alto impacto e alta visibilidade das seções de interface. Influencia e participa no processo decisório no local de	Atua fortemente no processo decisório; possui alto grau de conhecimento da Unidade/Órgão ou instituição; possui visão sistêmica da instituição e seu entorno Trabalho com alto impacto e alta visibilidade das seções de interface. Influencia e participa fortemente no processo decisório no
Complexidade do plano de trabalho; do conjunto de atividades; nível de padronização e previsibilidade das operações		Plano de trabalho básico Conjunto de atividades de baixa complexidade e altamente padronizadas.	Plano de trabalho)Conjunto da Atividades)de complexidade mediana	Plano de trabalho mais complexo. (Conjunto de atividades mais complexas) Toma decisões complexas. Melhora processos.	Plano de trabalho altamente complexo. (Conjunto de atividades altamente complexas) Toma decisões complexas. Propõe e	Plano de trabalho altamente complexo. (Conjunto de atividades mais complexas) Toma decisões complexas. Implanta novos processos.
Grau de Autonomia		Atua sob supervisão para execução de suas atividades; Planeja e organiza bem seu trabalho maximizando o seu impacto na instituição; acompanha realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação	Trabalha de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores; Possui profundidade no conhecimento, o que lhe confere a possibilidade de realização de melhorias e inovações nos processos; flexibilidade aos locais apropriados; planeja e organiza bem o trabalho maximizando o seu impacto na instituição ou de equipes de trabalho	Possui liderança na área (lidera grupos, processos, projetos e/ou pessoas ou é referência principal na sua área de conhecimento); tem experiência suficiente para viabilizar melhorias em seu ambiente de trabalho; flexibilidade aos locais apropriados; acompanha realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação; planeja e organiza bem o trabalho maximizando o seu impacto na instituição ou de equipes de trabalho	Possui alto grau de autonomia e liderança na área (lidera grupos, processos, projetos e/ou pessoas ou é referência principal na sua área de conhecimento); atua alto nível de responsabilização pelos resultados que transcendem o local (alto impacto na sua instituição)	Possui alto grau de autonomia para tomada de decisões; exerce destacada liderança na área (lidera grupos, processos, projetos e/ou pessoas ou é referência principal na sua área de conhecimento); atua alto nível de responsabilização pelos resultados que transcendem o local (alto impacto na sua instituição)

Mudanças Prioritárias Sugeridas

Características do Anexo III-B (cargos gratificados) – Exemplo Segmento Superior

REQUISITOS ADICIONAIS DE SERVIDORES COM GR					
Requisito	NÍVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NÍVEL 4	NÍVEL 5
Visão Sistêmica		Conhece o impacto de seu trabalho nos setores de interface e como funciona a instituição (estrutura organizacional, fluxos e procedimentos)	Influencia no processo decisório. Possui alto grau de conhecimento da Unidade Órgão ou instituição. Possui visão sistêmica.	Influencia e atua no processo decisório. Possui alto grau de conhecimento da Unidade/Órgão ou instituição. Possui visão sistêmica da instituição e seu entorno.	Atua fortemente no processo decisório. Possui alto grau de conhecimento da Unidade/Órgão ou instituição. Possui visão sistêmica da instituição e seu entorno
Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe		Partilha informações e conhecimentos com colegas e disponibiliza-se para os apoiar se solicitado. Tolera imprevistos, mas tem alguma dificuldade de lidar com os mesmos	Tem papel ativo e cooperativo nas equipes e grupos de trabalho em que participa. Tolera imprevistos e frequentemente lida com os mesmos sem maiores dificuldades	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo. Tolera imprevistos, lida com os os mesmos sem maiores dificuldades e busca aprender com eles	Participa com informações, ideias e soluções em projetos. Estimula a realização de trabalhos em equipe e o compartilhamento de resultados. Aberto a desafios, lida sem maiores dificuldades e busca aprender com eles. Trabalha para aumentar a capacidade dos processos e das pessoas em lidar com imprevistos.
Liderança (requisito aplicável somente a quem dirige equipe)		Conhece os objetivos do grupo que dirige, transmitindo-os aos seus colaboradores. Quando solicitado por seus colaboradores, dá-lhes apoio e orientação. Delega responsabilidades e atribui tarefas aos seus colaboradores, mas tende a ser centralizador. Dá, quando solicitado, feedback aos seus colaboradores, positivo ou negativo; expressa suas opiniões e ideias, ouvindo seus colaboradores. Preocupa-se com a formação dos seus colaboradores, recomendando suas capacitações. Consegue identificar colegas com potencial para substituí-lo.	Conhece os objetivos do grupo que dirige, transmitindo-os aos seus colaboradores; envolve seus colaboradores na definição dos objetivos do seu trabalho e os explicita. Delega responsabilidades e atribui tarefas aos seus colaboradores com base nas suas características e capacidades. Quando solicitado, orienta e dá apoio aos seus colaboradores na realização do seu trabalho. Dá, quando solicitado, feedback aos seus colaboradores, positivo ou negativo. Expressa suas opiniões e ideias, tendo em consideração os sentimentos e convicções dos seus colaboradores. Preocupa-se com a formação dos seus colaboradores, recomendando e acompanhando suas capacitações. Consegue identificar colegas com potencial para substituí-lo.	Destaca-se pela capacidade de transmitir os objetivos do grupo de trabalho, levando-o a superá-los. Envolve seus colaboradores na definição dos objetivos do seu trabalho e os explicita. Delega responsabilidades e atribui tarefas aos seus colaboradores com base nas suas características e capacidades, dando-lhes certa autonomia. Muito frequentemente orienta e dá apoio aos seus colaboradores na realização do seu trabalho. Dá sempre feedback aos colaboradores, positivo ou negativo. Expressa suas opiniões e ideias de forma equilibrada, tendo em consideração os sentimentos e convicções dos seus colaboradores. Promove a aprendizagem, formação e desenvolvimento dos seus colaboradores. Planeja e negocia com a equipe quem pode substituí-lo, promovendo intercâmbio programado de posto de trabalho, mantendo-se como responsável e orientando seu substituto ou potencial sucessor quanto aos requisitos de qualidade da sua gestão.	Destaca-se pela grande capacidade de transmitir claramente os objetivos do grupo de trabalho que dirige, levando-o a superá-los. Seu entusiasmo e dedicação são fonte de motivação para seus colaboradores, transmitindo-lhes confiança. Envolve sempre os seus colaboradores na definição dos objetivos do seu trabalho e os explicita. Delega responsabilidades e atribui tarefas aos colaboradores sempre com base nas suas características e capacidades, dando-lhes muita autonomia. Muito frequentemente orienta e dá apoio aos seus colaboradores na realização do seu trabalho; dá sempre feedback aos seus colaboradores, positivo ou negativo, reconhecendo a sua contribuição. Expressa as suas opiniões e ideias de forma equilibrada, considerando os sentimentos e convicções dos seus colaboradores. Promove a aprendizagem, formação e desenvolvimento dos seus colaboradores, frequentemente atribuindo-lhes tarefas desafiantes. Orienta outros gestores sobre como identificar e desenvolve potenciais substitutos/sucessores.

Mudanças Prioritárias Sugeridas

3 – Padronização do Processo de avaliação pelas Comissões – Obrigatoriedade de Divulgação da Métrica (Disponibilizar Exemplos)

Modificação do Artigo 10º da CAD-A-005/2019, de 04/06/2019

Artigo 10º - A Comissão de Avaliação deverá avaliar o relatório de cada inscrito ao processo, tomando por base:

I - As diretrizes para o desempenho das atividades do candidato - no âmbito da Universidade, da Unidade/Órgão e do local de atuação - considerando o disposto em seu plano de trabalho ou conjunto de atividades, bem como as atribuições e responsabilidades previstas para sua função ou cargo, conforme a Certificação da Unidade/Órgão e a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, que possibilite validar os resultados esperados de seu trabalho;

II - O grau de atendimento dos requisitos para progressão ao nível pleiteado apresentados no [Anexo III da Deliberação CAD-A-009/2018](#).

Artigo 10º - A Comissão de Avaliação deverá:

- Estabelecer uma métrica com pesos, baseada no grau de atendimento dos requisitos para progressão por aumento de complexidade ao nível pleiteado apresentados nos [Anexo III-A \(cargos não-gratificados\)](#) e [III-B \(cargos gratificados\)](#) definidos na [Deliberação #####/2020](#), a qual será utilizada para embasar a análise dos relatórios e deve ser amplamente divulgada antes da inscrição dos candidatos para o processo de progressão por aumento de complexidade.

II - definir previamente os critérios para a análise de casos em que haja empate, podendo incluir, por exemplo: tempo de serviço na UNICAMP; tempo de serviço na Unidade/Órgão; tempo de exercício na função; votação do grupo de gerentes local sobre os candidatos; análise de desempenho nas duas últimas avaliações (exclusivo para candidatos inscritos na modalidade Progressão por Aumento de Complexidade na função); e/ou votação na Congregação.

II - avaliar o relatório de cada inscrito no processo

Mudanças Prioritárias Sugeridas

3 – Padronização do Processo de avaliação pelas Comissões – Consulta aos supervisores e as equipes (cargos gratificados)

Modificação do Artigo 10º - parágrafo 2º da CAD-A-005/2019, de 04/06/2019

§ 2º - Havendo dúvidas relativas às informações fornecidas em seu relatório, a Comissão de Avaliação poderá solicitar ao candidato que forneça, por escrito, os devidos esclarecimentos.

§ 2º - Havendo dúvidas relativas às informações fornecidas no relatório ou nos processos de avaliação de desempenho que existirem, a Comissão de Avaliação poderá solicitar ao candidato, ou ao seu supervisor imediato ou aos membros da sua equipe que forneçam, por escrito, os devidos esclarecimentos ou informações adicionais.

Mudanças Prioritárias Sugeridas

4 – Alterações na forma de composição das Comissões de Avaliação

Modificação do § 1º do Artigo 7º da CAD-A-005/2019, de 04/06/2019

CAPÍTULO III – DA AVALIAÇÃO

Artigo 7º - Após a análise das inscrições, caberá à CSARH a indicação da Comissão de Avaliação para a Direção da Unidade/Órgão, que será composta por 03 (três) a 05 (cinco) membros titulares, podendo contar com igual número de suplentes.

CAPÍTULO III – DA AVALIAÇÃO

Artigo 7º - Antes da análise das inscrições, caberá à CSARH a indicação da Comissão de Avaliação para a Direção da Unidade/Órgão, que será composta por 03 (três) a 05 (cinco) membros titulares, podendo contar com igual número de suplentes.

§ 1º - Caso o número de inscritos ultrapasse 40 interessados, a CSARH da Unidade/Órgão poderá indicar membros suplementares para compor a Comissão de Avaliação, na proporção aproximada de um novo membro e um novo suplente a cada 40 inscritos que excedam 40, limitando-se o número de membros titulares na Comissão de Avaliação ao máximo de 15.

Mudanças Prioritárias Sugeridas

4 – Alterações na forma de composição das Comissões de Avaliação

Modificação do § 1º do Artigo 7º da CAD-A-005/2019, de 04/06/2019

§ 1º - Não poderão compor a Comissão de Avaliação servidores que pleitearam progressão no ano em curso, ainda que suas inscrições tenham sido indeferidas.

§ 2º - A Comissão de Avaliação deverá conter ao menos 01 (um) membro titular da CSARH local, salvo no caso em que isso viole o previsto no Parágrafo 1º.

§ 3º - A Comissão de Avaliação deverá conter ao menos 01 (um) membro titular externo à Unidade/Órgão.

§ 2º - Não poderão compor a Comissão de Avaliação servidores que pleitearam progressão no ano em curso **na sua Unidade/Órgão**, ainda que suas inscrições tenham sido indeferidas.

§ 3º - A Comissão de Avaliação deverá conter ao menos 01 (um) membro titular da CSARH local, salvo no caso em que isso viole o previsto no **Parágrafo 2º**.

§ 4º - A Comissão de Avaliação deverá conter ao menos 01 (um) membro titular externo à Unidade/Órgão.

§ 5º - Não serão permitidas situações em que haja reciprocidade de membros externos na composição da Comissão de Avaliação de duas Unidades/Órgãos.

§ 6º - Todos os participantes da Comissão de Avaliação, internos e externos à Unidade/Órgão, deverão assinar um termo manifestando ausência de conflitos de interesse com quaisquer dos inscritos;

Mudanças Prioritárias Sugeridas

4 – Responsabilidades adicionais da Comissão de Avaliação (Disponibilizar Exemplos de devolutivas)

Modificação Artigo 11º da CAD-A-005/2019, de 04/06/2019

Artigo 11 - Concluída a etapa de análise dos candidatos, a Comissão de Avaliação elaborará relatório final único e circunstanciado, contendo:

I - Uma lista de candidatos cujos pedidos de progressão foram indeferidos, com as justificativas de cada indeferimento;

II - Uma lista dos candidatos aprovados, em ordem decrescente de classificação, acompanhada de uma análise da qualidade da contribuição de cada candidato para o seu local de trabalho e para sua Unidade/Órgão, bem como de uma descrição dos critérios adotados na avaliação das candidaturas.

Artigo 11 - Concluída a etapa de análise dos candidatos, a Comissão de Avaliação elaborará:

§ 1º - um relatório final único e circunstanciado, contendo:

I - A descrição da aplicação dos critérios adotados na avaliação das candidaturas;

II - Uma lista de candidatos cujos pedidos de progressão foram indeferidos, com as justificativas de cada indeferimento;

III - Uma lista dos candidatos aprovados, em ordem decrescente de classificação subdividida por segmento e por tipo de progressão desejada.

IV. No caso da progressão por aumento de complexidade, a lista de candidatos aprovados em ordem decrescente de classificação deve estar também subdividida por classe de cargo ou função gratificada ou não-gratificada.

§ 2º - Um parecer circunstanciado individual padronizado pelas métricas e pesos estabelecidos pelas Unidades/Órgãos para cada inscrito.

Mudanças Prioritárias Sugeridas

5 – Incorporação da Possibilidade de Progressão Horizontal por Excelência em Desempenho associada a um Programa Geral e Institucional de Avaliação de Desempenho para toda a Universidade

Anexo II							
Segmento	Nível	Tabela de Progressão		Referência (Jornada 40 horas)			
		A	B	C	D	E	
Fundamental	1	R\$ 2.258,46	R\$ 2.371,23	R\$ 2.489,85	R\$ 2.614,30	R\$ 2.745,14	
	2	R\$ 3.026,41	R\$ 3.177,76	R\$ 3.336,67	R\$ 3.503,47	R\$ 3.678,62	
	3	R\$ 4.055,72					
Médio	1	R\$ 3.336,67	R\$ 3.503,47	R\$ 3.678,62	R\$ 3.862,66	R\$ 4.055,72	
	2	R\$ 4.471,52	R\$ 4.694,94	R\$ 4.929,78	R\$ 5.176,31	R\$ 5.435,10	
	3	R\$ 5.706,83	R\$ 5.992,07	R\$ 6.291,73	R\$ 6.606,32	R\$ 6.936,61	
	4	R\$ 7.283,47					
Superior	1	R\$ 6.291,73	R\$ 6.606,32	R\$ 6.936,61	R\$ 7.283,47		
	2	R\$ 7.647,68	R\$ 8.029,98	R\$ 8.431,47	R\$ 8.853,10		
	3	R\$ 9.295,74	R\$ 9.760,61	R\$ 10.248,68	R\$ 10.761,07	R\$ 11.299,08	
	4	R\$ 11.864,04	R\$ 12.457,28	R\$ 13.080,16	R\$ 13.734,07	R\$ 14.420,84	
	5	R\$ 15.141,86					

Anexo II - Tabela de Progressão			
Segmento	Nível	Referência (Jornada 40 horas)	Aumento
Fundamental	1	R\$ 2.258,46	
	2	R\$ 3.026,41	R\$ 767,95
	3	R\$ 4.055,72	R\$ 1.029,31
Médio	1	R\$ 3.336,67	
	2	R\$ 4.471,52	R\$ 1.134,85
	3	R\$ 5.706,83	R\$ 1.235,31
	4	R\$ 7.283,47	R\$ 1.576,64
Superior	1	R\$ 6.291,73	
	2	R\$ 7.647,68	R\$ 1.355,95
	3	R\$ 9.295,74	R\$ 1.648,06
	4	R\$ 11.864,04	R\$ 2.568,30
	5	R\$ 15.141,86	R\$ 3.277,82

Anexo II - Tabela de Progressão - Proposta

Segmento	Nível	I	II	Aumento
Fundamental	1	R\$ 2.258,46	R\$ 2.489,85	R\$ 231,39
	2	R\$ 3.026,41	R\$ 3.336,67	R\$ 310,26
	3	R\$ 4.055,72		
Médio	1	R\$ 3.336,67	R\$ 3.678,62	R\$ 341,95
	2	R\$ 4.471,52	R\$ 4.929,78	R\$ 458,26
	3	R\$ 5.706,83	R\$ 6.291,73	R\$ 584,90
	4	R\$ 7.283,47		
Superior	1	R\$ 6.291,73	R\$ 6.936,61	R\$ 644,88
	2	R\$ 7.647,68	R\$ 8.431,47	R\$ 783,79
	3	R\$ 9.295,74	R\$ 10.248,68	R\$ 952,94
	4	R\$ 11.864,04	R\$ 13.080,16	
	5	R\$ 15.141,86		

A- Progressão por Aumento de Complexidade

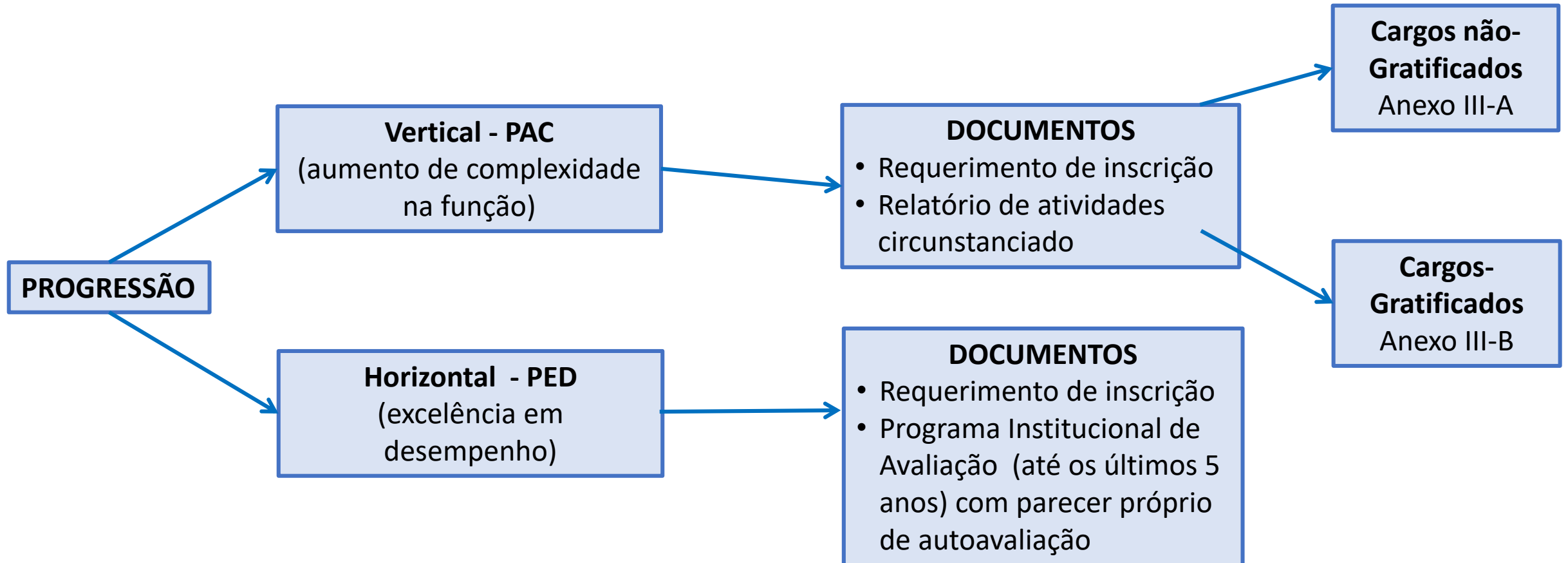
PAC

B - Progressão por Excelência em Desempenho

PED

Mudanças Prioritárias Sugeridas

5 – Incorporação da Possibilidade de Progressão Horizontal por Excelência em Desempenho associada a um Programa Geral e Institucional de Avaliação de Desempenho para toda a Universidade



Mudanças Prioritárias Sugeridas

5 – Incorporação da Possibilidade de Progressão Horizontal por Excelência em Desempenho associada a um Programa Geral e Institucional de Avaliação de Desempenho para toda a Universidade

Remoção do Parágrafo 4º do Artigo 3º da CAD-A-009/2018, de 04/12/2018

§ 4º - As referências das letras “B até F” serão usadas somente para a transposição dos servidores e abertura de concurso público conforme artigo 4º.

§ 5º - Os requisitos mínimos para os acessos aos níveis 2 e seguintes de cada segmento devem considerar a formação específica, as qualificações apresentadas pelo servidor na

§ 4º - Remover

§ 4º - Os requisitos mínimos para os acessos aos níveis 2 e seguintes de cada segmento devem considerar a formação específica, as qualificações apresentadas pelo servidor na

Mudanças Prioritárias Sugeridas

5 – Incorporação da Possibilidade de Progressão Horizontal por Excelência em Desempenho associada a um Programa Geral e Institucional de Avaliação de Desempenho para toda a Universidade

Modificação do Artigo 6º da CAD-A-009/2018, de 04/12/2018

CAPÍTULO V - DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Artigo 6º - A progressão na Carreira é a passagem do servidor ocupante de função/cargo de provimento efetivo de um nível para o outro nível imediatamente superior dentro do mesmo segmento.

CAPÍTULO V - DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Artigo 6º - A progressão na Carreira de um servidor pode se dar de duas maneiras:

I. Por Aumento de Complexidade na função: A progressão por aumento de complexidade na função é a passagem do servidor ocupante de função/cargo de provimento efetivo de um nível para o outro nível imediatamente superior dentro do mesmo segmento.

II. Por Excelência de Desempenho na função. A progressão por excelência de desempenho na função é o reconhecimento pelo desempenho diferenciado do servidor por meio de processos avaliatórios de desempenho como política institucional geral da Universidade, caso existam.

Parágrafo único - A processo de progressão por excelência de desempenho na função permite ao servidor se mover horizontalmente de uma referência inferior para a referência C dentro de cada nível, em cada seguimento, segundo Anexo II-B.

Mudanças Prioritárias Sugeridas

5 – Incorporação da Possibilidade de Progressão Horizontal por Excelência em Desempenho associada a um Programa Geral e Institucional de Avaliação de Desempenho para toda a Universidade

Modificação do Artigo 7º da CAD-A-009/2018, de 04/12/2018

Artigo 7º - A progressão será realizada por processo aberto em função dos superiores interesses da Universidade. Ela será resultado de uma avaliação do incremento na complexidade da realização/entrega de resultados, oriundos da combinação de conhecimento e habilidades (competência técnica) e atitude (competência comportamental); também leva em conta a gestão de desempenho (processo contínuo de negociação, acompanhamento e renegociação de metas individuais e grupais, como foco nos resultados organizacionais).

1º - Poderão pleitear a progressão os servidores que cumulativamente:

I - pertencerem à Carreira Paepe;

II - atenderem aos requisitos mínimos definidos por Deliberação específica da CAD, após parecer da Câmara Interna de Desenvolvimento de Funcionários - CIDF para os diferentes níveis da Carreira Paepe;

Artigo 7º - A progressão será realizada por processo aberto em função dos superiores interesses da Universidade. Ela será resultado de uma avaliação do incremento na complexidade ou da excelência no desempenho na realização/entrega de resultados, oriundos da combinação de conhecimento e habilidades (competência técnica) e atitude (competência comportamental); também leva em conta a gestão de desempenho (processo contínuo de negociação, acompanhamento e renegociação de metas individuais e grupais, como foco nos resultados organizacionais).

1º - Poderão pleitear a progressão os servidores que cumulativamente:

I - pertencerem à Carreira Paepe;

II - atenderem aos requisitos mínimos definidos por Deliberação específica da CAD, após parecer da Câmara Interna de Desenvolvimento de Funcionários - CIDF para os diferentes níveis da Carreira Paepe;

Mudanças Prioritárias Sugeridas

5 – Incorporação da Possibilidade de Progressão Horizontal por Excelência em Desempenho associada a um Programa Geral e Institucional de Avaliação de Desempenho para toda a Universidade

Modificação do Artigo 9º da CAD-A-009/2018 de 04/12/2018

Artigo 9º - Definidos os prazos pela CIDEF, o servidor deverá requerer sua progressão, com parecer circunstanciado das Comissões Setoriais de Acompanhamento de Recursos Humanos - CSARHs, com base no inciso II do § 1º do artigo 7º, a ser aprovado pela congregação ou instância equivalente.

Artigo 9º - Definidos os prazos pela CIDEF, o servidor deverá requerer sua progressão por aumento de complexidade ou por excelência de desempenho na função com parecer circunstanciado das Comissões Setoriais de Acompanhamento de Recursos Humanos - CSARHs, com base no inciso II do § 1º do artigo 7º, a ser aprovado pela congregação ou instância equivalente.

Mudanças Prioritárias Sugeridas

5 – Incorporação da Possibilidade de Progressão Horizontal por Excelência em Desempenho associada a um Programa Geral e Institucional de Avaliação de Desempenho para toda a Universidade

Modificação dos Artigos 12º e 13º da CAD-A-009/2018, de 04/12/2018

Artigo 12 - Concluída a etapa de análise de cada candidato, a Comissão Especial de Avaliação deverá elaborar parecer circunstanciado de mérito a ser submetido à decisão da respectiva congregação ou instância equivalente no órgão, classificando e ordenando os candidatos habilitados em cada segmento.

Artigo 13 - A congregação ou instância equivalente aprovará o parecer final da Comissão Especial de Avaliação e definirá a progressão dos candidatos, no limite dos recursos orçamentários e de acordo com a ordem de classificação final por segmento, encaminhando o resultado para parecer da CIDF e aprovação da CAD, quando então surtirão os efeitos legais e remuneratórios.

Parágrafo único - A concessão de progressão

Artigo 12 - Concluída a etapa de análise de cada candidato, a Comissão Especial de Avaliação deverá elaborar parecer circunstanciado de mérito a ser submetido à decisão da respectiva congregação ou instância equivalente no órgão, classificando e ordenando os candidatos habilitados em cada tipo de progressão e em cada segmento.

Artigo 13 - A congregação ou instância equivalente aprovará o parecer final da Comissão Especial de Avaliação e definirá a progressão dos candidatos, no limite dos recursos orçamentários e de acordo com a ordem de classificação final por tipo de progressão e por segmento, encaminhando o resultado para parecer da CIDF e aprovação da CAD, quando então surtirão os efeitos legais e remuneratórios.

Mudanças Prioritárias Sugeridas

5 – Incorporação da Possibilidade de Progressão Horizontal por Excelência em Desempenho associada a um Programa Geral e Institucional de Avaliação de Desempenho para toda a Universidade

Modificação do parágrafo único Artigo 1º da CAD-A-005/2019, de 04/06/2019

CAPÍTULO I - DA ESTRUTURA DO PROCESSO DE PROGRESSÃO

Artigo 1º - A progressão de servidores da Carreira dos Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão da Unicamp será atingida após aprovação em processo aberto em função dos superiores interesses da Universidade.

Parágrafo único - A progressão somente se dará de um determinado nível para o imediatamente subsequente no mesmo segmento.

CAPÍTULO I - DA ESTRUTURA DO PROCESSO DE PROGRESSÃO

Artigo 1º - A progressão de servidores da Carreira dos Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão da Unicamp será atingida após aprovação em processo aberto em função dos superiores interesses da Universidade.

Parágrafo único - A progressão na Carreira de um servidor pode se dar de duas maneiras; por Aumento de Complexidade ou Excelência de Desempenho na função, conforme previsto no artigo 6º da Deliberação CAD ###.

Mudanças Prioritárias Sugeridas

5 – Incorporação da Possibilidade de Progressão Horizontal por Excelência em Desempenho associada a um Programa Geral e Institucional de Avaliação de Desempenho para toda a Universidade

Modificação dos incisos I e II do Artigo 5º da CAD-A-005/2019, de 04/06/2019

Artigo 5º - O servidor deverá solicitar sua inscrição no processo de progressão mediante apresentação da seguinte documentação junto à área de Recursos Humanos ou área equivalente da sua Unidade/Órgão:

I - Requerimento dirigido ao presidente da CSARH;

II - Relatório circunstanciado contemplando o conjunto das atividades realizadas desde a última progressão ou o ingresso na função, detalhando aquelas que tenham contribuído para a melhoria dos resultados da sua área de trabalho e da sua Unidade/Órgão, de acordo com as evidências previstas no [Anexo III](#) da [Deliberação CAD-A-009/2018](#).

Artigo 5º - O servidor deverá solicitar sua inscrição no processo de progressão mediante apresentação da seguinte documentação junto à área de Recursos Humanos ou área equivalente da sua Unidade/Órgão:

I - Requerimento de inscrição dirigido ao presidente da CSARH indicando de qual processo de progressão deseja participar: Aumento de Complexidade ou Excelência de Desempenho na função;

II - Para progressão por Aumento de complexidade na função: Relatório circunstanciado contemplando o conjunto das atividades realizadas desde a última progressão ou o ingresso na função, detalhando aquelas que tenham contribuído para a melhoria dos resultados da sua área de trabalho e da sua Unidade/Órgão, de acordo com as evidências previstas nos [Anexos III-A e III-B](#) da CAD-A-###.

Mudanças Prioritárias Sugeridas

5 – Incorporação da Possibilidade de Progressão Horizontal por Excelência em Desempenho associada a um Programa Geral e Institucional de Avaliação de Desempenho para toda a Universidade

Criação do inciso III e Modificação do parágrafo único do Artigo 5º e da CAD-A-005/2019, de 04/06/2019

Parágrafo único - Ao relatório poderão ser anexadas cópias de comprovantes, declarações, premiações, certificados ou demais documentos que corroborem as informações nele contidas.

III - Para progressão por Excelência de Desempenho na função: Caso existam processos avaliatórios de desempenho como política institucional geral da Universidade, o servidor deve apresentar documentação referente aos processos avaliatórios desde sua última progressão ou ingresso, limitada aos últimos 5 anos, juntamente com um parecer próprio sobre o resultado das suas avaliações.

§ 1º - Ao relatório poderão ser anexadas cópias de comprovantes, declarações, premiações, certificados ou demais documentos que corroborem as informações nele contidas.

§ 2º - O processo de progressão por excelência de desempenho só poderá ocorrer mediante a existência de uma política institucional geral de avaliação de desempenho da Universidade vigente por pelo menos um ano antes do início do processo de progressão.

Mudanças Prioritárias Sugeridas

5 – Incorporação da Possibilidade de Progressão Horizontal por Excelência em Desempenho associada a um Programa Geral e Institucional de Avaliação de Desempenho para toda a Universidade

Criação do inciso III do Artigo 10º da CAD-A-005/2019, de 04/06/2019

Artigo 10º - A Comissão de Avaliação deverá avaliar o relatório de cada inscrito ao processo, tomando por base:

I - As diretrizes para o desempenho das atividades do candidato - no âmbito da Universidade, da Unidade/Órgão e do local de atuação - considerando o disposto em seu plano de trabalho ou conjunto de atividades, bem como as atribuições e responsabilidades previstas para sua função ou cargo, conforme a Certificação da Unidade/Órgão e a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, que possibilite validar os resultados esperados de seu trabalho;
II - O grau de atendimento dos requisitos para progressão ao nível pleiteado apresentados no [Anexo III](#) da [Deliberação CAD-A-009/2018](#).

Artigo 10º - A Comissão de Avaliação deverá:

I - Estabelecer uma métrica com pesos, baseada no grau de atendimento dos requisitos para progressão por aumento de complexidade ao nível pleiteado apresentados nos [Anexo III-A \(cargos não-gratificados\)](#) e [III-B \(cargos gratificados\)](#) definidos na [Deliberação #####/2020](#), a qual será utilizada para embasar a análise dos relatórios e deve ser amplamente divulgada antes da inscrição dos candidatos para o processo de progressão por aumento de complexidade.

II - avaliar o relatório de cada inscrito no processo, tomando por base as diretrizes para o desempenho das atividades do candidato - no âmbito da Universidade, das Unidades/Órgãos e dos locais de atuação informados no relatório - considerando o disposto em seu plano de trabalho ou conjunto de atividades, bem como as atribuições e responsabilidades previstas para sua função ou cargo, conforme a Certificação da Unidade/Órgão e a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, que possibilite validar os resultados esperados de seu trabalho;

III - considerar os resultados das avaliações de desempenho como política institucional geral da Universidade desde sua última progressão, caso elas existam, juntamente com um parecer do servidor sobre o resultado das suas avaliações.

Mudanças Prioritárias Sugeridas

5 – Incorporação da Possibilidade de Progressão Horizontal por Excelência em Desempenho associada a um Programa Geral e Institucional de Avaliação de Desempenho para toda a Universidade

Modificações do Artigo 11º da CAD-A-005/2019, de 04/06/2019

Artigo 11 - Concluída a etapa de análise dos candidatos, a Comissão de Avaliação elaborará relatório final único e circunstanciado, contendo:

I - Uma lista de candidatos cujos pedidos de progressão foram indeferidos, com as justificativas de cada indeferimento;

II - Uma lista dos candidatos aprovados, em ordem decrescente de classificação, acompanhada de uma análise da qualidade da contribuição de cada candidato para o seu local de trabalho e para sua Unidade/Órgão, bem como de uma descrição dos critérios adotados na avaliação das candidaturas.

Artigo 12 - Os candidatos deverão ser notificados do relatório exarado pela Comissão de Avaliação.

Artigo 11 - Concluída a etapa de análise dos candidatos, a Comissão de Avaliação elaborará relatório final único e circunstanciado, contendo:

I - Uma lista de candidatos cujos pedidos de progressão foram indeferidos, com as justificativas de cada indeferimento;

II - Uma lista dos candidatos aprovados, em ordem decrescente de classificação, acompanhada de uma análise resumida da qualidade da contribuição de cada candidato para o seu local de trabalho e para sua Unidade/Órgão, bem como de uma descrição da aplicação dos critérios adotados na avaliação das candidaturas.

III - A lista de candidatos aprovados em ordem decrescente de classificação deve estar subdivida por segmento e por tipo de progressão desejada.

IV. No caso da progressão por aumento de complexidade, a lista de candidatos aprovados em ordem decrescente de classificação deve estar também subdivida por classe de cargo ou função gratificada ou não-gratificada.

Mudanças Prioritárias Sugeridas

5 – Incorporação da Possibilidade de Progressão Horizontal por Excelência em Desempenho associada a um Programa Geral e Institucional de Avaliação de Desempenho para toda a Universidade

Modificações do Artigo 15º da CAD-A-005/2019 de 04/06/2019

Artigo 15 - Os recursos serão distribuídos às Unidades/Órgãos proporcionalmente à sua respectiva folha de pagamento, após a conclusão dos trabalhos da Comissão de Avaliação.

Parágrafo único - Recomenda-se que todos os segmentos sejam atendidos na medida em que o mérito seja demonstrado.

Artigo 15 - Os recursos serão distribuídos às Unidades/Órgãos proporcionalmente à sua respectiva folha de pagamento, após a conclusão dos trabalhos da Comissão de Avaliação.

I - Recomenda-se que todos os segmentos, tipos de promoção e classe de cargos (Gratificados e Não-Gratificados) sejam atendidos o mais proporcionalmente possível na medida em que o mérito seja demonstrado.

II - A Congregação ou instância equivalente da Unidade/Órgão deverá estabelecer e divulgar os critérios de distribuição de recursos entre as listas por segmentos, tipos de promoção e classe de cargos (Gratificados e Não-Gratificados) antes das inscrições dos candidatos para o Processo de Progressão.

Recomendações Gerais do GT

- É importante enfatizar que as Carreiras na Universidade não devem se pautar somente em um processo de reconhecimento individual dos servidores, mas sim em uma construção coletiva mais ampla, de melhoria e aperfeiçoamentos dos serviços prestados pela Universidade para a sociedade, dentro de sua missão como Universidade pública, gratuita e socialmente referenciada.
- Como ponto central na missão da Unicamp, recomendamos fortemente que a construção e a valorização de todas as carreiras da universidade estejam tratadas como ponto específico alinhados com as missões da Universidade dentro do PLANES – 2021-2025.
- A carreiras na Universidade devem ser perenes e tratadas como elemento fundamental em busca do aperfeiçoamento do cumprimento de sua missão e não devem sofrer rupturas severas com as trocas de gestões na Unicamp. Assim, o GT recomenda uma revisão anual dos processos de carreira, tanto docente quanto não docente, que devem ser conduzidos por uma Comissão Permanente de Avaliação das Carreiras, no âmbito da CAD.

Recomendações Gerais do GT

- Dentro da filosofia de uma Carreira PAEPE perene e alinhada com as missões da Universidade, o GT acredita que o estabelecimento de um Programa Institucional de Avaliação de Desempenho Geral para toda a Universidade é mandatório e deveria ocorrer já para o ano de 2021. Dentro do Programa Institucional de Avaliação de Desempenho Geral, um Plano de Trabalho específico para todas os cargos e função da Carreira PAEPE devem estar bem estabelecidos.
- Mais especificamente sobre a presente proposta de Revisão do Processo de Progressão da Carreira PAEPE, o GT reafirma a importância de se ter um apoio ampliado para a elaboração dos Relatórios de Atividades por parte da DGRH/EDUCORP, dos setores de RH e da CSARHs locais, incluindo a revisão dos roteiros de elaboração dos relatórios de todos os segmentos e a disponibilização de treinamentos e orientações a funcionários interessados.

Recomendações Gerais do GT

- Em relação aos Anexos III-A e III-B, além das modificações apresentadas neste relatório, a equipe do GT recomenda que tanto os Anexos III-A e III-B como os demais itens a serem incluídos nos relatórios idealmente deveriam **passar por uma revisão de especialista em línguas**, para tornar a redação menos críptica e acessível a todos os servidores PAEPE dos diferentes níveis existentes na Unicamp.
- Para nortear o trabalho das Comissões de Avaliação, a DGRH/CIDF deve disponibilizar para essas Comissões exemplos de critérios objetivos (métricas e pesos) de avaliação dos Relatórios e de pareceres padronizados para as devolutivas individualizadas que foram bem-sucedidos no Processo de Progressão de 2019 e que podem auxiliar as comissões no seu trabalho.

GT – Carreira- 2020

Objetivo: Revisão do Processo de Progressão da Carreira PAEPE

CAD-A-009/2018 e CAD-A-005/2019

Por fim, os membros do GT agradecem a todos que contribuíram direta ou indiretamente na construção desta proposta e, em especial a Sra. Maria Eliene Ferreira Barros da PRDU que secretariou o trabalho deste GT com dedicação e eficiência exemplares.

