

Adendo - Relatório Final

Grupo de Trabalho: *GT-Carreira 2020*

Portaria PRDU: # 002/2020

Âmbito: CIDF

Período: outubro a dezembro de 2020

Objetivo: Revisão do Processo de Progressão da Carreira PAEPE CAD-A-009/2018 e CAD-A-05/2019/Análises das sugestões enviadas pela CSA-Rhs à CIDF.

1) Introdução

O artigo 1º da Portaria PRDU Nº 002/2020 criou um Grupo de Trabalho (GT) com a finalidade de “*propor uma revisão do Processo de Progressão da Carreira PAEPE*”, hoje regido pelas Deliberações CAD-A-009/2018 e CAD-A-005/2019, Processo nº 01-P-5387/2020, tendo por objetivo apresentar alterações que buscassem melhorias em relação os problemas apontados pela comunidade Unicamp na estrutura e metodologia do Processo de Progressão da Carreira ocorrido no ano 2019.

O GT instituído pela Portaria PRDU Nº 002/2020 foi composto pelos membros abaixo e secretariado pela Sra. Maria Eliene Ferreira Barros da PRDU:

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

Após a apresentação do relatório final do GT para a Câmara Interna de Desenvolvimento de Funcionários (CIDF) na sessão de de 17 de setembro de 2020, deliberou-se que as CSA-RHs das Unidades e Órgãos da Unicamp poderiam enviar sugestões de modificações e recomendações para a proposta de revisão apresentada pelo GT.

Foram enviadas para a CIDF no prazo estipulado 28 documentos com críticas e sugestões que foram encaminhadas pela CIDF para os membros do GT.

Para analisar as propostas e o membros do GT organizam uma planilha agrupando as sugestões por tópicos e analisaram-as uma a uma. Os membros do GT tiveram acesso a planilha para uma análise individual e quatro reuniões foram agendadas para a discussão e consolidação da opinião do GT quanto às propostas enviadas.

As reuniões agendadas foram realizadas virtualmente pela plataforma Zoom, conforme exemplificado na Figura 1. Esta medida foi adotada em cumprimento às regras do Decreto Estadual nº 64.879 de 20 de março de 2020 e a Resolução GR nº 34/2020, de 22/03/2020 que dispõe sobre medidas complementares à Resolução GR nº 24/2020, em virtude da quarentena decretada no Município de Campinas e no Estado de São Paulo devida à pandemia do Coronavírus (Covid-19) e também de acordo com o plano de retorno gradual da Unicamp. O GT seguiu com as reuniões cumprindo as regras e normas administrativas regulares da Universidade, como se fossem presenciais, de modo que as reuniões foram gravadas, registradas em súmulas e estas aprovadas pelos membros do GT.

Todas as sugestões de mudanças apresentadas foram amplamente discutidas, votadas e aprovadas pelos membros do GT por unanimidade, ou por ampla maioria.



Figura 1 – Impressão da imagem da tela de reuniões virtuais do GT pela plataforma Zoom.

O GT analisou os conteúdos de todos os documentos, separou-os em grupos conforme o assunto enfocado e elaborou respostas para todas as sugestões e comentários, as quais podem ser encontradas na planilha disponível no link: <https://bit.ly/3ooO76l>.

Várias das sugestões dadas não eram de análise de competência do GT, outras não foram acatadas por terem sido frutos de cenários exaustivamente discutidos nas discussões que levaram à primeira versão da proposta e outras por dependerem de recursos e de distribuição de verba, itens fora do escopo do GT.

As propostas que o GT julgou pertinentes para a melhoria do Processo de Progressão da Carreira PAEPE, foram discutidas em profundidade e incorporadas em alterações correspondentes nas Deliberações CAD-A-009/2018 e CAD-A-005/2019.

Em seguida, no capítulo 2 deste documento, estão enumeradas as alterações propostas nas Deliberações CAD-A-009/2018, CAD-A-005/2019 visando atender as sugestões acatadas pelos membros do GT.

2) Mudanças nas deliberações CAD-A-009/2018, CAD-A-005/2019 após análise das sugestões enviadas pelas CSA-Rhs.

Após a análise das sugestões enviadas pelas CSAs-Rhs à CIDF, este GT propõe as seguintes mudanças nas deliberações CAD-A-009/2018 e CAD-A-005/2019.

2.1 - Implementação da possibilidade de Promoção Horizontal por Excelência em Desempenho mesmo na ausência de um Programa Institucional de Avaliação de Desempenho

Levando-se em conta as incertezas na implementação de um programa institucional de avaliação de desempenho nos próximos anos e as manifestações das CSA-RHs a favor da possibilidade imediata de Promoção Horizontal por Excelência em Desempenho, o GT propõe a possibilidade de promoção horizontal através da análise de um relatório circunstanciado de comprovação de excelência em desempenho validado pelo superior imediato.

Assim, o GT propões as seguintes modificações nas deliberações CAD-A-009/2018 e CAD-A-005/2019.

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

<p>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.</p>	<p>Artigo 6º - A progressão na Carreira de um servidor pode se dar de duas maneiras:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>III. Na ausência de uma política institucional de avaliação de desempenho geral da Universidade, um relatório circunstanciado para a comprovação de excelência no cumprimento das funções, validado pela chefia imediata, será utilizado pela Comissão de Avaliação para o processo de promoção por excelência em desempenho.</p> <p>Parágrafo único - A processo de progressão por excelência de desempenho na função permite ao servidor se mover horizontalmente de uma</p>
--	---

Modificações no Artigo 5º da CAD-A-005/2019 de 04/06/2019

<p>I - Requerimento dirigido ao presidente da CSARH;</p> <p>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 revistas no Anexo III da Deliberação CAD-A-009/2018.</p> <p>Parágrafo único - Ao relatório poderão ser anexadas cópias de comprovantes, declarações, premiações, certificados ou demais documentos que corroborem as informações nele contidas.</p>	<p>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;</p> <p>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-###.</p> <p>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.</p> <p>IV - Na ausência de uma política institucional de avaliação de desempenho geral da Universidade, um relatório circunstanciado para a comprovação de excelência no cumprimento das funções, validado pela chefia imediata, será utilizado pela Comissão de Avaliação para o processo de promoção por excelência em desempenho.</p> <p>§ 1º - Aos relatórios poderão ser anexadas cópias de comprovantes, declarações, premiações, certificados ou demais documentos que corroborem as informações nele contidas.</p>
---	--

2.2 – Para a definição do critério temporal de uso do Anexo III-A (cargos não-gratificados, sem GR) e Anexo III-B (cargos gratificados, com GR)

Para o caso em que houver dúvidas no que se refere ao servidor possuir ou não GR durante o processo de progressão, o GT propõe as seguintes modificações na deliberação CAD-A-005/2019.

Modificações nos Artigos 2º e 5º da CAD-A-005/2019 de 04/06/2019 exemplificadas no Artigo 5º § 2º

<p>Parágrafo único - Ao relatório poderão ser anexadas cópias de comprovantes, declarações, premiações, certificados ou demais documentos que corroborem as informações nele contidas.</p>	<p>§ 1º - Aos relatórios poderão ser anexadas cópias de comprovantes, declarações, premiações, certificados ou demais documentos que corroborem as informações nele contidas.</p> <p>§ 2º - Para análise do Relatório circunstanciado de acordo com as evidências previstas nos Anexos III-A e III-B será considerada a existência ou não de Gratificação de Representação - GR - ativa na data da inscrição do servidor.</p> <p>§ 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.</p>
---	--

Modificações no Artigo 5º da CAD-A-005/2019 de 04/06/2019

<p>Artigo 10º - A Comissão de Avaliação deverá avaliar o relatório de cada inscrito ao processo, tomando por base:</p> <p>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;</p> <p>II - O grau de atendimento dos requisitos para progressão ao nível pleiteado apresentados no Anexo III da Deliberação CAD-A-009/2018</p>	<p>Artigo 10º - A Comissão de Avaliação deverá:</p> <p>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 ou na análise do desempenho na função para a progressão por excelência em desempenho, 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.</p>
---	---

2.3 – Padronização do Processo de avaliação pelas Comissões – Possibilidade de serem implantadas métricas objetivas com pesos diferentes para cada tipo de cargo (administrativos, técnicos, médicos, TIC, etc)

Várias CSA-RHs destacaram a necessidade de critérios de análises diferenciados de acordo com o tipo de cargo na Universidade. O GT acredita que isso é possível dentro de uma métrica diferenciada e um critério de consolidação a ser criado e divulgado pela Comissão de Avaliação.

Portanto, o GT sugere as seguintes modificações na CAD-A-005/2019.

Modificação do Artigo 10º - Parágrafo § 3º da CAD-A-005/2019 de 04/06/2019

<p>§ 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.</p>	<p>§ 2º - Havendo dúvidas relativas às informações fornecidas nos relatórios 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.</p> <p>§ 3º - A Comissão de avaliação pode, se julgar apropriado, definir métricas e critérios objetivos distintos para diferentes classes de servidores, por exemplo, administrativos, técnicos, médicos, cargos de TIC, etc. Neste caso, deverá informar qual o método de consolidação dos critérios na análise comparativa entre os diferentes grupos.</p>
---	---

2.4 – Proibição de Dirigentes da Carreira PAEPE que estiverem pleiteando progressão atuarem no Processo de Progressão

Várias CSA-RHs recomendaram que seja explicitado na deliberação CAD que Dirigentes da Carreira PAEPE que estiverem pleiteando progressão não podem atuar no Processo de Progressão, seja indicando a Comissão de Avaliação ou acessando quaisquer documentos associados ao processo. O GT recomenda a seguinte modificação no Artigo 10º da CAD 09/2018.

Modificação do Artigo 10º - Parágrafo § 3º da CAD-A-009/2018 de de 04/12/2018

<p>Artigo 10 - Para conduzir a análise do processo de progressão, deverá ser constituída pela congregação da unidade ou instância equivalente do órgão, uma Comissão de Avaliação Especial, composta entre 3 (três) e 5 (cinco) pessoas, contando com pelo menos um membro da CSARH local e com pelo menos um membro externo à Unidade/Órgão.</p> <p>Parágrafo único - É vedada a participação de servidores da Universidade que pleitearão progressão naquele ano.</p>	<p>Artigo 10 - Para conduzir a análise do processo de progressão, deverá ser constituída pela congregação da unidade ou instância equivalente do órgão, uma Comissão de Avaliação Especial, composta entre 3 (três) e 5 (cinco) pessoas, contando com pelo menos um membro da CSARH local e com pelo menos um membro externo à Unidade/Órgão.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 2º - É vedada a participação de servidores da Universidade que pleitearão progressão naquele ano.</p> <p>§ 3º - É vedado aos dirigentes de órgãos que estiverem pleiteando a progressão a indicação da composição Comissão de Avaliação e o acesso aos documentos em análise pela dita comissão durante o processo de progressão.</p>
---	---

3) Recomendações adicionais dos membros do GT

Após a análise das sugestões enviadas pela CSA-RHs, além de propostas concretas de alteração das Deliberações CAD-A-009/2018 e CAD-A-005/2019 que hoje regem o Processo de Progressão da Carreira PAEPE, o membros do GT apresentam as seguintes recomendações adicionais para Administração Central da Unicamp, Direção das Unidade/Órgão e toda a comunidade da Unicamp, no que se refere à valorização da Carreira PAEPE e às dos demais servidores da Unicamp.

a) Sobre as Comissões de Avaliação:

A composição das comissões de avaliação depende da disponibilidade e interesse de servidores que não irão participar do processo como candidatos e também da atuação das CSA-RHs e Direções convidando diferentes perfis de servidores que compõem a carreira da unidade. Faz-se uma recomendação no sentido de diversificar a composição quanto às áreas de atuação.

Reforçamos que a participação de docentes nas comissões é possível, mas não obrigatória. Para a composição da comissão, depende-se de diversos fatores, inclusive da disponibilidade de servidores da carreira PAEPE, o que nem sempre é possível, cabendo às CSA-RHs e/ou Direções analisar a conveniência de convidar servidores de outras carreiras da Universidade.

b) Critérios da Comissão

Muitas recomendações apresentadas pelas CSA-RHs podem e devem ser tratadas de acordo com as especificidades de cada unidade, sendo uma recomendação do GT para o bom andamento e transparência/proximidade com as partes envolvidas no processo. O GT reforça a necessidade de definir com a devida antecedência os critérios e os pesos a serem utilizados na análise.

c) Informatização do Processo de Progressão

Ainda que não seja de competência do GT, entendemos que o assunto pode ser discutido na CIDF e constitui-se em uma sugestão recomendável no sentido de melhorar o registro e aumentar a objetividade da análise. Talvez se pudesse ter um sistema híbrido, em que parte da análise seria feita empregando ferramentas automatizadas.

d) Reprovação de relatório

O GT entende que a CIDF deve deliberar a respeito, mas sugerimos que se estabeleça uma nota de corte abaixo da qual não sejam contempladas progressões, facilitando a construção da lista final e indicando uma pontuação mínima para compor a possível lista de classificação, pois ainda que o servidor possa apresentar condições de progredir, ele deve alcançar uma pontuação mínima para isto.

6) Apêndice

6.1. – Proposta Final de Alteração das Deliberações CAD-A-009/2018 e CAD-A-005/2019 – Novas alterações destacadas com texto em vermelho.

<p>Deliberação CAD-A-009/2018, de 04/12/2018</p> <p>Reitor: Marcelo Knobel Secretária Geral: Ângela de Noronha Bignami</p> <p><i>Dispõe sobre a Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão - Paepe.</i></p> <p>Ver Redação Consolidada</p> <p>O Reitor da Universidade Estadual de Campinas, na qualidade de Presidente da Câmara de Administração, tendo em vista o decidido em sua 340ª Sessão Ordinária, realizada em 04 de dezembro de 2018, baixa a seguinte Deliberação:</p> <p>CAPÍTULO I - DOS OBJETIVOS</p> <p>Artigo 1º - A Carreira Paepe passa a ser regida por esta Deliberação, seus Anexos e estará respaldada nos seguintes objetivos:</p> <p>I - atender a missão e promover os valores da Universidade estabelecidos no seu Planejamento Estratégico, instituindo uma política clara de reconhecimento sustentável e valorização profissional dos seus servidores;</p> <p>II - estabelecer aos servidores que atuam nas áreas de apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão uma Carreira com o conceito de trajetória, no qual se identifiquem as possibilidades de evolução na mesma, desde o seu início (ingresso) e o desenvolvimento no percurso (experiência consolidada), até sua finalização</p>	<p>Deliberação CAD-A-#####</p> <p>Reitor: Marcelo Knobel Secretária Geral: Ângela de Noronha Bignami</p> <p><i>Dispõe sobre a Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão - Paepe.</i></p> <p>Ver Redação Consolidada</p> <p>O Reitor da Universidade Estadual de Campinas, na qualidade de Presidente da Câmara de Administração, tendo em vista o decidido em sua 340ª Sessão Ordinária, realizada em 04 de dezembro de 2018, baixa a seguinte Deliberação:</p> <p>CAPÍTULO I - DOS OBJETIVOS</p> <p>Artigo 1º - A Carreira Paepe passa a ser regida por esta Deliberação, seus Anexos e estará respaldada nos seguintes objetivos:</p> <p>I - atender a missão e promover os valores da Universidade estabelecidos no seu Planejamento Estratégico, instituindo uma política clara de reconhecimento sustentável e valorização profissional dos seus servidores;</p> <p>II - estabelecer aos servidores que atuam nas áreas de apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão uma Carreira com o conceito de trajetória, no qual se identifiquem as possibilidades de evolução na mesma, desde o seu início (ingresso) e o desenvolvimento no percurso (experiência consolidada), até sua finalização</p>
--	---

<p>profissional (aposentadoria), em uma trilha estruturada;</p> <p>III - definir critérios para o desenvolvimento pessoal do servidor, alinhado com as diretrizes institucionais, sem detrimento de um contra o outro;</p> <p>IV - permitir que o servidor, por meio da descrição dos resultados esperados de sua função ou cargo, reconheça sua identidade profissional compatível à sua respectiva remuneração.</p> <p>CAPÍTULO II - DOS PRESSUPOSTOS</p> <p>Artigo 2º - A Carreira tem como pressupostos:</p> <p>I - existência de requisitos e critérios objetivos, transparentes e amplamente divulgados para as trajetórias individuais na Carreira, que proporcionem perspectivas e oportunidades de desenvolvimento e progressão do servidor;</p> <p>II - respeito aos requisitos e critérios de acesso estabelecidos para ingresso e progressão na Carreira prevalecendo o mérito e os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência;</p> <p>III - garantia de equidade de direitos e deveres aos servidores ativos, respeitando as especificidades das funções ou dos cargos que desempenham.</p> <p>CAPÍTULO III - DA ESTRUTURA</p> <p>Artigo 3º - A Carreira passa a ser composta pelas funções/cargos existentes e distribuídos em 3 (três) segmentos, com 3 (três) níveis no fundamental, 4 (quatro) níveis no médio e 5 (cinco) níveis no superior, conforme Anexo I (com perfis baseados na CBO).</p> <p>§ 1º - Os segmentos são classificados a partir da escolaridade mínima exigida</p>	<p>profissional (aposentadoria), em uma trilha estruturada;</p> <p>III - definir critérios para o desenvolvimento pessoal do servidor, alinhado com as diretrizes institucionais, sem detrimento de um contra o outro;</p> <p>IV - permitir que o servidor, por meio da descrição dos resultados esperados de sua função ou cargo, reconheça sua identidade profissional compatível à sua respectiva remuneração.</p> <p>CAPÍTULO II - DOS PRESSUPOSTOS</p> <p>Artigo 2º - A Carreira tem como pressupostos:</p> <p>I - existência de requisitos e critérios objetivos, transparentes e amplamente divulgados para as trajetórias individuais na Carreira, que proporcionem perspectivas e oportunidades de desenvolvimento e progressão do servidor;</p> <p>II - respeito aos requisitos e critérios de acesso estabelecidos para ingresso e progressão na Carreira prevalecendo o mérito e os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência;</p> <p>III - garantia de equidade de direitos e deveres aos servidores ativos, respeitando as especificidades das funções ou dos cargos que desempenham.</p> <p>CAPÍTULO III - DA ESTRUTURA</p> <p>Artigo 3º - A Carreira passa a ser composta pelas funções/cargos existentes e distribuídos em 3 (três) segmentos, com 3 (três) níveis no fundamental, 4 (quatro) níveis no médio e 5 (cinco) níveis no superior, conforme Anexo I (com perfis baseados na CBO).</p> <p>§ 1º - Os segmentos são classificados a partir da escolaridade mínima exigida</p>
---	---

<p>para ingresso e definidos por amplitude salarial.</p> <p>§ 2º - Os níveis dos segmentos serão estruturados em 3 (três) níveis e 2 (dois) subníveis no segmento fundamental, 4 (quatro) níveis e 3 (três) subníveis no segmento médio e 5 (cinco) níveis no segmento superior, com o total de 70 (setenta) referências salariais, apresentadas no Anexo II, observando-se a razão de 5% (cinco por cento) de acréscimo ao valor da referência imediatamente anterior dentro de cada nível, conforme segue:</p> <p>I - Segmento Fundamental - níveis de 1 a 3 e subníveis 3.1 e 3.2 - referências da letra “A” até “F”;</p> <p>II - Segmento Médio - níveis de 1 a 4 - subníveis 4.1 a 4.3 - referências da letra “A” até “F”;</p> <p>III - Segmento Superior - níveis de 1 a 5 - referências da letra “A” até “E”.</p> <p>§ 3º - Os subníveis 3.1 e 3.2 do segmento fundamental e os subníveis 4.1 a 4.3 do segmento médio constituem-se em subníveis e referências em extinção.</p> <p>§ 4º - As referências das letras “B até F” serão usadas somente para a transposição dos servidores e abertura de concurso público conforme artigo 4º.</p> <p>§ 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.</p> <p>CAPÍTULO IV - DO INGRESSO</p>	<p>para ingresso e definidos por amplitude salarial.</p> <p>§ 2º - Os níveis dos segmentos serão estruturados em 3 (três) níveis e 2 (dois) subníveis no segmento fundamental, 4 (quatro) níveis e 3 (três) subníveis no segmento médio e 5 (cinco) níveis no segmento superior, com o total de 70 (setenta) referências salariais, apresentadas no Anexo II, observando-se a razão de 5% (cinco por cento) de acréscimo ao valor da referência imediatamente anterior dentro de cada nível, conforme segue:</p> <p>I - Segmento Fundamental - níveis de 1 a 3 e subníveis 3.1 e 3.2 - referências da letra “A” até “F”;</p> <p>II - Segmento Médio - níveis de 1 a 4 - subníveis 4.1 a 4.3 - referências da letra “A” até “F”;</p> <p>III - Segmento Superior - níveis de 1 a 5 - referências da letra “A” até “E”.</p> <p>§ 3º - Os subníveis 3.1 e 3.2 do segmento fundamental e os subníveis 4.1 a 4.3 do segmento médio constituem-se em subníveis e referências em extinção.</p> <p>§ 4º - Remover</p> <p>§ 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 (cargos não-gratificados) e III-B (cargos gratificados).</p> <p>CAPÍTULO IV - DO INGRESSO</p>
--	---

Artigo 4º - O ingresso do servidor nesta Carreira se fará por concurso público de provas e/ou de provas e títulos e será aberto no nível inicial dos segmentos conforme artigo 3º, especificando a função ou o cargo do profissional a ser contratado, submetido à Comissão de Vagas Não Docentes - CVND para emissão de parecer e, após, à Câmara de Administração - CAD para deliberação.

Parágrafo único - A Unidade/Órgão poderá solicitar, em caráter excepcional, a realização de Concurso Público em referência diferente da inicial do segmento, o que deverá ser devidamente justificado e instruído com os requisitos do posto qualificado. O pedido será enviado à Diretoria Geral de Recursos Humanos - DGRH para análise, com posterior remessa à Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário - PRDU para verificação da disponibilidade de recursos financeiros no quadro, e encaminhamento à Comissão de Vagas Não Docentes - CVND para deliberação.

Artigo 5º - O servidor ingressante na Paepe deverá cumprir estágio probatório referente a um período de 3 (três) anos de efetivo exercício para adquirir estabilidade, conforme previsto na legislação.

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.

Artigo 4º - O ingresso do servidor nesta Carreira se fará por concurso público de provas e/ou de provas e títulos e será aberto no nível inicial dos segmentos conforme artigo 3º, especificando a função ou o cargo do profissional a ser contratado, submetido à Comissão de Vagas Não Docentes - CVND para emissão de parecer e, após, à Câmara de Administração - CAD para deliberação.

Parágrafo único - A Unidade/Órgão poderá solicitar, em caráter excepcional, a realização de Concurso Público em referência diferente da inicial do segmento, o que deverá ser devidamente justificado e instruído com os requisitos do posto qualificado. O pedido será enviado à Diretoria Geral de Recursos Humanos - DGRH para análise, com posterior remessa à Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário - PRDU para verificação da disponibilidade de recursos financeiros no quadro, e encaminhamento à Comissão de Vagas Não Docentes - CVND para deliberação.

Artigo 5º - O servidor ingressante na Paepe deverá cumprir estágio probatório referente a um período de 3 (três) anos de efetivo exercício para adquirir estabilidade, conforme previsto na legislação.

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.

<p>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).</p> <p>§ 1º - Poderão pleitear a progressão os servidores que cumulativamente:</p> <p>I - pertencerem à Carreira PAAPE;</p>	<p>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.</p> <p>III. Na ausência de uma política institucional de avaliação de desempenho geral da Universidade, um relatório circunstanciado para a comprovação de excelência no cumprimento das funções, validado pela chefia imediata, será utilizado pela Comissão de Avaliação para o processo de promoção por excelência em desempenho.</p> <p>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 o Anexo II.</p> <p>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).</p> <p>§ 1º - Poderão pleitear a progressão os servidores que cumulativamente:</p> <p>I - pertencerem à Carreira PAAPE;</p>
---	--

<p>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;</p> <p>§ 2º - O processo de progressão entre os níveis só poderá ocorrer após cumprido um interstício mínimo obrigatório de 3 (três) anos, entre a última progressão obtida e a data de submissão para novo pleito.</p> <p>Artigo 8º - Anualmente a CIDF estabelecerá o calendário para a realização das progressões previstas nesta Deliberação.</p> <p>Artigo 9º - Definidos os prazos pela CIDF, 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.</p> <p>§ 1º - O requerimento do servidor deve ser acompanhado da documentação a ser regulamentada em deliberação CAD específica.</p> <p>§ 2º - Deve haver divulgação de todos os candidatos inscritos, desde a abertura do processo até a conclusão do servidor habilitado ao novo nível.</p> <p>Artigo 10 - Para conduzir a análise do processo de progressão, deverá ser constituída pela congregação da unidade ou instância equivalente do órgão, uma Comissão de Avaliação Especial, composta entre 3 (três) e 5 (cinco) pessoas, contando com pelo menos um membro da</p>	<p>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;</p> <p>§ 2º - Os processos de progressão só poderão ocorrer após cumprido um interstício mínimo obrigatório de 3 (três) anos, entre a última progressão obtida e a data de submissão para novo pleito.</p> <p>Artigo 8º - Anualmente a CIDF estabelecerá o calendário para a realização das progressões previstas nesta Deliberação.</p> <p>Artigo 9º - Definidos os prazos pela CIDF, 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.</p> <p>§ 1º - O requerimento do servidor deve ser acompanhado da documentação a ser regulamentada em deliberação CAD específica.</p> <p>§ 2º - Deve haver divulgação de todos os candidatos inscritos, desde a abertura do processo até a conclusão do servidor habilitado ao novo nível.</p> <p>Artigo 10 - Para conduzir a análise do processo de progressão, deverá ser constituída pela congregação da unidade ou instância equivalente do órgão, uma Comissão de Avaliação, composta entre 3 (três) e 5 (cinco) pessoas, contando com pelo menos um membro da CSARH local e</p>
---	--

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo único - A concessão de progressão ao servidor aprovado será efetivada a partir da folha de pagamento no mês subsequente à homologação da CAD.</p> <p>Artigo 14 - A progressão funcional será procedida mediante apostila do Coordenador da Diretoria Geral de Recursos Humanos - DGRH.</p> <p>Artigo 15 - No caso de não progressão, o servidor poderá apresentar novo pedido no processo subsequente, se assim o desejar, nos termos desta Deliberação.</p> <p>Artigo 16 - Os recursos destinados para a progressão na Carreira deverão ser</p>	<p>Artigo 12 - Concluída a etapa de análise de cada candidato, a Comissão de Avaliação deverá:</p> <p>I - 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</p> <p>II - elaborar, para cada inscrito, um parecer circunstanciado individual padronizado pelas métricas e pesos estabelecidos pelas Unidades/Órgãos.</p> <p>Artigo 13 - A congregação ou instância equivalente aprovará o parecer final da Comissão 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.</p> <p>Parágrafo único - A concessão de progressão ao servidor aprovado será efetivada a partir da folha de pagamento no mês subsequente à homologação da CAD.</p> <p>Artigo 14 - A progressão funcional será procedida mediante apostila do Coordenador da Diretoria Geral de Recursos Humanos - DGRH.</p> <p>Artigo 15 - No caso de não progressão, o servidor poderá apresentar novo pedido no processo subsequente, se assim o desejar, nos termos desta Deliberação.</p> <p>Artigo 16 - Os recursos destinados para a progressão na Carreira deverão ser</p>
---	--

definidos no Orçamento da Universidade pelo Conselho Universitário - Consu, ouvida a Comissão de Orçamento e Patrimônio, preferencialmente por ocasião da preparação da Proposta de Distribuição Orçamentária para o ano seguinte, para a alocação às Unidades/Órgãos.

Parágrafo único - Caso a totalidade dos recursos não seja utilizada no ano vigente, o saldo residual permanecerá disponível na Unidade/Órgão para o processo de progressão do ano seguinte.

CAPÍTULO VI - DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 17 - A DGRH poderá propor medidas complementares à CIDF para a efetiva implantação do disposto nesta Deliberação.

Artigo 18 - Esta Deliberação entra em vigor em 90 (noventa) dias após a data da publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente as [Deliberação CAD-A-001/2006](#), [Deliberação CAD-A-002/2008](#), [Deliberação CAD-A-004/2010](#), [Deliberação CAD-A-004/2011](#), [Deliberação CAD-A-001/2013](#) e [Deliberação CAD-A-001/2017](#).

CAPÍTULO VII - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Artigo 1º - A transição para a nova estrutura da Carreira Paepe será em posição salarial idêntica com a situação atual do servidor, mantendo-se função e perfil profissional no respectivo segmento.

§ 1º - A transição das atuais referências dos servidores para a nova estrutura da Carreira Paepe observará o previsto no [Anexo IV](#).

definidos no Orçamento da Universidade pelo Conselho Universitário - Consu, ouvida a Comissão de Orçamento e Patrimônio, preferencialmente por ocasião da preparação da Proposta de Distribuição Orçamentária para o ano seguinte, para a alocação às Unidades/Órgãos.

Parágrafo único - Caso a totalidade dos recursos não seja utilizada no ano vigente, o saldo residual permanecerá disponível na Unidade/Órgão para o processo de progressão do ano seguinte.

CAPÍTULO VI - DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 17 - A DGRH poderá propor medidas complementares à CIDF para a efetiva implantação do disposto nesta Deliberação.

Artigo 18 - Esta Deliberação entra em vigor em 90 (noventa) dias após a data da publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente as [Deliberação CAD-A-001/2006](#), [Deliberação CAD-A-002/2008](#), [Deliberação CAD-A-004/2010](#), [Deliberação CAD-A-004/2011](#), [Deliberação CAD-A-001/2013](#) e [Deliberação CAD-A-001/2017](#).

CAPÍTULO VII - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Artigo 1º - A transição para a nova estrutura da Carreira Paepe será em posição salarial idêntica com a situação atual do servidor, mantendo-se função e perfil profissional no respectivo segmento.

§ 1º - A transição das atuais referências dos servidores para a nova estrutura da Carreira Paepe observará o previsto no [Anexo IV](#).

<p>§ 2º - Nesta etapa de transição não ocorrerá repercussão financeira ou ajuste salarial.</p> <p>Artigo 2º - Os servidores que ainda não optaram pela Carreira Paepe poderão fazê-lo a qualquer momento, subordinando-se às regras previstas nesta Deliberação.</p> <p>Artigo 3º - Os servidores inativos, que nunca optaram pela Carreira Paepe, poderão fazê-lo a qualquer momento, sendo enquadrados na posição salarial equivalente a que se encontram.</p> <p>Artigo 4º - O prazo para apresentação da regulamentação de que se tratam os artigos 3º, 7º, 9º desta Deliberação será de 4 (quatro) meses.</p> <p>Artigo 5º - Os casos excepcionais ocorridos na transição dos servidores para a nova estrutura da Carreira Paepe serão analisados pela DGRH, amparada por relatórios e legislação vigente e após submetidos à CAD para homologação.</p> <p>Artigo 6º - Nos 3 (três) primeiros anos de implantação dessa Carreira o interstício constante no § 2º do Artigo 7º não será considerado.</p> <p style="text-align: center;">Anexos</p> <p style="text-align: center;">Anexo I, Anexo II, Anexo III, Anexo IV</p> <p>Publicada no D.O.E. em 07/12/2018, às fls. 69 a 72</p>	<p>§ 2º - Nesta etapa de transição não ocorrerá repercussão financeira ou ajuste salarial.</p> <p>Artigo 2º - Os servidores que ainda não optaram pela Carreira Paepe poderão fazê-lo a qualquer momento, subordinando-se às regras previstas nesta Deliberação.</p> <p>Artigo 3º - Os servidores inativos, que nunca optaram pela Carreira Paepe, poderão fazê-lo a qualquer momento, sendo enquadrados na posição salarial equivalente a que se encontram.</p> <p>Artigo 4º - O prazo para apresentação da regulamentação de que se tratam os artigos 3º, 7º, 9º desta Deliberação será de 4 (quatro) meses.</p> <p>Artigo 5º - Os casos excepcionais ocorridos na transição dos servidores para a nova estrutura da Carreira Paepe serão analisados pela DGRH, amparada por relatórios e legislação vigente e após submetidos à CAD para homologação.</p> <p>Artigo 6º - Remover</p> <p style="text-align: center;">Anexos</p> <p style="text-align: center;">Anexo I, Anexo II-B, Anexo III-A, Anexo III-B, Anexo IV</p> <p>Publicada no D.O.E. em #####</p>
--	--

<p>Deliberação CAD-A-005/2019, de 04/06/2019</p> <p>Reitor: Teresa Did Zambon Atvars Secretária Geral: Ângela de Noronha Bignami</p> <p><i>Dispõe sobre os requisitos e critérios para progressão de nível junto à Carreira dos Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão - Paepe.</i></p> <p>A Reitora em exercício da Universidade Estadual de Campinas, na qualidade de Presidente da Câmara de Administração, tendo em vista o decidido em sua 345ª Sessão Ordinária, realizada em 04 de junho de 2019, baixa a seguinte Deliberação:</p> <p>CAPÍTULO I - DA ESTRUTURA DO PROCESSO DE PROGRESSÃO</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo único - A progressão somente se dará de um determinado nível para o imediatamente subsequente no mesmo segmento.</p> <p>Artigo 2º - Caberá à Câmara Interna de Desenvolvimento de Funcionários - CIDF o estabelecimento do calendário do processo de progressão, contemplando as datas para cumprimento das seguintes etapas: I - Recebimento de inscrições pela área de Recursos Humanos da Unidade/Órgão;</p>	<p>Deliberação CAD-A-#####</p> <p>Reitor: Teresa Did Zambon Atvars Secretária Geral: Ângela de Noronha Bignami</p> <p><i>Dispõe sobre os requisitos e critérios para progressão de nível junto à Carreira dos Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão - Paepe.</i></p> <p>A Reitora em exercício da Universidade Estadual de Campinas, na qualidade de Presidente da Câmara de Administração, tendo em vista o decidido em sua 345ª Sessão Ordinária, realizada em 04 de junho de 2019, baixa a seguinte Deliberação:</p> <p>CAPÍTULO I - DA ESTRUTURA DO PROCESSO DE PROGRESSÃO</p> <p>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.</p> <p>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 ###.</p> <p>Artigo 2º - Caberá à Câmara Interna de Desenvolvimento de Funcionários - CIDF o estabelecimento do calendário do processo de progressão, contemplando as datas para cumprimento das seguintes etapas: I - Sugestão de composição da Comissão de Avaliação pela Comissão Setorial de</p>
---	---

<p>II - Deferimento ou indeferimento de inscrições por atendimento aos requisitos formais, sem juízo de mérito, mediante emissão de parecer pela Comissão Setorial de Acompanhamento de Recursos Humanos - CSARH;</p> <p>III - Interposição de recursos relativos ao indeferimento de inscrições;</p> <p>IV - Sugestão de composição da Comissão de Avaliação pela CSARH para a Direção da Unidade/Órgão;</p> <p>V - Constituição de Comissão de Avaliação pela Congregação da Unidade ou instância equivalente do Órgão;</p> <p>VI - Elaboração do relatório final da Comissão de Avaliação;</p> <p>VII - Interposição de recursos relativos ao relatório final da Comissão de Avaliação;</p> <p>VIII - Divulgação, pela Reitoria, dos recursos financeiros existentes para progressão às Unidades/Órgãos;</p> <p>IX - Aprovação do relatório final da Comissão de Avaliação pela Congregação da Unidade ou instância equivalente do Órgão;</p> <p>X - Emissão de parecer da CIDF sobre o processo da Unidade ou Órgão;</p> <p>XI - Homologação das progressões pela Câmara de Administração - CAD.</p>	<p>Acompanhamento de Recursos Humanos - CSARH - para a Direção da Unidade/Órgão;</p> <p>II - Estabelecimento dos critérios a serem utilizados na análise dos pedidos de progressão pela Comissão de Avaliação;</p> <p>III - Divulgação pela congregação ou instância equivalente dos critérios de distribuição de recursos entre as listas de classificados por segmentos, tipos de promoção e classe de cargos (Gratificados e Não-Gratificados, tendo como referência a existência ou não de Gratificação de Representação - GR -ativa na data de inscrição) antes das inscrições dos candidatos para o Processo de Progressão.</p> <p>VI - Recebimento de inscrições pela área de Recursos Humanos da Unidade/Órgão;</p> <p>V - Deferimento ou indeferimento de inscrições por atendimento aos requisitos formais, sem juízo de mérito, mediante emissão de parecer pela CSARH;</p> <p>VI - Interposição de recursos relativos ao indeferimento de inscrições;</p> <p>VII - Constituição de Comissão de Avaliação pela Congregação da Unidade ou instância equivalente do Órgão;</p> <p>VIII - Elaboração, pela Comissão de Avaliação, do relatório final e dos pareceres circunstanciados individuais padronizados pelas métricas e pesos estabelecidos pelas Unidades/Órgãos;</p> <p>IX - Interposição de recursos relativos ao relatório final da Comissão de Avaliação;</p> <p>X - Divulgação, pela Reitoria, dos recursos financeiros existentes para progressão às Unidades/Órgãos;</p> <p>XI - Aprovação do relatório final da Comissão de Avaliação pela Congregação da Unidade ou instância equivalente do Órgão;</p> <p>XII - Divulgação dos pareceres circunstanciados individuais exclusivamente aos interessados.</p> <p>XIII - Emissão de parecer da CIDF sobre o processo da Unidade ou Órgão;</p>
--	---

<p>Parágrafo único - Em casos excepcionais, a unidade ou órgão poderá definir uma área equivalente à de recursos humanos para o recebimento das inscrições.</p> <p>Artigo 3º - Ao final de cada etapa do processo de progressão, desde a abertura das inscrições até a decisão final da Congregação, o resultado da etapa deverá ser amplamente divulgado internamente na Unidade/Órgão.</p> <p>CAPÍTULO II - DOS REQUISITOS E CRITÉRIOS PARA INSCRIÇÃO</p> <p>Artigo 4º - Poderão se inscrever no processo de progressão os servidores da Carreira Paepe que cumprirem o interstício mínimo de 3 (três) anos entre a última progressão obtida e a data de inscrição no processo, nos termos do § 2º do Artigo 7º da Deliberação CAD-A-009/2018 .</p> <p>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:</p> <p>I - Requerimento dirigido ao presidente da CSARH;</p> <p>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</p>	<p>XIV - Homologação das progressões pela Câmara de Administração - CAD.</p> <p>Parágrafo único - Em casos excepcionais, a unidade ou órgão poderá definir uma área equivalente à de recursos humanos para o recebimento das inscrições.</p> <p>Artigo 3º - Ao final de cada etapa do processo de progressão, desde a abertura das inscrições até a decisão final da Congregação, o resultado da etapa deverá ser amplamente divulgado internamente na Unidade/Órgão.</p> <p>CAPÍTULO II - DOS REQUISITOS E CRITÉRIOS PARA INSCRIÇÃO</p> <p>Artigo 4º - Poderão se inscrever no processo de progressão os servidores da Carreira Paepe que cumprirem o interstício mínimo de 3 (três) anos entre a última progressão obtida e a data de inscrição no processo, nos termos do § 2º do Artigo 7º da Deliberação CAD ### .</p> <p>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:</p> <p>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;</p> <p>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</p>
--	---

<p>evidências revistas no Anexo III da Deliberação CAD-A-009/2018 .</p> <p>Parágrafo único - Ao relatório poderão ser anexadas cópias de comprovantes, declarações, premiações, certificados ou demais documentos que corroborem as informações nele contidas.</p>	<p>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-### .</p> <p>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.</p> <p>IV - Na ausência de uma política institucional de avaliação de desempenho geral da Universidade, um relatório circunstanciado para a comprovação de excelência no cumprimento das funções, validado pela chefia imediata, será utilizado pela Comissão de Avaliação para o processo de promoção por excelência em desempenho.</p> <p>§ 1º - Aos relatórios poderão ser anexadas cópias de comprovantes, declarações, premiações, certificados ou demais documentos que corroborem as informações nele contidas.</p> <p>§ 2º - Para análise do Relatório circunstanciado de acordo com as evidências previstas nos Anexos III-A e III-B será considerada a existência ou não de Gratificação de Representação - GR - ativa na data da inscrição do servidor.</p> <p>§ 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.</p>
---	--

Artigo 6º - A CSARH emitirá parecer único, conclusivo e motivado com os deferimentos e indeferimentos das inscrições de sua Unidade/Órgão, tomando por base o requisito previsto no Artigo 4º e a apresentação dos documentos mencionados no Artigo 5º.

§ 1º - Os membros da CSARH que se candidatarem ao processo de promoção não poderão participar da análise das inscrições.

§ 2º - Caso o número de membros da CSARH aptos a participar da análise das inscrições seja inferior a 03 (três), a direção da Unidade/Órgão poderá indicar membros suplementares para a comissão, com o propósito de emitir o parecer a que se refere o caput deste Artigo.

§ 3º - Do indeferimento de inscrições caberá recurso de reconsideração, a ser apreciado pela comissão encarregada da análise das inscrições.

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.

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

Artigo 6º - A CSARH emitirá parecer único, conclusivo e motivado com os deferimentos e indeferimentos das inscrições de sua Unidade/Órgão, tomando por base o requisito previsto no Artigo 4º e a apresentação dos documentos mencionados no Artigo 5º.

§ 1º - Os membros da CSARH que se candidatarem ao processo de promoção não poderão participar da análise das inscrições.

§ 2º - Caso o número de membros da CSARH aptos a participar da análise das inscrições seja inferior a 03 (três), a direção da Unidade/ Órgão poderá indicar membros suplementares para a comissão, com o propósito de emitir o parecer a que se refere o caput deste Artigo.

§ 3º - Do indeferimento de inscrições caberá recurso de reconsideração, a ser apreciado pela comissão encarregada da análise das inscrições.

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.

<p>§ 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.</p> <p>§ 3º - A Comissão de Avaliação deverá conter ao menos 01 (um) membro titular externo à Unidade/Órgão.</p> <p>Artigo 8º - A Congregação da Unidade ou instância equivalente homologará a composição da Comissão de Avaliação, indicando seu presidente.</p> <p>Artigo 9º - A área de Recursos Humanos ou instância equivalente da Unidade/Órgão providenciará a convocação e a reunião da Comissão de Avaliação.</p> <p>Artigo 10º - A Comissão de Avaliação deverá avaliar o relatório de cada inscrito ao processo, tomando por base:</p> <p>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</p>	<p>§ 2º - Não poderão compor a Comissão de Avaliação servidores que pleitearam progressão no ano em curso, ainda que suas inscrições tenham sido indeferidas.</p> <p>§ 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 1º.</p> <p>§ 4º - A Comissão de Avaliação deverá conter ao menos 01 (um) membro titular externo à Unidade/Órgão.</p> <p>§ 5º - Não serão permitidas situações em que haja reciprocidade de membros externos na composição da Comissão de Avaliação de duas Unidades/Órgãos.</p> <p>§ 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;</p> <p>Artigo 8º - A Congregação da Unidade ou instância equivalente homologará a composição da Comissão de Avaliação, indicando seu presidente.</p> <p>Artigo 9º - A área de Recursos Humanos ou instância equivalente da Unidade/Órgão providenciará a convocação e a reunião da Comissão de Avaliação.</p> <p>Artigo 10º - A Comissão de Avaliação deverá:</p> <p>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</p>
---	--

<p>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;</p> <p>II - O grau de atendimento dos requisitos para progressão ao nível pleiteado apresentados no Anexo III da Deliberação CAD-A-009/2018 .</p> <p>§ 1º - Os títulos (diplomas e certificados) obtidos e o tempo na função dos servidores podem ser considerados como parte relevante da análise da progressão, na medida em que tenham resultado em</p>	<p>gratificados) definidos na Deliberação #####/2020 ou na análise do desempenho na função para a progressão por excelência em desempenho, 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.</p> <p>I - 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 e/ou votação na Congregação.</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>§ 1º - Os títulos (diplomas e certificados) obtidos e o tempo na função dos servidores podem ser considerados como parte relevante da análise da progressão, na medida em que tenham resultado em</p>
--	---

<p>melhoria evidenciada no desempenho de sua função/cargo.</p> <p>§ 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.</p> <p>Artigo 11 - Concluída a etapa de análise dos candidatos, a Comissão de Avaliação elaborará relatório final único e circunstanciado, contendo:</p> <p>I - Uma lista de candidatos cujos pedidos de progressão foram indeferidos, com as justificativas de cada indeferimento;</p> <p>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.</p>	<p>melhoria evidenciada no desempenho de sua função/cargo.</p> <p>§ 2º - Havendo dúvidas relativas às informações fornecidas nos relatórios 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.</p> <p>§ 3º - A Comissão de avaliação pode, se julgar apropriado, definir métricas e critérios objetivos distintos para diferentes classes de servidores, por exemplo, administrativos, técnicos, médicos, cargos de TIC, etc. Neste caso, deverá informar qual o método de consolidação dos critérios na análise comparativa entre os diferentes grupos.</p> <p>Artigo 11 - Concluída a etapa de análise dos candidatos, a Comissão de Avaliação elaborará:</p> <p>§ 1º - um relatório final único e circunstanciado, contendo:</p> <p>I - A descrição da aplicação dos critérios adotados na avaliação das candidaturas;</p> <p>II - Uma lista de candidatos cujos pedidos de progressão foram indeferidos, com as justificativas de cada indeferimento;</p> <p>III - Uma lista dos candidatos aprovados, em ordem decrescente de classificação subdividida por segmento e por tipo de progressão desejada.</p> <p>IV. No caso da progressão por aumento de complexidade, a lista de candidatos aprovados em ordem decrescente de classificação deve estar também</p>
---	---

<p>Artigo 12 - Os candidatos deverão ser notificados do relatório exarado pela Comissão de Avaliação.</p> <p>Artigo 13 - Do parecer que indica o indeferimento do pedido de progressão caberá recurso de reconsideração, a ser apreciado pela própria Comissão de Avaliação.</p> <p>Parágrafo único - Do parecer da Comissão de Avaliação, não caberá recurso quanto à ordem de classificação.</p> <p>CAPÍTULO IV - DA ALOCAÇÃO DE RECURSOS PARA PROGRESSÃO</p> <p>Artigo 14 - Os recursos destinados à aplicação desta Deliberação serão definidos no Orçamento da Universidade pelo Conselho Universitário - Consu, ouvida a Comissão de Orçamento e Patrimônio - COP, preferencialmente por ocasião da preparação da Proposta de Distribuição Orçamentária.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo único - Recomenda-se que todos os segmentos sejam atendidos na medida em que o mérito seja demonstrado.</p>	<p>subdivida por classe de cargo ou função gratificada ou não-gratificada.</p> <p>§ 2º - Um parecer circunstanciado individual padronizado pelas métricas e pesos estabelecidos pelas Unidades/Órgãos para cada inscrito.</p> <p>Artigo 12 - Os candidatos deverão ser notificados do relatório exarado pela Comissão de Avaliação.</p> <p>Artigo 13 - Do parecer que indica o indeferimento do pedido de progressão caberá recurso de reconsideração, a ser apreciado pela própria Comissão de Avaliação.</p> <p>Parágrafo único - Do parecer da Comissão de Avaliação, não caberá recurso quanto à ordem de classificação.</p> <p>CAPÍTULO IV - DA ALOCAÇÃO DE RECURSOS PARA PROGRESSÃO</p> <p>Artigo 14 - Os recursos destinados à aplicação desta Deliberação serão definidos no Orçamento da Universidade pelo Conselho Universitário - Consu, ouvida a Comissão de Orçamento e Patrimônio - COP, preferencialmente por ocasião da preparação da Proposta de Distribuição Orçamentária.</p> <p>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.</p> <p>I - Recomenda-se fortemente que todos os segmentos, tipos de promoção e classe de cargos (Gratificados e Não-Gratificados) sejam atendidos o mais</p>
---	---

<p>CAPÍTULO V - DA HOMOLOGAÇÃO DA PROGRESSÃO</p> <p>Artigo 16 - O relatório final da Comissão de Avaliação e os resultados de recursos eventualmente interpostos serão submetidos à respectiva Congregação ou instância equivalente, que indicará os candidatos contemplados com a progressão prevista no Parágrafo único do Artigo 1º, respeitando a ordem de classificação final e o limite de recursos orçamentários alocados pela Reitoria para a Unidade/Órgão.</p> <p>Artigo 17 - Após a deliberação pela Congregação ou instância equivalente do Órgão, o relatório da Comissão de Avaliação será encaminhado à CIDE, à qual caberá a emissão de parecer descritivo indicando se os procedimentos adotados pela Unidade/Órgão estão em conformidade com as normas estabelecidas.</p> <p>§ 1º - Caso o processo seja aprovado pela CIDE, esta encaminhará à CAD as propostas de progressão com pareceres favoráveis e que atendam ao limite dos recursos atribuídos à Unidade/Órgão.</p> <p>§ 2º - Caso julgue que o processo de progressão não atendeu às normas</p>	<p>proporcionalmente possível na medida em que o mérito seja demonstrado.</p> <p>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.</p> <p>CAPÍTULO V - DA HOMOLOGAÇÃO DA PROGRESSÃO</p> <p>Artigo 16 - O relatório final da Comissão de Avaliação e os resultados de recursos eventualmente interpostos serão submetidos à respectiva Congregação ou instância equivalente, que indicará os candidatos contemplados com a progressão prevista no Parágrafo único do Artigo 1º, respeitando a ordem de classificação final e o limite de recursos orçamentários alocados pela Reitoria para a Unidade/Órgão.</p> <p>Artigo 17 - Após a deliberação pela Congregação ou instância equivalente do Órgão, o relatório da Comissão de Avaliação será encaminhado à CIDE, à qual caberá a emissão de parecer descritivo indicando se os procedimentos adotados pela Unidade/Órgão estão em conformidade com as normas estabelecidas.</p> <p>§ 1º - Caso o processo seja aprovado pela CIDE, esta encaminhará à CAD as propostas de progressão com pareceres favoráveis e que atendam ao limite dos recursos atribuídos à Unidade/Órgão.</p> <p>§ 2º - Caso julgue que o processo de progressão não atendeu às normas</p>
--	--

<p>vigentes, a CIDF encaminhará à CAD um parecer circunstanciado sugerindo a anulação do processo naquela Unidade/Órgão.</p> <p>Artigo 18 - A progressão de cada servidor será procedida mediante apostila do Coordenador Geral de Recursos Humanos e terá efeito a partir da folha de pagamento do mês subsequente à reunião da CAD que homologar o respectivo processo.</p> <p>Artigo 19 - Servidores que não obtiverem progressão poderão apresentar novo pedido no processo subsequente.</p> <p>Artigo 20 - Essa deliberação entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as disposições em contrário. (Proc. nº 01-P-3062/2003)</p> <p>CAPÍTULO VI - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Publicada no D.O.E. em 07/06/2019, às fls. 50.</p>	<p>vigentes, a CIDF encaminhará à CAD um parecer circunstanciado sugerindo a anulação do processo naquela Unidade/Órgão.</p> <p>Artigo 18 - A progressão de cada servidor será procedida mediante apostila do Coordenador Geral de Recursos Humanos e terá efeito a partir da folha de pagamento do mês subsequente à reunião da CAD que homologar o respectivo processo.</p> <p>Artigo 19 - Servidores que não obtiverem progressão poderão apresentar novo pedido no processo subsequente.</p> <p>Artigo 20 - Essa deliberação entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as disposições em contrário. (Proc. nº 01-P-3062/2003)</p> <p>CAPÍTULO VI - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS - Remove</p> <p>Artigo 1º - Remove</p> <p>Artigo 2º - Remove por ter se tornado obsoleto.</p> <p>Publicada no D.O.E. em ####</p>
--	---