

---

## Relatório Final

**Grupo de Trabalho: GT 76/2021**

**Período: junho e julho de 2021**

**Objetivo:** Analisar e sugerir modificações no relatório resultante do Grupo de Trabalho definido pela Portaria PRDU no 002/2020, de 27/02/2020.

**Componentes:**

Prof. Fernando Sarti – PRDU (Presidente do GT)

Prof. Pascoal José Giglio Pagliuso – Diretor do IFGW

Maria Aparecida Quina de Souza – Diretora da DGRH

Adilton Dorival Leite - DEAS

Giovanna Beraldo de Azambuja Silva - DGRH

**Assessoria técnica:**

Prof. Rodrigo Lanna

Marcos Zanatta

Ana Paula Montagner

Ademir Jorge de Carvalho



## SUMÁRIO

1. Introdução.....	1
2. Composição do quadro PAEPE da Unicamp.....	1
3. Simulações do impacto potencial das progressões para carreira PAEPE.....	3
3.1. Simulação do impacto potencial das progressões horizontais.....	3
3.2. Simulação do impacto potencial das progressões verticais.....	7
3.3. Síntese das simulações.....	9
4. Considerações finais.....	9

## **1. INTRODUÇÃO**

O artigo 1º da Portaria GR-076-2021 criou o Grupo de Trabalho (GT) com a finalidade de “analisar e sugerir modificações no relatório resultante do Grupo de Trabalho definido pela Portaria PRDU nº 002/2020, de 27/02/2020, de forma a ampliar as possibilidades de promoção horizontal e o número de servidores potencialmente contemplados no próximo processo de progressão da Carreira PAEPE”. A composição do GT seguiu a relação abaixo, sendo presidido pelo pró-reitor de Desenvolvimento Universitário (PRDU):

- Prof. Fernando Sarti – PRDU (Presidente do GT)
- Prof. Pascoal José Giglio Pagliuso – Diretor do IFGW
- Maria Aparecida Quina de Souza – Diretora da DGRH
- Adilton Dorival Leite - DEAS
- Giovanna Beraldo de Azambuja Silva - DGRH

O GT contou com a assessoria técnica do Prof. Rodrigo Lanna e da servidora técnico-administrativa Ana Paula Montagner da CGU.

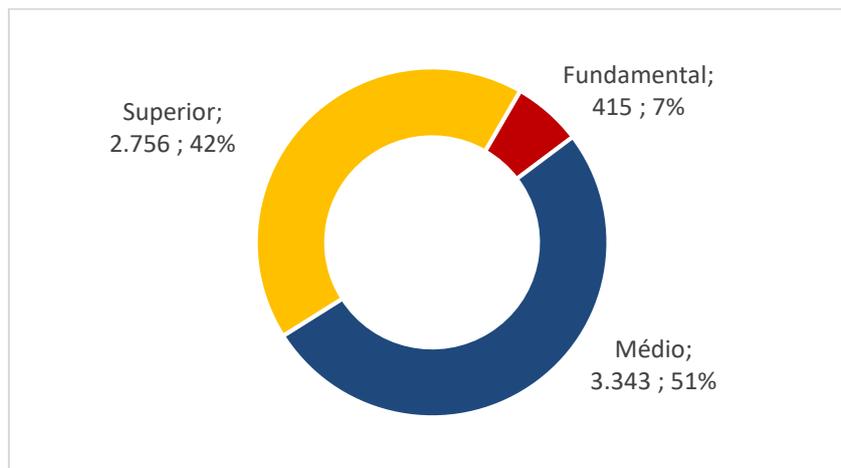
Foram realizadas seis (6) reuniões virtuais nos dias 11/06, 18/06, 25/06, 02/07, 08/07 e 16/07, utilizando-se a plataforma *Google Meet*. De forma a atingir o objetivo acima citado, o Grupo de Trabalho analisou, em uma primeira etapa, a composição do quadro de funcionários na Unicamp. Na sequência, a partir do quadro de salários de cada faixa da carreira, simulações relativas ao impacto potencial das progressões horizontal e vertical foram conduzidas e avaliadas. Os itens a seguir detalham tais análises, apontando para as etapas executadas, e a seção das considerações finais apresenta as sugestões do Grupo de Trabalho.

Oportuno destacar que o Grupo de Trabalho analisou as Minutas de Deliberação CAD resultantes do trabalho realizado pelo GT constituído pela Portaria PRDU nº 002/2020 não tendo promovido alterações em seus conteúdos.

## **2. COMPOSIÇÃO DO QUADRO PAEPE DA UNICAMP**

Conforme a Figura 1, a Unicamp apresentava em 01/07/2021 um quadro de 6.514 Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão (PAEPE), dos quais 7% estão no segmento Fundamental, 51% no Médio e 42% no Superior.

**Figura 1.** Distribuição dos servidores pertencentes à carreira PAEPE na Unicamp, conforme segmentos – dados de julho de 2021.



Fonte: Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH).

De forma complementar, ao avaliar o quadro de distribuição dos servidores nas diferentes referências, observa-se uma forte concentração nos níveis 1A e 1B nos segmentos Médio e Superior – Tabela 1. De forma global, aproximadamente 68% dos servidores estão nestas duas referências: 75,7% no caso do segmento Médio, 66,3% no segmento Superior e somente 22,6% no segmento Fundamental.

**Tabela 1.** Número de servidores da carreira PAEPE da Unicamp, conforme referência – dados de julho de 2021.

Nível	Segmento			Total	%
	Fundamental	Médio	Superior		
1A	30	1.889	1.224	3.143	48,25
1B	64	643	604	1.311	20,13
1C	38	75	168	281	4,31
1D	37	57	149	243	3,73
1E	24	74	-	98	1,50
1F	6	55	-	61	0,94
2A	45	302	327	674	10,35
2B	1	27	42	70	1,07
2C	109	26	36	171	2,63
2D	13	10	22	45	0,69
2E	6	4	-	10	0,15
2F	4	-	-	4	0,06
3A	38	16	78	132	2,03
3B	-	2	14	16	0,25
3C	-	132	14	146	2,24
3D	-	4	10	14	0,21
3E	-	4	7	11	0,17
4A	-	23	18	41	0,63
4B	-	-	12	12	0,18
4C	-	-	10	10	0,15
4D	-	-	4	4	0,06
4E	-	-	5	5	0,08
5A	-	-	12	12	0,18
<b>Total</b>	<b>415</b>	<b>3.343</b>	<b>2.756</b>	<b>6.514</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH).

Como informação adicional, a Tabela 2 apresenta o quadro de vencimentos dos servidores da carreira PAEPE da Unicamp, em seus diferentes segmentos e níveis.

**Tabela 2.** Tabela de vencimentos (em R\$) – carreira PAEPE – na Unicamp.

Segmento	Nível	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				

Fonte: Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH)

### **3. SIMULAÇÕES DO IMPACTO POTENCIAL DAS PROGRESSÕES PARA CARREIRA PAEPE**

A partir dos dados acima apresentados e com base na proposta do Grupo de Trabalho definido pela Portaria PRDU nº 002/2020, de 27/02/2020, foram estimados os impactos potenciais das progressões horizontais e verticais.

Conforme Relatório Final do GT citado acima, a promoção horizontal consiste na Progressão por Excelência de Desempenho na função (PED), em que, ao se reconhecer o desempenho diferenciado do servidor, este se move da referência A ou B para C. Já a progressão vertical ocorre por Aumento de Complexidade na função (PAC). Em tal situação, o servidor passa de “ocupante de função/cargo de provimento efetivo de um nível para o outro nível imediatamente superior dentro do mesmo segmento”. A partir da Tabela 2, o GT- Portaria PRDU nº 002/2020 propôs a progressão indicada na Tabela 3.

**Tabela 3.** Tabela de progressão proposta pelo GT - Portaria PRDU nº 002/2020.

Segmento	Nível	I	II
<b>Fundamental</b>	1	R\$ 2.258,46	R\$ 2.489,85
	2	R\$ 3.026,41	R\$ 3.336,67
	3	R\$ 4.055,72	-
<b>Médio</b>	1	R\$ 3.336,67	R\$ 3.678,62
	2	R\$ 4.471,52	R\$ 4.929,78
	3	R\$ 5.706,83	R\$ 6.291,73
	4	R\$ 7.283,47	-
<b>Superior</b>	1	R\$ 6.291,73	R\$ 6.936,61
	2	R\$ 7.647,68	R\$ 8.431,47
	3	R\$ 9.295,74	R\$ 10.248,68
	4	R\$ 11.864,04	R\$ 13.080,16
	5	R\$ 15.141,86	-

Ao focar a análise nas progressões horizontais dos níveis A e B para C, o incremento salarial médio é de R\$202,91/mês para o segmento Fundamental, R\$345,33 para o Médio e R\$660,63 para o Superior. Como exemplo, considere um servidor no segmento Médio – nível 1A. Ao progredir horizontalmente para nível 1C, este passaria de um vencimento de R\$3.336,67 para R\$3.678,62 (aumento de R\$341,95). Caso estivesse no nível 1B do Médio, a progressão ocorreria para o nível 1C, com vencimento passando de R\$3.503,47 para R\$3.678,62 (variação de R\$166,80). A Tabela 4 explicita tais elevações salariais nas progressões horizontais. Enfatiza-se que a progressão horizontal está limitada aos níveis A e B, evoluindo estritamente para o nível C.

**Tabela 4.** Incremento salarial (R\$) a partir de progressão horizontal, conforme níveis e segmentos da carreira.

Progressão do nível indicado ao C	Fundamental	Médio	Superior
1A	231,39	341,95	644,88
1B	118,62	166,80	314,59
1C			
1D			
2A	310,26	458,26	783,79
2B	151,35	234,84	314,59
2C			
2D			
3A		584,90	952,94
3B		285,24	464,87
3C			
3D			
4A			1.216,12
4B			593,24
4C			
4D			

Fonte: Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH).

Em relação à progressão vertical, a Tabela 5 mostra os incrementos salariais. Como exemplo, considerando um servidor no nível 1D (R\$3.862,66), este passaria para 2A (R\$4.471,52) – elevação de R\$ 608,86.

**Tabela 5.** Incremento salarial (R\$) a partir de progressão vertical, conforme níveis e segmentos da carreira.

<b>Progressão para nível subsequente (em A)</b>	<b>Fundamental</b>	<b>Médio</b>	<b>Superior</b>
<b>1A</b>	767,95	1.134,85	1.355,95
<b>1B</b>	655,18	968,05	1.041,36
<b>1C</b>	536,56	792,90	711,07
<b>1D</b>	412,11	608,86	364,21
<b>1E</b>	281,27	415,80	
<b>2A</b>	1.029,31	1.235,31	1.648,06
<b>2B</b>	877,96	1.011,89	1.011,89
<b>2C</b>	719,05	777,05	864,27
<b>2D</b>	552,25	530,52	442,64
<b>2E</b>	377,10	271,73	
<b>3A</b>		1.576,64	2.568,30
<b>3B</b>		1.291,40	2.103,43
<b>3C</b>		991,74	1.615,36
<b>3D</b>		677,15	1.102,97
<b>3E</b>		346,86	564,96
<b>4A</b>			3.277,82
<b>4B</b>			2.684,58
<b>4C</b>			2.061,70
<b>4D</b>			1.407,79
<b>4E</b>			721,02

Fonte: Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH).

A partir dos dados apresentados, as próximas seções apresentam as simulações das progressões horizontais e verticais para carreira PAEPE.

### **3.1. Simulação do impacto potencial das progressões horizontais**

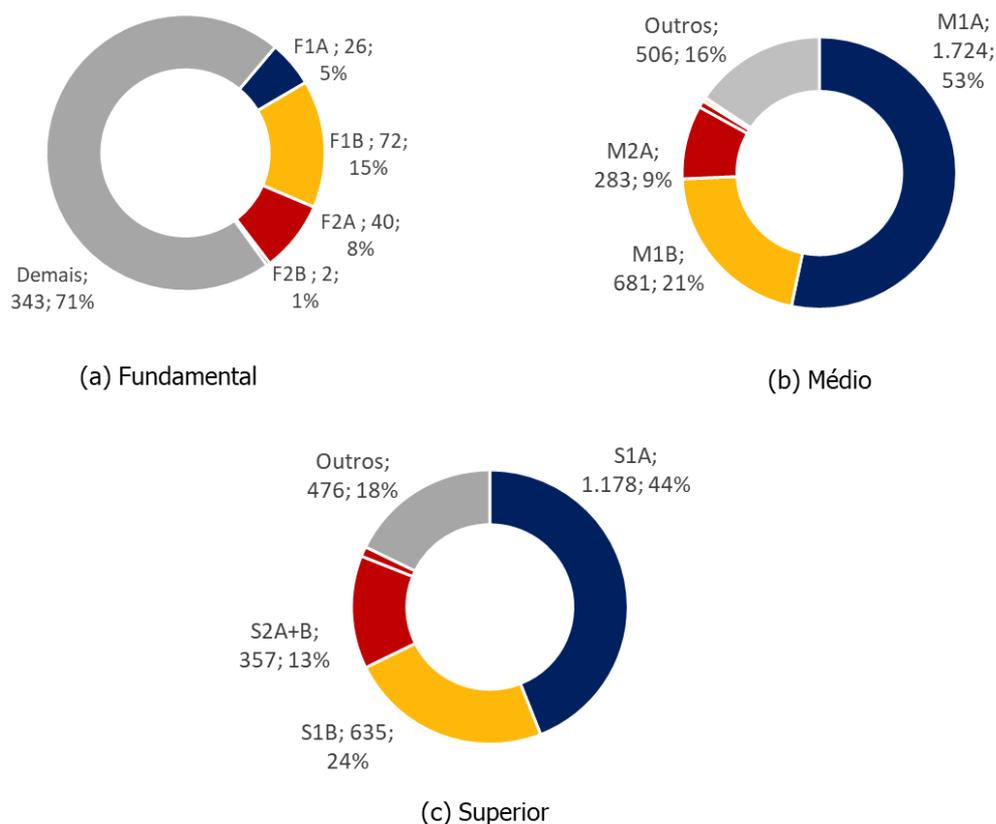
A análise do impacto potencial das progressões horizontais, Progressão por Excelência de Desempenho na função (PED), foi realizada para cada segmento da carreira PAEPE: Fundamental, Médio e Superior, já considerando as progressões realizadas em 2019. A Tabela 6 apresenta o número potencial de progressão horizontal. De acordo com a Figura 2, enquanto no segmento Fundamental cerca de 29% dos servidores possuem potencial de ascender na horizontal, tal parcela atinge 84% no Médio e 83% no Superior.

**Tabela 6.** Número de servidores da carreira PAEPE da Unicamp com potencial de progressão horizontal, conforme nível e segmento – dados de junho de 2021.

Nível	Segmento			Total
	Fundamental	Médio	Superior	
1A	26	1.724	1.178	2.928
1B	72	681	635	1388
2A	40	283	313	636
2B	2	26	44	72
3A	-	14	79	93
3B	-	2	14	16
4A	-	-	19	79
4B	-	-	12	14
<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>2.730</b>	<b>2.294</b>	<b>5.164</b>

Fonte básica de dados: Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH). Elaboração própria do GT.

**Figura 2.** Participação dos servidores PAEPE com potencial de progressão horizontal por segmento no Total de Servidores PAEPE.



Fonte básica de dados: Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH). Elaboração própria do GT.

A partir da distribuição acima e dos dados de incremento salarial da Tabela 4, obteve-se o impacto potencial das progressões horizontais em todos os segmentos. Tais resultados estão indicados na Tabela 7. Para atender 80% do quadro potencial (4.131 servidores), estima-se recursos da ordem de R\$ 23,491 milhões<sup>1</sup>. Considerando uma progressão horizontal que envolva 40% dos servidores hoje lotados nos níveis 1A, 1B, 2A, 2B, 3A, 3B, 4A e 4B da carreira nos três segmentos (em um total de 2.066 progressões horizontais de servidores, sendo 46 no segmento Fundamental, 1.092 no segmento Médio e 2.066 no segmento Superior), os recursos somam R\$ 11,745 milhões (considerando 13º salário e 1/3 de férias). Importante enfatizar que tal montante é calculado a partir da tabela de vencimentos base, não considerando o salário efetivo de cada servidor.

**Tabela 7** Impacto da progressão horizontal (em R\$ mil) considerando os diferentes segmentos da carreira PAEPE.

%	Fundamental		Médio		Superior		Total	
	Nº de Func.	Valor Anual (em mil R\$)	Nº de Func.	Valor Anual (em mil R\$)	Nº de Func.	Valor Anual (em mil R\$)	Nº de Func.	Valor Anual (em mil R\$)
100%	140	363,51	2.730	11.292,01	2.294	17.709,08	5.164	29.364,59
80%	112	290,81	2.184	9.033,61	1.835	14.167,26	4.131	23.491,68
60%	84	218,10	1.638	6.775,20	1.376	10.625,45	3.098	17.618,76
40%	56	145,40	1.092	4.516,80	918	7.083,63	2.066	11.745,84

Fonte básica de dados: Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH). Elaboração própria do GT.

### 3.2. Simulação do impacto potencial das progressões verticais

A mensuração do impacto das progressões verticais (Progressão por Aumento de Complexidade na função) foi realizada para cada segmento da carreira PAEPE: Fundamental, Médio e Superior. O número potencial de progressão vertical é apresentado pela Tabela 8, totalizando 1.205 progressões de servidores (267 no segmento Fundamental, 473 no segmento Médio e 465 no segmento Superior). Vale observar que não foi considerada a possibilidade de progressão vertical dos níveis A e B, dado que tais faixas podem progredir horizontalmente. Portanto, caso fossem incluídos, haveria problema de dupla contagem.

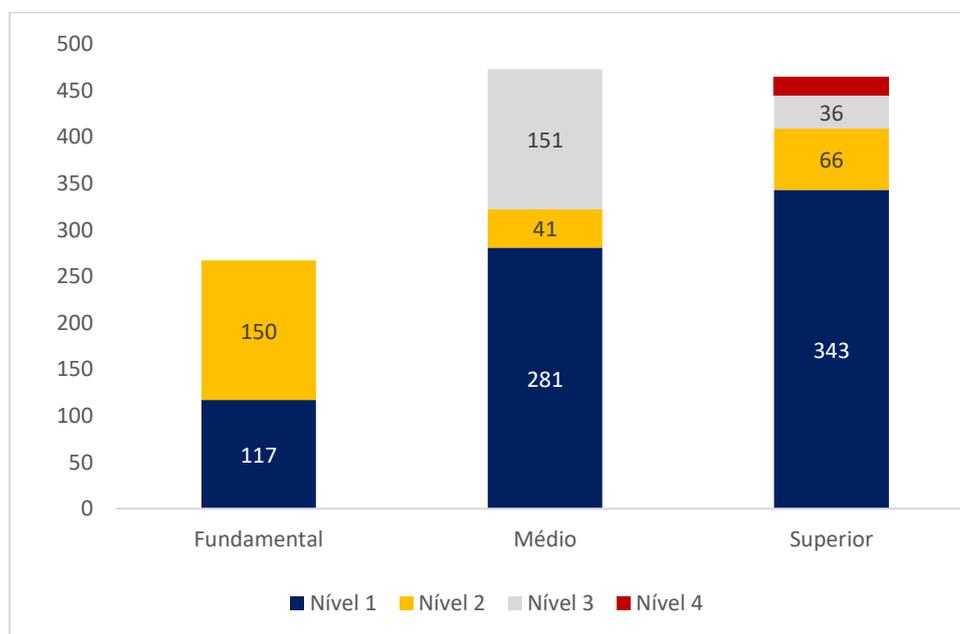
<sup>1</sup> Importante destacar que para a simulação de 100% trata-se de um valor referencial e potencial. O regramento atual impede que os servidores contemplados em progressões anteriores possam participar das 2 próximas progressões e/ou em um período inferior a 3 anos. O processo de progressão da carreira PAEPE iniciado em 2019 e finalizado em 2020 contemplou a progressão vertical de 680 servidores, dos quais 78 no segmento Fundamental, 292 no segmento Médio e 310 no segmento Superior. Esses servidores que representam 10,4% do quadro, estão impedidos de participarem do processo de progressão de 2022. Portanto, a participação dos servidores passíveis de progressão no total do quadro equivale a 89,5%.

**Tabela 8.** Número de servidores da carreira PAEPE da Unicamp com potencial de progressão vertical, conforme nível e segmento – dados de junho de 2021.

Nível	Segmento			Total
	Fundamental	Médio	Superior	
1C	39	84	183	306
1D	44	65	160	269
1E	26	74	-	100
1F	8	58	-	66
2C	127	27	38	192
2D	16	9	28	53
2E	7	5	-	12
3C	-	141	16	157
3D	-	5	12	17
3E	-	5	8	13
4C	-	-	11	11
4D	-	-	4	4
4E	-	-	5	5
<b>Total</b>	<b>267</b>	<b>473</b>	<b>465</b>	<b>1.205</b>

Fonte básica de dados: Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH). Elaboração própria do GT.

**Figura 3.** Distribuição dos servidores PAEPE com potencial de progressão vertical<sup>a</sup>, conforme segmento.



Fonte básica de dados: Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH). Elaboração própria do GT.

Nota<sup>a</sup>: não estão incluídos os servidores com potencial de progressão vertical da carreira PAEPE das referências A e B.

Com os dados das Tabelas 5 e 8, estima-se o impacto potencial das progressões verticais em todos os segmentos – Tabela 9. No caso de se atender 80% do potencial de progressão vertical, um montante anual de R\$ 8,696 milhões seria necessário (considerando 13º salário e 1/3 de férias). Atendendo 40% do número potencial de progressão vertical, os recursos atingem R\$ 4,348 milhões. Novamente, observa-se que as simulações foram feitas a partir da tabela de vencimentos base, não considerando o salário efetivo de cada servidor da carreira PAEPE.

**Tabela 9.** Impacto da progressão vertical (em R\$ mil) considerando os diferentes segmentos da carreira PAEPE.

%	Fundamental		Médio		Superior		Total	
	Nº de Func.	Valor Anual (em mil R\$)	Nº de Func.	Valor Anual (em mil R\$)	Nº de Func.	Valor Anual (em mil R\$)	Nº de Func.	Valor Anual (em mil R\$)
100%	267	2.065,07	473	4.719,98	465	4.085,26	1.205	10.870,31
80%	214	1.652,06	378	3.775,98	372	3.268,21	964	8.696,25
60%	160	1.239,04	284	2.831,99	279	2.451,16	723	6.522,19
40%	107	826,03	189	1.887,99	186	1.634,10	482	4.348,12

Fonte básica de dados: Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH). Elaboração própria do GT.

### 3.3. Síntese das simulações

A Tabela 10 apresenta um resumo dos resultados das simulações, indicando ainda o impacto financeiro potencial global das progressões. O montante obtido é de aproximadamente R\$ 16,093 milhões, considerando uma faixa de 40% do número de servidores com possibilidade de progressão. Deste montante, 73% dos recursos se referem à progressão horizontal e 27% à vertical.

**Tabela 10.** Impacto das progressões horizontal e vertical (em R\$ mil) para carreira PAEPE.

%	Progressão Horizontal		Progressão Vertical		Total	
	Nº de Func.	Valor Anual (em mil R\$)	Nº de Func.	Valor Anual (em mil R\$)	Nº de Func.	Valor Anual (em mil R\$)
100%	5.164	29.364,59	1.205	10.870,31	6.369	40.234,90
80%	4.131	23.491,68	964	8.696,25	5.095	32.187,92
60%	3.098	17.618,76	723	6.522,19	3.821	24.140,94
40%	2.066	11.745,84	482	4.348,12	2.548	16.093,96

Fonte básica de dados: Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH). Elaboração própria do GT.

#### **4. Considerações Finais**

Com base a) nas informações da distribuição do quadro de servidores da carreira PAEPE, que se encontra bastante concentrada nos níveis iniciais da carreira; b) nas simulações de progressões possíveis na carreira, a partir da análise de excelência de desempenho (PED) na função e de aumento de complexidade na função (PAC), como sugerida pelo Grupo de Trabalho criado pela Portaria PRDU no 002/2020; c) no cálculo dos recursos necessários para dar suporte ao processo de progressão que se iniciará em 2022, e d) no cálculo aproximado de reflexos sobre os salários da ordem de 20%; o Grupo de Trabalho criado pela Portaria GR-076-2021 sugere: 1) que seja priorizada a progressão horizontal, permitindo assim que um maior número de servidores da carreira PAEPE seja contemplado; 2) que 80% do total de recursos disponibilizados sejam destinados para a progressão horizontal e 20% para a progressão vertical; 3) que seja adequada a distribuição de recursos às especificidades de cada órgão e unidade de ensino, permitindo uma flexibilidade de 10 pontos percentuais na distribuição anterior, de modo que os recursos destinados para a progressão horizontal fiquem dentro de uma faixa de 70% a 90% e para a progressão vertical de 10% a 30% dos recursos totais; 4) que a distribuição de recursos para cada órgão e unidade de ensino seja proporcional à folha de pagamento; e 5) que a proposta orçamentária de 2022 reserve R\$ 20 milhões para a progressão de servidores da carreira PAEPE.

Prof. Dr. Fernando Sarti  
Presidente