



# Comitê para Revisão do Processo de Progressão

## Propostas de Melhorias – Progressão 2023

---

### **Integrantes:**

Ademir Jorge de Carvalho – CIDF  
Adilton Dorival Leite – GR  
Antonio Marcos Pereira de Moura - IG  
Bruno Gomes Ximenes - IB  
Christian de Oliveira Dias – HC  
Cláudia Filomena Bratficher Dário - FT  
Daniel Cantinelli Sevillano - PRG  
Elson André da Silva - EDUCORP  
Gesiel Azevedo dos Santos - DGRH  
Giovanna Beraldo Azambuja Silva - DGRH  
Isabel Cristina Nogueira - DGRH  
Juliana Karina Ruiz Heinrich Mucoucah - CAISM  
Rodrigo Lanna Franco da Silveira – PRDU (Presidente)  
Thiago Baldini da Silva – AEPLAN

# Estrutura da apresentação



- A. **Números da Progressão 2022**
- B. **Comitê para Revisão do Processo de Progressão**
- C. **Quadro geral das propostas de aperfeiçoamento**
- D. **Medidas de aperfeiçoamento**
- E. **Considerações Finais**



## A. Números da Progressão 2022

Distribuição de servidores na Tabela salarial após a Progressão de 2022  
(Setembro/2022)

Segmento	Nível	Referência (Jornada 40 horas)					
		A	B	C	D	E	F
Fundamental	1	19	22	71	25	18	3
	2	57	0	81	9	4	3
	3	57	Antes: 1.724				
Médio	1	1.076	374	1.021	51	65	47
	2	442	14	56	9	2	
	3	19	2	119	4	3	
	4	37	Antes: 1.178				
Superior	1	712	351	766	119		
	2	463	30	62	18		
	3	81	6	23	10	6	
	4	20	4	22	4	5	
	5	11					

**Total de servidores PAEPE – 6.423**

# Distribuição de servidores aptos para Progressão 2023



APTOS A PARTICIPAR EM 2023							
Segmento	Nível	Referência (Jornada 40 horas)					
		A	B	C	D	E	F
Fundamental	1	1	22	34	25	18	3
	2	2	0	78	9	4	3
Médio	1	1.076	374	101	51	65	47
	2	39	14	26	9	2	
	3	2	2	118	4	3	
Superior	1	712	351	143	119		
	2	53	30	31	18		
	3	12	6	10	10	6	
	4	6	4	9	4	5	

**Total aptos para a Progressão de 2023 = 3.661 (dados Setembro/2022)**

## B. Comitê para Revisão do Processo de Progressão

- Portaria PRDU 002/2022.
- **Objetivo:** apresentar propostas de aperfeiçoamento do processo de progressão na Carreira PAEPE.
- Entre abril e setembro de 2022: **16 reuniões**
- **Integrantes:**
  - Ademir Jorge de Carvalho – CIDF
  - Adilton Dorival Leite – GR
  - Antonio Marcos Pereira de Moura - IG
  - Bruno Gomes Ximenes - IB
  - Christian de Oliveira Dias – HC
  - Cláudia Filomena Bratficher Dário - FT
  - Daniel Cantinelli Sevillano - PRG
  - Elson André da Silva - EDUCORP
  - Gesiel Azevedo dos Santos - DGRH
  - Giovanna Beraldo Azambuja Silva - DGRH
  - Isabel Cristina Nogueira - DGRH
  - Juliana Karina Ruiz Heinrich Mucoucah - CAISM
  - Rodrigo Lanna Franco da Silveira – PRDU (Presidente)
  - Thiago Baldini da Silva – AEPLAN



## C. Quadro geral das propostas de aperfeiçoamento

- DGRH: calendário para recebimento de sugestões de ações para aperfeiçoamento de tal processo.
- Total de 86 sugestões de melhorias: 51 atendidas.
- Aperfeiçoamento do processo em três frentes:

1

**Sistema**

2

**Participação do quadro PAEPE**

3

**Processo de avaliação**

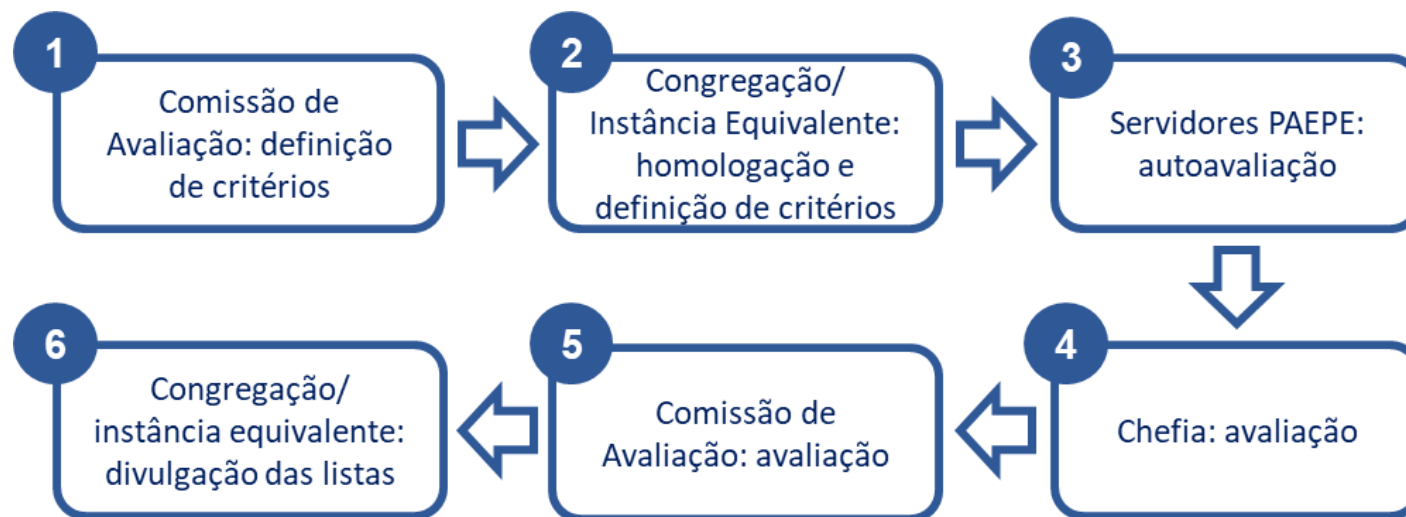
4

**Elaboração dos relatórios**



## D. Análise das propostas de aperfeiçoamento

- Apresentação das medidas de aperfeiçoamento, conforme as etapas do processo de progressão:



## Etapa 1. Comissão de Avaliação: definição dos critérios de avaliação

- Nesta 1ª etapa, a **Comissão de Avaliação (CA)** define:
  - a. Critérios de avaliação;
  - b. Pesos para cada um dos critérios;
  - c. Nota final mínima para definir o grupo de servidores aptos e não aptos à progressão;
  - d. Critérios para a análise de casos em que haja empate





## ➔ Critérios & Pesos

### ✓ Progressão horizontal

Obrigatórios	Facultativos
1. Assiduidade e pontualidade	6. Trabalho em equipe
2. Qualidade do trabalho	7. Flexibilidade e disponibilidade
3. Aproveitamento dos recursos	8. Autonomia
4. Engajamento, motivação e participação	9. Capacitação
5. Iniciativa e proatividade	



# Critérios & Pesos

## ✓ Progressão vertical

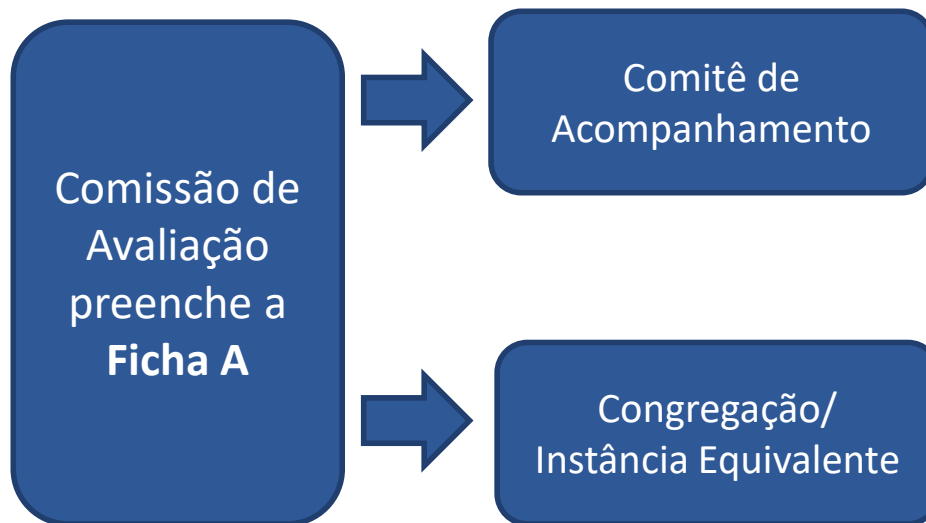
Fundamental sem GR	Fundamental com GR	Médio sem GR	Médio com GR	Superior sem GR	Superior com GR
1. Competências essenciais	1. Competências essenciais	1. Competências essenciais	1. Competências essenciais	1. Competências essenciais	1. Competências essenciais
2. Complexidade; Nível de padronização e previsibilidade das operações	2. Complexidade; Nível de padronização e previsibilidade das operações	2. Complexidade; Nível de padronização e previsibilidade das operações	2. Complexidade; Nível de padronização e previsibilidade das operações	2. Complexidade; Nível de padronização e previsibilidade das operações	2. Complexidade; Nível de padronização e previsibilidade das operações
3. Grau de Autonomia	3. Grau de Autonomia	3. Grau de Autonomia	3. Grau de Autonomia	3. Grau de Autonomia	3. Grau de Autonomia
4. Capacitação*	4. Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe	4. Visibilidade além do local de trabalho e grau de Impacto nas interfaces	4. Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe	4. Visibilidade além do local de trabalho e grau de Impacto nas interfaces	4. Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe
	5. Liderança (aplicável somente a quem tem equipe)	5. Capacitação*	5. Conhecimento sistêmico da organização	5. Capacitação*	5. Visão sistêmica
	6. Capacitação*		6. Liderança (aplicável somente a quem tem equipe)		6. Liderança (se possui subordinados)
			7. Capacitação*		7. Capacitação*



## Nota Mínima & Desempate

- Nota mínima de corte, de 0 a 10, para progressão horizontal e vertical. Os servidores que estiverem abaixo da nota mínima de corte estarão automaticamente desclassificados da lista dos contemplados do processo de progressão.
- Critérios para a análise de casos em que haja empate. É necessário que exista um ordenamento da aplicação de tais critérios.

# ➔ Encaminhamento



## Ficha A

1) Esta Comissão de Avaliação é da CSARH de número: \_\_\_\_\_  
2) Liste os membros da Comissão (nome e matrícula): \_\_\_\_\_  
3) Nome do Presidente da Comissão de Avaliação: \_\_\_\_\_

**Critérios da progressão horizontal**  
**Definição dos critérios**  
Além dos 5 critérios obrigatórios (1. Assiduidade e Pontualidade; 2. Qualidade do trabalho; 3. Aproveitamento dos recursos; 4. Iniciativa e proatividade; 5. Engajamento, motivação e participação), quais outros critérios a Comissão de Avaliação incluirá no processo de progressão horizontal?

- Trabalho em equipe
- Flexibilidade e disponibilidade
- Autonomia
- Capacitação
- Somente adotaremos os 5 critérios obrigatórios

**Pesos dos critérios**  
Aponte o peso de cada um dos critérios adotados na composição da nota final para progressão horizontal.

**Nota de corte**  
Qual nota mínima (de corte), de 0 a 10, que o servidor deve alcançar para estar apto à progressão horizontal?

**Critérios de desempate**  
Quais os critérios adotados para a análise de casos em que haja empate na progressão horizontal?

**Critérios da progressão vertical**  
**Definição dos critérios**  
Além dos critérios obrigatórios, a Comissão de Avaliação incluirá o quesito "Capacitação" na avaliação para progressão vertical em quais grupos de servidores PAAPE?

- Não será incluído na progressão vertical
- Fundamental sem GR
- Fundamental com GR
- Médio sem GR
- Médio com GR
- Superior sem GR
- Superior com GR

**Pesos dos critérios**  
Aponte o peso de cada um dos critérios adotados na composição da nota final para progressão vertical.

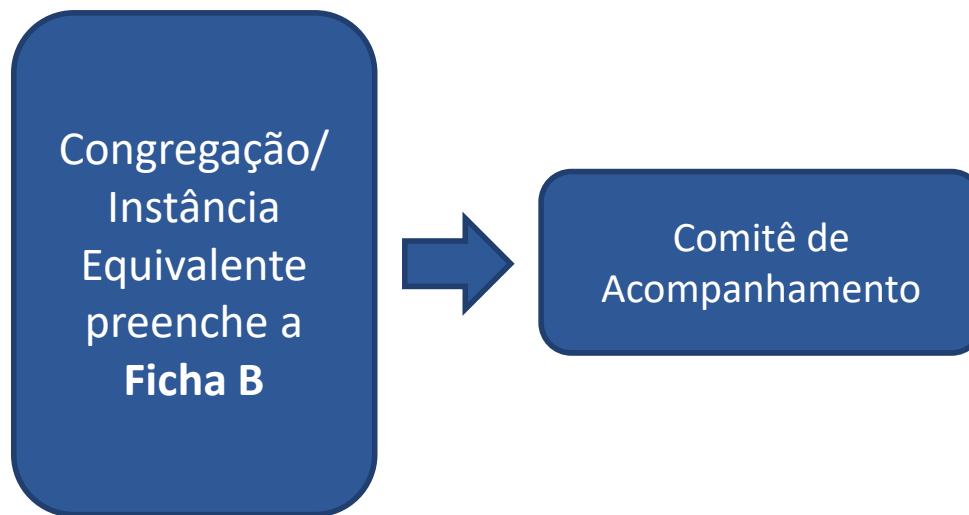
**Nota de corte**  
Qual nota mínima (de corte), de 0 a 10, que o servidor deve alcançar para estar apto à progressão vertical?

**Critérios de desempate**  
Quais os critérios adotados para a análise de casos em que haja empate na progressão vertical?

## Etapa 2. Congregação/Instância Equivalente: definição e homologação dos critérios de avaliação

- Nesta 2ª etapa, a Congregação/Instância Equivalente de cada CSARH deve:
  - a) Identificar o **representante** da Unidade/Órgão que receberá os dados relativos aos recursos financeiros da AEPLAN. Importante: nesta etapa, é necessário definir o presidente da Instância Equivalente;
  - b) Definir a **proporção dos recursos** entre as progressões horizontal e vertical;
  - c) Descrever dos **critérios que serão usados para distribuição** dos recursos financeiros entre as listas de classificados na progressão horizontal e vertical;
  - d) Descrever dos **critérios que serão usados no caso de existir sobra de recursos** em alguma das listas. Observação: o nível de detalhamento deve conter em qual lista se iniciará a distribuição do recurso e a sequência que se percorrerá, considerando a possibilidade da sobra de um valor;
  - e) **Divulgar** interna dos itens de (a) a (d) para comunidade.

## ➔ Encaminhamento



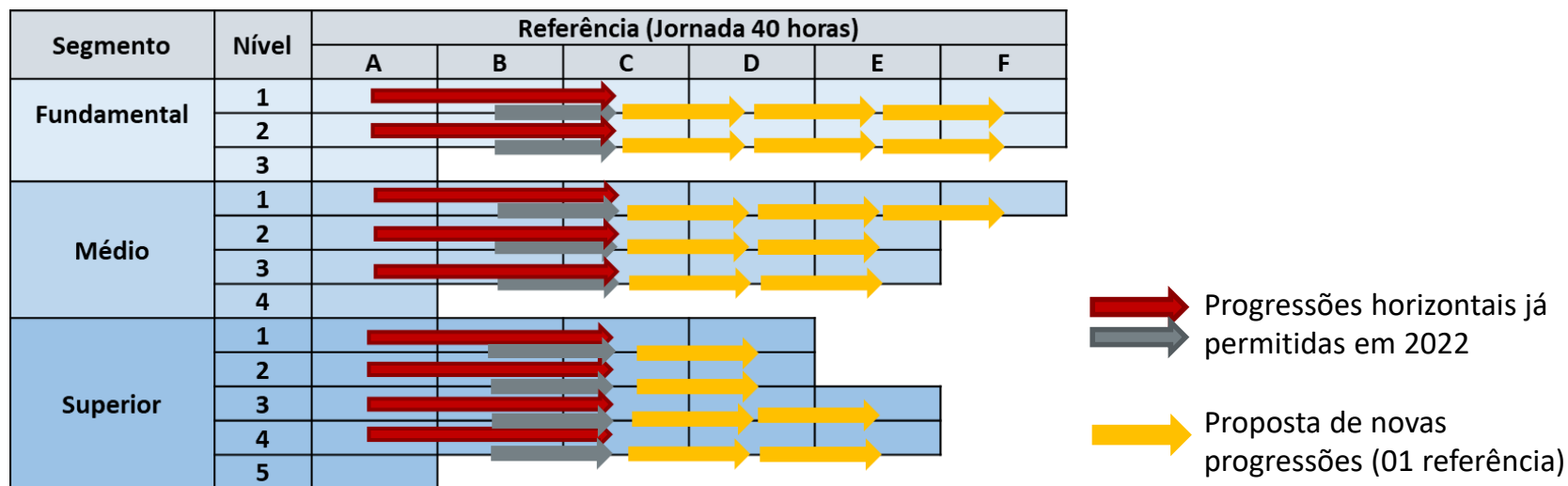
### Ficha B

- 1) Esta Congregação/Instância Equivalente contempla a CSARH de número: \_\_\_\_\_
- 2) Nome dos membros desta Congregação/Instância Equivalente: \_\_\_\_\_
- 3) Nome do Presidente da Congregação/Instância Equivalente: \_\_\_\_\_
- 4) Nome do secretário da Congregação/Instância Equivalente: \_\_\_\_\_
- 5) Informe o nome e a matrícula de quem a AEPLAN deverá informar o recurso financeiro na(s) Unidade(s)/Orgão(s) que essa Congregação/Instância representa: \_\_\_\_\_
- 6) Qual foi a proporção dos recursos definida entre as progressões horizontal e vertical?
- 7) Quais critérios serão usados para distribuição dos recursos financeiros entre as listas de classificados na progressão horizontal?
- 8) Quais critérios serão usados para distribuição dos recursos financeiros entre as listas de classificados na progressão vertical?
- 9) Quais critérios serão usados no caso de existir sobra de recursos em alguma das listas? O nível de detalhamento deve conter em qual lista começarão a distribuir o recurso e a sequência que irão percorrer, considerando a possibilidade da sobra de um valor significativo.

## Etapa 3. Autoavaliação dos servidores PAEPE

▪ Nesta 3ª etapa, o Comitê realizou:

a) Análise do Quadro da carreira PAEPE, com a sugestão de ampliar as possibilidades de progressão horizontal: **749**



b) Revisão dos formulários das progressões horizontal e vertical.

c) Ajuste no Anexo III da Deliberação CAD-A-011/2021, de 10/08/2021.

## Exemplo de ajuste no Anexo III

MÉDIO - Sem GR	NÍVEL 1 (entrada na carreira)	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NÍVEL 4
<b>Competências Essenciais</b>	<p>Executor/operacional: executa atividades específicas e rotineiras características de sua área de atuação, com base em procedimentos pré-definidos.</p> <p>(NÃO ALTERADO)</p>	<p>Executor/operacional: executa atividades específicas e rotineiras características de sua área de atuação, com base em procedimentos pré-definidos; mantém-se com conhecimento atualizado; possui competência destacada e reconhecida na área de atuação.</p> <p>(NÃO ALTERADO)</p>	<p>Executa atividades específicas e menos rotineiras, características de sua área de atuação, ajudando a definir os procedimentos nesses casos menos rotineiros; mantém-se com conhecimento atualizado; possui competência destacada na área de atuação; seu desempenho é referência na área.</p> <p>(NÃO ALTERADO)</p>	<p>Executa atividades diferenciadas (além das rotineiras), sabendo lidar com novas demandas; mantém-se com conhecimento atualizado; possui competência destacada e domínio na área de atuação; seu desempenho é referência na área.</p> <p>(NÃO ALTERADO)</p>
<b>Visibilidade além do local de trabalho e grau de Impacto nas interfaces</b>	<p>Realiza trabalho com impacto e visibilidade limitados das seções de interface.</p> <p><b>INCLUÍDO</b></p>	<p>Realiza trabalho com impacto e boa visibilidade das seções de interface.</p> <p><b>INCLUÍDO</b></p>	<p>Realiza trabalho com alto impacto e boa visibilidade das seções de interface.</p> <p>(NÃO ALTERADO)</p>	<p>Realiza trabalho com alto impacto e alta visibilidade das seções de interface. Influencia o processo decisório no local de trabalho e nas interfaces.</p> <p>(NÃO ALTERADO)</p>
<b>Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações</b>	<p>Conjunto de atividades de baixa complexidade e altamente padronizadas.</p> <p>(NÃO ALTERADO)</p>	<p>Conjunto de atividades de complexidade mediana.</p> <p>(NÃO ALTERADO)</p>	<p>Conjunto de atividades mais complexas</p> <p>(NÃO ALTERADO)</p>	<p>Conjunto de atividades altamente complexas, diante das quais consegue tomar decisões.</p> <p>(NÃO ALTERADO)</p>
<b>Grau de Autonomia</b>	<p>Grau baixo de autonomia: atua sob supervisão constante para execução de suas atividades</p> <p>(NÃO ALTERADO)</p>	<p>Trabalha de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores; tem nível de experiência suficiente para sugerir melhorias em seu ambiente de trabalho; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; acompanha a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação; planeja e organiza bem o trabalho maximizando o seu impacto na instituição ou nas equipes de trabalho</p> <p>(NÃO ALTERADO)</p>	<p>Trabalha de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores; possui profundidade no conhecimento, o que lhe confere a possibilidade de realização de melhorias/ inovações nos processos; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; acompanha a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação; planeja e organiza bem o trabalho maximizando o seu impacto na instituição ou nas equipes de trabalho</p> <p>(NÃO ALTERADO)</p>	<p>Possui liderança na área (lidera grupos, processos, projetos e pessoas ou é referência principal na sua área de conhecimento); tem propriedade para sugerir melhorias em seu ambiente de trabalho; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; acompanha a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação; planeja e organiza bem o trabalho maximizando o seu impacto na instituição ou nas equipes de trabalho</p> <p>(NÃO ALTERADO)</p>



## Etapa 4. Avaliação das chefias

- Nesta 4º etapa, a chefia deve realizar a avaliação de seu subordinado, levando em conta o quadro de evidências para cada critério.
- Formulários de avaliação revisados, com **inclusão** da análise na progressão vertical.
- Nota nos quesitos + espaço específico para fundamentação



## Etapa 5. Comissão de Avaliação – análise e cômputo das notas

- Nesta 5ª etapa, a Comissão de Avaliação deve analisar a autoavaliação do servidor vis a vis o parecer da chefia, com o objetivo de definir uma nota, de 0 a 10, para cada critério.
- A Nota Final do servidor PAEPE deverá ser calculada por uma média ponderada:

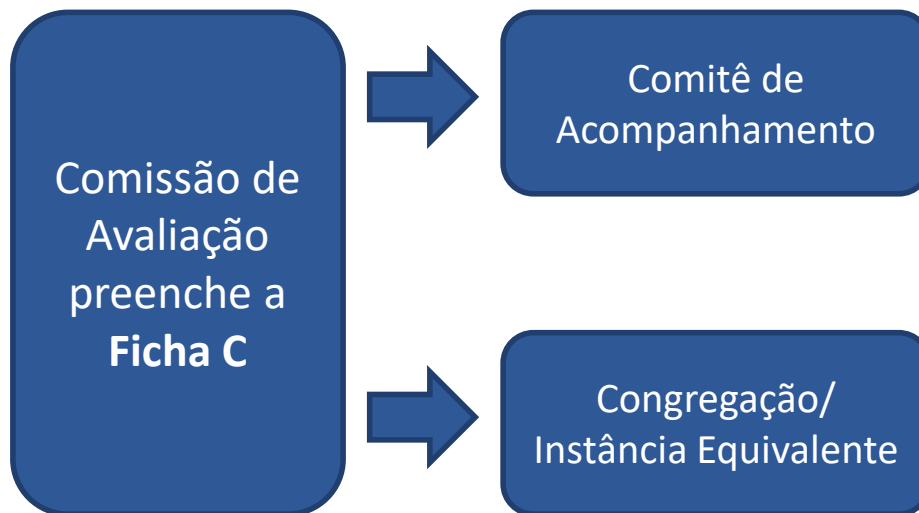
$$\text{Nota Final} = \frac{(P_1 \times NT_1 + P_2 \times NT_2 + P_3 \times NT_3 + \dots + P_n \times NT_n)}{(P_1 + P_2 + P_3 \dots + P_{10})}$$

### Exemplo:

<b>Crítérios para progressão horizontal</b>	<b>Peso</b>	<b>Nota</b>
1) Assiduidade e Pontualidade	1,00	10,00
2) Qualidade do trabalho	3,00	9,00
3) Aproveitamento dos recursos	2,00	8,00
4) Engajamento, motivação e participação	1,00	7,00
5) Iniciativa e proatividade	1,00	7,00
6) Trabalho em equipe	1,00	7,00
7) Capacitação	1,00	8,00
<b>Soma</b>	<b>10,00</b>	<b>8,20</b>



# ➔ Encaminhamento



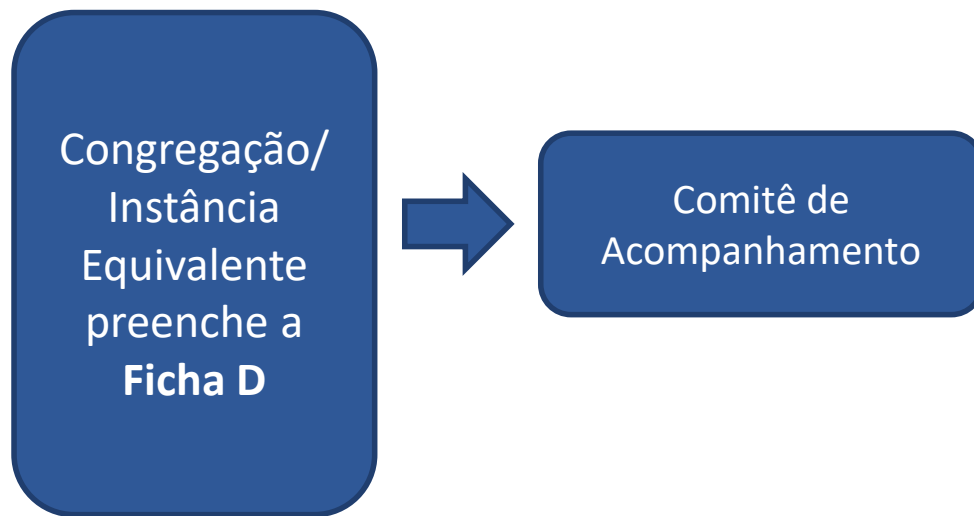
## Ficha C

- 1) Esta Comissão de Avaliação é da CSARH de número: \_\_\_\_\_
- 2) Liste os membros da Comissão (nome e matrícula): \_\_\_\_\_
- 3) Nome do Presidente da Comissão de Avaliação: \_\_\_\_\_
- 4) Apresente a lista dos servidores PAEPE desclassificados (com as respectivas matrículas) por não atingirem a nota mínima de corte na progressão horizontal, diferenciando o segmento (Fundamental, Médio e Superior).
- 5) Apresente a lista dos servidores PAEPE desclassificados (com as respectivas matrículas e referência atual na carreira) por não atingirem a nota mínima de corte na progressão vertical, diferenciando o segmento e cargo/função (Fundamental sem e com GR, Médio sem e com GR, Superior sem e com GR).
- 6) Apresente, em ordem decrescente de classificação, a lista dos servidores PAEPE aprovados (com as respectivas matrículas e referência atual na carreira) na progressão horizontal no segmento Fundamental.
- 7) Apresente, em ordem decrescente de classificação, a lista dos servidores PAEPE aprovados (com as respectivas matrículas e referência atual na carreira) na progressão horizontal no segmento Médio.
- 8) Apresente, em ordem decrescente de classificação, a lista dos servidores PAEPE aprovados (com as respectivas matrículas e referência atual na carreira) na progressão horizontal no segmento Superior.
- 9) Apresente, em ordem decrescente de classificação, a lista dos servidores PAEPE aprovados (com as respectivas matrículas e referência atual na carreira) na progressão vertical no segmento Fundamental sem GR.
- 10) Apresente, em ordem decrescente de classificação, a lista dos servidores PAEPE aprovados (com as respectivas matrículas e referência atual na carreira) na progressão vertical no segmento Fundamental com GR.
- 11) Apresente, em ordem decrescente de classificação, a lista dos servidores PAEPE aprovados (com as respectivas matrículas e referência atual na carreira) na progressão vertical no segmento Médio sem GR.
- 12) Apresente, em ordem decrescente de classificação, a lista dos servidores PAEPE aprovados (com as respectivas matrículas e referência atual na carreira) na progressão vertical no segmento Médio com GR.
- 13) Apresente, em ordem decrescente de classificação, a lista dos servidores PAEPE aprovados (com as respectivas matrículas e referência atual na carreira) na progressão vertical no segmento Superior sem GR.
- 14) Apresente, em ordem decrescente de classificação, a lista dos servidores PAEPE aprovados (com as respectivas matrículas e referência atual na carreira) na progressão vertical no segmento Superior com GR.

## Etapa 6. Congregação/Instância Equivalente: homologação e divulgação das listas

- Nesta 6ª etapa, Nesta etapa, a Congregação/Instância Equivalente deve:
  - a) Homologar as listas classificatórias, com a indicação dos contemplados;
  - b) Apresentar a **quantidade de servidores** contemplados em cada lista;
  - c) Indicar se houve **saldo financeiro** não utilizado;
  - d) Apontar o nome e a matrícula do servidor a ser contemplado caso exista algum aporte extra de recursos.

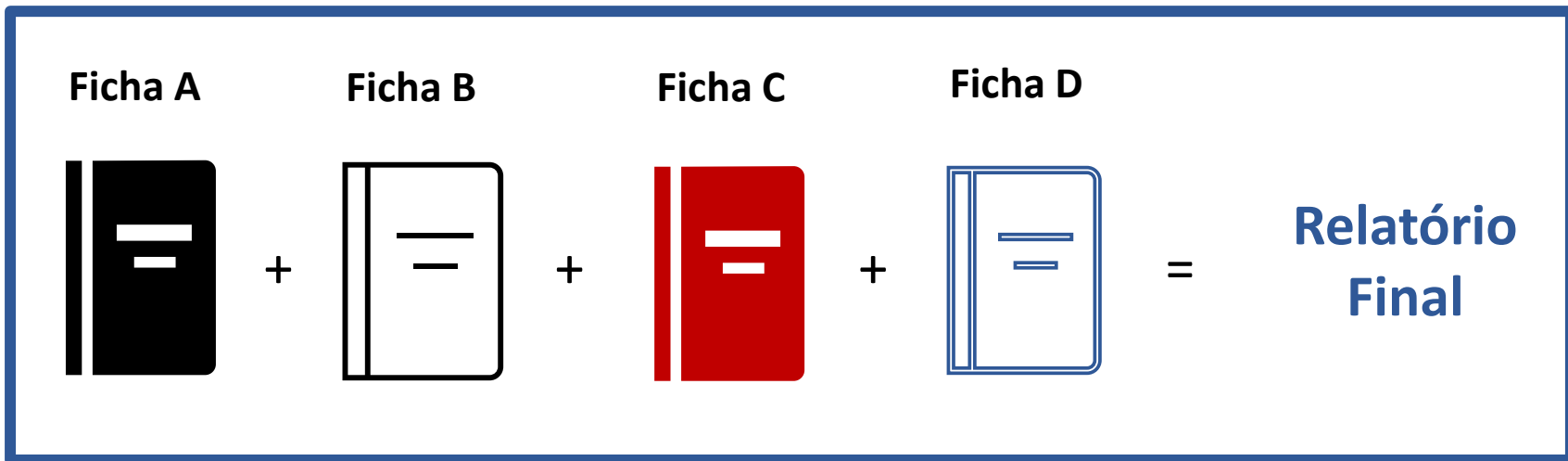
## ➔ Encaminhamento



### Ficha D

- 1) Este relatório contempla qual CSARH? \_\_\_\_\_
- 2) Nome dos membros desta Congregação/Instância Equivalente: \_\_\_\_\_
- 3) Nome do Presidente da Congregação/Instância Equivalente: \_\_\_\_\_
- 4) Nome do secretário da Congregação/Instância Equivalente: \_\_\_\_\_
- 5) Diante da lista de classificação apresentada pela Comissão de Avaliação, foi feito algum ajuste? Se sim, aponte as mudanças, indicando o nome e a matrícula dos servidores PAEPE.
- 6) Qual valor do recurso recebido?
- 7) Houve necessidade de suplementação?
- 8) Apresente a quantidade de servidores que obtiveram progressão horizontal, diferenciando tais números nos três segmentos (Fundamental, Médio e Superior).
- 9) Apresente a quantidade de servidores que obtiveram progressão vertical, diferenciando tais números nas seis listas (Fundamental sem e com GR, Médio sem e com GR e Superior sem e com GR).
- 10) Houve saldo remanescente de recursos financeiros (não utilizados no processo de progressão)?
- 11) Indique o nome e a matrícula do servidor contemplado com o aporte extra de recursos.

## Importante:



## D. Considerações Finais

- **Objetivo:** apresentar os resultados das análises do Comitê de Revisão do Processo de Avaliação, instituído pela Portaria PRDU 002/2022.
- Proposta de um **51 medidas** distribuídas em cada etapa do processo de avaliação.
  - Relatórios padronizados em diferentes instâncias;
  - Ajustes nos formulários de avaliação;
  - Ajustes no parecer da chefia na progressão horizontal;
  - Inclusão do parecer da chefia na progressão vertical;
  - Critérios padronizados de avaliação; entre outros.
- Buscou-se avançar na transparência e na eficiência do processo de progressão dos servidores PAEPE da Unicamp, fornecendo meios mais adequados à CA e à Congregação/Instância Equivalente para um trabalho mais objetivo e produtivo.

