



# Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão PAEPE - 2024

## Relatório Final

### **Integrantes:**

Bruno Gomes Ximenes - IB  
Caio Cesar de Rezende - AEPLAN  
Cristiane Mandelli Fim - DGRH  
Denis Barbosa Cacique - CAISM  
Lucas Henrique Coutinho - DGA  
Mariella C. Monteiro Moraes Bertiz - FCA  
Rodrigo Lanna - PRDU  
Ronaldo Ferreira dos Santos - HC  
Veridiana Barbosa Chiavegato Souza - PRDU

Junho de 2024



## SUMÁRIO

1. Introdução	1
2. Quadro geral dos trabalhos	1
3. Propostas de medidas de aperfeiçoamento	11
4. Considerações finais	12
5. Anexos	13



## 1. Introdução

A partir da Portaria PRDU/CIDF 001/2023, de 09/11/2023, alterada pela PRDU/CIDF 002/2023, de 11/12/2023, foi criado Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão de Nível junto à Carreira dos Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – PAEPE na Unicamp para o ano de 2024. O objetivo foi acompanhar todas as etapas do processo de progressão de 2024, incluindo análise de recursos previstos no calendário disponibilizado pela Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH) da Unicamp.

Os servidores abaixo foram designados para constituírem o Comitê:

- Bruno Gomes Ximenes - IB
- Caio Cesar de Rezende - AEPLAN
- Cristiane Mandelli Fim - DGRH
- Denis Barbosa Cacique - CAISM
- Lucas Henrique Coutinho - DGA
- Mariella C. Monteiro Moraes Bertiz - FCA
- Rodrigo Lanna Franco da Silveira - PRDU (Presidente)
- Ronaldo Ferreira dos Santos - HC
- Veridiana Barbosa Chiavegato Souza – PRDU

O presente documento tem o objetivo de apresentar o quadro geral dos trabalhos do Comitê. Entre março e junho de 2024, oito reuniões foram realizadas, além de constantes análises e troca de informações entre os membros durante o período e avaliações individuais acerca dos relatórios e dos recursos. Apresentam-se ainda propostas de aperfeiçoamento do processo de progressão na Carreira PAEPE, o qual é regido pelas Deliberações CAD-A-009/2018 (alterada pelas CAD-A-11/2021, CAD-A-031/2022, CAD-A-14/2023 e CAD-A-16/2023), CAD-A-032/2022 (alterada pela CAD-A-13/2023), CAD-A-35/2022 (alterada pela CAD-A-15/2023), além das Instruções Normativas CIDF nº 01/2023, e DGRH nº 04/2023.

## 2. Quadro geral dos trabalhos

A Figura 1 apresenta as etapas do processo de progressão PAEPE da Unicamp. O trabalho do Comitê se baseou no acompanhamento de cada uma dessas seis etapas, incluindo a análise de recursos dos servidores.

**Figura 1.** Etapas do processo de progressão.





Vale observar que, no processo de progressão de 2024, o servidor teve três possibilidades de interposição de recursos – como apontado abaixo, sendo estes analisados pelo Comitê de Acompanhamento.

- 1ª possibilidade de interposição de recurso: exclusivamente quanto aos critérios de avaliação e de distribuição de recursos financeiros, direcionado somente ao Comitê de Acompanhamento;
- 2ª possibilidade de recurso: exclusivamente quanto aos pareceres individuais emitidos pela Comissão de Avaliação. Em um primeiro momento, o recurso foi encaminhado à Comissão de Avaliação. Se o servidor não se contentasse com a resposta, poderia direcionar o recurso ao Comitê de Acompanhamento;
- 3ª possibilidade de interposição de recurso: exclusivamente quanto à lista de contemplados emitida no final do processo de progressão, tratando da aplicação dos critérios de distribuição de recursos financeiros, previamente aprovados pela Congregação/Instância Equivalente. Este recurso foi direcionado somente ao Comitê de Acompanhamento.

Os itens a seguir apresentam as análises realizadas em cada etapa, envolvendo as 57 Comissões de Avaliação e as respectivas Congregações/Instâncias Equivalentes.

### 2.1. Etapas 1 e 2

Como realizado nos dois últimos anos, as duas primeiras etapas do processo de progressão consistiram no estabelecimento de:

- Critérios de avaliação dos servidores, com seus respectivos pesos, além de parâmetros para a análise de casos de empate das notas. Tais critérios são diferentes entre as progressões horizontal (por excelência de desempenho) e vertical (por aumento de complexidade). A Comissão de Avaliação (CA) é responsável pela definição e pelo preenchimento de tais informações.
- Proporção dos recursos financeiros entre as progressões horizontal e vertical, além da seleção de critérios para distribuição dos recursos financeiros entre as listas de classificados na progressão horizontal e vertical. Tais pontos são definidos pelas Congregações/Instâncias Equivalentes.

Neste ano, os critérios foram preenchidos pelas CAs e pelas Congregações/Instâncias Equivalentes em sistema informatizado, o que representou um avanço no processo, dadas a menor taxa de erros de preenchimento e a maior objetividade na definição dos critérios. Vale também observar que houve maior padronização na definição dos critérios de desempate e da distribuição dos recursos financeiros.

Após preenchimento, o Comitê realizou três reuniões, as quais ocorreram nos meses de fevereiro e março de 2024. Além das análises quanto ao preenchimento das informações, o Comitê também avaliou dois recursos de servidores em relação aos critérios (ambos



indeferidos)<sup>1</sup>. Na sequência, pareceres foram realizados e encaminhados a todas as Comissões de Avaliação e Congregação/Instância Equivalente.

A Tabela 1 apresenta o número de análises realizadas por parte do Comitê. Quanto à definição dos critérios, das 57 Comissões de Avaliação, nove delas (15,8%) realizaram adequações a pedido do Comitê de forma a respeitar as deliberações e instruções normativas do processo de progressão. Em relação aos parâmetros de distribuição dos recursos financeiros, o Comitê solicitou adequações para 23 Congregações/Instâncias Equivalentes (40,4%) em uma primeira rodada de análises. Tais números representam uma queda em relação ao ano anterior, quando a taxa de pedido de adequações foi de 38,6% e 57,8% nos critérios de avaliação e de distribuição dos recursos financeiros, respectivamente.

**Tabela 1.** Quantidade de pareceres do Comitê.

	<b>Critérios de Avaliação</b>	<b>Critérios de distribuição de recursos financeiros</b>	<b>Total</b>
Primeiro parecer	57	57	<b>114</b>
Segundo parecer	9	23	<b>32</b>
<b>Total de pareceres</b>	<b>66</b>	<b>80</b>	<b>146</b>

A partir da análise do preenchimento das informações, verificou-se que a proporção média dos recursos financeiros entre as progressões horizontal e vertical, definida pelas Congregações/Instâncias Equivalentes, foi de 37% e 63%, respectivamente (mediana de 40% e 60%, respectivamente).

Cabe observar que diferentes parâmetros foram adotados pelas Congregações/Instâncias Equivalente para distribuir os recursos financeiros. Apesar da tentativa de maior padronização adotada neste ano, esse ponto foi, novamente, a razão de maior necessidade de readequação sob análise do Comitê. Diferentes problemas foram constatados, tais como: falta de clareza da ordem de distribuição dos recursos entre as listas, criação de listas na progressão vertical separando servidores com e sem subordinados, falta de critério no caso de existência de empate e estabelecimento de critérios divergentes da IN DGRH 4/2023 relativos à distribuição dos resíduos dos saldos.

De forma geral, é possível separar três grupos de critérios de distribuição de recursos financeiros adotados pelas Congregações/Instâncias Equivalentes – Tabela 2. O primeiro tem base em uma ordem preestabelecida entre os segmentos – cerca de 42% definiram uma sequência arbitrária de distribuição dos recursos entre os segmentos. O segundo grupo, que abrangeu 40% das CSARHs, definiu proporções de recursos entre os segmentos para cada tipo de progressão, adotando critérios diversos (a partir do número de inscritos, salários, custos com as progressões, entre outros). Já o terceiro grupo, que correspondeu a 18% das CSARHs, adotou método específico.

<sup>1</sup> As análises dos recursos e dos respectivos pareceres podem ser feitas a partir dos relatórios individuais de cada CSARH.



**Tabela 2.** Critérios de distribuição de recursos adotados pelas Congregações/Instâncias Equivalentes.

<b>Critério</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
Ordem dos grupos pré-definida	24	42%
Percentual de recursos para cada lista	23	40%
Outros critérios	10	18%
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

## 2.2. Etapas 3 e 4

A Tabela 3 apresenta a quantidade de inscritos no processo de progressão PAEPE 2024 por segmento da carreira. Do total de aptos, cerca de 60% realizaram as inscrições, totalizando 1.097 servidores participantes do processo em 2024. Vale observar que não foram considerados aptos: i) servidores que estão no período de interstício (contemplados nos processos de progressão de 2022 e 2023); ii) funcionários que estão na referência limitadora de seu segmento; iii) servidores que não se encontram na tabela para enquadramento de referência (inseridos na tabela em extinção); iv) servidores em estágio probatório v) servidores com 180 dias ou mais de afastamento, conforme as situações previstas no Artigo 7º.A da Deliberação CAD-A-032/2022.

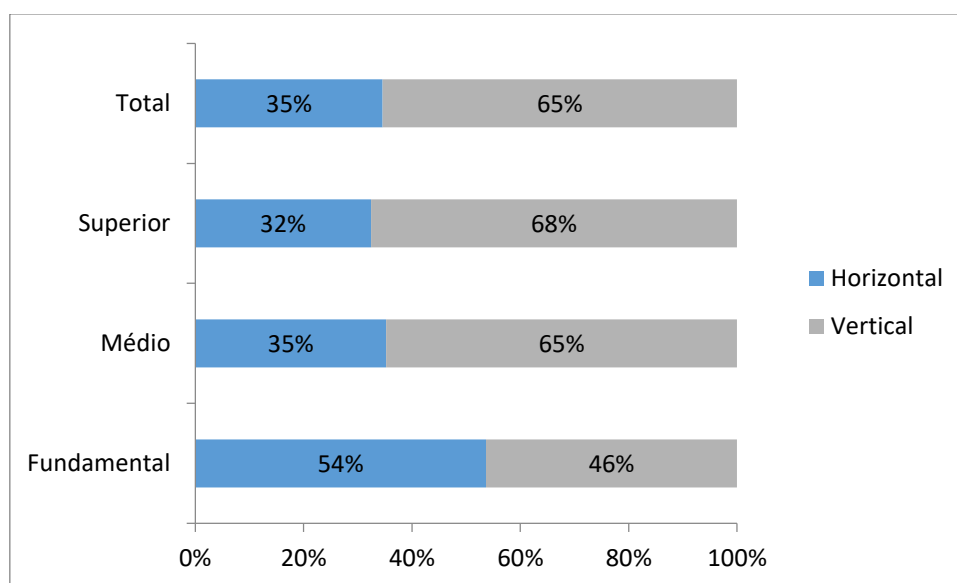
**Tabela 3.** Total de inscritos versus aptos no processo de progressão PAEPE de 2024.

<b>Segmento</b>	<b>Inscritos</b>	<b>Aptos</b>	<b>%</b>
<b>Fundamental</b>	41	91	45,1%
<b>Médio</b>	541	877	61,8%
<b>Superior</b>	515	852	60,4%
<b>Total</b>	<b>1097</b>	<b>1820</b>	<b>60,3%</b>

A distribuição das inscrições, conforme o tipo de progressão, é observada na Tabela 4. Verifica-se que 35% (65%) dos inscritos participaram da progressão horizontal (vertical). A Figura 2 ilustra tal proporção entre os segmentos.

**Tabela 4.** Distribuição das inscrições por tipo de progressão.

Segmento	Horizontal	Vertical	Total
Fundamental	22	19	41
Médio	191	350	541
Superior	167	348	515
<b>Total</b>	<b>380</b>	<b>717</b>	<b>1097</b>

**Figura 2.** Percentual das inscrições por segmento e tipo de progressão.

Além disso, observa-se que aproximadamente 38% dos servidores estão nos níveis iniciais da carreira (1A e 1B) – Tabela 5. Destes, cerca de 57% optaram pela progressão vertical. Outra parcela importante dos inscritos (42% do total) estava no nível 2A da carreira. Neste grupo, aproximadamente 76% escolheram a progressão vertical.

**Tabela 5.** Distribuição das inscrições por tipo de progressão, segmento e nível.

Nível	Fundamental			Médio			Superior			Total	%
	Horizontal	Vertical	Total	Horizontal	Vertical	Total	Horizontal	Vertical	Total		
1A	1	1	2	65	90	155	55	69	124	281	25,6%
1B	1	0	1	39	22	61	37	31	68	130	11,8%
1C	3	0	3	6	6	12	6	9	15	30	2,7%
1D	1	0	1	2	4	6	0	21	21	28	2,6%
1E	0	0	0	6	7	13	0	0	0	13	1,2%
1F	0	0	0	0	17	17	0	0	0	17	1,5%
2A	9	14	23	51	175	226	49	163	212	461	42,0%
2B	0	0	0	1	0	1	2	5	7	8	0,7%
2C	7	3	10	4	5	9	3	2	5	24	2,2%
2D	0	1	1	2	1	3	0	5	5	9	0,8%
2E	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%
2F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%
3A	0	0	0	4	8	12	10	26	36	48	4,4%
3B	0	0	0	0	0	0	1	3	4	4	0,4%
3C	0	0	0	11	14	25	1	1	2	27	2,5%
3D	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0,1%
3E	0	0	0	0	1	1	0	2	2	3	0,3%
3F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%
4A	0	0	0	0	0	0	3	6	9	9	0,8%
4B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%
4C	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0,1%
4D	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0,1%
4E	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	0,2%
4F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>41</b>	<b>191</b>	<b>351</b>	<b>541</b>	<b>167</b>	<b>348</b>	<b>515</b>	<b>1097</b>	<b>100,0%</b>

### 2.3. Etapas 5 e 6

A partir dos critérios definidos nas primeiras etapas do processo, os servidores inscritos foram avaliados pelas Comissões de Avaliação, em cada um dos nove grupos – três grupos na progressão horizontal (Fundamental, Médio e Superior) e seis grupos na progressão vertical (Fundamental com e sem GR, Médio com e sem GR e Superior com e sem GR).

Após divulgação do parecer individual, o servidor poderia interpor recurso, via sistema, perante à Comissão de Avaliação no que tange ao conteúdo do parecer, existindo ainda a possibilidade de encaminhamento posterior de um segundo recurso ao Comitê de Acompanhamento. Conforme a Tabela 6, 178 recursos foram encaminhados às Comissões de Avaliação em relação aos pareceres individuais. Desse total, 22,5% foram deferidos. Na sequência, ainda tratando dos pareceres individuais, o Comitê de Acompanhamento recebeu 64 recursos, sendo 4,7% deferidos<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> As análises dos recursos e dos respectivos pareceres podem ser feitas a partir dos relatórios individuais de cada CSARH.



**Tabela 6.** Número de recursos no processo de progressão PAEPE.

Tipo do recurso	Nº de recursos (A)	Nº de recursos deferidos (B)	(B/A) (%)
1º recurso – Comitê de Acompanhamento	2	0	0,0%
2º recurso – Comissão de Avaliação	178	40	22,5%
2º recurso – Comitê de Acompanhamento	64	3	4,7%
3º recurso – Comitê de Acompanhamento	15	1	6,7%
<b>Total</b>	<b>259</b>	<b>44</b>	<b>17,0%</b>

Cabe apontar que 63 servidores não foram considerados aptos para progredirem por apresentarem nota inferior a 6,0. Esse total representou 5,7% do total de inscritos – Tabela 7, sendo 17,5% na horizontal e 82,5% na vertical. Significativa parcela desse grupo se encontra na progressão vertical – segmento médio.

**Tabela 7.** Distribuição do total de reprovados no processo.

Segmento	Inscritos (A)	Não aptos na Horizontal	Não aptos na Vertical	Não aptos – Total (B)	(B/A) %
Fundamental	41	0	3	3	7,3%
Médio	541	8	33	41	7,6%
Superior	515	3	16	19	3,7%
<b>Total</b>	<b>1.097</b>	<b>11</b>	<b>52</b>	<b>63</b>	<b>5,7%</b>

Em etapa seguinte, com a definição do valor dos recursos financeiros, os contemplados foram indicados no sistema informatizado pelas Congregações e Instâncias Equivalentes. Neste ponto, à medida que as contemplações eram feitas, o sistema calculava automaticamente o uso dos recursos frente ao valor disponibilizado. No término de tal ação, o servidor teve a possibilidade de um terceiro recurso ao Comitê de Acompanhamento, cujo objeto de análise se baseou na aplicação dos critérios de distribuição de recursos financeiros. Um total de 15 recursos foi analisado pelo Comitê – Tabela 6, sendo apenas um deferido – em grande medida, estes abordaram pontos gerais do processo, com especial foco no volume de recursos envolvido no processo de progressão PAEPE de 2024, não tratando de violações dos critérios de distribuição dos recursos<sup>3</sup>.

Após o fechamento das listas de contemplados, constatou-se sobra de recursos financeiros nas CSARHs. De acordo com método estabelecido pela PRDU e AEPLAN, tais montantes foram somados e distribuídos para as CSARHs que necessitavam dos menores aportes de suplementação frente à sua sobra a fim de contemplar o servidor com menor custo de progressão (respeitando a ordem de classificação). Tal processo foi realizado até a utilização total das sobras, com a contemplação de mais 17 servidores.

<sup>3</sup> As análises dos recursos e dos respectivos pareceres podem ser feitas a partir dos relatórios individuais de cada CSARH.



A partir de tais etapas e ações, as Tabelas 8 e 9 apresentam o número de inscritos e aprovados versus contemplados para cada tipo de progressão. Enquanto, na progressão horizontal, verifica-se um total de 366 servidores contemplados – taxa de contemplação de 96,3% do total de aprovados; na progressão vertical, observam-se 596 contemplados, sendo a taxa de contemplação de 89,6% dos aprovados. Ou seja, o processo de progressão de 2024 apresentou um total de 962 progressões, existindo, assim, uma taxa de contemplação de 93% dos aprovados (e 87,7% dos inscritos) – Tabela 10.

**Tabela 8.** Distribuição dos contemplados na progressão horizontal por segmento.

Segmento	Inscritos (A)	Aprovados (B)	Contemplados (C)	(C/B) %
Fundamental	22	22	22	100,0%
Médio	191	183	182	95,3%
Superior	167	164	162	97,0%
<b>Total</b>	<b>380</b>	<b>369</b>	<b>366</b>	<b>96,3%</b>

**Tabela 9.** Distribuição dos contemplados na progressão vertical por segmento.

Segmento	Aprovados		Contemplados		Aprovados		Contemplados		%
	Sem GR	Sem GR	Com GR	Com GR	Total	Total	Total		
Fundamental	15	15	1	1	16	16	16	<b>100,0%</b>	
Médio	182	170	135	116	317	286	286	<b>90,2%</b>	
Superior	178	157	154	137	332	294	294	<b>88,6%</b>	
<b>Total</b>	<b>375</b>	<b>342</b>	<b>290</b>	<b>254</b>	<b>665</b>	<b>596</b>	<b>596</b>	<b>89,6%</b>	

**Tabela 10.** Distribuição do total de contemplados por segmento.

Segmento	Inscritos (A)	Aprovados (B)	Contemplados (C)	(C/A) %	(C/B) %
Fundamental	41	38	38	92,7%	100,0%
Médio	541	500	468	86,5%	93,6%
Superior	515	496	456	88,5%	91,9%
<b>Total</b>	<b>1.097</b>	<b>1.034</b>	<b>962</b>	<b>87,7%</b>	<b>93,0%</b>

As Tabelas 11 e 12 mostram que 37,5% dos servidores contemplados estavam na faixa inicial da carreira (níveis 1A e 1B). Na progressão horizontal (vertical), tal parcela foi igual a 51,9% (28,7%), o que corresponde a 190 (171) funcionários.

O grupo de servidores no nível 2A também tem destaque. Um total de 416 servidores desse grupo progrediu, o que representa 43,2% do total de contemplados. Significativa parcela progrediu na vertical (309 servidores), compondo 51,9% das progressões verticais desse ano. Já, na horizontal, observa-se um grupo de 107 funcionários (29,2% do total de progressões horizontais).



**Tabela 11.** Posição inicial dos contemplados conforme níveis da carreira na progressão horizontal.

	A	B	C	D	E	F
<b>1</b>	117	73	15	3	5	0
<b>2</b>	107	2	14	1	0	0
<b>3</b>	14	1	12	0	0	0
<b>4</b>	2	0	0	0	0	0

**Tabela 12.** Posição inicial dos contemplados conforme níveis da carreira na progressão vertical.

	A	B	C	D	E	F
<b>1</b>	130	41	11	23	7	11
<b>2</b>	309	4	9	5	0	0
<b>3</b>	28	2	8	1	2	0
<b>4</b>	4	0	1	0	0	0

Em complemento, a análise dos dados da Tabela 13 aponta que a taxa de contemplação em relação aos aprovados foi superior a 80% em todas as CSARHs. A partir do método de distribuição de recursos adotado pela PRDU neste ano, as taxas de contemplação foram mais homogêneas entre as diferentes CSARHs, diferente do observado nos dois últimos anos. Em 2023, por exemplo, enquanto 21 CSARHs tiveram contemplação superior a 80%, em 12 delas tal taxa foi inferior a 60%. Neste ano, a média de contemplação foi de 92% (mediana de 90%), sendo a taxa mínima de 80%. Um total de 23 CSARHs (40% do total) apresentou 100% de contemplados, 30 delas (53% do total) tiveram taxa igual ou superior a 90% e outras 27 CSARHs (47% do total) obtiveram taxa entre 80% e 89%.

**Tabela 13.** Distribuição dos contemplados por CSARH, com as taxas de contemplação frente aos aptos.

CSARH	Horizontal	Vertical	Total Geral	% Cont. na Horizontal	% Cont. na Vertical	% Cont Total
01 - BIBLIOTECA CENTRAL	2	9	11	100%	90%	92%
02 - CAISM	35	47	82	100%	100%	100%
03 - CCUEC / CENAPAD	4	10	14	100%	83%	88%
04 - CECOM / CSS	8	13	21	100%	100%	100%
05 - CEMEQ	1	10	11	100%	83%	85%
09 - COCEN 1	5	15	20	100%	83%	87%
10 - COCEN 2	6	10	16	100%	100%	100%
11 - COCEN 3 (CEB)	0	7	7		100%	100%
12 - DGA	17	19	36	100%	79%	88%
13 - DGRH 1	8	16	24	100%	89%	92%
14 - DEDIC	18	10	28	100%	71%	88%
16 - GASTROCENTRO	3	4	7	100%	100%	100%
17 - HEMOCENTRO	29	17	46	100%	77%	90%
19 - PRDU - PRP	4	10	14	100%	83%	88%
23 - REITORIA	0	10	10		91%	91%
25 - COTIL	4	2	6	100%	67%	86%
26 - COTUCA	1	4	5	100%	80%	83%
27 - FCM	11	24	35	100%	86%	90%
28 - FE	4	4	8	100%	100%	100%
29 - FEA	5	11	16	100%	85%	89%
30 - FEAGRI	5	4	9	100%	80%	90%
31 - FECFAU	6	10	16	100%	77%	84%
32 - FEEC	2	6	8	100%	75%	80%
33 - FEF	2	3	5	100%	100%	100%
34 - FEM	4	11	15	100%	79%	83%
35 - FEQ	2	5	7	100%	83%	88%
36 - FOP	5	12	17	100%	86%	89%
37 - IA	6	9	15	100%	90%	94%
38 - IB	9	11	20	100%	100%	100%
39 - IC	4	2	6	100%	67%	86%
40 - IE	3	2	5	100%	100%	100%
41 - IEL	1	5	6	100%	83%	86%
42 - IFGW	4	11	15	100%	100%	100%
43 - IFCH	5	10	15	100%	77%	83%
44 - IG	1	7	8	100%	100%	100%
45 - IMECC	3	4	7	100%	100%	100%
46 - IQ	6	13	19	100%	81%	86%
47 - COCEN 4 (CEMIB)	1	5	6	100%	100%	100%
48 - PROEC	2	11	13	100%	100%	100%
49 - FCA	6	6	12	100%	75%	86%
50 - FT	5	6	11	100%	75%	85%
51 - HC (Enfermagem)	63	68	131	100%	100%	100%
52 - HC (Área Médica)	8	14	22	100%	100%	100%
53 - HC (Apoio Assistencial)	4	17	21	100%	100%	100%
54 - HC (Administrativa e Apoio)	6	15	21	100%	100%	100%
58 - CGU-SIARQ-EDUCORP-SIC	2	10	12	100%	77%	80%
59 - DAC	5	7	12	63%	100%	80%
60 - FENF	2	3	5	100%	100%	100%
61 - PREFEITURA	5	7	12	100%	100%	100%
63 - FCF	0	6	6		86%	86%
64 - PRG e PRPG	8	10	18	100%	100%	100%
65 - SEC	2	0	2	100%		100%
66 - SAR	1	5	6	100%	83%	86%
67 - REITORIA 1	3	9	12	100%	82%	86%
68 - REITORIA 2 - Diretorias Executivas	7	6	13	100%	100%	100%
69 - DEPI	3	7	10	100%	88%	91%
70- Designados pelo Reitor	0	7	7		88%	88%
<b>Total Geral</b>	<b>366</b>	<b>596</b>	<b>962</b>	<b>99%</b>	<b>90%</b>	<b>93%</b>



### 3. Propostas de medidas de aperfeiçoamento

Após análise das etapas do processo de progressão PAEPE, o Comitê de Acompanhamento aponta as melhorias que podem ser realizadas para o processo de 2025, as quais são listadas a seguir:

1 – No que se refere ao sistema informatizado da progressão:

- a) Nos critérios adotados para análise dos casos em que haja empate na progressão horizontal e na vertical, o sistema deve conter as opções que deverão ser apenas ordenadas pelas comissões, através de “caixa de seleção”.
- b) Permitir que o Comitê encaminhe os pedidos de correção após análise dos critérios de avaliação e distribuição de recursos às Comissões de Avaliação e às Congregações/Instâncias Equivalentes.
- c) Possibilitar que a Comissão de Avaliação visualize o plano de trabalho do servidor além do gráfico de avaliação.
- d) Possibilitar que a Comissão de avaliação consiga visualizar certificados cadastrados no Vida Funcional/Currículo dos candidatos.
- e) Possibilitar apenas aos candidatos ao processo de progressão a apresentação de recurso nas diferentes etapas.
- f) Produção de relatório do processo de progressão a partir do sistema, contendo: número de inscritos, aprovados e contemplados (análise geral e por CSARH), além do número de recursos, com taxa de deferimento.

2 – Nos critérios de distribuição de recursos, avaliar alguns métodos padronizados a serem disponibilizados às CSARHs.

3 – Nas normativas, recomenda-se:

- a) Alterar o parágrafo 2 do Artigo 19 da Deliberação CAD-A-032/2022, de forma a não permitir a comparação de notas entre grupos/listas diferentes para distribuição de recursos financeiros.
- b) Alterar/especificar as possibilidades de recursos para o Comitê.

### 4. Considerações finais e recomendação à CIDF

O processo de progressão PAEPE de 2024 foi novamente caracterizado por avanços. Houve implementação de uma série de medidas que objetivou dar agilidade, padronização e transparência ao processo.

O uso de sistema informatizado em todas as etapas do processo e a inclusão de três possibilidades de recursos aperfeiçoaram o acompanhamento e análise do Comitê. Garantiu-se à comunidade PAEPE que os critérios do processo, definidos em momento anterior à avaliação, fossem públicos, dentro das normas e com maior padronização entre as diferentes unidades/órgãos da universidade. Além disso, possibilitou-se um processo de checagem mais eficiente em relação à correta aplicação dos critérios de avaliação e distribuição de recursos.



Diante do trabalho de acompanhamento realizado, incluindo a análise de todos os recursos dos servidores, o Comitê sugere à CIDF a aprovação da progressão de todas as 57 CSARHs. Recomenda-se, assim, a progressão horizontal (vertical) de 366 (596) servidores, totalizando 962 contemplados (em 1.097 inscritos).

---

Documento assinado eletronicamente por BRUNO GOMES XIMENES, PR TECNOLOGIA INFO COM / Analista de Desenvolv de Sistemas, em 04/07/2024, às 11:57 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

---

Documento assinado eletronicamente por CAIO CESAR DE REZENDE, PR ASS ADMINISTRATIVOS / Profissional de administração, em 04/07/2024, às 12:19 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

---

Documento assinado eletronicamente por CRISTIANE MANDELLI FIM, PR ASS ADMINISTRATIVOS / Analista de recursos humanos, em 04/07/2024, às 12:00 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

---

Documento assinado eletronicamente por DENIS BARBOSA CACIQUE, PR ASS ADMINISTRATIVOS / Técnico em administração, em 04/07/2024, às 14:15 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

---

Documento assinado eletronicamente por LUCAS HENRIQUE COUTINHO, PR ASS ADMINISTRATIVOS / Analista apoio téc - gestão de proc, em 04/07/2024, às 12:01 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

---

Documento assinado eletronicamente por Rodrigo Lanna Franco da Silveira, Assessor Docente de Gabinete, em 04/07/2024, às 12:02 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

---

Documento assinado eletronicamente por Ronaldo Ferreira dos Santos, ENFERMEIRO / Enfermeiro, em 10/07/2024, às 11:16 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

---

Documento assinado eletronicamente por VERIDIANA BARBOSA CHIAVEGATO SOUZA, PR ASS ADMINISTRATIVOS / Analista de recursos humanos, em 04/07/2024, às 13:22 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

---

Documento assinado eletronicamente por MARIELLA CHIQUINO MONTEIRO MORAES BERTIZ, PSICOLOGO / Psicólogo do trabalho, em 04/07/2024, às 13:25 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

---



A autenticidade do documento pode ser conferida no site:  
[sigad.unicamp.br/verifica](http://sigad.unicamp.br/verifica), informando o código verificador:  
FCDDC01B 5818472B 8B0C0508 8363E563

