
**A) Alteração da
Del. CAD-A-32/22**

Deliberação CAD-A-____/2023, de ____/____/2023

Reitor: Antonio José de Almeida Meirelles
Secretaria Geral: Ângela de Noronha Bignami

Altera a Deliberação CAD-A-032/2022, de 08/11/2022, que dispõe sobre os requisitos e critérios para progressão junto à Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – PAEPE.

O Reitor da Universidade Estadual de Campinas, na qualidade de Presidente da Câmara de Administração, tendo em vista o decidido em sua ____ Sessão Ordinária, realizada em ____/____/2023, baixa a seguinte Deliberação:

Artigo 1º - Fica alterado o caput do Artigo 2º da Deliberação CAD-A-032/2022 e revogados os seus incisos de I a XIX, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 2º - Caberá à Diretoria Geral de Recursos Humanos – DGRH – estabelecer o calendário do Processo de Progressão, contemplando as datas para cumprimento das etapas previstas.

- I. [Revogado];
- II. [Revogado];
- III. [Revogado];
- IV. [Revogado];
- V. [Revogado];
- VI. [Revogado];
- VII. [Revogado];
- VIII. [Revogado];
- IX. [Revogado];
- X. [Revogado];
- XI. [Revogado];
- XII. [Revogado];
- XIII. [Revogado];
- XIV. [Revogado];

XV. [Revogado];

XVI. [Revogado];

XVII. [Revogado];

XVIII. [Revogado]

XIX. [Revogado].”.

Artigo 2º - Fica alterado o caput do Artigo 3º da Deliberação CAD-A-032/2022 que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 3º - Caberá à CIDF designar um Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão para acompanhamento de todas as etapas do Processo de Progressão, análises de recursos previstos no calendário do processo e tomada de decisões quando acionado pela DGRH ou CIDF.”

Artigo 3º - Ficam alterados os incisos I, III, IV, V e VI do Artigo 4º da Deliberação CAD-A-032/2022, que passam a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 4º - (...)

I. Analisar e dar os encaminhamentos necessários aos formulários eletrônicos referentes às seguintes etapas do processo de progressão:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

II. (...)

III. Analisar todos os recursos previstos no calendário do processo e realizar os encaminhamentos necessários;

IV. Após realizar todas as análises, apresentar relatório relativo ao acompanhamento do processo de Progressão à CIDF para homologação;

V. Analisar e realizar os encaminhamentos necessários a todos os processos de progressão das CSARHs que forem retirados de pauta pela CIDF;

VI. Manifestar-se, quando acionado, sobre casos não previstos nas legislações que regem o processo.”.

Artigo 4º - Fica alterado o caput do Artigo 7º da Deliberação CAD-A-032/2022, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 7º - Poderão se inscrever no Processo de Progressão os servidores estáveis da Carreira Paepe no momento da abertura das inscrições e que tenham cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos, com realização de, no mínimo, 02 (dois) ciclos de progressão, ambos os prazos contados entre a última progressão obtida e a data de inscrição no processo, nos termos do parágrafo 2º do Artigo 7º da Deliberação CAD-A-009/2018.”

Artigo 5º - Fica incluído o Artigo 7.A com a seguinte redação:

“Artigo 7º A - Não poderão se inscrever no processo de progressão os servidores que apresentem as seguintes situações de afastamentos, com período de 180 (cento e oitenta) dias ou mais, ao longo dos 12 (doze) meses que antecedem a data de início do período de inscrição:

- I. Exercício de mandato em entidades de classe;
- II. Prestação de serviços em outro órgão público;
- III. Licença para tratar de interesses particulares;
- IV. Suspensão de contrato;
- V. Exercício de mandato eletivo;
- VI. Prisão;
- VII. Afastamento preventivo;
- VIII. Servidores cedidos sem vencimentos.”.

Artigo 6º - Ficam alterados os parágrafos 1º, 3º, 4º e fica incluído o parágrafo 7º do Artigo 11 da Deliberação CAD-A-032/2022, que passam a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 11 - (...)

§ 1º - Caso o número de aptos a participar do processo de progressão vigente ultrapasse 40 (quarenta), a CSARH da Unidade/Órgão poderá indicar membros suplementares para compor a Comissão de Avaliação na seguinte forma:

- I. até 40 aptos - 03 a 05 membros titulares;
- II. de 41 até 80 aptos - 03 a 06 membros titulares;

III. de 81 até 120 aptos - 03 a 07 membros titulares e assim sucessivamente até atingir o limite máximo de 15 (quinze) membros titulares.

§ 2º - (...)

§ 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 § 2º.

§ 4º - A Comissão de Avaliação deverá conter ao menos 02 (dois) membros externos à Unidade/Órgão, sendo um titular e um suplente, considerando-se essa condição até a data da homologação da Comissão de Avaliação.

§ 5º - (...)

§ 6º - (...)

§ 7º - Poderão compor a Comissão de Avaliação todos os servidores estáveis e ativos.”.

Artigo 7º - Fica revogado o Artigo 13 do CAPÍTULO III - DA AVALIAÇÃO da Deliberação CAD-A-032/2022:

“Artigo 13 - [Revogado]”.

Artigo 8º - Ficam alterados os incisos II, III, VI, VII e IX e fica revogado o inciso VIII do Artigo 14 da Deliberação CAD-A-032/2022, que passam a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 14 - (...)

I. (...)

II. Adotar, para a progressão horizontal, os critérios obrigatórios, podendo incluir os critérios facultativos sugeridos no Anexo V;

III. Definir o peso de cada um dos critérios adotados no Processo de Progressão, tanto na horizontal quanto na vertical, observando-se que a somatória dos pesos atribuídos aos diversos critérios adotados deverá ser obrigatoriamente igual a 10;

IV. (...)

V. (...)

VI. Aplicar a nota de corte de 06 (seis) pontos, classificando os servidores que receberem nota abaixo de 06 (seis) como não aptos à lista dos contemplados do Processo de Progressão;

VII. Definir os critérios de desempate dentre as opções disponíveis e informar a ordem que serão utilizados.

VIII. [Revogado]

IX. Avaliar o mérito de cada inscrito no processo, tomando por base as informações apresentadas no sistema de Progressão Paepe, bem como as atribuições e responsabilidades previstas para sua função ou cargo, de acordo com o anexo correspondente ao tipo de progressão solicitada.

§ 1º - (...)

§ 2º - (...)

§ 3º - (...)

§ 4º - (...)

Artigo 9º - Fica alterado o caput e ficam revogados os incisos I e II do Artigo 15 da Deliberação CAD-A-032/2022, que passam a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 15 - Concluída a etapa de análise dos candidatos, a Comissão de Avaliação deverá apresentar as notas, realizar a classificação e elaborar um parecer individual para cada servidor inscrito no processo.

I. [Revogado]

II. [Revogado]

Artigo 10 - Fica alterado o caput e fica incluído o parágrafo único do Artigo 16 da Deliberação CAD-A-032/2022, que passam a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 16 - Os candidatos deverão ser notificados das notas e do parecer individual exarado pela Comissão de Avaliação.

Parágrafo único - Caberá à Comissão de Avaliação tornar explícitas, no Parecer Individual, as notas de cada critério utilizado para compor a nota final da avaliação do servidor.”

Artigo 11 - Ficam alterados o caput e o parágrafo único do Artigo 17 da Deliberação CAD-A-032/2022, que passam a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 17 - Caberá recurso a ser apreciado pela própria Comissão de Avaliação quanto aos pareceres individuais.

Parágrafo único – Do parecer da Comissão de Avaliação, não caberá recurso quanto às notas dos critérios.”.

Artigo 12 - Fica alterado o caput e fica incluído o § 4º do Artigo 19 da Deliberação CAD-A-032/2022, que passam a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 19 - O montante de recursos a ser distribuído para as CSARHs será informado pela PRDU e AEPLAN, após o encerramento do período de inscrição.

§ 1º - (...)

§ 2º - (...)

§ 3º - (...)

§ 4º - Os recursos serão distribuídos após a conclusão dos trabalhos das Comissões de Avaliação.”.

Artigo 13 - Fica alterado o caput do Artigo 20 da Deliberação CAD-A-032/2022, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 20 - As listas de classificados, elaboradas pela Comissão de Avaliação serão submetidas à respectiva Congregação ou Instância Equivalente, que indicará os candidatos contemplados com a progressão vertical ou horizontal, respeitando-se a ordem de classificação final e o limite de recursos orçamentários alocados pela Reitoria para a Unidade/Órgão.

Parágrafo único. (...)”.

Artigo. 14 - Fica alterado o caput do Artigo 24 da Deliberação CAD-A-032/2022, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 24 - Casos omissos a esta Deliberação deverão ser encaminhados para análise do Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão designado pela CIDF.”.

Artigo. 15 – Ficam revogados os incisos II e III do Anexo VI da Declaração de Ausência de Conflito de Interesse da Deliberação CAD-A-032/2022:

II. [Revogado].

III. [Revogado].

Artigo 16 - Esta Deliberação entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Minuta de Alteração da Deliberação CAD-A-032/2022, de 08/11/2022

<p>Deliberação CAD-A-032/2022, de 08/11/2022</p> <p>Reitor: Antonio José de Almeida Meirelles Secretaria Geral: Ângela de Noronha Bignami</p> <p>Dispõe sobre os requisitos e critérios para progressão junto à Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Paepe.</p> <p>O Reitor da Universidade Estadual de Campinas, na qualidade de Presidente da Câmara de Administração, tendo em vista o decidido em sua 383ª Sessão Ordinária, realizada em 08.11.22, baixa a seguinte Deliberação:</p>	<p>Deliberação CAD-A-____/2023, de ____/____/2023</p> <p>O Reitor da Universidade Estadual de Campinas, na qualidade de Presidente da Câmara de Administração, tendo em vista o decidido em sua ____ª Sessão Ordinária, realizada em ____/____/2023, 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, conforme previsto no Artigo 6º da Deliberação CAD-A-009/2018:</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 a passagem do servidor de referência da letra “A” para a referência da letra “C” (aumento de duas referências, 10%) do mesmo nível da carreira, ou, da letra “B” em diante, com apenas uma referência, 5%, até o limite do seu nível, dentro do segmento, segundo o Anexo II, e decorre do reconhecimento pelo desempenho diferenciado do servidor.</p>	<p>CAPÍTULO I - DA ESTRUTURA DO PROCESSO DE PROGRESSÃO</p> <p>Artigo 1º - (...)</p> <p>Parágrafo único (...)</p> <p>I. (...)</p> <p>II. (...)</p>
<p>Artigo 2º - Caberá à Diretoria Geral de Recursos Humanos – DGRH – estabelecer o calendário do Processo de Progressão, contemplando as datas para cumprimento das seguintes etapas:</p>	<p>Artigo 2º - Caberá à Diretoria Geral de Recursos Humanos – DGRH – estabelecer o calendário do Processo de Progressão, contemplando as datas para cumprimento das etapas previstas.</p>

<p>I. Sugestão de composição da Comissão de Avaliação pela Comissão Setorial de Acompanhamento de Recursos Humanos – CSARH – para a Direção da Unidade/Órgão;</p> <p>II. Constituição da Comissão de Avaliação pela Congregação da Unidade ou Instância Equivalente do Órgão;</p> <p>III. Estabelecimento, pela Comissão de Avaliação, dos critérios e pesos a serem utilizados na análise dos pedidos de progressão;</p> <p>IV. Divulgação pela Comissão de Avaliação dos critérios e pesos a serem utilizados no Processo de Progressão para a comunidade local;</p> <p>V. Homologação, pela Congregação da Unidade ou Instância Equivalente, dos critérios estabelecidos pela Comissão de Avaliação;</p> <p>VI. Estabelecimento, pela Congregação ou Instâncias Equivalentes dos critérios para divisão de recursos;</p> <p>VII. Divulgação pela Congregação ou Instância Equivalente dos critérios de distribuição de recursos por segmentos, tipos de promoção e classe de cargos (gratificadas e não gratificadas, tendo como referência a existência ou não de Gratificação de Representação ativa na data de inscrição);</p> <p>VIII. Realização das inscrições diretamente no sistema Progressão Paepe;</p> <p>IX. Parecer da chefia imediata acerca dos formulários dos servidores relativos ao Processo de Progressão vertical e horizontal;</p> <p>X. Preenchimento, pela Comissão de Avaliação, de formulário com as informações referentes às análises realizadas e elaboração dos pareceres circunstanciados individuais padronizados pelos critérios e pesos;</p> <p>XI. Divulgação dos pareceres circunstanciados individuais exclusivamente aos interessados;</p> <p>XII. Interposição de recursos para a Comissão de Avaliação relativos ao parecer circunstanciado individual;</p> <p>XIII. Divulgação, pela Reitoria, dos recursos financeiros existentes para progressão às Unidades/Órgãos;</p>	<p>I. Sugestão de composição da Comissão de Avaliação pela Comissão Setorial de Acompanhamento de Recursos Humanos – CSARH – para a Direção da Unidade/Órgão;</p> <p>II. Constituição da Comissão de Avaliação pela Congregação da Unidade ou Instância Equivalente do Órgão;</p> <p>III. Estabelecimento, pela Comissão de Avaliação, dos critérios e pesos a serem utilizados na análise dos pedidos de progressão;</p> <p>IV. Divulgação pela Comissão de Avaliação dos critérios e pesos a serem utilizados no Processo de Progressão para a comunidade local;</p> <p>V. Homologação, pela Congregação da Unidade ou Instância Equivalente, dos critérios estabelecidos pela Comissão de Avaliação;</p> <p>VI. Estabelecimento, pela Congregação ou Instâncias Equivalentes dos critérios para divisão de recursos;</p> <p>VII. Divulgação pela Congregação ou Instância Equivalente dos critérios de distribuição de recursos por segmentos, tipos de promoção e classe de cargos (gratificadas e não gratificadas, tendo como referência a existência ou não de Gratificação de Representação ativa na data de inscrição);</p> <p>VIII. Realização das inscrições diretamente no sistema Progressão Paepe;</p> <p>IX. Parecer da chefia imediata acerca dos formulários dos servidores relativos ao Processo de Progressão vertical e horizontal;</p> <p>X. Preenchimento, pela Comissão de Avaliação, de formulário com as informações referentes às análises realizadas e elaboração dos pareceres circunstanciados individuais padronizados pelos critérios e pesos;</p> <p>XI. Divulgação dos pareceres circunstanciados individuais exclusivamente aos interessados;</p> <p>XII. Interposição de recursos para a Comissão de Avaliação relativos ao parecer circunstanciado individual;</p> <p>XIII. Divulgação, pela Reitoria, dos recursos financeiros existentes para progressão às Unidades/Órgãos;</p>
---	---

<p>XIV. Divulgação, pelo Presidente da Congregação ou Instância Equivalente, da lista de contemplados;</p> <p>XV. Interposição de recurso para a Congregação ou Instância Equivalente quanto à lista de contemplados;</p> <p>XVI. Aprovação do relatório da Comissão de Avaliação, pela Congregação da Unidade ou Instância Equivalente do Órgão; na hipótese de não aprovação, o processo se reinicia pela etapa prevista no inciso I deste Artigo;</p> <p>XVII. Envio do Relatório Final (composto pelos formulários eletrônicos) ao Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023;</p> <p>XVIII. Emissão de parecer da Câmara Interna de Desenvolvimento dos Funcionários – CIDF sobre o processo da Unidade ou Órgão;</p> <p>XIX. Homologação das progressões pela Câmara de Administração – CAD.</p>	<p>XIV. Divulgação, pelo Presidente da Congregação ou Instância Equivalente, da lista de contemplados;</p> <p>XV. Interposição de recurso para a Congregação ou Instância Equivalente quanto à lista de contemplados;</p> <p>XVI. Aprovação do relatório da Comissão de Avaliação, pela Congregação da Unidade ou Instância Equivalente do Órgão; na hipótese de não aprovação, o processo se reinicia pela etapa prevista no inciso I deste Artigo;</p> <p>XVII. Envio do Relatório Final (composto pelos formulários eletrônicos) ao Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023;</p> <p>XVIII. Emissão de parecer da Câmara Interna de Desenvolvimento dos Funcionários – CIDF sobre o processo da Unidade ou Órgão;</p> <p>XIX. Homologação das progressões pela Câmara de Administração – CAD.</p>
<p>Artigo 3º - Caberá à CIDF designar um Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023 para acompanhamento de todas as etapas do Processo de Progressão, análises de recursos previstos no calendário do processo e tomada de decisões quando acionado pela DGRH ou CIDF.</p>	<p>Artigo 3º - Caberá à CIDF designar um Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023 para acompanhamento de todas as etapas do Processo de Progressão, análises de recursos previstos no calendário do processo e tomada de decisões quando acionado pela DGRH ou CIDF.</p>
<p>Artigo 4º - Ao Comitê, designado nos termos do Artigo 3º, caberá:</p> <p>I. Receber os formulários eletrônicos referentes às seguintes etapas do processo de promoção:</p> <p>a) Descrição dos critérios e pesos que a Comissão de Avaliação utilizará para a análise dos formulários dos servidores;</p> <p>b) Descrição dos critérios que a Congregação ou Instância Equivalente utilizará para distribuição dos recursos;</p> <p>c) Lista de classificados apresentada pela Comissão de Avaliação;</p> <p>d) Lista de contemplados apresentada pela Congregação ou Instância Equivalente.</p> <p>II. A cada etapa prevista no inciso anterior e durante o andamento do cronograma do Processo de Progressão,</p>	<p>Artigo 4º - Ao Comitê, designado nos termos do Artigo 3º, caberá:</p> <p>I. Analisar e dar os encaminhamentos necessários aos formulários eletrônicos referentes às seguintes etapas do processo de progressão:</p> <p>a) (...)</p> <p>b) (...)</p> <p>c) (...)</p> <p>d) (...)</p> <p>II. (...)</p>

<p>analisar a documentação apresentada e solicitar correções dos aspectos formais, quando necessário;</p> <p>III. Receber os recursos previstos para este Comitê no calendário do processo;</p> <p>IV. Receber todos os processos das CSARH's para análise considerando se os critérios apresentados foram seguidos, se as etapas foram cumpridas de acordo com a legislação do processo e, após, enviar à CIDF para homologação;</p> <p>V. Analisar todos os processos de progressão das CSARH's que forem retirados de pauta pela CIDF;</p> <p>VI. Manifestar-se quando acionada pela DGRH sobre casos omissos da Deliberação.</p>	<p>III. Analisar todos os recursos previstos no calendário do processo e realizar os encaminhamentos necessários;</p> <p>IV. Após realizar todas as análises, apresentar relatório relativo ao acompanhamento do processo de Progressão à CIDF para homologação;</p> <p>V. Analisar e realizar os encaminhamentos necessários a todos os processos de progressão das CSARH's que forem retirados de pauta pela CIDF ;</p> <p>VI. Manifestar-se, quando acionado, sobre casos não previstos nas legislações que regem o processo.</p>
<p>Artigo 5º - Ao final de cada etapa do Processo de Progressão, desde a abertura das inscrições até a decisão final da Congregação ou Instância Equivalente, o resultado da etapa deverá ser amplamente divulgado internamente na Unidade/Órgão.</p>	<p>Artigo 5º - (...)</p>
<p>Artigo 6º - Os dirigentes dos Órgãos da Administração Central da Carreira Paepe, designados pelo Reitor, participarão do Processo de Progressão nos termos desta Deliberação, observadas as seguintes regras:</p> <p>I. Comissão de Avaliação será designada pelo Magnífico Reitor, sendo composta por 05 (cinco) membros;</p> <p>II. A Comissão de Avaliação terá como competência:</p> <p>a) definir os critérios de avaliação;</p> <p>b) avaliar as inscrições dos servidores;</p> <p>c) definir os critérios de distribuição dos recursos;</p> <p>d) realizar a distribuição dos recursos para os contemplados.</p> <p>III. Os recursos referentes as análises e ao processo deverão ser enviados ao Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão;</p> <p>IV. Os recursos financeiros dos dirigentes indicados no caput serão mantidos nas suas Unidades/Órgãos de</p>	<p>Artigo 6º - (...)</p> <p>I. (...)</p> <p>II. (...)</p> <p>a) (...)</p> <p>b) (...)</p> <p>c) (...)</p> <p>d) (...)</p> <p>III. (...)</p> <p>IV. (...)</p>

<p>lotação;</p> <p>V. Será destinado recurso financeiro correspondente aos valores em folha de pagamento para a progressão condizente a participação destes servidores sobre o total distribuído.</p>	<p>V. (...)</p>
<p>CAPÍTULO II - DOS REQUISITOS E CRITÉRIOS PARA INSCRIÇÃO</p> <p>Artigo 7º - Poderão se inscrever no Processo de Progressão, os servidores da Carreira Paepe que cumprirem o interstício mínimo de 03 (três) anos, com realização de, no mínimo, 02 (dois) ciclos de progressão, ambos os prazos contados entre a última progressão obtida e a data de inscrição no processo, nos termos do parágrafo 2º do Artigo 7º da Deliberação CAD-A-009/2018.</p>	<p>CAPÍTULO II - DOS REQUISITOS E CRITÉRIOS PARA INSCRIÇÃO</p> <p>Artigo 7º - Poderão se inscrever no Processo de Progressão os servidores estáveis da Carreira Paepe no momento da abertura das inscrições e que tenham cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos, com realização de, no mínimo, 02 (dois) ciclos de progressão, ambos os prazos contados entre a última progressão obtida e a data de inscrição no processo, nos termos do parágrafo 2º do Artigo 7º da Deliberação CAD-A-009/2018.</p> <p>Artigo 7º A - Não poderão se inscrever no processo de progressão os servidores que apresentem as seguintes situações de afastamentos, com período de 180 (cento e oitenta) dias ou mais, ao longo dos 12 (doze) meses que antecedem a data de início do período de inscrição:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Exercício de mandato em entidades de classe; II. Prestação de serviços em outro órgão público; III. Licença para tratar de interesses particulares; IV. Suspensão de contrato; V. Exercício de mandato eletivo; VI. Prisão; VII. Afastamento preventivo; VIII. Servidores cedidos sem vencimentos.
<p>Artigo 8º - Poderão participar do Processo de Progressão por aumento de complexidade (progressão vertical), todos os servidores que estiverem enquadrados nos níveis da Tabela de Progressão do Anexo II, com exceção dos enquadrados nas referências F3A, M4A e S5A, e os servidores que estiverem enquadrados na Tabela de Extinção.</p>	<p>Artigo 8º - (...)</p>

<p>Artigo 9º - Poderão participar do Processo de Progressão por excelência de desempenho na função (progressão horizontal), os servidores que estiverem enquadrados:</p> <p>I. No Segmento Fundamental: no nível 1 ou 2 da letra A para a C, da B para a C, da C para a D, da D para a E, e da E para a F;</p> <p>II. No segmento Médio: no nível 1 da letra A para a C, da B para a C, da C para a D, da D para a E, e da E para a F;</p> <p>III. No segmento Médio: nos níveis 2 e 3, da letra A para a C, da B para a C, da C para a D, e da D para a E;</p> <p>IV. No segmento Superior: nos níveis 1 e 2, da letra A para a C, da letra B para a C, e da C para a D;</p> <p>V. No segmento Superior: nos níveis 3 e 4, da letra A para a C, da B para a C, da C para a D, e da D para a E.</p>	<p>Artigo 9º - (...)</p> <p>I. (...)</p> <p>II. (...)</p> <p>III. (...)</p> <p>IV. (...)</p> <p>V. (...)</p>
<p>Artigo 10 - O servidor deverá efetuar as inscrições no sistema de Progressão Paepe mediante o preenchimento de formulário, o qual será automaticamente validado pelo sistema, nos seguintes termos:</p> <p>I. Para a progressão por aumento de complexidade na função, o preenchimento do formulário deverá contemplar 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;</p> <p>II. Para a progressão por excelência de desempenho na função, o servidor deverá demonstrar um desempenho diferenciado no exercício de suas atividades com o preenchimento do formulário.</p> <p>§ 1º - Ao formulário poderão ser anexadas cópias de comprovantes, declarações, premiações, certificados ou demais documentos que corroborem as informações nele contidas.</p> <p>§ 2º - Para análise do formulário, de acordo com as evidências previstas nos Anexos III-A e III-B, será considerada a existência ou não de Gratificação de Representação ativa na data da inscrição efetuada pelo servidor.</p>	<p>Artigo 10 - (...)</p> <p>I. (...)</p> <p>II. (...)</p> <p>§ 1º - (...)</p> <p>§ 2º - (...)</p>
<p>CAPÍTULO III - DA AVALIAÇÃO</p>	<p>CAPÍTULO III - DA AVALIAÇÃO</p>

<p>Artigo 11 - No início do processo e conforme cronograma estabelecido, caberá à CSARH a indicação da Comissão de Avaliação para a Direção da Unidade/Órgão, a qual será composta por 03 (três) a 05 (cinco) membros titulares, podendo contar com igual número de suplentes.</p> <p>§ 1º - Caso o número de inscritos ultrapasse 40 (quarenta) 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 (quarenta) inscritos que excedam 40 (quarenta), limitando-se o número de membros titulares na Comissão de Avaliação ao máximo de 15 (quinze).</p> <p>§ 2º - Não poderão compor a Comissão de Avaliação servidores vinculados à mesma CSARH que pretendam pleitear progressão no ano em curso.</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 - Dados 02 (dois) candidatos de Unidades/Órgãos diferentes, é vedado que, concomitantemente, o primeiro seja membro da Comissão de Avaliação da Unidade/Órgão do segundo e vice-versa.</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 11 - (...)</p> <p>§ 1º - Caso o número de aptos a participar do processo de progressão vigente ultrapasse 40 (quarenta), a CSARH da Unidade/Órgão poderá indicar membros suplementares para compor a Comissão de Avaliação na seguinte forma:</p> <p>I. até 40 aptos - 03 a 05 membros titulares</p> <p>II. de 41 até 80 aptos - 03 a 06 membros titulares</p> <p>III. de 81 até 120 aptos - 03 a 07 membros titulares e assim sucessivamente até atingir o limite máximo de 15 (quinze) membros titulares.</p> <p>§ 2º - (...)</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 § 2º.</p> <p>§ 4º - A Comissão de Avaliação deverá conter ao menos 02 (dois) membros externos à Unidade/Órgão, sendo um titular e um suplente, considerando-se essa condição até a data da homologação da Comissão de Avaliação.</p> <p>§ 5º - (...)</p> <p>§ 6º - (...)</p> <p>§ 7º - Poderão compor a Comissão de Avaliação todos os servidores estáveis e ativos.</p>
<p>Artigo 12 - A Congregação da Unidade ou Instância Equivalente homologará a composição da Comissão de Avaliação, indicando seu presidente.</p>	<p>Artigo 12 - (...)</p>

<p>Artigo 13 - A seção de Recursos Humanos da Unidade/Órgão ou área equivalente providenciará a convocação e a reunião da Comissão de Avaliação.</p>	<p>Artigo 13 - A seção de Recursos Humanos da Unidade/Órgão ou área equivalente providenciará a convocação e a reunião da Comissão de Avaliação.</p>
<p>Artigo 14 - A Comissão de Avaliação deverá:</p> <p>I. Adotar, para a progressão vertical, os critérios obrigatórios definidos nos Anexos III-A (função não gratificada) e III-B (função gratificada), podendo incluir o critério facultativo de capacitação;</p> <p>II. Adotar, para a progressão horizontal, os critérios obrigatórios – Anexo V podendo incluir outros critérios facultativos já sugeridos;</p> <p>III. Definir o peso de cada um dos critérios adotados no Processo de Progressão, tanto na horizontal quanto na vertical;</p> <p>IV. Divulgar amplamente os critérios e pesos definidos nos incisos I e II antes da inscrição dos candidatos;</p> <p>V. Calcular a nota final do servidor a partir de uma média ponderada, considerando as notas de cada critério e seus respectivos pesos. A nota deverá ter uma escala de 0 (zero) a 10 (dez);</p> <p>VI. Aplicar a nota de corte de 05 (cinco) pontos, classificando os servidores que receberem nota abaixo de 05 (cinco) como não aptos a lista dos contemplados do Processo de Progressão;</p> <p>VII. 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>VIII. Preencher os formulários eletrônicos disponibilizados onde constarão todas as informações indicadas nos incisos anteriores e enviá-los ao Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão antes da homologação pela Congregação ou Instância Equivalente, e, posteriormente, para a Congregação ou Instância Equivalente;</p> <p>IX. Avaliar o formulário de cada inscrito no processo, tomando por base as diretrizes para o desempenho das</p>	<p>Artigo 14 - (...)</p> <p>I. (...)</p> <p>II. Adotar, para a progressão horizontal, os critérios obrigatórios, podendo incluir os critérios facultativos sugeridos no Anexo V;</p> <p>III. Definir o peso de cada um dos critérios adotados no Processo de Progressão, tanto na horizontal quanto na vertical, observando-se que a somatória dos pesos atribuídos aos diversos critérios adotados deverá ser obrigatoriamente igual a 10;</p> <p>IV. (...)</p> <p>V. (...)</p> <p>VI. Aplicar a nota de corte de 06 (seis) pontos, classificando os servidores que receberem nota abaixo de 06 (seis) como não aptos à lista dos contemplados do Processo de Progressão;</p> <p>VII. Definir os critérios de desempate dentre as opções disponíveis e informar a ordem que serão utilizados.</p> <p>VIII. Preencher os formulários eletrônicos disponibilizados onde constarão todas as informações indicadas nos incisos anteriores e enviá-los ao Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão antes da homologação pela Congregação ou Instância Equivalente, e, posteriormente, para a Congregação ou Instância Equivalente;</p> <p>IX. Avaliar o mérito de cada inscrito no processo, tomando por base as informações apresentadas no</p>

<p>atividades do candidato – no âmbito da Universidade, das Unidades/Órgãos e dos locais de atuação informados no formulário – 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 Classificação Brasileira de Ocupações – CBO e as normas da Universidade, que possibilitem validar os resultados esperados de seu trabalho.</p> <p>§ 1º - Os critérios definidos pela Comissão de Avaliação serão encaminhados à Congregação ou Instância Equivalente do Órgão para homologação.</p> <p>§ 2º - Caso os critérios não sejam homologados pela Congregação ou Instância Equivalente, a Comissão de Avaliação deverá estabelecer dentre as possibilidades dos Anexos IV e V, novos critérios e pesos.</p> <p>§ 3º - 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 melhoria evidenciada no desempenho de sua função/cargo.</p> <p>§ 4º - Havendo dúvidas relativas às informações fornecidas nos formulários de autoavaliação, a Comissão de Avaliação poderá solicitar ao candidato, ao seu supervisor imediato ou aos membros da sua equipe que forneçam, por escrito, os devidos esclarecimentos ou informações adicionais.</p>	<p>sistema de Progressão Paepe, bem como as atribuições e responsabilidades previstas para sua função ou cargo, de acordo com o anexo correspondente ao tipo de progressão solicitada.</p> <p>§ 1º - (...)</p> <p>§ 2º - (...)</p> <p>§ 3º - (...)</p> <p>§ 4º - (...)</p>
<p>Artigo 15 - Concluída a etapa de análise dos candidatos, a Comissão de Avaliação deverá:</p> <p>I. Preencher Formulário eletrônico com as informações referentes às análises realizadas para envio ao Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão e à Congregação ou Instância Equivalente;</p> <p>II. Elaborar um parecer circunstanciado individual baseado nas métricas e pesos estabelecidos pelas Unidades/Órgãos para cada inscrito, conforme Instrução Normativa DGRH sobre o processo.</p>	<p>Artigo 15 - Concluída a etapa de análise dos candidatos, a Comissão de Avaliação deverá apresentar as notas, realizar a classificação e elaborar um parecer individual para cada servidor inscrito no processo.</p> <p>I. Preencher Formulário eletrônico com as informações referentes às análises realizadas para envio ao Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão e à Congregação ou Instância Equivalente;</p> <p>II. Elaborar um parecer circunstanciado individual baseado nas métricas e pesos estabelecidos pelas Unidades/Órgãos para cada inscrito, conforme Instrução Normativa DGRH sobre o processo.</p>
<p>Artigo 16 - Os candidatos deverão ser notificados do parecer circunstanciado individual exarado pela Comissão de Avaliação.</p>	<p>Artigo 16 - Os candidatos deverão ser notificados das notas e do parecer individual exarado pela Comissão de Avaliação.</p>

	<p>Parágrafo único - Caberá à Comissão de Avaliação tornar explícitas, no Parecer Individual, as notas de cada critério utilizado para compor a nota final da avaliação do servidor.</p>
<p>Artigo 17 - Caberá recurso a ser apreciado pela própria Comissão de Avaliação quanto aos pareceres circunstanciados individuais.</p> <p>Parágrafo único – Do parecer da Comissão de Avaliação, não caberá recurso quanto à ordem de classificação.</p>	<p>Artigo 17 - Caberá recurso a ser apreciado pela própria Comissão de Avaliação quanto aos pareceres individuais.</p> <p>Parágrafo único – Do parecer da Comissão de Avaliação, não caberá recurso quanto às notas dos critérios.</p>
<p>CAPÍTULO IV - DA ALOCAÇÃO DE RECURSOS PARA PROGRESSÃO</p> <p>Artigo 18 - 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>CAPÍTULO IV - DA ALOCAÇÃO DE RECURSOS PARA PROGRESSÃO</p> <p>Artigo 18 - (...)</p>
<p>Artigo 19 - Os recursos serão distribuídos às CSARH's proporcionalmente à sua respectiva folha de pagamento, após a conclusão dos trabalhos da Comissão de Avaliação.</p> <p>§ 1º - Recomenda-se fortemente que todos os segmentos, tipos de promoção e classes de funções (gratificados e não gratificados) sejam atendidos o mais proporcionalmente possível, na medida em que o mérito seja demonstrado.</p> <p>§ 2º - A Congregação ou Instância Equivalente da Unidade/Órgão deverá estabelecer e divulgar os critérios de distribuição de recursos, podendo ser por CSARH ou Unidade/Órgão, 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>§ 3º - Será assegurada a cada CSARH no mínimo uma promoção indicada pela Congregação ou Instância Equivalente.</p>	<p>Artigo 19 - O montante de recursos a ser distribuído para as CSARHs será informado pela PRDU e AEPLAN, após o encerramento do período de inscrição.</p> <p>§ 1º - (...)</p> <p>§ 2º - (...)</p> <p>§ 3º - (...)</p> <p>§ 4º - Os recursos serão distribuídos após a conclusão dos trabalhos das Comissões de Avaliação.</p>
<p>CAPÍTULO V - DA HOMOLOGAÇÃO DA PROGRESSÃO</p> <p>Artigo 20 - O Relatório da Comissão de Avaliação (composto pelos formulários informatizados) será</p>	<p>CAPÍTULO V - DA HOMOLOGAÇÃO DA PROGRESSÃO</p> <p>Artigo 20 - As listas de classificados, elaboradas pela Comissão de Avaliação serão submetidas à respectiva</p>

<p>submetido à respectiva Congregação ou Instância Equivalente, que indicará os candidatos contemplados com a progressão vertical ou horizontal de acordo com os critérios pré-estabelecidos no inciso VII, do Artigo 2º, respeitando-se a ordem de classificação final e o limite de recursos orçamentários alocados pela Reitoria para a Unidade/Órgão.</p> <p>Parágrafo único. Da lista de contemplados caberá recurso, a ser analisado pelo Comitê, quanto à distribuição dos recursos orçamentários conforme as regras estabelecidas pela Congregação ou Instância Equivalente.</p>	<p>Congregação ou Instância Equivalente, que indicará os candidatos contemplados com a progressão vertical ou horizontal, respeitando-se a ordem de classificação final e o limite de recursos orçamentários alocados pela Reitoria para a Unidade/Órgão.</p> <p>Parágrafo único. (...)</p>
<p>Artigo 21 - Após a homologação pela Congregação ou Instância Equivalente do Órgão os formulários eletrônicos indicados no inciso I do Artigo 4º deverão ser encaminhados ao Comitê, o qual, após as devidas análises, enviará à CIDF, a quem 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 CIDF, 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 vigentes, a CIDF encaminhará ao Comitê de Acompanhamento os documentos referentes ao Processo de Progressão daquela CSARH para análise, e após, se necessário à CAD, sugerindo a anulação do processo naquela Unidade/Órgão.</p>	<p>Artigo 21 – (...)</p> <p>§ 1º - (...)</p> <p>§ 2º - (...)</p>
<p>Artigo 22 - A progressão de cada servidor será procedida mediante apostila do Diretor Geral de Recursos Humanos e terá efeito a partir da data da reunião da CAD que homologar o respectivo processo.</p>	<p>Artigo 22 – (...)</p>
<p>Artigo 23 - Servidores que não obtiverem progressão poderão apresentar novo pedido no processo subsequente.</p>	<p>Artigo 23 – (...)</p>
<p>Artigo 24 - Casos omissos a esta Deliberação deverão ser encaminhados para análise do Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023.</p>	<p>Artigo 24 - Casos omissos a esta Deliberação deverão ser encaminhados para análise do Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão designado pela CIDF.</p>
<p>Artigo 25 - A DGRH editará Instrução Normativa para regulamentar a presente Deliberação.</p>	<p>Artigo 25 – (...)</p>

Artigo 26 - Esta Deliberação entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente a Deliberação CAD-A-012/2021 . (Proc. nº 01-P-3062/2003 e 01-D-45999/2022).	Artigo 26 – (...)
CAPÍTULO VI – DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS Artigo 1º - Exclusivamente para a contagem do interstício dos servidores contemplados pelo Instituto de Biologia no Processo de Progressão da Carreira Paepe de 2019, a data da progressão obtida deverá ser considerada 09.06.2020.	CAPÍTULO VI – DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS Artigo 1º - (...)
Artigo 2º - Casos excepcionais aos previstos nesta Deliberação serão tratados pelo Presidente da CIDF.	Artigo 2º - (...)

ANEXO I, ANEXO II, ANEXO III, ANEXO IV, ANEXO V, ANEXO VI

ANEXO I – FUNÇÕES PAEPE	(...)
ANEXO II –TABELA DE VENCIMENTOS	(...)
ANEXO III – DESCRIÇÕES NÍVEIS DE COMPLEXIDADE SERVIDORES PROGRESSÃO VERTICAL	(...)
ANEXO IV – CRITÉRIOS DA PROGRESSÃO VERTICAL	(...)
ANEXO V – CRITÉRIOS DA PROGRESSÃO HORIZONTAL	(...)
ANEXO VI – TERMO DE AUSÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSE PARA OS MEMBROS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DECLARAÇÃO DE AUSÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSE Os servidores abaixo relacionados, membros da Comissão de Avaliação, para o fim de avaliarem os relatórios dos(as) servidores(as) da CSARH no Processo de Progressão na Carreira PAEPE, declaram: I. Não sou cônjuge, companheiro ou parente até terceiro grau, consanguíneo ou afim, do servidor(es) avaliado(s); II. Não tive mais de uma colaboração em atividades de pesquisa ou publicações em conjunto com o(s) servidor(es) avaliado(s), nos últimos 5 (cinco) anos;	ANEXO VI – TERMO DE AUSÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSE PARA OS MEMBROS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DECLARAÇÃO DE AUSÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSE Os servidores abaixo relacionados, membros da Comissão de Avaliação, para o fim de avaliarem os relatórios dos(as) servidores(as) da CSARH no Processo de Progressão na Carreira PAEPE, declaram: I. Não sou cônjuge, companheiro ou parente até terceiro grau, consanguíneo ou afim, do(s) servidor(es) avaliado(s). II. Não tive mais de uma colaboração em atividades de pesquisa ou publicações em conjunto com o(s) servidor(es) avaliado(s), nos últimos 5 (cinco) anos;

<p>III. Não sou integrante do mesmo grupo de pesquisa do(s) servidor(es) avaliado(s) nos últimos 5 (cinco) anos;</p> <p>IV. Não sou orientador ou coorientador de Mestrado ou Doutorado do(s) servidor(es) avaliado(s);</p> <p>V. Não mantenho relações comerciais ou societárias com o(s) servidor(es) avaliado(s).</p> <p>VI. Não fiz/faço parte da comissão de sindicância que envolva os servidor(es) avaliado(s);</p> <p>VII. Não estive/estou envolvido em processo de denúncia de assédio moral relacionado aos servidor(es) avaliado(s).</p>	<p>III. Não sou integrante do mesmo grupo de pesquisa do(s) servidor(es) avaliado(s) nos últimos 5 (cinco) anos;</p> <p>IV. Não sou orientador ou coorientador de Mestrado ou Doutorado do(s) servidor(es) avaliado(s).</p> <p>V. Não mantenho relações comerciais ou societárias com o(s) servidor(es) avaliado(s).</p> <p>VI. Não fiz/faço parte da comissão de sindicância que envolva o(s) servidor(es) avaliado(s).</p> <p>VII. Não estive e não estou envolvido em processo de denúncia de assédio moral relacionado ao(s) servidor(es) avaliado(s).</p>
--	---



PARECER CIDF nº 73/2023 de 17.10.2023

Proposta de alteração da Deliberação CAD-A-032/2022 - Dispõe sobre os requisitos e critérios para progressão junto à Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – PAEPE.

A Câmara Interna de Desenvolvimento de Funcionários, reunida em 17 de outubro de 2023, **aprovou com 21 (vinte e um) votos favoráveis e 01 (uma) abstenção** a minuta de alteração da Deliberação CAD-A-032/2022 que dispõe sobre os requisitos e critérios para progressão junto à Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – PAEPE.

A Minuta, contendo as alterações aprovadas pela Câmara, será encaminhada à CCRH e, posteriormente, à Procuradoria Geral para análise jurídica, seguindo para homologação pela Câmara de Administração – CAD.

Campinas, 17 de outubro de 2023.

Prof. Dr. Fernando Sarti

Presidente da Câmara Interna de Desenvolvimento de Funcionários

Documento assinado eletronicamente por **Fernando Sarti, PRESIDENTE DA CIDF**, em 18/10/2023, às 16:18 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, informando o código verificador:
7973CF17 21DF4299 B2F9F056 B8D41249





Despacho CCRH/CIDF n.º 75/2023

Parecer CIDF n.º 73/2023

A Comissão Central de Recursos Humanos homologou o Parecer da CIDF que aprovou a minuta de alteração da Deliberação CAD-A-032/2022, que dispõe sobre os requisitos e critérios para progressão junto à Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – PAEPE.

Encaminhado à Procuradoria Geral para análise jurídica e, posteriormente, à Câmara de Administração – CAD para homologação.

Cidade Universitária "Zeferino Vaz",
17 de outubro de 2023.

Prof. Dr. Fernando Sarti
Presidente da CCRH

Documento assinado eletronicamente por **Fernando Sarti, PRESIDENTE DA CCRH**, em 18/10/2023, às 16:18 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, informando o código verificador:
A1F8D036 1FE34502 B8ED0AAC F0909E0F



PARECER PG Nº: 3667/2023
Dossiê nº: 01-D-45999/2022
Interessado: Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário
Assunto: Minuta Deliberação CAD. Alteração da Deliberação CAD-A-32/2022, que dispõe sobre os requisitos e critérios para progressão junto à Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – PAEPE. Análise jurídica.

Senhor Pró-Reitor de Desenvolvimento Universitário

Trata-se de proposta de Deliberação CAD, que altera a Deliberação CAD-A-32/2022, que dispõe sobre os requisitos e critérios para progressão junto à Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – PAEPE.

Segundo consta do dossiê, a d. Comissão Central de Recursos Humanos homologou o Parecer n.º 73/2023 da CIDEF, favorável à proposta.

Analisada a proposta, recomendo:

- a) Primeiramente, necessário apontar que o assunto em questão não pode ser tratado no âmbito de um dossiê, devendo todos os documentos aqui produzidos serem juntados no processo 01-P-3062-2003 (Assunto: Proposta de Carreira de Profissionais de Ensino, Pesquisa e Extensão), o que já foi apontado nos Despachos PG nº 5151/2022 e 5262/2022, sem providências até o momento.

Destaco que nos termos do Decreto Estadual n. 60.334/2014, dossiê “*é a unidade documental que não tramita, em que se reúnem documentos de natureza diversa, para uma finalidade específica*”, enquanto processo “*é a a unidade documental, de caráter decisório, em que se reúnem, por solicitação de autoridade competente, documentos de natureza diversa, que tramitam no decurso de uma ação administrativa.*”

O processo administrativo 01-P-3062/2003 contém todo o histórico a respeito da normativa da Carreira PAEPE e é nele que devem tramitar as posteriores alterações das Deliberações CAD.

- b) Anexos - Não está claro se os Anexos I a VI estão sendo alterados. Caso estejam sendo atualizados, essa alteração precisa constar da proposta. Além disso, necessário que se ateste se os mesmos estão compatíveis aos anexos da Deliberação CAD-A-09/2018;
- c) Observo, ainda, que a minuta proposta gera impacto direto em alguns dispositivos da Deliberação CAD-A-09/2018, de modo que será necessário elaborar minuta de alteração da citada norma.

Cito os seguintes artigos da Deliberação CAD-A-09/2018 que precisam ser atualizadas para não haver conflito normativo com a proposta ora analisada: art. 7º, § 1º, inciso I e art. 10, § 1º.

Feitos estes ajustes – **com a necessária juntada dos documentos do presente dossiê ao processo 01-P-3062-2003**, entendo que a minuta estará em termos para ser submetida à d. CAD.

À d. PRDU para ciência e determinação.

Procuradoria, 27 de outubro de 2023.

FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO
Procuradora de Universidade Chefe



Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

PARECER PG Nº: 3699/2023
Processo nº: 01-P-3062-2003
Interessado: Coordenadoria Geral da Universidade - CGU
Assunto: Minuta Deliberação CAD. Alteração da Deliberação CAD-A-32/2022, que dispõe sobre os requisitos e critérios para progressão junto à Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – PAEPE. Análise jurídica.

Senhor Pró-Reitor de Desenvolvimento Universitário

Em atendimento ao Parecer PG n.º 3667/2023, os autos foram encaminhados a esta Procuradoria, com a juntada do dossiê 01-D-4599/2022, e com a proposta consolidada da Deliberação CAD, que altera a Deliberação CAD-A-32/2022, que dispõe sobre os requisitos e critérios para progressão junto à Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – PAEPE, com a inclusão de um artigo 15, que revoga os incisos II e III do Anexo VI da referida norma, o que atendeu ao anterior apontamento, estando em termos para prosseguimento.

Além disso, foram encaminhadas duas novas minutas, que alteram as Deliberações CAD-A-35/2022, que estabelece critérios para a divisão de recursos destinados à progressão dos servidores da Carreira dos Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Paepe, para o ano de 2023 e CAD-A-09/2018, que dispõe sobre a Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Paepe.

Analisada a primeira proposta (que altera a Deliberação CAD-A-35/2022), recomendo apenas um pequeno ajuste no art. 1º, com a troca da palavra “*preâmbulo*” por “***ementa***”. Feito esse ajuste, entendo que esta minuta estará em termos para ser submetida à d. CAD.

No que se refere à minuta de alteração da Deliberação CAD-A-09/18, entendo que a mesma está em condições de ser encaminhada à d. CAD para deliberação.

À d. PRDU para ciência e determinação.

Procuradoria, 30 de outubro de 2023.

FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO
Procuradora de Universidade Chefe



Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.



INFORMAÇÃO PRDU/CCRH Nº 02/2023

À Procuradoria Geral da Universidade,

Assunto: Minuta de Alteração da Deliberação CAD-A-032/2022, datada de 08/11/2022

Prezada Procuradora Geral,

Em relação às recomendações apresentadas no Parecer PG-3667/2023, gostaria de informar o seguinte:

- a) O processo de regularização referente ao 01-P-3062-2003 encontra-se em fase de andamento e será encaminhado à Secretaria Geral (SG) até o dia 30/11/2023.
- b) Anexamos a proposta consolidada que incorpora as alterações do Anexo VI, demais anexos não sofreram alterações.
- c) Também estamos encaminhando a proposta de modificação da Deliberação CAD-A-09/2018, devidamente corrigida conforme as solicitações feitas, e a Deliberação CAD-A-035/2022, com correções necessárias.

Permanecemos à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais que possam ser necessários.

Atenciosamente,

Campinas, 27 de outubro de 2023.

Prof. Dr. Fernando Sarti
Presidente da CCRH

Documento assinado eletronicamente por **Fernando Sarti, PRESIDENTE DA CCRH**, em 27/10/2023, às 16:29 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, informando o código verificador:
E536758E ADA44305 873F805B 57D1D8A3



**B) Alteração da
Del. CAD-A-09/18**

Deliberação CAD A XX/2023

Reitor: Antonio José de Almeida Meirelles
Secretaria Geral: Ângela de Noronha Bignami

Altera a [Deliberação CAD-A-009/2018](#), que dispõe sobre a Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Paepe.

O Reitor da Universidade Estadual de Campinas, na qualidade de Presidente da Câmara de Administração, tendo em vista o decidido em sua 394ª Sessão Ordinária, realizada em 07.11.23, baixa a seguinte Deliberação:

Artigo 1º - Fica alterado o parágrafo 4º do Artigo 3º do Capítulo III – Da Estrutura da [Deliberação CAD-A-009/2018](#), que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 3º - (...)

§ 4º - As referências das letras “B até F” serão usadas para o enquadramento de servidores provenientes de estrutura anterior da carreira de servidores técnico-administrativos da Universidade, para a progressão horizontal e para a abertura de concurso público conforme Artigo 4º desta Deliberação.”

Artigo 2º - Fica alterado o inciso I do parágrafo 1º do Artigo 7º do Capítulo V – Da Progressão na Carreira da [Deliberação CAD-A-009/2018](#), que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 7º (...)

§ 1º (...)

I - Pertencerem ao quadro efetivo permanente e estável da Carreira Paepe.”

Artigo 3º - Fica alterado o parágrafo 1º do Artigo 10 do Capítulo V – Da Progressão na Carreira da [Deliberação CAD-A-009/2018](#), que passa a vigorar com a seguinte redação:

“ Artigo 10 (...)

§ 1º - Caso o número de aptos a participar do processo de progressão vigente ultrapasse 40 (quarenta), a CSARH da Unidade/Órgão poderá indicar membros suplementares para compor a Comissão de Avaliação na seguinte forma:

- I. até 40 aptos - 03 a 05 membros titulares
- II. de 41 até 80 aptos - 03 a 06 membros titulares
- III. de 81 até 120 aptos - 03 a 07 membros titulares e assim sucessivamente até atingir o limite máximo de 15 (quinze) membros titulares.”

Artigo 4º - Fica alterado o inciso II do Artigo 12 do Capítulo V – Da Progressão na Carreira da [Deliberação CAD-A-009/2018](#), que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 12 (...)

II. Elaborar, para cada inscrito, um parecer individual padronizado pelas métricas e pesos estabelecidos pelas Unidades/Órgãos.”

Artigo 5º - Fica alterado o Artigo 13 do Capítulo V – Da Progressão na Carreira da [Deliberação CAD-A-009/2018](#), que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 13 – A Congregação ou Instância Equivalente aprovará o formulário previsto no inciso I do Artigo 12 e definirá a progressão dos candidatos, no limite dos recursos orçamentários e de acordo com a ordem de classificação final por segmento, tipo de progressão e, em se tratando da progressão por aumento de complexidade na função, também por classe de função (gratificadas e não gratificadas), encaminhando o resultado para análise do Comitê e, posteriormente, à CIDF para emissão de parecer e homologação da CAD, quando então surtirão os efeitos legais e remuneratórios.”

Artigo 6º - Fica alterado o parágrafo único do Artigo 16 do Capítulo V – Da Progressão na Carreira da [Deliberação CAD-A-009/2018](#), que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 16 (...)

Parágrafo único. A distribuição dos recursos financeiros deve ser especificada pela Congregação ou Instância Equivalente antes do início das inscrições, e, caso não seja possível contemplar mais nenhum servidor respeitando a ordem das listas, o saldo residual voltará a PRDU para análise de distribuição no processo de progressão. ”

Artigo 7º - Esta Deliberação entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

<p>Deliberação CAD A 09/2018 – versão consolidada – alterada pela Deliberação CAD A 31/2022</p> <p>Reitor: Marcelo Knobel Secretaria Geral: Ângela de Noronha Bignami Dispõe sobre a Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Paepe.</p>	<p>Deliberação CAD A 09/2018 – alterada pela Deliberação CAD A 31/2022 e pela Deliberação CAD A XX/2023.</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 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 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 71 (setenta e uma) 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: (Alterado pela Deliberação CAD-A-011/2021)</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”, “D”, E” e F” serão usadas somente para o enquadramento de servidores provenientes de estrutura anterior da carreira de servidores técnico-administrativos da Universidade e para a abertura de concurso público conforme Artigo 4º.</p> <p>§ 5º - 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</p>	<p>§ 4º - As referências das letras “B”, “D”, E” e F” “B até F” serão usadas somente para o enquadramento de servidores provenientes de estrutura anterior da carreira de servidores técnico-administrativos da Universidade, para a progressão horizontal e para a abertura de concurso público conforme Artigo 4º desta Deliberação.</p>

<p>Instituição, observando o descritivo conceitual estabelecido nos Anexos III-A (cargos não gratificados) e III-B (cargos gratificados). (Alterados pela Deliberação CAD-A-011/2021)</p>	
<p>CAPÍTULO IV – DO INGRESSO</p>	
<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.</p> <p>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.</p>	
<p>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.</p>	
<p>CAPÍTULO V – DA PROGRESSÃO NA CARREIRA</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. (Alterado pela Deliberação CAD-A-011/2021).</p> <p>II. Por Excelência de Desempenho na função: A progressão por excelência de desempenho na função é a passagem do servidor de referência da letra “A” para a referência da letra “C” (aumento de duas referências, 10%) do mesmo nível da carreira, ou, da letra “B” em diante, com apenas uma referência, 5%, até o limite do seu nível, dentro do segmento, segundo o Anexo II, e decorre do reconhecimento pelo desempenho diferenciado do servidor. (Alterado pela Deliberação CAD-A-031/2022)</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). (Alterado pela Deliberação CAD-A-031/2022)</p> <p>§ 1º - Poderão pleitear a progressão os servidores que cumulativamente:</p> <p>I. Pertencerem ao quadro efetivo permanente da Carreira Paepe;</p> <p>II. Atenderem ao previsto no parágrafo 5º do Artigo 3º, no caso de progressão por aumento de complexidade na função, ou pertencerem às referências indicadas no inciso II do Artigo 6º, no caso de progressão por excelência de desempenho na função. (Alterados pela Deliberação CAD-A-031/2022)</p> <p>§ 2º - A participação no processo de progressão só poderá ocorrer após cumprido um interstício mínimo obrigatório de 3 (três) anos e a realização de, no mínimo, 2 (dois) ciclos de progressão, ambos os prazos contados entre a última progressão obtida e a data de submissão para novo pleito. (Alterado pela Deliberação CAD-A-011/2021)</p>	<p>I. Pertencerem ao quadro efetivo permanente e estável da Carreira Paepe;</p>
<p>Artigo 8º - Anualmente a DGRH estabelecerá o calendário para a realização das progressões previstas nesta Deliberação. (Alterado pela Deliberação CAD-A-031/2022)</p>	
<p>Artigo 9º - Definidos os prazos pela DGRH, o servidor poderá requerer sua progressão por aumento de complexidade ou por excelência de desempenho com formulário a ser preenchido em sistema informatizado disponibilizado pela DGRH. (Alterado pela Deliberação CAD-A-031/2022)</p> <p>§ 1º - O requerimento do servidor deve ser acompanhado da documentação a ser regulamentada em deliberação CAD específica. (Revogado pela Deliberação CAD-A-031/2022)</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 1 (um)</p>	

<p>membro da CSARH local e com pelo menos 1 (um) membro externo à Unidade/Órgão.</p> <p>§ 1º - Caso o número de inscritos ultrapasse 40 (quarenta) 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 (quarenta) inscritos que excedam 40, limitando-se o número de membros titulares na Comissão de Avaliação ao máximo de 15 (quinze).</p> <p>§ 2º - Em uma Comissão de Avaliação, é vedada a participação de servidores vinculados à mesma CSARH que pleitearem progressão naquele ano. (Alterados pela Deliberação CAD-A-011/2021)</p> <p>§ 3º - Os dirigentes dos Órgãos da Administração Central que pertencem à Carreira Paepe, designados pelo Reitor, participarão do Processo de Progressão conforme regra definida na Deliberação CAD que regulamenta a progressão. (Alterado pela Deliberação CAD-A-031/2022)</p> <p>§ 4º - 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. (Alterado pela Deliberação CAD-A-011/2021)</p>	<p>§ 1º - Caso o número de aptos a participar do processo de progressão vigente ultrapasse 40 (quarenta), a CSARH da Unidade/Órgão poderá indicar membros suplementares para compor a Comissão de Avaliação na seguinte forma:</p> <p>I. até 40 aptos - 03 a 05 membros titulares</p> <p>II. de 41 até 80 aptos - 03 a 06 membros titulares</p> <p>III. de 81 até 120 aptos - 03 a 07 membros titulares e assim sucessivamente até atingir o limite máximo de 15 (quinze) membros titulares.</p>
<p>Artigo 11 – Cabe à Comissão de Avaliação avaliar o mérito de cada um dos candidatos, com base nas respostas apresentadas no formulário preenchido pelo servidor.</p> <p>Parágrafo único. Os títulos e demais certificados de formação e capacitação obtidos pelos servidores podem ser considerados como parte relevante no processo de progressão na medida em que tenham agregado melhoria do desempenho da sua função. (Alterados pela Deliberação CAD-A-031/2022)</p>	
<p>Artigo 12 – Concluída a etapa de análise de cada candidato, a Comissão de Avaliação deverá:</p> <p>I. Preencher formulário eletrônico com as informações referentes às análises realizadas. (Alterado pela Deliberação CAD-A-031/2022)</p> <p>II. Elaborar, para cada inscrito, um parecer circunstanciado individual padronizado pelas métricas e pesos estabelecidos pelas Unidades/Órgãos.</p>	<p>II. Elaborar, para cada inscrito, um parecer circunstanciado individual padronizado pelas métricas e pesos estabelecidos pelas Unidades/Órgãos.</p>

(Alterado pela Deliberação CAD-A-011/2021)	
<p>Artigo 13 – A Congregação ou Instância Equivalente aprovará o formulário previsto no inciso I do Artigo 12 e a Comissão de Avaliação definirá a progressão dos candidatos, no limite dos recursos orçamentários e de acordo com a ordem de classificação final por segmento, tipo de progressão e, em se tratando da progressão por aumento de complexidade na função, também por classe de função (gratificadas e não gratificadas), encaminhando o resultado para análise do Comitê e, posteriormente, à CIDF para emissão de parecer e homologação 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 data da reunião da CAD que homologar o processo. (Alterados pela Deliberação CAD-A-031/2022)</p>	<p>Artigo 13 – A Congregação ou Instância Equivalente aprovará o formulário previsto no inciso I do Artigo 12 e a Comissão de Avaliação definirá a progressão dos candidatos, no limite dos recursos orçamentários e de acordo com a ordem de classificação final por segmento, tipo de progressão e, em se tratando da progressão por aumento de complexidade na função, também por classe de função (gratificadas e não gratificadas), encaminhando o resultado para análise do Comitê e, posteriormente, à CIDF para emissão de parecer e homologação da CAD, quando então surtirão os efeitos legais e remuneratórios.</p>
Artigo 14 – A progressão funcional será procedida mediante apostila do Diretor Geral de Recursos Humanos. (Alterado pela Deliberação CAD-A-011/2021)	
Artigo 15 - No caso de não progressão, o servidor poderá apresentar novo pedido no processo subsequente, se assim o desejar, nos termos desta Deliberação.	
Artigo 16 - Os recursos destinados para a progressão na Carreira deverão ser 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. O saldo residual poderá ser remanejado entre as listas e deve ser especificado pela Congregação ou Instância Equivalente antes do início das inscrições, e, caso não seja possível contemplar mais nenhum servidor respeitando a ordem das listas, o saldo residual permanecerá disponível na Unidade/Órgão para o processo de progressão do ano seguinte. (Alterado pela Deliberação CAD-A-031/2022)	Parágrafo único. A distribuição dos recursos financeiros deve ser especificada pela Congregação ou Instância Equivalente antes do início das inscrições, e, caso não seja possível contemplar mais nenhum servidor respeitando a ordem das listas, o saldo residual voltará a PRDU para análise de distribuição no processo de progressão.
Artigo 16. A - Ficam alterados os Anexos I e II da Deliberação CAD-A-009/2018, que passam a vigorar com a redação dos Anexos I e II da presente. (Incluído pela Deliberação CAD-A-031/2022)	
CAPÍTULO VI - DISPOSIÇÕES FINAIS	
Artigo 17 - A DGRH poderá propor medidas complementares à CIDF para a efetiva implantação do disposto nesta Deliberação.	

<p>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-A001/2017.</p>	
<p>CAPÍTULO VII - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS</p>	
<p>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. § 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>	

PARECER PG Nº: 3699/2023
Processo nº: 01-P-3062-2003
Interessado: Coordenadoria Geral da Universidade - CGU
Assunto: Minuta Deliberação CAD. Alteração da Deliberação CAD-A-32/2022, que dispõe sobre os requisitos e critérios para progressão junto à Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – PAEPE. Análise jurídica.

Senhor Pró-Reitor de Desenvolvimento Universitário

Em atendimento ao Parecer PG n.º 3667/2023, os autos foram encaminhados a esta Procuradoria, com a juntada do dossiê 01-D-4599/2022, e com a proposta consolidada da Deliberação CAD, que altera a Deliberação CAD-A-32/2022, que dispõe sobre os requisitos e critérios para progressão junto à Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – PAEPE, com a inclusão de um artigo 15, que revoga os incisos II e III do Anexo VI da referida norma, o que atendeu ao anterior apontamento, estando em termos para prosseguimento.

Além disso, foram encaminhadas duas novas minutas, que alteram as Deliberações CAD-A-35/2022, que estabelece critérios para a divisão de recursos destinados à progressão dos servidores da Carreira dos Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Paepe, para o ano de 2023 e CAD-A-09/2018, que dispõe sobre a Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Paepe.

Analisada a primeira proposta (que altera a Deliberação CAD-A-35/2022), recomendo apenas um pequeno ajuste no art. 1º, com a troca da palavra “*preâmbulo*” por “***ementa***”. Feito esse ajuste, entendo que esta minuta estará em termos para ser submetida à d. CAD.

No que se refere à minuta de alteração da Deliberação CAD-A-09/18, entendo que a mesma está em condições de ser encaminhada à d. CAD para deliberação.

À d. PRDU para ciência e determinação.

Procuradoria, 30 de outubro de 2023.

FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO
Procuradora de Universidade Chefe



Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.



INFORMAÇÃO PRDU/CCRH Nº 02/2023

À Procuradoria Geral da Universidade,

Assunto: Minuta de Alteração da Deliberação CAD-A-032/2022, datada de 08/11/2022

Prezada Procuradora Geral,

Em relação às recomendações apresentadas no Parecer PG-3667/2023, gostaria de informar o seguinte:

- a) O processo de regularização referente ao 01-P-3062-2003 encontra-se em fase de andamento e será encaminhado à Secretaria Geral (SG) até o dia 30/11/2023.
- b) Anexamos a proposta consolidada que incorpora as alterações do Anexo VI, demais anexos não sofreram alterações.
- c) Também estamos encaminhando a proposta de modificação da Deliberação CAD-A-09/2018, devidamente corrigida conforme as solicitações feitas, e a Deliberação CAD-A-035/2022, com correções necessárias.

Permanecemos à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais que possam ser necessários.

Atenciosamente,

Campinas, 27 de outubro de 2023.

Prof. Dr. Fernando Sarti
Presidente da CCRH

Documento assinado eletronicamente por **Fernando Sarti, PRESIDENTE DA CCRH**, em 27/10/2023, às 16:29 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, informando o código verificador:
E536758E ADA44305 873F805B 57D1D8A3





INFORMAÇÃO PRDU/CIDF Nº 10/2023

Aprovo "ad referendum" da Câmara Interna de Desenvolvimento de Funcionários - CIDF, a proposta de alteração do § 4º do artigo 3º da Deliberação CAD-A-009/2018, datada de 04/12/2018, assim como do parágrafo único do Art. 16.

É importante destacar que esta aprovação excepcional, decorre da necessidade de ajustes normativos e da necessidade de cumprimento dos prazos do novo cronograma do Processo de Progressão de Carreira PAEPE-2024.

Campinas, 31 de outubro de 2023.

Prof. Dr. Fernando Sarti
Presidente da Câmara Interna de Desenvolvimento de Funcionários

Documento assinado eletronicamente por **Fernando Sarti, PRESIDENTE CIDF**, em 31/10/2023, às 17:23 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, informando o código verificador:
369E4C37 CEE14D2F BC2E0532 B8DF85FA





DESPACHO CIDF nº 50/2023

Formalizada a aprovação “ad referendum” pelo Presidente da CIDF, conforme Informação PRDU-CIDF nº 10/2023.

À CAD para homologação na reunião de 07/11/2023.

Documento assinado eletronicamente por **ADEMIR JORGE DE CARVALHO, ASSISTENTE TÉCNICO**, em 01/11/2023, às 09:16 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, informando o código verificador:
1884826F 6D754AFE B9DF1F20 BA03C774



**C) Alteração da
Del. CAD-A-35/22**

Deliberação CAD-A-____/2023, de ____/____/2023

Reitor: Antonio José de Almeida Meirelles
Secretaria Geral: Ângela de Noronha Bignami

Altera a Deliberação CAD-A-035/2022, de 06/12/2022, que estabelece critérios para a divisão de recursos destinados à progressão dos servidores da Carreira dos Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Paepe.

O Reitor da Universidade Estadual de Campinas, na qualidade de Presidente da Câmara de Administração, tendo em vista o decidido em sua ____ Sessão Ordinária, realizada em ____/____/2023, baixa a seguinte Deliberação:

Artigo 1º - Fica alterada a ementa da Deliberação CAD-A-035/2022 que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Estabelece critérios para a divisão de recursos destinados à progressão dos servidores da Carreira dos Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Paepe.”

Artigo 2º - Fica alterado o caput do Artigo 1º da Deliberação CAD-A-035/2022 que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 1º – Os recursos previstos para a progressão na Carreira Paepe no orçamento da Universidade, conforme aprovado pelo Conselho Universitário, serão distribuídos de modo igualitário, sendo 50% do total dos recursos destinados para a progressão horizontal e 50% para a progressão vertical.”

Artigo 3º - Esta Deliberação entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Minuta de Alteração da Deliberação CAD-A-035/2022, de 06/12/2022

<p>Deliberação CAD-A-035/2022, de 06/12/2022</p> <p>Reitor: Antonio José de Almeida Meirelles Secretaria Geral: Ângela de Noronha Bignami</p> <p>Estabelece critérios para a divisão de recursos destinados à progressão dos servidores da Carreira dos Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Paepe, para o ano de 2023.</p> <p>O Reitor da Universidade Estadual de Campinas, na qualidade de presidente da Câmara de Administração, tendo em vista o decidido em sua 384ª Sessão Ordinária, realizada em 06.12.22, baixa a seguinte Deliberação:</p>	<p>Deliberação CAD-A-____/2023, de ____/____/2023</p> <p>Estabelece critérios para a divisão de recursos destinados à progressão dos servidores da Carreira dos Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Paepe, para o ano de 2023.</p> <p>O Reitor da Universidade Estadual de Campinas, na qualidade de Presidente da Câmara de Administração, tendo em vista o decidido em sua ____ª Sessão Ordinária, realizada em ____/____/2023, baixa a seguinte Deliberação:</p>
<p>Artigo 1º – Os recursos previstos para a progressão na Carreira Paepe no orçamento da Universidade, aprovado pelo Conselho Universitário, para o exercício de 2023, serão distribuídos de modo igualitário, sendo 50% do total dos recursos destinados para a progressão horizontal e 50% para a progressão vertical.</p> <p>Parágrafo único - A Congregação ou Instância Equivalente poderá flexibilizar a distribuição de recursos previsto no caput em até 30 pontos percentuais, de modo que os recursos destinados possam estar dentro de uma faixa de 20% a 80% dos recursos totais, seja para progressão horizontal seja para a progressão vertical.</p>	<p>Artigo 1º – Os recursos previstos para a progressão na Carreira Paepe no orçamento da Universidade, conforme aprovado pelo Conselho Universitário, para o exercício de 2023, serão distribuídos de modo igualitário, sendo 50% do total dos recursos destinados para a progressão horizontal e 50% para a progressão vertical.</p> <p>(....)</p>
<p>Artigo 2 – Esta Deliberação entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário. (Proc. nº 01-D-49862/2022)</p>	<p>(....)</p>



DESPACHO PRDU/CIDF nº 48/2023

Em atendimento ao Parecer PG nº 3699/2023, informamos que foi providenciado ajuste na proposta que altera a Deliberação CAD-A-35/2022, no artigo 1º.

À CAD, para homologação na reunião de 07/11/2023.

PARECER PG Nº: 3699/2023
Processo nº: 01-P-3062-2003
Interessado: Coordenadoria Geral da Universidade - CGU
Assunto: Minuta Deliberação CAD. Alteração da Deliberação CAD-A-32/2022, que dispõe sobre os requisitos e critérios para progressão junto à Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – PAEPE. Análise jurídica.

Senhor Pró-Reitor de Desenvolvimento Universitário

Em atendimento ao Parecer PG n.º 3667/2023, os autos foram encaminhados a esta Procuradoria, com a juntada do dossiê 01-D-4599/2022, e com a proposta consolidada da Deliberação CAD, que altera a Deliberação CAD-A-32/2022, que dispõe sobre os requisitos e critérios para progressão junto à Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – PAEPE, com a inclusão de um artigo 15, que revoga os incisos II e III do Anexo VI da referida norma, o que atendeu ao anterior apontamento, estando em termos para prosseguimento.

Além disso, foram encaminhadas duas novas minutas, que alteram as Deliberações CAD-A-35/2022, que estabelece critérios para a divisão de recursos destinados à progressão dos servidores da Carreira dos Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Paepe, para o ano de 2023 e CAD-A-09/2018, que dispõe sobre a Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Paepe.

Analisada a primeira proposta (que altera a Deliberação CAD-A-35/2022), recomendo apenas um pequeno ajuste no art. 1º, com a troca da palavra “*preâmbulo*” por “***ementa***”. Feito esse ajuste, entendo que esta minuta estará em termos para ser submetida à d. CAD.

No que se refere à minuta de alteração da Deliberação CAD-A-09/18, entendo que a mesma está em condições de ser encaminhada à d. CAD para deliberação.

À d. PRDU para ciência e determinação.

Procuradoria, 30 de outubro de 2023.

FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO
Procuradora de Universidade Chefe



Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.



INFORMAÇÃO PRDU/CCRH Nº 02/2023

À Procuradoria Geral da Universidade,

Assunto: Minuta de Alteração da Deliberação CAD-A-032/2022, datada de 08/11/2022

Prezada Procuradora Geral,

Em relação às recomendações apresentadas no Parecer PG-3667/2023, gostaria de informar o seguinte:

- a) O processo de regularização referente ao 01-P-3062-2003 encontra-se em fase de andamento e será encaminhado à Secretaria Geral (SG) até o dia 30/11/2023.
- b) Anexamos a proposta consolidada que incorpora as alterações do Anexo VI, demais anexos não sofreram alterações.
- c) Também estamos encaminhando a proposta de modificação da Deliberação CAD-A-09/2018, devidamente corrigida conforme as solicitações feitas, e a Deliberação CAD-A-035/2022, com correções necessárias.

Permanecemos à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais que possam ser necessários.

Atenciosamente,

Campinas, 27 de outubro de 2023.

Prof. Dr. Fernando Sarti
Presidente da CCRH

Documento assinado eletronicamente por **Fernando Sarti, PRESIDENTE DA CCRH**, em 27/10/2023, às 16:29 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, informando o código verificador:
E536758E ADA44305 873F805B 57D1D8A3





INFORMAÇÃO PRDU/CIDF Nº 11/2023

Aprovo “ad referendum” da Câmara Interna de Desenvolvimento de Funcionários - CIDF, a proposta de alteração da ementa e do caput do Artigo 1º da Deliberação CAD-A-35/2022, datada de 06/12/2022.

É importante destacar que esta aprovação excepcional decorre da necessidade de ajuste normativo e da necessidade de cumprimento dos prazos do novo cronograma do Processo de Progressão de Carreira PAEPE-2024.

Campinas, 31 de outubro de 2023.

Prof. Dr. Fernando Sarti

Presidente da Câmara Interna de Desenvolvimento de Funcionários

Documento assinado eletronicamente por **Fernando Sarti, PRESIDENTE DA CÂMARA INTERNA DE DESENVOLVIMENTO DE FUNCIONÁRIOS**, em 01/11/2023, às 14:53 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, informando o código verificador:
C99F1C2F 08614BB4 85D7EEE2 067A1C81





Comitê para Revisão do Processo de Progressão de 2024

Relatório Final

Integrantes:

Adilton Dorival Leite
Ana Claudia Simão
Andreia Cristina Oliveira Ribeiro
Bruno Alves Pereira
Bruno Gomes Ximenes
Cláudia Filomena Bratficher Dário
Cristiane Mandelli Fim
Fernanda Caroline Fernandes
Giovanna Beraldo de Azambuja Silva
Gisele Aparecida Locachevic Rodrigues
Isabel Cristina Nogueira
Juliana Heinrich Muçouçah
Mariella C. Monteiro Moraes Bertiz
Renato Prandi Filho
Rodrigo Lanna Franco da Silveira



SUMÁRIO

1. Introdução	1
2. Quadro geral das propostas de aperfeiçoamento	1
3. Análise das propostas de aperfeiçoamento	2
4. Calendário do processo de progressão PAEPE 2024	10
5. Melhorias em Sistema	10
6. Considerações finais	11
7. Anexos	12



1. Introdução

O presente documento tem o objetivo de apresentar propostas de aperfeiçoamento do processo de progressão na Carreira PAEPE - regido pelas Deliberações CAD-A-009/2018, CAD-A-031/2022 e CAD-A-032/2022 -, discutidas e analisadas pelo Comitê designado pela Portaria PRDU 05/2023, de 12/05/2023, constituído pelos seguintes membros:

- Rodrigo Lanna Franco da Silveira – PRDU (Presidente)
- Adilton Dorival Leite – GR
- Ana Claudia Simão – DGRH
- Andreia Cristina Oliveira Ribeiro – CIDF
- Bruno Alves Pereira - DGRH
- Bruno Gomes Ximenes - IB
- Cláudia Filomena Bratficher Dário - FT
- Cristiane Mandelli Fim - DGRH
- Fernanda Caroline Fernandes – FOP
- Giovanna Beraldo Azambuja Silva - DGRH
- Gisele Aparecida Locachevic Rodrigues - HC
- Isabel Cristina Nogueira - DGRH
- Juliana Karina Ruiz Heinrich Mucoucah - CAISM
- Mariella C. Monteiro Moraes Bertiz – FCA
- Renato Prandi Filho – DGRH

Entre abril e outubro de 2023, foram realizadas 13 reuniões. Os resultados das análises e discussões levaram a uma série de propostas explicitadas nos itens a seguir.

2. Quadro geral das propostas de aperfeiçoamento

Após concluída a progressão da carreira PAEPE, em 2023, a Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH) da Unicamp recebeu 111 sugestões de melhorias – Anexo 1, sendo estas encaminhadas por servidores PAEPE de diferentes unidades e órgãos da Universidade.

A partir desse conjunto de apontamentos, o Comitê avaliou a pertinência e a respectiva exequibilidade das melhorias. Das 111 sugestões recebidas, 57 foram atendidas. No entanto, 54 propostas não foram executadas devido a motivos diversos, incluindo restrição de sistema, manutenção das regras gerais do processo de progressão (vigentes desde 2022), entre outros.

As propostas tiveram objetivo de aperfeiçoar o processo de progressão em quatro frentes principais:

- 1) **Sistema informatizado:** nesse tópico, inclui-se o preenchimento dos critérios de avaliação pela Comissão de Avaliação e de distribuição de recursos financeiros pela Congregação/Instância Equivalente no sistema de progressão PAEPE. Além disso, outras melhorias foram realizadas, tais como inserção de recursos no próprio sistema, entre outras ações.
- 2) **Processo de avaliação e de distribuição dos recursos financeiros:** neste ponto, houve revisão/simplificação do parecer da chefia na progressão horizontal, além de maior padronização dos critérios de desempate e da distribuição dos recursos financeiros, entre outras medidas.



- 3) **Elaboração dos relatórios:** o Relatório Final será gerado pelo próprio sistema de progressão a partir das informações inseridas pelas Comissões de Avaliação, Congregações e Instâncias Equivalentes. O conteúdo de tal relatório terá por base as informações referentes aos critérios de avaliação e de distribuição de recursos, as listas de classificação e de contemplação, bem como os recursos e suas respostas. Tais dados deverão estar em um processo digital, juntamente com os outros documentos que a CSARH e a Unidade/Orgão julgarem pertinentes e que serão orientados através de Instrução Normativa DGRH.

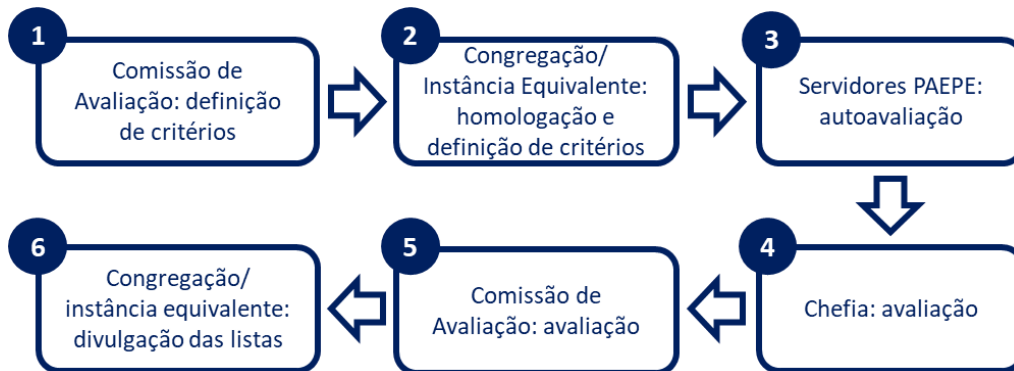
- 4) **Reestruturação da possibilidade de recursos no processo:** o cronograma da progressão PAEPE de 2024 passou a incluir possibilidades de recursos aos servidores com objetivos e prazos específicos, tendo estes os seguintes objetos: a) critérios de avaliação e de distribuição dos recursos financeiros estabelecidos, respectivamente, pela Comissão de Avaliação e pela Congregação/Instância Equivalente; b) pareceres individuais emitidos pela Comissão de Avaliação; c) lista de contemplados emitida no final do processo de progressão. Dessa forma, o escopo de cada recurso e os prazos ficaram melhor definidos, permitindo uma análise em tempo hábil e, se necessário, adequações dentro do cronograma do processo.

Os itens a seguir apresentam as principais mudanças sugeridas pelo Comitê.

3. Análise das propostas de aperfeiçoamento

Esta seção tem o objetivo de destacar um conjunto de ajustes que o Comitê propõe, o qual, em geral, está apresentado no Anexo 1. Tais medidas abarcam ações presentes em cada uma das etapas do processo de progressão. De forma a organizar a apresentação das medidas de aperfeiçoamento, estas serão explicitadas conforme as etapas da Figura 1.

Figura 1. Etapas do processo de progressão



3.1. Comissão de Avaliação: definição dos critérios de avaliação

Assim como nos anos anteriores, nesta primeira etapa do processo de progressão, a **Comissão de Avaliação** (CA) deve definir:

- a. Critérios de avaliação;
- b. Pesos para cada um dos critérios;
- c. Critérios para a análise de casos em que haja empate.

As subseções a seguir fornecem maior detalhamento destas informações.

3.1.1. Critérios de avaliação

Na progressão por excelência de desempenho (progressão horizontal), são mantidos os **nove critérios de avaliação** – Quadro 1, utilizados em 2023. É importante apontar que, do total de critérios apresentados, as Comissões de Avaliação (CA) devem adotar obrigatoriamente **os cinco primeiros**, descritos a seguir:

- 1) Assiduidade e pontualidade;
- 2) Qualidade do trabalho;
- 3) Aproveitamento de recursos;
- 4) Iniciativa e proatividade;
- 5) Engajamento, motivação e participação.

Já os critérios de (6) a (9) são **facultativos**:

- 6) Trabalho em equipe;
- 7) Flexibilidade e disponibilidade;
- 8) Autonomia;
- 9) Capacitação.

**Quadro 1.** Critérios de avaliação para 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	

No processo de progressão por aumento de complexidade (progressão vertical), foram mantidos como critérios obrigatórios os requisitos presentes no Anexo III da CAD-A-032/2022, de 08/11/2022, conforme segmento (Fundamental, Médio ou Superior) e cargo/função (gratificada e não gratificada). Cabe observar que os ajustes marginais do Anexo III, considerados no processo de progressão de 2023, continuarão em vigor. Este mesmo anexo possui um descritivo das qualificações que se espera do servidor para cada nível da carreira.

O Quadro 2 apresenta os critérios para cada segmento e cargo/função, explicitando aqueles que são obrigatórios e o facultativo (baseado no quesito “Capacitação”). Quanto a este último, a CA poderá optar por incluí-lo ou não no processo de avaliação por aumento de complexidade.

Quadro 2. Critérios de avaliação para 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*

* O critério “Capacitação” é facultativo.

3.1.2. Pesos dos critérios

Cabe ainda à Comissão de Avaliação a definição do peso de cada um dos critérios adotados no processo de progressão, tanto na horizontal como na vertical. Importante enfatizar que, na horizontal, os critérios e os pesos serão os mesmos para os diferentes segmentos da carreira –



Fundamental, Médio e Superior. Já, na progressão vertical, é necessário estabelecer uma estrutura de pesos para cada segmento e cargo/função (gratificada ou não). Ainda neste tipo de progressão, é importante notar que cada um dos dois grupos com GR (dos segmentos médio e superior) será dividido em dois subgrupos para o estabelecimento de pesos diferentes, dado a existência do critério liderança para quem possui equipe.

A soma dos pesos **deverá ser igual a 10**. Vale apontar que o sistema de progressão não permitirá que a soma dos pesos seja diferente de 10. O Quadro 3 apresenta dois exemplos.

Quadro 3. Exemplo de adoção de pesos dos critérios pela CA para progressão horizontal e vertical (segmentos médio e superior).

A CA "X" adotou para progressão horizontal os cinco critérios obrigatórios e mais dois facultativos (Trabalho em Equipe e Capacitação), utilizando os pesos abaixo listados.

Critérios para progressão horizontal	Peso
1) Assiduidade e Pontualidade	1,00
2) Qualidade do trabalho	3,00
3) Aproveitamento dos recursos	2,00
4) Engajamento, motivação e participação	1,00
5) Iniciativa e proatividade	1,00
6) Trabalho em equipe	1,00
7) Capacitação	1,00
Soma	10,00

Para a progressão vertical, nos segmentos médio e superior, foram utilizados os seguintes critérios e pesos:

Critérios para progressão vertical	Médio s/ GR	Médio c/ GR (s/ liderança)	Médio c/ GR (c/ liderança)	Superior s/ GR	Superior c/ GR (s/ liderança)	Superior c/ GR (c/ liderança)
Competências essenciais	3	2	2	3	2	2
Complexidade	3	3	3	3	3	3
Grau de Autonomia	2	2	1	2	2	1
Visibilidade	1	-	-	1	-	-
Capacitação*	1	1	1	1	1	1
Capacidade de Mobilização	-	1	1	-	1	1
Conhecimento (ou visão) sistêmico	-	1	1	-	1	1
Liderança	-	-	1	-	-	1
Soma	10	10	10	10	10	10
* Critério optativo aplicado						

3.1.3. Nota mínima de corte

Nos dois tipos de progressão, sugere-se que a nota mínima de corte passe a ser igual a **6,0**. O objetivo, nesta etapa, é possibilitar que se diferenciem aqueles que são aptos e não aptos a progredir por desempenho ou por complexidade. Os servidores que estiverem abaixo da nota mínima de corte não estarão aptos à lista dos classificados a serem contemplados do processo de progressão.



3.1.4. Descrição dos critérios de desempate

Em relação aos critérios de desempate, estes serão, neste processo, padronizados. O sistema de progressão irá apresentá-los à CA, conforme listado abaixo. Caberá à CA escolher quais serão usados, sendo também necessário apontar o ordenamento de aplicação. Vale observar que todas as CAs terão, obrigatoriamente, como último item o critério de Sorteio.

- Maior tempo do servidor na referência salarial atual (contado em dias).
- Maior tempo do servidor na Unicamp (contado em dias).
- Priorização do servidor em enquadramento atual mais baixo.
- Tempo do servidor no órgão atual (contado em dias).
- Tempo do servidor no exercício da função (contado em dias).
- Maior nota no Critério 1 (*especifique qual*).
- Maior nota no Critério 2 (*especifique qual*).
- Maior nota no Critério 3 (*especifique qual*).
- Maior idade.
- Sorteio.

As medidas, acima descritas – seções 3.1.1. a 3.1.4., devem ser divulgadas e discutidas na comunidade interna. Na sequência, o presidente da Comissão de Avaliação de cada CSARH deve preencher tais informações no sistema de progressão da DGRH. Em etapa posterior, o presidente da CA deve enviar tais conjuntos de critérios à Congregação/Instância Equivalente para análise e homologação.

3.2. Congregação/Instância Equivalente: definição e homologação dos critérios de avaliação

Nesta etapa do processo, o Comitê propõe que quatro ações sejam realizadas pela Congregação/Instância Equivalente de cada CSARH:

- a. Identificar quem serão as três pessoas da Congregação / Instância Equivalente que terão acessos em sistema para registro das informações necessárias, informando tais nomes ao RH.
- b. 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;
- c. Definir a proporção dos recursos financeiros entre as progressões horizontal e vertical;
- d. Descrever os critérios que serão usados para distribuição dos recursos financeiros entre as listas de classificados na progressão horizontal e vertical. Neste ponto, algumas possibilidades de critérios serão apresentadas à Congregação/Instância Equivalente. **Recomenda-se o uso de um dos critérios apresentados, em especial Opção 1 ou 2;**
- e. Divulgar internamente os itens de (a) a (d) para comunidade.

Tais informações devem ser preenchidas por um dos três membros indicados da Congregação/Instância Equivalente de cada CSARH no sistema de progressão PAEPE – Quadro 4.

Importante apontar que, para o processo de progressão de 2024, o critério de sobra de recursos entre as listas **será padronizado para toda universidade**, conforme Anexo 2. Vale observar que o detalhamento dessa regra constará na Instrução Normativa da DGRH.


Quadro 4. Informações da Congregação/Instância Equivalente

1) 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: _____

2) Esta Congregação/Instância Equivalente aprovou as informações apresentadas pela Comissão de Avaliação? () Sim () Não

3) Qual foi a proporção dos recursos definida entre as progressões horizontal e vertical?

4) Quais os critérios serão utilizados para distribuição dos recursos financeiros entre as listas de classificados no processo de progressão por Excelência no Desempenho - Horizontal?

Opção 1: Por ordem pré-estabelecida de sequência dos grupos. Especifique a sequência na progressão horizontal:

Exemplo: Fundamental – Médio – Superior

Opção 2: Por percentual. Informar como o cálculo foi feito, inserindo os percentuais para cada grupo.

Alternativas de cálculo: a) Considerando o total do salários dos servidores aptos de cada grupo; b) Considerando o total dos salários dos servidores da unidade; c) Por número total de servidores na unidade; d) Por número de servidores aptos de cada grupo; e) Pelo custo da progressão dos aptos de cada grupo.

Fundamental: _____%; Médio: _____%; Superior: _____%

Opção 3: Outra forma de distribuição (a ser validada pelo Comitê de Acompanhamento)

5) Quais os critérios utilizados para distribuição dos recursos financeiros entre as listas de classificados no processo de progressão por Aumento de Complexidade - Vertical?

Opção 1: Por ordem pré estabelecida de sequência dos grupos. Especifique a sequência na progressão vertical:

Exemplo: Fundamental com GR - Médio sem GR - Superior com GR - Fundamental sem GR – Médio com GR - Superior sem GR

Opção 2: Por percentual - informar como o cálculo foi feito, inserindo os percentuais para cada grupo.

Alternativas de cálculo: a) Considerando o total do salários dos servidores aptos de cada grupo; b) Considerando o total dos salários dos servidores da unidade; c) Por número total de servidores na unidade; d) Por número de servidores aptos de cada grupo; e) Pelo custo da progressão dos aptos de cada grupo.

Fundamental sem GR: _____%

Fundamental com GR: _____%

Médio sem GR: _____%

Médio com GR: _____%

Superior sem GR: _____%

Superior com GR: _____%

Opção 3: Outra forma de distribuição (a ser validada pelo Comitê de Acompanhamento).

6) () Esta Congregação/Instância Equivalente está ciente de que as sobras dos recursos deverão ser aplicadas de acordo com o orientado na Instrução Normativa DGRH.



3.3. Servidores PAEPE: autoavaliação

Iniciando o período de inscrições, cabe ao servidor em sua autoavaliação, optar pela progressão horizontal ou vertical, no mesmo formato em que já ocorreu no ano anterior.

Além disso, os formulários de autoavaliação utilizados em 2023 foram mantidos. No caso da progressão horizontal, para cada um dos critérios, as evidências são descritas no Quadro 5, como realizado em 2023. Tal descrição tem o objetivo de fornecer um maior entendimento ao servidor do que representam os critérios presentes em sua autoavaliação. Para a progressão vertical, o quadro de evidências tem base no Anexo III da Deliberação CAD-A-032/2022, de 08/11/2022.

Quadro 5. Descrição das evidências para cada critério da progressão horizontal

Critério	Status	Evidências
1. Assiduidade e Pontualidade	Obrigatório	Assiduidade se refere à frequência diária e regular ao ambiente de trabalho; pontualidade consiste no cumprimento diário do horário de entrada e saída pré-estabelecidos e cumprimento integral da carga horária semanal para o exercício da função.
2. Qualidade do Trabalho	Obrigatório	Qualidade do trabalho engloba aspectos atrelados à habilidade técnica, destreza, capacidade de solucionar problemas e dificuldades, eficiência e capacidade de melhorar atividades e processos, comunicação verbal/informações claras, além de postura ética e adequada ao ambiente de trabalho, entre outros aspectos.
3. Aproveitamento de recursos	Obrigatório	Aproveitamento de recursos contempla a capacidade de cumprir e ter agilidade nos processos de trabalho, utilizando ferramentas de forma adequada, correta e competente.
4. Iniciativa e proatividade	Obrigatório	Iniciativa e proatividade se referem à capacidade de identificar e buscar oportunidades, atender prontamente às situações novas e propor soluções para questões precedentes, no âmbito da sua atuação.
5. Engajamento, motivação e participação	Obrigatório	Engajamento, motivação e participação englobam aspectos relativos a comprometimento e empenho; colaboração com a chefia e equipe; atendimento ágil no cumprimento das demandas de trabalho e oportunidades; boa vontade e disposição para se envolver e participar de atividades cotidianas e de novos projetos.
6. Trabalho em equipe	Facultativo	Trabalho em equipe engloba aspectos relativos à: capacidade para lidar social e profissionalmente com as pessoas, independentemente do nível hierárquico, demonstrando respeito e eficiência na comunicação; capacidade de integração ao grupo de trabalho; cooperação e espírito de equipe.
7. Flexibilidade e disponibilidade	Facultativo	Flexibilidade e disponibilidade estão relacionadas: ao aceite de críticas, ideias, opiniões e orientações que objetivam melhor atendimento ao cliente e promovem maior interação com a equipe; à adaptação às mudanças colocadas pela chefia.
8. Autonomia	Facultativo	Autonomia se refere à capacidade de pensar e construir as suas próprias ações e, a partir disso, estabelecer soluções.
9. Capacitação	Facultativo	Capacitação se refere à participação do servidor em cursos/treinamentos/congressos, entre outras atividades, que geraram impacto à área de atuação.

3.4. Chefia: avaliação

Após a etapa de autoavaliação do servidor, a chefia deve realizar a avaliação de seu subordinado, levando em conta o quadro de evidências para cada critério. O padrão dos formulários da chefia foi mantido em relação ao processo de 2023, exceto na progressão horizontal, em que o formulário foi simplificado (Anexo 3), seguindo o padrão da vertical.

Para os dois tipos de progressão, é necessário fornecer uma nota de desempenho para cada um dos critérios adotados, com espaço específico para uma fundamentação final.

Finalizado o parecer da chefia, **o servidor terá um prazo para manifestar-se no sistema.**



3.5. Comissão de Avaliação: análise e cômputo das notas

Nesta etapa, a Comissão de Avaliação deve analisar a avaliação do servidor vis a vis o parecer da chefia, com o objetivo de definir uma nota, de 0 a 10, para cada critério. Vale observar que a CA poderá incluir na avaliação de cada critério as respostas diretamente atreladas a este quesito, além de uma análise do conjunto de diferentes respostas presentes nos relatórios. Importante também destacar que o gráfico gerado na avaliação de desempenho do servidor também pode ser usado pela CA em sua análise.

A Nota Final do servidor PAEPE deverá ser calculada por uma média ponderada, considerando as notas de cada critério (NT) e os seus respectivos pesos (P), conforme fórmula abaixo. O Quadro 6 apresenta um exemplo de cálculo. Importante ressaltar que a soma dos pesos deve ser igual a 10.

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

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

Quadro 6. Exemplo de cálculo da Nota Final de um servidor.

No processo de progressão horizontal, a partir dos pesos e das notas para cada critério estabelecido, a CA "X" obteve a Nota Final para certo servidor igual a 8,2. Veja:

Critérios para progressão horizontal	Peso	Nota
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
Soma	10,00	8,20

A nota final é calculada por:

$$\text{Nota Final} = (1 \times 10 + 3 \times 9 + 2 \times 8 + 1 \times 7 + 1 \times 7 + 1 \times 7 + 1 \times 8) / 10 = 8,2$$

A Comissão de Avaliação deve realizar um parecer, seguindo os **modelos apresentados no Anexo 4**, sendo necessário apontar as notas de cada quesito. O campo para parecer também estará disponível no Sistema do Processo de Progressão.



3.6. Congregação/Instância Equivalente: homologação e divulgação das listas

Nesta etapa, a Congregação/Instância Equivalente deve homologar as listas classificatórias, e realizar a indicação dos contemplados.

Importante ressaltar que as listas devem ter os seguintes grupos:

- Na lista de classificação da progressão horizontal: Fundamental, Médio e Superior;
- Na lista de classificação da progressão horizontal: Fundamental sem GR; Fundamental com GR; Médio sem GR; Médio com GR; Superior sem GR; Superior com GR.

Como novidade, o Sistema do Processo de Progressão apresentará uma calculadora financeira com **limitador de recursos** utilizando como base os valores informados pela AEPLAN para cada CSARH.

4. Calendário do processo de progressão PAEPE 2024

O calendário do processo de progressão PAEPE para o ano de 2024 foi revisado. Dois pontos valem ser enfatizados.

O primeiro tem base no conjunto de **ações que já devem ser feitas nos meses de novembro e dezembro de 2023**.

O segundo se refere à possibilidade de recursos que o servidor terá ao longo do processo. Estes terão prazo e objeto específicos, conforme descrito a seguir:

- 1º possibilidade de recurso: exclusivamente quanto aos critérios de avaliação e de distribuição de recursos, direcionado somente ao Comitê de Acompanhamento;
- 2º possibilidade de recurso: exclusivamente quanto aos pareceres individuais emitidos pela Comissão de Avaliação. O recurso somente pode ser direcionado em relação ao conteúdo do parecer e não sobre as notas (nota final e notas obtidas nos critérios). Em um primeiro momento, o recurso é encaminhado à CA. Caso o problema persista, o servidor poderá direcionar ao Comitê de Acompanhamento;
- 3º possibilidade 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 deve ser direcionado somente ao Comitê de Acompanhamento.

5. Melhorias em Sistema

Este Comitê apontou uma série de melhorias para o Processo de Progressão que necessitam ser realizadas em sistema. Estas melhorias foram apresentadas à DGRH e estão sendo estruturadas com as equipes competentes.

As melhorias envolvem a substituição das Fichas A a D feitas em GoogleForms no Processo de 2023; a inserção de todos os recursos em sistema; a calculadora financeira com limitador de recursos; melhorias nos formulários de avaliação; entre outras interfaces que estarão sendo desenvolvidas nos próximos meses a fim de possibilitar todos os itens mencionados anteriormente que envolvam o sistema do Processo de Progressão e seu cronograma.



6. Considerações finais

O presente documento teve o objetivo de apresentar os resultados das análises e discussões, ocorridas nas 13 reuniões do Comitê de Revisão do Processo de Avaliação, instituído pela Portaria PRDU 005/2023.

Um conjunto de medidas é proposto para cada etapa do processo de avaliação. Diferentes ações são sugeridas, incluindo, por exemplo, o preenchimento em sistema dos critérios de avaliação de distribuição de recursos financeiros, simplificação do parecer da chefia na progressão horizontal, possibilidade de manifestação do servidor diante do parecer da chefia, maior padronização dos critérios de desempate e da distribuição dos recursos financeiros e reestruturação da possibilidade de recursos no processo.

Busca-se, com tais medidas, avançar na transparência e na eficiência do processo de progressão dos servidores PAEPE da Unicamp, fornecendo meios mais adequados à Comissão de Avaliação e à Congregação/Instância Equivalente para um trabalho mais objetivo e produtivo. Além disso, a presente revisão buscou garantir a estabilidade de regras no processo de progressão, de forma a contribuir para que os servidores tenham uma trajetória na carreira mais clara, podendo aprimorar suas competências e alcançar seus objetivos e os da instituição.

Por outro lado, como melhorias para os próximos processos, sugere-se uma análise de diferentes métodos de distribuição de recursos financeiros que busquem garantir uma proporcionalidade similar entre contemplados e inscritos nas diferentes unidades e órgãos da Universidade. Além disso, outro aspecto relevante a ser estudado é a diminuição de interstício para progressão horizontal, incluindo disposição transitória para os servidores contemplados nos anos anteriores. Por fim, vale também avaliar a possibilidade de progressão horizontal de servidores que estão na última letra de sua referência.



ANEXOS

Anexo 1. Lista de sugestões para o processo de avaliação 2024

1.1 - Melhorias que serão aplicadas:

Nº	SUGESTÃO DE MELHORIA	ASSUNTO	OBSERVAÇÃO	DECISÃO DO COMITÊ
1	Rever declaração de conflito de interesse para 2024	COMISSÃO	Foi revista pois constavam muitas situações acadêmicas.	Será aplicada.
2	Pensar em modelo de parecer para disponibilizarmos as comissões	COMISSÃO	Modelo ficará em PDF na aba documentos do sistema. Disponível no Anexo 4.	Será aplicada.
3	Deixar claro que a comissão deve mostrar exatamente como chegou a nota.	COMISSÃO	Comitê entende que as comissões devem mostrar todas as notas (composição de como chegaram a nota final) pela maior transparência do processo	Será aplicada
4	ARTIGO 11, §1º - Dispõe sobre a indicação de membros suplementares à Comissão de Avaliação condicionada à quantidade de inscritos no processo. Porém, somente é possível saber a quantidade de inscritos no Processo Progressão quase um mês e meio após a homologação da Comissão de Avaliação. Rever.	COMISSÃO / Membros	Comitê sugere alterar para a quantidade de aptos na Unidade para participar do processo	Será aplicada
5	Regra da composição da Comissão de Avaliação em relação ao membro externo: considerar como membro externo até o início do processo de progressão da homologação da Comissão	COMISSÃO / Membros	Obs. muitos servidores foram transferidos no meio do processo para a própria Unidade em que constavam como sendo membro externo.	Será aplicada.
6	Membro externo – ter um titular e um suplente.	COMISSÃO / Membros	Para que não tenha a necessidade de indicar um membro externo que não tenha acompanhado todo o processo com o cronograma já em andamento	Será aplicado
7	Membro externo poder presidir a Comissão de Avaliação	COMISSÃO / Membros	Será criado em sistema uma opção a mais no cadastro das comissões com o item membro externo e presidente	Será aplicado
8	Ter alguém da csarh nas comissões tem que ser mais obrigatório a deliberação deixa brechas e as unidades não respeitam a composição indicada.	COMISSÃO E CSARH	Colocar na legislação que a participação da csarh é obrigatória, exceto nos casos em que todos os membros estejam pleiteando a progressão.	Será aplicada.
9	Informar como o gráfico da avaliação de desempenho poderá impactar e irá servir para a progressão	CRITÉRIOS	As informações estarão aparecendo na tela do servidor, chefia e comissão de avaliação. O gráfico de desempenho e o plano de trabalho do servidor devem compor a análise da comissão, que terá autonomia para decidir como.	Será aplicado.
10	Critérios de desempate: criar uma padronização (“banco de critérios”), sendo o último critério “Sorteio”.	CRITÉRIOS	Comissões irão inserir a ordem que irão utilizar os critérios de desempate e o sistema irá trazer essa informação na ordem selecionada	Será aplicada



Universidade Estadual de Campinas

11	Padronização de pesos dos critérios;	CRITÉRIOS	O Comitê estipulou que a somatória dos pesos deve ser igual a 10, porém a comissão continua com autonomia para estruturar a forma com que chegará na distribuição destes pesos.	Será aplicada parcialmente
12	Obrigatoriedade dos pesos somarem 10	CRITÉRIOS	A Comissão terá que informar se irá utilizar o critério ou não, e se sim, qual o peso dele, e o sistema irá calcular automaticamente se eles estão somando 10.	Será aplicado.
13	Artigo 2 inciso XV - Interposição de recurso para a congregação ou instância equivalente quanto a lista de contemplados - essa etapa está na Deliberação mas não constou em cronograma e nem em nenhum outro local	CRONOGRAMA	O cronograma para 2024 será revisto.	Será aplicada
14	CALENDÁRIO – Atentar para a data de sugestão da composição da Comissão de Avaliação (etapa 11) ser posterior à de homologação da Instância Equivalente (houve questionamentos sobre enviar essa sugestão para a Instância que ainda nem foi homologado neste processo de 2023).	CRONOGRAMA	O cronograma para 2024 será revisto.	Será aplicada
15	Incluir prazo para indicação dos contemplados em sistema	CRONOGRAMA	O cronograma de 2024 será revisto	Será aplicada.
16	Atenção ao cronograma - itens 14c e 15c - Os itens preveem 10 dias úteis, mas na prática este intervalo não aconteceu.	CRONOGRAMA	O cronograma para 2024 será revisto.	Será aplicada.
17	Revisão do calendário de forma para existirem etapas para análise do Comitê.	CRONOGRAMA	O cronograma do Processo de 2024 será revisto	Será aplicado
18	CSARH – alteração de cronograma para a próxima eleição não bater no processo de 2025 ou 2026?	CSARH	CIDF irá estudar novo cronograma de tempo de mandato para as CSARHs de modo que não impacte no processo de progressão	Será aplicada
19	Processo para arquivo de documentos deve ser montado pelo rh e deve ser por csarh de acordo com a nossa instrução normativa – as CSARHs que tem mais de uma unidade devem se juntar para fazer um único processo.	CSARH	Foi estruturada uma tabela com o rh responsável quando tiver mais de uma unidade por csarh	Será aplicada.
20	Para as CSARHs que tem mais de uma unidade já definir qual é o rh que entra no sistema e cadastrar a comissão de avaliação, e definir qual rh informa aos outros rhs o que tem que ser divulgado.	CSARH	Foi inserida uma tabela na IN DGRH informando as Unidades que compartilham a mesma CSARH e o RH responsável pelas ações mencionadas.	Será aplicado
21	O repasse de verba tendo como único critério a folha salarial pode ser injusto com unidades enxutas e com servidoras(es) em início de carreira.	DISTRIBUIÇÃO DE RECURSO	Esse assunto será analisado.	Será analisado.
22	Definir melhor o envio dos documentos do Processo de cada CSARH para a CAD	DOCUMENTAÇÃO	O sistema irá gerar as informações em PDF para serem salvas pelo RH e juntadas no processo digital de progressão da Unidade. e na IN DGRH constará uma lista com todos os documentos que devem constar no processo	Será aplicada



Universidade Estadual de Campinas

23	Parecer chefia na horizontal ser igual da vertical - só questões objetivas e uma dissertativa no final	FORMULÁRIO	Ok. Formulário da chefia foi alterado	Será aplicado.
24	CAD – A – 09/2022 - Artigo 13 – Rever o Artigo, a escrita está confusa.	LEGISLAÇÃO	Necessário reescrever este trecho - recebemos questionamentos pois deu margem ao entendimento que a Comissão de Avaliação que definiria os contemplados	Será aplicada
25	ALTERAR o Artigo 11, §3º da Deliberação CAD-A-032/2022 para fazer constar: “salvo no caso em que isso viole o previsto no parágrafo 2º”.	LEGISLAÇÃO	Reescrever o Artigo 11º inteiro	Será aplicada
26	Deliberação CAD 09\2018 - artigo 3, parágrafo 4, suprimir pois agora tem progressão horizontal para as letras B, D, E e F.	LEGISLAÇÃO	Ok	Será aplicada
27	Deliberação CAD 35 2022 - publicar uma nova	LEGISLAÇÃO	O Comitê propõe manter como foi em 2023 alterando apenas o ano.	Será aplicada.
28	Deliberação CAD 32/2022 - Artigo 15 pois a redação estava confusa	LEGISLAÇÃO	O artigo foi reescrito.	Será aplicada.
29	Tirar necessidade de recurso ser enviado ao rh – pode ir para os membros da comissão diretamente	LEGISLAÇÃO	Recursos serão feitos em sistema	Será aplicado
30	Retirar o termo circunstanciado de todas as normativas	LEGISLAÇÃO	Ok	Será aplicado
31	Pensar na questão do que é ter equipe e exercer liderança. É necessário ter uma definição clara sobre isso.	LEGISLAÇÃO	Será seguido a Deliberação CONSU 16/2019 que é o documento normativo oficial para cargos gratificados na Universidade.	Será aplicado.
32	Possibilidade de regras padronizadas de distribuição das sobras dos recursos	RECURSOS FINANCEIROS	Foi colocado na Deliberação a forma em que deve ocorrer a distribuição das sobras	Será aplicado
33	Criar uma etapa a mais para o servidor dar ciência no parecer da Chefia.	SISTEMA	Será criado um campo para o servidor se manifestar após o parecer da chefia que depois seguirá para a avaliação da comissão	Será aplicada
34	Dar acesso ao comitê de acompanhamento no sistema	SISTEMA	Para acompanhamento dos trabalhos e ciência dos recursos	Será aplicada
35	Definir o rh responsável para cadastrar os responsáveis pela Instância baseado na IN CIDF 001/2022	SISTEMA	Instrução Normativa DGRH referente às Instâncias Equivalentes	Será aplicada
36	Fichas A e B serem feitas no sistema	SISTEMA	Com todos os dados no sistema, os servidores poderão consultar os critérios da sua comissão em um único lugar.	Será aplicada
37	Ficha C e D serem tiradas do sistema com as informações que já possuem lá hoje, sem haver necessidade de novo preenchimento.	SISTEMA	Ok	Será aplicada



Universidade Estadual de Campinas

38	Cadastro de todos os membros da Congregação e Instância Equivalente no Sistema.	SISTEMA	Abrir para o RH a funcionalidade de cadastrar os membros de Congregação e Instância igual já fazem para as Comissões. Serão cadastrados 3 representantes por Congregação/Instância	Será aplicada
39	Adicionar ao sistema a opção de selecionar todos os relatórios para a etapa de salvar e deferir - para comissão de avaliação	SISTEMA	Informática da DGRH fará a melhoria.	Será aplicada
40	Adicionar uma informação para o servidor que o botão "salvar formulário" ele ainda não foi enviado, apenas está salvo.	SISTEMA	Informática da DGRH fará a melhoria.	Será aplicada
41	Deixar visível para a unidade quem são os membros de congregação ou instância responsáveis pelas informações de sistema	SISTEMA	RH fará o cadastro e esses servidores têm acesso a tela dos contemplados	Será aplicada.
42	Incluir as informações da Gestão de Desempenho na tela do servidor, chefia e comissão	SISTEMA	Ok	Será aplicada.
43	Ficha B em sistema	SISTEMA	Serão colocados os dados em sistema e os critérios para todos os servidores terem acesso desde o início.	Será aplicada.
44	No menu de cadastro da comissão de avaliação colocar a opção – presidente e membro de CSARH.	SISTEMA	Será acrescentado essas opções no menu do cadastro da comissão de avaliação	Será aplicada.
45	Na tela da validação da chefia – emitir parecer também ter o botão de salvar para poder continuar depois	SISTEMA	OK - Será adicionado o botão salvar para a tela do parecer da chefia	Será aplicada.
46	Calculadora financeira barrar o uso de recursos com valores informados em sistema	SISTEMA	Em sistema será informado o valor divulgado pela AEPLAN	Será aplicado
47	O sistema deve ser preparado para receber os recursos dos candidatos.	SISTEMA	Ok	Será aplicado.
48	No último dia enviar um e-mail para quem começou a fazer sua inscrição, mas não enviou para termos certeza que a pessoa não quis enviar mesmo e não apenas se confundiu	SISTEMA	Iremos colocar em sistema esse envio automático de e-mail para todos que começaram a preencher o formulário de progressão mas não enviaram	Será aplicado.
49	O envio das notas e da classificação dos candidatos necessita de uma validação adicional. Hoje o sistema não apresenta qualquer tipo de alerta para nota ou classificação faltante, possibilitando que candidatos não sejam avaliados.	SISTEMA	O sistema irá mandar um e-mail para o presidente da comissão dos servidores que ainda estejam com a nota ou o parecer em branco	Será aplicado.
50	Sistema permitir a inserção de 4 casas decimais nas notas	SISTEMA	Ok	Será aplicado.
51	Informações do Prêmio PAEPE não aparece para na Progressão	SISTEMA	Informática da DGRH fará a melhoria.	Será implantada



Universidade Estadual de Campinas

52	Necessidade de melhor organização do formulário da chefia que poderia seguir a mesma orientação de sequência de perguntas do formulário do servidor. Portanto, a resposta da chefia poderia vir na sequência da resposta do servidor e não ao final do relatório, pois o modelo atual tornou mais trabalhosa a avaliação pela Comissão, em especial no processo horizontal, no qual as respostas das chefias englobavam dois critérios enquanto a do servidor avaliado, apenas um.	SISTEMA	Essa questão já será revista com a revisão dos formulários da horizontal, ficando mais parecido com o da vertical	Será aplicada parcialmente
53	No sistema, na tela de ver todos os servidores, acrescentar uma informação se tem cargo gratificado	SISTEMA	progressão - relatório - formulários dos servidores	Será aplicado
54	Na tela de consultar formulário servidor trazer dados da chefia e informar se ela foi indicada ou auxiliar também se possível	SISTEMA	Ok	Será aplicado
55	Limitar os pedidos de progressão a servidores que estejam com situação trabalhando, retirando alguns tipos de afastamento	SISTEMA / LEGISLAÇÃO	Lista de afastamentos foi consultada junto a PG e será inserida também em sistema.	Será aplicada.
56	Rever as orientações na Instrução Normativa (IN) e deliberações, a fim de eliminar eventuais discrepâncias e garantir uma melhor sincronia entre os documentos que regem o processo.	LEGISLAÇÃO	Todos os documentos que regem o processo de progressão estão sendo revisados: Deliberação CAD A 32/2022; Deliberação CAD A 35/2022; Instrução Normativa CIDF; Instrução Normativa DGRH.	Será aplicada.
57	Seria muito útil se os candidatos, desde o primeiro momento, já estivessem separados por listas de acordo com a progressão pretendida, seguimento, e existência de gratificação ativa. Dessa maneira, não restariam dúvidas, como observamos com o processo já bastante avançado, de quantas listas seriam deveriam ser geradas pela Comissão de Avaliação.	SISTEMA	Ter na tela geral quando não selecionamos nenhum filtro se o servidor possui cargo gratificado ou não.	Será aplicada.



1.2 - Melhorias que não serão aplicadas:

Nº	SUGESTÃO DE MELHORIA	ASSUNTO	OBSERVAÇÃO	DECISÃO DO COMITÊ
1	Certificados que já foram utilizados por servidores contemplados não poderão ser utilizados novamente	CERTIFICADOS / SISTEMA	Alterar o trecho da deliberação que fala que os certificados serão aceitos "desde que não tenha sido utilizado" em processo avaliatório	Não será aplicada.
2	No histórico de treinamento de alguns servidores, observou-se que alguns cursos cadastrados não tinham relação com as funções exercidas na UNICAMP. Sendo assim, sugerimos a criação, caso ainda não exista, de uma normatização quanto ao assunto, até mesmo para respaldo dos RH's.	CERTIFICADOS / SISTEMA	Não será aplicado. Essa análise fica a cargo da comissão de avaliação.	Não será aplicada.
3	Ter nas Comissões CSARH's mistas - ter representante de cada unidade	COMISSÃO	Já é sugerido a participação de membros de CSARHs e de diferentes funções e segmentos na composição das Comissões de avaliação	Não será aplicada.
4	Os colaboradores "cedidos" devem ser avaliados pelas chefias dos órgãos/unidades onde atuam.	COMISSÃO	Atualmente o sistema já permite a indicação de uma chefia alternativa, ou de um auxiliar, sendo possível indicar o chefe de onde o servidor atua para avaliá-lo.	Não será aplicada.
5	Nas etapas iniciais, em que a CSARH discute sobre a Comissão, pode ocorrer conflito de interesse entre os membros da CSARH e as indicações.	COMISSÃO	A CSARH faz apenas as sugestões. Quem define a indicação é a direção, e quem homologa é a instância.	Não será aplicada.
6	Servidor em cargo comissionado poder participar da Comissão de Avaliação	COMISSÃO / Membros	O Comitê entende que servidor em cargo comissionado não pode ser membro da Comissão de Avaliação. Legislação será escrita para ficar mais claro.	Não será aplicada.
7	Criação de um Banco com profissionais das diversas áreas e dos diferentes perfis de atuação na UNICAMP; esse Banco seria consultado, se necessário, pela Comissão de Avaliação para subsidiar com informações técnicas específicas.	COMISSÃO DE AVALIAÇÃO	Acreditamos que a ideia seja válida, mas que neste momento não seria possível estruturar esse banco para toda a Universidade. Sugerimos que as Unidades criem esse banco internamente, se assim desejarem.	Não será aplicada.
8	Composição da comissão de avaliação de servidores diversificada e representativa dos perfis dos servidores a serem avaliados, com, no mínimo, um representante de cada perfil dos inscritos no processo de progressão.	COMISSÃO DE AVALIAÇÃO	Nas Deliberações, já está previsto que a composição da CA seja a mais diversificada e representativa possível. Porém, pelo fato de termos unidades e órgãos com características diversas, não é possível realizar o nível de exigência apontado. O Comitê entende que a forma como está descrito nas Deliberações atuais já compreende este item.	Não será aplicada.
9	Composição de comissões com suplentes: estipular em deliberação que as comissões de avaliação contenham, obrigatoriamente, membros titulares e suplentes.	COMISSÃO DE AVALIAÇÃO	A possibilidade de suplentes já consta na Deliberação. Fica a critério da CSARH estabelecer a existência.	Não será aplicada.



Universidade Estadual de Campinas

10	Avaliação por grupos de candidatos: Propomos que os grupos de candidatos (Fundamental S/ GR, Fundamental C/ GR; Médio S/ GR, Médio C/ GR; Superior S/ GR, Superior C/ GR) sejam preferencialmente avaliados pelas mesmas duplas ou grupos de avaliadores, respeitando o conflito de interesses. Essa padronização assegurará uma avaliação equitativa e consistente.	COMISSÃO DE AVALIAÇÃO	Esta determinação/orientação fica a critério de cada Comissão de Avaliação, e os membros possuem autonomia para essa definição do modo em que irão realizar as análises.	Não será aplicada.
11	Não ser obrigatório, mas preferencial, constar um membro da CSARH na composição da Comissão de Avaliação.	COMISSÃO E CSARH	Entendemos que essa dificuldade ocorreu nos processos anteriores, pois a maioria dos servidores pleitearam a progressão. Para 2023 teremos mais pessoas no interstício.	Não será aplicada.
12	Adicionar aos critérios facultativos - publicações	CRITÉRIOS	O Comitê entende que esse critério não contemplaria a maioria dos servidores da Unicamp, e por isso não será aplicado neste momento, e será revisto em um momento futuro.	Não será aplicada.
13	Na progressão horizontal, existir a possibilidade de pesos diferentes dos critérios entre os segmentos: fundamental, médio e superior.	CRITÉRIOS	Não será aplicado pois pode confundir os servidores.	Não será aplicada.
14	Retornar o indeferimento para casos específicos	CRITÉRIOS		Não será aplicada.
15	Adicionar nos critérios facultativos - participações em comissões	CRITÉRIOS	A DGRH precisará estruturar uma forma de cadastrar todas as comissões existentes na Universidade e seus membros participantes. Será estudado futuramente.	Não será aplicada.
16	Criação de uma ementa com detalhamento das habilidades e atividades a serem desenvolvidas pelos servidores ao pleitear a progressão	CRITÉRIOS	Não será aplicado pois já há uma revisão sendo feita pelo GT do Anexo III	Não será aplicada.
17	Prazo para verificação dos certificados: abertura de prazo para que o servidor possa verificar os certificados na página da Vida Funcional, assegurando que todas as informações estejam atualizadas e corretas, antes do processo de avaliação. O servidor deverá confirmar, via sistema, que as informações estão corretas e completas, devendo solicitar as devidas correções/inclusões ao DGRH	CRONOGRAMA	Entendemos não haver necessidade de um prazo específico para isso, uma vez que as informações são sempre visíveis aos servidores, e não somente no período da progressão. Dessa forma, os servidores já podem solicitar ajustes, correções e inserções ao RH sempre que desejar, não sendo necessário acrescentar mais itens em um cronograma. E caso necessário ainda podem ser incluídos certificados nos Anexos.	Não será aplicada.
18	Deixar claro em cronograma o dia da divulgação dos classificados e dos contemplados e não "até"	CRONOGRAMA	Entendemos que o termo "até" dá mais flexibilidade para as Unidades/Órgãos se organizarem	Não será aplicada.
19	Informar no cronograma ou IN o contato do comitê de progressão, para envio dos recursos pelo servidor.	CRONOGRAMA	Não será aplicado pois os recursos serão em sistema e não será necessário enviar a ninguém	Não será aplicada.
20	Treinamento e qualificação para a execução do processo pela DGRH, tanto para a avaliação quanto para a progressão	CRONOGRAMA	A DGRH vem se empenhando para treinar os servidores através dos vídeos e instruções e realização de plantões online.	Não será aplicada.



Universidade Estadual de Campinas

21	Necessidade de planejamento de ações com periodicidade mais estendidas, de modo que as unidades tenham mais tempo hábil de organização dos trabalhos na esfera da sua comissão local e desta com os servidores candidatos participantes do processo, em especial o período que precede a definição dos critérios e pesos que serão utilizados para análise dos relatórios, bem como o período para análise dos relatórios.	CRONOGRAMA	O processo de progressão já está indo para o seu quarto ano, e nos últimos 2 teve o cronograma ocorrendo no primeiro semestre de forma muito similar. Entendemos que toda a Universidade já está bem inserida na rotina e nos andamentos das etapas desse processo e que todos devem ficar atentos a ele pois é algo de interesse de todos os servidores.	Não será aplicada.
22	O prazo para composição da Comissão de Avaliação precisa ser maior, pois como ocorre um número muito grande de negativas, é necessário mais tempo para contatar novas opções.	CRONOGRAMA	Não será aplicado, pois prazos maiores impactam em todo o cronograma. As CSARhs já devem fazer um trabalho antes do processo começar e ir estruturando quem serão os indicados.	Não será aplicada.
23	Necessidade de formação dos servidores participantes do processo de progressão, tendo em vista a qualificação dos relatórios individuais, por meio de oficinas que poderiam anteceder as submissões das inscrições; foi observado que alguns servidores tinham potencial para a progressão, porém não souberam ou não entenderam como relatar seu trabalho.	CRONOGRAMA	Já existem treinamentos pela educorp de orientação a escrita, a dgrh disponibiliza vídeos e plantões de dúvidas. Não iremos realizar novas ações para o treinamento dos servidores específicos para o processo de progressão	Não será aplicada.
24	Rever papel da instância. Talvez seja algo mais permanente e não criado só para a progressão?	CSARH	Permanecerá como foram nas últimas rodadas do processo de Progressão	Não será aplicada.
25	Aumentar a quantidade de caracteres para o preenchimento dos formulários.	FORMULÁRIO	Formulários foram revistos para trazerem questões mais objetivas, não havendo necessidade de aumento do número de caracteres.	Não será aplicada.
26	Se há um formulário com 14 questões, as notas deveriam ser atribuídas a cada um dos itens apurados e não uma definição fechada numa coluna da tabela de competências, inclusive o que descaracteriza a avaliação do Superior Imediato no processo;	FORMULÁRIO	O Comitê entende que a Comissão tem autonomia para realizar a divisão das notas pelo número de questões, mas ao final a divulgação das notas deve ser por critério e que isso não precisa ser alterado para toda a comunidade.	Não será aplicada.
27	Excluir pergunta de múltipla escolha, mantendo apenas as discursivas, pois julgamos que ela não contribui para o processo de avaliação	FORMULÁRIOS	Os formulários foram revistos e as questões de múltipla escolha foram mantidas por avaliação do Comitê de Melhorias. Entendemos que ela facilita a análise das comissões.	Não será aplicada.



Universidade Estadual de Campinas

28	Para o formulário para progressão horizontal: as notas atribuídas pela chefia sejam feitas com o mesmo número de questões, permitindo uma avaliação item a item. Para os formulários dos dois tipos de progressão - horizontal e vertical: que as respostas estejam dispostas em duas colunas - uma com as respostas dos funcionários e uma, ao lado da primeira, com as respostas das chefias. Essa padronização facilitará a análise e a comparação dos critérios utilizados pelos avaliadores.	FORMULÁRIOS	Recebemos o pedido de outras CSARHs que o formulário da chefia na progressão horizontal fosse mais enxuto (similar ao da progressão vertical). Além disso, é importante observar que existem chefias que possuem centenas de subordinados. Dessa forma, informamos que o formulário foi revisto de forma a ser mais enxuto. Quanto à disposição das informações, temos uma limitação de sistema e, infelizmente, não será possível esse quadro conforme sugerido.	Não será aplicada.
29	Responsabilidades do servidor: Recomendamos que seja atribuída a responsabilidade ao servidor de apresentar certificados dos cursos que não constam no Diretoria de Gestão de Recursos Humanos (DGRH).	FORMULÁRIOS	Este item já consta na documentação que rege o processo, e o servidor já é orientado a incluir no anexo todos os documentos que julgar pertinentes e que ainda não constem nos sistemas da DGRH.	Não será aplicada.
30	PDF da Inscrição	INFORMÁTICA	Neste momento não será aplicado, mas ela será estruturada para os processos futuros devido à alta demanda da Informática.	Não será aplicada.
31	Revisar formulários ficaram longos (principalmente o da chefia na horizontal)	INSCRIÇÃO	Os formulários já foram revistos em 2023.	Não será aplicada.
32	Progressão horizontal com saltos de 5% e interstício menor?	INTERSTÍCIO	Neste momento não será aplicado mas será estudado para os próximos processos de Progressão conforme já mencionado no Relatório do Comitê de Melhorias	Não será aplicada.
33	Pensar em quem está nos níveis finais de cada letra, se poderão seguir para o próximo nível A	LEGISLAÇÃO	Esta sugestão não será implantada neste momento pois demandaria um tempo e uma estruturação maior para isso. Mas será estudada novamente em um próximo ciclo.	Não será aplicada.
34	Permitir a inscrição dos servidores nos dois processos de progressão, por aumento de complexidade e excelência de desempenho na função, porém limitar que seja possível ser contemplado com recurso em apenas um deles, priorizando o processo vertical.	LEGISLAÇÃO		Não será aplicada.
35	Servidor em processo de transferência inscrito - cláusula de compromisso com a unidade que o promoveu	LEGISLAÇÃO	As regras de transferência são de autonomia de cada Unidade/Órgão.	Não será aplicada.
36	Parecer chefia mais detalhado na inscrição do servidor	PARECER CHEFIA	O comitê entende que já está adequado.	Não será aplicada.
37	As progressões horizontais não devem ter limitantes. Há funções que a complexidade não deverá mudar, e garantir que a pessoa seja reconhecida pelo seu trabalho e esforço é essencial numa carreira, mesmo que não haja mudança na complexidade	PROG. HORIZONTAL - TABELA SALARIAL	Essa sugestão será revista futuramente.	Não será aplicada.



Universidade Estadual de Campinas

38	Criar uma regra única para todos as instâncias e congregações de que o 1º de cada lista tem que ser contemplado, e após para a sobra cada local terá autonomia)	RECURSOS FINANCEIROS	O comitê entende o objetivo de diminuir o desconforto de servidores que ficaram classificados em 1º lugar mas não foram contemplados, porém não será aplicado pois entendemos que cada CSARH tem suas particularidades e não seria possível garantir financeiramente esta melhoria.	Não será aplicada.
39	Enviar notificação informando sobre a finalização do processo.	SISTEMA	A comunidade deve estar atenta ao cronograma do processo e as reuniões de CIDF e CAD onde o assunto será tema.	Não será aplicada.
40	Estruturar certificados para quem está participando da comissão / instância equivalente poder apresentar isso depois.	SISTEMA	Esta sugestão não será implantada neste momento pois demanda estruturação. Mas será estudada pelas equipes da DGRH.	Não será aplicada.
41	Viabilizar a possibilidade do próprio servidor inserir os certificados de participação em eventos, palestras, cursos, entre outros, diretamente no sistema da DGRH, sem a necessidade de encaminhar para o RH da Unidade	SISTEMA	Esta sugestão não será implantada neste momento pois demandaria um tempo e uma estruturação maior para isso. Mas será estudada novamente em um próximo ciclo.	Não será aplicada.
42	Publicação de pareceres e notas: divulgação dos pareceres e notas dos servidores juntamente com a primeira lista de classificação, antes do período de apresentação de recursos. Essa medida promoverá a transparência e permitirá que os servidores tenham conhecimento de sua posição na lista geral e de suas notas, facilitando o processo de revisão.	SISTEMA	Pareceres e notas serão divulgadas em conjunto. Porém, a lista de classificação será divulgada posteriormente; em momento posterior à análise dos recursos. Motivo: pode existir mudança de posição do servidor após análise do recurso. Vale também observar que o Comitê entende que o recurso do servidor deve ser baseado em sua nota e parecer (e não em sua colocação na lista).	Não será aplicada.
43	Liberar o parecer para a chefia somente após o prazo de inscrição ter se encerrado. Esse ajuste no cronograma é necessário devido a possibilidade da chefia e do colaborador estarem concorrendo no mesmo segmento.	SISTEMA	Essa sugestão não será implantada pois enrijecerá o cronograma e a autonomia das chefias.	Não será aplicada.
44	Seria igualmente útil, que após o preenchimento, validação e envio das informações pela comissão, que o sistema gerasse um documento padronizado a ser divulgado pelo RH nas próxima etapa do processo.	SISTEMA	As comissões já possuem esse relatório. O presidente da Comissão de Avaliação pode gerar esse relatório, salvar em PDF e encaminhar ao RH.	Não será aplicada.
45	Delegar ao próprio servidor ou ao RH da unidade a possibilidade de reabrir os formulários durante o período de inscrição	SISTEMA	Não será aplicado pois entendemos que nas rodadas anteriores o sistema era algo novo e alguns servidores podem ter tido maior dificuldade. Porém agora já estamos mais familiarizados.	Não será aplicada.
46	Criar um espaço para upload do PDF do relatório de 2019	SISTEMA	Não será aplicado neste processo, mas será revisto pela DGRH futuramente pois envolve o desenvolvimento de outras funcionalidades no sistema	Não será aplicada.



Universidade Estadual de Campinas

47	No fim do prazo do preenchimento do relatório, se o servidor preencheu o formulário e não enviou, o Envio ser automático, assim evitaríamos enganos de servidores que acreditam ter enviado, mas só salvaram.	SISTEMA	DGRH entende que o sistema não pode tomar a decisão pelo servidor de enviar sua inscrição pois houveram casos de servidores que não quiseram se inscrever após já terem começado o preenchimento. Porém para evitar possíveis equívocos dos servidores iremos enviar um e-mail no último dia de inscrição para todos os servidores que preencheram seu formulário mas não enviaram, ajudando assim os servidores que por ventura acreditavam que tinham enviado.	Não será aplicada.
48	O sistema permite que qualquer membro da Comissão de Avaliação faça o preenchimento do sistema em nome de todos. Talvez fosse necessário especificar essa ação ou permitir campos individuais para cada membro, de modo que todos tenham que proceder com aprovações e comentários.	SISTEMA	DGRH entende que os membros das Comissões têm que ter um consenso, e que não interfere no processo "quem" escreveu, mas sim a decisão tomada em conjunto.	Não será aplicada.
49	Omitir os nomes dos colaboradores e das chefias nos relatórios encaminhados à Comissão de Avaliação.	SISTEMA	Comitê entende a necessidade de se ter ciência de quem é o formulário	Não será aplicado.
50	Registro de participação em Comissões	SISTEMA	Neste momento não será aplicado, mas ela será estruturada para os processos futuros devido à alta demanda da Informática.	Não será aplicado.
51	Outra sugestão, ainda referente ao Processo Vertical: caso o servidor avaliado não atenda a um dos critérios estabelecidos no ANEXO III, e obtenha nota zero, que o sistema automaticamente o desclassifique.	SISTEMA / LEGISLAÇÃO	O Comitê entende que a formulação de critérios e pesos já possibilita um método adequado de realizar a classificação.	Não será aplicado.
52	Reavaliar a elaboração do formulário da Progressão Vertical no sentido do impedimento do rebaixamento do nível de complexidade do perfil de candidato, fazendo com que sejam minimizadas a ocorrência de situações de indeferimento.	SISTEMA / LEGISLAÇÃO	Não há possibilidade de rebaixamento do servidor. Isso já ocorre desta forma nos processos de progressão	Não será aplicado.
53	Os segmentos Fundamental e Médio devem ter ao menos mais dois níveis, de forma que equivalia ao nível 2 e 3 do segmento acima.	TABELA DE VENCIMENTOS	Esta sugestão de melhoria envolve atualização da tabela salarial que não irá ocorrer neste momento.	Não será aplicada.
54	Tratamento institucional com regras específicas para os servidores que estão nos chamados Grupos em Extinção.	TABELA DE VENCIMENTOS	Esta sugestão de melhoria envolve atualização da tabela salarial que não irá ocorrer neste momento.	Não será aplicada.



Anexo 2. Regra de distribuição das sobras de recursos nas listas

I. Definições

- **Sobra de recursos:** refere-se ao saldo residual verificado após o atendimento integral da aplicação dos critérios definidos pelas Congregações/Instâncias Equivalentes para a distribuição de recursos. Tal saldo surge quando não é possível contemplar um próximo servidor dentro de uma lista específica, obedecendo a ordem classificatória pré estipulada e aprovada.
- **Proporção de candidatos contemplados:** a razão entre o número de contemplados e número de habilitados de uma mesma lista de classificação.

II. Critérios para progressão horizontal

Para os casos em que houver sobra de recursos para progressão horizontal, deve-se contemplar o servidor de qualquer uma das listas da progressão horizontal (respeitando a ordem classificatória), adotando tais critérios:

1. Contemplar o servidor cuja lista tem a menor proporção de candidatos contemplados.
 - a. Caso o saldo não seja suficiente para atender à condição acima, o recurso financeiro é direcionado ao candidato da segunda lista com a menor proporção de candidatos contemplados. Caso tal fato persista, deve-se verificar o candidato da terceira lista, caso haja.
2. Na existência de empate do critério acima apontado, deve-se contemplar o servidor, independentemente da lista, com mais tempo de Unidade/Órgão, tendo como base a data do primeiro dia efetivo de trabalho na Unidade/Órgão;
3. Mantido o empate, deve-se contemplar o servidor, independentemente da lista, com mais tempo de Universidade, tendo como base a data de ingresso na função;
4. Se mesmo após a aplicação dos critérios não for possível o desempate, a definição ocorrerá por meio de sorteio.
5. Não se deve, em nenhuma hipótese, contemplar servidor apto que tenha uma nota inferior em relação outro servidor que esteja na mesma lista.
6. Observa-se que, caso seja possível contemplar o primeiro servidor atendendo as condições acima apontadas, o cálculo da proporção de candidatos contemplados deve ser refeita para análise de contemplações posteriores.



III. Critérios para progressão vertical

Para os casos em que houver sobra de recursos para progressão vertical, deve-se contemplar o servidor de qualquer uma das listas da progressão vertical (respeitando a ordem classificatória), adotando tais critérios:

1. Contemplar o servidor cuja lista tem a menor proporção de candidatos contemplados.
 - a. Caso o saldo não seja suficiente para atender à condição acima, o recurso financeiro é direcionado ao candidato da segunda lista com a menor proporção de candidatos contemplados. Caso tal fato persista, deve-se verificar o candidato da terceira lista e assim sucessivamente, se houver mais listas.
2. Na existência de empate do critério acima apontado, deve-se contemplar o servidor, independentemente da lista, com mais tempo de Unidade/Órgão, tendo como base a data do primeiro dia efetivo de trabalho na Unidade/Órgão;
3. Mantido o empate, deve-se contemplar o servidor, independentemente da lista, com mais tempo de Universidade, tendo como base a data de ingresso na função;
4. Se mesmo após a aplicação dos critérios não for possível o desempate, a definição ocorrerá por meio de sorteio.
5. Não se deve, em nenhuma hipótese, contemplar servidor apto que tenha uma nota inferior em relação outro servidor (ainda não contemplado) que esteja na mesma lista.
6. Observa-se que, caso seja possível contemplar o primeiro servidor atendendo as condições acima apontadas, o cálculo da proporção de candidatos contemplados deve ser refeita para análise de contemplações posteriores.

IV. Sobras finais

Caso, mesmo após a aplicação dos critérios apontados em II e III, existam sobras, os recursos residuais de todas as listas devem ser somados para contemplar o servidor, de qualquer uma das listas classificatórias, respeitando a ordem classificatória da lista e adotando os seguintes critérios:

1. Contemplar o servidor cuja lista tem a menor proporção de candidatos contemplados.
 - a. Caso o saldo não seja suficiente para atender à condição acima, o recurso financeiro é direcionado ao candidato da segunda lista com a menor proporção de candidatos contemplados. Caso tal fato persista, deve-se verificar o candidato da terceira lista e assim sucessivamente, se houver mais listas.



-
2. Na existência de empate do critério acima apontado, deve-se contemplar o servidor, independentemente da lista, com mais tempo de Unidade/Órgão, tendo como base a data do primeiro dia efetivo de trabalho na Unidade/Órgão;
 3. Mantido o empate, deve-se contemplar o servidor, independentemente da lista, com mais tempo de Universidade, tendo como base a data de ingresso na função;
 4. Se mesmo após a aplicação dos critérios não for possível o desempate, a definição ocorrerá por meio de sorteio.
 5. Não se deve, em nenhuma hipótese, contemplar servidor apto que tenha uma nota inferior em relação outro servidor (ainda não contemplado) que esteja na mesma lista.
 6. Caso, mesmo após as aplicações dos critérios, haja sobra de recursos, tal montante voltará à PRDU para análise de distribuição no processo de progressão.



Anexo 3. Formulário a ser preenchido pela chefia para progressão horizontal

Avalie o servidor nos critérios:

	Desempenho									
	Insatisfatório							Desempenho totalmente Satisfatório		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 - "Assiduidade e Pontualidade".										
2 - "Qualidade do trabalho".										
3 - "Aproveitamento de recursos".										
4 - "Iniciativa e pró-atividade".										
5 - "Engajamento, motivação e participação".										
6 - "Trabalho em equipe".										
7 - "Flexibilidade e disponibilidade".										
8 - "Autonomia".										

Observação:

Assiduidade se refere à frequência diária e regular ao ambiente de trabalho;

Pontualidade consiste no cumprimento diário do horário de entrada e saída pré-estabelecidos e cumprimento integral da carga horária semanal para o exercício da função.

Qualidade do trabalho engloba aspectos atrelados à habilidade técnica, destreza, capacidade de solucionar problemas e dificuldades, eficiência e capacidade de melhorar atividades e processos, comunicação verbal/informações claras, além de postura ética e adequada ao ambiente de trabalho, entre outros aspectos.

Aproveitamento de recursos contempla a capacidade de cumprir e ter agilidade nos processos de trabalho, utilizando ferramentas de forma adequada, correta e competente.

Iniciativa e pró-atividade se referem à capacidade de identificar e buscar oportunidades, atender prontamente às situações novas e propor soluções para questões precedentes, no âmbito da sua atuação.

Engajamento, motivação e participação englobam aspectos relativos a comprometimento e empenho; colaboração com a chefia e equipe; atendimento ágil no cumprimento das demandas de trabalho e oportunidades; boa vontade e disposição para se envolver e participar de atividades cotidianas e de novos projetos.

Trabalho em equipe engloba aspectos relativos à: capacidade para lidar social e profissionalmente com as pessoas, independentemente do nível hierárquico, demonstrando respeito e eficiência na comunicação; capacidade de integração ao grupo de trabalho; cooperação e espírito de equipe.

Flexibilidade e disponibilidade estão relacionadas: ao aceite de críticas, ideias, opiniões e orientações que objetivam melhor atendimento ao cliente e promovem maior interação com a equipe; à adaptação às mudanças colocadas pela chefia.

Autonomia se refere à capacidade de pensar e construir as suas próprias ações e, a partir disso, estabelecer soluções.

9 - Avalie o servidor no critério "Capacitação":

Observação:

Capacitação se refere à participação do servidor em cursos/treinamentos/congressos, entre outras atividades, que geraram impacto à área de atuação.

10 - Neste espaço, assinale outras informações que julgar relevantes sobre o desempenho do servidor.



Anexo 4. Modelo de parecer

PROGRESSÃO HORIZONTAL - HABILITADO(A)

A partir das informações apresentadas pelo(a) servidor(a) no processo de progressão de 2024 e do relato da chefia, **o(a) servidor(a) está habilitado(a) para promoção por excelência de desempenho**. A contemplação da promoção dependerá de sua colocação entre os(as) habilitados(as) e dos recursos financeiros disponíveis. O(a) servidor(a) apresenta avaliação _____ (boa, muito boa, excelente), atingindo pontuação final de _____ (nota superior a 6 pontos de um total de 10 pontos), com base em:

Assiduidade e Pontualidade:	Nota: _____ (de um total de 10 pontos)
Qualidade do Trabalho:	Nota: _____ (de um total de 10 pontos)
Aproveitamento de Recursos:	Nota: _____ (de um total de 10 pontos)
Iniciativa e Proatividade:	Nota: _____ (de um total de 10 pontos)
Engajamento, motivação e participação:	Nota: _____ (de um total de 10 pontos)
Trabalho em equipe:	Nota: _____ (de um total de 10 pontos)
Flexibilidade e Disponibilidade:	Nota: _____ (de um total de 10 pontos)

De forma geral, observou-se um << SUGESTÃO DE EXEMPLO: ótimo desempenho nos critérios de assiduidade e pontualidade, qualidade do trabalho e aproveitamento de recursos. Porém, iniciativa/proatividade e engajamento são itens que possuem espaço para melhora, como destacado no relatório da chefia>>.

PROGRESSÃO HORIZONTAL - NÃO HABILITADO(A)

A partir das informações apresentadas pelo(a) servidor(a) no processo de progressão de 2024 e do relato da chefia, **o(a) servidor(a) não está habilitado(a) para promoção por excelência de desempenho**. O(a) servidor(a) atingiu pontuação final de _____ (nota inferior a 6 pontos de um total de 10 pontos), com base em:

Assiduidade e Pontualidade:	Nota: _____ (de um total de 10 pontos)
Qualidade do Trabalho:	Nota: _____ (de um total de 10 pontos)
Aproveitamento de Recursos:	Nota: _____ (de um total de 10 pontos)
Iniciativa e Proatividade:	Nota: _____ (de um total de 10 pontos)
Engajamento, motivação e participação:	Nota: _____ (de um total de 10 pontos)
Trabalho em equipe:	Nota: _____ (de um total de 10 pontos)
Flexibilidade e Disponibilidade:	Nota: _____ (de um total de 10 pontos)

De forma geral, observou-se um <<SUGESTÃO DE EXEMPLO: bom desempenho nos critérios de assiduidade e pontualidade. Porém, qualidade do trabalho, iniciativa/proatividade e engajamento são itens que possuem amplo espaço para melhora, como é destacado no relatório da chefia>>.

PROGRESSÃO VERTICAL - HABILITADO(A)

A partir das informações apresentadas pelo(a) servidor(a) no processo de progressão de 2024 e do relato da chefia, **o(a) servidor(a) está habilitado(a) para promoção por complexidade na**



função. A contemplação da promoção dependerá de sua colocação entre os(as) habilitados(as) e dos recursos financeiros disponíveis. O(a) servidor(a) apresenta avaliação _____ (**boa, muito boa, excelente**), atingindo pontuação final de _____ (nota superior a 6 pontos de um total de 10 pontos), com base em:

Competências Essenciais:	Nota: ____ (de um total de 10 pontos)
Visão Sistêmica:	Nota: ____ (de um total de 10 pontos).
Complexidade/Nível de padronização e previsibilidade:	Nota: ____ (de um total de 10 pontos)
Grau de Autonomia:	Nota: ____ (de um total de 10 pontos)
Capacidade de mobilização/trabalho em equipe:	Nota: ____ (de um total de 10 pontos)
Liderança (nos casos em que se aplique):	Nota: ____ (de um total de 10 pontos)

De forma geral, observou-se << **SUGESTÃO DE EXEMPLO: que o(a) servidor(a) pode ser enquadrado(a) no próximo nível da carreira. De acordo com o relato da chefia, verifica-se um ótimo desempenho em competências essenciais treinamento/qualificação, autonomia e visibilidade do trabalho. As tarefas executadas possuem grau de complexidade que correspondem ao nível posterior da carreira.>>**

PROGRESSÃO VERTICAL - NÃO HABILITADO(A)

A partir das informações apresentadas pelo(a) servidor(a) no processo de progressão de 2024 e do relato da chefia, **o(a) servidor(a) não está habilitado(a) para promoção por complexidade na função.** O(a) servidor(a) atingiu pontuação final de _____ (nota inferior a 6 pontos de um total de 10 pontos), com base em:

Competências Essenciais:	Nota: ____ (de um total de 10 pontos)
Visão Sistêmica:	Nota: ____ (de um total de 10 pontos).
Complexidade/Nível de padronização e previsibilidade:	Nota: ____ (de um total de 10 pontos)
Grau de Autonomia:	Nota: ____ (de um total de 10 pontos)
Capacidade de mobilização/trabalho em equipe:	Nota: ____ (de um total de 10 pontos)
Liderança (nos casos em que se aplique):	Nota: ____ (de um total de 10 pontos)

De forma geral, observou-se que o(a) servidor(a) possui << **SUGESTÃO DE EXEMPLO: enquadramento atual adequado. Observou-se um bom desempenho em competências essenciais treinamento/qualificação e visibilidade do trabalho. Porém, em relação ao nível de complexidade, as tarefas executadas estão dentro de seu nível atual, não justificando progressão vertical. Além disso, quanto à autonomia, existe espaço para evolução.>>**

Minuta de Alteração da Deliberação CAD-A-032/2022, de 08/11/2022

<p>Deliberação CAD-A-032/2022, de 08/11/2022</p> <p>Reitor: Antonio José de Almeida Meirelles Secretaria Geral: Ângela de Noronha Bignami</p> <p>Dispõe sobre os requisitos e critérios para progressão junto à Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Paepe.</p> <p>O Reitor da Universidade Estadual de Campinas, na qualidade de Presidente da Câmara de Administração, tendo em vista o decidido em sua 383ª Sessão Ordinária, realizada em 08.11.22, baixa a seguinte Deliberação:</p>	<p>Deliberação CAD-A-____/2023, de ____/____/2023</p> <p>O Reitor da Universidade Estadual de Campinas, na qualidade de Presidente da Câmara de Administração, tendo em vista o decidido em sua ____ª Sessão Ordinária, realizada em ____/____/2023, 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, conforme previsto no Artigo 6º da Deliberação CAD-A-009/2018:</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 a passagem do servidor de referência da letra “A” para a referência da letra “C” (aumento de duas referências, 10%) do mesmo nível da carreira, ou, da letra “B” em diante, com apenas uma referência, 5%, até o limite do seu nível, dentro do segmento, segundo o Anexo II, e decorre do reconhecimento pelo desempenho diferenciado do servidor.</p>	<p>CAPÍTULO I - DA ESTRUTURA DO PROCESSO DE PROGRESSÃO</p> <p>Artigo 1º - (...)</p> <p>Parágrafo único (...)</p> <p>I. (...)</p> <p>II. (...)</p>
<p>Artigo 2º - Caberá à Diretoria Geral de Recursos Humanos – DGRH – estabelecer o calendário do Processo de Progressão, contemplando as datas para cumprimento das seguintes etapas:</p>	<p>Artigo 2º - Caberá à Diretoria Geral de Recursos Humanos – DGRH – estabelecer o calendário do Processo de Progressão, contemplando as datas para cumprimento das etapas previstas.</p> <p>O Comitê propõe suprimir os itens desse artigo que trata das etapas, pois já há um cronograma detalhado e as mesmas informações também já constam na IN DGRH.</p>

Minuta de Alteração da Deliberação CAD-A-032/2022, de 08/11/2022

<p>I. Sugestão de composição da Comissão de Avaliação pela Comissão Setorial de Acompanhamento de Recursos Humanos – CSARH – para a Direção da Unidade/Órgão;</p> <p>II. Constituição da Comissão de Avaliação pela Congregação da Unidade ou Instância Equivalente do Órgão;</p> <p>III. Estabelecimento, pela Comissão de Avaliação, dos critérios e pesos a serem utilizados na análise dos pedidos de progressão;</p> <p>IV. Divulgação pela Comissão de Avaliação dos critérios e pesos a serem utilizados no Processo de Progressão para a comunidade local;</p> <p>V. Homologação, pela Congregação da Unidade ou Instância Equivalente, dos critérios estabelecidos pela Comissão de Avaliação;</p> <p>VI. Estabelecimento, pela Congregação ou Instâncias Equivalentes dos critérios para divisão de recursos;</p> <p>VII. Divulgação pela Congregação ou Instância Equivalente dos critérios de distribuição de recursos por segmentos, tipos de promoção e classe de cargos (gratificadas e não gratificadas, tendo como referência a existência ou não de Gratificação de Representação ativa na data de inscrição);</p> <p>VIII. Realização das inscrições diretamente no sistema Progressão Paepe;</p> <p>IX. Parecer da chefia imediata acerca dos formulários dos servidores relativos ao Processo de Progressão vertical e horizontal;</p> <p>X. Preenchimento, pela Comissão de Avaliação, de formulário com as informações referentes às análises realizadas e elaboração dos pareceres circunstanciados individuais padronizados pelos critérios e pesos;</p> <p>XI. Divulgação dos pareceres circunstanciados individuais exclusivamente aos interessados;</p> <p>XII. Interposição de recursos para a Comissão de Avaliação relativos ao parecer circunstanciado individual;</p> <p>XIII. Divulgação, pelo Presidente da Congregação ou Instância Equivalente, da lista de contemplados;</p> <p>XIV. Interposição de recurso para a Congregação ou Instância Equivalente quanto à lista de contemplados;</p>	<p>I. Sugestão de composição da Comissão de Avaliação pela Comissão Setorial de Acompanhamento de Recursos Humanos – CSARH – para a Direção da Unidade/Órgão;</p> <p>II. Constituição da Comissão de Avaliação pela Congregação da Unidade ou Instância Equivalente do Órgão;</p> <p>III. Estabelecimento, pela Comissão de Avaliação, dos critérios e pesos a serem utilizados na análise dos pedidos de progressão;</p> <p>IV. Divulgação pela Comissão de Avaliação dos critérios e pesos a serem utilizados no Processo de Progressão para a comunidade local;</p> <p>V. Homologação, pela Congregação da Unidade ou Instância Equivalente, dos critérios estabelecidos pela Comissão de Avaliação;</p> <p>VI. Estabelecimento, pela Congregação ou Instâncias Equivalentes dos critérios para divisão de recursos;</p> <p>VII. Divulgação pela Congregação ou Instância Equivalente dos critérios de distribuição de recursos por segmentos, tipos de promoção e classe de cargos (gratificadas e não gratificadas, tendo como referência a existência ou não de Gratificação de Representação ativa na data de inscrição);</p> <p>VIII. Realização das inscrições diretamente no sistema Progressão Paepe;</p> <p>IX. Parecer da chefia imediata acerca dos formulários dos servidores relativos ao Processo de Progressão vertical e horizontal;</p> <p>X. Preenchimento, pela Comissão de Avaliação, de formulário com as informações referentes às análises realizadas e elaboração dos pareceres circunstanciados individuais padronizados pelos critérios e pesos;</p> <p>XI. Divulgação dos pareceres circunstanciados individuais exclusivamente aos interessados;</p> <p>XII. Interposição de recursos para a Comissão de Avaliação relativos ao parecer circunstanciado individual;</p> <p>XIII. Divulgação, pelo Presidente da Congregação ou Instância Equivalente, da lista de contemplados;</p> <p>XIV. Interposição de recurso para a Congregação ou Instância Equivalente quanto à lista de contemplados;</p>
--	--

Minuta de Alteração da Deliberação CAD-A-032/2022, de 08/11/2022

<p>XV. Aprovação do relatório da Comissão de Avaliação, pela Congregação da Unidade ou Instância Equivalente do Órgão; na hipótese de não aprovação, o processo se reinicia pela etapa prevista no inciso I deste Artigo;</p> <p>XVI. Envio do Relatório Final (composto pelos formulários eletrônicos) ao Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023;</p> <p>XVII. Emissão de parecer da Câmara Interna de Desenvolvimento dos Funcionários – CIDF sobre o processo da Unidade ou Órgão;</p> <p>Xlii. Homologação das progressões pela Câmara de Administração – CAD.</p>	<p>XV. Aprovação do relatório da Comissão de Avaliação, pela Congregação da Unidade ou Instância Equivalente do Órgão; na hipótese de não aprovação, o processo se reinicia pela etapa prevista no inciso I deste Artigo;</p> <p>XVI. Envio do Relatório Final (composto pelos formulários eletrônicos) ao Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023;</p> <p>XVII. Emissão de parecer da Câmara Interna de Desenvolvimento dos Funcionários – CIDF sobre o processo da Unidade ou Órgão;</p> <p>Xlii. Homologação das progressões pela Câmara de Administração – CAD.</p>
<p>Artigo 3º - Caberá à CIDF designar um Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023 para acompanhamento de todas as etapas do Processo de Progressão, análises de recursos previstos no calendário do processo e tomada de decisões quando acionado pela DGRH ou CIDF.</p>	<p>Artigo 3º - Caberá à CIDF designar um Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023 para acompanhamento de todas as etapas do Processo de Progressão, análises de recursos previstos no calendário do processo e tomada de decisões quando acionado pela DGRH ou CIDF.</p>
<p>Artigo 4º - Ao Comitê, designado nos termos do Artigo 3º, caberá:</p> <p>I. Receber os formulários eletrônicos referentes às seguintes etapas do processo de promoção:</p> <p>a) Descrição dos critérios e pesos que a Comissão de Avaliação utilizará para a análise dos formulários dos servidores;</p> <p>b) Descrição dos critérios que a Congregação ou Instância Equivalente utilizará para distribuição dos recursos;</p> <p>c) Lista de classificados apresentada pela Comissão de Avaliação;</p> <p>d) Lista de contemplados apresentada pela Congregação ou Instância Equivalente.</p> <p>II. A cada etapa prevista no inciso anterior e durante o andamento do cronograma do Processo de Progressão, analisar a documentação apresentada e solicitar correções dos aspectos formais, quando necessário;</p> <p>III. Receber os recursos previstos para este Comitê no calendário do processo;</p>	<p>Artigo 4º - Ao Comitê, designado nos termos do Artigo 3º, caberá:</p> <p>I. Analisar e dar os encaminhamentos necessários aos formulários eletrônicos referentes às seguintes etapas do processo de progressão:</p> <p>a) (...)</p> <p>b) (...)</p> <p>c) (...)</p> <p>d) (...)</p> <p>II. (...)</p> <p>III. Analisar todos os recursos previstos no calendário do processo e realizar os encaminhamentos necessários;</p>

Minuta de Alteração da Deliberação CAD-A-032/2022, de 08/11/2022

<p>IV. Receber todos os processos das CSARH's para análise considerando se os critérios apresentados foram seguidos, se as etapas foram cumpridas de acordo com a legislação do processo e, após, enviar à CIDEF para homologação;</p> <p>V. Analisar todos os processos de progressão das CSARH's que forem retirados de pauta pela CIDEF;</p> <p>VI. Manifestar-se quando acionada pela DGRH sobre casos omissos da Deliberação.</p>	<p>IV. Após realizar todas as análises, apresentar relatório relativo ao acompanhamento do processo de Progressão à CIDEF para homologação;</p> <p>V. Analisar e realizar os encaminhamentos necessários a todos os processos de progressão das CSARH's que forem retirados de pauta pela CIDEF ;</p> <p>VI. Manifestar-se, quando acionado, sobre casos não previstos nas legislações que regem o processo.</p>
<p>Artigo 5º - Ao final de cada etapa do Processo de Progressão, desde a abertura das inscrições até a decisão final da Congregação ou Instância Equivalente, o resultado da etapa deverá ser amplamente divulgado internamente na Unidade/Órgão.</p>	<p>Artigo 5º - (...)</p>
<p>Artigo 6º - Os dirigentes dos Órgãos da Administração Central da Carreira Paepe, designados pelo Reitor, participarão do Processo de Progressão nos termos desta Deliberação, observadas as seguintes regras:</p> <p>I. Comissão de Avaliação será designada pelo Magnífico Reitor, sendo composta por 05 (cinco) membros;</p> <p>II. A Comissão de Avaliação terá como competência:</p> <p>a) definir os critérios de avaliação;</p> <p>b) avaliar as inscrições dos servidores;</p> <p>c) definir os critérios de distribuição dos recursos;</p> <p>d) realizar a distribuição dos recursos para os contemplados.</p> <p>III. Os recursos referentes as análises e ao processo deverão ser enviados ao Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão;</p> <p>IV. Os recursos financeiros dos dirigentes indicados no caput serão mantidos nas suas Unidades/Órgãos de lotação;</p> <p>V. Será destinado recurso financeiro correspondente aos valores em folha de pagamento para a progressão condizente a participação destes servidores sobre o total distribuído.</p>	<p>Artigo 6º - (...)</p> <p>I. (...)</p> <p>II. (...)</p> <p>a) (...)</p> <p>b) (...)</p> <p>c) (...)</p> <p>d) (...)</p> <p>III. (...)</p> <p>IV. (...)</p> <p>V. (...)</p>
<p>CAPÍTULO II - DOS REQUISITOS E CRITÉRIOS PARA INSCRIÇÃO</p>	<p>CAPÍTULO II - DOS REQUISITOS E CRITÉRIOS PARA INSCRIÇÃO</p>

Minuta de Alteração da Deliberação CAD-A-032/2022, de 08/11/2022

<p>Artigo 7º - Poderão se inscrever no Processo de Progressão, os servidores da Carreira Paepe que cumprirem o interstício mínimo de 03 (três) anos, com realização de, no mínimo, 02 (dois) ciclos de progressão, ambos os prazos contados entre a última progressão obtida e a data de inscrição no processo, nos termos do parágrafo 2º do Artigo 7º da Deliberação CAD-A-009/2018.</p>	<p>Artigo 7º - Poderão se inscrever no Processo de Progressão os servidores estáveis da Carreira Paepe no momento da abertura das inscrições e que tenham cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos, com realização de, no mínimo, 02 (dois) ciclos de progressão, ambos os prazos contados entre a última progressão obtida e a data de inscrição no processo, nos termos do parágrafo 2º do Artigo 7º da Deliberação CAD-A-009/2018.</p> <p>Artigo 7º A - Não poderão se inscrever no processo de progressão os servidores que apresentem as seguintes situações de afastamentos durante o período de inscrição:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Exercício de mandato em entidades de classe; II. Prestação de serviços em outro órgão público; III. Licença para tratar de interesses particulares; IV. Suspensão de contrato; V. Exercício de mandato eletivo; VI. Prisão; VII. Afastamento preventivo; VIII. Servidores cedidos sem vencimentos.
<p>Artigo 8º - Poderão participar do Processo de Progressão por aumento de complexidade (progressão vertical), todos os servidores que estiverem enquadrados nos níveis da Tabela de Progressão do Anexo II, com exceção dos enquadrados nas referências F3A, M4A e S5A, e os servidores que estiverem enquadrados na Tabela de Extinção.</p>	<p>Artigo 8º - (...)</p>
<p>Artigo 9º - Poderão participar do Processo de Progressão por excelência de desempenho na função (progressão horizontal), os servidores que estiverem enquadrados:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. No Segmento Fundamental: no nível 1 ou 2 da letra A para a C, da B para a C, da C para a D, da D para a E, e da E para a F; II. No segmento Médio: no nível 1 da letra A para a C, da B para a C, da C para a D, da D para a E, e da E para a F; III. No segmento Médio: nos níveis 2 e 3, da letra A para a C, da B para a C, da C para a D, e da D para a E; 	<p>Artigo 9º - (...)</p> <ul style="list-style-type: none"> I. (...) II. (...) III. (...)

Minuta de Alteração da Deliberação CAD-A-032/2022, de 08/11/2022

<p>IV. No segmento Superior: nos níveis 1 e 2, da letra A para a C, da letra B para a C, e da C para a D;</p> <p>V. No segmento Superior: nos níveis 3 e 4, da letra A para a C, da B para a C, da C para a D, e da D para a E.</p>	<p>IV. (...)</p> <p>V. (...)</p>
<p>Artigo 10 - O servidor deverá efetuar as inscrições no sistema de Progressão Paepe mediante o preenchimento de formulário, o qual será automaticamente validado pelo sistema, nos seguintes termos:</p> <p>I. Para a progressão por aumento de complexidade na função, o preenchimento do formulário deverá contemplar 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;</p> <p>II. Para a progressão por excelência de desempenho na função, o servidor deverá demonstrar um desempenho diferenciado no exercício de suas atividades com o preenchimento do formulário.</p> <p>§ 1º - Ao formulário poderão ser anexadas cópias de comprovantes, declarações, premiações, certificados ou demais documentos que corroborem as informações nele contidas.</p> <p>§ 2º - Para análise do formulário, de acordo com as evidências previstas nos Anexos III-A e III-B, será considerada a existência ou não de Gratificação de Representação ativa na data da inscrição efetuada pelo servidor.</p>	<p>Artigo 10 - (...)</p> <p>I. (...)</p> <p>II. (...)</p> <p>§ 1º - (...)</p> <p>§ 2º - (...)</p>
<p>CAPÍTULO III - DA AVALIAÇÃO</p> <p>Artigo 11 - No início do processo e conforme cronograma estabelecido, caberá à CSARH a indicação da Comissão de Avaliação para a Direção da Unidade/Órgão, a qual será composta por 03 (três) a 05 (cinco) membros titulares, podendo contar com igual número de suplentes.</p> <p>§ 1º - Caso o número de inscritos ultrapasse 40 (quarenta) 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 (quarenta) inscritos que excedam 40 (quarenta), limitando-se o número de membros titulares na Comissão de Avaliação ao máximo de 15 (quinze).</p>	<p>CAPÍTULO III - DA AVALIAÇÃO</p> <p>Artigo 11 - (...)</p> <p>§ 1º - Caso o número de aptos a participar do processo de progressão vigente ultrapasse 40 (quarenta), a CSARH da Unidade/Órgão poderá indicar membros suplementares para compor a Comissão de Avaliação na seguinte forma:</p> <p>I. até 40 aptos - 03 a 05 membros titulares</p> <p>II. de 41 até 80 aptos - 03 a 06 membros titulares</p>

Minuta de Alteração da Deliberação CAD-A-032/2022, de 08/11/2022

<p>§ 2º - Não poderão compor a Comissão de Avaliação servidores vinculados à mesma CSARH que pretendam pleitear progressão no ano em curso.</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 - Dados 02 (dois) candidatos de Unidades/Órgãos diferentes, é vedado que, concomitantemente, o primeiro seja membro da Comissão de Avaliação da Unidade/Órgão do segundo e vice-versa.</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>II. de 81 até 120 aptos - 03 a 07 membros titulares e assim sucessivamente até atingir o limite máximo de 15 (quinze) membros titulares.</p> <p>§ 2º - (...)</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 § 2º.</p> <p>§ 4º - A Comissão de Avaliação deverá conter ao menos 02 (dois) membros externos à Unidade/Órgão, sendo um titular e um suplente, considerando-se essa condição até a data da homologação da Comissão de Avaliação.</p> <p>§ 5º - (...)</p> <p>§ 6º - (...)</p> <p>§ 7º - Poderão compor a Comissão de Avaliação todos os servidores estáveis e ativos.</p>
<p>Artigo 12 - A Congregação da Unidade ou Instância Equivalente homologará a composição da Comissão de Avaliação, indicando seu presidente.</p>	<p>Artigo 12 - (...)</p>
<p>Artigo 13 - A seção de Recursos Humanos da Unidade/Órgão ou área equivalente providenciará a convocação e a reunião da Comissão de Avaliação.</p>	<p>Artigo 13 - A seção de Recursos Humanos da Unidade/Órgão ou área equivalente providenciará a convocação e a reunião da Comissão de Avaliação.</p>
<p>Artigo 14 - A Comissão de Avaliação deverá:</p> <p>I. Adotar, para a progressão vertical, os critérios obrigatórios definidos nos Anexos III-A (função não gratificada) e III-B (função gratificada), podendo incluir o critério facultativo de capacitação;</p> <p>II. Adotar, para a progressão horizontal, os critérios obrigatórios – Anexo V podendo incluir outros critérios facultativos já sugeridos;</p> <p>III. Definir o peso de cada um dos critérios adotados no</p>	<p>Artigo 14 - (...)</p> <p>I. (...)</p> <p>II. Adotar, para a progressão horizontal, os critérios obrigatórios, podendo incluir os critérios facultativos sugeridos no Anexo V;</p> <p>III. Definir o peso de cada um dos critérios adotados no Processo de Progressão, tanto na horizontal quanto na</p>

Minuta de Alteração da Deliberação CAD-A-032/2022, de 08/11/2022

<p>Processo de Progressão, tanto na horizontal quanto na vertical;</p> <p>IV. Divulgar amplamente os critérios e pesos definidos nos incisos I e II antes da inscrição dos candidatos;</p> <p>V. Calcular a nota final do servidor a partir de uma média ponderada, considerando as notas de cada critério e seus respectivos pesos. A nota deverá ter uma escala de 0 (zero) a 10 (dez);</p> <p>VI. Aplicar a nota de corte de 05 (cinco) pontos, classificando os servidores que receberem nota abaixo de 05 (cinco) como não aptos a lista dos contemplados do Processo de Progressão;</p> <p>VII. 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>VIII. Preencher os formulários eletrônicos disponibilizados onde constarão todas as informações indicadas nos incisos anteriores e enviá-los ao Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão antes da homologação pela Congregação ou Instância Equivalente, e, posteriormente, para a Congregação ou Instância Equivalente;</p> <p>IX. Avaliar o formulário 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 formulário – 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 Classificação Brasileira de Ocupações – CBO e as normas da Universidade, que possibilitem validar os resultados esperados de seu trabalho.</p> <p>§ 1º - Os critérios definidos pela Comissão de Avaliação serão encaminhados à Congregação ou Instância Equivalente do Órgão para homologação.</p> <p>§ 2º - Caso os critérios não sejam homologados pela Congregação ou Instância Equivalente, a Comissão de Avaliação deverá estabelecer dentre as possibilidades dos Anexos IV e V, novos critérios e pesos.</p>	<p>vertical, observando-se que a somatória dos pesos atribuídos aos diversos critérios adotados deverá ser obrigatoriamente igual a 10;</p> <p>IV. (...)</p> <p>V. (...)</p> <p>VI. Aplicar a nota de corte de 06 (seis) pontos, classificando os servidores que receberem nota abaixo de 06 (seis) como não aptos à lista dos contemplados do Processo de Progressão;</p> <p>VII. Definir os critérios de desempate dentre as opções disponíveis e informar a ordem que serão utilizados.</p> <p>VIII. Preencher os formulários eletrônicos disponibilizados onde constarão todas as informações indicadas nos incisos anteriores e enviá-los ao Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão antes da homologação pela Congregação ou Instância Equivalente, e, posteriormente, para a Congregação ou Instância Equivalente;</p> <p>IX. Avaliar o mérito de cada inscrito no processo, tomando por base as informações apresentadas no sistema de Progressão Paepe, bem como as atribuições e responsabilidades previstas para sua função ou cargo, de acordo com o anexo correspondente ao tipo de progressão solicitada.</p> <p>§ 1º - (...)</p> <p>§ 2º - (...)</p>
---	---

Minuta de Alteração da Deliberação CAD-A-032/2022, de 08/11/2022

<p>§ 3º - 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 melhoria evidenciada no desempenho de sua função/cargo.</p> <p>§ 4º - Havendo dúvidas relativas às informações fornecidas nos formulários de autoavaliação, a Comissão de Avaliação poderá solicitar ao candidato, ao seu supervisor imediato ou aos membros da sua equipe que forneçam, por escrito, os devidos esclarecimentos ou informações adicionais.</p>	<p>§ 3º - (...)</p> <p>§ 4º - (...)</p>
<p>Artigo 15 - Concluída a etapa de análise dos candidatos, a Comissão de Avaliação deverá:</p> <p>I. Preencher Formulário eletrônico com as informações referentes às análises realizadas para envio ao Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão e à Congregação ou Instância Equivalente;</p> <p>II. Elaborar um parecer circunstanciado individual baseado nas métricas e pesos estabelecidos pelas Unidades/Órgãos para cada inscrito, conforme Instrução Normativa DGRH sobre o processo.</p>	<p>Artigo 15 - Concluída a etapa de análise dos candidatos, a Comissão de Avaliação deverá apresentar as notas, realizar a classificação e elaborar um parecer individual para cada servidor inscrito no processo.</p> <p>I. Preencher Formulário eletrônico com as informações referentes às análises realizadas para envio ao Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão e à Congregação ou Instância Equivalente;</p> <p>II. Elaborar um parecer circunstanciado individual baseado nas métricas e pesos estabelecidos pelas Unidades/Órgãos para cada inscrito, conforme Instrução Normativa DGRH sobre o processo.</p>
<p>Artigo 16 - Os candidatos deverão ser notificados do parecer circunstanciado individual exarado pela Comissão de Avaliação.</p>	<p>Artigo 16 - Os candidatos deverão ser notificados das notas e do parecer individual exarado pela Comissão de Avaliação.</p> <p>Parágrafo único - Caberá à Comissão de Avaliação tornar explícitas, no Parecer Individual, as notas de cada critério utilizado para compor a nota final da avaliação do servidor.</p>
<p>Artigo 17 - Caberá recurso a ser apreciado pela própria Comissão de Avaliação quanto aos pareceres circunstanciados individuais.</p> <p>Parágrafo único – Do parecer da Comissão de Avaliação, não caberá recurso quanto à ordem de classificação.</p>	<p>Artigo 17 - Caberá recurso a ser apreciado pela própria Comissão de Avaliação quanto aos pareceres individuais.</p> <p>Parágrafo único – Do parecer da Comissão de Avaliação, não caberá recurso quanto às notas dos critérios.</p>
<p>CAPÍTULO IV - DA ALOCAÇÃO DE RECURSOS PARA PROGRESSÃO</p> <p>Artigo 18 - 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>CAPÍTULO IV - DA ALOCAÇÃO DE RECURSOS PARA PROGRESSÃO</p> <p>Artigo 18 - (...)</p>

Minuta de Alteração da Deliberação CAD-A-032/2022, de 08/11/2022

<p>Artigo 19 - Os recursos serão distribuídos às CSARH's proporcionalmente à sua respectiva folha de pagamento, após a conclusão dos trabalhos da Comissão de Avaliação.</p> <p>§ 1º - Recomenda-se fortemente que todos os segmentos, tipos de promoção e classes de funções (gratificados e não gratificados) sejam atendidos o mais proporcionalmente possível, na medida em que o mérito seja demonstrado.</p> <p>§ 2º - A Congregação ou Instância Equivalente da Unidade/Órgão deverá estabelecer e divulgar os critérios de distribuição de recursos, podendo ser por CSARH ou Unidade/Órgão, 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>§ 3º - Será assegurada a cada CSARH no mínimo uma promoção indicada pela Congregação ou Instância Equivalente.</p>	<p>Artigo 19 - O montante de recursos a ser distribuído para as CSARHs será informado pela PRDU e AEPLAN, após o encerramento do período de inscrição.</p> <p>§ 1º - (...)</p> <p>§ 2º - (...)</p> <p>§ 3º - (...)</p> <p>§ 4º - Os recursos serão distribuídos após a conclusão dos trabalhos das Comissões de Avaliação.</p>
<p>CAPÍTULO V - DA HOMOLOGAÇÃO DA PROGRESSÃO</p> <p>Artigo 20 - O Relatório da Comissão de Avaliação (composto pelos formulários informatizados) será submetido à respectiva Congregação ou Instância Equivalente, que indicará os candidatos contemplados com a progressão vertical ou horizontal de acordo com os critérios pré-estabelecidos no inciso VII, do Artigo 2º, respeitando-se a ordem de classificação final e o limite de recursos orçamentários alocados pela Reitoria para a Unidade/Órgão.</p> <p>Parágrafo único. Da lista de contemplados caberá recurso, a ser analisado pelo Comitê, quanto à distribuição dos recursos orçamentários conforme as regras estabelecidas pela Congregação ou Instância Equivalente.</p>	<p>CAPÍTULO V - DA HOMOLOGAÇÃO DA PROGRESSÃO</p> <p>Artigo 20 - As listas de classificados, elaboradas pela Comissão de Avaliação serão submetidas à respectiva Congregação ou Instância Equivalente, que indicará os candidatos contemplados com a progressão vertical ou horizontal, respeitando-se a ordem de classificação final e o limite de recursos orçamentários alocados pela Reitoria para a Unidade/Órgão.</p> <p>Parágrafo único. (...)</p>
<p>Artigo 21 - Após a homologação pela Congregação ou Instância Equivalente do Órgão os formulários eletrônicos indicados no inciso I do Artigo 4º deverão ser encaminhados ao Comitê, o qual, após as devidas análises, enviará à CIDF, a quem 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 CIDF, esta encaminhará à CAD as propostas de progressão com pareceres favoráveis e que atendam ao limite dos recursos atribuídos à Unidade/Órgão.</p>	<p>Artigo 21 - (...)</p> <p>§ 1º - (...)</p>

Minuta de Alteração da Deliberação CAD-A-032/2022, de 08/11/2022

<p>§ 2º - Caso julgue que o Processo de Progressão não atendeu às normas vigentes, a CIDF encaminhará ao Comitê de Acompanhamento os documentos referentes ao Processo de Progressão daquela CSARH para análise, e após, se necessário à CAD, sugerindo a anulação do processo naquela Unidade/Órgão.</p>	<p>§ 2º - (...)</p>
<p>Artigo 22 - A progressão de cada servidor será procedida mediante apostila do Diretor Geral de Recursos Humanos e terá efeito a partir da data da reunião da CAD que homologar o respectivo processo.</p>	<p>Artigo 22 – (...)</p>
<p>Artigo 23 - Servidores que não obtiverem progressão poderão apresentar novo pedido no processo subsequente.</p>	<p>Artigo 23 – (...)</p>
<p>Artigo 24 - Casos omissos a esta Deliberação deverão ser encaminhados para análise do Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023.</p>	<p>Artigo 24 - Casos omissos a esta Deliberação deverão ser encaminhados para análise do Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão designado pela CIDF.</p>
<p>Artigo 25 - A DGRH editará Instrução Normativa para regulamentar a presente Deliberação.</p>	<p>Artigo 25 – (...)</p>
<p>Artigo 26 - Esta Deliberação entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente a Deliberação CAD-A-012/2021. (Proc. nº 01-P-3062/2003 e 01-D-45999/2022).</p>	<p>Artigo 26 – (...)</p>
<p>CAPÍTULO VI – DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS</p> <p>Artigo 1º - Exclusivamente para a contagem do interstício dos servidores contemplados pelo Instituto de Biologia no Processo de Progressão da Carreira Paepe de 2019, a data da progressão obtida deverá ser considerada 09.06.2020.</p>	<p>CAPÍTULO VI – DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS</p> <p>Artigo 1º - (...)</p>
<p>Artigo 2º - Casos excepcionais aos previstos nesta Deliberação serão tratados pelo Presidente da CIDF.</p>	<p>Artigo 2º - (...)</p>

Minuta de Alteração da Instrução Normativa CIDF 001/2022, de 22/11/2022

INSTRUÇÃO NORMATIVA CIDF 001/2022	INSTRUÇÃO NORMATIVA CIDF ____/2023																				
<p><i>Disciplina o funcionamento das Instâncias Equivalentes às Congregações nos Órgãos da Administração Central, Centros e Núcleos de Pesquisa.</i></p>	<p><i>Dispõe e disciplina o funcionamento das Instâncias Equivalentes às Congregações nos Órgãos da Administração Central, Centros e Núcleos de Pesquisa.</i></p>																				
<p>Considerando o Parecer CIDF-045/2019 que aprovou a proposta de definição das Instâncias Equivalentes às Congregações para os Órgãos da Administração Central, Centros e Núcleos de Pesquisa, para o Processo de Progressão da Carreira PAEPE, bem como Parecer CIDF 084/2022, que aprovou a alteração dos termos da Instrução Normativa CIDF 001/2021 (revogada), assim como o disposto na Deliberação CAD-A-009/2018 alterada pela CAD-A-031/2022 e CAD-A-032/2022 no que se refere às atribuições das Instâncias Equivalentes, o Presidente da Câmara Interna de Desenvolvimento de Funcionários, no uso de suas atribuições legais, estabelece orientações e procedimentos para o funcionamento dessas Instâncias.</p>	<p>Considerando o Parecer CIDF-045/2019 que aprovou a proposta de definição das Instâncias Equivalentes às Congregações para os Órgãos da Administração Central, Centros e Núcleos de Pesquisa, para o Processo de Progressão da Carreira PAEPE, bem como Parecer CIDF 084/2022, que aprovou a alteração dos termos da Instrução Normativa CIDF 001/2021 (revogada), assim como o disposto na Deliberação CAD-A-009/2018 alterada pela CAD-A-031/2022 e CAD-A-032/2022 no que se refere às atribuições das Instâncias Equivalentes, o Presidente da Câmara Interna de Desenvolvimento de Funcionários, no uso de suas atribuições legais, estabelece orientações e procedimentos para o funcionamento dessas Instâncias.</p>																				
	<p>Art. 1º - Ficam estabelecidos os Conselhos das Unidades/Órgãos do quadro abaixo como instâncias equivalentes à Congregação:</p> <table border="1" data-bbox="810 1126 1482 1839"> <thead> <tr> <th>Unidade/Órgão</th> <th>Instância Equivalente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>HC</td> <td>Conselho Executivo da Administração</td> </tr> <tr> <td>CAISM</td> <td>Conselho Técnico Administrativo</td> </tr> <tr> <td>GASTROCENTRO</td> <td>Conselho Deliberativo</td> </tr> <tr> <td>HEMOCENTRO</td> <td>Conselho Técnico Científico</td> </tr> <tr> <td>BCCL</td> <td>Órgão Colegiado do SBU</td> </tr> <tr> <td>CCUEC + CENAPAD</td> <td>ConTIC</td> </tr> <tr> <td>CEMIB</td> <td>Conselho Científico</td> </tr> <tr> <td>CEB</td> <td>Conselho Superior</td> </tr> <tr> <td>DGRH-2 DedIC</td> <td>Conselho da DEEPU</td> </tr> </tbody> </table>	Unidade/Órgão	Instância Equivalente	HC	Conselho Executivo da Administração	CAISM	Conselho Técnico Administrativo	GASTROCENTRO	Conselho Deliberativo	HEMOCENTRO	Conselho Técnico Científico	BCCL	Órgão Colegiado do SBU	CCUEC + CENAPAD	ConTIC	CEMIB	Conselho Científico	CEB	Conselho Superior	DGRH-2 DedIC	Conselho da DEEPU
Unidade/Órgão	Instância Equivalente																				
HC	Conselho Executivo da Administração																				
CAISM	Conselho Técnico Administrativo																				
GASTROCENTRO	Conselho Deliberativo																				
HEMOCENTRO	Conselho Técnico Científico																				
BCCL	Órgão Colegiado do SBU																				
CCUEC + CENAPAD	ConTIC																				
CEMIB	Conselho Científico																				
CEB	Conselho Superior																				
DGRH-2 DedIC	Conselho da DEEPU																				
<p>Artigo 1º - Ficam estabelecidas as seis instâncias abaixo, às quais caberá deliberar sobre a progressão na carreira Paepe de servidores lotados em Órgãos da Administração Central, Centros e Núcleos de Pesquisa:</p>	<p>Artigo 2º - (...)</p>																				

Minuta de Alteração da Instrução Normativa CIDF 001/2022, de 22/11/2022

<p>I. Instância relacionada às CSARHs de número 19 (PRDU e PRP), 48 (PROEC), 58 (CGU, SIARQ, EDUCORP, SIC), 64 (PRG e PRPG) e 65 (SEC);</p> <p>II. Instância relacionada às CSARHs de número 23 (Reitoria - GR, GGBS, AEPLAN, CÂMARA DE MEDIAÇÃO, IdEA), 4 (CSS/CECOM) e 67 (PG, SG, CPP, OUVIDORIA, EDITORA, INOVA);</p> <p>III. Instância relacionada às CSARHs de número 13 (DGRH1), 61 (Prefeitura) e 66 (SAR);</p> <p>IV. Instância relacionada às CSARHs de número 5 (CEMEQ), 12 (DGA) e 59 (DAC);</p> <p>V. Instância relacionada às CSARHs de número 9 (COCEN1) e 10 (COCEN2);</p> <p>VI. Instância relacionada às CSARHs de número 68 (DEDH, DERI, DEAS, DEEPU, DEA/SVC) e 69 (DEPI).</p>	<p>I. (...)</p> <p>II. (...)</p> <p>III. (...)</p> <p>IV. (...)</p> <p>V. (...)</p> <p>VI. (...)</p>
<p>Artigo 2º - Cada instância deve ser formada por representantes dos órgãos citados no Artigo 1º, de acordo com a tabela a seguir.</p>	<p>Artigo 3º - Cada instância deve ser formada por representantes dos órgãos citados no Artigo 2º, de acordo com a tabela a seguir.</p>

Inst.	RH	CSARH		Membros
		Nº	Órgão	
I	PRG	19	PRDU	1
			PRP	1
		48	PROEC	4
		58	CGU, SIARQ, EDUCORP, SIC	2
		64	PRG	3
			PRPG	2
		65	SEC	2
II	REITORIA	23	Reitoria	6
		67	PG, SG, CPP, OUVIDORIA, EDITORA, INOVA	5
			04	CSS/CECOM
III	DGRH	13	DGRH 1	7
		61	Prefeitura	7
		66	SAR	1
IV		5	CEMEQ	3

Inst.	RH	CSARH		Membros
		Nº	Órgão	
I	PRG	19	PRDU	1
			PRP	1
		48	PROEC	4
		58	CGU, SIARQ, EDUCORP, SIC	2
		64	PRG	3
			PRPG	2
		65	SEC	2
II	REITORIA	23	Reitoria	6
		67	PG, SG, CPP, OUVIDORIA, EDITORA, INOVA	5
			04	CSS/CECOM
III	DGRH	13	DGRH 1	7
		61	Prefeitura	7
		66	SAR	1
IV		5	CEMEQ	3

Minuta de Alteração da Instrução Normativa CIDF 001/2022, de 22/11/2022

	DGA	12	DGA	10		DGA	12	DGA	10
		59	DAC	3			59	DAC	3
V	RH GERAL DA COCEN	9	COCEN 1	9	V	RH GERAL DA COCEN	9	COCEN 1	9
		10	COCEN 2	6			10	COCEN 2	6
VI	RH DEPI	68	DEDH, DERI, DEAS, DEEPU, DEA/SVC	8	VI	RH DEPI	68	DEDH, DERI, DEAS, DEEPU, DEA/SVC	8
		69	DEPI	7			69	DEPI	7
<p>§ 1º - As Instâncias Equivalentes serão compostas por membros dos órgãos supramencionados no caput deste artigo, cuja indicação será pelos respectivos dirigentes e pelas CSARH's, de modo que cada instância contenha:</p> <p>I. Representantes com perfil gerencial;</p> <p>II. Representantes de servidores que retratem os diferentes perfis da Carreira PAEPE do Órgão;</p> <p>III. Representantes que possuam experiência em processos de gestão e avaliação e;</p> <p>IV. Se possível, representantes que tenham participado como membro de Instância Equivalente nos processos de progressão anteriores.</p> <p>V. Se possível, representantes de todos os segmentos dos Órgãos.</p> <p>§ 2º - As instâncias serão formalizadas pelo Pró-Reitor de Desenvolvimento Universitário, por meio de portarias específicas da PRDU.</p>					<p>§ 1º - (...)</p> <p>I. (...)</p> <p>II. (...)</p> <p>III. (...)</p> <p>IV. (...)</p> <p>V. (...)</p> <p>§ 2º - (...)</p>				
<p>Artigo 3º - A cada instância definida no Artigo 1º, conforme definido em Deliberação CAD que regulamenta o processo de progressão, caberá:</p> <p>I. Definir a porcentagem de recurso a ser destinado a cada tipo de progressão, bem como os critérios de distribuição entre as listas de classificados por segmentos, tipos de progressão e classe de cargos (gratificados e não gratificados);</p> <p>II. Homologar as Comissões de Avaliação associadas às CSARHs sob sua responsabilidade, indicando seus presidentes, respeitando-se o prazo estipulado pelo cronograma do Processo de Progressão 2023;</p>					<p>Artigo 4º - A cada instância definida nos artigos 1º e 2º, conforme definido em Deliberação CAD que regulamenta o processo de progressão, caberá:</p> <p>I. Definir a porcentagem de recurso a ser destinado a cada tipo de progressão, bem como os critérios de distribuição entre as listas de classificados por segmentos, tipos de progressão e classe de cargos (gratificados e não gratificados), ouvidas as CSARHs;</p> <p>II. Homologar as Comissões de Avaliação associadas às CSARHs sob sua responsabilidade, indicando seus presidentes, respeitando-se o prazo estipulado pelo cronograma do Processo de Progressão vigente;</p>				

Minuta de Alteração da Instrução Normativa CIDF 001/2022, de 22/11/2022

<p>III. Homologar os critérios estabelecidos pela comissão de avaliação;</p> <p>IV. Aprovar ou reprovar o relatório da Comissão de Avaliação e os resultados de recursos interpostos, bem como indicar os candidatos contemplados com a progressão, respeitando a ordem de classificação final por segmento definida pela Comissão de Avaliação e o limite de recursos orçamentários disponíveis;</p> <p>V. Preencher o formulário eletrônico respectivo constituído com a lista de contemplados e enviar o Relatório Final (composto por todos os formulários eletrônicos) ao Comitê de Acompanhamento;</p>	<p>III. (...)</p> <p>IV. (...)</p> <p>V. Registrar em sistema a lista de servidores contemplados.</p>
<p>Artigo 4º - Cada instância deverá indicar um de seus membros como presidente, a quem caberá convocar e dirigir as reuniões.</p> <p>§ 1º - Cada instância também contará com um secretário, nomeado pelo presidente.</p> <p>§ 2º - Em caso do impedimento do presidente, as reuniões serão dirigidas pelo membro que possuir maior nível na carreira e, persistindo o empate, aquele com maior tempo na Unicamp.</p>	<p>Artigo 5º - Cada instância deverá indicar, dentre seus membros, um presidente, um vice-presidente e um secretário.</p> <p>§ 1º - Caberá ao presidente convocar e dirigir as reuniões.</p> <p>§ 2º - Nos casos de impedimento ou de ausência do presidente, caberá ao vice-presidente convocar, dirigir as reuniões e tomar as devidas providências cabíveis e inerentes à função.</p> <p>§ 3º - O presidente, vice-presidente e secretário terão acesso ao sistema de progressão para informar os critérios de distribuição de recursos e indicar os candidatos contemplados.</p>
<p>Artigo 5º - As reuniões de cada instância ocorrerão sempre que convocadas por seu presidente.</p> <p>§ 1º - A convocação para a primeira reunião da Instância Equivalente será feita pelos RHs indicados na tabela do Artigo 2º desta Instrução Normativa.</p> <p>§ 2º - As convocações para reuniões conterão os assuntos constantes da ordem do dia e serão feitas com antecedência de 48 horas pelo presidente e divulgadas ao RH.</p> <p>§ 3º - A pauta de cada reunião deverá estar acompanhada de pareceres e outros esclarecimentos pertinentes, que deverão ficar à disposição dos membros desde o momento de sua convocação.</p> <p>§ 4º - As instâncias somente poderão deliberar com a presença da maioria de seus membros.</p>	<p>Artigo 6º - (...)</p> <p>§ 1º - A convocação para a primeira reunião da Instância Equivalente será feita pelos RHs indicados na tabela do Art. 3º desta Instrução Normativa.</p> <p>§ 2º - (...)</p> <p>§ 3º - (...)</p> <p>§ 4º - (...)</p>

Minuta de Alteração da Instrução Normativa CIDF 001/2022, de 22/11/2022

<p>§ 5º - Assuntos supervenientes à elaboração da pauta, e com caráter de urgência, poderão, a critério do Presidente, constar de Ordem do Dia Suplementar, a ser distribuída aos membros com antecedência mínima de 24 horas.</p>	<p>§ 5º - (...)</p> <p>§ 6º - Caberá aos RHs indicados nos Arts. 1º e 2º a divulgação da agenda de reuniões, das pautas, pautas suplementares e atas, tanto para sua comunidade quanto para os demais RHs e CSARHs vinculados.</p>
<p>Artigo 6º - As reuniões das instâncias são públicas.</p> <p>§ 1º - Todos os membros têm igual direito a voz, respeitada a ordem de inscrição.</p> <p>§ 2º - Pessoas que não sejam membros somente podem usar a palavra quando o Presidente ou o Plenário solicitar ou aquiescer.</p>	<p>Artigo 7º - (...)</p> <p>§ 1º - (...)</p> <p>§ 2º - Pessoas que não sejam membros somente podem usar a palavra quando o Presidente ou o Plenário solicitar ou consentir.</p>
<p>Artigo 7º - Nas reuniões das instâncias, só poderá ser votada matéria pertencente à Ordem do Dia.</p>	<p>Artigo 8º - (...)</p>
<p>Artigo 8º - Ao Presidente cabe somente o voto de desempate.</p>	<p>Artigo 9º - (...)</p>
<p>Artigo 9º - As deliberações das Instâncias corresponderão à vontade da maioria simples dos membros presentes no momento da votação.</p> <p>Parágrafo único - Se o número de abstenções for maior que o número de votos a favor e que o número de votos contra, considerados separadamente, o Presidente declarará a votação prejudicada e a proposta voltará à discussão.</p>	<p>Artigo 10 - (...)</p>
<p>Artigo 10 - O Secretário da Instância lavrará a ata de cada sessão, da qual constará:</p> <p>I. A natureza da Sessão, o dia, a hora, o local de sua realização e o nome de quem a presidiu;</p>	<p>Artigo 11 - (...)</p>

Minuta de Alteração da Instrução Normativa CIDF 001/2022, de 22/11/2022

<p>II. Os nomes dos membros presentes, bem como dos que não compareceram, consignando, a respeito destes, a circunstância de haver ou não justificado sua ausência;</p> <p>III. A síntese dos debates e o resultado do julgamento de cada matéria ou item, com a respectiva votação;</p> <p>IV. O resultado das votações e as declarações de voto apresentadas por escrito.</p>	
	<p>Artigo 12 - Caberá ao secretário da Instância Equivalente:</p> <p>I. Divulgar ao RH indicado nos Arts. 1º e 2º, todos os documentos e ações relativas à Instância Equivalente;</p> <p>II. Encaminhar todos os documentos apreciados nas reuniões, como pautas, pautas suplementares, divulgações, recursos, respostas de recursos e demais documentos pertinentes, bem como os documentos de aprovação das decisões, para juntada nos processos de progressão das CSARHs vinculados à sua Instância Equivalente.</p>
<p>Artigo 11 - Esta Instrução Normativa entra em vigor nesta data, revogadas as disposições em contrário. (Instrução Normativa CIDF 001/2021)</p>	<p>Artigo 13 - Esta Instrução Normativa entra em vigor nesta data, revogadas as disposições em contrário, em especial a Instrução Normativa CIDF 001/2022.</p>