

Deliberação CAD

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

Dispõe sobre a Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Paepe.

Considerando:

- a necessidade de atualização da deliberação que rege a Carreira PAEPE, visando a consolidação do seu texto;
- a publicação da Lei complementar nº 1.404, de 10/07/2024, que cria os cargos públicos no Quadro de Pessoal da UNICAMP.

O Reitor da Universidade Estadual de Campinas, na qualidade de Presidente da Câmara de Administração, tendo em vista o decidido em sua XXXª Sessão Ordinária, realizada em 08.10.2024, baixa a seguinte Deliberação:

Artigo 1º - A Carreira Paepe é composta por funções autárquicas em extinção na vacância e por cargos públicos, divididos pelos segmentos Fundamental, Médio e Superior, classificados a partir da escolaridade mínima exigida para ingresso e definidos por amplitude salarial.

CAPÍTULO I – DOS OBJETIVOS E PRESSUPOSTOS

Artigo 2º - A Carreira Paepe tem os seguintes objetivos:

- I- Atender a missão e promover os valores da Universidade estabelecidos no seu Planejamento Estratégico, instituindo uma política clara de reconhecimento e valorização profissional dos seus servidores;
- II - Estabelecer aos servidores que atuam nas áreas de apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão uma Carreira baseada no conceito de trajetória, que contenha os critérios e parâmetros esperados para os respectivos segmentos e níveis.
- III - Estimular e valorizar o desenvolvimento pessoal e profissional do servidor, alinhado com a missão institucional.
- IV - Estabelecer parâmetros de desempenho e de complexidade do trabalho, capacitação, experiência e outras contribuições institucionais dentre os vários níveis estabelecidos para os três segmentos.

Artigo 3º - A Carreira tem como pressupostos:

- I - O compromisso da Universidade com a consolidação de uma carreira que proporcione e incentive uma trajetória de desenvolvimento e capacitação profissional dos servidores Paepe e que, conseqüentemente, impulse a qualidade do trabalho realizado na instituição;
- II- A 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;
- III- O 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;
- IV – A progressão do servidor baseada em pilares como experiência, capacitação, complexidade das atividades desempenhadas e avaliação de desempenho;
- V - A garantia de equidade de direitos e deveres aos servidores ativos, respeitando as especificidades das funções ou dos cargos que desempenham;
- VI - O estabelecimento de uma carreira perene, que proporcione o direcionamento da trajetória do servidor.

CAPÍTULO II – DA ESTRUTURA

Artigo 4º - A Carreira é composta por segmentos, estruturados em níveis, indicados por números arábicos, definidos em razão da complexidade das atividades da função autárquica/cargo.

§ 1º - Dentro de cada nível serão estabelecidas referências, indicadas por letras do alfabeto, na razão de 5% (cinco por cento) de acréscimo ao valor da referência imediatamente anterior dentro de cada nível, conforme segue:

I – Segmento Fundamental – níveis de 1 a 2 referências da letra “A” até “F”; e nível 3, referência “A”.

II - Segmento Médio – nível 1, referências da letra “A” até “F”; níveis 2 e 3 referências da letra “A” até “E”, e nível 4, referência “A”.

III - Segmento Superior – níveis de 1 e 2 referências da letra “A” até “D”; níveis 3 e 4 referências da letra “A” até “E”, e nível 5, referência “A”.

§ 2º - 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.

CAPÍTULO III – DO INGRESSO

Artigo 5º - O ingresso do servidor nesta Carreira se fará por concurso público de provas e/ou de provas e títulos, cujo edital de abertura especificará o cargo e o perfil do profissional a ser admitido e será aberto no nível inicial do respectivo segmento, conforme artigo 4º.

Parágrafo único - A Unidade/Órgão poderá justificadamente solicitar, em caráter excepcional, a realização de Concurso Público em referência diferente da inicial do nível 01 do segmento.

Artigo 6º - O servidor ingressante na Paepe deverá cumprir estágio probatório referente a um período de 3 (três) anos de efetivo exercício para adquirir estabilidade, conforme previsto na legislação.

CAPÍTULO IV - DA GESTÃO DE DESEMPENHO

Artigo 7º- A Gestão de Desempenho dos servidores da Carreira Paepe constitui processo contínuo de acompanhamento da atuação dos servidores na Universidade, sendo estruturada da seguinte forma:

I- Plano de trabalho: Documento individual onde constam as atividades a serem executadas pelo servidor, os critérios para acompanhamento, as expectativas esperadas e o nível de complexidade das atividades no exercício da sua função/cargo, de acordo com o Quadro Orientativo (Anexo I) elaborado em conjunto pelo superior imediato e servidor.

II- Avaliação de Desempenho: Representa o mecanismo de mensuração do desempenho dos servidores ao longo do tempo, estabelecendo uma comparação entre as expectativas esperadas, definidas no plano de trabalho e o desempenho efetivo.

III- Plano de Desenvolvimento Individual (PDI): Plano acordado através de um entendimento mútuo entre o superior imediato e o servidor, visando abordar as necessidades de desenvolvimento identificadas durante a Avaliação de Desempenho e fomentando, por conseguinte, o aprimoramento profissional.

§ 1º - Todos os servidores estáveis deverão ter um Plano de trabalho individual vigente.

§ 2º - A cada período de 01 (um) ano de efetivo exercício do servidor estável, o superior imediato deverá realizar a avaliação de desempenho em conjunto com o servidor, com base no Plano de trabalho e critérios selecionados e, após a conclusão da avaliação, revisar o plano de trabalho.

§ 3º - O período de 01 (um) ano será contado a partir da data de início da avaliação de desempenho do ano anterior, ficando suspensa a contagem de tempo, nos seguintes casos:

- I - Licença para tratamento de saúde a partir do 15º dia de afastamento;
- II - Licença por acidente de trabalho a partir do 15º dia de afastamento;
- III - Licença maternidade;
- IV - Licença adoção;
- V - Afastamento para concorrer a cargo eletivo;
- VI - Licença para exercer mandato eletivo;
- VII - Exercício de mandato como dirigente de entidade de classe;
- VIII - Readaptação funcional por aspectos relacionados à saúde;
- IX - Suspensão do contrato de trabalho;
- X - Licença para tratar de assuntos particulares;
- XI - Afastamentos concedidos nos termos da Deliberação CONSU-A-14/2015;
- XII - Afastamento por interesse da universidade;
- XIII - Licença de servidora casada com servidor estadual ou militar;
- XIV - Afastamento para prestar serviço em outro órgão público;
- XV - Afastamento preventivo;
- XVI – Prisão;
- XVII - Servidores cedidos sem vencimento.

§ 4º - O superior imediato, ou chefia alternativa indicada, terá um prazo de 60 (sessenta) dias para realizar a avaliação do servidor e, após a conclusão da avaliação de desempenho, o prazo de 60 (sessenta) dias para revisar o plano de trabalho.

§ 5º - A avaliação e a revisão do plano de trabalho dos servidores da Carreira PAEPE são obrigatórias, podendo acarretar a suspensão do pagamento da remuneração do superior imediato, ou da chefia alternativa indicada, até a apresentação da avaliação ou até a revisão do plano.

§ 6º - Os servidores em estágio probatório serão submetidos à avaliação especial de desempenho, conforme disposto em legislação específica. Após adquirirem a estabilidade, será iniciada a contagem do prazo de um ano mencionado no § 2º, ficando os mesmos submetidos às regras de suspensão de contagem de tempo mencionadas no § 3º.

§ 7º - A DGRH poderá editar Instrução Normativa para regulamentar a Gestão de Desempenho.

CAPÍTULO V – DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Artigo 8º - A progressão na Carreira de um servidor pode se dar de duas maneiras:

- I. Por Aumento de Complexidade: É a passagem do servidor de um nível para a referência inicial do outro nível imediatamente superior dentro do mesmo segmento.
- II. Por Excelência de Desempenho: É a passagem do servidor da referência atual para a referência imediatamente seguinte, dentro do mesmo nível e segmento.

Art. 9º - Poderão pleitear o processo de progressão por aumento de complexidade e/ou por excelência no desempenho os servidores que pertencerem ao quadro efetivo permanente da Carreira Paepe e que atenderem as regras específicas, previstas em Deliberação.

Parágrafo único - Não poderão pleitear o 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. Prestação de serviços em outro órgão público;
- II. Licença para tratar de interesses particulares;
- III. Suspensão de contrato;
- IV. Exercício de mandato em entidades de classe
- V. Exercício de mandato eletivo;
- VI. Prisão;
- VII. Afastamento preventivo;
- VIII. Servidores cedidos sem vencimentos.
- IX. Licença de servidora casada com servidor estadual ou militar;

Artigo 10 – Para pleitear o processo de progressão por Aumento de Complexidade os servidores deverão atender, além do previsto no art. 9º, os seguintes critérios:

- I – Antiguidade, de acordo com os anos de experiência de efetivo exercício na função/cargo do respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente a vínculos anteriores com a Universidade;
- II – Capacitação, referente à formação e escolaridade, definidos por segmento e nível na carreira;
- III – Desempenho, referente ao resultado do processo de gestão de desempenho.

Parágrafo único - Os requisitos mínimos para os critérios previstos nos incisos I e II deste artigo que poderão ser adotados de forma cumulativa ou não, estão descritos no Quadro Orientativo (Anexo I).

Artigo 11 - A progressão será realizada anualmente, desde que haja recursos definidos no Orçamento da Universidade pelo Conselho Universitário, ouvida a Comissão de Orçamento e Patrimônio e a Câmara de Administração.

Parágrafo único - Anualmente a DGRH estabelecerá o calendário para a realização das progressões previstas nesta Deliberação.

CAPÍTULO VI - DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 12 - A DGRH poderá editar Instrução Normativa para regulamentar a presente Deliberação.

Artigo 13 - Esta Deliberação entra em vigor na data da publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente as Deliberação CAD-A-003/2017, Deliberação CAD-A-09/2018, Deliberação CAD-A-004/2019, Deliberação CAD-A-011/2021, Deliberação CAD-A-031/2022, Deliberação CAD-A-014/2023 e Deliberação CAD-A-016/2023.

CAPÍTULO VII - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Artigo 1º - A implantação do Plano de desenvolvimento individual referido no artigo 7º, inciso III, será definido posteriormente pela DGRH.

Artigo 2º - Para fins de implementação de contagem de tempo previsto no artigo 7º, § 3º, considera-se o marcador inicial de 02/10/2023 para todos os servidores efetivos e estáveis em 02/10/2023.

Artigo 3º - Para cumprimento do disposto no artigo 7º, § 5º, serão consideradas as avaliações e revisões dos planos de trabalho, realizados a partir da entrada em vigor desta Deliberação.

Artigo 4º - O servidor que ainda não optou pela Carreira Paepe poderá fazê-lo a qualquer momento, subordinando-se às regras previstas nesta Deliberação.

Artigo 5º - O servidor inativo, que não optou pela Carreira Paepe, poderá fazê-lo a qualquer momento, sendo enquadrado na posição salarial equivalente a que se encontra.

Quadro Orientativo da carreira PAEPE

| FUNDAMENTAL | | NÍVEL 1 (Entrada na carreira) | NÍVEL 2 | NÍVEL 3 |
|---|----------------------------|---|--|---|
| Parâmetros de complexidade do plano de trabalho | | | | |
| Atuação | Descrição | Conjunto de atividades de baixa complexidade (operacionais): padronização e estruturação. | Conjunto de atividades de média complexidade: médio nível de padronização e estruturação. | Conjunto de atividades de média complexidade: médio nível de padronização e estruturação e tomada de decisões dentro do escopo de atividades. |
| | Comprovação/ Documentos | Plano de Trabalho | Plano de trabalho | Plano de trabalho |
| Autonomia | Descrição | Baixo grau de autonomia: atuação sob supervisão para execução de suas atividades. | Médio grau de autonomia: trabalho de forma autônoma, com supervisão eventual. | Médio grau de autonomia, sob orientação. |
| | Comprovação/ Documentos | Plano de Trabalho | Plano de trabalho | Plano de trabalho |
| Requisitos mínimos para acesso aos níveis da carreira (progressão vertical) | | | | |
| Capacitação e/ou Experiência (Os títulos obtidos podem ser utilizados ao longo de toda a carreira, desde que não tenham sido utilizados para o ingresso). | Descrição | Permanência mínima de 3 anos na função/cargo, na universidade. | 09 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; OU 06 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e cursos específicos da área de atuação, (90 horas), validados pelo superior imediato, realizados neste mesmo período; OU 04 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e escolaridade na área de atuação acima da exigida em concurso, validada pelo superior imediato. | 15 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; OU 10 anos de efetivo exercício na Universidade no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e cursos específicos da área de atuação, (90 horas), validados pelo superior imediato, realizados neste mesmo período; OU 07 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e escolaridade na área de atuação acima da exigida em concurso, validada pelo superior imediato. |
| | Comprovação/ Documentos | Informação no sistema de Recursos Humanos (Sênior) | Informação no sistema de Recursos Humanos (Sênior) | Informação no sistema de Recursos Humanos (Sênior) |
| Desempenho | Descrição | Estágio Probatório | Resultado das duas melhores avaliações de desempenho que tenham sido realizadas no Sistema da Gestão de Desempenho, após a última progressão do servidor. Caso o servidor ainda não tenha progredido, será considerado o resultado das duas avaliações com melhor desempenho no sistema da Gestão de Desempenho. | Resultado das duas melhores avaliações de desempenho que tenham sido realizadas no Sistema da Gestão de Desempenho, após a última progressão do servidor. Caso o servidor ainda não tenha progredido, será considerado o resultado das duas avaliações com melhor desempenho no sistema da Gestão de Desempenho. |
| | Comprovação/ Documentos | Informação no Sistema da Gestão de Desempenho. | Informação no Sistema da Gestão de Desempenho. | Informação no Sistema da Gestão de Desempenho. |

Quadro Orientativo da carreira PAEPE

| MÉDIO | | NÍVEL 1 (Entrada na carreira) | NÍVEL 2 | NÍVEL 3 | NÍVEL 4 |
|---|----------------------------|---|--|---|---|
| Parâmetros de complexidade do plano de trabalho. | | | | | |
| Atuação | Descrição | Conjunto de atividades de baixa complexidade (operacionais): padronização e estruturação. | Conjunto de atividades de média complexidade: médio nível de padronização e estruturação, que exige capacidade de compreender as necessidades dos usuários e propor melhorias. | Conjunto de atividades de média complexidade: médio nível de padronização e estruturação, com exigência da elaboração de procedimentos e tomada de decisões dentro do escopo de atividades. | Conjunto de atividades de alta complexidade: baixo nível de padronização; elaboração e proposição de novas padronizações e estruturação. Resolução de novas demandas e tomada de decisões dentro do escopo de atividades. |
| | Comprovação/ Documentos | Plano de Trabalho | Plano de Trabalho | Plano de Trabalho | Plano de Trabalho |
| Escopo de responsabilidade | Descrição | Conjunto de atividades de baixo impacto previstas no plano de trabalho | Conjunto de atividades de médio impacto previstas no plano de trabalho. | Conjunto de atividades de alto impacto e visibilidade nas áreas de interface, previstas no plano de trabalho | Determinada área ou conjunto de atividades complexas sob sua responsabilidade, com missão específica e alto impacto nas áreas de interface. |
| | Comprovação/ Documentos | Plano de Trabalho | Plano de trabalho | Plano de trabalho | Plano de trabalho |
| Tratamento da informação | Descrição | Coleta e sistematização da informação | Coleta, sistematização e análise da informação | Análise da informação e influência em decisões a partir de suas recomendações. | Análise da informação e atuação na tomada de decisão. |
| | Comprovação/ Documentos | Plano de Trabalho | Plano de Trabalho | Plano de Trabalho | Plano de Trabalho |
| Autonomia | Descrição | Baixo grau de autonomia: atuação sob supervisão para execução de suas atividades | Médio grau de autonomia: trabalho de forma autônoma, com supervisão eventual. | Médio grau de autonomia, sob orientação. | Alto grau de autonomia, com tomada de decisões nos âmbitos tático e/ou estratégico. |
| | Comprovação/ Documentos | Plano de Trabalho | Plano de Trabalho | Plano de Trabalho | Plano de Trabalho |

| MÉDIO | | NÍVEL 1 (Entrada na carreira) | NÍVEL 2 | NÍVEL 3 | NÍVEL 4 |
|---|-------------------------|--|---|--|---|
| Requisitos mínimos para acesso aos níveis da carreira (progressão vertical) | | | | | |
| Capacitação e/ou Experiência (Os títulos obtidos podem ser utilizados ao longo de toda a carreira, desde que não tenham sido utilizados para o ingresso). | Descrição | Permanência mínima de 3 anos na função/cargo, na universidade. 09 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; OU 06 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e cursos específicos da área de atuação (90 horas), validados pelo superior imediato, realizados nesse mesmo período; OU 04 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e 2º formação de ensino técnico na área de atuação, validada pelo superior imediato E/OU escolaridade acima da exigida em concurso na área de atuação, validada pelo superior imediato. | 15 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; OU 10 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e cursos específicos da área de atuação (90 horas), validados pelo superior imediato, realizados nesse mesmo período; OU 07 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e escolaridade acima da exigida em concurso na área de atuação, validada pelo superior imediato. | 21 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; OU 15 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e cursos específicos da área de atuação (180 horas), validados pelo superior imediato, realizados nesse mesmo período; OU 12 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e escolaridade acima da exigida em concurso na área de atuação, validada pelo superior imediato. | |
| | Comprovação/ Documentos | Informação no sistema de Recursos Humanos (Sênior) | Informação no sistema de Recursos Humanos (Sênior) | Informação no sistema de Recursos Humanos (Sênior) | Informação no sistema de Recursos Humanos (Sênior) |
| Desempenho | Descrição | Estágio Probatório | Resultado das duas melhores avaliações de desempenho que tenham sido realizadas no Sistema da Gestão de Desempenho, após a última progressão do servidor. Caso o servidor ainda não tenha progredido, será considerado o resultado das duas avaliações com melhor desempenho no sistema da Gestão de Desempenho. | Resultado das duas melhores avaliações de desempenho que tenham sido realizadas no Sistema da Gestão de Desempenho, após a última progressão do servidor. Caso o servidor ainda não tenha progredido, será considerado o resultado das duas avaliações com melhor desempenho no sistema da Gestão de Desempenho. | Resultado das duas melhores avaliações de desempenho que tenham sido realizadas no Sistema da Gestão de Desempenho, após a última progressão do servidor. Caso o servidor ainda não tenha progredido, será considerado o resultado das duas avaliações com melhor desempenho no sistema da Gestão de Desempenho. |
| | Comprovação/ Documentos | Informação no Sistema da Gestão de Desempenho | Informação no Sistema da Gestão de Desempenho | Informação no Sistema da Gestão de Desempenho | Informação no Sistema da Gestão de Desempenho |

Quadro Orientativo da carreira PAEPE

| SUPERIOR | | NÍVEL 1 (Entrada na carreira) | NÍVEL 2 | NÍVEL 3 | NÍVEL 4 | NÍVEL 5 |
|--|----------------------------|---|--|---|---|--|
| Parâmetros de complexidade do plano de trabalho | | | | | | |
| Atuação | Descrição | Conjunto de atividades de baixa complexidade (operacionais): padronização e estruturação. | Conjunto de atividades de média complexidade: médio nível de padronização e estruturação, que exige capacidade de compreender as necessidades dos usuários e propor melhorias. | Conjunto de atividades de média complexidade: médio nível de padronização e estruturação, com exigência da elaboração de procedimentos e tomada de decisões dentro do escopo de atividades. | Conjunto de atividades de alta complexidade: baixo nível de padronização; elaboração e proposição de novas padronizações e estruturação. Resolução de novas demandas e tomada de decisões dentro do escopo de atividades. | Conjunto de atividades de alta complexidade: avaliação, elaboração e definição de padronizações e estruturação dos processos. Tomada de decisões e definição de estratégias. |
| | Comprovação/ Documentos | Plano de Trabalho | Plano de Trabalho | Plano de Trabalho | Plano de Trabalho | Plano de Trabalho |
| Escopo de responsabilidade | Descrição | Conjunto de atividades de médio impacto previstas no plano de trabalho. | Conjunto de atividades de alto impacto e visibilidade nas áreas de interface, previstas no plano de trabalho. | Determinada área ou conjunto de atividades complexas sob sua responsabilidade, com missão específica e alto impacto nas áreas de interface. | Determinada área estratégica ou conjunto de atividades complexas sob sua responsabilidade, com missão específica e alto impacto na unidade/órgão. | Determinada área estratégica ou conjunto de atividades complexas sob sua responsabilidade, com missão específica e alto impacto na universidade. |
| | Comprovação/ Documentos | Plano de trabalho | Plano de trabalho | Plano de trabalho | Plano de trabalho | Plano de trabalho |
| Tratamento da informação | Descrição | Coleta e sistematização da informação | Coleta, sistematização e análise da informação | Análise da informação e influência em decisões a partir de suas recomendações. | Análise da informação e atuação na tomada de decisão. | Decisão e responsabilidade pela informação. |
| | Comprovação/ Documentos | Plano de Trabalho | Plano de Trabalho | Plano de Trabalho | Plano de Trabalho | Plano de Trabalho |
| Autonomia | Descrição | Baixo grau de autonomia: atuação sob supervisão para execução de suas atividades | Médio grau de autonomia: trabalho de forma autônoma, com supervisão eventual. | Médio grau de autonomia, sob orientação. | Alto grau de autonomia, com tomada de decisões nos âmbitos tático e/ou estratégico. | Alto grau de autonomia, que viabiliza decisões complexas. |
| | Comprovação/ Documentos | Plano de Trabalho | Plano de Trabalho | Plano de Trabalho | Plano de Trabalho | Plano de Trabalho |

| SUPERIOR | | NÍVEL 1 (Entrada na carreira) | NÍVEL 2 | NÍVEL 3 | NÍVEL 4 | NÍVEL 5 |
|---|-------------------------|--|---|---|--|---|
| Requisitos mínimos para acesso aos níveis da carreira (progressão vertical) | | | | | | |
| Capacitação e/ou Experiência (Os títulos obtidos podem ser utilizados ao longo de toda a carreira, desde que não tenham sido utilizados para o ingresso). | Descrição | Permanência mínima de 3 anos na função/cargo, na universidade. | 09 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; OU 06 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e cursos específicos da área de atuação (90 horas), validados pelo superior imediato, realizados nesse mesmo período; OU 04 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e 2º graduação na área de atuação, validada pelo superior imediato ou escolaridade acima da exigida em concurso na área de atuação, validada pelo superior imediato. | 15 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; OU 10 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e cursos específicos da área de atuação (90 horas), validados pelo superior imediato, realizados nesse mesmo período; OU 07 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e escolaridade acima da exigida em concurso na área de atuação, validada pelo superior imediato. | 21 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; OU 15 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e cursos específicos da área de atuação (180 horas), validados pelo superior imediato, realizados nesse mesmo período; OU 12 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e escolaridade acima da exigida em concurso na área de atuação, validada pelo superior imediato. | 27 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; OU 21 anos de efetivo exercício na Universidade no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e cursos específicos da área de atuação (180 horas), validados pelo superior imediato, realizados nesse mesmo período; OU 18 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e escolaridade acima da exigida em concurso na área de atuação, validada pelo superior imediato. |
| | Comprovação/ Documentos | Informação no Sistema de Recursos Humanos (Sênior) | Informação no Sistema de Recursos Humanos (Sênior) | Informação no Sistema de Recursos Humanos (Sênior) | Informação no Sistema de Recursos Humanos (Sênior) | Informação no Sistema de Recursos Humanos (Sênior) |

| | | | | | | |
|-------------------|----------------------------|---|--|--|--|--|
| Desempenho | Descrição | Estágio Probatório | Resultado das duas melhores avaliações de desempenho que tenham sido realizadas no Sistema da Gestão de Desempenho, após a última progressão do servidor. Caso o servidor ainda não tenha progredido, será considerado o resultado das duas avaliações com melhor desempenho no sistema da Gestão de Desempenho. | Resultado das duas melhores avaliações de desempenho que tenham sido realizadas no Sistema da Gestão de Desempenho, após a última progressão do servidor. Caso o servidor ainda não tenha progredido, será considerado o resultado das duas avaliações com melhor desempenho no sistema da Gestão de Desempenho. | Resultado das duas melhores avaliações de desempenho que tenham sido realizadas no Sistema da Gestão de Desempenho, após a última progressão do servidor. Caso o servidor ainda não tenha progredido, será considerado o resultado das duas avaliações com melhor desempenho no sistema da Gestão de Desempenho. | Resultado das duas melhores avaliações de desempenho que tenham sido realizadas no Sistema da Gestão de Desempenho, após a última progressão do servidor. Caso o servidor ainda não tenha progredido, será considerado o resultado das duas avaliações com melhor desempenho no sistema da Gestão de Desempenho. |
| | Comprovação/ Documentos | Informação no Sistema da Gestão de Desempenho | Informação no Sistema da Gestão de Desempenho | Informação no Sistema da Gestão de Desempenho | Informação no Sistema da Gestão de Desempenho | Informação no Sistema da Gestão de Desempenho |

| | |
|--|--|
| Deliberação CAD-A-9/2018 alterada pelas deliberações Deliberação CAD-A-011/2021 e Deliberação CAD-A-031/2022 | NOVA PROPOSTA PARA A Deliberação CAD - Carreira |
| Reitor: Marcelo Knobel Secretaria Geral: Ângela de Noronha Bignami | Reitor: Antônio José de Almeida Meirelles Secretaria Geral: Ângela de Noronha Bignami |
| <i>Dispõe sobre a Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Paepe.</i> | <i>Dispõe sobre a Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Paepe.</i> |
| | Considerando: - a necessidade de atualização da deliberação que rege a Carreira PAEPE, visando a consolidação do seu texto; - a publicação da Lei complementar nº 1.404, de 10/07/2024, que cria os cargos públicos no Quadro de Pessoal da UNICAMP. |
| 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: | O Reitor da Universidade Estadual de Campinas, na qualidade de Presidente da Câmara de Administração, tendo em vista o decidido em sua XXXª Sessão Ordinária, realizada em XX.XX.XX, baixa a seguinte Deliberação: |
| | Artigo 1º - A Carreira Paepe é composta por funções autárquicas em extinção na vacância e por cargos públicos, divididos pelos segmentos Fundamental, Médio e Superior, classificados a partir da escolaridade mínima exigida para ingresso e definidos por amplitude salarial. |
| CAPÍTULO I – DOS OBJETIVOS | CAPÍTULO I – DOS OBJETIVOS E PRESSUPOSTOS |
| Artigo 1º - A Carreira Paepe passa a ser regida por esta Deliberação, seus Anexos e estará respaldada nos seguintes objetivos: 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; 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; III - definir critérios para o desenvolvimento pessoal do servidor, alinhado com as diretrizes institucionais, sem detrimento de um contra o outro; 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. | Artigo 2º - A Carreira Paepe tem os seguintes objetivos: I- Atender a missão e promover os valores da Universidade estabelecidos no seu Planejamento Estratégico, instituindo uma política clara de reconhecimento e valorização profissional dos seus servidores; II - Estabelecer aos servidores que atuam nas áreas de apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão uma Carreira baseada no conceito de trajetória, que contenha os critérios e parâmetros esperados para os respectivos segmentos e níveis. III - Estimular e valorizar o desenvolvimento pessoal e profissional do servidor, alinhado com a missão institucional. IV - Estabelecer parâmetros de desempenho e de complexidade do trabalho, capacitação, experiência e outras contribuições institucionais dentre os vários níveis estabelecidos para os três segmentos. |

| | |
|--|--|
| <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>Excluir</p> <p>Artigo 3º - A Carreira tem como pressupostos:</p> <p>I - O compromisso da Universidade com a consolidação de uma carreira que proporcione e incentive uma trajetória de desenvolvimento e capacitação profissional dos servidores Paepe e que, conseqüentemente, impulse a qualidade do trabalho realizado na instituição;</p> <p>II- A 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>III- O 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>IV – A progressão do servidor baseada em pilares como experiência, capacitação, complexidade das atividades desempenhadas e avaliação de desempenho;</p> <p>V - A garantia de equidade de direitos e deveres aos servidores ativos, respeitando as especificidades das funções ou dos cargos que desempenham;</p> <p>VI - O estabelecimento de uma carreira perene, que proporcione o direcionamento da trajetória do servidor.</p> |
| <p>CAPÍTULO III – DA ESTRUTURA</p> | <p>CAPÍTULO II – 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>(REDAÇÃO COMPREENDIDA NO NOVO ARTIGO 1º)</p> |
| <p>§ 1º - Os segmentos são classificados a partir da escolaridade mínima exigida para ingresso e definidos por amplitude salarial.</p> | <p>(REDAÇÃO COMPREENDIDA NO NOVO ARTIGO 1º)</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”; II - Segmento Médio – níveis de 1 a 4 – subníveis 4.1 a 4.3 - referências da letra “A” até “F”;</p> | <p>Artigo 4º - A Carreira é composta por segmentos, estruturados em níveis, indicados por números arábicos, definidos em razão da complexidade das atividades da função autárquica/cargo.</p> <p>§ 1º - Dentro de cada nível serão estabelecidas referências, indicadas por letras do alfabeto, na razão de 5% (cinco por cento) de acréscimo ao valor da referência imediatamente anterior dentro de cada nível, conforme segue:</p> <p>I – Segmento Fundamental – níveis de 1 a 2 referências da letra “A” até “F”; e nível 3, referência “A”.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>III - Segmento Superior – níveis de 1 a 5 – referências da letra “A” até “E”.</p> | <p>II - Segmento Médio – nível 1, referências da letra “A” até “F”; níveis 2 e 3 referências da letra “A” até “E”, e nível 4, referência “A”.</p> <p>III - Segmento Superior – níveis de 1 e 2 referências da letra “A” até “D”; níveis 3 e 4 referências da letra “A” até “E”, e nível 5, referência “A”.</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>§ 2º - 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>Excluir</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 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>Excluir</p> |
| <p>CAPÍTULO IV – DO INGRESSO</p> | <p>CAPÍTULO III – 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>Artigo 5º - O ingresso do servidor nesta Carreira se fará por concurso público de provas e/ou de provas e títulos, cujo edital de abertura especificará o cargo e o perfil do profissional a ser admitido e será aberto no nível inicial do respectivo segmento, conforme artigo 4º.</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>Parágrafo único - A Unidade/Órgão poderá justificadamente solicitar, em caráter excepcional, a realização de Concurso Público em referência diferente da inicial do nível 01 do segmento.</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>Artigo 6º - 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></p> | <p>CAPÍTULO IV - DA GESTÃO DE DESEMPENHO</p> |
| <p></p> | <p>Artigo 7º- A Gestão de Desempenho dos servidores da Carreira Paepe constitui processo contínuo de acompanhamento da atuação dos servidores na Universidade, sendo estruturada da seguinte forma:</p> <p>I- Plano de trabalho: Documento individual onde constam as atividades a serem executadas pelo servidor,</p> |

os critérios para acompanhamento, as expectativas esperadas e o nível de complexidade das atividades no exercício da sua função/cargo, de acordo com o Quadro Orientativo (Anexo I) elaborado em conjunto pelo superior imediato e servidor.

II- Avaliação de Desempenho: Representa o mecanismo de mensuração do desempenho dos servidores ao longo do tempo, estabelecendo uma comparação entre as expectativas esperadas, definidas no plano de trabalho e o desempenho efetivo.

III- Plano de Desenvolvimento Individual (PDI): Plano acordado através de um entendimento mútuo entre o superior imediato e o servidor, visando abordar as necessidades de desenvolvimento identificadas durante a Avaliação de Desempenho e fomentando, por conseguinte, o aprimoramento profissional.

§ 1º - Todos os servidores estáveis deverão ter um Plano de trabalho individual vigente.

§ 2º - A cada período de 01 (um) ano de efetivo exercício do servidor estável, o superior imediato, deverá realizar a avaliação de desempenho em conjunto com o servidor, com base no Plano de trabalho e critérios selecionados e, após a conclusão da avaliação, revisar o plano de trabalho.

§ 3º - O período de 01 (um) ano será contado a partir da data de início da avaliação de desempenho do ano anterior, ficando suspensa a contagem de tempo, nos seguintes casos:

I - Licença para tratamento de saúde a partir do 15º dia de afastamento;

II - Licença por acidente de trabalho a partir do 15º dia de afastamento;

III - Licença maternidade;

IV - Licença adoção;

V - Afastamento para concorrer a cargo eletivo;

VI - Licença para exercer mandato eletivo;

VII - Exercício de mandato como dirigente de entidade de classe;

VIII - Readaptação funcional por aspectos relacionados à saúde;

IX - Suspensão do contrato de trabalho;

X - Licença para tratar de assuntos particulares;

XI - Afastamentos concedidos nos termos da Deliberação CONSU-A-14/2015;

XII - Afastamento por interesse da universidade;

XIII - Licença de servidora casada com servidor estadual ou militar;

XIV - Afastamento para prestar serviço em outro órgão público;

XV - Afastamento preventivo;

XVI - Prisão;

XVII - Servidores cedidos sem vencimento.

§ 4º - O superior imediato, ou chefia alternativa indicada, terá um prazo de 60 (sessenta) dias para realizar a avaliação do servidor e, após a conclusão da avaliação de desempenho, o prazo de 60 (sessenta) dias para revisar o plano de trabalho.

§ 5º - A avaliação e a revisão do plano de trabalho dos servidores da Carreira PAEPE são obrigatórias, podendo acarretar a suspensão do pagamento da remuneração do superior imediato, ou da chefia alternativa indicada, até a apresentação da avaliação ou até a revisão do plano.

§ 6º - Os servidores em estágio probatório serão submetidos à avaliação especial de desempenho, conforme disposto em legislação específica. Após adquirirem a estabilidade, será iniciada a contagem do prazo de um ano mencionado no parágrafo 2º, ficando os mesmos submetidos às regras de suspensão de contagem de tempo mencionadas no parágrafo 3º.

§ 7º - A DGRH poderá editar Instrução Normativa para regulamentar a Gestão de Desempenho.

CAPÍTULO VI – DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Artigo 6º - A progressão na Carreira de um servidor pode se dar de duas maneiras:

I. Por Aumento de Complexidade na função: A progressão por aumento de complexidade na função é a passagem do servidor ocupante de função/cargo de provimento efetivo de um nível para o outro nível imediatamente superior dentro do mesmo segmento. (Alterado pela Deliberação CAD-A-011/2021)

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)

CAPÍTULO V – DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Artigo 8º - A progressão na Carreira de um servidor pode se dar de duas maneiras:

I. Por Aumento de Complexidade: É a passagem do servidor de um nível para a referência inicial do outro nível imediatamente superior dentro do mesmo segmento.

II. Por Excelência de Desempenho: É a passagem do servidor da referência atual para a referência imediatamente seguinte, dentro do mesmo nível e segmento.

Art. 9º - Poderão pleitear o processo de progressão por aumento de complexidade e/ou por excelência no desempenho os servidores que pertencerem ao quadro efetivo permanente da Carreira Paepe e que atenderem as regras específicas, previstas em Deliberação.

Parágrafo único - Não poderão pleitear o 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. Prestação de serviços em outro órgão público;
II. Licença para tratar de interesses particulares;

| | |
|---|--|
| | <p>III. Suspensão de contrato; IV. Exercício de mandato em entidades de classe V. Exercício de mandato eletivo; VI. Prisão; VII. Afastamento preventivo; VIII. Servidores cedidos sem vencimentos. IX. Licença de servidora casada com servidor estadual ou militar;</p> |
| | <p>Artigo 10 - Para pleitear o processo de progressão por Aumento de Complexidade os servidores deverão atender, além do previsto no art. 9º, os seguintes critérios:</p> <p>I – Antiguidade, de acordo com os anos de experiência de efetivo exercício na função/cargo do respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade;</p> <p>II – Capacitação, referente à formação e escolaridade, definidos por segmento e nível na carreira;</p> <p>III – Desempenho, referente ao resultado do processo de gestão de desempenho.</p> <p>Parágrafo único - Os requisitos mínimos para os critérios previstos nos incisos I e II deste artigo que poderão ser adotados de forma cumulativa ou não, estão descritos no Quadro Orientativo (Anexo I).</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>Artigo 11 - A progressão será realizada anualmente, desde que haja recursos definidos no Orçamento da Universidade pelo Conselho Universitário, ouvida a Comissão de Orçamento e Patrimônio e a Câmara de Administração.</p> <p>Parágrafo único - Anualmente a DGRH estabelecerá o calendário para a realização das progressões previstas nesta Deliberação.</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>Excluir – redação constará apenas na Deliberação específica do processo de progressão</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>Excluir – redação constará apenas na Deliberação específica do processo de progressão</p> |
| <p>Artigo 8º - Anualmente a DGRH estabelecerá o calendário para a realização das progressões previstas</p> | <p>Novo parágrafo único do artigo 11</p> |

| | |
|---|---|
| nesta Deliberação. (Alterado pela Deliberação CAD-A-031/2022) | |
| 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) | Excluir – redação constará apenas na Deliberação específica do processo de progressão |
| § 2º - Deve haver divulgação de todos os candidatos inscritos, desde a abertura do processo até a conclusão do servidor habilitado ao novo nível. | Excluir – redação constará apenas na Deliberação específica do processo de progressão |
| 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) membro da CSARH local e com pelo menos 1 (um) membro externo à Unidade/Órgão. | Excluir – redação constará apenas na Deliberação específica do processo de progressão |
| § 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). | Excluir – redação constará apenas na Deliberação específica do processo de progressão |
| § 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) | Excluir – redação constará apenas na Deliberação específica do processo de progressão |
| § 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) | Excluir – redação constará apenas na Deliberação específica do processo de progressão |
| § 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) | Excluir – redação constará apenas na Deliberação específica do processo de progressão |
| 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. | Excluir – redação constará apenas na Deliberação específica do processo de progressão |
| 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) | Excluir – redação constará apenas na Deliberação específica do processo de progressão |
| Artigo 12 – Concluída a etapa de análise de cada candidato, a Comissão de Avaliação deverá: | Excluir – redação constará apenas na Deliberação específica do processo de progressão |

| | |
|--|---|
| <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. (Alterado pela Deliberação CAD-A-011/2021)</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> | <p>Excluir – redação constará apenas na Deliberação específica do processo de progressão</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>Excluir – redação constará apenas na Deliberação específica do processo de progressão</p> |
| <p>Artigo 14 – A progressão funcional será procedida mediante apostila do Diretor Geral de Recursos Humanos. (Alterado pela Deliberação CAD-A-011/2021)</p> | <p>Excluir – redação constará apenas na Deliberação específica do processo de progressão</p> |
| <p>Artigo 15 - No caso de não progressão, o servidor poderá apresentar novo pedido no processo subsequente, se assim o desejar, nos termos desta Deliberação.</p> | <p>Excluir – redação constará apenas na Deliberação específica do processo de progressão</p> |
| <p>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.</p> | <p>Excluir – redação constará apenas na Deliberação específica do processo de progressão</p> |
| <p>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)</p> | <p>Excluir – redação constará apenas na Deliberação específica do processo de progressão</p> |
| <p>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)</p> | <p>Excluir – redação constará apenas na Deliberação específica do processo de progressão</p> |
| <p>CAPÍTULO VI - DISPOSIÇÕES FINAIS</p> | <p>Manter</p> |
| <p>Artigo 17 - A DGRH poderá propor medidas complementares à CIDF para a efetiva implantação do disposto nesta Deliberação.</p> | <p>Artigo 12 - A DGRH poderá editar Instrução Normativa para regulamentar a presente Deliberação.</p> |
| <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</p> | <p>Artigo 13 - Esta Deliberação entra em vigor na data da publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente as Deliberação CAD-A-003/2017,</p> |

| | |
|--|---|
| CAD-A-001/2006, Deliberação CAD-A-002/2008, Deliberação CAD-A-004/2010, Deliberação CAD-A-004/2011, Deliberação CAD-A-001/2013 e Deliberação CAD-A-001/2017. | Deliberação CAD-A-09/2018, Deliberação CAD-A-004/2019, Deliberação CAD-A-011/2021, Deliberação CAD-A-031/2022, Deliberação CAD-A-014/2023 e Deliberação CAD-A-016/2023. |
| CAPÍTULO VII - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS | Manter |
| | Artigo 1º - A implantação do Plano de desenvolvimento individual referido no artigo 7º, inciso III, será definido posteriormente pela DGRH. |
| | Artigo 2º - Para fins de implementação de contagem de tempo previsto no artigo 6º, § 3º, considera-se o marcador inicial de 02/10/2023 para todos os servidores efetivos e estáveis em 02/10/2023. |
| | Artigo 3º - Para cumprimento do disposto no artigo 7º, parágrafo 5º, serão consideradas as avaliações e revisões dos planos de trabalho, realizados a partir da entrada em vigor desta Deliberação. |
| 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. | Excluir |
| § 1º - A transição das atuais referências dos servidores para a nova estrutura da Carreira Paepe observará o previsto no Anexo IV. | Excluir |
| § 2º – Nesta etapa de transição não ocorrerá repercussão financeira ou ajuste salarial. | Excluir |
| Artigo 2º - Os servidores que ainda não optaram pela Carreira Paepe poderão fazê-lo a qualquer momento, subordinando-se às regras previstas nesta Deliberação. | Artigo 4º - O servidor que ainda não optou pela Carreira Paepe poderá fazê-lo a qualquer momento, subordinando-se às regras previstas nesta Deliberação. |
| 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. | Artigo 5º - O servidor inativo, que não optou pela Carreira Paepe, poderá fazê-lo a qualquer momento, sendo enquadrado na posição salarial equivalente a que se encontra. |
| Artigo 4º - O prazo para apresentação da regulamentação de que se tratam os artigos 3º, 7º, 9º desta Deliberação será de 4 (quatro) meses. | Excluir |
| 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. | Excluir |



PARECER CIDF nº 248/2024 de 26.09.2024

Proposta de nova Deliberação CAD que dispõe sobre a Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Paepe.

A Câmara Interna de Desenvolvimento de Funcionários, reunida em 26 de setembro de 2024, **aprovou, com 25 (vinte e cinco) votos favoráveis e 01 (um) contrário**, a proposta de Deliberação CAD, que dispõe sobre a Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Paepe.

A proposta será encaminhada à CCRH e, posteriormente, à Procuradoria Geral para análise jurídica, seguindo, então, para homologação pela Câmara de Administração – CAD.

Campinas, 27 de setembro de 2024.

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 27/09/2024, às 14:08 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:
0D69F45D 64384FF4 99C2518B 277D8B2A





Despacho CCRH/CIDF n.º 188/2024

Parecer CIDF n.º 248/2024

A Comissão Central de Recursos Humanos homologou o Parecer da CIDF que aprovou a proposta de Deliberação CAD, que dispõe sobre a 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",

27 de setembro de 2024.

Prof. Dr. Fernando Sarti

Presidente da CCRH

Documento assinado eletronicamente por Fernando Sarti, PRESIDENTE DA CCRH, em 27/09/2024, às 14:08 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:
B0F6DC54 54034170 AF2A9601 5FCD8888



PARECER PG Nº: 2409/2024
Processo nº: 01-P-3062-2003
Interessado: Coordenadoria Geral da Universidade
Assunto: Minutas. Deliberações CAD. Normas gerais para realização de concursos públicos na carreira PAEPE. Revogação da Deliberação CAD-A-03/2002. Análise jurídica.

Senhor Presidente da CCRH

Vieram os autos a esta Procuradoria para análise de duas minutas de Deliberações CAD, com parecer favorável em sua integralidade pela CIDF e CCRH:

- Dispõe sobre a Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – PAEPE (evento 35) – Despacho CCRH/CIDF n.º 188/2024 e Parecer CIDF n.º 248/2024 (eventos 37 e 38)
- Dispõe sobre os requisitos e critérios para progressão junto à Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – PAEPE (evento 36) - Despacho CCRH/CIDF n.º 189/2024 e Parecer CIDF n.º 249/2024 (eventos 39 e 40)

Observo que não consta dos autos qualquer informação a respeito da procedência das duas minutas submetidas à d. CIDF, o que precisa ser devidamente informado e instruído no processo administrativo.

Analisada a proposta de Deliberação CAD que trata da Carreira PAEPE (evento 35), recomendo:

- a) Art. 7º, § 6º - na primeira frase excluir o trecho: “(...) ~~do sistema de probatório~~, (...)”. E na segunda frase acrescentar: “(...) contagem do prazo de um ano (...)”;
- b) Art. 9º, excluir a parte final “(...) ~~da Câmara de Administração~~.”
- c) Art. 3º das disposições transitórias – corrigir: “(...) realizados a partir da entrada em vigor desta Deliberação.”

No que se refere à proposta de Deliberação CAD que cuida dos requisitos e critérios para progressão junto à Carreira PAEPE, recomendo:

- a) Art. 7º - trocar “(...) os servidores que cumprirem o previsto no artigo 5º e que atendam (...)” por “os servidores estáveis e que atendam (...)”;
- b) Art. 9º - trocar “(...) os servidores que cumprirem o interstício previsto no artigo 5º.” por “os servidores estáveis.”;
- c) Art. 19, inciso IV – considerando que o § 2º do art. 17 fala em recurso, trocar para: “Receber os recursos interpostos (...)”;

Feitos esses ajustes, entendo que as minutas estarão em condições de serem submetidas à d. Câmara de Administração.

Compete apenas observar que os Anexos I das duas normas são iguais, de modo que em futuras alterações é necessário se atentar para a mudança conjunta dos mesmos.

À d. Secretaria Geral para ciência e determinação, não havendo necessidade de novo retorno a esta Procuradoria. Após, necessário que a d. DGRH adote providências para a adequada instrução do processo, conforme apontado neste parecer.

Procuradoria, 30 de setembro de 2024.

FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO
Procuradora de Universidade Chefe



PROCURADORIA GERAL - UNICAMP
Cidade Universitária "Zeferino Vaz" – Distrito de Barão Geraldo
CEP 13083-872 – Campinas – S.P.
Fone: (19) 3521-2968- 2969 / E-mail: secretaria@pg.unicamp.br



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.

Assinado por FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO

Função PROCURADORA DE UNIVERSIDADE CHEFE

Data 30-09-2024 17:27:45

Certificado FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO

PARECER PG Nº: 2443/2024
Processo nº: 01-P-3062-2003
Interessado: Coordenadoria Geral da Universidade
Assunto: Minutas. Deliberações CAD. Carreira PAEPE. Progressão na Carreira PAEPE. Nova análise jurídica.

Senhora Secretária Geral

Retornam os autos a esta Procuradoria para nova análise das duas minutas de Deliberações CAD, que tratam da Carreira PAEPE, considerando os apontamentos feitos no Parecer PG n.º 2409/2024:

- Dispõe sobre a Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – PAEPE (evento 45);
- Dispõe sobre os requisitos e critérios para progressão junto à Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – PAEPE (evento 46)

Observo que o processo foi instruído com os documentos e esclarecimentos a respeito das propostas de modificação das regras que tratam da carreira PAEPE e da progressão dos servidores nela admitidos, conforme Informação REIT/DGRH/DCC n.º 03/2024 e Despacho CIDF n.º 29/2024 (eventos 47 a 49).

Analisadas as novas redações das normas, nas minutas consolidadas, exclusivamente nos pontos assinalados no citado parecer e conforme Informação DGRH n.º 2506/2024, entendo que as propostas estão em termos para serem submetidas à d. Câmara de Administração.

À d. Secretaria Geral para ciência e determinação.

Procuradoria, 04 de outubro de 2024.

FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO
Procuradora de Universidade Chefe



PROCURADORIA GERAL - UNICAMP
Cidade Universitária "Zeferino Vaz" – Distrito de Barão Geraldo
CEP 13083-872 – Campinas – S.P.
Fone: (19) 3521-2968- 2969 / E-mail: secretaria@pg.unicamp.br



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.

Assinado por FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO

Função PROCURADORA DE UNIVERSIDADE CHEFE

Data 04-10-2024 11:56:39

Certificado FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO

Cidade Universitária "Zeferino Vaz"

01 de outubro de 2024.

INFORMAÇÃO REIT/DGRH/DCC nº 003/2024

Assunto: Proposta de Deliberação sobre a Carreira PAEPE e Proposta de Deliberação sobre a Progressão PAEPE

Vimos por meio desta esclarecer as presentes propostas de novas deliberações que substituam as atuais Deliberações CAD-A-09/2018 que dispõe sobre a Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Paepe, e a Deliberação CAD-A-32/2022 que dispõe sobre os requisitos e critérios para progressão na referida carreira. Estas propostas serão discutidas na próxima reunião da Câmara de Administração, agendada para o dia 08 de outubro de 2024.

As modificações apresentadas resultam de sugestões e da necessidade de atualização das redações e informações identificadas ao longo dos últimos meses. Parte dessas alterações foi recomendada pelo Grupo de Trabalho designado pela Reitoria para a revisão do Anexo III, por meio da Portaria GR nº 89/2022. Outras já haviam sido indicadas por Grupos de Trabalho que revisaram os processos de progressão de 2022 e 2023, mas que, à época, não foram implementadas devido ao impacto em outros processos. Neste momento, estas alterações estão sendo novamente apresentadas.

Adicionalmente, destacamos a necessidade de alinhar as Deliberações com os novos processos de trabalho implementados na DGRH, como a Gestão de Desempenho, e com a Lei de Cargos recentemente publicada, que regulamenta os cargos públicos na Universidade.

Diante destes pontos, encaminhamos à CIDF para os devidos trâmites.

Atenciosamente,

Giovanna Beraldo de Azambuja Silva
Coordenadora de Carreira
Divisão de Concursos e Carreira – DCC
Diretoria Geral de Recursos Humanos – DGRH

Cristiane Mandelli Fim
Coordenadora de Concursos e Carreira
Divisão de Concursos e Carreira – DCC
Diretoria Geral de Recursos Humanos – DGRH

Documento assinado eletronicamente por GIOVANNA BERALDO DE AZAMBUJA SILVA, Coordenador de Serviço, em 01/10/2024, às 16:53 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Documento assinado eletronicamente por EVERALDO PINHEIRO, Diretor Adjunto de Recursos Humanos, em 01/10/2024, às 16:55 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Documento assinado eletronicamente por CRISTIANE MANDELLI FIM, Coordenador de Divisão, em 01/10/2024, às 16:46 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:
71E70DB6 23934B02 9AE08F49 B22C277D**

