

**Deliberação CAD-A-007/2017, de**  
**Reitor: José Tadeu Jorge**  
**Secretária Geral: Lêda Santos Ramos Fernandes**

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

O Reitor da Universidade Estadual de Campinas, consoante o decidido pela Câmara de Administração, na continuação da sua 77 Sessão Ordinária, em 17 de 12 de 2017, baixa a seguinte deliberação:

## **Capítulo I**

### **Dos Objetivos**

**Artigo 1º** - A Carreira PAEPE passa a ser regida pela presente Deliberação, seus Anexos e estará respaldada nos seguintes objetivos:

- I. Explicitar para os servidores que atuam nas áreas de apoio ao ensino, pesquisa e extensão critérios para o seu desenvolvimento profissional, alinhados com as diretrizes institucionais, possibilitando assim incentivar crescimento e prover reconhecimento.
- II. Permitir que o servidor, por meio da descrição das atividades esperadas de sua função/cargo, reconheça sua identidade profissional.
- III. Garantir mecanismos que permitam o desenvolvimento permanente dos servidores.
- IV. Estabelecer requisitos sustentáveis de promoção aos servidores.

## **Capítulo II**

### **Dos requisitos**

**Artigo 2º** - A carreira PAEPE tem como requisitos:

- I. Atender a missão da Universidade e ao seu Planejamento Estratégico, por meio de uma política clara de reconhecimento e valorização profissional.
- II. Existência de critérios objetivos, transparentes e amplamente divulgados para as trajetórias na Carreira, que proporcionem perspectivas de desenvolvimento e promoção do servidor.
- III. Incentivar e reconhecer a qualificação profissional vinculada ao plano anual de desenvolvimento.
- IV. Integrar os programas de RH ao plano de Carreira.
- V. Respeito aos requisitos de acesso estabelecidos para promoção na Carreira prevalecendo os critérios técnicos.

- VI. Aprovação, pelo CONSU, de recursos previstos na proposta orçamentária anual para promoção na Carreira PAEPE, ouvida a Comissão de Orçamento e patrimônio- COP.
- VII. Assegurar aos servidores ativos similaridade de direitos, obrigações e deveres, respeitando as suas especificidades.

### **Capítulo III**

#### **Da Estrutura**

**Artigo 3º** - A Carreira PAEPE passa a ser composta por funções/cargos e estruturada em **40 referências salariais**, observando-se a razão de 5% de acréscimo ao valor da referência imediatamente anterior, distribuídas em 3 (três) Grupos. Anexos I e II.

Parágrafo único – Os Grupos, denominados Graus de Atendimento de Competências (GAC), definidos por amplitude salarial, serão compostos por faixas de referências classificadas a partir da escolaridade exigida para ingresso, conforme segue:

- I- Grau de Atendimento de Competência segmento Fundamental (G-I) – Referência 1 a 15
- II- Grau de Atendimento de Competência segmento Médio (G-II) – Referência 9 a 27
- III- Grau de Atendimento de Competência segmento Superior (G-III) – Referência 22 a 40

**Artigo 4º** - Os Graus de Atendimento de Competências das funções/cargos são estabelecidos para ingresso e promoção na Carreira, a partir dos seguintes requisitos e cuja descrição encontra-se no Anexo III:

- a) Formação e tempo de experiência na função/cargo na Universidade;
- b) Atribuição geral da Função/Cargo.

### **Capítulo IV**

#### **Do Ingresso**

**Artigo 5º** - O ingresso do servidor na Carreira PAEPE se fará por concurso público e será aberto na referência inicial dos Graus de Atendimento de Competências G-I, G-II ou G-III, conforme artigo 4º, especificando a função/cargo do profissional a ser contratado.

**§ 1º** - A Câmara Interna de Desenvolvimento de Funcionários (CIDF) poderá autorizar excepcionalmente, a realização de concurso público em uma faixa de referência para o enquadramento no ato da contratação, que poderá ser no máximo 03 (três) referências, a partir da referência inicial dos Graus de Atendimento de Competência G-I, G-II ou G-III, desde que a Unidade/Órgão apresente requisitos necessários para

cada faixa de referência, devidamente justificados, a serem validados pela DGRH e que possua os recursos financeiros necessários no seu quadro.

**§ 2º** - A CIDF poderá autorizar, excepcionalmente, a realização de concurso público com o ingresso em referência diferente da inicial dos grupos (GI, GII e GIII), desde que a Unidade/Órgão, em conjunto com a DGRH, apresente estudos do comportamento salarial praticado no mercado para a Função/Cargo e possua os recursos financeiros necessários no seu quadro.

## **Capítulo V**

### **Da Promoção**

**Artigo 6º** - A mobilidade do servidor na Carreira ocorrerá por ocasião do processo bianual de promoção, dentro do mesmo Grupo de referências (GI, GII ou GIII), nas seguintes formas:

- I. Por análise de mérito, limitada até **2 (duas)** referencias, subsidiada por:
  - a. Resultado Anual do Desenvolvimento na Carreira (RADEC), conforme Artigo 21 e 22;
  - b. Requisitos mínimos para promoção correspondentes a cada grupo, conforme Artigo 4º, Anexo III;
  - c. Critérios específicos que cada Unidade/Órgão considere pertinentes, previamente aprovados pela CIDF e homologados pela CCRH.
- II. Por reconhecimento de Títulos, conforme artigos 14 ao 20.

**Artigo 7º** - Cada fase do processo de promoção será anual e agrupará os servidores ativos em dois grupos caracterizados pela data de admissão, se ano par ou ímpar. Cada grupo participa no ano correspondente (par ou ímpar) do processo de promoção, ou seja, cada servidor poderá participar a cada 2 anos.

**§ 1º** - Consideram-se aptos a promoção a que se refere o inciso I do artigo 6º e nos termos do *caput* deste artigo, o conjunto de servidores, cujas pontuações obtidas no Resultado Anual de Desenvolvimento na Carreira – RADEC sejam iguais ou superiores a mediana global da universidade por grupo (GI, GII e GIII).

**§ 2º** - O servidor poderá ser contemplado simultaneamente, no mesmo processo, se atender aos incisos I e II do artigo 6º.

**Artigo 8º** - Para fins de processo de promoção nos termos do inciso I do artigo 6º, será constituída, por Portaria interna, uma Comissão de Avaliação de Mérito designada pelo diretor da Unidade/Órgão, como segue:

- a) Representação da equipe gerencial
- b) Representação da equipe técnica
- c) Representação CSARH
- d) Representação do RH

**Parágrafo único** - Compete a Comissão de Avaliação de Mérito:

- I- Analisar o mérito dos servidores aptos à promoção nos termos do artigo 6º, inciso I e parágrafo 1º do artigo 7º;
- II- Emitir parecer recomendando a promoção e o número de referências para cada servidor indicado, respeitando o limite de 50% dos servidores analisados.
- III- Encaminhar pareceres, referendados pelo Diretor da Unidade/Órgão, para apreciação da CIDEF, homologação na CCRH e deliberação CAD, nos termos do §2º do artigo 4º da deliberação CONSU-A-029/2014.

**Artigo 9º** - Cada fase do processo anual de promoção ocorrerá no 1º trimestre do ano seguinte ao ano em que ocorreu o Programa de Gestão do Desempenho com resultado RADEC, obedecidos os critérios descritos no artigo 7º.

## **Capítulo VI**

### **Do Desenvolvimento**

**Artigo 10º** – Compete a DGRH e AFPU, considerando os Planos de Melhoria de Desempenho Individual, apresentar anualmente à CIDEF para emitir parecer e a COPEI para deliberar, um Plano sistêmico de Desenvolvimento dos servidores que contemple as ações apontadas pelo PLANES da Universidade e das Unidades/Órgãos.

**Artigo 11-** O Plano de Desenvolvimento dos servidores deverá considerar os seguintes objetivos:

- I. Melhoria de eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos, com envolvimento dos servidores e gestores no estabelecimento do processo de melhoria contínua das atividades do trabalho;
- II. Contribuição para a melhoria dos processos de trabalho e qualidade de vida no ambiente de trabalho;
- III. Adequação das competências requeridas do servidor aos objetivos da Instituição.
- IV. Complementariedade entre as ações de desenvolvimento, capacitação e desempenho;
- V. Racionalização dos gastos públicos;
- VI. Ampla divulgação das ações de desenvolvimento e capacitação disponibilizadas, dos resultados alcançados e do esperado.

**Artigo 12** – Compete a Unidade/Órgão, sob responsabilidade do superior imediato, com apoio dos RHs e CSARHs, estimular e garantir a participação de seus servidores nos Programas de Desenvolvimento oferecidos pela Universidade, bem como reconhecer, por meio do Programa de Gestão do Desempenho, os servidores que tenham bom aproveitamento nestes programas.

**Artigo 13** – Compete órgãos da universidade responsáveis por promover cursos e programas de formação e desenvolvimento, e também às Unidades/Órgãos, possibilitar o atendimento das ações apontadas pelo Plano de Desenvolvimento.

### **Seção I – Dos Títulos**

**Artigo 14** - O servidor enquadrado no G-I que, após sua admissão, complementar sua formação com ensino médio ou médio técnico, terá direito a **duas** referências, uma única vez.

§ 1º- Caso o curso médio técnico esteja ligado a área de atuação terá mais **uma** referência acrescida ao seu enquadramento.

§ 2º - Considera-se título para efeito do disposto no *caput* deste artigo certificado/diploma com validade nacional.

**Artigo 15** - O servidor enquadrado no G-II que, após sua admissão, complementar sua formação com nível médio técnico, ligado a área de atuação, terá **uma** referência acrescida ao seu enquadramento, uma única vez.

Parágrafo Único - Considera-se título para efeito do disposto no *caput* deste artigo, certificado/diploma com validade nacional.

**Artigo 16-** O servidor enquadrado no G-I ou G-II que, após a sua admissão, concluir o ensino superior, terá **uma** referência acrescida ao seu enquadramento, uma única vez.

§ 1º- Caso o curso esteja ligado a área de atuação terá mais **duas** referências acrescidas ao seu enquadramento.

§ 2º - Consideram-se títulos para efeito do disposto no *caput* deste artigo, certificado/diploma com validade nacional-

**Artigo 17** - O servidor que concluiu a Pós-Graduação *lato sensu* após 2003 e que apresente certificado/diploma de curso com validade nacional, em área efetivamente vinculada a sua atuação, terá **uma** referência acrescida ao seu enquadramento, respeitando o interstício de 03(três) anos.

§ 1º O título de Pós-Graduação *lato sensu* deverá ter sido obtido em Instituição de Ensino com pontuação igual ou superior a 3 (três) no Índice Geral de Cursos Avaliados da Instituição - IGC;

§ 2º Pós-graduação *lato sensu*, dirigida a graduados, é composta pelos Cursos de Aperfeiçoamento, Aprimoramento, Especialização e Residência Médica e outras.

- I. Os Cursos de Especialização com carga horária mínima de 360 horas,
- II. Os Cursos de Aperfeiçoamento e Aprimoramento com duração mínima de 180 horas;
- III. O Curso de Especialização destinado a qualificação para o magistério com duração mínima de 60 horas;

**Artigo 18** - O servidor com Mestrado *stricto sensu* na área de atuação, terá **duas** referências acrescidas ao seu enquadramento, desde que apresente certificado em curso com validade nacional e desde que não tenha sido utilizado como requisito de ingresso, nos termos do artigo 5º e seus parágrafos ou contemplado em processos de promoção anteriores.

Parágrafo único - Para efeito do *caput* deste artigo, o servidor poderá apresentar um único título.

**Artigo 19** - O servidor com Doutorado na área de atuação, terá **cinco** referências, ou três referências no caso do servidor já ter sido contemplado nos termos do artigo 18, acrescidas ao seu enquadramento, desde que apresente certificado em curso com validade nacional e desde que não tenha sido utilizado como requisito de ingresso, nos termos do artigo 5º e seus parágrafos ou contemplado em processos de promoção anteriores.

Parágrafo único - Para efeito do *caput* deste artigo, o servidor poderá apresentar um único título.

**Artigo 20** – A avaliação do título poderá ser solicitada por ocasião do processo anual de promoção, desde que o servidor possua no mínimo **3 (três)** anos de atividades na Função/cargo na UNICAMP.

§ 1º - A solicitação deverá ser acompanhada de manifestação favorável do Superior imediato, CSARH, Diretor da Unidade/Órgão, e encaminhado para parecer da CIDF, homologação na CCRH e deliberação CAD, nos termos do §2º do artigo 4º da deliberação CONSU-A-029/2014.

I - Caso o parecer da Unidade/Órgão não seja favorável o servidor poderá recorrer à CIDF no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

§ 2º - O servidor que não for contemplado de acordo com os Artigos 18 e 19, por apresentar título fora da área de atuação, terá direito a **uma** referência, uma única vez.

**§3º** - Todos os títulos deverão respeitar o interstício de **3 (tres)** anos após o último reconhecimento, independentemente da data de conclusão.

**§ 4º** - Os títulos a que se referem os artigos 14 a 17 serão reconhecidos se obtidos a partir de 2003 desde que não contemplados nos processos anteriores.

## **Seção II- Desenvolvimento, Capacitação e Desempenho**

**Artigo 21** – As ações de Desenvolvimento Profissional e Capacitação e o Programa de Gestão de Desempenho da Carreira PAEPE compõem o Resultado Anual do Desenvolvimento na Carreira (RADEC) da seguinte forma:

I – Programa de Gestão de Desempenho (PGD) da Carreira PAEPE, pontuação máxima 100 (cem) com peso 8,0 (oito);

II – Desenvolvimento Profissional e Capacitação (DPC), pontuação máxima 100 (cem) com peso 2,0 (dois);

**§ 1º** - Para atender ao Inciso II, consideram-se ações de Desenvolvimento Profissional e Capacitação, com as respectivas pontuações, desde que devidamente comprovadas:

- I. Curso modalidade Extensão 180 horas, correlacionados com a área de atuação; (50,0 pontos)
- II. Pós-graduação *lato sensu* não contemplada no Artigo 17 por estar fora da área de atuação; (50,0 pontos)
- III. Título de Especialista emitido por Conselho Federal de Classe ou Órgãos Reguladores, correlacionados com a área de atuação; (30,0 pontos)
- IV. Cursos profissionalizantes, correlacionados com a área de atuação; **2 (dois)** pontos a cada 6 horas de curso;
- V. Cursos de Certificação e Treinamentos, correlacionados com área de atuação: **3 (três)** pontos a cada 10 horas de curso ou treinamento);
- VI. Extensão de Nível Fundamental, correlacionados com a área de atuação: **2 (dois)** pontos a cada 3 horas de curso);
- VII. Especialização ou Extensão de Nível Médio, correlacionados com a área de atuação: **2 (dois)** pontos a cada 3 horas de curso);
- VIII. Participação em programas e cursos de desenvolvimento de servidores, oferecidos pela Universidade, desde que relacionados a área de atuação, com

carga horária mínima de 15 horas; (2 (dois) pontos a cada 15 horas ou, em caso de programas externos com vários dias de duração, 1 (um ) ponto por dia).

- IX. Participação em: workshop, colóquios, congressos, simpósios, jornadas, encontros, seminários, palestras, correlacionados com a área de atuação:
- a) Participação como ouvinte: **2 (dois)** pontos
  - b) Participação como membro em mesa redonda: **10 (dez)** pontos
  - c) Participação com apresentação de trabalho: **10 (dez)** pontos
  - d) Conferencista ou palestrante: **15 (quinze)** pontos
- X. Cursos oferecidos em congressos correlacionados com a área de atuação; (1 ponto a cada 3 horas de curso);
- XI. Publicações: Livros, Capítulo de livro, Artigos Científicos ou Solicitações de Patentes pela INOVA, correlacionados com a área de atuação. (**40** pontos para publicação de livro e 10 pontos para os demais);
- XII. Participação como membro de órgãos colegiados locais ou centrais e suas respectivas comissões, câmaras e conselhos, grupos de trabalhos estabelecidos por Portarias; (3 por participação limitado a 20,0 pontos);
- XIII. Premiações de caráter científico, técnico e administrativo, relacionadas à área de atuação: (15 pontos por premiação);
- XIV. Coordenar ou ministrar cursos de formação, promovidos pela UNICAMP: (5,0 pontos a cada 8 horas/aulas);.
- XV. Participação em banca examinadora para elaboração de concursos públicos. (20 pontos).

**§ 2º** - Terão validade para pontuação os comprovantes de desenvolvimento e capacitação, mencionados no Parágrafo 1º do Artigo 21, obtidos no ano anterior ao processo de promoção.

**§ 3º** - Os comprovantes de desenvolvimento e capacitação, mencionados no Parágrafo 1º do Artigo 21, deverão ser encaminhados ao RH da Unidade/Órgão para validação e inserção no sistema informatizado, acompanhados de parecer consubstanciado do superior imediato.

**Artigo 22** - A classificação do RADEC resultará da soma da pontuação do Artigo 21, Inciso I e II e será utilizada para subsidiar a promoção do servidor na Carreira.



## **Capítulo VII**

### **Dos Recursos Financeiros**

**Artigo 23** – Os recursos destinados para a aplicação desta deliberação deverão ser definidos anualmente no orçamento da universidade.

**Parágrafo único** - Para efeito de distribuição dos recursos, será considerada a mesma porcentagem de servidores a serem promovidos em cada grupo (G-I; G-II e do G-III) distribuídos proporcionalmente em cada CSARH.

### **Disposições Transitórias**

**Artigo 1º** - A transição para a nova estrutura proposta para a Carreira PAEPE, a partir da presente revisão, será em posição salarial compatível com a situação atual do servidor, mantendo-se função e perfil profissional;

**Parágrafo único** – Nesta etapa de transição não ocorrerá repercussão financeira ou ajuste salarial.

**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 3º** - Os servidores inativos serão enquadrados na posição salarial equivalente à atual.

**Artigo 4º** - Para efeito de aplicação do primeiro RADEC a CIDEF definirá os critérios para pontuação a depender da data em que o mesmo irá ocorrer.

**Artigo 5º** - O servidor que concluir o ensino fundamental e que apresenta certificado/diploma reconhecido pelo MEC, terá **02 (duas)** referências acrescidas ao seu enquadramento, desde que esteja em referências dos graus G-I, II ou III.

### **Disposição Final**

**Artigo 1º** - A Diretoria Geral de Recursos Humanos proporá medidas complementares à CIDEF, para a efetiva implantação do disposto nesta Deliberação.

**Artigo 2º** - Esta Deliberação entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente as Deliberações CAD-A-001/2006, CAD-A-002/2008, CAD-A-004/2010, CAD-A-004/2011 e CAD-A-001/2013.

