

CRITÉRIOS E PESOS DE AVALIAÇÃO PARA A PROGRESSÃO PAEPE 2025

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DGRH 2025

Jacques Gama – DStr – Presidente

Aldrey Wuran de Melo Gonçalves – DSO

Jurandir Roque Dutra da Silva – DINF

Rafael Ramos Vagnes – Diretoria

Rogério Acacio Zamboim – DINF

Claudia Marques Rodrigues – SEC – Membro Externo

Christiane Santarelli Cordeiro – DAC – Suplente

Publicado em: 18/02/2025

SUMÁRIO

1. Progressão Horizontal	1
1.1. Critérios e Pesos da Progressão Horizontal	1
1.2. Critérios de Desempate da Progressão Horizontal	2
1.3. Esclarecimentos sobre a Progressão Horizontal	2
2. Progressão Vertical	3
2.1. Critérios e Pesos - Segmento Médio sem GR	3
2.2. Critérios e Pesos - Segmento Médio com GR (sem subordinados)	4
2.3. Critérios e Pesos - Segmento Médio com GR (com subordinados)	5
2.4. Critérios e Pesos - Segmento Superior sem GR	6
2.5. Critérios e Pesos - Segmento Superior com GR (sem subordinados)	7
2.6. Critérios e Pesos - Segmento Superior com GR (com subordinados)	8
2.7. Critérios de Desempate da Progressão Vertical	9
2.8. Esclarecimentos sobre a Progressão Vertical	9
3. Regras do Critério Capacitação	11
4. Resultados da Gestão de Desempenho	12

1. PROGRESSÃO HORIZONTAL

1.1. CRITÉRIOS E PESOS DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Critério	Peso	Evidências
1. Assiduidade e pontualidade	0,5	Frequência diária e regular ao ambiente de trabalho; cumprimento diário do horário de entrada e saída pré-estabelecidos; cumprimento integral da carga horária semanal para o exercício da função.
2. Qualidade do trabalho	2,0	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.
3. Aproveitamento de recursos	0,8	Capacidade de cumprir e ter agilidade nos processos de trabalho, utilizando ferramentas de forma adequada, correta e competente.
4. Iniciativa e proatividade	1,4	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	1,4	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	1,0	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	1,4	Aceite de críticas, ideias, opiniões e orientações que objetivam melhor atendimento ao cliente e promovem maior interação com a equipe; adaptação às mudanças colocadas pelo superior imediato.
8. Autonomia	0,5	Capacidade de pensar e construir as suas próprias ações e, a partir disso, estabelecer soluções.
9. Capacitação	1,0	Participação em cursos/treinamentos/congressos, entre outras atividades, que geraram impacto à área de atuação (<i>vide regras no item 3 deste documento</i>).
TOTAL	10,0	

1.2. CRITÉRIOS DE DESEMPATE DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Caso haja empate na nota final de dois ou mais candidatos à progressão horizontal, serão adotados os seguintes critérios de desempate, respeitando a ordem apresentada:

1. Maior nota no critério “2. Qualidade do trabalho”;
2. Maior nota no critério “5. Engajamento, motivação e participação”;
3. Maior nota no critério “4. Iniciativa e produtividade”;
4. Maior nota no critério “7. Flexibilidade e Disponibilidade”;
5. Maior nota no critério “6. Trabalho em Equipe”;
6. Maior nota no critério “9. Capacitação”;
7. Maior tempo do servidor na Unicamp (contado em dias);
8. Maior idade;
9. Priorização do servidor em enquadramento atual mais baixo;
10. Maior tempo do servidor na referência salarial atual (contado em dias);
11. Tempo do servidor no exercício da função (contado em dias);
12. Maior nota no critério “8. Autonomia”;
13. Maior nota no critério: “1. Assiduidade e Pontualidade”;
14. Maior nota no critério: “3. Aproveitamento de recursos”;
15. Tempo do servidor no órgão atual (contado em dias).

1.3. ESCLARECIMENTOS SOBRE A PROGRESSÃO HORIZONTAL

Para ser considerado apto para a progressão horizontal, o servidor deverá evidenciar a excelência no desempenho relatando o conjunto de atividades realizadas desde a última contemplação no processo de progressão ou ingresso na função, tendo por base os critérios e pesos descritos no item 1.1 deste documento.

Conforme determina a [Deliberação CAD-A-018/2024](#), a progressão por excelência de desempenho consiste na passagem do servidor da referência atual para a imediatamente seguinte, dentro do mesmo nível e segmento.

Considerando que na progressão horizontal não há separação por classe de cargos (com ou sem GR), a Comissão de Avaliação esclarece que a análise de cada critério será feita com base nas atividades e atribuições específicas da função ou inerentes ao cargo do servidor.

2. PROGRESSÃO VERTICAL

2.1. CRITÉRIOS E PESOS - SEGMENTO MÉDIO SEM GR

Critério	Peso	Evidências
1. Competências essenciais	2,0	Consulte o Anexo III-A (Médio - Sem GR) da Deliberação CAD-A-018/2024 para conferir as competências específicas do nível pretendido.
2. Visibilidade além do local de trabalho e grau de impacto nas interfaces	2,0	
3. Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações	3,0	
4. Grau de autonomia	2,0	
5. Capacitação	1,0	Consulte as regras no item 3 deste documento.
TOTAL	10,0	

2.2. CRITÉRIOS E PESOS - SEGMENTO MÉDIO COM GR (sem subordinados)

Critério	Peso	Evidências
1. Competências essenciais	2,0	Consulte o Anexo III-B (Médio - Com GR) da Deliberação CAD-A-018/2024 para conferir as competências específicas do nível pretendido.
2. Conhecimento sistêmico da organização	1,5	
3. Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações	2,5	
4. Grau de autonomia	1,5	
5. Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe	1,5	
6. Capacitação	1,0	
TOTAL	10,0	

2.3. CRITÉRIOS E PESOS - SEGMENTO MÉDIO COM GR (com subordinados)

Critério	Peso	Evidências
1. Competências essenciais	1,6	Consulte o Anexo III-B (Médio - Com GR) da Deliberação CAD-A-018/2024 para conferir as competências específicas do nível pretendido.
2. Conhecimento sistêmico da organização	1,3	
3. Complexidade; Nível de padronização e previsibilidade das operações	2,2	
4. Grau de autonomia	1,3	
5. Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe	1,3	
6. Liderança	1,3	
7. Capacitação	1,0	Consulte as regras no item 3 deste documento.
TOTAL	10,0	

2.4. CRITÉRIOS E PESOS - SEGMENTO SUPERIOR SEM GR

Critério	Peso	Evidências
1. Competências essenciais	2,0	Consulte o Anexo III-A (Superior - Sem GR) da Deliberação CAD-A-018/2024 para conferir as competências específicas do nível pretendido.
2. Visibilidade além do local de trabalho e grau de impacto nas interfaces	2,0	
3. Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações	3,0	
4. Grau de autonomia	2,0	
5. Capacitação	1,0	
TOTAL	10,0	Consulte as regras no item 3 deste documento.

2.5. CRITÉRIOS E PESOS - SEGMENTO SUPERIOR COM GR (sem subordinados)

Critério	Peso	Evidências
1. Competências essenciais	2,0	Consulte o Anexo III-B (Superior - Com GR) da Deliberação CAD-A-018/2024 para conferir as competências específicas do nível pretendido.
2. Visão sistêmica	1,5	
3. Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações	2,5	
4. Grau de autonomia	1,5	
5. Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe	1,5	
6. Capacitação	1,0	
TOTAL	10,0	

2.6. CRITÉRIOS E PESOS - SEGMENTO SUPERIOR COM GR (com subordinados)

Critério	Peso	Evidências
1. Competências essenciais	1,6	Consulte o Anexo III-B (Superior - Com GR) da Deliberação CAD-A-018/2024 para conferir as competências específicas do nível pretendido.
2. Visão sistêmica	1,3	
3. Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações	2,2	
4. Grau de autonomia	1,3	
5. Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe	1,3	
6. Liderança	1,3	
7. Capacitação	1,0	Consulte as regras no item 3 deste documento.
TOTAL	10,0	

2.7. CRITÉRIOS DE DESEMPATE DA PROGRESSÃO VERTICAL

Caso haja empate na nota final de dois ou mais candidatos à progressão vertical, serão adotados os seguintes critérios de desempate, respeitando a ordem apresentada:

1. Maior nota no critério “Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações”;
2. Maior nota no critério “Competências essenciais”;
3. Maior nota no critério “Grau de Autonomia”;
4. Maior nota no critério “Capacitação”;
5. Maior tempo do servidor na Unicamp (contado em dias);
6. Maior idade;
7. Priorização do servidor em enquadramento atual mais baixo;
8. Maior tempo do servidor na referência salarial atual (contado em dias);
9. Tempo do servidor no exercício da função (contado em dias);
10. Tempo do servidor no órgão atual (contado em dias).

2.8. ESCLARECIMENTOS SOBRE A PROGRESSÃO VERTICAL

Para ser considerado apto para a progressão vertical, o servidor deverá relatar o conjunto de atividades realizadas desde a última contemplação no processo de progressão ou ingresso na função, detalhando aquelas que tenham contribuído para a melhoria dos resultados da sua área de trabalho e da Unidade/Órgão. Além disso, deverá demonstrar que possui as competências listadas na coluna do nível pretendido (tabelas constantes nos Anexos III-A e III-B da [Deliberação CAD-A-018/2024](#)), levando em conta os critérios e pesos descritos nos itens 2.1 a 2.6 deste documento.

Conforme determina a [Deliberação CAD-A-018/2024](#), o servidor contemplado na progressão vertical passará de um nível para a referência inicial do outro nível imediatamente superior dentro do mesmo segmento.

É importante destacar que a Comissão de Avaliação analisará se o servidor conseguiu comprovar que realiza atividades do nível pretendido (imediatamente superior ao atual). Desta forma, o fato

de já realizar atividades de níveis superiores ao nível pretendido não garante ao servidor pontuação extra. Por exemplo:

	Nível atual da carreira	Nível pretendido da progressão	Nível em que o servidor julga estar conforme atividades exercidas (com concordância da chefia)	
	↓	↓	↓	↓
ANEXO III A - MÉDIO - Sem GR	NÍVEL 1 (entrada na carreira)	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NÍVEL 4
Competências essenciais	Executor/operacional: executa atividades específicas e rotineiras características de sua área de atuação, com base em procedimentos pré-definidos.	Executor/operacional: executa atividades específicas e rotineiras características de sua área de atuação, com base em procedimentos pré-definidos; mantém-se com conhecimento atualizado; possui competência destacada e reconhecida na área de atuação.	Executa atividades específicas e menos rotineiras, características de sua área de atuação, ajudando a definir os procedimentos nesses casos menos rotineiros; mantém-se com conhecimento atualizado; possui competência destacada na área de atuação; seu desempenho é referência na área.	Executa atividades diferenciadas (além das rotineiras), sabendo lidar com novas demandas; mantém-se com conhecimento atualizado; possui competência destacada e domínio na área de atuação; seu desempenho é referência na área.

Vamos considerar que no exemplo acima a pontuação máxima do critério *Competências essenciais* para o segmento *Médio sem GR* seja de 2,0 pontos.

Supondo que um servidor esteja atualmente no nível 1 deste segmento e deseja concorrer à progressão vertical. Sendo assim, ele estará pleiteando o nível 2. Porém, tanto o servidor quanto a chefia afirmam que para o critério *Competências essenciais* ele já executa atividades do nível 4. Ainda assim, a pontuação máxima que ele conseguirá atingir neste critério será 2,0 pontos.

Para efeito de comparação, um segundo servidor que esteja atualmente no nível 1 deste segmento e também deseja concorrer à progressão vertical, ou seja, pretende alcançar o nível 2. Neste caso, tanto o servidor quanto a chefia afirmam que para o critério *Competências essenciais* ele executa atividades do nível 2 (que é o nível pretendido). Portanto, o servidor também conseguirá atingir a pontuação máxima neste critério, ou seja, 2,0 pontos.

Em ambas as situações o servidor terá que comprovar a sua atuação através da questão dissertativa referente àquele critério, assim como para todos os critérios avaliados.

3. REGRAS DO CRITÉRIO CAPACITAÇÃO

Para ambas as modalidades de progressão (horizontal e vertical), a pontuação máxima do critério *Capacitação* será de 1,0 ponto.

Na avaliação deste critério serão considerados treinamentos e cursos de atualização, especialização, profissionalizantes e acadêmicos, desde que sejam relevantes às atividades desempenhadas pelo servidor e que tenham gerado impacto em sua atuação profissional.

Para servidores que nunca foram contemplados no processo de progressão implantado a partir da [Deliberação CAD-A-009/2018](#), serão considerados todos os treinamentos e cursos apresentados, desde que não tenham sido exigidos para ingresso na função. Para servidores que já tenham sido contemplados em processo de progressão, serão considerados treinamentos e cursos concluídos no período que contempla a data de término das inscrições de sua última contemplação até a data de término das inscrições da progressão 2025, conforme abaixo:

- De 29/08/2019 a 31/03/2025 para os contemplados no ciclo de 2019;
- De 13/03/2022 a 31/03/2025 para os contemplados no ciclo de 2022.

Serão pontuadas as horas de “estudo” comprovadas através de diplomas, certificados, declarações ou outros documentos oficiais. Nesse caso, cada hora de capacitação comprovada valerá 0,002 ponto. Por exemplo:

- Curso de 20 horas = 0,04 ponto
- Curso de 100 horas = 0,20 ponto
- Cursos que somados totalizam 630 horas = 1,26 ponto, mas o servidor receberá 1,0 ponto (pontuação máxima)

Além das horas de “estudo”, também será considerada na avaliação deste critério a participação do servidor em eventos estritamente relacionados à sua área de atuação, como congressos, seminários, conferências, simpósios, workshops, palestras, fóruns etc, desde que tenham sido realizados no mesmo período especificado no terceiro parágrafo deste item (que trata dos treinamentos e cursos). Nesse caso, cada certificado ou documento oficial que comprove a participação do servidor valerá 0,01. Por exemplo:

- 10 certificados = 0,10 ponto
- 124 certificados = 1,24 ponto, mas o servidor receberá 1,0 ponto (pontuação máxima)

As pontuações por realização de treinamentos/cursos e por participação em eventos serão cumulativas, mas não poderão ultrapassar a pontuação máxima deste critério (1,0 ponto). Por exemplo:

- Curso de 160 horas + 8 certificados de participação em eventos = 0,40 ponto
- Cursos que somados totalizam 320 horas + 50 certificados de participação em eventos = 1,14 ponto, mas o servidor receberá 1,0 ponto (pontuação máxima)

As regras descritas neste capítulo serão aplicadas ao critério *Capacitação* para ambas as modalidades de progressão (horizontal e vertical), para todos os segmentos (médio e superior) e classes de cargos (sem GR e com GR).

Visando manter atualizado o currículo de capacitação profissional no ambiente institucional, é de extrema importância que todos os documentos comprobatórios (certificados, diplomas etc) estejam cadastrados no [Vida Funcional Online](#). O servidor deve conferir o seu currículo no sistema e verificar se há alguma inconsistência ou falta de documentação. Caso necessário, poderá solicitar ao RH a correção ou cadastro, preferencialmente antes do início das inscrições, para que haja tempo hábil de efetuar a atualização.

4. RESULTADOS DA GESTÃO DE DESEMPENHO

As informações referentes à gestão de desempenho (plano de trabalho e avaliação dos servidores), realizada em 2024, deverão ser consultadas pela Comissão de Avaliação no momento da análise dos relatórios, mas os resultados não serão pontuados no processo de progressão 2025.