

Processo de Progressão PAEPE 2025

Comitê de Controle e Acompanhamento do Processo de Progressão PAEPE - 2025

Integrantes:

Prof. Dr. Rodrigo Lanna Franco da Silveira – PRDU

Bruno Gomes Ximenes - IB

Christian de Oliveira Dias - HC

Claudia Filomena Bratficher Dário - FT

Denis Barbosa Cacique - FCM

Edelson Henrique Constantino – COCEN/NICS

Isabel Cristina Nogueira - DGRH

Juliana Karina Ruiz Heinrich Muçouçah - CAISM

Rodrigo Coutinho Alves - IE

A. Onde estamos?



**Fev. e
Mar./25**



B. Principais melhorias para o processo de 2025



⇒ Qualificação dos candidatos para progressão vertical:

- ✓ Mínimo de tempo de exercício na Unicamp e 02 avaliações de desempenho.
- ✓ Caso não tenha o tempo mínimo, poderá utilizar horas de cursos de capacitação e treinamento e sua escolaridade como fatores redutores de tempo, de acordo com as regras para cada segmento nível apresentadas no **Quadro Orientativo** – Anexo I.
- ✓ Todas essas regras já estão informatizadas e o servidor consulta sua situação no sistema do processo de progressão.



Requisitos Mínimos para Progressão por Aumento de Complexidade

Para conhecer as condições necessárias para acesso aos níveis da carreira PAEPE (progressão vertical), de acordo com a [Deliberação CAD-A-018/2024](#), navegue pelas opções dos segmentos Fundamental, Médio e Superior disponíveis nos menus abaixo.

Fundamental

CONDIÇÕES

NÍVEL 1

NÍVEL 2

NÍVEL 3

Médio

CONDIÇÕES

NÍVEL 1

NÍVEL 2

NÍVEL 3

NÍVEL 4

Superior

CONDIÇÕES

NÍVEL 1

Fundamental

NÍVEL 1

NÍVEL 2

NÍVEL 3

MÉDIO

SUPERIOR

Nível 2



Efetivo exercício na
Universidade ⓘ
9 anos



Desempenho ⓘ
Duas melhores avaliações

OU



Efetivo exercício na
Universidade ⓘ
6 anos



Cursos específicos ⓘ
90 horas



Desempenho ⓘ
Duas melhores avaliações

OU



Efetivo exercício na
Universidade ⓘ
4 anos



Escolaridade ⓘ
Acima da exigida em concurso



Desempenho ⓘ
Duas melhores avaliações

**Novas informações
disponíveis no site da DGRH
– menu Carreira PAEPE**

C. Cronograma para fev./25:

⇒ Comissão de Avaliação

12.A - Definição pelas Comissões de Avaliação dos critérios e pesos que serão utilizados para análise dos relatórios.	Comissão de Avaliação	Até 18/02/2025 (10 dias úteis)
12.B – Divulgação dos critérios e pesos propostos para análise dos relatórios para a Comunidade.	Comissão de Avaliação e RH ou área equivalente	
12.C - Preenchimento pelas Comissões de Avaliação dos critérios e pesos que serão utilizados para análise dos relatórios no Sistema do Processo de Progressão.	Comissão de Avaliação	
13.A – Análise dos critérios indicados na Ficha A e solicitação de ajustes/correções às Comissões de Avaliação caso necessário.	Comitê de Controle e Acompanhamento	Até 21/02/2025
13.B – Correção dos ajustes solicitados pelo Comitê de Acompanhamento e divulgação dos critérios e pesos propostos para análise dos relatórios para a Comunidade.	Comissão de Avaliação e RH ou área equivalente	Até 28/02/2025



C. Cronograma para fev./25:

⇒ Congregação/Instância equivalente

14.A - Proposição pelas CSARHs e Dirigentes dos critérios para divisão dos recursos.	CSARHs, Dirigentes de Unidades e Órgãos e Servidor	Até 28/02/2025 * (etapas com datas flexíveis)
14.B - Divulgação dos critérios	RH ou área equivalente	
14.C - Homologação dos critérios da Comissão de Avaliação. - Aprovação dos critérios de distribuição dos recursos financeiros - Inserção dos critérios de distribuição de recursos financeiros no Sistema do Processo de Progressão	Congregação / Instância equivalente	
14.D - Divulgação pelo RH para a Comunidade dos critérios aprovados pela Congregação/Instância equivalente.	RH ou área equivalente	



C. Cronograma para março/2025

- Recursos ao Comitê:



15 - Período para interposição de recursos quanto aos critérios de avaliação e de distribuição de recursos financeiros ao Comitê de Acompanhamento.	Servidor	Até 07/03/2025 (2 dias úteis)
16 - Período para análise do Comitê.	Comitê de Controle e Acompanhamento	Até 12/03/2025
17.A - Período para as Comissões, Congregações/Instâncias realizarem os ajustes necessários em sistema , se o Comitê de Acompanhamento solicitar.	Congregação / Instância equivalente	Até 14/03/2025
17.B - Divulgação dos critérios corrigidos quando necessário.	RH ou área equivalente	Até 14/03/2025



D. Quais as etapas a serem executadas?

Etapa 1: Comissão de Avaliação (até 18/02)

- **Comissão de Avaliação:**
 - a. Definir: **critérios** de avaliação; **pesos** para cada um dos critérios.
 - b. Decidir a ordem que irá seguir para os critérios de análise em casos em que haja **empate**.
 - c. Dar publicidade as definições realizadas.
- **Critérios de avaliação – continuam iguais aos processos anteriores, sendo:**
 - Para Horizontal – 5 obrigatórios e 4 facultativos.
 - Para Vertical – Anexo III + capacitação como facultativo.
- **Pesos dos critérios**
 - Todos os pesos **devem somar 10** e o sistema controlará.
 - Para Horizontal - critérios e pesos devem ser iguais para os diferentes segmentos
 - Para Vertical – critérios e pesos podem ser diferentes para cada segmento e cargo (gratificado ou não). Grupos com GR serão divididos em 2 subgrupos para o estabelecimento de pesos diferentes (presença do critério liderança)/ * mas não para a distribuição dos recursos financeiros.



Etapa 1: Comissão de Avaliação (até 18/02)

- **Comissão de Avaliação:**
 - a. Definir: **critérios** de avaliação; **pesos** para cada um dos critérios.
 - b. Decidir a ordem que irá seguir para os critérios de análise em casos em que haja **empate**.
 - c. Dar publicidade as definições realizadas.

- **Critérios de avaliação – continuam iguais aos processos anteriores, sendo:**
 - Para Horizontal – 5 obrigatórios e 4 facultativos.
 - Para Vertical – Anexo III + capacitação como facultativo.

- **Pesos dos critérios**
 - Todos os pesos **devem somar 10** e o sistema controlará.
 - Para Horizontal - critérios e pesos devem ser iguais para os diferentes segmentos
 - Para Vertical – critérios e pesos podem ser diferentes para cada segmento e cargo (gratificado ou não). Grupos com GR serão divididos em 2 subgrupos para o estabelecimento de pesos diferentes (presença do critério liderança)/ * mas não para a distribuição dos recursos financeiros.

Critérios de avaliação



Horizontal

Obrigatórios	Facultativos
1. Assiduidade e pontualidade	6. Trabalho em equipe
2. Qualidade do trabalho	7. Flexibilidade e disponibilidade
3. Aproveitamento dos recursos	8. Autonomia
4. Engajamento, motivação e participação	9. Capacitação
5. Iniciativa e proatividade	



Importante!

Atentar ao perfil de atividades da sua Unidade e analisar critérios que estejam alinhados ao local (seus objetivos, o foco e a natureza do trabalho).

Vertical

Fundamental sem GR	Fundamental com GR	Médio sem GR	Médio com GR	Superior sem GR	Superior com GR
1. Competências essenciais	1. Competências essenciais	1. Competências essenciais	1. Competências essenciais	1. Competências essenciais	1. Competências essenciais
2. Complexidade; Nível de padronização e previsibilidade das operações	2. Complexidade; Nível de padronização e previsibilidade das operações	2. Complexidade; Nível de padronização e previsibilidade das operações	2. Complexidade; Nível de padronização e previsibilidade das operações	2. Complexidade; Nível de padronização e previsibilidade das operações	2. Complexidade; Nível de padronização e previsibilidade das operações
3. Grau de Autonomia	3. Grau de Autonomia	3. Grau de Autonomia	3. Grau de Autonomia	3. Grau de Autonomia	3. Grau de Autonomia
4. Capacitação*	4. Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe	4. Visibilidade além do local de trabalho e grau de Impacto nas interfaces	4. Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe	4. Visibilidade além do local de trabalho e grau de Impacto nas interfaces	4. Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe
	5. Liderança (aplicável somente a quem tem equipe)	5. Capacitação*	5. Conhecimento sistêmico da organização	5. Capacitação*	5. Visão sistêmica
	6. Capacitação*		6. Liderança (aplicável somente a quem tem equipe)		6. Liderança (se possui subordinados)
			7. Capacitação*		7. Capacitação*

Exemplo de estabelecimento dos pesos



Horizontal

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

Vertical

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

Etapa 1. Comissão de Avaliação



- Nota mínima de corte: igual a **6,0**.
- Descrição dos critérios de desempate: **padronizados**.
- A Comissão de Avaliação **ordena** quais serão usados. Obrigatoriamente, o último item é Sorteio.
 - Maior tempo do servidor na referência salarial atual (contado em dias).
 - Maior tempo do servidor na Unicamp (contado em dias).
 - Priorização do servidor em enquadramento atual mais baixo.
 - Tempo do servidor no órgão atual (contado em dias).
 - Tempo do servidor no exercício da função (contado em dias).
 - Maior nota no Critério 1 *Competências essenciais*
 - Maior nota no Critério 2 *Complexidade do conjunto de atividades*
 - Maior nota no Critério 3 *Grau de Autonomia*
 - Maior idade.
 - Sorteio.

Com todos os itens definidos: preencher a Ficha A

- Ficha A – informação dos critérios e pesos que serão utilizados para realizar a avaliação dos servidores.
- Deve ser preenchida no sistema do Processo de Progressão
- Todos os membros da Comissão têm acesso para realizar o preenchimento.



Etapa 2. Congregação (até 28/02/2025)



- **Congregação/Instância Equivalente:**
 - a. Aprovar e homologar a FICHA A preenchida pela Comissão de Avaliação.
 - b. Identificar os dados de quem receberá as informações sobre os recursos financeiros da AEPLAN.
 - c. Definir a proporção dos recursos financeiros entre as progressões horizontal e vertical (50%-50% para horizontal-vertical, com margem de 30%);
 - d. Definir entre as duas opções, quais serão os **critérios** que serão utilizados para distribuição dos recursos financeiros entre as listas de classificados na progressão horizontal e vertical.
 - e. Divulgar e discutir as medidas descritas na comunidade.
 - f. Preencher a Ficha B **em sistema** dando publicidade aos servidores que irão participar do processo.

Etapa 2. Congregação

■ Horizontal

Critérios para distribuição dos recursos financeiros:

✓ **Opção 1:** Por ordem pré-estabelecida de sequência dos grupos. Especificar a sequência:

Exemplo: Fundamental – Médio – Superior

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

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

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

Etapa 2. Congregação

Vertical

Critérios para distribuição dos recursos financeiros:

- ✓ **Opção 1:** Por ordem pré-estabelecida de sequência dos grupos. Especificar a sequência:

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

- ✓ **Opção 2:** Por percentual. Informar como o cálculo foi feito, inserindo os % para cada grupo.

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

Fundamental sem GR: _____%

Fundamental com GR: _____%

Médio sem GR: _____%

Médio com GR: _____%

Superior sem GR: _____%

Superior com GR: _____%

Pontos de atenção!

- Observar como foi feito nos anos anteriores e se obtiveram bons resultados.
- Simular os modelos de distribuição sugeridos para ver qual deles melhor se encaixa à realidade da sua Unidade/Órgão.
- Prever aplicação de recursos financeiros para todas as listas, pois podem aparecer novos aptos (ex. chegada de um servidor transferido de outra Unidade/Órgão; alguém ser designado entre o preenchimento da FICHA B e o início das inscrições; algum servidor se tornar apto).



Com todos os itens definidos: preencher a Ficha B

- Ficha B – informação dos critérios que serão utilizados para realizar a distribuição dos recursos financeiros aos contemplados.
- Deve ser preenchida no sistema do Processo de Progressão
- Os 3 servidores cadastrados em sistema têm acesso para realizar o preenchimento e após terão acesso para indicar os contemplados.



- **Importante:** critérios de distribuição das sobras de recursos financeiros - **norma única** para todas as Unidades e Órgãos da Unicamp.

Progressão horizontal

Sobra \$ na lista da horizontal, contempla-se o servidor de qualquer uma das listas da progressão horizontal **seguindo para aquele(a) da lista com a menor % de candidatos contemplados.**

Se o saldo não é suficiente, o recurso financeiro segue ao candidato da 2ª lista com a menor % de candidatos contemplados. Caso tal fato persista, deve-se verificar o candidato da 3ª lista, caso haja.

Progressão vertical

Sobra \$ na lista da vertical, contempla-se o servidor de qualquer uma das listas da progressão vertical **seguindo para aquele(a) da lista com a menor % de candidatos contemplados.**

Se o saldo não é suficiente, o recurso financeiro segue ao candidato da 2ª lista com a menor % de candidatos contemplados. Caso tal fato persista, deve-se verificar o candidato da 3ª lista e, assim, sucessivamente.

Caso ainda existam sobras, os recursos residuais de todas as listas devem ser somados para contemplar o servidor, que está na lista com a menor % de candidatos contemplados.

Caso o saldo não seja suficiente, o recurso é direcionado ao candidato da 2ª lista com a menor % de candidatos contemplados. E, assim, sucessivamente, se houver mais listas.

Proporção de candidatos contemplados: a razão entre o nº de contemplados e nº de habilitados de uma mesma lista de classificação

Aplicação da regra de sobras

- Após a aplicação da regra de distribuição de recursos, a unidade deverá utilizar as sobras conforme **previsto** no **Artigo 21 da Instrução Normativa 06/2024 da DGRH**, ou seja, na lista de menor proporção de candidatos contemplados.

Sobras na Horizontal?

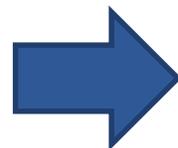
R: Sim



1º: aplica na Horizontal



Sobrou? R: Sim



Soma e aplica na lista com a menor proporção de contemplados!



Sobrou? R: Sim



Sobras na Vertical?

R: Sim



1º: aplica na Vertical

Respeitando a ordem de classificação e os critérios de desempate previstos na norma!

Orientação específica da regra de sobras



- **Reunião e plantão** para esclarecimento de dúvidas na aplicação das regras de sobras com as Congregações e Instâncias Equivalentes em junho/2025.

Reunião específica:

- ✓ Sexta-feira, 30-05
- ✓ 10:00
- ✓ Virtual

Plantão específico:

- ✓ Segunda-feira, 02/06
- ✓ 10:00
- ✓ Virtual

SAVE THE DATE

Etapa 3. Servidores (De 17/03 a 31/03/2025)



- **Dados em sistema:** O servidor visualiza seus dados e sabe se está apto ou não a concorrer o processo de progressão, para qual processo pode pleitear e os motivos que o impedem caso não possa participar.
- **Formulário de inscrição** do servidor: **mantido** conforme foi nos Processos de 2023 e 2024.
- Sistema passará a trazer **mais informações** sobre o servidor: participação no Prêmio PAEPE e dados referentes à Gestão de Desempenho – plano de trabalho e gráfico de desempenho.
- Servidores com **cargo gratificado**: sistema identificará o cargo e se possui ou não servidores subordinados de acordo com a [Deliberação CONSU 16/2019](#) para as questões relacionadas à liderança – da mesma forma que já ocorreu em 2024.

Etapa 4: Chefia

(período de inscrição + 4 dias úteis - até 04/04/2025)

▪ Chefia: Avaliação

- ✓ Após a etapa de autoavaliação do servidor, a chefia realiza avaliação, levando em conta o quadro de evidências para cada critério.

▪ Importante:

- ✓ Finalizado o parecer da chefia, o servidor terá um **prazo para ciência e manifestação no sistema (até dia 08/04/2025)**.



Etapa 5: Comissão de Avaliação

(de 09/04 a 06/05/2025)



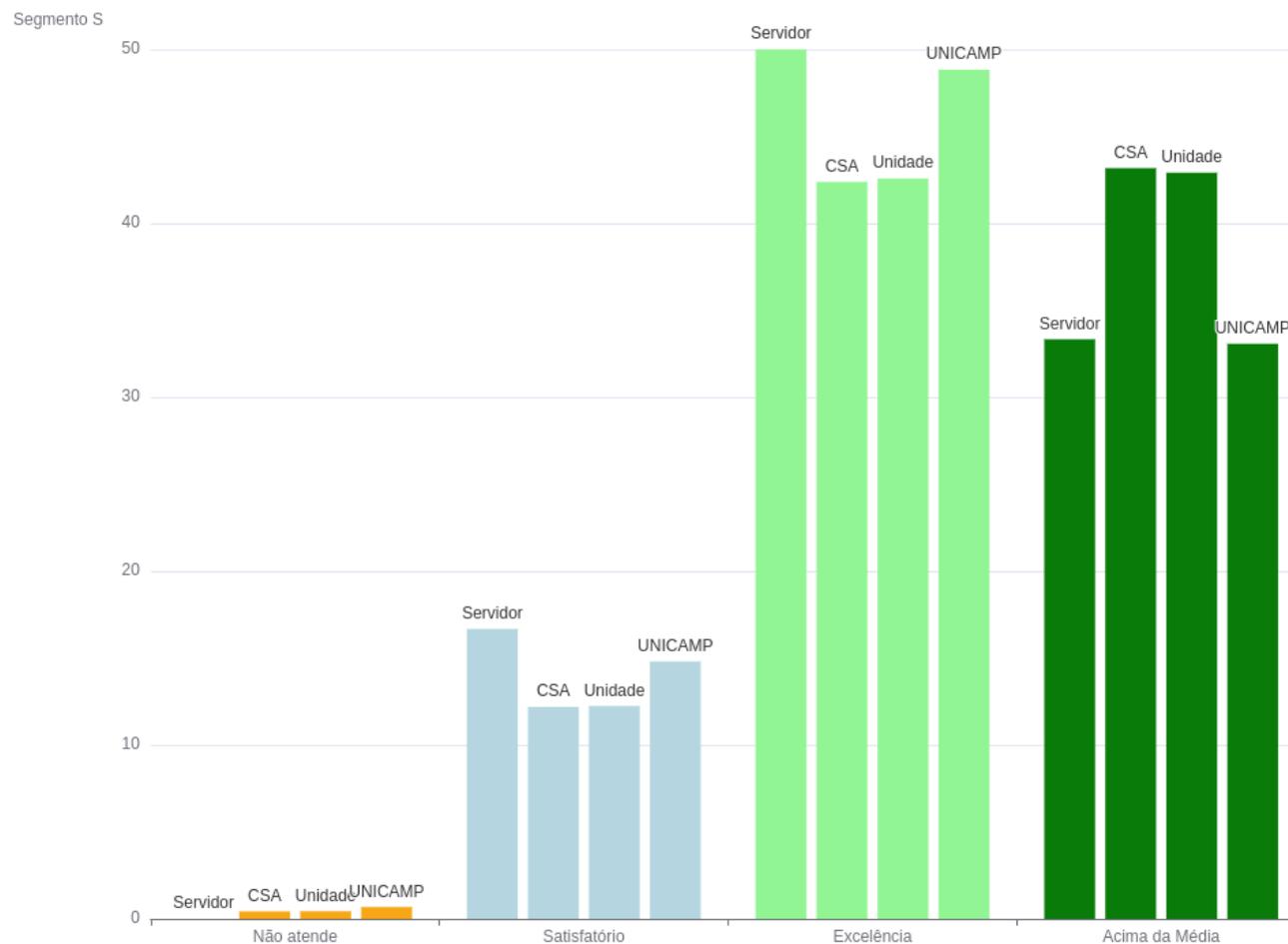
■ Comissão de Avaliação:

- ✓ Deve analisar as informações do servidor e o parecer da chefia, com o objetivo de definir uma nota, de 0 a 10, para cada critério.
- ✓ Dados da Gestão de Desempenho (plano de trabalho, gráfico de desempenho e gráfico comparativo) estarão disponíveis e devem fazer parte da análise da Comissão de Avaliação.
- ✓ Analisar se, para os casos de Progressão Vertical, as informações apresentadas pelo servidor se refletem em seu plano de trabalho e avaliação.
- ✓ Observar as informações colocadas pelas chefias nestes documentos (plano, gráfico e parecer no formulário).

■ Parecer da Comissão:

- ✓ Deverá ser informado a **nota que foi dada a cada critério** e como ela compôs a nota final do servidor. Sugestões de pareceres na aba Documentos – PDF.

Novidade: Gráfico comparativo disponível para as Comissões de Avaliação



Exemplo de parecer:



PROGRESSÃO HORIZONTAL - HABILITADO(A)

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

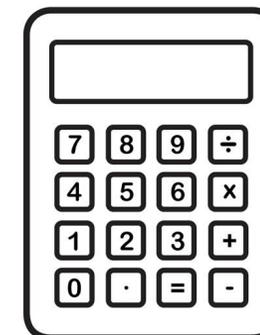
Assiduidade e Pontualidade:	Nota: _____ (de um total de 10 pontos)
Qualidade do Trabalho:	Nota: _____ (de um total de 10 pontos)
Aproveitamento de Recursos:	Nota: _____ (de um total de 10 pontos)
Iniciativa e Proatividade:	Nota: _____ (de um total de 10 pontos)
Engajamento, motivação e participação: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

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

Etapa 6: Congregação (De: 28/05 a 09/06/2024)



- A Congregação/Instância Equivalente deve homologar as listas classificatórias e realizar a indicação dos contemplados em sistema.
- Sistema da Progressão apresentará uma **calculadora financeira** com limitador de valores informados pela AEPLAN para cada CSARH.
- 3 servidores – membros das Congregações e Instâncias Equivalentes – já cadastrados, terão acesso ao sistema para indicar os contemplados.



E. Outras informações

Sobre interposição de recursos no processo

- 03 possibilidades de recursos (**objetivos e prazos específicos**):
 1. **Critérios de avaliação e de distribuição de recursos (Ficha A e Ficha B)**, direcionado somente ao **Comitê de Controle e Acompanhamento**;
 2. **Pareceres individuais emitidos pela Comissão de Avaliação** (recurso quanto ao conteúdo do parecer e não sobre as notas). Em um 1º momento, o recurso é obrigatoriamente encaminhado à **Comissão de Avaliação** que deverá responder ao servidor. Caso o problema persista, o servidor poderá em um 2º momento direcionar a **Congregação ou Instância**;
 3. **Lista de contemplados**: referente à aplicação dos critérios de distribuição de recursos financeiros, previamente aprovados pela Congregação/Instância Equivalente. Este recurso deve ser direcionado somente ao **Comitê de Controle e Acompanhamento**.



Recursos em sistema

- Todos os recursos mencionados, e as respostas a eles serão feitas em sistema.
- As congregações, instâncias e comissões terão uma tela específica em sistema para acessar aos recursos e responder dentro dos prazos estipulados.
- O Comitê de Controle e Acompanhamento terá acesso a todos os recursos para acompanhamento.
- O RH local terá acesso aos recursos somente no final do processo, no momento de imprimir o relatório final para montar o processo digital.



Relatório Final



✓ Composição do Relatório Final:

- Será gerado um PDF pelo sistema contendo todas as informações preenchidas (Ficha A, Ficha B, alterações solicitadas pelo Comitê (se tiverem ocorrido), Lista de classificados, Lista de Contemplados e recursos).
- Foi disponibilizado na IN DGRH uma lista com os demais documentos que devem seguir juntados na montagem do processo digital no SIGAD.
- Os documentos referentes aos trabalhos de decisões e análises das Congregações e Instâncias devem ser associados ao Processo da CSARH correspondente.



F. Considerações Finais

- **Orientações:** Vídeo do Processo de Progressão 2025

<https://www.youtube.com/watch?v=C2I2zkiPMIA>

- **Contatos:**

DGRH – Coordenadoria de Carreira: dgrh.carreira@unicamp.br ou ramal: 14810 e 14868

Comitê de Controle e Acompanhamento: comiteprogressao@unicamp.br



Obrigado!

- **Comitê de Acompanhamento Progressão 2024**

 - Bruno Gomes Ximenes - IB

 - Christian de Oliveira Dias - HC

 - Claudia Filomena Bratficher Dário - FT

 - Denis Barbosa Cacique - FCM

 - Edelson Henrique Constantino – COCEN/NICS

 - Isabel Cristina Nogueira - DGRH

 - Juliana Karina Ruiz Heinrich Muçouçah - CAISM

 - Rodrigo Coutinho Alves – IE

 - Rodrigo Lanna Franco da Silveira – PRDU

- **Equipe Carreira/DGRH**

 - Cristiane Mandelli Fim

 - Giovanna Beraldo

 - Isabel Cristina Nogueira

 - Marcelo Messias Renato Prandi