

Deliberação CAD-A-11/2021 (alterou a 09/2018)	
Reitor: Marcelo Knobel Secretaria Geral: Ângela de Noronha Bignami	
<i>Dispõe sobre a Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Paepe.</i>	
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:	
CAPÍTULO I – DOS OBJETIVOS	
<p>Artigo 1º - A Carreira Paepe passa a ser regida por esta Deliberação, seus Anexos e estará respaldada nos seguintes objetivos:</p> <p>I – atender a missão e promover os valores da Universidade estabelecidos no seu Planejamento Estratégico, instituindo uma política clara de reconhecimento sustentável e valorização profissional dos seus servidores;</p> <p>II - estabelecer aos servidores que atuam nas áreas de apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão uma Carreira com o conceito de trajetória, no qual se identifiquem as possibilidades de evolução na mesma, desde o seu início (ingresso) e o desenvolvimento no percurso (experiência consolidada), até sua finalização profissional (aposentadoria), em uma trilha estruturada;</p> <p>III - definir critérios para o desenvolvimento pessoal do servidor, alinhado com as diretrizes institucionais, sem detrimento de um contra o outro;</p> <p>IV - permitir que o servidor, por meio da descrição dos resultados esperados de sua função ou cargo, reconheça sua identidade profissional compatível à sua respectiva remuneração.</p>	MANTIDO
CAPÍTULO II – DOS PRESSUPOSTOS	
<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>	MANTIDO
CAPÍTULO III – DA ESTRUTURA	
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)	MANTIDO

níveis no médio e 5 (cinco) níveis no superior, conforme Anexo I (com perfis baseados na CBO).	
§ 1º - Os segmentos são classificados a partir da escolaridade mínima exigida para ingresso e definidos por amplitude salarial.	MANTIDO
§ 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: 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”; III - Segmento Superior – níveis de 1 a 5 – referências da letra “A” até “E”.	
§ 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.	MANTIDO
§ 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.	MANTIDO
§ 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).	MANTIDO
CAPÍTULO IV – DO INGRESSO	
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.	MANTIDO
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.	MANTIDO
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.	MANTIDO

CAPÍTULO V – DA PROGRESSÃO NA CARREIRA	
<p>Artigo 6º - A progressão na Carreira de um servidor pode se dar de duas maneiras:</p> <p>I. Por Aumento de Complexidade na função: A progressão por aumento de complexidade na função é a passagem do servidor ocupante de função/cargo de provimento efetivo de um nível para o outro nível imediatamente superior dentro do mesmo segmento.</p> <p>II. Por Excelência de Desempenho na função: A progressão por excelência de desempenho na função é a passagem do servidor de referência da letra “A” ou “B” para a referência da letra “C” dentro do mesmo nível da carreira, segundo o Anexo II, e decorre do reconhecimento pelo desempenho diferenciado do servidor, evidenciado por meio de processos avaliatórios de desempenho como política institucional geral da Universidade.</p>	<p>I. Por Aumento de Complexidade na função: A progressão por aumento de complexidade na função é a passagem do servidor ocupante de cargo de provimento efetivo de um nível para o outro nível imediatamente superior dentro do mesmo segmento.</p> <p>II. Por Excelência de Desempenho na função: A progressão por excelência de desempenho na função é a passagem do servidor de referência da letra “A” para a referência da letra “C” (aumento de duas referências, 10%) do mesmo nível da carreira, ou, da letra “B” em diante, com apenas uma referência, 5%, até o limite do seu nível, dentro do segmento, segundo o Anexo II, e decorre do reconhecimento pelo desempenho diferenciado do servidor.</p>
<p>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); também leva em conta a gestão de desempenho (processo contínuo de negociação, acompanhamento e renegociação de metas individuais e grupais, como foco nos resultados organizacionais).</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).</p>
<p>§ 1º - Poderão pleitear a progressão os servidores que cumulativamente:</p> <p>I - pertencerem à 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 as referências de letra “A” ou “B”, no caso de progressão por excelência de desempenho na função.</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 as referências indicadas no inciso II do Artigo 6º, no caso de progressão por excelência de desempenho na função.</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.</p>	<p>MANTIDO</p>
<p>Artigo 8º - Anualmente a CIDF estabelecerá o calendário para a realização das progressões previstas nesta Deliberação.</p>	<p>MANTIDO</p>
<p>Artigo 9º - Definidos os prazos pela CIDF, o servidor deverá requerer sua progressão por aumento de complexidade ou por excelência de desempenho na função com parecer circunstanciado da Comissão Setorial de Acompanhamento de Recursos Humanos – CSARH, com base no inciso II do parágrafo 1º do Artigo 7º, a ser aprovado pela congregação ou instância equivalente</p>	<p>Artigo 9º - Definidos os prazos pela CIDF, 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.</p>
<p>§ 1º - O requerimento do servidor deve ser acompanhado da documentação a ser regulamentada em deliberação CAD específica.</p>	<p>(RETIRAR)</p>

<p>§ 2º - Deve haver divulgação de todos os candidatos inscritos, desde a abertura do processo até a conclusão do servidor habilitado ao novo nível.</p>	<p>§ 1º - Deve haver divulgação de todos os candidatos inscritos, desde a abertura do processo até a conclusão do servidor habilitado ao novo nível.</p>
<p>Artigo 10 - Para conduzir a análise do processo de progressão, deverá ser constituída pela congregação da unidade ou instância equivalente do órgão, uma Comissão de Avaliação, composta entre 3 (três) e 5 (cinco) pessoas, contando com pelo menos 1 (um) membro da CSARH local e com pelo menos 1 (um) membro externo à Unidade/Órgão.</p>	<p>MANTIDO</p>
<p>§ 1º - Caso o número de inscritos ultrapasse 40 (quarenta) interessados, a CSARH da Unidade/Órgão poderá indicar membros suplementares para compor a Comissão de Avaliação, na proporção aproximada de um novo membro e um novo suplente a cada 40 (quarenta) inscritos que excedam 40, limitando-se o número de membros titulares na Comissão de Avaliação ao máximo de 15 (quinze).</p>	<p>MANTIDO</p>
<p>§ 2º - Em uma Comissão de Avaliação, é vedada a participação de servidores vinculados à mesma CSARH que pleitearem progressão naquele ano.</p>	<p>MANTIDO</p>
<p>§ 3º - É vedado aos dirigentes de órgãos que estiverem pleiteando a progressão a indicação da composição da Comissão de Avaliação e o acesso aos documentos em análise pela dita comissão durante o processo de progressão.</p>	<p>MANTIDO</p>
<p>§ 4º - Todos os participantes da Comissão de Avaliação, internos e externos à Unidade/Órgão, deverão assinar um termo manifestando ausência de conflitos de interesse com quaisquer dos inscritos.</p>	<p>MANTIDO</p>
<p>Artigo 11 – Cabe à Comissão de Avaliação avaliar o mérito de cada um dos candidatos, com base na documentação apresentada.</p>	<p>Artigo 11 – Cabe à Comissão de Avaliação avaliar o mérito de cada um dos candidatos, com base nas respostas apresentadas no formulário preenchido pelo servidor.</p>
<p>Parágrafo único - Os títulos e demais certificados de formação e capacitação obtidos pelos servidores podem ser considerados como parte relevante no processo de progressão na medida em que tenham agregado melhoria do desempenho da sua função/cargo.</p>	<p>Parágrafo único - Os títulos e demais certificados de formação e capacitação obtidos pelos servidores podem ser considerados como parte relevante no processo de progressão na medida em que tenham agregado melhoria do desempenho da sua função.</p>
<p>Artigo 12 – Concluída a etapa de análise de cada candidato, a Comissão de Avaliação deverá:</p> <p>I. Elaborar parecer circunstanciado de mérito a ser submetido à decisão da respectiva congregação ou instância equivalente no órgão, classificando e ordenando os candidatos habilitados por segmento, tipo de progressão e, em se tratando da progressão por aumento de complexidade na função, também por classe de cargos (gratificados e não gratificados);</p> <p>II. Elaborar, para cada inscrito, um parecer circunstanciado individual padronizado pelas métricas e pesos estabelecidos pelas Unidades/Órgãos.</p>	<p>Artigo 12 – Concluída a etapa de análise de cada candidato, a Comissão de Avaliação deverá:</p> <p>I. Preencher a Ficha C – Comissão de Avaliação (Anexo IX) com as informações referentes as análises realizadas.</p> <p>MANTIDO</p>
<p>Artigo 13 – A congregação ou instância equivalente aprovará o parecer final da Comissão de Avaliação e definirá a progressão dos candidatos, no limite dos recursos orçamentários e de acordo com a ordem de classificação final por segmento, tipo de progressão e, em se tratando da progressão por aumento de complexidade na função, também por classe de cargos (gratificados e não gratificados), encaminhando o resultado para parecer da CIDEF e homologação da CAD, quando então surtirão os efeitos legais e remuneratórios.</p>	<p>Artigo 13 – A Congregação ou Instância Equivalente aprovará a Ficha D da Comissão de Avaliação e definirá a progressão dos candidatos; no limite dos recursos orçamentários e de acordo com a ordem de classificação final por segmento, tipo de progressão e, em se tratando da progressão por aumento de complexidade na função, também por classe de função (gratificadas e não gratificadas); encaminhando o resultado para análise do Comitê, e posteriormente à CIDEF para emissão de parecer e homologação da</p>

	CAD, quando então surtirão os efeitos legais e remuneratórios.
Parágrafo único - A concessão de progressão ao servidor aprovado será efetivada a partir da folha de pagamento no mês subsequente à homologação da CAD.	MANTIDO
Artigo 14 – A progressão funcional será procedida mediante apostila do Diretor Geral de Recursos Humanos.	MANTIDO
Artigo 15 - No caso de não progressão, o servidor poderá apresentar novo pedido no processo subsequente, se assim o desejar, nos termos desta Deliberação.	MANTIDO
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.	MANTIDO
Parágrafo único – Caso a totalidade dos recursos não seja utilizada no ano vigente, o saldo residual permanecerá disponível na Unidade/Órgão para o processo de progressão do ano seguinte.	Parágrafo único - O saldo residual poderá ser remanejado entre as listas caso tenha sido especificado pela Congregação ou Instância Equivalente, 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.
CAPÍTULO VI - DISPOSIÇÕES FINAIS	
Artigo 17 - A DGRH poderá propor medidas complementares à CIDF para a efetiva implantação do disposto nesta Deliberação.	MANTIDO
Artigo 18 - Esta Deliberação entra em vigor em 90 (noventa) dias após a data da publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente as Deliberação CAD-A-001/2006, Deliberação CAD-A-002/2008, Deliberação CAD-A-004/2010, Deliberação CAD-A-004/2011, Deliberação CAD-A-001/2013 e Deliberação CAD-A-001/2017.	MANTIDO
CAPÍTULO VII - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS	
Artigo 1º - A transição para a nova estrutura da Carreira Paepe será em posição salarial idêntica com a situação atual do servidor, mantendo-se função e perfil profissional no respectivo segmento.	
§ 1º - A transição das atuais referências dos servidores para a nova estrutura da Carreira Paepe observará o previsto no Anexo IV.	
§ 2º – Nesta etapa de transição não ocorrerá repercussão financeira ou ajuste salarial.	
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, que nunca optaram pela Carreira Paepe, poderão fazê-lo a qualquer momento, sendo enquadrados na posição salarial equivalente a que se encontram.	
Artigo 4º - O prazo para apresentação da regulamentação de que se tratam os artigos 3º, 7º, 9º desta Deliberação será de 4 (quatro) meses.	
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.	
Artigo 6º - Nos 3 (três) primeiros anos de implantação dessa Carreira o interstício constante no § 2º do Artigo 7º não será considerado. (Revogado pela Deliberação CAD-A-011/2021)	(já foi alterado na 11/2021)
Artigo 7º – Até que seja implantada uma política institucional de avaliação de desempenho geral da Universidade, um relatório circunstanciado para a comprovação de excelência no cumprimento das funções, elaborado pelo próprio servidor e validado pela chefia imediata, será utilizado pela Comissão de Avaliação para o processo de promoção por excelência em desempenho previsto no inciso II do Artigo 6º.	Retirar
Anexos	
Anexo I, Anexo II, Anexo III, Anexo IV	(os anexos I e II serão publicados nesta deliberação e também na 12/2021, os demais anexos serão publicados apenas na 12/2021 pois são referentes especificamente ao processo de Progressão)
<u>(Anexos II e III alterados pela Deliberação CAD-A-011/2021)</u>	