

Propostas para o processo de progressão 2023: Alterações às CAD–A 09/2018 e CAD–A 12/2021

Apresentação: Gabriela Barros

Conselheira Universitária e diretora do STU

383 sessão CAD, 08/11/2022

Adequações necessárias à melhoria do processo de progressão de 2023

- O projeto de resolução protocolado à CAD apresenta propostas de alterações na CAD-A-09/2018 e na CAD-A-12/2021, necessárias à melhoria do processo de progressão de 2023;
- Não é um novo projeto de carreira, trata-se de visão alternativa à apresentada pelo “Comitê para revisão do processo de progressão 2023”;
- O comitê apresentou algumas melhorias no processo e alterou regras e procedimentos para 2023;
- A comissão de carreira do STU propõe neste projeto de resolução regras e procedimentos que avançam e tornam o processo mais justo;
- **Demonstraremos que é possível fechar o ciclo de progressões com a valorização e o reconhecimento da importância da Carreira PAEPE**

CAD-A-09/2018 com alterações da CAD-A-11/2021 e Anexos

Propostas e ajustes necessários

A Estrutura da Carreira PAEPE e as possibilidades e progressão

- As duas propostas de resolução em debate alteram as possibilidades de progressão horizontal na carreira passando a utilizar mais referências que antes foram usadas apenas para enquadramento;
- **A proposta do STU promove correção necessária unificando o nº de níveis de complexidade por segmento de carreira:**

Situação anterior	Situação corrigida na proposta STU
Fundamental: 3 níveis de complexidade	Fundamental: 5 níveis de complexidade
Médio: 4 níveis de complexidade	Médio: 5 níveis de complexidade
Superior: 5 níveis de complexidade	Superior: 5 níveis de complexidade

- A estrutura do Anexo II da Cad-A 009/2018 passa a vigor com alterações:

Segmento	Nível	Anexo II – CAD-A 009/ 2018			Referências		Diferença [Step] entre referências		5%
		A	B	C	D	E	F		
Fundamental	1	Piso Salarial	R\$ de Fund 1 A *1,05	R\$ de Fund 1 B *1,05	R\$ de Fund 1 C *1,05	R\$ de Fund 1 D *1,05	R\$ de Fund 1 E *1,05		
	2	R\$ de Fund 1 F *1,05	R\$ de Fund 2 A *1,05	R\$ de Fund 2 B *1,05	R\$ de Fund 2 C *1,05	R\$ de Fund 2 D *1,05	R\$ de Fund 2 E *1,05		
	3	R\$ de Fund 2 F *1,05	R\$ de Fund 3 A *1,05	R\$ de Fund 3 B *1,05	R\$ de Fund 3 C *1,05	R\$ de Fund 3 D *1,05	R\$ de Fund 3 E *1,05		
	4	R\$ de Fund 3 F *1,05	R\$ de Fund 4 A *1,05	R\$ de Fund 4 B *1,05	R\$ de Fund 4 C *1,05	R\$ de Fund 4 D *1,05	R\$ de Fund 4 E *1,05		
	5	R\$ de Fund 4 F *1,05	R\$ de Fund 5 A *1,05	R\$ de Fund 5 B *1,05	R\$ de Fund 5 C *1,05	R\$ de Fund 5 D *1,05	R\$ de Fund 5 E *1,05		
Médio	1	R\$ de Fund 3 B	R\$ de Med 1 A *1,05	R\$ de Med 1 B *1,05	R\$ de Med 1 C *1,05	R\$ de Med 1 D *1,05	R\$ de Med 1 E * 1,05		
	2	R\$ de Med 1 F *1,05	R\$ de Med 2 A *1,05	R\$ de Med 2 B *1,05	R\$ de Med 2 C *1,05	R\$ de Med 2 D *1,05	R\$ de Med 2 E * 1,05		
	3	R\$ de Med 2 F *1,05	R\$ de Med 3 A *1,05	R\$ de Med 3 B *1,05	R\$ de Med 3 C *1,05	R\$ de Med 3 D *1,05	R\$ de Med 3 E * 1,05		
	4	R\$ de Med 3 F *1,05	R\$ de Med 4 A *1,05	R\$ de Med 4 B *1,05	R\$ de Med 4 C *1,05	R\$ de Med 4 D *1,05	R\$ de Med 4 E * 1,05		
	5	R\$ de Med 4 F *1,05	R\$ de Med 5 A *1,05	R\$ de Med 5 B *1,05	R\$ de Med 5 C *1,05	R\$ de Med 5 D *1,05	R\$ de Med 5 E * 1,05		
Superior	1	R\$ de Med 3 B	R\$ de Sup 1 A * 1,05	R\$ de Sup 1 B * 1,05	R\$ de Sup 1 C * 1,05	-----	-----		
	2	R\$ de Sup 1 D * 1,05	R\$ de Sup 2 A * 1,05	R\$ de Sup 2 B * 1,05	R\$ de Sup 2 C * 1,05	-----	-----		
	3	R\$ de Sup 2 D * 1,05	R\$ de Sup 3 A * 1,05	R\$ de Sup 3 B * 1,05	R\$ de Sup 3 C * 1,05	R\$ de Sup 3 D * 1,05	-----		
	4	R\$ de Sup 3 E * 1,05	R\$ de Sup 4 A * 1,05	R\$ de Sup 4 B * 1,05	R\$ de Sup 4 C * 1,05	R\$ de Sup 4 D * 1,05	-----		
	5	R\$ de Sup 4 E * 1,05	R\$ de Sup 5 A * 1,05	R\$ de Sup 5 B * 1,05	R\$ de Sup 5 C * 1,05	-----	-----		

Esta versão do Anexo II absorve todos os subníveis da redação original.

Segmento	Nível	Referências (Jornada de 40 horas semanais)				Diferença [Step] entre referências		5%
		A	B	C	D	E	F	
Fundamental	1	R\$ 2.725,28	R\$ 2.861,54	R\$ 3.004,62	R\$ 3.154,85	R\$ 3.312,59	R\$ 3.478,22	
	2	R\$ 3.652,14	R\$ 3.834,74	R\$ 4.026,48	R\$ 4.227,80	R\$ 4.439,19	R\$ 4.661,15	
	3	R\$ 4.894,21	R\$ 5.138,92	R\$ 5.395,87	R\$ 5.665,66	R\$ 5.948,94	R\$ 6.246,39	
	4	R\$ 6.558,71	R\$ 6.886,65	R\$ 7.230,98	R\$ 7.592,53	R\$ 7.972,15	R\$ 8.370,76	
	5	R\$ 8.789,30	R\$ 9.228,77	R\$ 9.690,20	R\$ 10.174,71	R\$ 10.683,45	R\$ 11.217,62	
Médio	1	R\$ 5.138,92	R\$ 5.395,87	R\$ 5.665,66	R\$ 5.948,94	R\$ 6.246,39	R\$ 6.558,71	
	2	R\$ 6.886,65	R\$ 7.230,98	R\$ 7.592,53	R\$ 7.972,15	R\$ 8.370,76	R\$ 8.789,30	
	3	R\$ 9.228,77	R\$ 9.690,20	R\$ 10.174,71	R\$ 10.683,45	R\$ 11.217,62	R\$ 11.778,50	
	4	R\$ 12.367,43	R\$ 12.985,80	R\$ 13.635,09	R\$ 14.316,84	R\$ 15.032,69	R\$ 15.784,32	
	5	R\$ 16.573,54	R\$ 17.402,21	R\$ 18.272,32	R\$ 19.185,94	R\$ 20.145,24	R\$ 21.152,50	
Superior	1	R\$ 9.690,20	R\$ 10.174,71	R\$ 10.683,45	R\$ 11.217,62	-----	-----	
	2	R\$ 11.778,50	R\$ 12.367,43	R\$ 12.985,80	R\$ 13.635,09	-----	-----	
	3	R\$ 14.316,84	R\$ 15.032,69	R\$ 15.784,32	R\$ 16.573,54	R\$ 17.402,21	-----	
	4	R\$ 18.272,32	R\$ 19.185,94	R\$ 20.145,24	R\$ 21.152,50	R\$ 22.210,12	-----	
	5	R\$ 23.320,63	R\$ 24.486,66	R\$ 25.711,00	R\$ 26.996,54	-----	-----	

A progressão por Aumento de Complexidade na Função [vertical]

- O acesso aos níveis 2 e seguintes de cada segmento deve observar o descritivo contido no anexo III da Cad-A 009/2018 e, neste caso a proposta STU apresenta dois melhoramentos importantes:
 - o primeiro diz respeito aos requisitos **agregando valor ao trabalho cotidiano e elementos não tratados antes como formação acadêmica, experiência profissional e responsabilidade socioambiental;**
 - o segundo promove a necessária **contextualização dos requisitos de análise com as áreas de atuação dos integrantes da carreira PAEPE**, posto que os pesos e os conteúdos de atuação na área administrativa devem ser necessariamente diversos dos da área da saúde ou, ainda não se deve confundir as realidades dos profissionais da tecnologia da informação com os de arte, comunicação e cultura, ou mesmo, com os da educação básica.
- Os quadros comparativos a seguir mostram o significado das alterações propostas para o Anexo III da Cad-A 009/2018.

Aumento de Complexidade na Função [Anexo III]

Situação anterior – Requisitos	Situação corrigida na proposta STU
I – competências essenciais	I – competências essenciais
	II – formação acadêmica
	III – conhecimentos adicionais certificados
	IV – tempo de experiência na função/cargo
II – visão sistêmica [apenas p/médio e superior]	V – visão sistêmica
	VI – responsabilidade socioambiental
III – grau de complexidade e autonomia	VII – grau de complexidade e autonomia
	VIII – gestão do conhecimento
IV – capacidade de trabalho em equipe [apenas para detentores de GR]	IX – capacidade de trabalho em equipe
V – capacidade de liderança [apenas para detentores de GR]	X – capacidade de liderança, aplicável apenas a quem chefia ou coordena equipes.

Aumento de Complexidade na Função [Anexo III]

Situação anterior	Áreas de Atuação – Situação corrigida na proposta STU
A situação anterior trata as áreas de atuação diversas com os mesmo critérios de análise, provocando evidentes distorções de métrica de análise dos mesmos	I – Profissional para Assuntos Administrativos
	II – Profissional para Assuntos Universitários
	III – Profissional da Arte, Comunicação e Cultura
	IV – Profissional da Tecnologia da Informação e Ciência de Dados
	V – Profissional da Educação Básica
	VI – Profissional das Funções Específicas da Saúde
	VII – Profissional de Apoio Técnico

A progressão por Excelência de Desempenho na Função [horizontal]

- As duas propostas de resolução em debate alteram as possibilidades de progressão horizontal na carreira passando a utilizar mais referências que antes foram usadas apenas para enquadramento;
- A proposta do STU promove correção necessária permitindo **ampliação da mobilidade na carreira com igualdade percentual de impacto, permitindo que mais servidoras e servidores tenham acesso** à mesma:

Situação anterior	Situação corrigida na proposta STU
Progressão horizontal dentro do nível de complexidade apenas da referência "A" para a "C"	Progressão horizontal dentro do nível de complexidade das referências: "A" para "B"; "B" para "C"; "C" para "D"; "D" para "E"; "E" para "F".

Regras Gerais para concessão das duas formas de progressão

- ▶ A proposta do STU promove correção necessária nas regras de concessão e a progressão será realizada por processo aberto e, **será resultado de avaliação do incremento na complexidade ou da excelência no desempenho** e poderão pleitear a progressão os servidores que cumulativamente
 - ▶ pertencerem à Carreira Paepe e **forem estáveis**; tiverem cumprido a regra de interstício já praticada; e, atenderem aos requisitos especificados para cada forma de progressão.
- ▶ no caso da progressão aumento de complexidade a análise deverá observar as alterações nos anexos II e III; e,
- ▶ no caso da progressão por excelência de desempenho as alterações no anexo II e na Cad-A 009/2018, bem como os critérios de avaliação introduzidos na Cad-A 012/2021.
- ▶ deverá ser observado que aqueles **considerados aptos à progressão que não foram contemplados com a mesma, apenas em razão da escassez de recursos**, comporão prioritariamente a lista de profissionais a progredir no próximo ciclo;

CAD-A-12/2021 e Anexos

Propostas e ajustes necessários

Alterações na Cad-A 012/2021 introduzem nova sistemática do ciclo de progressões

- As duas propostas de resolução em debate alteram regras, procedimentos e sistemática de progressão e, portanto, **não há que se falar em conservação de critérios para encerramento dos ciclos de progressão;**
- A proposta do comitê inova ao apresentar critérios e metodologia de avaliação de desempenho para a progressão horizontal por excelência de desempenho, com critérios obrigatórios e facultativos;
- A proposta do comitê introduz na Cad-A 012/2021 alteração metodológica que adota 4 fichas de identificação de critérios, métrica e relatórios de análise com a qual concordamos, **com as devidas adaptações de conteúdo;**

Alterações na Cad-A 012/2021 introduzem nova sistemática do ciclo de progressões

- A proposta do STU promove correções necessárias na nova metodologia aplicada que passamos a resumir:
 - Quanto ao controle e acompanhamento do processo a proposta do STU considera que o **mesmo deve caber à CIDF** – órgão colegiado com essa competência – cabendo DGRH a operacionalização do mesmo;
 - Propõe que as CSARH devam conter **representação eleita das servidoras e servidores, bem como da representação institucional**;
 - **Formaliza a obrigação de transparência e publicação de critérios, pesos e a nota de corte** a serem utilizados no processo de progressão, **seus resultados e listas de habilitados, bem como, dos critérios de distribuição de recursos** entre as listas de classificados por segmentos, tipos de promoção e classe de funções.

Alterações na Cad-A 012/2021 introduzem nova sistemática do ciclo de progressões

- ▶ Poderão se inscrever no processo de progressão, em ambas as maneiras, os **servidores estáveis da Carreira Paepe que cumprirem o interstício mínimo de 3 (três) anos, com realização de, no mínimo, 2 (dois) ciclos de progressão**, ambos os prazos contados entre a última progressão obtida e a data de inscrição no processo, nos termos da CAD-A-009/2018.
- ▶ Poderão participar do **Processo de Progressão por Aumento de Complexidade**, todos os servidores que estiverem enquadrados nos diversos níveis e referências da Tabela do Anexo II da Deliberação CAD-A-009/2018, **com exceção dos enquadrados nas referências do nível 5 de cada segmento;**

Alterações na Cad-A 012/2021 introduzem nova sistemática do ciclo de progressões

- Poderão participar do **Processo de Progressão por Excelência de Desempenho** na função, os servidores que estiverem enquadrados:
 - **I – no segmento fundamental:** no nível 1 a 5 da letra A, para a B, e da B para a C, da C para a D, da D para a E, e da E para a F;
 - **II – no segmento médio:** nos níveis 1 a 5 da letra A, para a B, e da B para a C, da C para a D, da D para a E, e da E para a F;
 - **III – no segmento superior:**
 - nos níveis 1 , 2 e 5, da letra A para a B, e da letra B para a C, e da C para a D;
 - nos níveis 3 e 4, da letra A, para a B, e da B para a C, da C para a D, da D para a E.”

Sistematização dos critérios de avaliação de desempenho [progressão horizontal]

Proposta do Comitê	Proposta do STU
Critérios obrigatórios:	Critérios obrigatórios:
1. Assiduidade e pontualidade	1. Qualidade do Trabalho
2. Qualidade no trabalho	2. Trabalho em equipe
3. Aproveitamento dos recursos	3. Autonomia
4. Iniciativa e proatividade	4. Responsabilidade Socioambiental
5. Engajamento, motivação e participação	5. Capacitação e Gestão do Conhecimento
Critérios facultativos:	6. Orientação para resultados
6. Trabalho em equipe	Critérios facultativos:
7. Flexibilidade e disponibilidade	7. Assiduidade e pontualidade
8. Autonomia	8. Iniciativa e proatividade
9. Capacitação	9. Engajamento, motivação e participação
	10. Flexibilidade e disponibilidade

Critério	Status	Evidências
1. Qualidade do Trabalho	Obrigatório	Qualidade do trabalho engloba aspectos atrelados à 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, entre outros aspectos.
2. Trabalho em equipe	Obrigatório	Trabalho em equipe engloba aspectos relativos à: 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 .
3. Autonomia	Obrigatório	Autonomia se refere à capacidade de pensar e construir as suas próprias ações e, a partir disso, estabelecer soluções
4. Responsabilidade Socio-ambiental	Obrigatório	Refere-se à relação ética e transparente com todos os públicos com os quais se relaciona , assim como pela atuação alinhada às políticas e metas que respeitem a diversidade, a inclusão social, preservem recursos ambientais e culturais e busquem a conscientização e mobilização individual . Além de analisar e tomar decisões considerando os potenciais impactos (resultados) ambientais e sociais .
5. Capacitação e Gestão do Conhecimento	Obrigatório	Capacitação se refere à participação do servidor em cursos/treinamentos/congressos, entre outras atividades, que geram impacto à área de atuação e diz respeito à internalização e ao uso que faz do conhecimento adquirido , dentro do seu escopo de responsabilidade e abrange: identificação de técnicas e tecnologias aplicadas a sua atuação; busca constante pelo seu desenvolvimento técnico; utilização do conhecimento adquirido nas suas atividades; disseminação do conhecimento .
6. Orientação para Resultados e uso adequado dos recursos	Obrigatório	Desenvolve atividades alinhadas com o plano de ação da unidade em que atua e contribui para o alcance dos objetivos estratégicos da universidade. Aproveitamento de recursos contempla a capacidade de cumprir e ter agilidade nos processos de trabalho, utilizando ferramentas de forma adequada, correta e competente .
7. Assiduidade e Pontualidade	Facultativo	Assiduidade se refere à frequência diária e regular ao ambiente de trabalho; pontualidade consiste no cumprimento diário do horário de entrada e saída pré-estabelecidos e cumprimento integral da carga horária semanal para o exercício da função.
8. Iniciativa e proatividade	Facultativo	Iniciativa e proatividade se referem à capacidade de identificar e buscar oportunidades, atender prontamente às situações novas e propor soluções para questões precedentes , no âmbito da sua atuação.
9. Engajamento, motivação e participação	Facultativo	Engajamento, motivação e participação englobam aspectos relativos a 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 .
10. Flexibilidade e disponibilidade	Facultativo	Flexibilidade e disponibilidade estão relacionadas: ao aceite de críticas, ideias, opiniões e orientações que objetivam qualidade no trabalho e interação com a equipe; à adaptação às mudanças de procedimento de trabalho .

Progressão de Dirigentes da Administração Central que integram a carreira Paepe

- ▶ Há no debate uma proposta apresentada diretamente à CIDF de adotar **comissão de avaliação especial** designada pelo reitor para analisar as propostas de progressão para Dirigentes da Administração Central, que integram a carreira Paepe. E serão destinados **recursos financeiros apartados**, mantidos nas unidades ou órgãos de lotação dos mesmos, para atender esta clientela;
- ▶ A proposta do **STU considera que não deva haver esta reserva de “vagas e recursos” para progressão de dirigentes** e, portanto, **não faz nenhuma regulação especial para os mesmos.**

Conclusão

Conclusões acerca da proposta de Deliberação apresentada pelo STU

- A proposta aproveita em grande parte o trabalho realizado pelo “Comitê para revisão do processo de progressão 2023” com as correções que julgamos necessárias;
- Metodologicamente altera as Cad-A 009/2018 e 012/2021 para manter a estrutura original com as alterações necessárias para a **superação de injustiças e problemas ocorridos na aplicação dos últimos dois processos de progressão**;
- A correção proposta no Anexo II da Cad-A 009/2018 resolve os problemas de **retenção de pessoal em espaços intermediários** da matriz remuneratória, possibilitando **maior mobilidade na carreira e corrigindo os defasados pisos salariais dos segmentos médio e superior**;

Conclusões acerca da proposta de Deliberação apresentada pelo STU

- O impacto orçamentário e financeiro implica acréscimo mensal estimado de R\$ 27 milhões, **resolvendo demandas históricas, sem comprometer a saúde financeira da Unicamp e permitindo maior interesse nos concursos novos que estão sendo autorizados;**
- As correções introduzidas nos critérios de análise de complexidade do Anexo III da Cad-A 009/2018 e a sua estruturação por área de atuação **respeitam a diversidade do trabalho efetivo da carreira Paepe e ajudam a eliminar distorções de análise;**
- A adoção de critérios específicos e bem dimensionados para a avaliação de desempenho (Anexo II da Cad-A 012/2021) respeitam a **especificidade da atuação no âmbito universitário e seus espaços de ensino, pesquisa e extensão**, bem como na gestão dos mesmos;

Conclusões acerca da proposta de Deliberação apresentada pelo STU

- Adiciona às deliberações vigentes **maior precisão quanto às obrigações de transparência e de informação**, bem como, a **garantia de que a habilitação para as duas formas de progressão, ainda que limitada aos recursos de cada ciclo, não deve ser desconsiderada por insuficiência dos mesmos**;
- cremos que as alterações propostas visam à melhoria do processo e contribuem para a **valorização do bom trabalho desenvolvido pelos integrantes da carreira Paepe**;
- Consideramos, por fim, que **trata-se de passo intermediário necessário, que deve possibilitar um ambiente saudável de debate e elaboração de uma nova carreira que possa – num futuro breve – acolher as demandas coletivas da categoria e as institucionais do trabalho do pessoal Paepe, que compõe a força de trabalho que permite a cada dia a excelência e o compromisso da Unicamp com os desafios próprios da universidade pública brasileira.**