



Deliberação CAD-A-001/2017, de 07/02/2017

Reitor: José Tadeu Jorge
Secretária Geral: Ângela de Noronha Bignami

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

O Reitor da Universidade Estadual de Campinas, na qualidade de Presidente da Câmara de Administração, tendo em vista o decidido em sua 319ª Sessão Ordinária, realizada em 07 de fevereiro 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 - Respeito aos requisitos de acesso estabelecidos para promoção na Carreira prevalecendo os critérios técnicos;
- V - Assegurar aos servidores ativos similaridade de direitos, obrigações e deveres, respeitando as especificidades das funções/cargos que desempenham.

Capítulo III - Da Estrutura

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

§ 1º - Os Grupos GI, GII e GIII são classificados a partir da escolaridade mínima exigida para ingresso e definidos por amplitude salarial, sendo compostos por faixas de referências, conforme segue:

- I - Grupo I - segmento fundamental - referência 1 a 15;
- II - Grupo II - segmento médio - referência 9 a 27;
- III - Grupo III - segmento superior - referência 22 a 40.

§ 2º - Os Grupos GI, GII e GIII, serão subdivididos por Graus de Atendimento de Competências (GAC), sendo 3 (três) no Grupo I e 4 (quatro) nos Grupos II e III, que estabelecem os níveis de competência e amplitudes salariais para ingresso e promoção, como segue:

- I - Grupo I - Amplitude da referência 1 a 5; da referência 6 a 10 e da referência 11 a 15;
- II - Grupo II - Amplitude da referência 9 a 13; da referência 14 a 18; da referência 19 a 23 e da referência 24 a 27;
- III - Grupo III - Amplitude da referência 22 a 26; da referência 27 a 31; da referência 32 a 36 e da referência 37 a 40.

§ 3º - Os requisitos mínimos para os Graus de Atendimento de Competências da Carreira Paepe considerarão a formação específica e tempo de experiência na função/cargo na Universidade e a atribuição geral da função/cargo

e serão estabelecidos em Instrução Normativa da DGRH após aprovação da CIDF e homologação da CCRH.

Capítulo IV - Do Ingresso

Artigo 4º - O ingresso do servidor na Carreira Paepe se fará por concurso público de provas e será aberto na referência inicial dos Graus de Atendimento de Competências GI, GII ou GIII, conforme artigo 3º, especificando a função/cargo do profissional a ser contratado.

§ 1º - A Unidade/Órgão poderá solicitar, em caráter excepcional, a realização de Concurso Público, como segue:

I - Em faixa de referência a partir da referência inicial dos Graus de Atendimento de Competência GI, GII ou GIII, limitado ao máximo de 3 (três) referências, o que deverá ser devidamente justificado e instruído com os requisitos necessários para cada referência da faixa, e desde que haja recursos financeiros necessários e disponíveis em seu quadro, o que será validado pela DGRH, submetido à Câmara Interna de Desenvolvimento de Funcionários - CIDF, para análise dos requisitos, à CVND para emissão de parecer e à CAD para deliberação;

II - 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, o que será submetido à CIDF, para análise dos estudos apresentados, à CVND para emissão de parecer e à CAD para deliberação.

§ 2º - O servidor contratado, nos termos do § 1º, inciso I desse artigo, terá sua referência de ingresso definida por ocasião da admissão, após análise dos documentos apresentados pelo candidato, para comprovação dos requisitos, mediante aprovação da CIDF.

Artigo 5º - O servidor deverá cumprir estágio probatório referente a um período de 03 (três) anos de efetivo exercício, durante o qual será submetido à avaliação especial de desempenho, nos termos da legislação aplicável à Unicamp, após, sendo considerado apto, passará a gozar da estabilidade prevista no artigo 41, parágrafo 4º da Constituição Federal.

Capítulo V - Da Promoção na Carreira

Artigo 6º - A Promoção é a passagem do servidor ocupante de função/cargo de provimento efetivo de uma referência para outra superior, dentro do mesmo Grupo e dar-se-á por:

I - Promoção por Títulos;

II - Promoção por Mérito por meio do Programa de Gestão de Desempenho e das ações de Desenvolvimento Profissional e Capacitação.

§ 1º - O Programa de Gestão de Desempenho será estabelecido em Deliberação própria.

§ 2º - Para a condução do processo de promoção dos servidores dos grupos GI, GII e GIII deverá ser designada uma Comissão de Avaliação de Mérito pelo Diretor da Unidade/Órgão.

Seção I - Da Comissão de Avaliação de Mérito

Artigo 7º - A Comissão de Avaliação de Mérito será designada por Portaria Interna, por 2 (dois) anos, e composta pelos membros da CSARH e, sempre que possível, da representação do RH da Unidade/Órgão, caso não faça parte da CSARH.

§ 1º - À Comissão de Avaliação de Mérito compete por:

I - Criar critérios específicos que considere pertinentes, previamente aprovados pela CIDF e homologados pela CCRH;

II - Descrever e atribuir pontuações para as ações de Desenvolvimento Profissional e Capacitação, tendo como critério especificar esta pontuação por grupos (GI, GII e GIII), e pelas áreas operacionais, áreas técnicas/profissionais e áreas administrativas;

III - Analisar o mérito dos servidores aptos à promoção nos termos dos artigos 9º e 10;

IV - Emitir parecer recomendando a promoção e o número de referências para os servidores de sua CSARH;

V - Encaminhar pareceres da Comissão de Avaliação de Mérito e Diretor da Unidade/Órgão, para parecer da CIDF, homologação na CCRH e deliberação CAD.

§ 2º - Caso o membro da Comissão de Avaliação de Mérito se encontre na condição de servidor apto à promoção o mesmo não poderá participar de quaisquer decisões que envolvam a análise de sua própria promoção, respeitando-se o princípio da impessoalidade.

Seção I - Da Promoção por Títulos

Artigo 8º - O servidor ativo que concluir, ao longo da sua carreira, escolaridade vinculada a sua área de atuação profissional e com validade nacional, poderá ter acrescido ao seu enquadramento:

I - 1 (uma) referência para o servidor ocupante de função/cargo do GI que, após sua admissão, concluir o ensino médio ou médio técnico;

II - 1 (uma) referência para o servidor ocupante de função/cargo do GI ou GII que, após a sua admissão, concluir o ensino superior;

III - 1 (uma) referência para o servidor ocupante de função/cargo do GIII que concluiu pós-graduação lato sensu, obtida em instituição de ensino superior credenciada, em área vinculada à sua atuação;

IV - 2 (duas) referências para o servidor ocupante de função/cargo do GIII com mestrado stricto sensu em área vinculada à sua atuação;

V - 4 (quatro) referências para o servidor ocupante de função/cargo do GIII com doutorado em área vinculada à sua atuação, não acumulando com referências relativas ao mestrado se possuírem, também, esta titulação.

§ 1º - Ao longo de sua carreira o servidor somente poderá apresentar um único título para os incisos I, II, IV e V desse artigo; quanto ao previsto no inciso III, o servidor poderá apresentar até 2 (dois) títulos.

§ 2º - Os títulos a que se referem os incisos I a V desse artigo serão reconhecidos desde que não tenham sido utilizados como requisito de ingresso, nos termos do artigo 4º e seus parágrafos ou contemplados em processos de promoção anteriores.

§ 3º - Para efeito do inciso III desse artigo, a pós-graduação lato sensu, dirigida a graduados, é composta pelos cursos de aperfeiçoamento, aprimoramento, especialização lato sensu e residência multiprofissional (cursos de especialização com carga horária mínima de 360 horas).

§ 4º - Nos casos dos incisos II a V deste artigo, somente serão passíveis de reconhecimento para fins de promoção os títulos/cursos que gerem conhecimentos adicionais que possam ser utilizados no exercício das atribuições da função/cargo.

Artigo 9º- 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, da Comissão de Avaliação de Mérito e diretor da Unidade/Órgão, e encaminhado para parecer da CIDF, homologação na CCRH e deliberação CAD.

§ 2º - Caso o parecer da Unidade/Órgão não seja favorável o servidor poderá recorrer à CIDF no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

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

§ 4º - Os títulos a que se referem o artigo 8º serão reconhecidos se obtidos a partir de 2003 e desde que não contemplados nos processos anteriores.

§ 5º - A promoção por títulos será efetivada na folha de pagamento no mês subsequente à aprovação da CAD.

§ 6º - O período do processo anual de promoção será estabelecido em Instrução Normativa da DGRH após aprovação da CIDF e homologação da CCRH.

Seção II - Da Promoção por Mérito

Artigo 10 - O processo de promoção por mérito poderá ocorrer por ocasião do processo anual de promoção, após a finalização do ciclo do Programa de Gestão de Desempenho e será dividido em 2 (duas) fases:

I - Habilitação dos servidores aptos a participar do processo;

II - Avaliação de Mérito, conduzida pela Comissão de Avaliação de Mérito.

Artigo 11 - A fase de avaliação de mérito, constante no inciso II do artigo 10, deverá recomendar a promoção de no máximo 50% (cinquenta por cento) de cada Grupo (I, II e III) dos servidores considerados aptos na fase de habilitação no total daquele ano.

§ 1º - Para subsidiar suas análises, a Comissão de Mérito deverá considerar:

I - Resultado Anual do Desenvolvimento na Carreira (Radec);

II - Requisitos mínimos para promoção correspondentes a cada Grupo, conforme §2º do artigo 3º;

III - Critérios específicos que cada Comissão de Avaliação de Mérito das Unidades/Órgãos considere pertinentes, previamente aprovados pela CIDF e homologados pela CCRH;

IV - Proposta de pontuação para as ações de Desenvolvimento Profissional e Capacitação referente ao inciso II do artigo 7º.

§ 2º - A progressão do servidor na Carreira, por análise da Comissão de Avaliação de Mérito, ficará limitada a até 2 (duas) referências.

§ 3º - Na promoção prevista neste artigo não poderá ocorrer mudança de função/cargo nem de Grupo.

§ 4º - A eventual concessão de referência(s) ao servidor aprovado no processo de promoção será efetivada a partir da folha de pagamento no mês subsequente à aprovação da CAD.

Capítulo VI - Do Desenvolvimento e Capacitação

Artigo 12 - Será criado um Plano Sistêmico de Desenvolvimento dos servidores que contemple as ações apontadas pelo Planes da Universidade e das Unidades/Órgãos, considerando 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 13 - Compete à DGRH, Educorp e às Unidades/Órgãos, apresentar o Plano Sistêmico de Desenvolvimento à CIDF para parecer, homologação na CCRH e à Copei para deliberar e possibilitar o atendimento das ações apontadas neste Plano.

Artigo 14 - As Unidades/Órgãos, sob responsabilidade do superior imediato, com apoio dos RHs e CSARHs, deverão estimular e garantir a participação de seus servidores nas ações estabelecidas pelo Plano Sistêmico de Desenvolvimento oferecidos pela Universidade.

Capítulo VII - Dos Recursos Financeiros

Artigo 15 - Os recursos destinados para a aplicação desta Deliberação deverão ser definidos, por modalidade de promoção, anualmente no orçamento da Universidade pelo Conselho Universitário - Consu, ouvida a Comissão de Orçamento e Patrimônio.

Disposições Finais

Artigo 16 - A Diretoria Geral de Recursos Humanos proporá medidas complementares à CIDF, para a efetiva implantação do disposto nesta Deliberação.

Artigo 17 - Esta Deliberação entra em vigor na data de sua 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](#) e [Deliberação CAD-A-001/2013](#).

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, conforme anexo II.

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 que não optaram pela Carreira Paepe, poderão fazê-lo a qualquer momento, sendo enquadrados na posição salarial equivalente a que se encontram.

Artigo 4º - O servidor enquadrado no GI que concluir o ensino fundamental e que apresente certificado/diploma reconhecido pelo MEC, poderá ter acrescido ao seu enquadramento 1 (uma) referência.

Artigo 5º - Os casos de excepcionalidades ocorridos na transição dos servidores para a nova estrutura da Carreira Paepe serão analisados pela CIDF, amparada por relatórios e históricos disponíveis para a tomada de decisão. (Proc. nº 01-P-3062/03)

[Anexo 1](#)

[Anexo 2](#)

[Lista de Funções](#)

Republicada no D.O.E. de 16.02.17, às fls. 54.

Publicada no D.O.E. em 14/02/2017. Pág. 72.