

# Processo de Progressão PAEPE 2024

---

## Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão PAEPE - 2024

**Integrantes:**

Bruno Gomes Ximenes - IB

Caio Cesar de Rezende - AEPLAN

Cristiane Mandelli Fim - DGRH

Denis Barbosa Cacique - CAISM

Lucas Henrique Coutinho - DGA

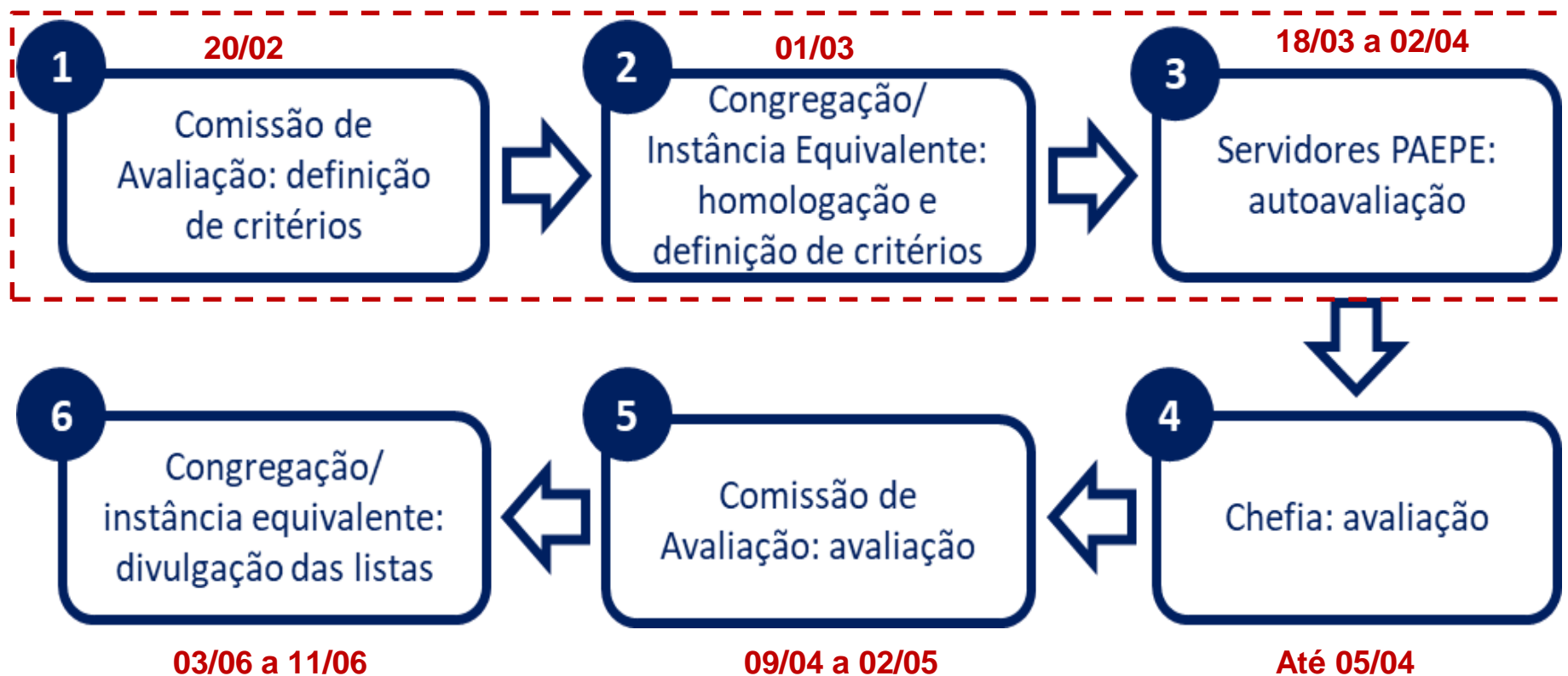
Mariella Chiquino Monteiro Moraes Bertiz - FCA

Rodrigo Lanna - PRDU (Presidente)

Ronaldo Ferreira dos Santos - HC

Veridiana Barbosa Chiavegato Souza - PRDU

# A. Onde estamos?



Fev e  
Mar/24



# Cronograma para fev-mar/2024



12.A - Definição pelas Comissões de Avaliação dos <b>critérios e pesos</b> 12.B - <b>Divulgação dos critérios e pesos</b> 12.C - <b>Preenchimento</b> pelas Comissões de Avaliação dos critérios e pesos no Sistema	Comissão de Avaliação Comissão de Avaliação e RH Comissão de Avaliação	<b>Até 20/02/2024</b>
13.A - Proposição pelas CSARHs e Dirigentes das propostas dos <b>critérios</b> que poderão ser utilizados para <b>divisão dos recursos</b> , ouvidos os servidores 13.B - <b>Divulgação</b> pelo RH dos critérios dos recursos 13.C. <b>Homologação</b> dos critérios; <b>Aprovação</b> dos critérios para distribuição dos recursos financeiros; <b>Inserção</b> dos critérios de distribuição de recursos financeiros no Sistema do Processo de Progressão	CSARHs, Dirigentes de Unidades e Órgãos e Servidores RH ou área equivalente Congregação / Instância equivalente	<b>Até 01/03/2024</b>
14 - Período para <b>interposição de recursos</b> quanto aos critérios	Servidor	<b>04 e 05/03/2024</b> (2 dias úteis)
15 - Período para análise do Comitê de Acompanhamento dos recursos interpostos pelos servidores	Comitê de Acompanhamento	Até 12/03/2024
16.A - Período para as Comissões e Congregações/Instâncias realizarem os ajustes necessários em sistema, se o Comitê de Acompanhamento solicitar	Congregação / Instância equivalente	Até 15/03/2024
16.B - Divulgação dos critérios corrigidos quando necessário	RH ou área equivalente	Até 15/03/2024
17 - Inscrições/preenchimento do formulário mediante acesso ao sistema de progressão pelo servidor	Servidor	18/03 a 02/04/2024 (10 dias úteis)

# Etapa 1: Comissão de Avaliação (até 20/02)

- **Comissão de Avaliação:**
  - a. Definir: **critérios** de avaliação; **pesos** para cada um dos critérios.
  - b. Decidir os critérios para a análise de casos em que haja **empate**.
  - c. Dar publicidade as definições realizadas.
- **Critérios de avaliação – continuam iguais ao processo de 2023, 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 - pesos 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).

# 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

<b>Critérios para progressão horizontal</b>	<b>Peso</b>
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
<b>Soma</b>	<b>10,00</b>

## Vertical

<b>Critérios para progressão vertical</b>	<b>Médio s/ GR</b>	<b>Médio c/GR (s/ liderança)</b>	<b>Médio c/GR (c/ liderança)</b>	<b>Superior s/GR</b>	<b>Superior c/GR (s/ liderança)</b>	<b>Superior c/GR (c/ liderança)</b>
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
<b>Soma</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
* 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 escolhe e 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 (*especifique qual*).
  - Maior nota no Critério 2 (*especifique qual*).
  - Maior nota no Critério 3 (*especifique qual*).
  - 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 01/03/2024)

- **Congregação/Instância Equivalente:**
  - a. Aprovação e homologação dos critérios de avaliação da Comissão de Avaliação.
  - b. Identificar quem receberá os dados dos 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 os **critérios** que serão utilizados para distribuição dos recursos financeiros entre as listas de classificados na progressão horizontal e vertical.
  - e. As medidas descritas devem ser divulgadas e discutidas na comunidade.
  - f. Preenchimento da Ficha B – passa a ser **em sistema** dando maior 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:** \_\_\_\_\_%

✓ **Opção 3:** Outra forma de distribuição (a ser validada pelo Comitê de Acompanhamento)

## 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: \_\_\_\_\_%

- ✓ **Opção 3:** Outra forma de distribuição (a ser validada pelo Comitê de Acompanhamento)

# Pontos de atenção para Congregação e Instância



- 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.



- **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 **da lista com a menor % de candidatos contemplados no grupo da horizontal.**

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 **da lista com a menor % de candidatos contemplados no grupo da vertical.**

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.

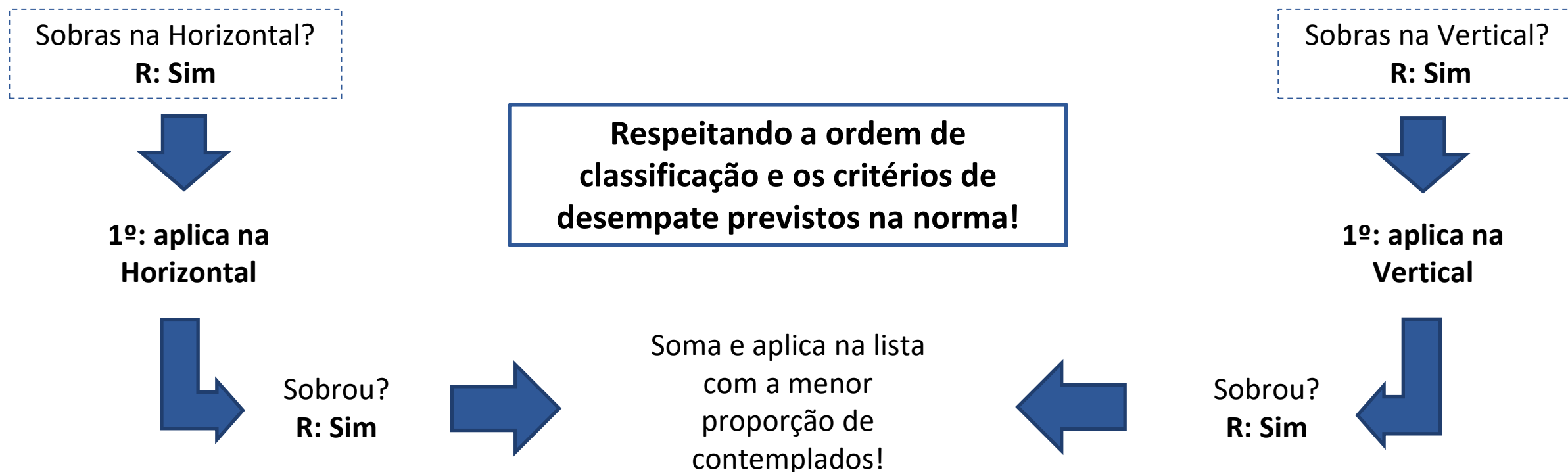
Caso ainda existam sobras, os recursos residuais de todas as listas devem ser somados para contemplar o servidor, que está na lista com a menor % de candidatos contemplados.

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 25 da Instrução Normativa 04/2023 da DGRH**, ou seja, na lista de menor proporção de candidatos contemplados.



# Orientação específica da regra de sobras

- Reunião com as Congregações e Instâncias Equivalentes em junho/2024 e um plantão para esclarecimento de dúvidas na aplicação das regras de sobras.

## Reunião específica:

- Segunda-feira, 3 de junho
- 10:00
- Virtual

## Plantão específico:

- Quinta-feira, 6 de junho
- 10:00
- Virtual

**SAVE THE DATE**

## 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.





## Etapa 3. Servidores (De: 18/03 a 02/04/2024)

- **Formulário de inscrição** do servidor: **mantido** conforme foi no Processo de 2023.
- 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 06/2019 para as questões relacionadas à liderança.

# Etapa 4: Chefia

**(período de inscrição + 3 dias úteis - até 05/04/2024)**

- **Chefia: Avaliação**

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

- **Importante:**

- ✓ Formulário de parecer da chefia na progressão Horizontal foi **simplificado**.
- ✓ Finalizado o parecer da chefia, o servidor terá um **prazo para ciência e manifestação no sistema (até dia 09/04/2024)**.



## Etapa 5: Comissão de Avaliação (de 09/04 a 02/05/2024)

- **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 e gráfico de desempenho) estarão disponíveis à Comissão de Avaliação.
- Analisar se para os casos de Progressão Vertical (aumento de complexidade) solicitado pelo servidor se reflete em seu plano de trabalho.
- Observar as informações colocadas pelas chefias nestes documentos (plano, gráfico e parecer no formulário).
- **Parecer da CA:**
  - ✓ 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.

## Exemplo de parecer:

### **PROGRESSÃO HORIZONTAL - HABILITADO(A)**

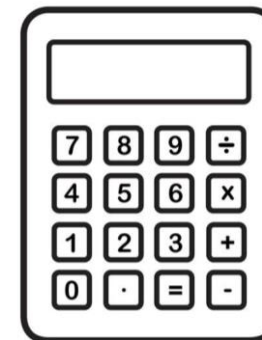
A partir das informações apresentadas pelo(a) servidor(a) no processo de progressão de 2024 e do relato da chefia, **o(a) servidor(a) está habilitado(a) para promoção por excelência de desempenho**. A contemplação da promoção dependerá de sua colocação entre os(as) habilitados(as) e dos recursos financeiros 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: 03 a 11/06/2024)

- 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 selecionados, terão acesso ao sistema para indicar os contemplados.



# Sobre interposição de recursos

- Todos os recursos serão realizados em Sistema.
- 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 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 ao Comitê de Acompanhamento;
  - 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 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 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, Lista de classificados, Lista de Contemplados e recursos).
- Será 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 associado ao Processo da CSARH correspondente.





# Considerações Finais

- Sistema de gestão de desempenho: importância dos **pareceres circunstanciados**.
- Orientações: Vídeo do Processo de Progressão 2024 - <https://www.youtube.com/watch?v=VkkNu0c1Ge4>
- Contatos: [dgrh.carreira@unicamp.br](mailto:dgrh.carreira@unicamp.br) ou ramal: 14810 e 14868

E-mail do Comitê de acompanhamento: [comiteprogressao@unicamp.br](mailto:comiteprogressao@unicamp.br)



# Obrigado!



- **Comitê de Acompanhamento Progressão 2024**

Bruno Gomes Ximenes - IB

Caio Cesar de Rezende - AEPLAN

Cristiane Mandelli Fim - DGRH

Denis Barbosa Cacique - CAISM

Lucas Henrique Coutinho - DGA

Mariella Chiquino Monteiro Moraes Bertiz - FCA

Rodrigo Lanna - PRDU (Presidente)

Ronaldo Ferreira dos Santos - HC

Veridiana Barbosa Chiavegato Souza – PRDU

- **Equipe Carreira**

Bruno Alves Pereira

Giovanna Beraldo

Isabel Cristina Nogueira

Marcelo Messias

Renato Prandi