



**ASSUNTO: Critérios de avaliação para o processo de progressão PAEPE 2022 da CSARH-03 (CCUEC e CENAPAD)**

**DECISÃO ContIC D-07/2022**

O Conselho de Tecnologia de Informação e Comunicação – ContIC, em sua 142ª reunião ordinária, aprovou por unanimidade os critérios de avaliação para o processo de progressão PAEPE 2022 da CSARH-03 (CCUEC e CENAPAD) conforme anexo.

Cidade Universitária “Zeferino Vaz”  
08 de fevereiro de 2022

Profª. Drª. Islene Calciolari Garcia  
Presidente



# Progressão PAEPE 2022

## Critérios de Avaliação e Desempate CSARH-03



## Sumário

<b>1) Introdução</b>	<b>3</b>
<b>2) Composição da Comissão Setorial de Acompanhamento de Recursos Humanos (CSARH-03)</b>	<b>3</b>
<b>3) Composição da Comissão de Avaliação</b>	<b>3</b>
<b>4) Documentos a serem apresentados pelos servidores</b>	<b>4</b>
4.1) Comprovação de documentação	4
<b>5) Critérios de Avaliação</b>	<b>5</b>
<b>6) Metodologia de Trabalho</b>	<b>5</b>
6.1) Cronograma	5
6.2) Roteiro a ser seguido pela Comissão de Avaliação	5
<b>7) Progressão Horizontal - Itens a serem avaliados e pesos</b>	<b>8</b>
<b>8) Progressão Vertical - Itens a serem avaliados e pesos por segmento</b>	<b>9</b>
8.1) Segmento Médio - Sem Gratificação Ativa	9
8.2) Segmento Médio - Com Gratificação Ativa	10
8.2.1) Servidores sem subordinados	10
8.2.2) Servidores com subordinados	11
8.3) Segmento Superior - Sem Gratificação Ativa	12
8.4) Segmento Superior - Com Gratificação Ativa	13
8.4.1) Servidores sem subordinados	13
8.4.2) Servidores com subordinados	13
<b>9) Referências</b>	<b>15</b>



## 1) Introdução

A [Deliberação CONSU-A-020/2021](#) de 17/08/2021, em seu Artigo 1º, autoriza a partir de janeiro de 2022, a retomada dos processos de promoção e progressão de todas as carreiras da Universidade Estadual de Campinas, em virtude do término do prazo previsto no Artigo 8º da Lei Complementar n.º 173/2020, respeitadas as respectivas normas de promoção, progressão e concurso público e atendido o mérito conforme cada caso.

A [Deliberação CAD-A-012/2021](#) de 10/08/2021, em seu Artigo 10, estabelece que a Comissão de Avaliação constituída para uma Comissão Setorial de Acompanhamento de Recursos Humanos deverá:

I – Estabelecer uma métrica com pesos, baseada no grau de atendimento dos requisitos para progressão por aumento de complexidade ao nível pleiteado apresentados nos Anexos III-A (cargos não gratificados) e III-B (cargos gratificados) definidos na [Deliberação CAD-A-09/2018](#) ou na análise do desempenho na função para a progressão por excelência em desempenho, a qual será utilizada para embasar a análise dos relatórios e deve ser amplamente divulgada antes da inscrição dos candidatos para o processo de progressão por aumento de complexidade;

II – Definir previamente os critérios para a análise de casos em que haja empate, podendo incluir, por exemplo, tempo de serviço na Unicamp; tempo de serviço na Unidade/Órgão; tempo de exercício na função; votação do grupo de gerentes local sobre os candidatos e/ou votação na Congregação.

Neste documento, serão propostos os critérios e métricas definidos acima para a CSARH-03 do CCUEC e CENAPAD.

## 2) Composição da Comissão Setorial de Acompanhamento de Recursos Humanos (CSARH-03)

A [Deliberação CAD-A-001/2003](#) de 16/03/2003, em seu Artigo 33, estabeleceu a composição das Comissões Setoriais de Acompanhamento de Recursos Humanos (CSARHs) nos Órgãos. A CSARH-03 (CCUEC/CENAPAD) é composta pelos seguintes membros:

Daniela Regina Barbetti Silva (CCUEC) - membro indicado - **Presidente**

Diego Franco de Oliveira (CENAPAD) - membro indicado

Rafael Oliveira Jorge (CCUEC) - membro eleito

Ronie Ramos de Oliveira (CCUEC) - membro eleito

Rosângela Aparecida Gugliotti Vialta (CCUEC) - membro eleito

## 3) Composição da Comissão de Avaliação

Em reunião do Conselho de Tecnologia da Informação e Comunicação (ConTIC) realizada em 10/12/2021 foi homologada a Comissão de Avaliação para o processo de progressão da carreira PAEPE 2022 da CSARH-03:

### Titulares:

Ana Maria de Seixas Pereira (CENAPAD)

Daniela Regina Barbetti Silva (CCUEC - CSARH-03)



Islene Calciolari Garcia (CCUEC - Direção) - **Presidente**  
 Priscila Garcia Gomes (CCUEC - Área administrativa)  
 Rachel de Carvalho Paschoalino (CCUEC - Área técnica)  
 Valéria dos Santos Gouveia Martins (SBU - Membro externo)

#### **Suplentes:**

Alexandre Arroyo de Lima (CCUEC - Área administrativa)  
 Cleusa Regina Manga Ribeiro Milani (FCM - Membro externo)  
 Paulo Sérgio de Moraes (CCUEC - Área técnica)  
 Ricardo de Almeida Kusel (CENAPAD)  
 Ronie Ramos de Oliveira (CCUEC - CSARH-03)

Os membros titulares da Comissão de Avaliação foram cadastrados no sistema desenvolvido pela DGRH para o processo de progressão PAEPE 2022. Dessa forma, somente eles terão acesso aos dados informados pelos candidatos. Os suplentes não terão, a princípio, acesso ao sistema e somente poderão atuar caso algum titular tenha a necessidade de afastamento da Comissão.

## **4) Documentos a serem apresentados pelos servidores**

Conforme [Deliberação CAD-A-012/2021](#), Artigo 5º, inciso II, para **progressão por aumento de complexidade na função** (vertical), o servidor deverá elaborar um relatório circunstanciado contemplando o conjunto das atividades realizadas desde a última progressão ou ingresso na função, detalhando aquelas que tenham contribuído para a melhoria dos resultados na sua área de trabalho e da sua Unidade/Órgão, de acordo com as evidências previstas nos Anexos III-A e III-B da [Deliberação CAD-A-009/2018](#), bem como eventuais documentações complementares regulamentada pela instância equivalente à congregação.

Conforme [Deliberação CAD-A-012/2021](#), Artigo 5º, inciso II, para **progressão por excelência de desempenho** (horizontal), o servidor deverá apresentar documentação referente aos processos avaliatórios desde sua última progressão ou ingresso, limitada aos últimos 5 (cinco) anos, juntamente com um parecer próprio sobre o resultado das suas avaliações. No Capítulo VI - Disposições transitórias, Artigo 1º, estabelece que até que seja implantada uma política institucional de avaliação de desempenho geral da Universidade, a documentação a que se refere o inciso III do Artigo 5º será substituída por um relatório circunstanciado para a comprovação de excelência no cumprimento das funções, a ser elaborado pelo próprio servidor e validado pela chefia imediata, que será utilizado pela Comissão de Avaliação no processo de promoção por excelência em desempenho previsto no inciso II do parágrafo único do Artigo 1º desta mesma Deliberação.

A Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH) da Unicamp, conforme [notícia](#) publicada em seu Portal Web em 17 de dezembro de 2021, disponibilizou questionários a serem respondidos pelos servidores.

### **4.1) Comprovação de documentação**

Conforme [Deliberação CAD-A-012/2021](#), Artigo 5º, inciso IV, § 2º, ficou estabelecido que ao relatório poderão ser anexadas cópias de comprovantes, declarações, premiações, certificados ou demais documentos que corroborem as informações nele contidas.



Conforme [Deliberação CAD-A-009/2018](#), Artigo 11, 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.

Os certificados, títulos e premiações não têm prazo de validade. Serão considerados todos os certificados, títulos e premiações recebidos, exceto os que já tenham sido usados em progressões anteriores. O candidato deve especificar a contribuição da capacitação para a melhoria no desempenho de suas funções.

## 5) Critérios de Avaliação

Como já apontado na Introdução, conforme Artigo 10, inciso I, da [Deliberação CAD-A-012/2021](#), a Comissão de Avaliação deverá “estabelecer uma métrica com pesos, baseada no grau de atendimento dos requisitos para progressão por aumento de complexidade ao nível pleiteado apresentados nos Anexos III-A (cargos não gratificados) e III-B (cargos gratificados) definidos na Deliberação CAD-A-09/2018 ou na análise do desempenho na função para a progressão por excelência em desempenho, a qual será utilizada para embasar a análise dos relatórios e deve ser amplamente divulgada antes da inscrição dos candidatos para o processo de progressão por aumento de complexidade”.

Devido à diversidade dos itens a serem avaliados, cada segmento e tipo de progressão terá uma orientação para obtenção da nota de classificação. Os itens acompanham também as questões apresentadas nos formulários a serem preenchidos pelos servidores disponibilizados pela DGRH.

Importante ressaltar que no CCUEC há servidores enquadrados no Segmento Fundamental porém nenhum deles está apto a participar do processo pois já estão em referências salariais que não permitem progressão. No CENAPAD, não há servidores enquadrados no Segmento Fundamental. Desta forma, este documento inclui métricas apenas para os Segmentos Médio e Superior.

Será utilizada a escala de notas de 0 a 5 podendo ser utilizada até 1 (uma) casa decimal. Para definição da nota final serão utilizadas até 2 (duas) casas decimais. A nota do candidato para a classificação será a média ponderada considerando os pesos dos itens a serem avaliados para cada tipo de progressão.

## 6) Metodologia de Trabalho

### 6.1) Cronograma

A Comissão de Avaliação seguirá o [cronograma do processo de progressão da carreira PAEPE](#) para o ano de 2022 disponibilizado no Portal da DGRH.

### 6.2) Roteiro a ser seguido pela Comissão de Avaliação

**Etapa I** - Separação das progressões por tipo, segmento e, no caso de progressão por aumento de complexidade, por cargo gratificado ou não.

**Etapa II** - Da Distribuição dos relatórios aos membros da Comissão de Avaliação



- a) Cada relatório será analisado, separadamente, por no mínimo 3 membros da Comissão.
- b) A alocação dos 3 membros para cada relatório será feita de maneira pseudo-aleatória via um programa em Python desenvolvido para este fim. Este programa será executado durante uma reunião da Comissão de Avaliação e a semente de aleatoriedade será dependente do instante de tempo em que este programa for executado. Esta semente será registrada para eventual checagem dos avaliadores atribuídos.
- c) A quantidade de relatórios por avaliador dependerá da quantidade de candidatos inscritos no processo de progressão e a distribuição deverá ser o mais uniforme possível.
- d) Todos os membros da Comissão de Avaliação deverão assinar um termo de Ausência de Conflitos de Interesse em que declarem não serem parentes próximos, colaboradores de pesquisa ou sócios dos servidores avaliados. Adicionalmente, cada membro poderá indicar alguns candidatos cujos relatórios não deverão fazer parte do conjunto a ser avaliado por aquele membro, por exemplo, por serem pares de equipe, subordinados, chefes ou colegas mais próximos. O programa em Python citado no item “b” estará configurado para tratar destes casos de maneira pseudo-aleatória. Em hipótese nenhuma um membro poderá escolher um relatório para avaliar.

#### **Etapa IV - Do Deferimento e Indeferimento dos Pedidos de Progressão**

Os membros da Comissão de Avaliação analisarão o conjunto de atividades descritas pelo candidato e identificarão evidências de melhorias que permitam deferir ou indeferir o pedido de progressão solicitado.

Serão **deferidos** os pedidos que conseguirem demonstrar, por meio da descrição de suas atividades e documentos anexos comprobatórios, o desempenho de atividades, as características e as competências pertinentes ao solicitado.

Serão **indeferidos** os pedidos que, por sua vez, não conseguirem demonstrar, por meio da descrição de suas atividades e documentos anexos comprobatórios, as atividades, características ou competências pertinentes ao solicitado.

Caso os 3 avaliadores iniciais de um candidato concordem que um pedido de progressão deverá ser indeferido, este relatório será analisado também por todos os outros membros da comissão. Apenas serão indeferidos os pedidos em que haja consenso total da comissão sobre esta ação.

#### **Etapa IV - Do Julgamento dos Pedidos**

Todas as capacitações, titulações e premiações deverão ser comprovadas. Os itens que forem citados pelo candidato e estiverem sem comprovação serão desconsiderados.

Para progressão por **aumento de complexidade (vertical)** serão analisadas as atividades descritas pelo servidor e será verificado se as mesmas são compatíveis com o nível subsequente pleiteado de acordo com as evidências previstas nos Anexos III-A e III-B da [Deliberação CAD-A-009/2018](#). O candidato deverá destacar as tarefas que sofreram aumento de complexidade e que contribuíram para a melhoria dos resultados na sua área e/ou seu Órgão.





Para progressão por **excelência de desempenho (horizontal)** serão analisadas as atividades descritas pelo servidor e serão verificadas as razões que fundamentam o pedido de progressão. Caso a chefia imediata tenha emitido um parecer, o mesmo será levado em consideração pela Comissão Avaliadora. Como várias atividades são atribuições e responsabilidades previstas para a função ou cargo, serão consideradas atividades que demonstrem melhorias de trabalho e processos na sua área de atuação, propostas inovadoras, disseminação de conhecimento e, quando possível, satisfação dos usuários.

#### **Etapa V - Dos Critérios de Desempate**

Conforme artigo 10, inciso II, da [Deliberação CAD-A-012/2021](#), “a Comissão de Avaliação deverá definir previamente os critérios para a análise de casos em que haja empate”. Dessa forma, para efeitos de desempate, a Comissão Avaliadora levará em conta, nesta ordem:

- 1) Tempo do servidor em uma mesma referência salarial;
- 2) Tempo do servidor no CCUEC ou CENAPAD;
- 3) Tempo do servidor no exercício da função;
- 4) Tempo do servidor na Unicamp.

#### **Etapa VI - Da Elaboração das Listas e Relatório Final**

Conforme Artigo 15, § 2º da [Deliberação CAD-A-012/2021](#), “a Congregação ou instância equivalente da Unidade/Órgão deverá estabelecer e divulgar os critérios de distribuição de recursos, **podendo ser por CSARH ou Unidade/Órgão**, entre as listas por segmentos, tipos de promoção e classe de cargos (gratificados e não gratificados) antes das inscrições dos candidatos para o processo de progressão”.

Conforme Artigo 11 da [Deliberação CAD-A-012/2021](#), concluída a etapa de análise dos candidatos, a Comissão de Avaliação irá elaborar:

- 1) Um relatório final único e circunstanciado contendo:
  - a) A lista dos candidatos que tiveram seus pedidos de progressão indeferidos com um parecer sobre o indeferimento. Essa lista será separada por Órgão, ou seja, CCUEC e CENAPAD e será ordenada por tipo de progressão, segmento e no caso de progressão por aumento de complexidade, por classe de cargo ou função gratificada ou não gratificada.
  - b) A lista dos candidatos aprovados será separada por Órgão, ou seja, CCUEC e CENAPAD e será ordenada por tipo de progressão, segmento e no caso de progressão por aumento de complexidade, por classe de cargo ou função gratificada ou não gratificada.  
OBS: Caso o ConTIC não aprove a divisão do recurso financeiro por Órgão, as listas do CCUEC e CENAPAD serão consolidadas pelas notas recebidas.
  - c) Os critérios adotados para a avaliação das candidaturas.
- 2) Um parecer circunstanciado individual padronizado pelas métricas e pesos estabelecidos pela Comissão Avaliadora. O candidato terá acesso à média ponderada final utilizada para classificação.





## 7) Progressão Horizontal - Itens a serem avaliados e pesos

A avaliação dos candidatos à Progressão Horizontal estará baseada principalmente nas respostas dadas pelos servidores ao formulário disponibilizado pela DGRH, além de uma pontuação extra pela clareza e detalhamento das informações apresentadas nas questões discursivas. Uma anotação (**Qx**) indicará que a questão **x** do formulário corresponde ao item sendo avaliado. Para atribuição das notas referentes às questões Q1 a Q18 serão levadas em consideração a validação e os pareceres da chefia imediata inseridos no sistema da DGRH.

Item a ser avaliado	Peso
Autodeclaração de regularidade ao trabalho ( <b>Q1</b> )	1
Autodeclaração de permanência no posto de trabalho durante o expediente ( <b>Q2</b> )	1
Autodeclaração de pontualidade ( <b>Q3</b> )	1
Autodeclaração de cumprimento de prazos relativos à execução e entrega de tarefas ( <b>Q4</b> )	1
Autodeclaração de cumprimento das obrigações ( <b>Q5</b> )	1
Validação das respostas dadas de Q1 a Q5 ( <b>Q6</b> )	10
Autodeclaração de capacidade para solucionar problemas e dúvidas, bem como de realizar encaminhamentos fora da alçada decisória ( <b>Q7</b> )	1
Autodeclaração da boa utilização dos recursos de trabalho disponíveis ( <b>Q8</b> )	1
Autodeclaração do cumprimento com eficiência das tarefas designadas pela chefia imediata ( <b>Q9</b> )	1
Autodeclaração de proatividade para busca de soluções para as dificuldades no trabalho ( <b>Q10</b> )	1
Autodeclaração de respeito às prioridades e bom aproveitamento do tempo livre para adiantamento de tarefas e cooperação ( <b>Q11</b> )	1
Validação das respostas dadas de Q7 a Q11 ( <b>Q12</b> )	10
Autodeclaração de disponibilidade para execução de novas tarefas ( <b>Q13</b> )	1
Autodeclaração de cordialidade ( <b>Q14</b> )	1
Autodeclaração de receptividade às críticas e sugestões ( <b>Q15</b> )	1
Validação das respostas dadas de Q13 a Q15 ( <b>Q16</b> )	10
Capacidade de adaptação para realização de atividades durante a pandemia (apenas para candidatos que receberam atribuições que deveriam ser executadas remotamente) ( <b>Q17</b> )	20
Fundamentação do pedido de progressão ( <b>Q18</b> )	70



Clareza e detalhamento das informações apresentadas	20
---	----

O item 17 só fará parte da média ponderada de um candidato caso ele tenha recebido atribuições para execução remota. Por exemplo, um candidato responsável pela infraestrutura do prédio do CCUEC pode não ter recebido atividades remotas durante a pandemia e não precisou se adaptar.

Entre os vários pontos que um servidor pode destacar na resposta à questão 18, podem ser listadas as participações em Grupos de Trabalho, Comissões e Comitês institucionais.

## 8) Progressão Vertical - Itens a serem avaliados e pesos por segmento

Proposta baseada nos itens os Anexos III-A (cargos não gratificados) e III-B (cargos gratificados) definidos na [Deliberação CAD-A-09/2018](#) e nas perguntas elaboradas pela DGRH. Uma anotação **(Qx)** indicará que a resposta à questão **x** do formulário será considerada para a pontuação do item sendo avaliado. Será concedida uma pontuação pela clareza e detalhamento das informações apresentadas; para cada tabela apresentada abaixo, esta pontuação será calculada como 10% do valor da soma de todos os outros itens descritos na mesma tabela.

### 8.1) Segmento Médio - Sem Gratificação Ativa

Item a ser avaliado	Peso
Clareza e detalhamento das informações apresentadas	36
<b>Competências essenciais</b>	
Adequação das atividades realizadas ao nível pleiteado, com evidências de melhoria dos resultados para sua Unidade/Órgão <b>(Q1)</b>	20
Evidências de interesse em capacitação e reciclagem. Realização de cursos, treinamentos ou outras atividades que tenham contribuído para o desempenho da função <b>(Q2)</b>	20
Evidências de impactos positivos em pessoas, projetos e/ou ações <b>(Q5)</b>	60
Evidências de competência destacada e reconhecida na área de atuação. Adequação do grau de reconhecimento ao nível pleiteado <b>(Q6)</b>	20
<b>Visibilidade além do local de trabalho e grau de impacto nas interfaces</b>	
Adequação do impacto do trabalho, visibilidade nas seções de interface e influência no processo decisório ao nível pleiteado (apenas para candidatos que estejam pleiteando os níveis M3A ou M4A) <b>(Q9)</b>	60
<b>Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações</b>	
Adequação do grau de complexidade das atividades realizadas ao nível pleiteado <b>(Q1)</b>	60
<b>Grau de Autonomia</b>	



Adequação do grau de autonomia ao nível pleiteado <b>(Q3)</b>	20
Capacidade de sugerir melhorias e implantar ideias inovadoras, de maneira adequado ao nível pleiteado <b>(Q4)</b>	20
Acompanhamento de projetos e estudos em sua área de atuação <b>(Q7)</b>	20
Capacidade de priorização de ações diárias, com evidências de impactos positivos na instituição ou nas equipes de trabalho <b>(Q8 e Q9)</b>	60

## 8.2) Segmento Médio - Com Gratificação Ativa

### 8.2.1) Servidores sem subordinados

Item a ser avaliado	Peso
Clareza e detalhamento das informações apresentadas	48
<b>Competências essenciais</b>	
Adequação das atividades realizadas ao nível pleiteado, com evidências de melhoria dos resultados para sua Unidade/Órgão <b>(Q1)</b>	20
Evidências de interesse em capacitação e reciclagem. Realização de cursos, treinamentos ou outras atividades que tenham contribuído para o desempenho da função <b>(Q2)</b>	20
Evidências de impactos positivos em pessoas, projetos e/ou ações <b>(Q5)</b>	60
Evidências de competência destacada e reconhecida na área de atuação. Adequação do grau de reconhecimento ao nível pleiteado <b>(Q6)</b>	20
<b>Conhecimento sistêmico da organização</b>	
Adequação da visão sistêmica e da influência no processo decisório ao nível pleiteado (apenas para candidatos que estejam pleiteando os níveis M3A ou M4A) <b>(Q9 e Q14)</b>	60
<b>Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações</b>	
Adequação do grau de complexidade das atividades realizadas ao nível pleiteado <b>(Q1)</b>	60
<b>Grau de Autonomia</b>	
Adequação do grau de autonomia ao nível pleiteado <b>(Q3)</b>	20
Capacidade de sugerir melhorias e implantar ideias inovadoras, de maneira adequada ao nível pleiteado <b>(Q4)</b>	20
Acompanhamento de projetos e estudos em sua área de atuação <b>(Q7)</b>	20



Capacidade de priorização de ações diárias, com evidências de impactos positivos na instituição ou nas equipes de trabalho (Q8 e Q9)	60
<b>Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe</b>	
Atitudes frente a questionamentos ou rejeições (Q10)	60
Interação com as lideranças em face de imprevistos e resultados não alcançados (Q13)	60

### 8.2.2) Servidores com subordinados

Item a ser avaliado	Peso
Clareza e detalhamento das informações apresentadas	54
<b>Competências essenciais</b>	
Adequação das atividades realizadas ao nível pleiteado, com evidências de melhoria dos resultados para sua Unidade/Órgão (Q1)	20
Evidências de interesse em capacitação e reciclagem. Realização de cursos, treinamentos ou outras atividades que tenham contribuído para o desempenho da função (Q2)	20
Evidências de impactos positivos em pessoas, projetos e/ou ações (Q5)	60
Evidências de competência destacada e reconhecida na área de atuação. Adequação do grau de reconhecimento ao nível pleiteado (Q6)	20
<b>Conhecimento sistêmico da organização</b>	
Adequação da visão sistêmica e da influência no processo decisório ao nível pleiteado (apenas para candidatos que estejam pleiteando os níveis M3A ou M4A) (Q9 e Q14)	60
<b>Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações</b>	
Adequação do grau de complexidade das atividades realizadas ao nível pleiteado (Q1)	60
<b>Grau de Autonomia</b>	
Adequação do grau de autonomia ao nível pleiteado (Q3)	20
Capacidade de sugerir melhorias e implantar ideias inovadoras, de maneira adequado ao nível pleiteado (Q4)	20
Acompanhamento de projetos e estudos em sua área de atuação (Q7)	20
Capacidade de priorização de ações diárias, com evidências de impactos positivos na instituição ou nas equipes de trabalho (Q8 e Q9)	60



<b>Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe</b>	
Atitudes frente a questionamentos ou rejeições (Q10)	60
<b>Liderança (requisito aplicável somente a quem tem equipe)</b>	
Estratégias para desenvolvimento, aperfeiçoamento e motivação da equipe (Q11)	60
Capacidade de orientação de subordinado com baixo desempenho (Q12)	60

### 8.3) Segmento Superior - Sem Gratificação Ativa

Item a ser avaliado	Peso
Clareza e detalhamento das informações apresentadas	24
<b>Competências essenciais</b>	
Adequação das atividades realizadas ao nível pleiteado, com evidências de melhoria dos resultados para sua Unidade/Órgão (Q1 e Q8)	20
Evidências de interesse em capacitação e reciclagem. Realização de cursos, treinamentos ou outras atividades que tenham contribuído para o desempenho da função (Q2)	20
Capacidade de incentivar a equipe em que atua a trabalhar de forma mais participativa e colaborativa (Q4)	20
<b>Visibilidade além do local de trabalho e grau de impacto nas interfaces</b>	
Adequação do impacto do trabalho, visibilidade nas seções de interface e influência no processo decisório ao nível pleiteado (Q1 e Q7)	60
<b>Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações</b>	
Adequação do grau de complexidade das atividades realizadas ao nível pleiteado (Q1 e Q9)	60
<b>Grau de Autonomia</b>	
Adequação do grau de autonomia ao nível pleiteado (Q3)	20
Implantação de ideias inovadoras (Q5)	20
Acompanhamento de projetos e estudos em sua área de atuação (Q6)	20

### 8.4) Segmento Superior - Com Gratificação Ativa



#### 8.4.1) Servidores sem subordinados

Item a ser avaliado	Peso
Clareza e detalhamento das informações apresentadas	30
<b>Competências essenciais</b>	
Adequação das atividades realizadas ao nível pleiteado, com evidências de melhoria dos resultados para sua Unidade/Órgão (Q1 e Q9)	20
Evidências de interesse em capacitação e reciclagem. Realização de cursos, treinamentos ou outras atividades que tenham contribuído para o desempenho da função (Q2)	20
Capacidade de influenciar positivamente pessoas, projetos e/ou ações (Q5)	20
<b>Visão sistêmica</b>	
Adequação do impacto do trabalho, visibilidade nas seções de interface e influência no processo decisório ao nível pleiteado (Q1 e Q8)	60
<b>Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações</b>	
Adequação do grau de complexidade das atividades realizadas ao nível pleiteado (Q1, Q4, Q9 e Q10)	60
<b>Grau de Autonomia</b>	
Adequação do grau de autonomia ao nível pleiteado (Q3)	20
Implantação de ideias inovadoras (Q6)	20
Acompanhamento de projetos e estudos em sua área de atuação (Q7)	20
<b>Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe</b>	
Capacidade de colaborar com a equipe e de lidar com imprevistos, de acordo com o nível pleiteado (Q4, Q11 e Q15)	60

#### 8.4.2) Servidores com subordinados

Item a ser avaliado	Peso
Clareza e detalhamento das informações apresentadas	30
<b>Competências essenciais</b>	
Adequação das atividades realizadas ao nível pleiteado, com evidências de melhoria dos resultados para sua Unidade/Órgão (Q1 e Q9)	20



Evidências de interesse em capacitação e reciclagem. Realização de cursos, treinamentos ou outras atividades que tenham contribuído para o desempenho da função <b>(Q2)</b>	20
Capacidade de influenciar positivamente pessoas, projetos e/ou ações <b>(Q5)</b>	20
<b>Visão sistêmica</b>	
Adequação do impacto do trabalho, visibilidade nas seções de interface e influência no processo decisório ao nível pleiteado <b>(Q1 e Q8)</b>	60
<b>Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações</b>	
Adequação do grau de complexidade das atividades realizadas ao nível pleiteado <b>(Q1, Q4, Q9 e Q10)</b>	60
<b>Grau de Autonomia</b>	
Adequação do grau de autonomia ao nível pleiteado <b>(Q3)</b>	20
Implantação de ideias inovadoras <b>(Q6)</b>	20
Acompanhamento de projetos e estudos em sua área de atuação <b>(Q7)</b>	20
<b>Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe</b>	
Capacidade de colaborar com a equipe e de lidar com imprevistos, de acordo com o nível pleiteado <b>(Q4 e Q11)</b>	60
<b>Liderança (requisito aplicável somente a quem tem equipe)</b>	
Conhecimento dos objetivos do grupo de trabalho, capacidade de condução da equipe de orientação de subordinados de acordo com o nível pleiteado <b>(Q4, Q12, Q13 e Q14)</b>	60





## 9) Referências

- **Portal da DGRH - Progressão na Carreira PAEPE**

<https://www.dgrh.unicamp.br/produtos-e-servicos/carreira-e-desenvolvimento/progressao-carreira-paepe>

- **Sistema Informatizado - Progressão na Carreira PAEPE**

<https://www.siarh.unicamp.br/passaporte/Login.jsp?sso.ticket=0c8cf3d750b95b2d7f22991707dc6d3d>

- **Deliberação CONSU-A-020/2021** que dispõe sobre o planejamento da retomada das progressões nas carreiras da Universidade Estadual de Campinas após encerrado o prazo previsto no art. 8º da Lei Complementar n.º 173/2020.

<https://www.pg.unicamp.br/norma/27107/0>

- **Deliberação CAD-A-009/2018** que dispõe sobre a Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão - Paepe

<https://www.pg.unicamp.br/norma/14395/1>

- **Deliberação CAD-A-012/2021** que dispõe sobre os requisitos e critérios para progressão de nível junto à Carreira dos Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão - Paepe

<https://www.pg.unicamp.br/norma/27100/0>

- **Instrução Normativa DGRH nº 04/2021**

<https://www.dgrh.unicamp.br/documentos/instrucoes-normativas/instrucoes-normativas-dgrh-2021/instrucao-normativa-dgrh-no-004-2021>

- **Instrução Normativa CIDF nº 001/2021**

Disciplina o funcionamento das Instâncias Equivalentes às Congregações nos Órgãos da Administração Central, Centros e Núcleos de Pesquisa

[http://www.prdu.unicamp.br/sites/default/files/camaras/2021/nov/Instru%C3%A7%C3%A3o%20Normativa%20CIDF%20-%20001-2021\\_FS%20e%20Adendo.pdf](http://www.prdu.unicamp.br/sites/default/files/camaras/2021/nov/Instru%C3%A7%C3%A3o%20Normativa%20CIDF%20-%20001-2021_FS%20e%20Adendo.pdf)

- **Cronograma do processo de progressão 2022**

[https://www.dgrh.unicamp.br/noticias/progressao-paepe-2022/cronograma\\_progressao\\_paepe\\_2022-1.pdf](https://www.dgrh.unicamp.br/noticias/progressao-paepe-2022/cronograma_progressao_paepe_2022-1.pdf)

- **Vídeo disponibilizado pela DGRH**

<https://www.youtube.com/watch?v=40YNMvMNTpl>

- **FAQ disponibilizada pela DGRH**

<https://www.dgrh.unicamp.br/produtos-e-servicos/carreira-e-desenvolvimento/progressao-carreira-paepe>



- **Formulários com os itens a serem respondidos pelos servidores**

<https://www.dgrh.unicamp.br/noticias/questionarios-progressao-paepe>

- **Regimento Geral das Comissões Setoriais de Acompanhamento de Recursos Humanos**

[http://www.prdu.unicamp.br/sites/default/files/arquivos/regimento\\_geral\\_csarhs.pdf](http://www.prdu.unicamp.br/sites/default/files/arquivos/regimento_geral_csarhs.pdf)

---

Documento assinado eletronicamente por **Islene Calciolari Garcia**, **DIRETOR GERAL DO CENTRO DE COMPUTAÇÃO**, em 11/02/2022, às 14:03 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

---



A autenticidade do documento pode ser conferida no site:  
[sigad.unicamp.br/verifica](http://sigad.unicamp.br/verifica), informando o código verificador:  
**2E024FA4 7A4E4C46 B3BF8158 CF9EEA86**

