

Reitor: Marcelo Knobel
Secretaria Geral: Ângela de Noronha Bignami



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

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

Artigo 1º - A Carreira Paepe passa a ser regida por esta Deliberação, seus Anexos e estará respaldada nos seguintes objetivos:

- 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;
- 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;
- III - definir critérios para o desenvolvimento pessoal do servidor, alinhado com as diretrizes institucionais, sem detrimento de um contra o outro;
- 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.

CAPÍTULO II – DOS PRESSUPOSTOS

Artigo 2º - A Carreira tem como pressupostos:

- 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;
- 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;
- III – garantia de equidade de direitos e deveres aos servidores ativos, respeitando as especificidades das funções ou dos cargos que desempenham.

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) 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.

§ 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:
(Alterado pela [Deliberação CAD-A-011/2021](#))

- 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.

§ 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.

§ 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).

(Alterados pela [Deliberação CAD-A-011/2021](#))

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.

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.

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.

CAPÍTULO V – DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Artigo 6º - A progressão na Carreira de um servidor pode se dar de duas maneiras:

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.

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.

(Alterados pela [Deliberação CAD-A-011/2021](#))

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).

(Alterado pela [Deliberação CAD-A-011/2021](#))

§ 1º - Poderão pleitear a progressão os servidores que cumulativamente:

I - pertencerem à Carreira Paepe;

II. Atenderem ao previsto no parágrafo 5º do Artigo 3º, no caso de progressão por aumento de complexidade na função, ou pertencerem a referência de letra “A” ou “B”, no caso de progressão por excelência de desempenho na função.

§ 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.

(Alterados pela [Deliberação CAD-A-011/2021](#))

Artigo 8º - Anualmente a CIDF estabelecerá o calendário para a realização das progressões previstas nesta Deliberação.

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.

(Alterado pela [Deliberação CAD-A-011/2021](#))

§ 1º - O requerimento do servidor deve ser acompanhado da documentação a ser regulamentada em deliberação CAD específica.

§ 2º - Deve haver divulgação de todos os candidatos inscritos, desde a abertura do processo até a conclusão do servidor habilitado ao novo nível.

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.

§ 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).

§ 2º - Em uma Comissão de Avaliação, é vedada a participação de servidores vinculados à mesma CSARH que pleitearem progressão naquele ano.

§ 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.

§ 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.

(Alterados pela [Deliberação CAD-A-011/2021](#))

Artigo 11 – Cabe à Comissão de Avaliação avaliar o mérito de cada um dos candidatos, com base na documentação apresentada.

(Alterado pela [Deliberação CAD-A-011/2021](#))

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.

Artigo 12 – Concluída a etapa de análise de cada candidato, a Comissão de Avaliação deverá:

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);

II. Elaborar, para cada inscrito, um parecer circunstanciado individual padronizado pelas métricas e pesos estabelecidos pelas Unidades/Órgãos.

(Alterados pela [Deliberação CAD-A-011/2021](#))

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 CIDF e homologação da CAD, quando então surtirão os efeitos legais e remuneratórios.

(Alterado pela [Deliberação CAD-A-011/2021](#))

Parágrafo único - A concessão de progressão ao servidor aprovado será efetivada a partir da folha de pagamento no mês subsequente à homologação da CAD.

Artigo 14 – A progressão funcional será procedida mediante apostila do Diretor Geral de Recursos Humanos.

(Alterado pela [Deliberação CAD-A-011/2021](#))

Artigo 15 - No caso de não progressão, o servidor poderá apresentar novo pedido no processo subsequente, se assim o desejar, nos termos desta Deliberação.

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.

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.

CAPÍTULO VI - DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 17 - A DGRH poderá propor medidas complementares à CIDF para a efetiva implantação do disposto nesta Deliberação.

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](#).

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](#))

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.

(Incluído pela [Deliberação CAD-A-011/2021](#))

Anexos

[Anexo I](#), [Anexo II](#), [Anexo III](#), [Anexo IV](#)
(Anexos II e III alterados pela [Deliberação CAD-A-011/2021](#))

Histórico de Revisões

a [Deliberação CAD-A-011/2021](#) alterou os parágrafos 2º, 4º e 5º do Artigo 3º, o Artigo 6º, o caput e o parágrafo 2º do Artigo 7º, o caput do Artigo 9º, o Artigo 10, o caput do Artigo 11, o Artigo 12, o caput do Artigo 13, o Artigo 14, revogou o Artigo 6º do CAPÍTULO VII – DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS, incluiu o Artigo 7º ao CAPÍTULO VII – DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS e alterou os Anexos II e III.

A [Deliberação CAD-A-004/2019](#) altera o parágrafo 5º do Artigo 3º e o inciso II do parágrafo 1º do Artigo 7º

