

contexto

Fica criado Grupo de Trabalho, GT-carreira, com as finalidades de rever as Deliberações CAD-A-01/2017 que dispõe sobre a Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão, PAEPE e CAD-A-03/2017 que dispõe sobre o Programa de Gestão de Desempenho dos Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão, e estabelece os procedimentos para a efetiva implantação.

O GT-carreira a que se refere o caput do artigo será composto por duas comissões internas:

- I. Comissão executiva, com a finalidade de analisar os documentos pertinentes e organizar as discussões internas do GT-carreira e a agenda de discussões e de encaminhamentos;
- II. Comissão consultiva, com a finalidade de proceder a pré-análise da proposta antes do seu encaminhamento para parecer da CIDF e deliberação da CAD.

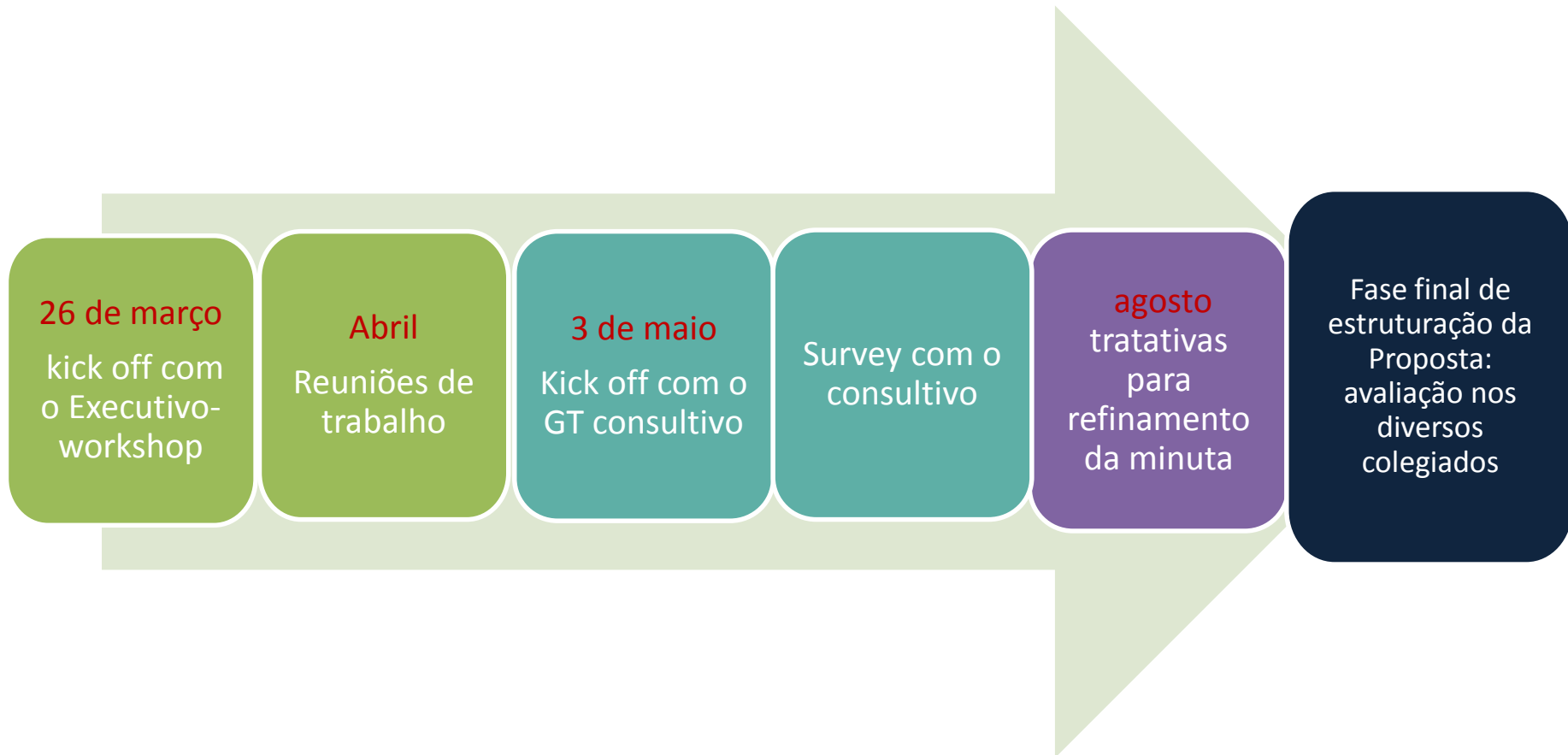
Participantes GT Executivo

- Profa. Marisa (PRDU)
- Gilmar (DGRH)
- Prof. Paschoal (IFGW)
- Prof. Álvaro (FCA)
- Ronaldo (HC)
- Mônica (Educorp)
- Joaquim (HC)
- André (IQ)
- Luciana (IA)
- Recursos adicionais:
 - Eliene (secretaria)
 - Cristiane Fim (DPD-DGRH)
 - Rubens (dados)

Propósito do GT

- Construir uma proposta de carreira PAEPE,
- visando a elaboração conjunta de um cenário **melhor que o atual (CAD 2010)**,
- de maneira que a contribuição individual traga reflexos no coletivo, nos levando a cumprir melhor nossa missão institucional

Linha do tempo



Fases do GT

Diagnóstico

- “olharmos no espelho”
- Conhecer o sistema atual

Exercícios e simulações

- Construções de cenários possíveis
- Uso de criatividade/ viabilidade

Realidade

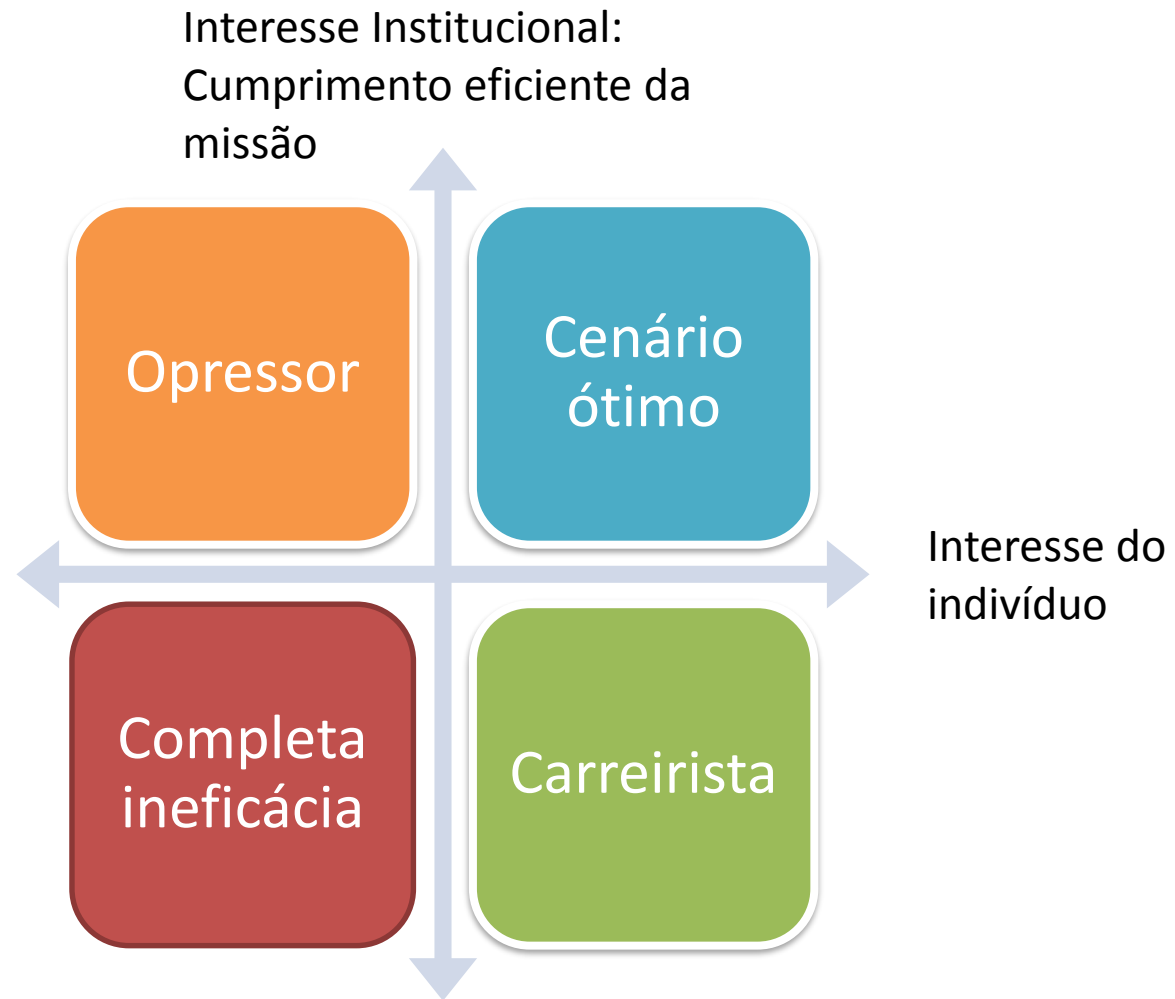
- Gostamos do que criamos? Seguiremos em frente?
- Quais os passos práticos? As dúvidas práticas?

O que
definiria o
que é
melhor?

Voz institucional

Voz individual

Conceito do alinhamento de interesses



Carreira

As recompensas têm que ser atraentes para que os colaboradores possam fazer uma **superposição de seus interesses com os da instituição**



A estruturação correta de um plano de carreira visa cumprir corretamente os VALORES da instituição:
recompensa-se mais, quem contribui mais para a MISSÃO

Restrições Jurídicas

- Há diferença após CF88
- Vamos respeitar a base de nomenclaturas da CBO para as funções/ocupações com os perfis atuais.
 - Lei de Cargos – ALESP;
 - e-Social - obrigação de se cumprir em janeiro/2019
- Não pode mudar segmento por processo seletivo interno
- Não pode mudar perfil

Exercício

Discussões sobre conceito:

1- Em que situações deveria haver um aumento salarial?

2- Quantas estratificações (níveis) na carreira são possíveis de se distinguir?

3- Que valores queremos premiar dentro da instituição?

Respostas do exercício

- **Desempenho diferenciado** num período de tempo visível pelo coletivo no retorno de resultados
- Sempre que comprovar **ampliação de complexidade** do posto (processo de trabalho mais complexo ou mais processos de trabalho)

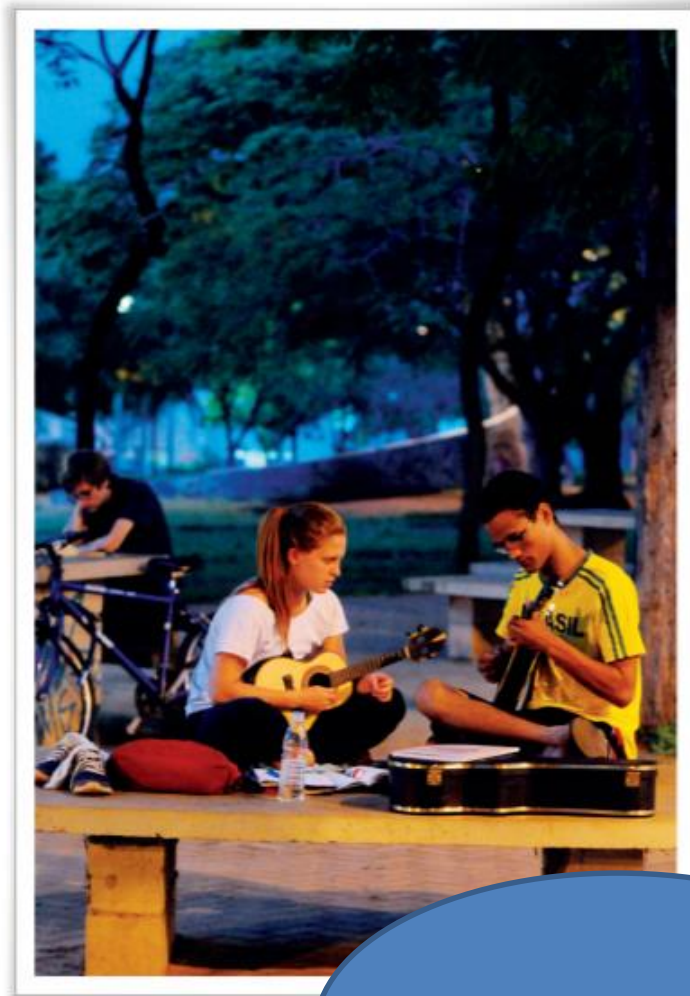
Reflexões sobre o exercício

- **Poucos níveis** mas reconhecer com salário variável na consistência de desempenho (como compor remuneração ?) Programa de **bônus por consistência de desempenho?**
- Dividir **3 segmentos** (básico/médio/superior)

Valores - Planes 2016-2020

A Unicamp procurará sempre:

- Atuar com agilidade, clareza, visibilidade, competência, flexibilidade e adaptação diante das especificidades e mudanças;
- Cultivar o diálogo interdisciplinar;
- Cultivar os valores humanísticos;
- Desenvolver capacidade de liderança;
- Estimular a capacidade crítica e reflexiva;
- Exercitar e estimular a criatividade e a capacidade de inovação;
- Promover a sustentabilidade.



Engajamento?

Fonte: Planes 2016-2020



Modelo mais promissor

1. Estrutura
2. Processo de progressão
3. Processo de avaliação
4. Relação entre progressão e avaliação
5. Disposições transitórias

1- Estrutura

Requisitos:

- Menos níveis
- Saltos maiores
- Identificação clara entre os níveis

Estrutura

PAEPE - FUNDAMENTAL			
Referência	R\$	Diferença	Quantidade
02-N	R\$ 3.909,76	R\$ 186,10	0
02-M	R\$ 3.723,66	R\$ 177,42	1
02-L	R\$ 3.546,24	R\$ 168,85	3
02-K	R\$ 3.377,39	R\$ 160,80	3
01-N	R\$ 3.216,59	R\$ 153,19	8
01-M	R\$ 3.063,40	R\$ 145,90	5
01-L	R\$ 2.917,50	R\$ 139,00	8
01-K	R\$ 2.778,50	R\$ 132,15	10
01-J	R\$ 2.646,35	R\$ 126,13	24
01-I	R\$ 2.520,22	R\$ 119,97	51
01-H	R\$ 2.400,25	R\$ 114,35	43
01-G	R\$ 2.285,90	R\$ 108,72	47
01-F	R\$ 2.177,18		117

PAEPE - MÉDIO			
Referência	R\$	Diferença	Quantidade
05-N	R\$ 7.021,36	R\$ 334,37	0
05-M	R\$ 6.686,99	R\$ 318,41	1
05-L	R\$ 6.368,58	R\$ 303,27	0
05-K	R\$ 6.065,31	R\$ 288,88	2
04-N	R\$ 5.776,43	R\$ 274,97	5
04-M	R\$ 5.501,46	R\$ 261,95	6
04-L	R\$ 5.239,51	R\$ 249,48	5
04-K	R\$ 4.990,03	R\$ 237,66	16
03-N	R\$ 4.752,37	R\$ 226,39	41
03-M	R\$ 4.525,98	R\$ 215,38	41
03-L	R\$ 4.310,60	R\$ 205,28	64
03-K	R\$ 4.105,32	R\$ 195,56	92
03-J	R\$ 3.909,76	R\$ 186,10	82
03-I	R\$ 3.723,66	R\$ 177,42	74
03-H	R\$ 3.546,24	R\$ 168,85	88
03-G	R\$ 3.377,39	R\$ 160,80	220
03-F	R\$ 3.216,59		2816

PAEPE - SUPERIOR			
Referência	R\$	Diferença	Quantidade
08-N	R\$ 14.596,96	R\$ 695,08	14
08-M	R\$ 13.901,88	R\$ 662,06	8
08-L	R\$ 13.239,82	R\$ 630,37	7
08-K	R\$ 12.609,45	R\$ 600,46	27
08-J	R\$ 12.008,99	R\$ 571,90	27
07-N	R\$ 11.437,09	R\$ 544,63	15
07-M	R\$ 10.892,46	R\$ 518,65	12
07-L	R\$ 10.373,81	R\$ 493,95	15
07-K	R\$ 9.879,86	R\$ 470,50	21
07-J	R\$ 9.409,36	R\$ 448,14	23
06-N	R\$ 8.961,22	R\$ 426,72	42
06-M	R\$ 8.534,50	R\$ 406,45	49
06-L	R\$ 8.128,05	R\$ 387,05	60
06-K	R\$ 7.741,00	R\$ 368,54	68
06-J	R\$ 7.372,46	R\$ 351,10	125
06-I	R\$ 7.021,36	R\$ 334,37	188
06-H	R\$ 6.686,99	R\$ 318,41	176
06-G	R\$ 6.368,58	R\$ 303,27	309
06-F	R\$ 6.065,31		2135

* valores sem 1,5%

Tabela Salarial Vigente

Níveis de complexidade	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
VIII	Ref 35	Ref 36	Ref 37	Ref 38	Ref 39	Ref 40	Ref 41	Ref 42	Ref 43	Ref 44	Ref 45	Ref 46	Ref 47	Ref 48
VII	Ref 30	Ref 31	Ref 32	Ref 33	Ref 34	Ref 35	Ref 36	Ref 37	Ref 38	Ref 39	Ref 40	Ref 41	Ref 42	Ref 43
VI	Ref 25	Ref 26	Ref 27	Ref 28	Ref 29	Ref 30	Ref 31	Ref 32	Ref 33	Ref 34	Ref 35	Ref 36	Ref 37	Ref 38
V	Ref 20	Ref 21	Ref 22	Ref 23	Ref 24	Ref 25	Ref 26	Ref 27	Ref 28	Ref 29	Ref 30	Ref 31	Ref 32	Ref 33
IV	Ref 16	Ref 17	Ref 18	Ref 19	Ref 20	Ref 21	Ref 22	Ref 23	Ref 24	Ref 25	Ref 26	Ref 27	Ref 28	Ref 29
III	Ref 12	Ref 13	Ref 14	Ref 15	Ref 16	Ref 17	Ref 18	Ref 19	Ref 20	Ref 21	Ref 22	Ref 23	Ref 24	Ref 25
II	Ref 8	Ref 9	Ref 10	Ref 11	Ref 12	Ref 13	Ref 14	Ref 15	Ref 16	Ref 17	Ref 18	Ref 19	Ref 20	Ref 21
I	Ref 7	Ref 8	Ref 9	Ref 10	Ref 11	Ref 12	Ref 13	Ref 14	Ref 15	Ref 16	Ref 17	Ref 18	Ref 19	Ref 20

Fase 2013

Fase 2014

Estrutura

PAEPE - FUNDAMENTAL					
Referência	R\$	Diferença	Quantidade		
02-N	R\$ 3.909,76	R\$ 186,10	0	III	R\$ 3.909,76
02-M	R\$ 3.723,66	R\$ 177,42	1		
02-L	R\$ 3.546,24	R\$ 168,85	3		
02-K	R\$ 3.377,39	R\$ 160,80	3		
01-N	R\$ 3.216,59	R\$ 153,19	8		
01-M	R\$ 3.063,40	R\$ 145,90	5		
01-L	R\$ 2.917,50	R\$ 139,00	8	II	R\$ 2.917,50
01-K	R\$ 2.778,50	R\$ 132,15	10		
01-J	R\$ 2.646,35	R\$ 126,13	24		
01-I	R\$ 2.520,22	R\$ 119,97	51		
01-H	R\$ 2.400,25	R\$ 114,35	43		
01-G	R\$ 2.285,90	R\$ 108,72	47		
01-F	R\$ 2.177,18		117		

* valores sem 1,5%

Estrutura

PAEPE - MÉDIO					
Referência	R\$	Diferença	Quantidade		
05-N	R\$ 7.021,36	R\$ 334,37	0	IV	R\$ 7.021,36
05-M	R\$ 6.686,99	R\$ 318,41	1		
05-L	R\$ 6.368,58	R\$ 303,27	0		
05-K	R\$ 6.065,31	R\$ 288,88	2		
04-N	R\$ 5.776,43	R\$ 274,97	5		
04-M	R\$ 5.501,46	R\$ 261,95	6		
04-L	R\$ 5.239,51	R\$ 249,48	5		
04-K	R\$ 4.990,03	R\$ 237,66	16		
03-N	R\$ 4.752,37	R\$ 226,39	41		
03-M	R\$ 4.525,98	R\$ 215,38	41		
03-L	R\$ 4.310,60	R\$ 205,28	64		
03-K	R\$ 4.105,32	R\$ 195,56	92		
03-J	R\$ 3.909,76	R\$ 186,10	82		
03-I	R\$ 3.723,66	R\$ 177,42	74		
03-H	R\$ 3.546,24	R\$ 168,85	88		
03-G	R\$ 3.377,39	R\$ 160,80	220		
03-F	R\$ 3.216,59		2816	I	R\$ 3.216,59

* valores sem 1,5%

Estrutura

PAEPE - SUPERIOR							
Referência	R\$	Diferença	Quantidade				
08-N	R\$ 14.596,96	R\$ 695,08	14	V	R\$ 14.596,96		
08-M	R\$ 13.901,88	R\$ 662,06	8	56			
08-L	R\$ 13.239,82	R\$ 630,37	7				
08-K	R\$ 12.609,45	R\$ 600,46	27				
08-J	R\$ 12.008,99	R\$ 571,90	27				
07-N	R\$ 11.437,09	R\$ 544,63	15			IV	R\$ 12.464,05
07-M	R\$ 10.892,46	R\$ 518,65	12	69			
07-L	R\$ 10.373,81	R\$ 493,95	15				
07-K	R\$ 9.879,86	R\$ 470,50	21				
07-J	R\$ 9.409,36	R\$ 448,14	23				
06-N	R\$ 8.961,22	R\$ 426,72	42			III	R\$ 10.331,14
06-M	R\$ 8.534,50	R\$ 406,45	49	135			
06-L	R\$ 8.128,05	R\$ 387,05	60				
06-K	R\$ 7.741,00	R\$ 368,54	68				
06-J	R\$ 7.372,46	R\$ 351,10	125			II	R\$ 8.198,22
06-I	R\$ 7.021,36	R\$ 334,37	188			926	
06-H	R\$ 6.686,99	R\$ 318,41	176				
06-G	R\$ 6.368,58	R\$ 303,27	309				
06-F	R\$ 6.065,31		2135	I	R\$ 6.065,31		
				2135			

* valores sem 1,5%

Demografia atual

Análise inicial da proposta de nova tabela de vencimentos para Carreira Paepe

Situação atual

Linha	Coluna														Total
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	
01						81	8	3	3	4	2		2	1	104
02		34	39	39	44	20	8	7	3	7	3	2	1		207
03						2521	100	17	15	10	18	14	2	2	2699
04		278	115	70	36	11	13	7	10	3		2			545
05	21	58	57	39	28	33	16	3	6	5	2				268
06						1889	62	27	21	9	10	12	1	4	2035
07	220	245	143	167	113	33	13	10	10	7	1	7		1	970
08	23	32	35	28	16	20	8	12	13	15	12	7	8	13	242
Total	264	647	389	343	237	4608	228	86	81	60	48	44	14	21	7070

Obs:

- Referente a situação congelada de 31/07/2018.
- Considera todos os servidores ativos que utilizam a tabela de vencimento Paepe, incluindo os por prazo determinado.

Fonte: DGRH, agosto 2018

2- PROCESSO DE PROGRESSÃO (Transição)

- A atual referência será mantida até que nova progressão seja realizada
- Aqueles que julgarem ser elegíveis à progressão se candidatam num processo anual de mudança de nível
- Constitui-se um comitê que vai avaliar todas as progressões do ano (conciliando com a disponibilidade orçamentária)

Estratificação entre os níveis

(exercício do GT que gerou o anexo III da deliberação)

- Fundamental

TERCEIRO (MAIS ALTO) NÍVEL:

- (AVALIAR EXPANSÃO EM MAIS UM NÍVEL, POR ASPECTOS MOTIVACIONAIS)

SEGUNDO NÍVEL

- EXECUTOR/OPERACIONAL, COM SUCESSIVAS AVALIAÇÕES POSITIVAS
- 3 A 5 PARA INTERSTÍCIO (EX.: PELO MENOS 3 EXCELENTES AVALIAÇÕES)
- CAPACIDADE DE ORGANIZAÇÃO/PLANEJAMENTO PRÓPRIOS
 - CONHECIMENTO ATUALIZADO/COMPETÊNCIA DESTACADA DA ÁREA DE ATUAÇÃO
- FLEXIBILIDADE

PRIMEIRO NÍVEL:

- EXECUTOR/OPERACIONAL
- ALTO NÍVEL DE PADRONIZAÇÃO DE SUAS ATIVIDADES
- ENTRADA NORMAL DA CARREIRA
- PLANO DE TRABALHO SIMPLES
- BAIXO GRAU DE AUTONOMIA

QUARTO NÍVEL:

- INFLUENCIA NO PROCESSO DECISÓRIO LOCALMENTE
- TOMA DECISÕES BASEADAS EM CONHECIMENTO E EXPERIÊNCIA ACUMULADOS AO LONGO DA CARREIRA (NÃO SE APLICARIA A TÉCNICO DE ENFERMAGEM)
- PROCESSOS MAIS COMPLEXOS
- CONHECIMENTO GERAL DO IMPACTO DAS ATIVIDADES DA SUA ÁREA NO CONTEXTO DA INSTITUIÇÃO
- AUTONOMIA (NÃO SE APLICARIA A TÉCNICO DE ENFERMAGEM)
- GRAU ALTO DE RECONHECIMENTO UNIDADE
- LIDERANÇA
- VISÃO SISTÊMICA

TERCEIRO NÍVEL:

- CAPACIDADE DE ORGANIZAÇÃO/PLANEJAMENTO CONHECIMENTO ATUALIZADO/COMPETÊNCIA DESTACADA DA ÁREA DE ATUAÇÃO
- EXPERIÊNCIA EM PLANOS DE TRABALHOS MAIS COMPLEXOS
- CONHECIMENTO DO IMPACTO NOS SETORES DE INTERFACE
- FLEXIBILIDADE

SEGUNDO NÍVEL:

- EXECUTOR/OPERACIONAL, COM SUCESSIVAS AVALIAÇÕES POSITIVAS
- 3 A 5 PARA INTERSTÍCIO (EX.: PELO MENOS 3 EXCELENTES AVALIAÇÕES)
- CAPACIDADE DE ORGANIZAÇÃO/PLANEJAMENTO PRÓPRIOS

PRIMEIRO NÍVEL:

- EXECUTOR/OPERACIONAL
- ALTO NÍVEL DE PADRONIZAÇÃO DE SUAS ATIVIDADES
- ENTRADA NORMAL DA CARREIRA
- PLANO DE TRABALHO SIMPLES
- BAIXO GRAU DE AUTONOMIA

TERCEIRO NÍVEL:

- CAPACIDADE DE ORGANIZAÇÃO/PLANEJAMENTO DA EQUIPE
- EXPERIÊNCIA COMPROVADA EM MELHORIAS DE PROCESSOS
- LIDERA /COORDENA GRUPOS, PROCESSOS, PROJETOS OU PESSOAS
- CONHECIMENTO ATUALIZADO/COMPETÊNCIA DESTACADA DA ÁREA DE ATUAÇÃO
- EXPERIÊNCIA EM PLANO DE TRABALHO MAIS COMPLEXOS
- CONHECIMENTO DO IMPACTO NOS SETORES DE INTERFACE
- FLEXIBILIDADE

SEGUNDO NÍVEL:

- EXECUTOR/OPERACIONAL, COM SUCESSIVAS AVALIAÇÕES POSITIVAS
- 3 A 5 PARA INTERSTÍCIO (EX.: PELO MENOS 3 EXCELENTES AVALIAÇÕES)
- CAPACIDADE DE ORGANIZAÇÃO/PLANEJAMENTO PRÓPRIOS

PRIMEIRO NÍVEL:

- EXECUTOR/OPERACIONAL
- ALTO NÍVEL DE PADRONIZAÇÃO DE SUAS ATIVIDADES
- ENTRADA NORMAL DA CARREIRA
- PLANO DE TRABALHO SIMPLES
- BAIXO GRAU DE AUTONOMIA

QUINTO NÍVEL:

- AUTONOMIA
- LIDERANÇA
- PROCESSOS MAIS COMPLEXOS
- PROPÕE NOVOS PROCESSOS
- INFLUENCIA NO PROCESSO DECISÓRIO
- VISÃO SISTÊMICA (ENTENDE BEM A INSTITUIÇÃO E SEU PAPEL NELE)
- ALTO NÍVEL DE RESPONSABILIZAÇÃO (POSTOS JÁ OCUPADOS DENTRO DA UNICAMP)
- ALTA CAPACITAÇÃO/RECONHECIMENTO DE SEUS PARES INTERNOS E EXTERNOS À UNICAMP
- LIDAR COM PRESSÃO/ RESILIÊNCIA
- VISIBILIDADE
- TEMPO

QUARTO NÍVEL:

- INFLUENCIA NO PROCESSO DECISÓRIO LOCALMENTE
- TOMA DECISÕES BASEADAS EM CONHECIMENTO E EXPERIÊNCIA ACUMULADOS AO LONGO DA CARREIRA
- PROCESSOS MAIS COMPLEXOS
- CONHECIMENTO GERAL DO IMPACTO DAS ATIVIDADES DA SUA ÁREA NO CONTEXTO DA INSTITUIÇÃO
- AUTONOMIA
- GRAU ALTO DE RECONHECIMENTO UNIDADE
- LIDERANÇA
- VISÃO SISTÊMICA

É importante a qualificação enquanto item contínuo em uma trajetória de Carreira para todos servidores

O título terá seu verdadeiro valor se agregar melhoria efetiva ao desempenho. Por si só não pode ser o elemento determinante de uma promoção

Uma vez definidos os requisitos de acesso aos níveis superiores em cada Segmento na Carreira (Fundamental, Médio e Superior) o processo de titulação será respeitado

O servidor terá clareza de quais qualificações mínimas deverá dispor para buscar sua progressão funcional

3- PROCESSO DE AVALIAÇÃO

- Devemos ter forma de reconhecer o excelente desempenho das pessoas, além do processo de progressão

Bonificação

Um valor concedido num processo anual,
sem que se incorpore ao salário

4- Relação entre avaliação e progressão

Boas avaliações
não
necessariamente
levam a progressão

Progressão ocorre
se não houver más
avaliações

Observações

O PROCESSO SE INICIA COM A MIGRAÇÃO AUTOMÁTICA DAS REFERÊNCIAS EM NOVA TABELA E, AS PROGRESSÕES DAR-SE-ÃO ATINGINDO-SE OS NOVOS NÍVEIS

RECURSO DESTE ANO DEVERÁ SER PRIORIZADO PARA TRATAR ALGUMA PROGRESSÃO MEDIANTE UM PROCESSO SUPERIOR CENTRALIZADO (COM ALGUM CRITÉRIO, NADA SUBJETIVO). EX.: POLÍTICA CENTRAL DE PROGRESSÃO, DESACHATAMENTO.

AVALIAÇÃO CONSTANTE (COM OU SEM BÔNUS) SERIA COM RECURSOS RESERVADOS A CADA ANO SEGUNDO A CAPACIDADE DO ORÇAMENTO.

Resultados do Workshop

EXERCÍCIOS ENTRE OS GRUPOS	
PONTOS POSITIVOS	PONTOS NEGATIVOS
GRUPO 1	
Comite Local ↳ Recomendação: 1 Membro externo	Revisão do nº de níveis
Identificação clara dos níveis	Falta de clareza na divisão de recurso Bonificação X Progressão
Interstício para progressão	
Relatório de Atividades	
GRUPO 2	
Avaliação desvinculada de recompensa	Risco de achatamento
Critérios (valores) para mudar de nível	Segmentação por escolaridade
Processo transparente	Competitividade não sadia (restrição de recursos)
Bonificação como valorização	Bonificação apenas para talentos
Saltos maiores de progressão* (*sem consenso)	

GRUPO 3		
	CRITICA	FALHA
Valoriza competencia não título	Ter interstício	Questão política interferir na avaliação. Parcialidade
Separa avaliação da progressão (inscrição)	Parâmetros para operacionalizar não tem	Operacionalização das carreiras
Aproximação carreira docente	Falta de clareza do que se espera / Não tem plano de trabalho / Valores são subjetivos	Conflito de interesse avaliador e participante
↓ Cx de níveis - Saltos maiores - Estímulo	Ausência de Comitê externo	Separar avaliação cargos gerenciais
Bonificação - Incentivo "anual"	Transição para carreira nova sem adequação	Recurso insuficiente
Aprovação por órgão superior (Congregação)		Estágio probatório ?
Ter avaliação de + pessoas além do chefe		
Transparência		
GRUPO 4		
Poucos níveis	Distribuição dos recursos financeiros (dentro das faixas)	
Existência do Comitê na avaliação	Titulação (benefícios)	
Usar como referência a carreira docente	Definição dos critérios	
Bonificação	(Dúvida sobre interstício e outros)	
Avaliação ≠ Progressão		
GRUPO 5		
Possibilidade objetividade avaliação	Bonificação	
Tabela enxuta	Cronograma para transposição (ausência)	
Enxergar possibilidade de progressão	Trajetória não reconhecida	
	CSA's	
	Recursos que garantam progressão	
	Objetivos equipe + desempenho pessoal	

Elaboração de documentos

CARREIRA

- Minuta CAD- carreira (estrutura)
- Normativas de inscrição/critérios de progressão detalhados

AVALIAÇÃO

- Minuta CONSU- criação do programa de bonificação
 - Minuta CAD- Programa de Bonificação por avaliação de desempenho