



Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão PAEPE - 2026

Relatório Final

Integrantes:

Bruno Alves Pereira – PRPG

Claudia Filomena Bratficher Dário – FT

Cristiane Mandelli Fim – DGRH

Cristiane Roberta Grizotti Trevine – DEAS

Juliana Karina Ruiz Heinrich Muçouçah – CAISM

Rodrigo Lanna Franco da Silveira – PRDU

Rubens dos Santos Junior – IA

Thiago Baldini da Silva – AEPLAN

Junho de 2026



SUMÁRIO

1. Introdução	1
2. Quadro geral dos trabalhos	1
3. Propostas de medidas de aperfeiçoamento	9
4. Considerações finais	9



1. Introdução

A partir da Portaria PRDU/CIDF no 03/2025, foi formado o Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão PAEPE referente ao ciclo de 2026, com o objetivo de acompanhar e analisar as etapas do processo de progressão funcional da Carreira dos Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão (PAEPE) da Unicamp.

Os servidores abaixo foram designados para constituírem o Comitê:

- Bruno Alves Pereira – PRPG
- Claudia Filomena Bratficher Dário - FT
- Cristiane Mandelli Fim – DGRH
- Cristiane Roberta Grizotti Trevine – DEAS
- Juliana Karina Ruiz Heinrich Muçouçah – CAISM
- Rodrigo Lanna Franco da Silveira - PRDU
- Rubens dos Santos Junior - IA
- Thiago Baldini da Silva – AEPLAN

O presente documento tem o objetivo de apresentar o quadro geral dos trabalhos do Comitê, bem como as análises realizadas em cada etapa do processo, envolvendo as 58 Comissões de Avaliação (CAs) e as respectivas Congregações/Instâncias Equivalentes.

2. Quadro geral dos trabalhos

A Figura 1 apresenta as etapas do processo de progressão PAEPE da Unicamp. O trabalho do Comitê se baseou no acompanhamento de cada uma dessas seis etapas, incluindo a análise de recursos dos servidores.

Figura 1. Etapas do processo de progressão.



Vale observar que, no processo de progressão de 2026, assim como no ano anterior, o servidor teve três possibilidades de interposição de recursos, listadas a seguir:



- 1ª possibilidade de interposição de recurso: exclusivamente quanto aos critérios de avaliação e de distribuição de recursos financeiros, direcionado ao Comitê de Acompanhamento;
- 2ª possibilidade de interposição recurso: exclusivamente quanto aos pareceres individuais emitidos pela Comissão de Avaliação. Em um primeiro momento, o recurso foi encaminhado à Comissão de Avaliação e, posteriormente, à Congregação/Instância Equivalente;
- 3ª possibilidade de interposição de recurso: direcionado ao Comitê de Acompanhamento a fim de identificar problemas quanto à não aplicação das regras estabelecidas e homologadas pela Congregação/Instância Equivalente.

Os itens a seguir apresentam as análises realizadas em cada etapa, envolvendo as 58 Comissões de Avaliação e as respectivas Congregações/Instâncias Equivalentes.

2.1. Etapas 1 e 2

Como realizado nos quatro últimos anos, as duas primeiras etapas do processo de progressão consistiram no estabelecimento de:

- Critérios de avaliação dos servidores, com seus respectivos pesos, além de parâmetros para a análise de casos de empate das notas. Tais critérios são diferentes entre as progressões horizontal (por excelência de desempenho) e vertical (por aumento de complexidade). A Comissão de Avaliação (CA) é responsável pela definição e pelo preenchimento de tais informações.
- Proporção dos recursos financeiros entre as progressões horizontal e vertical, além da seleção de critérios para distribuição dos recursos financeiros entre as listas de classificados na progressão horizontal e vertical. Tais pontos são definidos pelas Congregações/Instâncias Equivalentes.

Como realizado em 2025, os critérios foram preenchidos pelas CAs e pelas Congregações/Instâncias Equivalentes em sistema informatizado. Após preenchimento, o Comitê analisou os critérios estabelecidos pelas 58 Comissões de Avaliação e as respectivas Congregações/Instâncias Equivalentes. Foram avaliados ainda seis recursos, sendo um deles deferido¹. Na sequência, pareceres foram realizados e encaminhados às Comissões de Avaliação e Congregação/Instância Equivalente.

A Tabela 1 apresenta o número de análises realizadas por parte do Comitê. Quanto à definição dos critérios, das 58 Comissões de Avaliação, 19 delas (33%) realizaram adequações a pedido do Comitê de forma a respeitar as deliberações e instruções normativas do processo de progressão. Em relação aos critérios de distribuição dos recursos financeiros, o Comitê solicitou adequações para 8 Congregações/Instâncias Equivalentes (14%) em uma primeira rodada de análises.

¹ As análises dos recursos e dos respectivos pareceres podem ser feitas a partir dos relatórios individuais de cada CSARH.

**Tabela 1.** Quantidade de pareceres emitidos pelo Comitê.

	CrITÉRIOS de Avaliação	CrITÉRIOS de distribuição de recursos financeiros	Total
Primeiro parecer	58	58	116
Segundo parecer	19	8	27
Total de pareceres	77	66	143

A partir da análise do preenchimento das informações, verificou-se que a proporção média dos recursos financeiros entre as progressões horizontal e vertical, definida pelas Congregações/Instâncias Equivalentes, foi de 40% e 60%, respectivamente.

De forma geral, assim como em 2025, é possível separar três grupos de critérios de distribuição de recursos financeiros adotados pelas Congregações/Instâncias Equivalentes – Tabela 2. O primeiro tem base em uma ordem sequencial arbitrária entre os segmentos – 50% definiram tal método. Já um segundo grupo, 29% definiram proporções de recursos entre os segmentos para cada tipo de progressão, adotando critérios diversos (a partir do número de inscritos, salários, custos com as progressões, entre outros). Outras 12 Congregações/Instâncias Equivalentes definiram outros critérios, como, por exemplo, método sequencial por número de servidores.

Tabela 2. Critérios de distribuição de recursos adotados pelas Congregações/Instâncias Equivalentes.

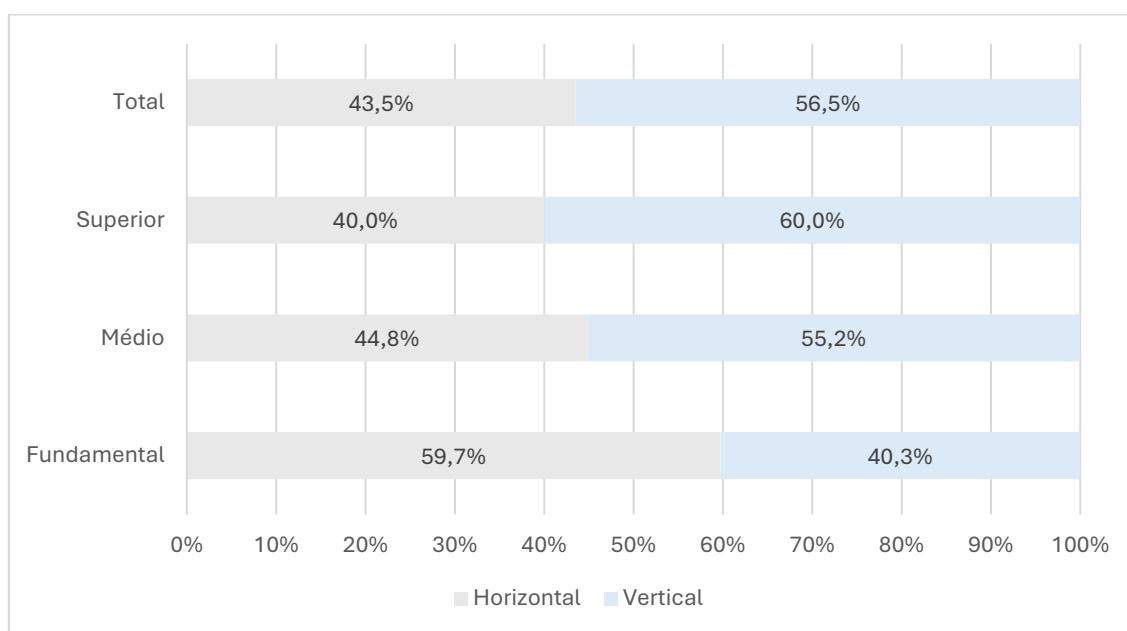
CrITÉRIO	Quantidade	%
Ordem dos grupos predefinida	29	50%
Percentual de recursos para cada lista	17	29%
Outro critério	12	21%
Total	58	100%

2.2. Etapas 3 e 4

A Tabela 3 apresenta a quantidade de inscritos no processo de progressão PAEPE 2026 por segmento da carreira e tipo de progressão. Do total de aptos, cerca de 62,2% realizaram as inscrições, totalizando 1.671 servidores participantes do processo em 2026. Vale observar que não foram considerados aptos: i) servidores que estão no período de interstício; ii) servidores que estão na referência limitadora de seu segmento; iii) servidores que não se encontram na tabela para enquadramento de referência (inseridos na tabela em extinção); iv) servidores em estágio probatório; v) servidores com 180 dias ou mais de afastamento, conforme as situações previstas no Artigo 6º da Deliberação CAD-A-18/2024. Além disso, verifica-se que 43,5% (56,5%) dos inscritos participaram da progressão horizontal (vertical). A Figura 2 ilustra tal proporção entre os segmentos.

**Tabela 3.** Distribuição das inscrições por tipo de progressão e segmento.

Segmento	Horizontal	Vertical	Total
Fundamental	43	29	72
Médio	414	510	924
Superior	270	405	675
Total	727	944	1.671

Figura 2. Percentual das inscrições por segmento e tipo de progressão

Observa-se que a maioria dos servidores, 60% dos inscritos, estava no nível 1C da carreira – total de 998 pessoas. Neste grupo, 54% dos servidores optaram por concorrer na progressão vertical – Tabela 4. Além disso, outros 8,6% dos servidores, total de 143 pessoas, estavam nos níveis iniciais da carreira (1A e 1B). Destes, cerca de 23% optaram pela progressão vertical.

**Tabela 4.** Distribuição das inscrições por tipo de progressão e nível.

Nível	Horizontal	Vertical	Total
F1B	1	0	1
F1C	7	5	12
F1D	6	1	7
F1E	3	3	6
F1F	0	3	3
F2A	10	12	22
F2C	4	2	6
F2D	12	3	15
M1A	47	10	57
M1B	7	5	12
M1C	277	335	612
M1D	3	5	8
M1E	12	5	17
M1F	0	13	13
M2A	27	116	143
M2C	13	3	16
M2D	4	2	6
M2E	0	1	1
M3A	2	5	7
M3C	1	3	4
M3D	21	5	26
M3E	0	2	2
S1A	46	10	56
S1B	9	8	17
S1C	171	203	374
S1D	0	19	19
S2A	25	133	158
S2C	8	9	17
S2D	0	5	5
S3A	1	12	13
S3C	3	3	6
S3D	1	1	2
S4A	2	2	4
S4C	4	0	4
Total	727	944	1.671



2.3. Classificação e contemplação — Etapas 5 e 6

A partir dos critérios definidos nas primeiras etapas do processo, os servidores inscritos foram avaliados pelas Comissões de Avaliação, em cada um dos nove grupos – três grupos na progressão horizontal (Fundamental, Médio e Superior) e seis grupos na progressão vertical (Fundamental com e sem GR, Médio com e sem GR e Superior com e sem GR).

Após divulgação do parecer individual, o servidor poderia interpor recurso, via sistema, perante a Comissão de Avaliação no que tange ao conteúdo do parecer, existindo ainda a possibilidade de encaminhamento posterior de um segundo recurso à Congregação/Instância Equivalente. Um total de 162 recursos foi encaminhado à Comissão de Avaliação sobre parecer individual e outros 39 às Congregações/Instâncias Equivalentes. Cabe apontar que 39 servidores não foram classificados para progredirem por apresentarem nota inferior a 6,0 (seis na progressão horizontal e 33 na progressão vertical).

A partir dos critérios definidos nas primeiras etapas do processo, os servidores inscritos foram classificados e, conforme a disponibilidade de recursos financeiros, contemplados. Nesta etapa, o Comitê recebeu 33 recursos relativos à lista de contemplados e à forma de distribuição de recurso financeiro. Não houve deferimentos dos recursos nesta etapa.

Após o fechamento das listas de contemplados, constatou-se sobra de recursos financeiros nas CSARHs, que foram redistribuídos conforme as regras apontadas na Informação PRDU 029/2026, resultando em 34 contemplações adicionais – Anexo 1. Finalizado o processo, 720 servidores foram contemplados no ciclo de 2026.

As Tabelas 5 e 6 apresentam o número de inscritos e classificados versus contemplados para cada tipo de progressão. Enquanto, na progressão horizontal, verifica-se um total de 540 servidores contemplados – taxa de contemplação de 74,9% do total de classificados; na progressão vertical, observam-se 180 contemplados, sendo a taxa de contemplação de 19,8% dos classificados. Ou seja, o processo de progressão de 2026 apresentou um total de 720 progressões, existindo, assim, uma taxa de contemplação de 44,1% dos classificados (e 43,1% dos inscritos) – Tabela 7.

Tabela 5. Distribuição dos contemplados na progressão horizontal por segmento.

Segmento	Inscritos (A)	Classificados (B)	Contemplados (C)	(C/B) %
Fundamental	43	43	35	81,40%
Médio	414	409	332	81,17%
Superior	270	269	173	64,31%
Total	727	721	540	74,90%

Tabela 6. Distribuição dos contemplados na progressão vertical por segmento.

Segmento	Inscritos (A)	Classificados (B)	Contemplados (C)	(C/B) %
Fundamental	29	25	13	52,00%
Médio	510	495	90	18,18%
Superior	405	391	77	19,69%
Total	944	911	180	19,76%

**Tabela 7.** Distribuição do total de contemplados por segmento.

Segmento	Inscritos (A)	Classif. (B)	Contempl. (C)	(C/A) %	(C/B) %
Fundamental	72	68	48	66,67%	70,59%
Médio	924	904	422	45,67%	46,68%
Superior	675	660	250	37,04%	37,88%
Total	1671	1632	720	43,09%	44,12%

As Tabelas 8 e 9 mostram a posição inicial dos contemplados conforme os níveis da carreira. Constatou-se que 441 servidores contemplados (61,3%) estavam no nível 1C da carreira no momento da progressão. Em complemento, a análise dos dados da Tabela 10 aponta que a taxa de contemplação em relação aos inscritos teve uma média de 45% entre as CSARHs.

Tabela 8. Posição inicial dos contemplados conforme níveis da carreira na progressão horizontal.

Nível	A	B	C	D	E	F
1	63	13	345	7	12	0
2	47	0	16	12	0	0
3	3	0	2	18	0	0
4	0	0	2	0	0	0

Tabela 9. Posição inicial dos contemplados conforme níveis da carreira na progressão vertical.

Nível	A	B	C	D	E	F
1	1	0	96	3	4	6
2	58	0	3	0	0	0
3	5	0	1	2	1	0
4	0	0	0	0	0	0



Tabela 10. Distribuição dos contemplados por CSARH, com as taxas de contemplação.

CSARH	Contemplados Horiz.	Contemplados Vert.	Total Contempl.	Total Inscritos	Taxa
01 - SBU	2	2	4	12	33,33%
02 - CAISM	65	14	79	206	38,35%
04 - CECOM / CSS	9	9	18	45	40,00%
05 - CEMEQ	6	1	7	18	38,89%
09 - COCEN1	12	2	14	29	48,28%
10 - COCEN2	4	3	7	18	38,89%
11 - COCEN 3 (CEB)	3	3	6	11	54,55%
12 - DGA	13	9	22	53	41,51%
13 - DGRH	10	7	17	37	45,95%
14 - DEDIC	10	6	16	35	45,71%
16 - GASTROCENTRO	6	1	7	11	63,64%
17 - HEMOCENTRO	13	5	18	46	39,13%
19 - PRDU - PRP	2	1	3	7	42,86%
23 - REITORIA	14	0	14	19	73,68%
25 - COTIL	2	1	3	9	33,33%
26 - COTUCA	3	1	4	8	50,00%
27 - FCM	10	6	16	48	33,33%
28 - FE	7	1	8	13	61,54%
29 - FEA	5	2	7	18	38,89%
30 - FEAGRI	3	1	4	11	36,36%
31 - FECAU	5	2	7	16	43,75%
32 - FECC	3	1	4	13	30,77%
33 - FEF	4	1	5	8	62,50%
34 - FEM	11	1	12	22	54,55%
35 - FEQ	2	1	3	9	33,33%
36 - FOP	4	3	7	24	29,17%
37 - IA	5	2	7	16	43,75%
38 - IB	14	5	19	35	54,29%
39 - IC	2	1	3	10	30,00%
40 - IE	8	0	8	12	66,67%
41 - IEL	4	2	6	16	37,50%
42 - IFGW	8	3	11	26	42,31%
43 - IFCH	7	2	9	24	37,50%
44 - IG	2	2	4	13	30,77%
45 - IMECC	4	2	6	15	40,00%
46 - IQ	10	4	14	28	50,00%
47 - COCEN 4 (CEMIB)	3	1	4	8	50,00%
48 - PROEEC	3	2	5	15	33,33%
49 - FCA	10	1	11	20	55,00%
50 - FT	3	1	4	8	50,00%
51 - HC (Enfermagem)	121	26	147	341	43,11%
52 - HC (Área Médica)	4	6	10	34	29,41%
53 - HC (Apoio Assistencial)	16	8	24	64	37,50%
54 - HC (Administrativa e Apoio)	22	6	28	61	45,90%
58 - CGU-SIARQ-EDUCORP-SIC	2	2	4	11	36,36%
59 - DAC	3	1	4	8	50,00%
60 - FENF	0	1	1	7	14,29%
61 - PREFEITURA	10	3	13	26	50,00%
63 - FCF	2	0	2	5	40,00%
64 - PRG e PRPG	3	1	4	9	44,44%
65 - SEC	5	2	7	14	50,00%
66 - PREFEITURA LIMEIRA	7	0	7	9	77,78%
67 - REITORIA 1	5	2	7	17	41,18%
68 - REITORIA 2	11	2	13	19	68,42%
69 - DEPI	6	1	7	13	53,85%
70 - DIRIGENTES	0	1	1	3	33,33%
71 - DEAPE	3	1	4	8	50,00%
72 - DETIC / CENAPAD / GGTE	9	5	14	30	46,67%
Total Geral	540	180	720	1671	43,09%



3. Propostas de medidas de aperfeiçoamento

O Comitê apresenta as seguintes propostas para aperfeiçoamento dos próximos ciclos do processo de Progressão PAEPE:

- Tornar obrigatório, na Ficha A, o preenchimento dos critérios para todos os grupos, independentemente da existência de servidores aptos no momento do preenchimento;
- Unificar, na Progressão Vertical, os formulários e critérios de avaliação (Ficha A) para servidores com Gratificação de Representação (GR), independentemente de possuírem ou não equipe sob sua gestão;
- Estabelecer pontuação máxima para o critério de capacitação;
- Definir de forma mais precisa o conceito de capacitação e os elementos passíveis de pontuação nesse critério. Recomenda-se que sejam consideradas exclusivamente atividades voltadas à aquisição de conhecimentos (cursos e formações), enquanto atividades de aplicação ou disseminação do conhecimento (como publicações, participação em comissões, instrutor de cursos, entre outras atividades) sejam avaliadas em critérios como Visão Sistêmica ou Complexidade;
- Na composição das Comissões de Avaliação das CSARHs, recomenda-se que, ao menos, um membro que já tenha atuado como Comissão em processos anteriores, bem como para a composição das Instâncias Equivalentes;
- Revisar a aplicação da regra de distribuição das sobras prevista no art. 24 da Instrução Normativa DGRH nº 08/2025, de forma a torná-la mais clara e operacional.

4. Considerações finais

O processo de Progressão PAEPE 2026 foi concluído com os seguintes resultados e indicadores:

- Inscreveram-se 1.671 servidores, correspondendo a 62,2% do total de profissionais aptos à progressão. Observou-se elevada concentração de inscrições no nível 1C da carreira, que reuniu 998 servidores (60% do total de inscritos).
- A atuação do Comitê possibilitou o aperfeiçoamento dos critérios do processo, a correção dos parâmetros de distribuição de recursos e a análise dos recursos interpostos pelos servidores.
- Na modalidade de progressão horizontal, foram contemplados 540 servidores, correspondendo a 74,9% dos classificados. Na progressão vertical, foram contemplados 180 servidores, equivalentes a 19,8% dos classificados. Ao todo, 720 servidores foram beneficiados, resultando em uma taxa geral de atendimento de 44,1% dos classificados.

Após o acompanhamento de todas as etapas do processo, incluindo a análise dos recursos apresentados pelos servidores, o Comitê recomenda à CIDF a aprovação da progressão horizontal para 540 servidores e da progressão vertical para 180 servidores, distribuídos entre as 58 CSARHs, totalizando 720 servidores contemplados.



Anexo 1. Tabela de distribuição dos recursos financeiros entre as CSARHs.

CSARH	Recurso disponibilizado (A)	Recurso utilizado (B)	A - B	Próximo a ser contemplado de menor custo	Suplementação necessária
47 - COCEN 4 (CEMIB)	1.624,55	1.336,48	288,07	299,69	11,62
45 - IMECC	3.411,82	3.158,43	253,39	271,89	18,5
23 - REITORIA	4.913,74	4.671,83	241,91	271,89	29,98
17 - HEMOCENTRO	12.555,51	12.316,01	239,50	271,89	32,39
36 - FOP	6.816,38	6.582,52	233,86	271,89	38,03
71 - DEAPE	2.245,24	1.787,15	458,09	512,42	54,33
38 - IB	10.134,31	9.932,01	202,30	271,89	69,59
02 - CAISM	50.328,25	50.126,29	201,96	271,89	69,93
39 - IC	2.030,27	1.636,14	394,13	464,76	70,63
42 - IFGW	7.804,97	7.521,81	283,16	364,2	81,04
29 - FEA	4.577,48	4.412,78	164,70	271,89	107,19
13 - DGRH	11.736,96	11.576,16	160,80	271,89	111,09
05 - CEMEQ	4.497,75	4.124,06	373,69	487,97	114,28
43 - IFCH	6.096,44	5.939,20	157,24	271,89	114,65
53 - HC (Apoio Assistencial)	17.580,93	17.433,20	147,73	271,89	124,16
37 - IA	4.178,47	3.938,28	240,19	382,32	142,13
72 - DETIC / CENAPAD / GGTE	9.762,15	9.396,98	365,17	512,42	147,25
40 - IE	2.378,64	2.254,31	124,33	271,89	147,56
26 - COTUCA	1.734,16	1.702,03	32,13	183,88	151,75
51 - HC (Enfermagem)	78.383,85	78.283,72	100,13	258,76	158,63
54 - HC (Administrativa e Apoio)	14.229,71	14.215,77	13,94	175,24	161,3
46 - IQ	7.759,66	7.658,21	101,45	271,89	170,44
61 - PREFEITURA	6.117,12	6.029,37	87,75	258,76	171,01
10 - COCEN2	4.551,26	3.453,39	1.097,87	1.276,83	178,96
50 - FT	1.999,15	1.955,69	43,46	246,42	202,96
33 - FEF	2.298,27	2.179,92	118,35	330,07	211,72
34 - FEM	5.452,26	5.403,86	48,40	271,89	223,49
41 - IEL	3.418,54	3.278,08	140,46	364,2	223,74
66 - PREFEITURA LIMEIRA	2.756,31	2.529,17	227,14	464,76	237,62
12 - DGA	14.181,02	14.153,74	27,28	271,89	244,61
27 - FCM	15.833,15	15.785,18	47,97	299,69	251,72
14 - DEDIC	10.922,69	10.123,99	798,70	1.050,50	251,8
49 - FCA	4.391,95	4.169,27	222,68	487,97	265,29
44 - IG	4.205,17	3.194,61	1.010,56	1.276,83	266,27
65 - SEC	3.925,90	3.650,01	275,89	564,79	288,9
25 - COTIL	2.365,57	2.148,56	217,01	512,42	295,41
58 - CGU-SIARQ-EDUCORP-SIC	3.869,11	3.659,80	209,31	512,42	303,11
35 - FEQ	2.924,04	2.802,17	121,87	512,42	390,55
19 - PRDU - PRP	2.193,20	2.079,37	113,83	512,42	398,59
30 - FEAGRI	3.066,22	2.443,66	622,56	1.050,50	427,94
48 - PROEEC	4.187,75	4.110,75	77,00	512,42	435,42
04 - CECOM / CSS	13.229,22	13.081,64	147,58	622,91	475,33
01 - SBU	3.812,94	3.730,76	82,18	564,79	482,61
16 - GASTROCENTRO	3.614,67	3.094,89	519,78	1.050,50	530,72
63 - FCF	994,33	518,31	476,02	1.050,50	574,48
31 - FECFAU	4.098,60	3.796,39	302,21	1.050,50	748,29
64 - PRG e PRPG	2.627,57	2.299,57	328,00	1.171,38	843,38
60 - FENF	1.361,81	1.050,50	311,31	1.171,38	860,07
69 - DEPI	3.688,91	3.414,04	274,87	1.171,38	896,51
67 - REITORIA 1	4.099,27	3.829,93	269,34	1.171,38	902,04
68 - REITORIA 2 - Diretorias Executivas	5.453,72	5.316,68	137,04	1.147,96	1.010,92
28 - FE	3.744,37	3.661,70	82,67	1.171,38	1.088,71
32 - FEEC	3.622,67	3.558,81	63,86	1.171,38	1.107,52
09 - COCEN1	9.825,39	9.796,43	28,96	1.171,38	1.142,42
11 - COCEN 3 (CEB)	3.982,98	3.969,00	13,98	1.824,99	1.811,01
70 - DIRIGENTES	1.824,99	1.824,99	0,00	1.824,99	1.824,99
52 - HC (Área Médica)	18.647,31	18.253,64	393,67	2.434,75	2.041,08
59 - DAC	2.689,54	2.526,29	163,25	2.434,75	2.271,50

Nota: a partir do uso dos recursos, houve uma sobra de R\$13.880,68, o qual foi distribuído para 34 servidores das CSARHs realizadas na cor verde. Cabe observar que o recurso foi alocado para a progressão de um único servidor (com a menor necessidade de suplementação, sempre respeitando a ordem de classificação).

Documento assinado eletronicamente por BRUNO ALVES PEREIRA, MEMBRO DO COMITÊ, em 30/06/2026, às 12:26 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Documento assinado eletronicamente por CLAUDIA FILOMENA BRATFICHER DARIO, MEMBRO DO COMITÊ, em 30/06/2026, às 13:25 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Documento assinado eletronicamente por CRISTIANE MANDELLI FIM, MEMBRO DO COMITÊ, em 30/06/2026, às 13:34 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Documento assinado eletronicamente por CRISTIANE ROBERTA GRIZOTTI TREVINE, MEMBRO DO COMITÊ, em 30/06/2026, às 13:28 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Documento assinado eletronicamente por RODRIGO LANNA FRANCO DA SILVEIRA, PRESIDENTE DO COMITÊ, em 30/06/2026, às 12:27 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Documento assinado eletronicamente por RUBENS DOS SANTOS JUNIOR, MEMBRO DO COMITÊ, em 30/06/2026, às 13:56 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Documento assinado eletronicamente por THIAGO BALDINI DA SILVA, MEMBRO DO COMITÊ, em 30/06/2026, às 13:35 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, informando o código verificador:
F0E29710 98244D2B 88AF02D8 E97927E0

