

## 01 - D - 20781/2020

**Data:** 09/12/2020

**Procedência:** 01.02.00.00.00.00.00 REIT/CGU COORDENADORIA GERAL DA UNIVERSIDADE

**Interessado:** Código: 01.13.00.00.00.00.00  
REIT/DGRH DIRETORIA GERAL DE RECURSOS HUMANOS

**Assunto:** OF. CIRCULAR CGU 002/2020 SOLICITANDO ENVIO À CGU, ATÉ FINAL DE FEVEREIRO, RESUMO COM 10 CONQUISTAS MAIS RELEVANTES NO PERÍODO QUE ESTIVERAM A FRENTE DO ÓRGÃO E PLANEJAMENTO DAS PRINCIPAIS ATIVIDADES PARA 2021.





Coordenadoria Geral da Universidade  
Universidade Estadual de Campinas  
Caixa Postal 6194  
13083-970, Campinas, SP  
Tel (19) 3521-4726  
<http://www.cgu.unicamp.br>

Ofício Circ. CGU 002/2020

Cidade Universitária "Zeferino Vaz", 07 de dezembro de 2020.

**Assunto:** Resumo Executivo Órgãos CGU

Prezados Senhores,

Considerando que no próximo ano encerraremos esta gestão, peço a cada órgão que envie à CGU até o final de fevereiro um resumo executivo de 3 páginas no máximo, que será entregue à nova equipe, com:

1. 10 conquistas que consideram as mais relevantes para o período em que estiveram à frente do órgão;
2. o planejamento das principais atividades para 2021, indicando se é projeto em andamento ou se são atividades a serem iniciadas

Agradecemos antecipadamente pela colaboração.

Atenciosamente,

Profa. Dra. Teresa Dib Zambon Atvars  
Coordenadora Geral da Unicamp

Aos Senhores Diretores/Coordenadores:

Adauto Bezerra Delgado Filho - DAC  
Gilmar Dias da Silva - DGRH  
Monica Rovigati - EDUCORP  
Valéria dos Santos Gouveia Martins: SBU  
Janaina Andiar dos Santos - SIARQ

---

Documento assinado eletronicamente por **TERESA DIB ZAMBON ATVARS, COORDENADORA GERAL DA UNIVERSIDADE**, em 07/12/2020, às 12:03 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:  
**1FB9013C 0E814B48 AA8DEB14 24AFC4C1**



Cidade Universitária "Zeferino Vaz"  
Em 12 de fevereiro de 2021.

## Memorando DGRH/Diretoria Geral nº 28/2021

À Coordenadoria Geral da Universidade - CGU  
A/C Profa. Dra. Teresa Dib Zambon Atvars

Assunto: resposta ao Ofício Circular CGU 002/2020

Prezada Coordenadora Geral:

Encaminho abaixo os dados solicitados no Ofício Circular CGU 002/2020.

### 10 CONQUISTAS DA DGRH MAIS RELEVANTES PARA O PERÍODO 2017-2021

#### 1) Certificação

Atualização do organograma vigente desde 2004, com total revisão da estrutura gerencial, bem como dos processos de trabalho, o que resultou no aprimoramento dos serviços, na racionalização dos fluxos com foco digital e maior uso dos sistemas informatizados, ajustando-se ao contingente efetivo no quadro de servidores, além da economia financeira de 28% com a redução de 36 para 27 Gratificações de Representação.

O destaque dessa revisão ficou por conta da reformulação da antiga Divisão de Administração de Pessoal (DAP), com a fusão da antiga Divisão de Planejamento e Desenvolvimento (DPD), tornando-se a nova Divisão de Gestão de Pessoal (DGP), contemplando em si as 5 Coordenadorias de Serviço: Pagamento / Frequência, Vida Funcional, Concursos, Desenvolvimento e Contagem de Tempo / Aposentadoria.

A Certificação também foi importante para validar a estrutura separada das 2 Coordenadorias de Divisão, entre o que era a antiga Divisão de Saúde e Segurança Ocupacional (DSSO), reconhecendo as novas Divisões de Saúde Ocupacional (DSO) e de Segurança no Trabalho (DSTr).

Outros setores foram reformulados para corresponder ao novo modelo de funcionamento, como as Seções da nova Central de Atendimento e do Apoio Administrativo/RH/Finanças, sendo mantidas no mesmo perfil a Divisão de Informática e suas 2 Coordenadorias de Serviço (Desenvolvimento e Gestão de Sistemas/HCM), além da Comunicação Institucional e Assessoria Técnica, estes não mais com o perfil de assessorias, mas sim da correspondente GR de gerência (Divisão, Serviço ou Seção).

Mais um relevante benefício foi a consolidação da separação de duas antigas Divisões ligadas à DGRH, sem perder os elos de parceria, a partir das novas estruturas definidas na Reitoria: a ex-Divisão de Assistência e Benefícios (DAB), que há anos foi transformada no Grupo Gestor de Benefícios Sociais (GGBS/GR) e a Divisão de Educação Infantil e Complementar (DEdIC), que desde maio/2017 tem sua hierarquia na Diretoria Executiva de Ensino Pré-universitário (DEEPU) ao lado dos dois Colégios Técnicos (COTUCA e COTIL).

#### 2) Carreira PAEPE

Após longo trabalho conduzido via PRDU e participação intensa da DGRH ao longo de 2018, foram definidos novos conceitos de atividades esperadas e suas complexidades, respeitados os perfis de cada função segundo a CBO, sendo redefinida a estrutura para uma nova Tabela de 70 Referências Salariais, consistindo no eixo

de 3 segmentos (Fundamental, Médio e Superior), com níveis verticais e faixas horizontais (letras A até F), sendo: 3 níveis para F1A até F3A; 4 níveis para M1A até M4A e 5 níveis para S1A até S5A.

Essa distribuição foi importante para garantir a forma de migração de todos os ativos da Carreira PAEPE, além de definir os tetos remuneratórios de cada segmento, sendo ainda criados alguns grupos de referências excedentes para respeitar os casos de salários maiores com trajetória que superava o limite do segmento Fundamental (F3.1 e 3.2) ou Médio (M4.1 a 4.3).

Todo material resultou na aprovação da Deliberação CAD-A-09/2018, onde podem ser encontrados os detalhes conceituais e a tabela vigente desde março/2019, quando a Carreira PAEPE efetivamente entrou em vigor para seus 7.100 servidores.

### 3) Índice de Achatamento na Carreira - IAC

Constatado o intervalo que havia desde o último processo avaliatório (2013), bem como os efeitos das fases de isonomia salarial com a USP encerrada em outubro/2014, criou-se na Unicamp um grande represamento de pessoal enquadrado nos níveis iniciais da Carreira, bem como houve o chamado achatamento de pessoas em níveis próximos aos pisos.

Visando diminuir o incômodo dessa situação, enquanto a nova versão da Carreira não era implantada e tendo uma disponibilidade específica no Orçamento para 2018, a Reitoria definiu via PRDU os critérios de um Índice de Achatamento na Carreira (IAC), que no âmbito de um Programa de Desenvolvimento dos Funcionários resultou na fixação de uma lista prioritária de servidores mais antigos que estivessem há mais tempo sem nenhuma promoção contemplada nos demais processos (avaliação de desempenho, de títulos ou via CIDF).

Com isso, a partir da lista geral do Campus em ordem definida pela PRDU até o limite do recurso disponível, coube à DGRH operacionalizar o lançamento de uma referência a cada nome, creditada na Folha de Janeiro/2019. Foram contempladas 1.724 pessoas ou 24,2% do Quadro ativo (7.118 naquele mês).

### 4) Progressão: um modelo diferenciado e inédito

Após a implantação da nova versão da Carreira PAEPE em março/2019, restava ser retomado um processo de progressão, uma vez que o último processo avaliatório baseado em questões com notas e pesos (do superior imediato, da equipe e autoavaliação) tinha sido feito em 2013 e, adotado desde 2010, já se mostrava muito desgastado, principalmente pelo conceito de limitar os recursos à capacidade de 20 a 30% do quadro contemplado por vez, o que significava um certo rodízio de concessão de uma referência a cada 3 ou 4 anos por servidor.

Após estudos para uma nova metodologia e discussões na CIDF, foi aprovado um novo modelo de progressão e, respeitado o orçamento de 2019 para esse processo e superadas as dificuldades práticas em alguns locais com os critérios de julgamento das comissões internas e congregações, foram inscritos 4.168 servidores, dos quais 703 foram contemplados com progressões nas novas referências verticais, com ganhos salariais entre 5% e 30%.

### 5) Programa de Relotação de Servidores - PRS

Pensando em aprimorar o fluxo aleatório de transferências e instituir um processo formal de mobilidade, democrático e transparente, a DGRH desenvolveu o sistema informatizado de apoio ao Programa de Relotação de Servidores (PRS) no 2º semestre de 2017, de acordo com a Resolução GR-52.

Cumpridos os ciclos desde sua implantação, os números foram:

- 2017: 517 oportunidades (vagas), com 484 inscritos e 30 transferências efetivadas;
- 2018: 906 oportunidades, com 295 inscritos e 34 transferências.

No ano de 2019 o Programa foi interrompido devido à implantação do processo de Progressão da Carreira e também para possibilitar um tempo de estabilidade entre as Unidades, continuando suspenso durante 2020 com o advento da pandemia COVID-19.

## 6) Novos sistemas informatizados e melhorias nos anteriores

Vários sistemas informatizados que integram as funcionalidades abertas às Unidades/Órgãos e aos servidores-usuários já operavam na DGRH e foi essencial manter sua plenitude e melhorias contínuas, diante do uso constante e apontamentos dos milhares de usuários no Campus, seja os de acesso individual como corporativos (*usernames* de RHs, ATs, CTUs ou Diretores).

No quadriênio, vale destacar o lançamento em 2017 do prontuário eletrônico médico entre a DSO e o CECOM; em 2018 o sistema de Pós-doutorado na Unicamp (PPD), que ofereceu a facilidade das inserções para adesões de pesquisadores externos com fluxo digital; em 2019 a nova versão do banco de “Consulta a Servidores”, aprimorando em agilidade o sistema de busca nominal ou por matrícula de um colaborador Unicamp, seja ativo ou aposentado, com novo visual estético padronizado ao Portal DGRH; com grande destaque em abril/2020, a nova versão do Vida Funcional Online, incluindo o lançamento do módulo FALP: ofereceu funcionalidades avançadas e conceitos de navegabilidade, com visual totalmente modernizado, inclusive de uso responsivo em dispositivos móveis, possibilitando a qualquer servidor encontrar seus dados cadastrais, conferir seu holerite mensal, mas sobretudo o avanço de poder marcar suas férias, licença-prêmio ou afastamentos *online*, dispensando a presença em cada RH para isso.

## 7) Portal DGRH e os elos de comunicação

Em fevereiro de 2019 foi lançado o novo Portal DGRH, que passou por uma total reformulação tanto de natureza visual-estética quanto de padronizações técnicas de melhor navegabilidade entre os links, informações, formulários e produtos oferecidos nas diversas áreas, desde a Diretoria Geral, a estrutura de organograma, até toda fundamentação legal que dá amparo a cada assunto ou atalho aos portais relacionados (como PG, SG ou de normas externas).

Junto com o novo site, a área de Comunicação apresentou o novo formato da Intranet, que trouxe nova disposição e dinâmicas interativas de manter a equipe da DGRH informada de todos os fatos e notícias, mantendo espaços abertos e murais para manifestações livres de todo tipo, curiosidades, fotos, mensagens motivacionais ou de apoio e avisos institucionais. É o canal que expressa a verdadeira imagem na tela como é o pessoal da DGRH.

Mantendo seu papel organizador e propagador de temas voltados aos recursos humanos que evitam a desinformação ou a instabilidade individual por dados cruzados de fonte incerta, a Comunicação cumpriu com maestria a cobertura de todos os eventos e lançamentos de programas com a presença da Diretoria Geral, destacou em notas, matérias e imagens próprias cada novidade apresentada às Unidades de Ensino e Órgãos, relacionando-se ao Portal da Unicamp no que cabia, em especial quando de novas Instruções Normativas (IN) ou comunicados de relevância. Também, como outro exemplo de grande visibilidade, foi criado ali um link próprio com histórico e linha do tempo para manter os envolvidos no chamado “Grupo ESU 85-88” informados de todo avanço processual até o desfecho da matéria no STF e do que disso resultará via Reitoria, algo que certamente perdurará por várias gestões.

## 8) Tratamento e prevenção ao assédio moral

Considerando o Termo de Ajustamento de Conduta - TAC 303/2015 assinado junto ao Ministério Público do Trabalho (MPT), esta gestão intensificou os mecanismos de apuração de denúncias de assédio moral e estratégias de prevenção.

A implantação do processo denominado “Fase Preliminar de Apuração de Denúncia de Assédio Moral” estabeleceu procedimentos para os atendimentos, formulários para denúncia, fluxo do processo e um relatório padrão dos casos atendidos. Durante o quadriênio, 49 denúncias foram protocoladas na DGRH, envolvendo 131 servidores. Todas foram apuradas e encaminhadas para a Procuradoria Geral para análise e emissão de parecer conclusivo.

Visando ampliar as ações de prevenção ao assédio moral na Universidade, a DGRH criou o “Programa de Qualidade das Relações Humanas no Ambiente de Trabalho”, que consiste na realização de palestras e oficinas para trabalhar as relações interpessoais nas Unidades/Órgãos, após entendimento das demandas e necessidades do local. Nos últimos 4 anos, 13 Unidades/Órgãos foram atendidas, 4 palestras e 65 oficinas foram realizadas, com a participação de 700 servidores.

### 9) Enquadramento de insalubridade e periculosidade

Para cumprir o disposto na Resolução GR-063/2020, em plena ascensão da pandemia e seus reflexos, a DGRH publicou a Instrução Normativa DGRH nº 02/2020, definindo procedimentos para solicitação de análise de concessão de adicional de insalubridade e periculosidade nos postos de trabalho da Unicamp, ao mesmo tempo que teve de administrar milhares de suspensões de adicionais nos postos fora da Área de Saúde, por força da Resolução GR-062/2020. Por meio da DSTr, foram realizadas avaliações técnicas que atenderam às solicitações de toda a Universidade no que se refere aos processos de admissão, alteração de local, alteração de atividade ou alteração de regime jurídico de trabalho.

### 10) Teto salarial e revisão das gratificações de representação

Durante 2019 e início de 2020 dois importantes temas foram resolvidos na DGRH, refletidos por impasses jurídicos de décadas. Com crivo pelo STF, foi aplicado o teto salarial de R\$ 39,3 mil para os docentes da Carreira MS e Pesquisadores que atuam na formação do nível superior, R\$ 35,4 mil para Procuradores e R\$ 23,05 mil para servidores PAEPE, demais Pesquisadores e professores dos Colégios no nível técnico. Além disso, a revisão completa de todas as Gratificações de Representação Incorporadas (GRI) passaram a cumprir o cálculo decimal desde julho/1996 até o momento da aposentadoria ou se na ativa e não apenas o quinquênio em certa designação ou anuidade em outra maior, corrigindo-se definitivamente na Folha a partir de março/2020 todos os casos envolvidos.

## PLANEJAMENTO DAS PRINCIPAIS ATIVIDADES PARA 2021

Estão em andamento os seguintes projetos e ações:

- 1) Definição dos Postos de Trabalho (PT) no âmbito dos Grupos Homogêneos de Exposição (GHE) para tratamento desde os ambientes normais como insalubres e perigosos na Unicamp: a fase de conclusão das telas de um novo módulo no HCM está para ser concluída em fevereiro, abrindo-se a etapa de divulgação e orientação às Unidades para conferência e validação e posterior implantação, com previsão que tudo ocorra ainda no 1º semestre deste ano;
- 2) Atrelado ao projeto PT/GHE, definidas as atividades padronizadas de cada função, a PRDU pretende, ao lado da DGRH, desencadear a definição de um módulo de Avaliação de Desempenho (AD) que servirá de base informatizada, recuperando junto uma nova metodologia via CIDF e CAD dos mecanismos de avaliar e reconhecer o trabalho com mérito dos servidores, ou suas deficiências com necessidades de aprimoramento, devendo ser atrelado ao uso de recursos para promoções funcionais em 2022 após os efeitos da LC-173/2020.
- 3) Em processamento desde janeiro por força de recente lei estadual, a DGRH deverá concluir o recadastramento de todos os titulares e seus dependentes/beneficiários ou agregados no IAMSPE, dada a nova forma de cálculo e cobrança dos percentuais por faixa etária (variável a partir de 59 anos). O trabalho estará concluído até abril p.f., por conta das possibilidades envolvendo adesões de funcionários celetistas no plano do IAMSPE além dos estatutários compulsórios.
- 4) Mesmo sofrendo sucessivas alterações de cronograma desde 2018 por decisões do Governo Federal, a DGRH está preparada para enviar seus dados cadastrais de ativos e inativos na nova base de dados das empresas, o “eSocial”, e acompanhará o calendário a ser definido para 2021, além de todo tipo de correção nas inconsistências pontuais que o sistema inovador vier apontar.

- 
- 5) Por fim, acompanhando o objetivo estratégico da “Unicamp Digital”, a DGRH deverá concluir todos os fluxos para uma prática totalmente informatizada nas suas áreas, eliminando o uso de papel e adotando de forma plena os processos e dossiês digitais via SIGAD, respeitados os requisitos de conteúdo oficial e segurança, ao lado do estrito cumprimento da LGPD.

GILMAR DIAS DA SILVA  
Matr. 211737  
Diretor Geral de Recursos Humanos

---

Documento assinado eletronicamente por **Gilmar Dias da Silva, DIRETOR GERAL DE RECURSOS HUMANOS**, em 12/02/2021, às 15:03 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:  
**EEF18100 D0E24854 AF2F4F6A B3799D29**

