



# DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO

Publicado na Edição de 11 de outubro de 2024 | Caderno Executivo | Seção Atos Normativos

## Deliberação CAD-A-17/2024, de 08/10/2024

Reitor: ANTONIO JOSÉ DE ALMEIDA MEIRELLES

Secretária 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 404ª Sessão Ordinária, realizada em 08.10.2024, considerando:

- a necessidade de atualização da deliberação que rege a Carreira Paepe, visando a consolidação do seu texto; e

- a publicação da Lei complementar nº 1.404, de 10.07.2024, que cria os cargos públicos no Quadro de Pessoal da Unicamp, baixa a seguinte Deliberação:

**Artigo 1º** - A Carreira Paepe é composta por funções autárquicas em extinção na vacância e por cargos públicos, divididos pelos segmentos Fundamental, Médio e Superior, classificados a partir da escolaridade mínima exigida para ingresso e definidos por amplitude salarial.

### CAPÍTULO I

#### DOS OBJETIVOS E PRESSUPOSTOS

**Artigo 2º** - A Carreira Paepe tem os seguintes objetivos:

I. atender a missão e promover os valores da Universidade estabelecidos no seu Planejamento Estratégico, instituindo uma política clara de reconhecimento 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 baseada no conceito de trajetória, que contenha os critérios e parâmetros esperados para os respectivos segmentos e níveis;

III. estimular e valorizar o desenvolvimento pessoal e profissional do servidor, alinhado com a missão institucional;

IV. estabelecer parâmetros de desempenho e de complexidade do trabalho, capacitação, experiência e outras contribuições institucionais dentre os vários níveis estabelecidos para os três segmentos.

### **Artigo 3º** - A Carreira tem como pressupostos:

- I. o compromisso da Universidade com a consolidação de uma carreira que proporcione e incentive uma trajetória de desenvolvimento e capacitação profissional dos servidores Paepe e que, conseqüentemente, impulse a qualidade do trabalho realizado na instituição;
- II. a 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;
- III. o 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;
- IV. a progressão do servidor baseada em pilares como experiência, capacitação, complexidade das atividades desempenhadas e avaliação de desempenho;
- V. a garantia de equidade de direitos e deveres aos servidores ativos, respeitando as especificidades das funções ou dos cargos que desempenham;
- VI. o estabelecimento de uma carreira perene, que proporcione o direcionamento da trajetória do servidor.

## CAPÍTULO II

### DA ESTRUTURA

**Artigo 4º** - A Carreira é composta por segmentos, estruturados em níveis, indicados por números arábicos, definidos em razão da complexidade das atividades da função autárquica/cargo.

**§ 1º** - Dentro de cada nível serão estabelecidas referências, indicadas por letras do alfabeto, na razão de 5% (cinco por cento) de acréscimo ao valor da referência imediatamente anterior dentro de cada nível, conforme segue:

- I. segmento fundamental – níveis de 1 a 2 referências da letra "A" até "F"; e nível 3, referência "A";
- II. segmento médio – nível 1, referências da letra "A" até "F"; níveis 2 e 3 referências da letra "A" até "E", e nível 4, referência "A";
- III. segmento superior – níveis de 1 e 2 referências da letra "A" até "D"; níveis 3 e 4 referências da letra "A" até "E", e nível 5, referência "A".

**§ 2º** - 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.

## CAPÍTULO III

### DO INGRESSO

**Artigo 5º** - O ingresso do servidor nesta Carreira se fará por concurso público de provas e/ou de provas e títulos, cujo edital de abertura especificará o cargo e o perfil do profissional a ser admitido e

será aberto no nível inicial do respectivo segmento, conforme artigo 4º.

**Parágrafo único.** A Unidade/Órgão poderá justificadamente solicitar, em caráter excepcional, a realização de Concurso Público em referência diferente da inicial do nível 01 do segmento.

**Artigo 6º** - O servidor ingressante na Carreira Paepe deverá cumprir estágio probatório referente a um período de 3 (três) anos de efetivo exercício para adquirir estabilidade, conforme previsto na legislação.

## CAPÍTULO IV

### DA GESTÃO DE DESEMPENHO

**Artigo 7º**- A Gestão de Desempenho dos servidores da Carreira Paepe constitui processo contínuo de acompanhamento da atuação dos servidores na Universidade, sendo estruturada da seguinte forma:

I. Plano de Trabalho: Documento individual onde constam as atividades a serem executadas pelo servidor, os critérios para acompanhamento, as expectativas esperadas e o nível de complexidade das atividades no exercício da sua função/cargo, de acordo com o Quadro Orientativo (Anexo I) elaborado em conjunto pelo superior imediato e servidor;

II. Avaliação de Desempenho: Representa o mecanismo de mensuração do desempenho dos servidores ao longo do tempo, estabelecendo uma comparação entre as expectativas esperadas, definidas no Plano de Trabalho e o desempenho efetivo;

III. Plano de Desenvolvimento Individual (PDI): Plano acordado através de um entendimento mútuo entre o superior imediato e o servidor, visando abordar as necessidades de desenvolvimento identificadas durante a Avaliação de Desempenho e fomentando, por conseguinte, o aprimoramento profissional.

**§ 1º** - Todos os servidores estáveis deverão ter um Plano de Trabalho individual vigente.

**§ 2º** - A cada período de 01 (um) ano de efetivo exercício do servidor estável, o superior imediato deverá realizar a avaliação de desempenho em conjunto com o servidor, com base no Plano de Trabalho e critérios selecionados e, após a conclusão da avaliação, revisar o Plano de Trabalho.

**§ 3º** - O período de 01 (um) ano será contado a partir da data de início da avaliação de desempenho do ano anterior, ficando suspensa a contagem de tempo, nos seguintes casos:

I. licença para tratamento de saúde a partir do 15º dia de afastamento;

II. licença por acidente de trabalho a partir do 15º dia de afastamento;

III. licença maternidade;

IV. licença adoção;

V. afastamento para concorrer a cargo eletivo;

VI. licença para exercer mandato eletivo;

- VII. exercício de mandato como dirigente de entidade de classe;
- VIII. readaptação funcional por aspectos relacionados à saúde;
- IX. suspensão do contrato de trabalho;
- X. licença para tratar de assuntos particulares;
- XI. afastamentos concedidos nos termos da Deliberação Consu-A-14/2015;
- XII - Afastamento por interesse da universidade;
- XIII. licença de servidora casada com servidor estadual ou militar;
- XIV - Afastamento para prestar serviço em outro órgão público;
- XV - Afastamento preventivo;
- XVI. prisão;
- XVII. servidores cedidos sem vencimento;
- XVIII. licença paternidade.

**§ 4º** - O superior imediato, ou chefia alternativa indicada, terá um prazo de 60 (sessenta) dias para realizar a avaliação do servidor e, após a conclusão da avaliação de desempenho, o prazo de 60 (sessenta) dias para revisar o Plano de Trabalho.

**§ 5º** - A avaliação e a revisão do Plano de Trabalho dos servidores da Carreira PAEPE são obrigatórias, podendo acarretar a suspensão do pagamento da remuneração do superior imediato, ou da chefia alternativa indicada, até a apresentação da avaliação ou até a revisão do plano.

**§ 6º** - Os servidores em estágio probatório serão submetidos à avaliação especial de desempenho, conforme disposto em legislação específica. Após adquirirem a estabilidade, será iniciada a contagem do prazo de um ano mencionado no § 2º, ficando os mesmos submetidos às regras de suspensão de contagem de tempo mencionadas no § 3º.

**§ 7º** - A DGRH poderá editar Instrução Normativa para regulamentar a Gestão Desempenho.

## CAPÍTULO V

### DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

**Artigo 8º** - A progressão na Carreira de um servidor pode se dar de duas maneiras:

- I. por Aumento de Complexidade: É a passagem do servidor de um nível para a referência inicial do outro nível imediatamente superior dentro do mesmo segmento;
- II. por Excelência de Desempenho: É a passagem do servidor da referência atual para a referência imediatamente seguinte, dentro do mesmo nível e segmento.

**Artigo 9º** - Poderão pleitear o Processo de Progressão por Aumento de Complexidade e/ou por Excelência no Desempenho os servidores que pertencerem ao quadro efetivo permanente da Carreira Paepe e que atenderem as regras específicas, previstas em Deliberação.

**Parágrafo único.** Não poderão pleitear o processo de progressão os servidores que apresentem as seguintes situações de afastamentos, com período de 180 (cento e oitenta) dias ou mais, ao longo dos 12 (doze) meses que antecedem a data de início do período de inscrição:

- I. prestação de serviços em outro órgão público;
- II. licença para tratar de interesses particulares;
- III. suspensão de contrato;
- IV. exercício de mandato em entidades de classe;
- V. exercício de mandato eletivo;
- VI. prisão;
- VII. afastamento preventivo;
- VIII. servidores cedidos sem vencimentos;
- IX. licença de servidora casada com servidor estadual ou militar.

**Artigo 10** – Para pleitear o Processo de Progressão por Aumento de Complexidade os servidores deverão atender, além do previsto no art. 9º, os seguintes critérios:

- I. antiguidade, de acordo com os anos de experiência de efetivo exercício na função/cargo do respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente a vínculos anteriores com a Universidade;
- II. capacitação, referente à formação e escolaridade, definidos por segmento e nível na carreira;
- III. desempenho, referente ao resultado do processo de gestão de desempenho.

**Parágrafo único.** Os requisitos mínimos para os critérios previstos nos incisos I e II deste artigo que poderão ser adotados de forma cumulativa ou não, estão descritos no Quadro Orientativo (Anexo I).

**Artigo 11** - A progressão será realizada anualmente, desde que haja recursos definidos no Orçamento da Universidade pelo Conselho Universitário, ouvida a Comissão de Orçamento e Patrimônio e a Câmara de Administração.

**Parágrafo único.** Anualmente a DGRH estabelecerá o calendário para a realização das progressões previstas nesta Deliberação.

## CAPÍTULO VI

### DISPOSIÇÕES FINAIS

**Artigo 12** - A DGRH poderá editar Instrução Normativa para regulamentar a presente Deliberação.

**Artigo 13** - Esta Deliberação entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial a Deliberação CAD-A-003/2017, Deliberação CAD-A-09/2018, Deliberação CAD-A-004/2019, Deliberação CAD-A-011/2021, Deliberação CAD-A-031/2022, Deliberação CAD-A-014/2023 e Deliberação CAD-A-016/2023. (Proc. nº 01-P-3062/2003)

## CAPÍTULO VII

### DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

**Artigo 1º** - A implantação do Plano de Desenvolvimento Individual referido no artigo 7º, inciso III, será definido posteriormente pela DGRH.

**Artigo 2º** - Para fins de implementação de contagem de tempo previsto no artigo 7º, § 3º, considera-se o marcador inicial de 02.10.2023 para todos os servidores efetivos e estáveis em 02.10.2023.

**Artigo 3º** - Para cumprimento do disposto no artigo 7º, § 5º, serão consideradas as avaliações e revisões dos Planos de Trabalho, realizados a partir da entrada em vigor desta Deliberação.

**Artigo 4º** - O servidor que ainda não optou pela Carreira Paepe poderá fazê-lo a qualquer momento, subordinando-se às regras previstas nesta Deliberação.

**Artigo 5º** - O servidor inativo, que não optou pela Carreira Paepe, poderá fazê-lo a qualquer momento, sendo enquadrado na posição salarial equivalente a que se encontra.

Quadro Orientativo da carreira PAEPE				
FUNDAMENTAL		NÍVEL 1 (Entrada na carreira)	NÍVEL 2	NÍVEL 3
Parâmetros de complexidade do plano de trabalho				
Atuação	Descrição	Conjunto de atividades de baixa complexidade (operacionais): padronização e estruturação.	Conjunto de atividades de média complexidade: médio nível de padronização e estruturação.	Conjunto de atividades de média complexidade: médio nível de padronização e tomada de decisões dentro do escopo de atividades.
	Comprovação/ Documentos	Plano de Trabalho	Plano de trabalho	Plano de trabalho
Autonomia	Descrição	Baixo grau de autonomia: atuação sob supervisão para execução de suas atividades.	Médio grau de autonomia: trabalho de forma autônoma, com supervisão eventual.	Médio grau de autonomia, sob orientação.
	Comprovação/ Documentos	Plano de Trabalho	Plano de trabalho	Plano de trabalho

Requisitos mínimos para acesso aos níveis da carreira (progressão vertical)				
Capacitação e/ou Experiência (Os títulos obtidos podem ser utilizados ao longo de toda a carreira, desde que não tenham sido utilizados para o ingresso).	Descrição	Permanência mínima de 3 anos na função/cargo, na universidade.	09 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; OU 06 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e cursos específicos da área de atuação, (90 horas), validados pelo superior imediato, realizados neste mesmo período; OU 04 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e escolaridade na área de atuação acima da exigida em concurso, validada pelo superior imediato.	15 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; OU 10 anos de efetivo exercício na Universidade no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e cursos específicos da área de atuação, (90 horas), validados pelo superior imediato, realizados neste mesmo período; OU 07 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o cômputo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e escolaridade na área de atuação acima da exigida em concurso, validada pelo superior imediato.
	Comprovação/ Documentos	Informação no sistema de Recursos Humanos (Sênior)	Informação no sistema de Recursos Humanos (Sênior)	Informação no sistema de Recursos Humanos (Sênior)

Desempenho	Descrição	Estágio Probatório	Resultado das duas melhores avaliações de desempenho que tenham sido realizadas no Sistema da Gestão de Desempenho, após a última progressão do servidor. Caso o servidor ainda não tenha progredido, será considerado o resultado das duas avaliações com melhor desempenho no sistema da Gestão de Desempenho.	Resultado das duas melhores avaliações de desempenho que tenham sido realizadas no Sistema da Gestão de Desempenho, após a última progressão do servidor. Caso o servidor ainda não tenha progredido, será considerado o resultado das duas avaliações com melhor desempenho no sistema da Gestão de Desempenho.
	Comprovação/ Documentos	Informação no Sistema da Gestão de Desempenho.	Informação no Sistema da Gestão de Desempenho.	Informação no Sistema da Gestão de Desempenho.

Quadro Orientativo da carreira PAEPE

MÉDIO	NÍVEL 1 (Entrada na carreira)	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NÍVEL 4
-------	----------------------------------	---------	---------	---------

Parâmetros de complexidade do plano de trabalho.

Atuação	Descrição	Conjunto de atividades de baixa complexidade (operacionais): padronização e estruturação.	Conjunto de atividades de média complexidade: médio nível de padronização e estruturação, que exige capacidade de compreender as necessidades dos usuários e propor melhorias.	Conjunto de atividades de média complexidade: médio nível de padronização e estruturação, com exigência da elaboração de procedimentos e tomada de decisões dentro do escopo de atividades.	Conjunto de atividades de alta complexidade: baixo nível de padronização; elaboração e proposição de novas padronizações e estruturação. Resolução de novas demandas e tomada de decisões dentro do escopo de atividades.
	Comprovação/ Documentos	Plano de Trabalho	Plano de Trabalho	Plano de Trabalho	Plano de Trabalho
Escopo de responsabilidade	Descrição	Conjunto de atividades de baixo impacto previstas no	Conjunto de atividades de médio impacto previstas no	Conjunto de atividades de alto impacto e visibilidade nas	Determinada área ou conjunto de atividades

		plano de trabalho	plano de trabalho.	áreas de interface, previstas no plano de trabalho	complexas sob sua responsabilidade, com missão específica e alto impacto nas áreas de interface.
	Comprovação/ Documentos	Plano de Trabalho	Plano de trabalho	Plano de trabalho	Plano de trabalho
Tratamento da informação	Descrição	Coleta e sistematização da informação	Coleta, sistematização e análise da informação	Análise da informação e influência em decisões a partir de suas recomendações	Análise da informação e atuação na tomada de decisão.
	Comprovação/ Documentos	Plano de Trabalho	Plano de Trabalho	Plano de Trabalho	Plano de Trabalho
Autonomia	Descrição	Baixo grau de autonomia: atuação sob supervisão para execução de suas atividades	Médio grau de autonomia: trabalho de forma autônoma, com supervisão eventual.	Médio grau de autonomia, sob orientação.	Alto grau de autonomia, com tomada de decisões nos âmbitos tático e/ou estratégico.
	Comprovação/ Documentos	Plano de Trabalho	Plano de Trabalho	Plano de Trabalho	Plano de Trabalho
MÉDIO		NÍVEL 1 (Entrada na carreira)	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NÍVEL 4
Requisitos mínimos para acesso aos níveis da carreira (progressão vertical)					
Capacitação e/ou Experiência (Os títulos obtidos podem ser utilizados ao longo de toda a carreira, desde que não tenham sido utilizados para o ingresso).	Descrição	Permanência mínima de 3 anos na função/cargo, na universidade.	09 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o computo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; OU 06 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo	15 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o computo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; OU 10 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo	21 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o computo de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; OU 15 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo

		segmento em que encontra, vedada o computador tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e cursos específicos da área de atuação (90 horas), validados pelo superior imediato, realizados nesse mesmo período; OU 04 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que encontra, vedada o computador tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e 2º formação de ensino técnico na área de atuação, validada pelo superior imediato E/OU escolaridade acima da exigida em concurso na área de atuação, validada pelo superior imediato.	segmento em que encontra, vedada o computador tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e cursos específicos da área de atuação (90 horas), validados pelo superior imediato, realizados nesse mesmo período; OU 07 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que encontra, vedada o computador tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e escolaridade acima da exigida em concurso na área de atuação, validada pelo superior imediato.	segmento em que encontra, vedada o computador tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e cursos específicos da área de atuação (180 horas), validados pelo superior imediato, realizados nesse mesmo período; OU 12 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que encontra, vedada o computador tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e escolaridade acima da exigida em concurso na área de atuação, validada pelo superior imediato.
Comprovação/ Documentos	Informação no sistema de Recursos	Informação no sistema de Recursos	Informação no sistema de Recursos	Informação no sistema de Recursos

		Humanos (Sênior)	Humanos (Sênior)	Humanos (Sênior)	Humanos (Sênior)
Desempenho	Descrição	Estágio Probatório	Resultado das duas melhores avaliações de desempenho que tenham sido realizadas no Sistema da Gestão de Desempenho, após a última progressão do servidor. Caso o servidor ainda não tenha progredido, será considerado o resultado das duas avaliações com melhor desempenho no sistema da Gestão de Desempenho.	Resultado das duas melhores avaliações de desempenho que tenham sido realizadas no Sistema da Gestão de Desempenho, após a última progressão do servidor. Caso o servidor ainda não tenha progredido, será considerado o resultado das duas avaliações com melhor desempenho no sistema da Gestão de Desempenho.	Resultado das duas melhores avaliações de desempenho que tenham sido realizadas no Sistema da Gestão de Desempenho, após a última progressão do servidor. Caso o servidor ainda não tenha progredido, será considerado o resultado das duas avaliações com melhor desempenho no sistema da Gestão de Desempenho.
	Comprovação/ Documentos	Informação no Sistema da Gestão de Desempenho	Informação no Sistema da Gestão de Desempenho	Informação no Sistema da Gestão de Desempenho	Informação no Sistema da Gestão de Desempenho

Quadro Orientativo da carreira PAEPE

SUPERIOR	NÍVEL 1 (Entrada na carreira)	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NÍVEL 4	NÍVEL 5
----------	----------------------------------	---------	---------	---------	---------

Parâmetros de complexidade do plano de trabalho

Atuação	Descrição	Conjunto de atividades de baixa complexidade e (operacionais): padronização e estruturação.	Conjunto de atividades de média complexidade e: médio nível de padronização e estruturação, que exige capacidade de compreender as necessidades dos usuários	Conjunto de atividades de média complexidade e: médio nível de padronização e estruturação, com exigência da elaboração de procediment os e tomada de decisões dentro do	Conjunto de atividades de alta complexidade e: baixo nível de padronização ; elaboração e proposição de novas padronizações e estruturação. Resolução de novas demandas e tomada de	Conjunto de atividades de alta complexidade e: avaliação, elaboração e definição de padronizações e estruturação dos processos. Tomada de decisões e definição de estratégias.
---------	-----------	---	--	--	---	--

			e propor melhorias.	escopo de atividades.	decisões dentro do escopo de atividades.	
	Comprovaçã o/ Documentos	Plano de Trabalho	Plano de Trabalho	Plano de Trabalho	Plano de Trabalho	Plano de Trabalho
Escopo de responsabilidade	Descrição	Conjunto de atividades de médio impacto previstas no plano de trabalho.	Conjunto de atividades de alto impacto e visibilidade nas áreas de interface, previstas no plano de trabalho.	Determinada área ou conjunto de atividades complexas sob sua responsabilidade, com missão específica e alto impacto nas áreas de interface.	Determinada área estratégica ou conjunto de atividades complexas sob sua responsabilidade, com missão específica e alto impacto na unidade/órgão.	Determinada área estratégica ou conjunto de atividades complexas sob sua responsabilidade, com missão específica e alto impacto na universidade.
	Comprovaçã o/ Documentos	Plano de trabalho	Plano de trabalho	Plano de trabalho	Plano de trabalho	Plano de trabalho
Tratamento da informação	Descrição	Coleta e sistematização da informação	Coleta, sistematização e análise da informação	Análise da informação e influência em decisões a partir de suas recomendações.	Análise da informação e atuação na tomada de decisão.	Decisão e responsabilidade pela informação.
	Comprovaçã o/ Documentos	Plano de Trabalho	Plano de Trabalho	Plano de Trabalho	Plano de Trabalho	Plano de Trabalho
Autonomia	Descrição	Baixo grau de autonomia: atuação sob supervisão para execução de suas atividades	Médio grau de autonomia: trabalho de forma autônoma, com supervisão eventual.	Médio grau de autonomia, sob orientação.	Alto grau de autonomia, com tomada de decisões nos âmbitos tático e/ou estratégico.	Alto grau de autonomia, que viabiliza decisões complexas.
	Comprovaçã o/ Documentos	Plano de Trabalho	Plano de Trabalho	Plano de Trabalho	Plano de Trabalho	Plano de Trabalho
SUPERIOR		NÍVEL 1 (Entrada na carreira)	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NÍVEL 4	NÍVEL 5
Requisitos mínimos para acesso aos níveis da carreira (progressão vertical)						
Capacitação e/ou	Descrição	Permanência mínima de 3	09 anos de efetivo	15 anos de efetivo	21 anos de efetivo	27 anos de efetivo

<p>Experiência (Os títulos obtidos podem ser utilizados ao longo de toda a carreira, desde que não tenham sido utilizados para o ingresso).</p>	<p>anos na função/cargo, na universidade.</p>	<p>exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o computador de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; OU 06 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o computador de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e cursos específicos da área de atuação (90 horas), validados pelo superior imediato, realizados nesse mesmo período; OU 04 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o computador de tempo</p>	<p>exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o computador de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; OU 10 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o computador de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e cursos específicos da área de atuação (90 horas), validados pelo superior imediato, realizados nesse mesmo período; OU 07 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o computador de tempo</p>	<p>exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o computador de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; OU 15 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o computador de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e cursos específicos da área de atuação (180 horas), validados pelo superior imediato, realizados nesse mesmo período; OU 12 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o computador de tempo</p>	<p>exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o computador de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; OU 21 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o computador de tempo referente à vínculos anteriores com a Universidade; e cursos específicos da área de atuação (180 horas), validados pelo superior imediato, realizados nesse mesmo período; OU 18 anos de efetivo exercício na Universidade, no respectivo segmento em que se encontra, vedada o computador de tempo</p>
---	---	---	---	--	--

			referente à vínculos anteriores com a Universidade; e 2º graduação na área de atuação, validada pelo superior imediato ou escolaridade acima da exigida em concurso na área de atuação, validada pelo superior imediato.	referente à vínculos anteriores com a Universidade; e escolaridade acima da exigida em concurso na área de atuação, validada pelo superior imediato.	referente à vínculos anteriores com a Universidade; e escolaridade acima da exigida em concurso na área de atuação, validada pelo superior imediato.	referente à vínculos anteriores com a Universidade; e escolaridade acima da exigida em concurso na área de atuação, validada pelo superior imediato.
	Comprovaçã o/ Documentos	Informação no Sistema de Recursos Humanos (Sênior)	Informação no Sistema de Recursos Humanos (Sênior)	Informação no Sistema de Recursos Humanos (Sênior)	Informação no Sistema de Recursos Humanos (Sênior)	Informação no Sistema de Recursos Humanos (Sênior)
Desempenho	Descrição	Estágio Probatório	Resultado das duas melhores avaliações de desempenho que tenham sido realizadas no Sistema da Gestão de Desempenho, após a última progressão do servidor. Caso o servidor ainda não tenha progredido, será considerado o resultado das duas avaliações com melhor desempenho	Resultado das duas melhores avaliações de desempenho que tenham sido realizadas no Sistema da Gestão de Desempenho, após a última progressão do servidor. Caso o servidor ainda não tenha progredido, será considerado o resultado das duas avaliações com melhor desempenho	Resultado das duas melhores avaliações de desempenho que tenham sido realizadas no Sistema da Gestão de Desempenho, após a última progressão do servidor. Caso o servidor ainda não tenha progredido, será considerado o resultado das duas avaliações com melhor desempenho	Resultado das duas melhores avaliações de desempenho que tenham sido realizadas no Sistema da Gestão de Desempenho, após a última progressão do servidor. Caso o servidor ainda não tenha progredido, será considerado o resultado das duas avaliações com melhor desempenho

			no sistema da Gestão de Desempenho			
	Comprovaçã o/ Documentos	Informação no Sistema da Gestão de Desempenho				