

Relatório do Processo de Progressão na Carreira PAEPE 2023 E dados de fechamento do ciclo de Progressões – 2019/2022/2023

No ano de 2018 a Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão - PAEPE passou por uma reestruturação onde as principais mudanças estavam relacionadas a segmentação dos servidores em níveis – fundamental, médio e superior, e a criação do processo de progressão na Carreira publicadas na Deliberação CAD - A - 09/2018, de 04 de dezembro de 2018.

O processo de progressão foi inicialmente detalhado e publicado na Deliberação CAD - A - 05/2019 em 04 de junho de 2019 dispondo de requisitos e critérios.

O primeiro processo de progressão, com base nestas Deliberações, ocorreu no período de 01 de agosto a 03 de Dezembro de 2019, e foram destinados cerca de 16,3 milhões anuais em recursos pela Reitoria.

Puderam participar os servidores da Carreira PAEPE que atenderam aos requisitos definidos no Anexo III da Deliberação CAD - A - 09/2018 e Deliberação CAD - A - 005/2019 solicitando uma progressão por aumento de complexidade na função, com mudança de nível, denominado como progressão vertical. Neste processo houveram 4.215 pedidos de progressão e 692 servidores foram contemplados com a mudança de nível.

A maioria das CSARHs teve o pedido de progressão de seus servidores aprovado na última CIDEF de 2019, somando 604 servidores. No início de 2020, mais 76 servidores tiveram o pedido de progressão aprovado e 12 servidores, pertencentes a CSARH do Instituto de Biologia só vieram a ser contemplados no início de 2022. Isso ocorreu, pois, o processo do Instituto recebeu recursos por parte da comunidade e necessitou ser analisado pela Procuradoria Geral - PG, acrescentando etapas no andamento do cronograma e, na sequência, com o início da pandemia e com a Lei Complementar 173/2020 que previa contingenciamentos de recursos, o processo de progressão ficou suspenso, impactando a finalização da progressão desta CSARH.

Após a finalização deste primeiro processo, foi designado pela Reitoria um Grupo de Trabalho – GT – Portaria 02/2020 com o objetivo de receber as demandas e sugestões de melhorias da comunidade e implanta-las para o próximo processo de Progressão que ocorreria no 2º semestre de 2020, em cronograma similar ao realizado em 2019.

Em março de 2020 teve início no Brasil uma pandemia devido ao Corona vírus, suspendendo todas as atividades presenciais da Universidade, e em seguida, a suspensão por uma Lei Complementar Federal (já mencionada) de todos os gastos relacionados a aumento de despesas até dezembro de 2021 – Lei Complementar 173/2020. Este cenário interrompeu a possibilidade de dois novos processos de progressão ocorrerem como era o previsto para o triênio de 2019/2020/2021.

Diante disto, o GT readequou os prazos e viu a possibilidade de mais melhorias serem atendidas, uma vez que o prazo inicial de sessenta dias, teria se estendido. O relatório final deste GT pode ser consultado no site da CIDF, na aba Câmaras / CIDF / Progressão / – Portaria 02/2020 de 27/02/2020 - “Grupo de Trabalho para Revisão do Processo de Progressão na Carreira PAEPE”.

Ficou proposto por este grupo para o próximo processo de progressão que viesse a ocorrer (2022) um pacote de melhorias relacionadas a:

- Informatização do processo,
- Retorno do interstício que inicialmente em 2019 não iria ocorrer no primeiro triênio,
- Cronograma maior - atendendo a mais etapas,
- Revisão de alguns anexos da Deliberação inicial,
- Possibilidade de comissões de avaliação maiores,
- Processos separados para servidores com cargos gratificados,
- A entrada de um novo formato de progressão por excelência no Desempenho, denominada de progressão horizontal com aumento salarial de 10% - referência A para C, ou de 5% de B para C.
- Validação da chefia ao relatório do servidor que pleiteasse a Progressão por excelência no Desempenho (horizontal).

Além destas, outras mudanças menores também foram implantadas, mas as destacadas acima tiveram proporções de maiores impactos neste processo.

Este GT entregou a proposta em agosto de 2020 e a equipe da DGRH começou a trabalhar na sua viabilização. Um GT interno na DGRH foi criado para a revisão dos formulários de inscrição composto pelos servidores: Cristiane Mandelli Fim, Giovanna Beraldo de A. Silva, Jessica de Freitas Ferreira, Gesiel Azevedo dos Santos, Isabel Cristina Nogueira, Luciene Rodrigues de O. Borges; e foram convidadas servidoras externas a DGRH, as servidoras Claudia Rodrigues da Diretoria Acadêmica - DAC e a Profa. Ângela Moraes, docente da Faculdade de Engenharia Química - FEQ.

Em abril de 2021 a Gestão do Reitor Prof. Marcelo Knobel (2017/2021) chegou ao fim, e a nova Gestão do Prof. Antônio José de Almeida Meirelles (2021/2024) assumiu o compromisso de continuar a realização do Processo de Progressão da Carreira, e manter as melhorias propostas pelo GT da Portaria 02/2020.

Em maio de 2021 foi designado um novo GT pela Reitoria, (Portaria GR 076/2021 de 24/05/2021) com o objetivo de estudar e viabilizar as mudanças propostas, em especial as questões relacionadas a Progressão por Excelência no Desempenho (Horizontal) e sua estruturação em relação

aos recursos que seriam destinados a esse processo. Foi definido que este segundo processo teria o foco na progressão horizontal, e que para isso os recursos deveriam ser definidos em 80% para a horizontal e 20% para a vertical, com 10 pontos percentuais de flexibilização para mais ou para menos, a critério de cada Congregação/Instância Equivalente.

Em agosto de 2021 novas Deliberações foram publicadas e a DGRH iniciou a preparação do próximo ciclo do processo (Deliberação CAD A 11/2021 e 12/2021).

Um dos pedidos da comunidade é que o processo fosse informatizado, uma vez que em 2019 os servidores entregaram muitos documentos em papel ficando a cargo dos RHs o arquivo ou juntada destes. Este pedido, atrelado ao cenário da pandemia instalada e a necessidade de termos a maior quantidade possível de trabalho de forma remota, fez com que a Diretoria de Informática – DINF da DGRH em parceria com a Equipe Carreira, desenvolvessem um sistema que conseguisse contemplar o maior número de etapas possíveis do cronograma da Progressão.

Com o sistema pronto, o desafio seria o de treinar todos os servidores da Unicamp acerca das mudanças e do novo ciclo de progressão que aconteceria. Surgiu então a iniciativa de realizar a gravação de treinamentos para serem disponibilizados no YouTube, no canal da Comunicação da DGRH e no site da DGRH.

Em parceria com a Equipe de Comunicação da DGRH os treinamentos foram elaborados e gravados com o auxílio do servidor Rafael Reatti da Faculdade de Ciências Farmacêuticas - FCF; da Escola de Educação Corporativa - Educorp com o empréstimo de um notebook, e do Grupo Gestor de Benefícios Sociais - GGBS com o empréstimo do auditório para realizarmos as gravações.

Foram elaborados 4 vídeos que totalizaram mais de 16.000 visualizações dos servidores envolvidos no processo, sendo 9.000 acessos somente no primeiro treinamento, que orientou a todos sobre as principais mudanças. Os vídeos foram muito bem aceitos pela comunidade pelo fácil acesso e a linguagem simples e direta utilizada.

Após a divulgação dos vídeos foram realizados plantões de dúvidas pela ferramenta GoogleMeet em diferentes dias e horários para que pudessem atender a toda a comunidade e suas diversidades. Os plantões foram uma forma efetiva de contato com os servidores e chegamos a ter em um único horário 80 pessoas logadas simultaneamente.

Após a realização dos plantões a Equipe da Carreira compilou todas as dúvidas que surgiram, e, em nova parceria com a Educorp, contratamos um serviço de Chat automatizado de perguntas e respostas denominado Chatbot. A ferramenta ficou disponível no site da DGRH para tirar dúvidas e auxiliar os servidores quanto as consultas sobre o processo em si.

Durante o cronograma do processo de 2022 a ferramenta forneceu respostas a 1.100 perguntas, otimizando consideravelmente o tempo de trabalho da Equipe da Carreira que pôde se dedicar a gestão do processo e as particularidades de cada etapa.

Com toda essa estrutura pronta (sistema, vídeos de treinamento, plantões online, chatbot, novos formulários e Deliberações) as inscrições foram abertas. Dos 6.390 servidores da Carreira PAEPE ativos (em março de 2022), 5.598 estavam aptos a participar (692 servidores estavam no interstício, 30 servidores na tabela de extinção e 70 servidores que se encontravam nas referências no limite dos segmentos). Recebemos 3.796 inscrições, o que significa 67,8 % dos servidores aptos.

Para esse processo a Reitoria disponibilizou 30,8 milhões anuais em recursos, o que possibilitou a progressão de 2.158 servidores, sendo 427 na progressão vertical e 1.731 na progressão horizontal. As Unidades/Órgãos foram orientadas a finalizar o processo de progressão até a reunião da CIDF que ocorreria em junho de 2022, para que a efetivação da progressão para os servidores contemplados pudesse ocorrer a partir da CAD de Julho.

Os recursos financeiros foram disponibilizados as CSARHs com base na folha de pagamento de cada Unidade/Órgão, e após foi disponibilizado a possibilidade de ser solicitado um valor de até 500,00 reais por CSARHs para ser contemplado o próximo servidor de menor valor entre as listas. (O valor, e o número de servidores contemplados com esta ação já estão incluídos nos números totais do processo).

A maioria dos servidores, (1.647) foram contemplados em agosto de 2022, como previa a regulamentação – mês subsequente a CAD. O restante dos servidores, pertencentes às CSARHs: CSARH 37 - IA, CSARH 03 - CCUEC/CENAPAD, CSARH 9 – COCEN1, CSARH 10 - COCEN2, CSARH 02 - CAISM, CSARH 61 - Prefeitura, CSARH 23 – Reitoria, tiveram seus processos retirados de pauta da reunião de Junho por apresentarem inconsistências, e um Comitê foi designado para analisar estes casos pela Portaria PRDU 003/2022, de 23/06/2022.

Em paralelo ao andamento do processo em março de 2022 já foi criado um novo grupo de trabalho, denominado Comitê de Melhorias para acolher as demandas de sugestões de melhorias que chegassem ao longo de 2022 já iniciando a estruturação do processo de 2023. Esse Comitê regido pela Portaria PRDU 002/2022, de 10/03/2022 recebeu 87 sugestões de melhorias e realizou a viabilização de 51 delas, propondo novas redações para as legislações vigentes e orientações a comunidade. O relatório do trabalho realizado pelo Comitê pode ser encontrado no site da PRDU na aba Câmaras / CIDF / Progressão / “Comitê de Melhorias para o Processo de Progressão da Carreira PAEPE – 2022”.

As sugestões de melhorias apresentadas pelo Comitê foram amplamente discutidas e aprovadas em uma sessão da CIDF histórica, com duração de cinco horas, e na sequência aprovadas também na CAD, dando origem a publicação das novas regulamentações que regeram o processo de progressão de 2023, sendo elas a CAD – A – 32/2022, a CAD – A – 35/2022, além de novas instruções normativas (DGRH e CIDF).

Entre as principais melhorias apresentadas por este Comitê estão:

- Elaboração de Fichas de orientação e padronização das informações entre as Comissões de Avaliação, Congregações e Instâncias;
- Mais possibilidades de progressão horizontal (servidores enquadrados a partir da letra C).
- Validação por parte das chefias agora também para os processos de progressão vertical;
- Criação de um Comitê de acompanhamento para atuação durante todo o cronograma do processo;
- Importantes melhorias no Sistema do Processo de Progressão;
- Padronização dos critérios de avaliação.
- Criação de um Anexo com diretrizes norteadoras para o processo de progressão horizontal, assim como já existia para a progressão vertical.
- Revisões importantes no cronograma.

Ainda em novembro de 2022 o cronograma do processo de Progressão de 2023 foi apresentado e aprovado na CIDF com início previsto para 30 de janeiro de 2023.

A DGRH ficou a cargo de novamente preparar os vídeos de orientação e treinamento para toda a comunidade, nos mesmos moldes e padrões que foram feitos para o processo de progressão de 2022. Para o processo de 2023 foram produzidos 4 vídeos, que tiveram 10.699 visualizações. (Dados de Setembro/2023)

Além disso, a ferramenta de chat informatizado denominada de Chatbot foi novamente contratada e durante o cronograma do processo respondeu a 2.123 perguntas – demonstrando mais uma vez sua eficiência em auxiliar no atendimento as dúvidas dos servidores da comunidade.

Dos 6.484 servidores ativos em fevereiro de 2023, 3.586 estavam aptos a participar deste presente processo (na lista dos não aptos tínhamos 26 servidores na tabela de extinção, 22 na referência limite do segmento, e 2.796* servidores no interstício).

** Obs. A soma dos contemplados nos dois processos (692 + 2.158 = 2.850) é maior que o número atual de servidores no interstício pois alguns servidores se desligaram ou aposentaram nos seis meses que separam o fim do processo de 2022 e o início do de 2023.*

Recebemos para esse processo de 2023, 2.362 inscrições, sendo 968 para o processo de progressão vertical, e 1.394 para o processo de progressão horizontal. As inscrições estavam divididas entre os segmentos da seguinte forma: 93 servidores do segmento fundamental, 1.294 do segmento médio, e 975 do superior; mais dados detalhados seguem na sequência.

A divisão dos recursos financeiros em 2023 foi tratada pela Deliberação CAD – A – 35/2022 que definiu a distribuição do recurso de 50% para a progressão vertical, e 50% para a horizontal; além disso, esse ano as Congregações e Instâncias equivalentes puderam ainda flexibilizar a distribuição em até 30 pontos percentuais, de modo que os recursos pudessem estar dentro de uma faixa de 20% a 80% dos recursos totais, para a progressão horizontal ou para a vertical.

Foi investido neste processo 35,3 milhões anualizados, o que possibilitou a progressão de 1.955 servidores, sendo estes, 718 no processo de progressão por aumento de complexidade (vertical), e 1237 no processo de progressão por excelência no desempenho (horizontal).

Entre os servidores contemplados temos 90 do segmento fundamental, 1082 do médio e 783 do segmento superior.

Importante relatar que, assim como ocorreram nos outros anos, também tivemos processos de progressão de algumas CSARHs retirados de pauta da Reunião da CIDF de Junho de 2023 devido a recursos recebidos pela Comunidade, e que tiveram um prazo para apresentar o que foi solicitado e após retornaram para a CIDF e tiveram os pedidos de progressão aprovados como os demais processos, sendo elas as CSARHs: 23 – Reitoria, 30 - Feagri e 68 – Reitoria 2 – Diretorias Executivas.

Além disso, foi possibilitado as CSARHs a contemplação de mais um servidor desde que utilizasse o valor de até 550,00 reais. Neste ano foi realizada uma reunião da CIDF extraordinária apenas para tratar as progressões dos servidores que receberiam suplementação no valor mencionado acima.

Nesta mesma reunião extraordinária foi aprovado também o uso das sobras dos recursos financeiros de CSARHs que tiveram todos os seus servidores que solicitaram a progressão contemplados. Isso ocorreu nas CSARH 9 - COCEN 1 – que repassou suas sobras para a CSARH 10 – COCEN 2, na CSARH 52 – Área médica HC e CSARH 54 – Área Administrativa e Apoio Operacional - HC, repassaram suas sobras para as CSARHS 51 – Enfermagem HC e 53 – Apoio Assistencial HC possibilitando a progressão de mais 75 servidores. *(Obs. O valor e o número de servidores contemplados com esta ação já estão incluídos nos números totais do processo apresentados).*

O processo de progressão de 2023 foi o primeiro a contar com um Comitê de Acompanhamento que monitorou todo o processo durante todo o cronograma, e que apresentou seu relatório já apontando pontos de melhorias para o próximo processo de progressão de 2024 e uma Portaria PRDU 05/2023 de 12/05/2023 já instituiu um novo grupo de trabalho que está estruturando o processo de progressão do próximo ano. O relatório deste Comitê de Acompanhamento está disponível no site da PRDU na aba Câmaras / CIDF / Progressão.

O Processo de Progressão de 2023 em Números

Resumo dos dados - Processo de 2023			
Segmento	Aptos	Inscritos	Contemplados
Fundamental	195	105	90
Médio	1.865	1.284	1.082
Superior	1.525	973	783
TOTAL:	3.585	2.362	1.955

Total de Contemplados	Tipo de Progressão		Divisão por segmento	
1.955	1.237	Horizontal	67	Fundamental
			746	Médio
			424	Superior
	718	Vertical	23	Fundamental
			336	Médio
			359	Superior

Por tipo de progressão	Segmento	Inscritos	Contemplados
Horizontal	Fundamental	77	67
	Médio	812	746
	Superior	505	424
	TOTAL:	1.394	1.237

Por tipo de progressão	Segmento	Inscritos	Contemplados
Vertical	Fundamental	28	23
	Médio	472	336
	Superior	468	359
	TOTAL:	968	718

Distribuição dos servidores no segmento Fundamental antes e depois do Processo de Progressão da Carreira PAEPE (2023)

Segmento	Referência	Quantidade de Servidores	
		Junho/2023	Setembro/2023
Fundamental	F1A	10	4
	F1B	19	12
	F1C	65	59
	F1D	20	17
	F1E	16	18
	F1F	3	7
	F2A	56	63
	F2B	0	0
	F2C	77	37
	F2D	8	30
	F2E	4	5
	F2F	3	4
	F3.1B	5	5
	F3.1C	5	5
	F3.1D	2	2
	F3.2E	3	3
	F3A	54	67
	TOTAL	350*	338*

* Divergências relacionadas a aposentadoria e desligamentos

Distribuição dos servidores no segmento Médio antes e depois do Processo de Progressão da Carreira PAEPE (2023)

Segmento	Referência	Quantidade de Servidores		
		Junho/2023	Setembro/2023	
Médio	M1A	1038	396	
	M1B	357	160	
	M1C	994	1569	
	M1D	48	36	
	M1E	63	49	
	M1F	46	49	
	M2A	431	713	
	M2B	13	6	
	M2C	56	57	
	M2D	8	13	
	M2E	2	3	
	M3A	18	32	
	M3B	2	2	
	M3C	111	49	
	M3D	4	40	
	M3E	3	4	
	M4.1B	5	5	
	M4.1C	2	2	
	M4.1E	1	1	
	M4.1F	1	1	
	M4.2B	1	1	
	M4.2E	1	1	
	M4A	35	60	
	TOTAL		3.240*	3249*

* Divergências relacionadas a admissões, desligamentos e aposentadorias.

Distribuição dos servidores no segmento Superior antes e depois do Processo de Progressão da Carreira PAEPE (2023)

Segmento	Referência	Quantidade de Servidores	
		Junho/2023	Setembro/2023
Superior	S1A	753	320
	S1B	352	198
	S1C	752	1042
	S1D	110	108
	S2A	458	762
	S2B	28	14
	S2C	61	57
	S2D	18	16
	S3A	79	105
	S3B	6	5
	S3C	23	21
	S3D	10	10
	S3E	4	5
	S4A	19	27
	S4B	4	4
	S4C	21	19
	S4D	4	4
	S4E	5	4
	S5A	10	13
		TOTAL:	2.717 *

* Divergências relacionadas a admissões, desligamentos e aposentadorias.

Fechamento do triênio 2019/2022/2023 dos Processo de Progressão em Números

No início do Processo em março de 2019 a Unicamp contava com um quadro de 6.491 servidores ativos enquadrados na Carreira PAAPE. Ao término do processo este número apresentou variações devido a aposentadorias e desligamentos. Atualmente (setembro/2023) temos em nosso quadro 6.321 servidores da Carreira PAAPE ativos.

Seguem descritivos do enquadramento de todos os servidores ativos na Carreira PAAPE e um recorte dos servidores enquadrados no nível inicial de seu segmento e a relação de porcentagem com o quadro de servidores PAAPE ativos na Universidade.

Ao final dos três processos de progressão na Carreira PAAPE tivemos 4.805 servidores contemplados divididos em 2.968 progressões horizontais e 1.837 em progressões verticais.

Estudos realizados pela DGRH mostraram que dos 6.321 servidores ativos atualmente 4.805 servidores já foram contemplados (692 em 2019 + 2158 em 2022 + 1955 em 2023) em um dos três processos de Progressão. Foi constatado também que 585 servidores que estavam ativos e aptos no período de inscrição dos três processos de progressão nunca pleitearam participar de nenhum deles.

A continuidade nos processos de progressão vem permitindo o reconhecimento dos servidores de forma gradual, e possibilitando que eles sejam a cada processo enquadrados de acordo com as atividades que realizam, como se desempenham e o quão complexas são.

Os quadros abaixo mostram a quantidade de servidores no segmento inicial que tínhamos antes do início das progressões, e a distribuição atual, reforçando a importância da continuidade do processo.

Número de servidores enquadrados no nível inicial (F1A, M1A e S1A) dos Segmentos.

Segmento	Antes do início dos Processos de Progressão	Após o 1º Processo (2019)	Após o 2º Processo (2022)	Após o 3º Processo (2023)
Fundamental	6,62 %	5,36 %	4,92 %	2,87 %
Médio	59,20 %	53,27 %	32,09 %	12,83 %
Superior	46,30 %	42,52 %	26,24 %	11,68 %
TOTAL:	49,70 %	45,10 %	28 %	11,79 %

Distribuição de servidores nos níveis da Tabela salarial após os três Processos de Progressão – 2019 / 2022 / 2023 (- Dados de Setembro/2023 -)

Segmento	Nível	Referência (Jornada 40 horas)					
		A	B	C	D	E	F
Fundamental	1	4	12	59	17	18	7
	2	63	0	37	30	5	4
	3	67					
Médio	1	396	160	1569	36	49	49
	2	713	6	57	13	3	
	3	32	2	49	40	4	
	4	60					
Superior	1	320	198	1042	108		
	2	762	14	57	16		
	3	105	5	21	10	5	
	4	27	4	19	4	4	
	5	13					

* Número de servidores na tabela menor que o total pois está sem a tabela de extinção

ANEXOS do Processo de Progressão 2023

Planilha de Recursos Financeiros destinados a cada CSARH

CSA	NOME	Valor 2023	Valor 2022 Disponível	Valor Transferido	Total Distribuído	Valor Utilizado
1	BIBLIOTECA CENTRAL	16.210,39	386,41		16.596,80	15.646,58
2	CAISM	158.573,91	-		158.573,91	158.703,08
3	CCUEC / CENAPAD	31.642,66	-		31.642,66	31.626,00
4	CECOM / CSS	48.781,82	-		48.781,82	46.232,36
5	CEMEQ	19.369,94	-		19.369,94	19.026,58
9	COCEN 1	37.755,86	-	7.451,32	37.755,86	28.817,03
10	COCEN 2	22.164,16	-	7.451,32	22.164,16	29.635,48
11	COCEN 3 (CEB)	16.848,88	78,40		16.927,28	15.283,95
12	DGA	49.605,29	-		49.605,29	49.754,82
13	DGRH 1	41.460,26	-		41.460,26	41.573,79
14	DGRH 2	33.845,49	-		33.845,49	34.208,46
16	GASTROCENTRO	13.526,68	-		13.526,68	9.609,52
17	HEMOCENTRO	43.905,94	635,03		44.540,97	44.501,08
19	PRDU - PRP	10.851,10	-		10.851,10	10.903,96
23	REITORIA	19.451,76	-		19.451,76	18.806,55
25	COTIL	6.717,51	-		6.717,51	6.875,00
26	COTUCA	7.802,75	-		7.802,75	7.376,87
27	FCM	62.855,53	28,25		62.883,78	62.094,24
28	FE	14.468,87	-		14.468,87	14.130,58
29	FEA	20.733,06	-		20.733,06	21.053,22
30	FEAGRI	12.588,63	-		12.588,63	13.113,44
31	FECFAU	16.766,62	-		16.766,62	17.087,61
32	FEEC	14.838,71	-		14.838,71	15.387,75
33	FEF	12.354,29	-		12.354,29	11.408,76
34	FEM	16.723,62	-		16.723,62	17.013,07
35	FEQ	12.757,90	0,68		12.758,58	12.592,18
36	FOP	27.711,65	-		27.711,65	28.240,82
37	IA	15.852,97	-		15.852,97	16.317,56
38	IB	34.117,92	367,96		34.485,88	34.408,95
39	IC	8.017,15	-		8.017,15	7.701,55
40	IE	8.938,21	-		8.938,21	9.386,09
41	IEL	11.200,95	-		11.200,95	11.440,27
42	IFGW	27.841,33	-		27.841,33	27.548,78
43	IFCH	21.281,04	-		21.281,04	21.356,16
44	IG	14.135,02	-		14.135,02	14.426,68
45	IMECC	12.355,07	-		12.355,07	9.887,82
46	IQ	24.748,74	-		24.748,74	26.047,67
47	COCEN 4 (CEMIB)	9.476,95	308,77		9.785,72	10.267,77
48	PROEC	22.735,82	-		22.735,82	22.776,89
49	FCA	10.949,60	-		10.949,60	11.423,72
50	FT	9.984,26	-		9.984,26	10.182,92
51	HC (Enfermagem)	223.142,65	-	36.232,11	223.142,65	259.348,32
52	HC (Área Médica)	63.869,44	-	47.003,24	63.869,44	16.866,20
53	HC (Apolo Assistencial)	56.541,64	-	14.202,34	56.541,64	69.947,61
54	HC (Área Admin. e Apolo)	65.174,62	-	3.431,21	65.174,62	61.743,41
58	CGU-SIARO-EDUCORP-SIC	13.694,11	-		13.694,11	12.838,03
59	DAC	13.604,15	-		13.604,15	13.610,87
60	FENF	3.193,45	-		3.193,45	2.461,54
61	PREFEITURA	31.096,64	-		31.096,64	31.071,68
63	FCF	3.739,92	360,27		4.100,19	4.181,52
64	PRG e PRPG	28.502,54	-		28.502,54	28.259,77
65	SEC	10.444,95	-		10.444,95	9.386,32
66	SAR	7.861,50	-		7.861,50	7.572,99
67	REITORIA 1	16.690,86	-		16.690,86	15.772,01
68	REITORIA 2 - Dir. Exec.	18.094,51	-		18.094,51	18.373,10
69	DEPI	16.923,75	-		16.923,75	15.822,10
70	Dirigentes	12.051,87	-		12.051,87	11.393,15
	TOTAL	1.606.574,87	2.165,77	-	1.608.740,64	1.592.524,23

Valor Mensal 2.654.207,05 - Valor Anual 35.380.579,98

Cronograma Processo de Progressão 2023

Cronograma DGRH - Processo de Progressão – 2022/2023		
Ação	Responsável	Período
1 - Apresentação do Relatório Final Comitê de Melhorias do Processo de Progressão 2022/2023 – Prof. Rodrigo Lanna.	CIDF	CIDF Ordinária de Outubro – 06/10/2022
2 - Aprovação das propostas das Minutas das Deliberações.	CIDF e CAD	CIDF Extra - 20/10/22 CAD - 08/11/2022
3 – Apresentação do Cronograma do Processo de Progressão 2023 e da Instrução Normativa CIDF referente a Instância Equivalente	CIDF	10/11/2022 Reunião Ordinária CIDF
4 - Criação do Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023.	CIDF	01/12/2022 Reunião Ordinária CIDF
2023		
5 - Disponibilização dos Formulários de Avaliação e dos Formulários para Pareceres das Chefias.	DGRH	Janeiro/2023
6 - Disponibilização dos Treinamentos em vídeos.	DGRH	Janeiro/2023
7 - Disponibilização do FAQ e acesso ao ChatBot.	DGRH	Janeiro/2023
8 - Plantões de Dúvidas.	DGRH	Fevereiro/2023
9 - Sugestão de composição da Instância equivalente quando não houver congregação pela Direção da Unidade.	CSARH e Dirigente do Órgão	30/01 a 02/02/2023 (4 dias úteis)
10 - Homologação da constituição da Instância equivalente pela PRDU.	PRDU	03 e 06/02/2023 (2 dias úteis)
11 - Sugestão da composição da Comissão de Avaliação pela CSARH e pelos Dirigentes de Unidades/Órgãos.	CSARH e Dirigentes Unidades/Orgãos	Até 05/02/2023
12 - Homologação da composição da Comissão de Avaliação.	Congregação / Instância equivalente	Até 17/02/2023
13 - Cadastro das comissões no sistema de progressão.	RH ou área equivalente	Até 24/02/2023
14. A - Definição pelas Comissões de Avaliação dos critérios e pesos que serão utilizados para análise dos relatórios.	Comissão de Avaliação	17/02 a 03/03/2023 (7 dias uteis)
14. B - Divulgação pelas Comissões de Avaliação dos critérios e pesos que serão utilizados para análise dos relatórios para a Comunidade.	Comissão de Avaliação	Até 07/03/2023 (Período anterior + 2 dias úteis)

14. C - Envio para a Congregação/Instância Equivalente dos critérios e pesos que serão utilizados para análise dos relatórios preenchendo a Formulário A – Comissão de Avaliação para homologação.	Comissão de Avaliação	Até 10/03/2023 (Período anterior + 3 dias úteis)
15. A - Definição pela Congregações / Instâncias equivalentes das propostas dos critérios que serão utilizados para divisão dos recursos.	Congregação / Instância equivalente	Até 03/03/2023
15. B - Divulgação dos critérios que serão utilizados para divisão dos recursos para a Comunidade.	Congregação / Instância equivalente	Até 03/03/2023
15. C - Homologação dos critérios que serão utilizados para análise dos relatórios pela Comissão de Avaliação e, definição final dos critérios que serão utilizados para distribuição dos recursos.	Congregação / Instância equivalente	Até 17/03/2023 (10 dias úteis após a comissão ter enviado os critérios)
16 - Envio do Formulário B para o Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023.	Congregação / Instância equivalente	Até 17/03/2023
17 - Cadastro dos secretários das Congregações e dos presidentes das Instâncias Equivalentes no Sistema pela DGRH.	DGRH	17/03 a 05/04/2023
18 - Inscrições/Preenchimento do formulário mediante acesso ao sistema de progressão pelo servidor.	Servidor	20/03 a 31/03/2023 (4ºF) (10 dias uteis)
19 - Plantões de dúvidas na DGRH.	DGRH	Março/2023
20 - Período para a chefia realizar parecer sobre o servidor em sistema.	Chefia imediata ou Gestor indicado	Até 10/04/2023 (Período da inscrição + 4 dias úteis)
21 - Período para a Comissão assinar a declaração de conflito de interesse com os candidatos.	Comissão de Avaliação	Até 12/04/2023 (Período anterior +2 dias úteis)
22 - Validação dos membros da Comissão após verificação da ausência de conflito de interesse.	RH ou área equivalente	Até 14/04/2023
23 - Análise dos relatórios, elaboração dos pareceres circunstanciados individuais, e das listas classificatórias.	Comissão de Avaliação	17/04 a 12/05/2023 (18 dias úteis)
24 - Divulgação dos pareceres circunstanciados individuais <i>exclusivamente</i> aos interessados.	Em sistema	15/05/2023
25 - Interposição de recursos relativo ao parecer circunstanciado da Comissão de Avaliação.	Servidor	16 e 17/05/2023 (2 dias úteis)
26 - Apreciação dos recursos interpostos.	Comissão de Avaliação	Até 23/05/2023 (Período anterior + 4 dias úteis)

27 - Divulgação do resultado do recurso exclusivamente aos interessados.	Comissão de Avaliação	Até 24/05/2023
28 - Divulgação geral das listas classificatórias separadas por tipo de progressão, seguimento, e na progressão vertical separada também por servidores com cargos gratificados e não gratificados.	RH ou área equivalente	Até 25/05/2023
29 - Envio do Formulário C – Comissão de Avaliação para o Presidente/Secretário da Congregação ou Instância Equivalente e Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023	Presidente da Comissão de Avaliação	Até 25/05/2023
30 - Divulgação dos recursos financeiros.	Reitoria	25/05/2023
31 – Aprovação da Formulário C e aplicação dos critérios de divisão de recursos para chegar a listagem dos servidores contemplados.	Congregação / Instância equivalente	26/05 a 07/06/2023 (9 dias úteis)
32 - Divulgação da Formulário D – Congregação/Instância Equivalente com os servidores contemplados e envio para Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023.	Congregação / Instância equivalente	07/06/2023
33 - Envio de Recursos para o Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023.	Servidor	Até 12/06/2023
34 - Prazo para o Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023 analisar os Formulários C e D das CSARhs e os recursos recebidos (se houverem)	Comitê de Acompanh. Progressão	Até 20/06/2023
35 - Encaminhamento à CIDF dos Formulários analisados pelo Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023.	Presidente do Comitê de Acompanh. Progressão	20/06/2023
36 - Emissão de parecer sobre o processo da Unidade/Órgão.	CIDF	Reunião CIDF Extra 22/06/2023
37 - Se houver necessidade – período para nova análise do Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023.	Comitê de Acomp. Progressão	Ver cronograma CIDF em data próxima se for necessário.
38 - Homologação das progressões	CAD	CAD de julho
39 - Pagamento aos contemplados	DGRH	4º dia útil de agosto de 2023 (referente a julho)

Flexibilização das Etapas Finais do Cronograma pela DGRH:

(informação enviada as Unidades e disponibilizada no site da DGRH)

Considerando o reajuste proposto pelo CRUESP com data-base em maio de 2023; Considerando a necessidade de aprovação do reajuste proposto pelo CONSU desta Universidade, a realizar-se em 30/05/2023, para aplicação internamente; Considerando que, se aprovado, o reajuste implicará correção da Tabela de Vencimentos e, conseqüentemente, correção da tabela de recursos a serem concedidos no processo de progressão; e Considerando o impacto dessas medidas na “Divulgação dos recursos financeiros” do Cronograma DGRH - Processo de Progressão - 2023 e etapas subsequentes; **COMUNICAMOS** a alteração do calendário, conforme abaixo:

Ação	Responsável	Período Revisado
Divulgação do resultado do recurso exclusivamente aos interessados.	Comissão de Avaliação	26/05/2023
Divulgação geral das listas classificatórias separadas por tipo de progressão, seguimento, e na progressão vertical separada também por servidores com cargos gratificados e não gratificados.	RH ou área equivalente	26/05/2023
Envio da Ficha/Formulário C – Comissão de Avaliação para o Presidente/Secretário da Congregação ou Instância Equivalente e para o Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023	Presidente da Comissão de Avaliação	Até 26/05/2023
Divulgação dos recursos financeiros.	Reitoria	01/06/2023
Aprovação da Ficha/Formulário C e aplicação dos critérios de divisão de recursos para chegar a listagem dos servidores contemplados.	Congregação / Instância equivalente	01/06 a 13/06/2023 (7 dias úteis)
Divulgação da Ficha/Formulário D – Congregação/Instância Equivalente com os servidores contemplados e envio para Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023.	Congregação / Instância equivalente	Até 13/06/2023
Divulgação dos servidores contemplados.	RH ou área equivalente	Até 13/06/2023
Envio de Recursos para o Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023.	Servidor	Até 15/06/2023
Prazo para o Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023 analisar os Formulários C e D das CSARhs e os recursos recebidos (se houverem)	Comitê de Acompanhamento Progressão	Até 22/06/2023

Encaminhamento à CIDF dos Formulários analisados pelo Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023.	Presidente do Comitê de Acompanhamento Progressão	23/06/2023
Emissão de parecer sobre o processo da Unidade/Órgão.	CIDF	Reunião CIDF Extra para a Progressão 27/06/2023
Se houver necessidade – período para nova análise do Comitê de Acompanhamento do Processo de Progressão 2023.	Comitê de Acompanhamento Progressão	Ver cronograma CIDF em data próxima se for necessário.
Homologação das progressões	CAD	CAD 4 de julho
Pagamento aos contemplados	DGRH	4º dia útil de agosto de 2023 (referente a julho)

- MODELOS DOS FORMULÁRIOS DE INSCRIÇÃO PROCESSO DE PROGRESSÃO 2023 -

FORMULÁRIO PARA O PROCESSO DE PROGRESSÃO POR EXCELÊNCIA DE DESEMPENHO (HORIZONTAL)

1. Assinale o número na alternativa que mais corresponde a sua realidade considerando 1 - Discordo Totalmente e 10 - Concordo totalmente:

Compareço regularmente no local de trabalho, executando integralmente minhas atividades.

Alternativas:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Assinale o número na alternativa que mais corresponde a sua realidade considerando 1 - Discordo Totalmente e 10 - Concordo totalmente:

Sou pontual em meu trabalho nos horários de entrada e saída.

Alternativas:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Comente sobre situações e ações que validem suas respostas nas questões 1 e 2, as quais buscam avaliar o critério "Assiduidade e Pontualidade".

Observação: Assiduidade se refere à frequência diária e regular ao ambiente de trabalho; Pontualidade consiste no cumprimento diário do horário de entrada e saída pré-estabelecidos e cumprimento integral da carga horária semanal para o exercício da função.

4. Assinale o número na alternativa que mais corresponde a sua realidade considerando 1 - Discordo Totalmente e 10 - Concordo totalmente:

Possuo conhecimentos e habilidades necessários para o exercício da minha função.

Alternativas:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Assinale o número na alternativa que mais corresponde a sua realidade considerando 1 - Discordo Totalmente e 10 - Concordo totalmente:

Cumpro com eficiência as tarefas designadas por minha chefia imediata, respeitando as normas internas de acordo com as regulamentações e princípios éticos.

Alternativas:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Assinale o número na alternativa que mais corresponde a sua realidade considerando 1 - Discordo Totalmente e 10 - Concordo totalmente:

Soluciono problemas e dúvidas do cotidiano, destacando-me no cumprimento das atividades; encaminho corretamente os assuntos que fogem da minha alçada decisória.

Alternativas:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Comente sobre situações e ações que validem suas respostas nas questões 4 a 6, as quais buscam avaliar o critério "Qualidade do trabalho".

Observação: *Qualidade do trabalho engloba aspectos atrelados à habilidade técnica, destreza, capacidade de solucionar problemas e dificuldades, eficiência e capacidade de melhorar atividades e processos, comunicação verbal/informações claras, além de postura ética e adequada ao ambiente de trabalho, entre outros aspectos.*

8. Assinale o número na alternativa que mais corresponde a sua realidade considerando 1 - Discordo Totalmente e 10 - Concordo totalmente:

Cumpro prazos na execução e entrega das atividades.

Alternativas:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Assinale o número na alternativa que mais corresponde a sua realidade considerando 1 - Discordo Totalmente e 10 - Concordo totalmente:

Utilizo os recursos de trabalho disponíveis dentro da minha melhor capacidade, seguindo orientações técnicas.

Alternativas:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Comente sobre situações e ações que validem suas respostas nas questões 8 e 9, as quais buscam avaliar o critério "Aproveitamento de recursos".

Observação: *Aproveitamento de recursos contempla a capacidade de cumprir e ter agilidade nos processos de trabalho, utilizando ferramentas de forma adequada, correta e competente.*

11. Assinale o número na alternativa que mais corresponde a sua realidade considerando 1 - Discordo Totalmente e 10 - Concordo totalmente:

Cumpro as tarefas segundo as prioridades e aproveito o tempo livre para adiantar outras atividades ou para cooperar com a equipe

Alternativas:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Assinale o número na alternativa que mais corresponde a sua realidade considerando 1 - Discordo Totalmente e 10 - Concordo totalmente:

Identifico e busco oportunidades para atender as situações que se colocam, assim como propor novas soluções.

Alternativas:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. Comente sobre situações e ações que validem suas respostas nas questões 11 e 12, as quais buscam avaliar o critério "Iniciativa e pró-atividade".

Observação: Iniciativa e pró-atividade se referem à capacidade de identificar e buscar oportunidades, atender prontamente as situações novas e propor soluções para questões precedentes, no âmbito da sua atuação.

14. Assinale o número na alternativa que mais corresponde a sua realidade considerando 1 - Discordo Totalmente e 10 - Concordo totalmente:

Coloco-me à disposição da minha chefia imediata, espontaneamente, para realizar novas tarefas e auxiliar os colegas.

Alternativas:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. Assinale o número na alternativa que mais corresponde a sua realidade considerando 1 - Discordo Totalmente e 10 - Concordo totalmente:

Sou cordial e solícito com as pessoas de diversos níveis hierárquicos e culturais, atendendo bem a todos.

Alternativas:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

16. Comente sobre situações e ações que validem suas respostas nas questões 14 e 15, as quais buscam avaliar o critério "Engajamento, motivação e participação".

Observação: engajamento, motivação e participação englobam aspectos relativos a comprometimento e empenho; colaboração com a chefia e equipe; atendimento ágil no cumprimento das demandas de trabalho e oportunidades; boa vontade e disposição para se envolver e participar de atividades cotidianas e de novos projetos.

17. Assinale o número na alternativa que mais corresponde a sua realidade considerando 1 - Discordo Totalmente e 10 - Concordo totalmente:

Realizo ações que buscam integração no grupo de trabalho, demonstrando cooperação e espírito de equipe.

Alternativas:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

18. Assinale o número na alternativa que mais corresponde a sua realidade considerando 1 - Discordo Totalmente e 10 - Concordo totalmente:

Recebo bem críticas relacionadas ao trabalho implantando rapidamente as sugestões e recomendações recebidas.

Alternativas:

() 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10

19. Comente sobre situações e ações que validem suas respostas nas questões 17 e 18, as quais buscam avaliar "Trabalho em equipe" e "Flexibilidade e disponibilidade".

Observação: Trabalho em equipe engloba aspectos relativos à: capacidade para lidar social e profissionalmente com as pessoas, independentemente do nível hierárquico, demonstrando respeito e eficiência na comunicação; capacidade de integração ao grupo de trabalho; cooperação e espírito de equipe. Já flexibilidade e disponibilidade estão relacionadas: ao aceite de críticas, ideias, opiniões e orientações que objetivam melhor atendimento ao cliente e promovem maior interação com a equipe; à adaptação às mudanças colocadas pela chefia.

20. Comente o(s) impacto(s) em sua área de atuação dos principais treinamentos/cursos/congressos que realizou e/ou participou.

21. Considerando sua rotina de trabalho e demandas solicitadas pela chefia, comente brevemente as razões que fundamentam seu pedido de progressão.

FORMULÁRIO PARA O PROCESSO DE PROGRESSÃO POR AUMENTO DE COMPLEXIDADE (VERTICAL) – ANEXO III-A (SEM GR) – SEGMENTO FUNDAMENTAL

1. Com relação a “Competências Essenciais”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Alternativas:

- () Executa atividades específicas e rotineiras características de sua área de atuação, com base em procedimentos pré-definidos.
- () Executa atividades específicas e rotineiras características de sua área de atuação, com base em procedimentos pré-definidos; mantém-se com conhecimento atualizado; possui competência destacada na área de atuação.
- () Executa atividades específicas e rotineiras características de sua área de atuação, com base em procedimentos predefinidos; mantém-se com conhecimento atualizado; possui competência destacada na área de atuação; seu desempenho é referência na área.

2. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Competências Essenciais”.

3. Com relação à “Complexidade do conjunto de atividades/Nível de padronização e previsibilidade das operações”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Alternativas:

- () Conjunto de atividades de baixa complexidade e altamente padronizadas.
- () Conjunto de atividades de complexidade mediana.
- () Conjunto de atividades mais complexas.

4. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Complexidade do conjunto de atividades/Nível de padronização e previsibilidade das operações”.

5. Com relação ao “Grau de Autonomia”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Alternativas:

- () Atua sob supervisão constante para a execução de suas atividades.
- () Trabalha de forma autônoma: utiliza o conhecimento do processo de trabalho em suas atividades cotidianas, com independência; apresenta capacidade de organização e planejamento; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho.
- () Trabalha de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores; tem nível de experiência suficiente para sugerir melhorias em seu ambiente de trabalho; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; acompanha a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação; planeja e organiza bem o trabalho maximizando o seu impacto na unidade ou nas equipes de trabalho

6. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Grau de Autonomia”.

7. Além do que consta no sistema de Vida Funcional Online, você realizou cursos, treinamentos ou outras atividades que contribuíram para o desempenho de sua função?

8. Apresente as principais razões que fundamentam seu pedido de progressão por aumento de complexidade.

FORMULÁRIO PARA O PROCESSO DE PROGRESSÃO POR AUMENTO DE COMPLEXIDADE (VERTICAL) – ANEXO III-B (COM GR) - SEGMENTO FUNDAMENTAL

1. Com relação a “Competências Essenciais”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Competência Essencial o servidor que:

Alternativas:

- () Executa atividades específicas e rotineiras características de sua área de atuação, com base em procedimentos pré-definidos.
- () Executa atividades específicas e rotineiras características de sua área de atuação, com base em procedimentos pré-definidos; mantém-se com conhecimento atualizado; possui competência destacada na área de atuação.
- () Executa atividades específicas e rotineiras características de sua área de atuação, com base em procedimentos predefinidos; mantém-se com conhecimento atualizado; possui competência destacada na área de atuação; seu desempenho é referência na área.

2. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Competências Essenciais”.

3. Com relação à “Complexidade do conjunto de atividades/Nível de padronização e previsibilidade das operações”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Complexidade do conjunto de atividades/Nível de Padronização e previsibilidade o servidor que possui:

Alternativas:

- () Conjunto de atividades de baixa complexidade e altamente padronizadas.
- () Conjunto de atividades de complexidade mediana.
- () Conjunto de atividades mais complexas.

4. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Complexidade do conjunto de atividades/Nível de padronização e previsibilidade das operações”.

5. Com relação ao “Grau de Autonomia”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Grau de Autonomia o servidor que:

Alternativas:

- () Atua sob supervisão constante para a execução de suas atividades.
- () Trabalha de forma autônoma: utiliza o conhecimento em suas atividades cotidianas, com independência; apresenta capacidade de organização e planejamento; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho.
- () Trabalha de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores; tem nível de experiência suficiente para sugerir melhorias em seu ambiente de trabalho; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; acompanha a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação; planeja e organiza bem o trabalho maximizando o seu impacto na unidade ou nas equipes de trabalho.

6. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Grau de Autonomia”.

7. Com relação à “Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Capacidade de Mobilização e de desenvolvimento do trabalho em equipe o servidor que:

Alternativas:

- Tem papel cooperativo nas equipes e grupos de trabalho em que participa.
- Tem habitualmente um papel ativo e cooperativo nas equipes e grupos de trabalho em que participa.
- Tem habitualmente um papel ativo e cooperativo nas equipes e grupos de trabalho em que participa. Lida sem dificuldades com os imprevistos.
- Não se aplica.

8. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe”.

9. (QUESTÃO DESTINADA SOMENTE AOS SERVIDORES QUE POSSUEM EQUIPES DE SUBORDINADOS _ Se você não possui equipe de subordinados, favor assinalar apenas não se aplica).

Com relação à Liderança, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Liderança o servidor que:

Alternativas:

- Conhece os objetivos do grupo de trabalho que dirige.
- Conhece os objetivos do grupo de trabalho que dirige, delega responsabilidades e atribui tarefas aos seus colaboradores; orienta e dá apoio aos seus colaboradores na realização do seu trabalho.
- Conhece os objetivos do grupo de trabalho que dirige, transmitindo-os aos seus colaboradores; delega responsabilidades e atribui tarefas aos seus colaboradores; orienta e dá apoio aos seus colaboradores na realização do seu trabalho; dá, quando solicitado, feedback aos seus colaboradores; expressa suas opiniões e ideias, tendo em consideração os sentimentos e convicções dos seus colaboradores. Consegue identificar colegas com potencial para substituí-lo.
- Não se aplica (por não ter subordinados).

10. (QUESTÃO DESTINADA SOMENTE AOS SERVIDORES QUE POSSUEM EQUIPES DE SUBORDINADOS _ Se você não possui equipe de subordinados, favor escrever apenas não se aplica).

Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Liderança”.

11. Além do que consta no sistema de Vida Funcional Online, você realizou cursos, treinamentos ou outras atividades que contribuíram para o desempenho de sua função?

12. Apresente as principais razões que fundamentam seu pedido de progressão por aumento de complexidade.

FORMULÁRIO PARA O PROCESSO DE PROGRESSÃO POR AUMENTO DE COMPLEXIDADE (VERTICAL) – ANEXO III-A (SEM GR) – SEGMENTO MÉDIO

1. Com relação a “Competências Essenciais”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Competência Essencial o servidor que:

Alternativas:

- () Executa atividades específicas e rotineiras características de sua área de atuação, com base em procedimentos pré-definidos.
- () Executa atividades específicas e rotineiras características de sua área de atuação, com base em procedimentos pré-definidos; mantém-se com conhecimento atualizado; possui competência destacada e reconhecida na área de atuação.
- () Executa atividades específicas e menos rotineiras, características de sua área de atuação, ajudando a definir os procedimentos nesses casos menos rotineiros; mantém-se com conhecimento atualizado; possui competência destacada na área de atuação; seu desempenho é referência na área.
- () Executa atividades diferenciadas (além das rotineiras), sabendo lidar com novas demandas; mantém-se com conhecimento atualizado; possui competência destacada e domínio na área de atuação; seu desempenho é referência na área.

2. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Competências Essenciais”

3. Com relação à “Visibilidade além do local de trabalho e grau de Impacto nas interfaces”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Visibilidade além do local de trabalho e grau de Impacto nas interfaces o servidor que:

Alternativas:

- () Realiza trabalho com impacto e visibilidade limitados das seções de interface.
- () Realiza trabalho com impacto e boa visibilidade das seções de interface.
- () Realiza trabalho com alto impacto e boa visibilidade das seções de interface.
- () Realiza trabalho com alto impacto e alta visibilidade das seções de interface. Influencia o processo decisório no local de trabalho e nas interfaces.

4. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Visibilidade além do local de trabalho e grau de Impacto nas interfaces”

5. Com relação à “Complexidade do conjunto de atividades/Nível de padronização e previsibilidade das operações”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Complexidade do conjunto de atividades/Nível de Padronização e previsibilidade o servidor que possui:

Alternativas:

- () Conjunto de atividades de baixa complexidade e altamente padronizadas.
- () Conjunto de atividades de complexidade mediana.
- () Conjunto de atividades mais complexas.
- () Conjunto de atividades altamente complexas, diante das quais consegue tomar decisões.

6. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Complexidade do conjunto de atividades/Nível de padronização e previsibilidade das operações”.

7. Com relação ao “Grau de Autonomia”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Grau de Autonomia o servidor que:

Alternativas:

() Atua sob supervisão constante para a execução de suas atividades.

() Trabalha de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores; tem nível de experiência suficiente para sugerir melhorias em seu ambiente de trabalho; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; acompanha a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação; planeja e organiza bem o trabalho maximizando o seu impacto na instituição ou nas equipes de trabalho.

() Trabalha de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores; possui profundidade no conhecimento, o que lhe confere a possibilidade de realização de melhorias/ inovações nos processos; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; acompanha a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação; planeja e organiza bem o trabalho maximizando o seu impacto na instituição ou nas equipes de trabalho.

() Possui liderança na área (lidera grupos, processos, projetos e pessoas ou é referência principal na sua área de conhecimento); tem propriedade para sugerir melhorias em seu ambiente de trabalho; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; acompanha a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação; planeja e organiza bem o trabalho maximizando o seu impacto na instituição ou nas equipes de trabalho.

8. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Grau de Autonomia”.

9. Além do que consta no sistema de Vida Funcional Online, você realizou cursos, treinamentos ou outras atividades que contribuíram para o desempenho de sua função?

10. Apresente as principais razões que fundamentam seu pedido de progressão por aumento de complexidade.

FORMULÁRIO PARA O PROCESSO DE PROGRESSÃO POR AUMENTO DE COMPLEXIDADE (VERTICAL) – ANEXO III-B (COM GR) - SEGMENTO MÉDIO

1. Com relação a “Competências Essenciais”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Competência Essencial o servidor que:

Alternativas:

- () Executa atividades específicas e rotineiras características de sua área de atuação, com base em procedimentos pré-definidos.
- () Executa atividades específicas e rotineiras características de sua área de atuação, com base em procedimentos pré-definidos; mantém-se com conhecimento atualizado; possui competência destacada e reconhecida na área de atuação.
- () Executa atividades específicas e menos rotineiras, características de sua área de atuação, ajudando a definir os procedimentos nesses casos menos rotineiros; mantém-se com conhecimento atualizado; possui competência destacada na área de atuação; seu desempenho é referência na área.
- () Executa atividades diferenciadas (além das rotineiras), sabendo lidar com novas demandas; mantém-se com conhecimento atualizado; possui competência destacada e domínio na área de atuação; seu desempenho é referência na área.

2. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Competências Essenciais”.

3. Com relação ao “Conhecimento sistêmico da organização”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Conhecimento sistêmico da organização o servidor que:

Alternativas:

- () Tem pouco conhecimento do impacto de seu trabalho nos setores de interface.
- () Tem conhecimento do impacto de seu trabalho nos setores de interface.
- () Tem conhecimento do impacto de seu trabalho nos setores de interface e de como funciona a instituição (estrutura organizacional, fluxos e procedimentos).
- () Influencia o processo decisório; possui alto grau de conhecimento da Unidade/Órgão ou instituição e visão sistêmica.

4. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Conhecimento sistêmico da organização”.

5. Com relação à “Complexidade do conjunto de atividades/Nível de padronização e previsibilidade das operações”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Complexidade do conjunto de atividades/Nível de padronização e previsibilidade das operações o servidor que possui:

Alternativas:

- () Conjunto de atividades de baixa complexidade e altamente padronizadas.
- () Conjunto de atividades de complexidade mediana.
- () Conjunto de atividades mais complexas.
- () Conjunto de atividades altamente complexas, diante das quais consegue tomar decisões.

6. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Complexidade do conjunto de atividades/Nível de padronização e previsibilidade das operações”.

7. Com relação ao “Grau de Autonomia”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Grau de Autonomia o servidor que:

Alternativas:

- Atua sob supervisão constante para a execução de suas atividades.
- Trabalha de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores; tem nível de experiência suficiente para sugerir melhorias em seu ambiente de trabalho; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; acompanha a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação; planeja e organiza bem o trabalho, maximizando o seu impacto na instituição ou nas equipes de trabalho.
- Trabalha de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores; possui profundidade no conhecimento, o que lhe permite realizar melhorias/ inovações nos processos; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; acompanha a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação; planeja e organiza bem o trabalho, maximizando o seu impacto na instituição ou nas equipes de trabalho.
- Possui liderança na área (lidera grupos, processos, projetos e pessoas ou é referência principal na sua área de conhecimento); tem propriedade para sugerir melhorias em seu ambiente de trabalho; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; acompanha a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação; planeja e organiza bem o trabalho, maximizando o seu impacto na instituição ou de equipes de trabalho.

8. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Grau de Autonomia”.

9. Com relação à “Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe o servidor que:

Alternativas:

- Partilha informações e conhecimentos com os colegas.
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e os apoia quando solicitado. É capaz de lidar com alguns imprevistos.
- Tem habitualmente um papel ativo e cooperativo nas equipes e grupos de trabalho em que participa. Lida sem dificuldades com os imprevistos.
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e o fortalecimento do espírito de grupo. Lida sem dificuldades com os imprevistos e busca aprender com eles.
- Não se aplica

10. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe”

11. (QUESTÃO DESTINADA SOMENTE AOS SERVIDORES QUE POSSUEM EQUIPES DE SUBORDINADOS _ Se você não possui equipe de subordinados, favor assinalar apenas não se aplica).

Com relação à “Liderança”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas, e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Liderança o servidor que:

Alternativas:

- () Conhece os objetivos do grupo de trabalho que dirige, transmitindo-os aos seus colaboradores. Quando solicitado por seus colaboradores, dá-lhes apoio e orientação na realização do seu trabalho; é capaz de, eventualmente, delegar responsabilidades e atribuir tarefas aos seus colaboradores com base nas suas características e capacidades.
- () Conhece os objetivos do grupo de trabalho que dirige, transmitindo-os aos seus colaboradores. Quando solicitado por seus colaboradores, dá-lhes apoio e orientação na realização do seu trabalho; é capaz de, eventualmente, delegar responsabilidades e atribuir tarefas aos seus colaboradores com base nas suas características e capacidades. Quando solicitado, orienta seus colaboradores na realização do seu trabalho; dá, quando solicitado, feedback aos seus colaboradores, positivo ou negativo; expressa as suas opiniões e ideias, ouvindo seus colaboradores; preocupa-se com a formação dos seus colaboradores, recomendando suas capacitações. Consegue identificar colegas com potencial para substituí-lo.
- () Conhece claramente os objetivos do grupo de trabalho que dirige, transmitindo-os aos seus colaboradores; envolve sempre os seus colaboradores na definição dos objetivos do seu trabalho e os explicita; delega responsabilidades e atribui tarefas aos seus colaboradores com base nas suas características e capacidades; quando solicitado, orienta e dá apoio aos seus colaboradores na realização do seu trabalho; dá, quando solicitado, feedback aos seus colaboradores, positivo ou negativo; expressa sempre as suas opiniões e ideias, tendo em consideração os sentimentos e convicções dos seus colaboradores; preocupa-se com a formação dos seus colaboradores, recomendando e acompanhando suas capacitações. Consegue identificar colegas com potencial para substituí-lo.
- () Destaca-se pela sua grande capacidade de transmitir claramente os objetivos do grupo de trabalho que dirige, levando-o a superá-los; envolve sempre os seus colaboradores na definição dos objetivos do seu trabalho e os explicita; delega responsabilidades e atribui tarefas aos seus colaboradores com base nas suas características e capacidades, dando-lhes autonomia; muito frequentemente, e mesmo quando não solicitado, orienta e dá apoio aos seus colaboradores na realização do seu trabalho; dá sempre feedback aos seus colaboradores, positivo ou negativo; expressa sempre as suas opiniões e ideias de forma equilibrada, tendo em consideração os sentimentos e convicções dos seus colaboradores; promove a aprendizagem, formação e desenvolvimento dos seus colaboradores. Planeja e negocia com a equipe quem pode substituí-lo, promovendo intercâmbio programado de posto de trabalho, mantendo-se como responsável e orientando seu substituto ou potencial sucessor quanto aos requisitos de qualidade da sua gestão.
- () Não se aplica (se não houver subordinados).

12. (QUESTÃO DESTINADA SOMENTE AOS SERVIDORES QUE POSSUEM EQUIPES DE SUBORDINADOS _ Se você não possui equipe de subordinados, favor assinalar apenas não se aplica). Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Liderança”

13. Além do que consta no sistema de Vida Funcional Online, você realizou cursos, treinamentos ou outras atividades que contribuíram para o desempenho de sua função?

14. Apresente as principais razões que fundamentam seu pedido de progressão por aumento de complexidade.

FORMULÁRIO PARA O PROCESSO DE PROGRESSÃO POR AUMENTO DE COMPLEXIDADE (VERTICAL) – ANEXO III-A (SEM GR) - SEGMENTO SUPERIOR

1. Com relação a “Competências Essenciais”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Competência Essencial o servidor que:

Alternativas:

- Executa atividades que exigem um conhecimento formal dentro de sua área de atuação.
- Executa atividades específicas e menos rotineiras, características de sua área de atuação, ajudando a definir os procedimentos nesses casos menos rotineiros); possui conhecimento atualizado na sua área de atuação; seu desempenho é referência na área.
- Executa, desenvolve e organiza atividades complexas e especializadas, que exigem conhecimento formal e especializado dentro de sua área de atuação e outras áreas correlatas; melhora processos; tem conhecimento atualizado e avançado; sua competência é destacada na área de atuação; é resiliente em contextos de pressão.
- Executa, desenvolve e organiza atividades complexas e especializadas, que exigem um conhecimento formal e especializado dentro de sua área de atuação e outras áreas correlatas; estabelece e melhora processos; tem conhecimento atualizado e avançado; sua competência é destacada na área de atuação; é referência no conhecimento na sua área (para outros profissionais); lidera eficientemente em contextos de pressão.
- Tem conhecimento atualizado, altamente avançado e competência destacada na sua área de atuação com reconhecimento de seus pares internos e externos à Unicamp; É referência no conhecimento na sua área de atuação, não só no momento atual quanto em suas tendências; orienta e estimula posturas resilientes, exemplificadas em suas atitudes.

2. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Competências Essenciais”.

3. Com relação à “Visibilidade além do local de trabalho e grau de Impacto nas interfaces”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Visibilidade além do local de trabalho e grau de Impacto nas interfaces o servidor que possui:

Alternativas:

- Realiza trabalho com impacto e visibilidade das seções de interface.
- Realiza trabalho com alto impacto e boa visibilidade das seções de interface.
- Realiza trabalho com alto impacto e alta visibilidade das seções de interface. Influencia o processo decisório no local de trabalho e nas interfaces.
- Realiza trabalho com alto impacto e alta visibilidade das seções de interface. Influencia e participa do processo decisório no local de trabalho e nas interfaces.
- Realiza trabalho com alto impacto e alta visibilidade das seções de interface. Influencia e participa fortemente do processo decisório no local de trabalho e nas interfaces.

4. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Visibilidade além do local de trabalho e grau de Impacto nas interfaces”.

5. Com relação à “Complexidade do conjunto de atividades/Nível de padronização e previsibilidade das operações”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Complexidade do conjunto de atividades/Nível de Padronização e previsibilidade o servidor que possui:

Alternativas:

- Conjunto de atividades de complexidade baixo.
- Conjunto de atividades de complexidade mediano.
- Conjunto de atividades mais complexas, diante das quais consegue tomar decisões. Melhora processos.
- Conjunto de atividades altamente complexas, diante das quais consegue tomar decisões. Propõe e viabiliza novos processos.
- Conjunto de atividades altamente complexas, diante das quais consegue tomar decisões. Implanta novos processos.

6. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Complexidade do conjunto de atividades/Nível de padronização e previsibilidade das operações”.

7. Com relação ao “Grau de Autonomia”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Grau de Autonomia o servidor que:

Alternativas:

- Atua sob supervisão para execução de suas atividades; planeja e organiza bem seu trabalho maximizando o seu impacto na instituição; acompanha a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação.
- Trabalha de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores; possui profundidade no conhecimento, o que lhe permite realizar melhorias e inovações nos processos; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; planeja e organiza bem o trabalho maximizando o seu impacto na instituição ou nas equipes de trabalho.
- Possui liderança na área (lidera grupos, processos, projetos e/ou pessoas ou é referência principal na sua área de conhecimento); tem experiência suficiente para viabilizar melhorias em seu ambiente de trabalho; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; acompanha realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação; planeja e organiza bem o trabalho, maximizando o seu impacto na instituição ou nas equipes de trabalho.
- Possui alto grau de autonomia e liderança na área (lidera grupos, processos, projetos e/ou pessoas ou é referência principal na sua área de conhecimento); atua com alto nível de responsabilização pelos resultados que transcendem o local (alto impacto na sua instituição).
- Possui alto grau de autonomia para tomada de decisões; exerce destacada liderança na área (lidera grupos, processos, projetos e/ou pessoas ou é referência principal na sua área de conhecimento); atua com alto nível de responsabilização pelos resultados que transcendem o local (alto impacto na sua instituição).

8. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Grau de Autonomia”.

9. Além do que consta no sistema de Vida Funcional Online, você realizou cursos, treinamentos ou outras atividades que contribuíram para o desempenho de sua função?

10. Apresente as principais razões que fundamentam seu pedido de progressão por aumento de complexidade.

FORMULÁRIO PARA O PROCESSO DE PROGRESSÃO POR AUMENTO DE COMPLEXIDADE (VERTICAL) – ANEXO III-B (COM GR) - SEGMENTO SUPERIOR

1. Com relação a “Competências Essenciais”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Competência Essencial o servidor que:

Alternativas:

- () Executa atividades que exigem um conhecimento formal dentro de sua área de atuação.
- () Executa atividades específicas e menos rotineiras, características de sua área de atuação, ajudando a definir os procedimentos nesses casos menos rotineiros; possui conhecimento atualizado na sua área de atuação; seu desempenho é referência na área.
- () Executa, desenvolve e organiza atividades complexas e especializadas, que exigem conhecimento formal e especializado dentro de sua área de atuação e outras áreas correlatas; melhora processos; tem conhecimento atualizado e avançado; sua competência é destacada na área de atuação; é resiliente em contextos de pressão.
- () Executa, desenvolve e organiza atividades complexas e especializadas, que exigem um conhecimento formal e especializado dentro de sua área de atuação e outras áreas correlatas; estabelece e melhora processos; tem conhecimento atualizado e avançado; sua competência é destacada na área de atuação; é referência no conhecimento na sua área (para outros profissionais); lidera eficientemente em contextos de pressão.
- () Tem conhecimento atualizado, altamente avançado e competência destacada na sua área de atuação com reconhecimento de seus pares internos e externos à Unicamp; é referência no conhecimento na sua área de atuação, não só no momento atual quanto em suas tendências; orienta e estimula posturas resilientes, exemplificadas em suas atitudes.

2. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Competências Essenciais”.

3. Com relação à “Visão sistêmica”, assinale em qual nível se identifica diante de suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Visão sistêmica o servidor que possui:

Alternativas:

- () Tem conhecimento do impacto de seu trabalho nos setores de interface.
- () Tem conhecimento do impacto de seu trabalho nos setores de interface e de como funciona a instituição (estrutura organizacional, fluxos e procedimentos).
- () Influencia o processo decisório; possui alto grau de conhecimento da Unidade / Órgão ou instituição; possui visão sistêmica.
- () Influencia e atua no processo decisório; possui alto grau de conhecimento da Unidade/Órgão ou instituição; possui visão sistêmica da instituição e seu entorno.
- () Atua fortemente no processo decisório; possui alto grau de conhecimento da Unidade/Órgão ou instituição; possui visão sistêmica da instituição e seu entorno.

4. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Visão sistêmica”.

5. Com relação à “Complexidade do conjunto de atividades/Nível de padronização e previsibilidade das operações”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Complexidade do conjunto de atividades/Nível de Padronização e previsibilidade o servidor que possui:

Alternativas:

- () Conjunto de atividades de complexidade baixa.

- Conjunto de atividades de complexidade mediana.
- Conjunto de atividades mais complexas, diante das quais consegue tomar decisões. Melhora processos.
- Conjunto de atividades altamente complexas, diante das quais consegue tomar decisões. Propõe e viabiliza novos processos.
- Conjunto de atividades altamente complexas, diante das quais consegue tomar decisões. Implanta novos processos.

6. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Complexidade do conjunto de atividades/Nível de padronização e previsibilidade das operações”.

7. Com relação ao “Grau de Autonomia”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Grau de Autonomia o servidor que:

Alternativas:

- Atua sob supervisão para execução de suas atividades; planeja e organiza bem seu trabalho maximizando o seu impacto na instituição; acompanha a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação.
- Trabalha de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores; possui profundidade no conhecimento, o que lhe permite realizar melhorias e inovações nos processos; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; planeja e organiza bem o trabalho maximizando o seu impacto na instituição ou nas equipes de trabalho.
- Possui liderança na área (lidera grupos, processos, projetos e/ou pessoas ou é referência principal na sua área de conhecimento); tem experiência suficiente para viabilizar melhorias em seu ambiente de trabalho; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; acompanha realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação; planeja e organiza bem o trabalho, maximizando o seu impacto na instituição ou nas equipes de trabalho.
- Possui alto grau de autonomia e liderança na área (lidera grupos, processos, projetos e/ou pessoas ou é referência principal na sua área de conhecimento); atua com alto nível de responsabilização pelos resultados que transcendem o local (alto impacto na sua instituição).
- Possui alto grau de autonomia para tomada de decisões; exerce destacada liderança na área (lidera grupos, processos, projetos e/ou pessoas ou é referência principal na sua área de conhecimento); atua com alto nível de responsabilização pelos resultados que transcendem o local (alto impacto na sua instituição).

8. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Grau de Autonomia”.

9. Com relação à “Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe o servidor que possui:

Alternativas:

- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e os apoia quando solicitado
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e os apoia quando solicitado. É capaz de lidar com alguns imprevistos.
- Tem habitualmente um papel ativo e cooperativo nas equipes e grupos de trabalho em que participa. Lida sem dificuldades com os imprevistos.
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo. Lida sem dificuldades com os imprevistos e busca aprender com eles.
- Participa com informações, ideias e soluções em projetos, estimulando a realização de trabalhos em equipe e o compartilhamento de resultados entre equipes. Aberto a desafios, lida sem dificuldades com os imprevistos., busca aprender com eles e trabalha para aumentar a capacidade dos processos e das pessoas em lidar com imprevistos.
- Não se enquadra nas alternativas anteriores.

10. Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe”.

11. (QUESTÃO DESTINADA SOMENTE AOS SERVIDORES QUE POSSUEM EQUIPES DE SUBORDINADOS _ Se você não possui equipe de subordinados, favor assinalar apenas não se aplica).

Com relação à “Liderança”, assinale em qual nível se identifica diante das suas atividades executadas e, após, comente sobre situações e ações que validem a seleção realizada.

Entende-se por Liderança o servidor que:

- () Conhece os objetivos do grupo de trabalho que dirige, transmitindo-os aos seus colaboradores. Quando solicitado por seus colaboradores, dá-lhes apoio e orientação na realização do seu trabalho; e é capaz de, eventualmente, delegar responsabilidades e atribuir tarefas aos seus colaboradores com base nas suas características e capacidades
- () Conhece os objetivos do grupo de trabalho que dirige, transmitindo-os aos seus colaboradores. Quando solicitado por seus colaboradores, dá-lhes apoio e orientação na realização do seu trabalho; e é capaz de, eventualmente, delegar responsabilidades e atribuir tarefas aos seus colaboradores com base nas suas características e capacidades. Quando solicitado, orienta seus colaboradores na realização do seu trabalho; dá, quando solicitado, feedback aos seus colaboradores, positivo ou negativo; expressa as suas opiniões e ideias, ouvindo seus colaboradores; preocupa-se com a formação dos seus colaboradores, recomendando suas capacitações. Consegue identificar colegas com potencial para substituí-lo.
- () Conhece claramente os objetivos do grupo de trabalho que dirige, transmitindo-os aos seus colaboradores; envolve sempre os seus colaboradores na definição dos objetivos do seu trabalho e os explicita; delega responsabilidades e atribui tarefas aos seus colaboradores com base nas suas características e capacidades; quando solicitado, orienta e dá apoio aos seus colaboradores na realização do seu trabalho; dá, quando solicitado, feedback aos seus colaboradores, positivo ou negativo; expressa sempre as suas opiniões e ideias, tendo em consideração os sentimentos e convicções dos seus colaboradores; preocupa-se com a formação dos seus colaboradores, recomendando e acompanhando suas capacitações. Consegue identificar colegas com potencial para substituí-lo.
- () Destaca-se pela sua grande capacidade de transmitir claramente os objetivos do grupo de trabalho que dirige, levando-o a superá-los; envolve sempre os seus colaboradores na definição dos objetivos do seu trabalho e os explicita; delega responsabilidades e atribui tarefas aos seus colaboradores com base nas suas características e capacidades, dando-lhes certa autonomia; muito frequentemente, e mesmo quando não solicitado, orienta e dá apoio aos seus colaboradores na realização do seu trabalho; dá sempre feedback aos seus colaboradores, positivo ou negativo; expressa sempre as suas opiniões e ideias de forma equilibrada, tendo em consideração os sentimentos e convicções dos seus colaboradores; promove a aprendizagem, formação e desenvolvimento dos seus colaboradores. Planeja e negocia com a equipe quem pode substituí-lo promovendo intercâmbio programado de posto de trabalho, mantendo-se como responsável e orientando seu substituto ou potencial sucessor quanto aos requisitos de qualidade da sua gestão.
- () Destaca-se pela sua grande capacidade de transmitir claramente os objetivos do grupo de trabalho que dirige, levando-o a superá-los; seu grande entusiasmo e dedicação são uma fonte de motivação para os seus colaboradores, transmitindo-lhes confiança; envolve sempre os seus colaboradores na definição dos objetivos do seu trabalho e os explicita; delega muitas responsabilidades e atribui tarefas aos seus colaboradores sempre com base nas suas características e capacidades, dando-lhes muita autonomia; muito frequentemente, e mesmo quando não solicitado, orienta e dá apoio aos seus colaboradores na realização do seu trabalho; dá sempre feedback aos seus colaboradores, positivo ou negativo, reconhecendo a sua contribuição; expressa as suas opiniões e ideias de forma equilibrada, tendo em consideração os sentimentos e convicções dos seus colaboradores; promove a aprendizagem, formação e desenvolvimento dos seus colaboradores, frequentemente atribuindo-lhes tarefas desafiantes. Orienta outros gestores sobre como identificar e desenvolve potenciais substitutos/sucessores.
- () Não se aplica (se não houver subordinados).

12. (QUESTÃO DESTINADA SOMENTE AOS SERVIDORES QUE POSSUEM EQUIPES DE SUBORDINADOS _ Se você não possui equipe de subordinados, favor assinalar apenas não se aplica). Comente sobre situações e ações que validem a seleção para “Liderança”

13. Além do que consta no sistema de Vida Funcional Online, você realizou cursos, treinamentos ou outras atividades que contribuíram para o desempenho de sua função?

14. Apresente as principais razões que fundamentam seu pedido de progressão por aumento de complexidade.

Bruno Alves Pereira
Isabel Cristina Nogueira
Renato Prandi Filho
Equipe da Carreira/

Giovanna Beraldo de Azambuja Silva
Coordenadora de Carreira

Cristiane Mandelli Fim
Coordenadora Concursos e Carreira

Diretoria Geral de Recursos Humanos - DGRH