

RELATÓRIO DE ATIVIDADES **QUADRIÊNIO** **2005 - 2009**

PRDU



PRÓ-REITORIA DE
DESENVOLVIMENTO
UNIVERSITÁRIO





REITOR
JOSÉ TADEU JORGE

COORDENADOR-GERAL DA UNIVERSIDADE
FERNANDO FERREIRA COSTA

PRÓ-REITOR DE DESENVOLVIMENTO UNIVERSITÁRIO
PAULO EDUARDO MOREIRA RODRIGUES DA SILVA

PRÓ-REITOR DE EXTENSÃO E ASSUNTOS COMUNITÁRIOS
MOHAMED HABIB

PRÓ-REITOR DE GRADUAÇÃO
EDGAR SALVADORI DE DECCA

PRÓ-REITORA DE PÓS-GRADUAÇÃO
TERESA DIB ZAMBON ATVARIS

PRÓ-REITOR DE PESQUISA
DANIEL PEREIRA

CHEFE DE GABINETE
JOSÉ RANALI

PRDU

RELATÓRIO DE ATIVIDADES DO QUADRIÊNIO 2005 - 2009

DIRETORES DOS ÓRGÃOS NO QUADRIÊNIO 2005-2009

AFPU

GLÁUCIA B. FREITAS LORENZETTI

AUDITORIA

ADAUTO BEZERRA DELGADO FILHO

CCUEC

**PROF.DR. MARCO AURÉLIO AMARAL HENRIQUES
NELMA APARECIDA MAGDALENA MONTICELLI**

CECOM

**PROF. DR. EDISON BUENO
MARIA GORETI C. STOLF**

CEMEQ

**JOSÉ LUIZ SILVEIRA
ANTÔNIO CÉSAR FAVARO**

DGA

**EDNA APARECIDA RUBIO COLOMA
APARECIDA LÚCIA DA COSTA MANSUR**

DGRH

**MARIA DO ROSÁRIO ALMEIDA ROCHA
SUZERLEY MORENO RIBEIRO**

PFL

PROF. JOSÉ ALBERTO MATIOLI

PREFEITURA

PROF. DR. EDISON FAVERO

PRDU

PAULO EDUARDO MOREIRA RODRIGUES DA SILVA
PRÓ-REITOR DE DESENVOLVIMENTO UNIVERSITÁRIO

JANE GOMES DE ALMEIDA LACERDA
CARMEN CECÍLIA DE CAMPOS LAVRAS
SUELY BONILHA ESTEVES
ASSESSORAS

MARINEZ JULIANI
ASSISTENTE TÉCNICA

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELO
Sistema de Bibliotecas da UNICAMP
Diretoria de Tratamento da Informação
Bibliotecária: Helena Joana Flipsen – CRB-8ª / 5283

R279

Relatório de atividades da Pró-Reitoria de Desenvolvimento
Universitário no quadriênio 2005-2009. -- Campinas, SP :
UNICAMP/PRDU, 2009.

1. Universidade Estadual de Campinas. Pró-Reitoria de
Desenvolvimento Universitário. 2. Planejamento estratégico.
3. Eficiência organizacional. 4. Gestão da qualidade total.
5. Administração de pessoal. 6. Liderança. I. Título.

CDD - 658.4012
- 658.4
- 658.562
- 658.3
- 301.1553

Índices para Catálogo Sistemático:

- | | |
|------------------------------|----------|
| 1. Planejamento estratégico | 658.4012 |
| 2. Eficiência organizacional | 658.4 |
| 3. Gestão da qualidade total | 658.562 |
| 4. Administração de pessoal | 658.3 |
| 5. Liderança | 301.1553 |

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	9
I - DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	11
Política de recursos humanos e qualificação de pessoal	12
Funcionalidade dos serviços	16
Valorização da carreira dos funcionários	16
Banco de competências e vida funcional on line	17
Medidas de aprimoramento administrativo	19
Auditoria Interna	19
Programas de saúde para a comunidade	20
Programa Viva Mais	23
Qualidade de vida no trabalho	23
II – INFRAESTRUTURA	25
Obras físicas realizadas	26
Investimentos em laboratórios de pesquisa	28
Recursos do fundo de infraestrutura	29
Medidas de otimização e economia dos meios	30
Tecnologia da informação e comunicação	34
Criação do Plano de Atualização Tecnológica	39
Manutenção de equipamentos	40
Implantação da Central de Pregões	42
Planta Física de Limeira: melhoria na infraestrutura do Campus I	44
III – PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	45

PRDU - RELATÓRIO DE ATIVIDADES DO QUADRIÊNIO 2005-2009

Textos: Suely Bonilha Esteves, Eustáquio Gomes
e Sílvia Anunciação

Coordenação: Suely Bonilha Esteves

Editoração e Arte: Luis Paulo Silva

Fotos: Antoninho Perri, Antonio Scarpinetti,
arquivo ASCOM

Apresentação

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário apresenta à comunidade da Unicamp o seu relatório de atividades referente ao período 2005 a 2009, que corresponde à gestão do reitor José Tadeu Jorge.

As atividades aqui relatadas foram desenvolvidas por esta Pró-Reitoria e pelos seus órgãos subordinados: Agência para a Formação Profissional da Unicamp (AFPU), Auditoria Interna (Audint), Centro de Computação (CCUEC), Coordenadoria de Serviços Sociais (CSS-Cecom), Centro para Manutenção de Equipamentos (Cemeq), Diretora Geral de Administração (DGA), Diretora Geral de Recursos Humanos (DGRH), Prefeitura do Campus e Planta Física de Limeira.

Importantes aspectos nortearam a gestão da PRDU nestes últimos anos, na busca do desenvolvimento organizacional, integração e alinhamento dos órgãos desta pró-reitoria, com o objetivo de proporcionar um atendimento mais ágil, com geração de resultados e de maior qualidade às áreas fins da Universidade. Foi fundamental o investimento na gestão de pessoas através do estabelecimento de programas voltados para o desenvolvimento de competências, em especial dos gerentes e de seus colaboradores.

Outra iniciativa foi a revisão e a modernização dos processos de trabalho, com a implantação de processos mais claros e eficientes, a preocupação constante com a qualidade de vida nos campi e a disponibilização de infraestrutura adequada ao desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e de extensão.

O planejamento estratégico como instrumento de gestão alavancou todos os projetos e ações aqui descritos, proporcionando o monitoramento das atividades, o gerenciamento dos recursos financeiros e o aprendizado constante capaz de gerar conhecimento e de alimentar o próprio processo.

Ressalto que as realizações alcançadas no quadriênio são fruto de um esforço coletivo de todos os diretores, gerentes e colaboradores da PRDU. Aproveito a oportunidade para expressar meus agradecimentos a toda equipe.

PAULO EDUARDO MOREIRA RODRIGUES DA SILVA
PRÓ-REITOR DE DESENVOLVIMENTO UNIVERSITÁRIO

DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL



Política de Recursos Humanos e Qualificação de Pessoal

Tendo como instrumento balizador o Planejamento Estratégico (Planes) e as diretrizes para o aprimoramento dos recursos humanos, buscou-se desenvolver uma política de capacitação e qualificação do corpo de servidores vinculada ao plano geral de desenvolvimento da Unicamp. Isto se deu em praticamente todos os âmbitos da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU), mas sobretudo na Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH) e na Agência de Formação Profissional da Unicamp (AFPU).

Nesse contexto, implementaram-se vários programas de treinamento institucional visando atender objetivos estratégicos da instituição, a partir, em grande parte, de demandas apresentadas pelas unidades. No geral, entre janeiro de 2006 e setembro de 2008, participaram dos programas e cursos realizados e/ou apoiados pela AFPU um total de 12.901 funcionários, com uma carga horária média de 25,3 horas por aluno.

TABELA 1 – PROGRAMAS, CURSOS E EVENTOS REALIZADOS EM 2006				
PATROCINIO AFPU	ALUNOS ATENDIDOS	CUSTO TOTAL	CUSTO MÉDIO P/ ALUNO	ÇARGA HORÁRIA MÉDIA P/ ALUNO (*1)
1 - PROGRAMAS (*2)	359	218.542,30	608,75	191,56
2 - CURSOS INTERNOS	898	114.105,69	127,07	22,17
3 - CURSOS IN COMPANY	77	5.905,30	76,69	6,38
4 - APOIO A EVENTOS INSTITUC. (INTERNOS)	1.370	34.528,83	25,20	-
5 - CURSOS EXTERNOS E APOIO	105	50.088,22	477,03	11,70
6 - EVENTOS PATROC.	131	60.577,61	462,42	-
TOTAL	2.940	483.747,95	164,54	55,74

Fonte: AFPU

TABELA 2 – PROGRAMAS, CURSOS E EVENTOS REALIZADOS EM 2007				
PATROCINIO AFPU	ALUNOS ATENDIDOS	CUSTO TOTAL	CUSTO MÉDIO P/ ALUNO	CARGA HORÁRIA MÉDIA P/ ALUNO (*1)
1 - PROGRAMAS (*2)	288	74.423,04	258,41	86,96
2 - CURSOS INTERNOS	1686	101.075,06	59,95	18,16
3 - CURSOS IN COMPANY	125	13.895,80	111,17	23,49
4 - APOIO A EVENTOS INSTITUC. (INTERNOS)	2101	72.149,60	34,34	-
5 - CURSOS EXTERNOS E APOIO	57	29.038,20	509,44	17,39
6 - EVENTOS PATROC.	157	64.257,80	409,29	-
TOTAL	4.414	354.839,50	80,39	25,32

Fonte: AFPU

TABELA 3 – PROGRAMAS, CURSOS E EVENTOS REALIZADOS EM 2008 (JAN. A SET.)				
PATROCINIO AFPU	ALUNOS ATENDIDOS	CUSTO TOTAL	CUSTO MÉDIO P/ ALUNO	CARGA HORÁRIA MÉDIA P/ ALUNO (*1)
1 - PROGRAMAS (*2)	820	106.782,13	130,22	38,94
2 - CURSOS INTERNOS	3369	91.339,12	27,11	9,67
3 - CURSOS IN COMPANY	71	27.468,04	386,87	28,68
4 - APOIO A EVENTOS INSTITUC. (INTERNOS)	1059	105.136,88	99,28	-
5 - CURSOS EXTERNOS E APOIO	166	74.428,67	448,37	29,42
6 - EVENTOS PATROC.	62	49.775,03	802,82	-
TOTAL	5.547	454.929,87	82,01	15,71

Fonte: AFPU

(*1) Considerando carga horária somente dos Programas e Cursos (itens 1, 2, 3 e 5)

(*2) Na "Carga horária média por aluno" não está contabilizado o Programa de Qualificação Educacional

1. PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL

Um dos programas-chave oferecidos pela AFPU, o de Desenvolvimento Gerencial, envolveu a participação de 210 gerentes da Universidade e apresentou no final de 2008 os seguintes resultados; 194 concluintes (92% do total de inscritos) e 90 projetos de melhoria de processos na forma de trabalhos de conclusão de curso, dos quais 20 foram implantados, nove se transformaram em projetos do Programa de Gestão por Processos (Gepro) e 35 tinham boas chances de implantação nos seis meses seguintes. A segunda fase do programa, iniciada em agosto de 2008, compreendeu a formação de duas turmas de especialização, com 66 alunos, e de três turmas para supervisores, com 99 alunos.

Concebido e desenvolvido pelo Grupo Qualifica, criado no contexto do Planejamento Estratégico da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU), o Programa de Desenvolvimento Gerencial tem como objetivo facilitar o entendimento do papel e responsabilidade do suporte de cada unidade, enquanto função estratégico-operacional que articula e viabiliza as atividades, agindo com ferramentas adequadas na gestão dos recursos e dos processos internos. Para viabilizar o desenvolvimento deste programa, foi construída uma sala especial, com área de 64,32 m² e capacidade para 36 pessoas, com toda a infraestrutura necessária, incluindo isolamento acústico, climatização, multimídia, 28 pontos de rede fixos e 38 pontos wireless.

2. GESTÃO POR PROCESSOS

Em parceria com o Grupo Gestão por Processos (Gepro), também criado no Planes da PRDU, foram formados 77 alunos em Gestão por Processos – Teoria e Desenvolvimento de Projeto, dentro de uma nova metodologia que inclui a escolha dos participantes pelos projetos apresentados através de uma oficina, com critérios preestabelecidos, treinamento e um acompanhamento estruturado das equipes para garantir a implantação destes projetos.

3. SOFTWARE LIVRE E ENSINO A DISTÂNCIA

Dentro do Programa de Tecnologia de Informação e Comunicação, membros do Centro de Computação (CCUEC) e de alguns núcleos de Informática da Universidade conceberam e desenvolveram treinamento sobre plataforma Web/Java para 55 analistas de sistemas com carga horária de 215 horas e para 37 analistas de suporte, com carga horária de 100 horas.

Ainda na área de informática, outros investimentos foram feitos na preparação de cursos para que a Universidade tenha uma política sustentável de adoção de software livre. Foram realizados pelo Centro de Computação treinamentos de Open Office, GIMP, PHP, XML/XSLT e Web 2.0.

Somados a outros cursos de informática tradicionalmente oferecidos pelo CCUEC em parceria com a AFPU, estes treinamentos capacitaram 227 turmas com 2.589 pessoas em 3.360 horas. Foram realizadas

também 43 palestras e tutoriais para 1.416 participantes, além de apoio à comunidade interna e externa que faz uso de ferramentas de ensino a distância (EAD). Nesta gestão, foram oferecidos 11 cursos de ensino a distância para 329 funcionários.

4. INGLÊS E ALBABETIZAÇÃO DE ADULTOS

Os cursos de inglês, promovido pela AFPU em parceria com o Centro de Ensino de Línguas (CEL), do Instituto de Estudos da Linguagem (IEL), atenderam 1.067 funcionários com uma carga horária de 45 horas cada nível. No primeiro semestre de 2008, 47 funcionários iniciaram a participação, em fase experimental, no projeto Read in Web, ferramenta de ensino a distância de inglês. Concebido pelo IEL para alunos de graduação e pós-graduação, o Read in Web conta com aulas virtuais para estudo independente em rede.

Na área educacional, através da parceria com a Prefeitura Municipal de Campinas por meio da Fundação Municipal para Educação Comunitária (Fumec), que atende desde a alfabetização até a 4ª série do ensino fundamental, participaram 164 servidores, sendo que 22 concluíram o programa.

Por meio do convênio com a Secretaria Estadual da Educação do Estado de São Paulo, 133 concluíram o curso supletivo de nível fundamental e 179 outros concluíram o de nível médio no Centro de Ensino Fundamental e Médio Paulo Decourt, com funcionamento no prédio do Ciclo Básico.

5. OUTROS CURSOS E EVENTOS

Além destes programas, a AFPU realizou vários cursos técnicos de atualização e adequação à legislação, bem como apoiou eventos internos e externos em diversas áreas, como bibliotecas, acervos, biotecnologia, nutrição, segurança, resíduos, manutenção, secretariado, recursos humanos, processos e outros.

Destacam-se dois eventos internacionais na área de melhoria de processos com os palestrantes Cliff Norman e Lloyd Provost, destinados aos gerentes da Universidade. A AFPU também patrocinou a apresentação de trabalhos de 350 funcionários em reuniões científicas, por meio do financiamento de inscrição, despesas de viagens e/ou diárias. A ressaltar, em 2008, o apoio da AFPU na organização do II Simpósio de Profissionais da Unicamp (Simtec), que atraiu 1.300 inscrições.

Funcionalidade dos Serviços

Na esfera da Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH) foram implementadas várias ações que visaram à reorganização da área e uma maior funcionalidade de seus serviços. Destacam-se os programas desenvolvidos nas áreas de segurança e medicina do trabalho, os programas educativos relacionados com o sistema de creches, de administração de pessoal, planejamento e desenvolvimento de suas atividades e de introdução dos recursos da tecnologia da informação.

No contexto da modernização de suas atividades, a DGRH traçou linhas de ação segundo seus objetivos no período: reestruturar a gestão do seu negócio através do forte treinamento da sua gerência de linha em aplicação de métodos padrões de gestão; desenvolver as relações entre DGRH e as unidades/órgãos, bem como estreitar os canais de comunicação com os RH's descentralizados e seus gerentes locais, visando futura gestão por processos; intensificar as parcerias com órgãos governamentais objetivando regularizações legais, sobretudo com o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e com instâncias do governo do Estado; buscar troca de experiências com empresas da região bem como com instituições-irmãs como USP e PUC-Campinas.

Entre os resultados obtidos, ressaltam-se a implantação de 26 projetos de melhoria de suas atividades, a participação de 20% de seu contingente de funcionários em equipes multifuncionais de desenvolvimento de projetos estratégicos para a Universidade, e o treinamento de 100% de seus gerentes de linha em práticas de gestão, melhoria e controle de processos e o mapeamento de todos os processos em andamento.

Valorização da Carreira de Funcionários

Medida importante para a valorização da carreira de funcionários foi a implantação integral do novo processo de avaliação de desempenho. Após longos anos em que o processo deixou de ser realizado, Grupo de Trabalho coordenado pela Coordenadoria Geral da Universidade (CGU) elaborou, em 2005, proposta de metodologia para um novo modelo de avaliação cuja aplicação ficou a cargo da DGRH.

Depois de discutida com os diretores de unidades, comissões setoriais de avaliação (CSA's) e funcionários, a proposta resultou num documento que foi encaminhado à Câmara de Administração (CAD) e aprovado em 2006, data em que foi realizada uma primeira avaliação com um total de 5.998 funcionários.

Foi feita a análise dos títulos conquistados pelos funcionários nos diversos níveis de formação acadêmica, com a disponibilização de recursos financeiros para o reconhecimento desses méritos. 455 títulos foram apresentados, dos quais 178 foram homologados pela Câmara de Recursos Humanos, ficando os demais dependentes da apresentação de documentos probatórios.

Em 2008, o processo foi concluído com a avaliação dos 6.539 servidores da carreira de profissionais de apoio ao ensino, pesquisa e extensão (Paepe). Destes, 4.235 (65%) foram contemplados com uma referência no quadro de carreira, o equivalente a um aumento de 5% no salário. Os recursos destinados à premiação dos servidores equivalem a 3,33% da folha de salários dos servidores da carreira Paepe.

Diferente dos sistemas de avaliação adotados anteriormente na Unicamp, o novo processo fundamenta-se em uma metodologia em que o desempenho é analisado sob a ótica de diferentes avaliadores, considerando o papel do servidor como parte de um grupo de trabalho e da instituição como um todo. Deste modo, é o conjunto das notas atribuídas que gera a classificação do servidor, evitando o direcionamento do resultado e outras distorções. Uma das metas do novo modelo é que o processo de avaliação sirva não apenas como forma de promoção de funcionários, mas também como ferramenta de gestão.

Banco de Competências e Vida Funcional On line

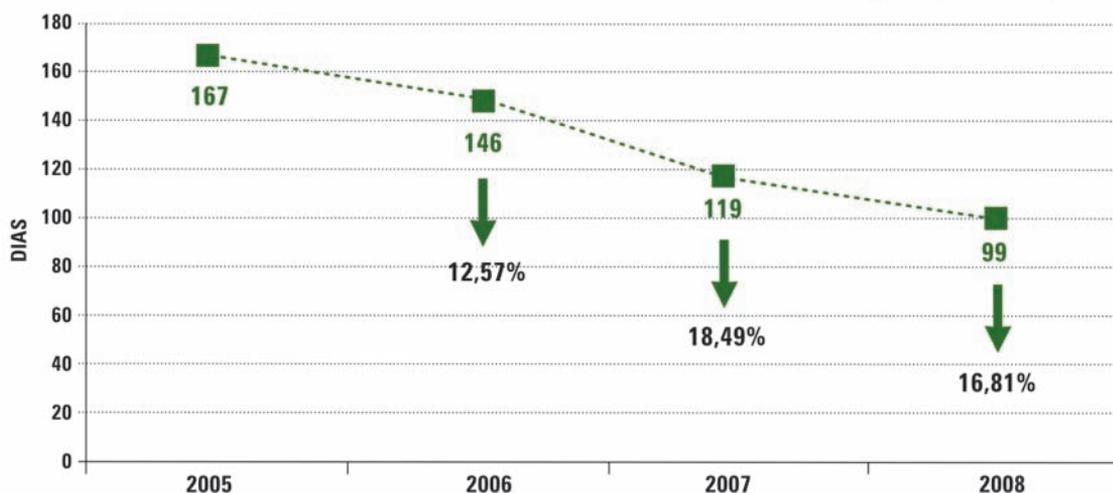
Destacam-se também no processo de gestão de pessoas o suporte da tecnologia de informação e o desenvolvimento de interfaces amigáveis para os sistemas de Avaliação de Desempenho e Vida Funcional On line. Este último permite aos funcionários acessar com praticidade os dados cadastrais e informações sobre pagamento, frequência, contagem de tempo, benefícios, desenvolvimento pessoal e avaliação médica.

A implementação de um banco de dados unificado com as competências e qualificações dos profissionais das áreas técnicas e administrativas (Banco de Competências) também facilitou o acesso a informações sobre os perfis, permitindo a criação de mecanismos mais adequados de realocação e reposição de quadros.

Estas medidas têm consolidado o projeto de automatização do quadro de vagas, que vem propiciar a descentralização do gerenciamento do quadro de funcionários às unidades, dar ampla visibilidade às informações relativas à quantidade de vagas, ao planejamento de reposição, aos recursos disponíveis ou contingenciados e ao histórico de ocupação de vagas.

Ao mesmo tempo, fez-se a revisão do processo de ingresso de funcionários na Universidade com aplicação da tecnologia da informação e a conseqüente agilização do planejamento de preenchimento de vagas, recrutamento e seleção de candidatas, admissão, integração e acompanhamento.

FIGURA 1 – TEMPO DO CICLO MÉDIO EM DIAS DO PROCESSO DE SELEÇÃO* (2005-2008)

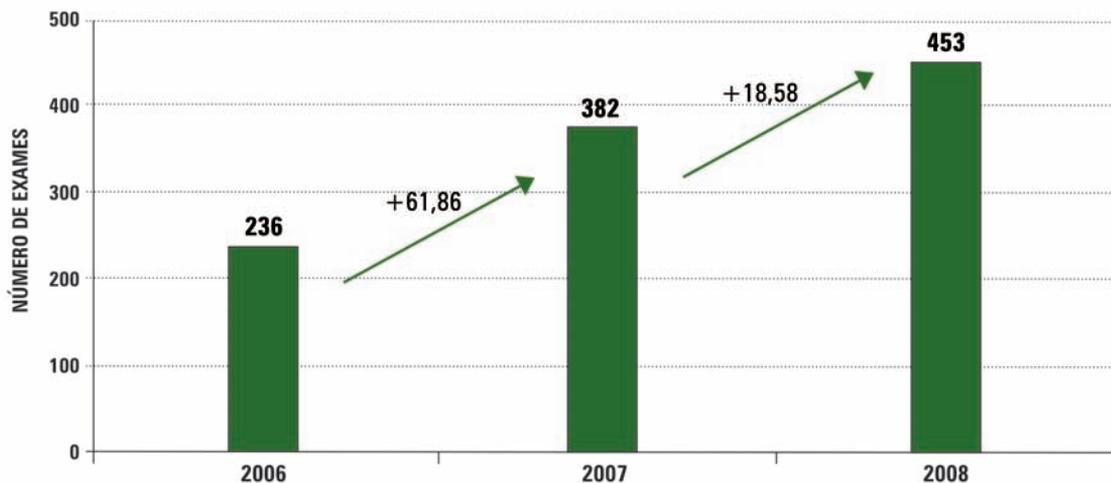


Fonte: DGRH

* O tempo de ciclo é calculado pelo intervalo em dias entre a data de abertura do processo seletivo até a data de homologação

Houve também, no período, a intensificação do acompanhamento psicoprofissional, do desenvolvimento de programas ligados às áreas de segurança e medicina do trabalho e de readaptação de funcionários, ações que refletiram na queda dos afastamentos por motivo de licença médica e acidente de trabalho. De setembro de 2006 a setembro de 2008 houve um aumento significativo do número de exames de retorno ao trabalho (figura abaixo).

FIGURA 2 – NÚMERO DE EXAMES DE RETORNO AO TRABALHO (2006-2008)



Fonte: DGRH

Medidas de Aprimoramento Administrativo

Ainda no âmbito da PRDU e mais especificamente da DGA, várias medidas de modernização administrativa foram implementadas, entre as quais cabe mencionar as seguintes: a normatização para aquisição e uso de produtos controlados, o que incluiu a regularização das licenças e alvarás existentes em nome da Universidade e a adequação do espaço físico do Almoxarifado Central; a centralização da gestão dos seguros a partir de um amplo estudo das modalidades de seguro existentes na Universidade, envolvendo aspectos como riscos, valores pagos e ocorrências de sinistros e indenizações, como forma de, entre outras vantagens, ter-se um maior controle sobre a vigência das apólices; a reestruturação do serviço interno de transportes, com readequação da frota, criação do fundo de sinistros e a implantação de melhorias; a adequação do cadastro de materiais e a centralização dos bens disponíveis na administração central e nas unidades, com seu recolhimento e destinação adequada, permitindo seu reaproveitamento ou sua doação para instituições públicas; adequações no sistema de compras; a modernização dos sistemas administrativos corporativos mediante a incorporação de softwares adequados, aí incluídos a implantação do sistema eletrônico e mensageria com a Prodesp (Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo) e o desenvolvimento e implantação do sistema de gerenciamento diário de dados junto ao Siafem-SP (Sistema Integrado de Administração Financeira), dando total transparência pública à movimentação financeira da Unicamp. Destaque para a implantação e rápida evolução da Central de Pregões, descrita no tópico a seguir

Auditoria Interna

Instituída com a proposta de melhorar os processos administrativos, estimular a otimização dos gastos públicos e dar maior transparência aos procedimentos, a Auditoria Interna da Unicamp (Audint) traçou uma estratégia de atuação, no período, voltada a uma Auditoria Baseada em Riscos (ABR).

O objetivo foi disseminar a visão de riscos administrativos junto às unidades/órgãos a fim de sensibilizar os ordenadores de despesas quanto às eventuais falhas nos controles internos e possíveis impactos indesejáveis à legalidade, eficiência, moralidade, publicidade, impessoalidade e à institucionalidade decorrente dos atos administrativos de interesse da Universidade. Em sintonia com o Planes da PRDU, a Audint incluiu a disciplina de gerenciamento de riscos nos cursos do PDG e do Gepro.

Atendendo ao Plano Anual de Auditoria, aprovado pela Câmara de Administração (CAD), a Audint produziu, entre 2005 e 2008, 91 relatórios, que resultaram da avaliação de 35 administrações, entre unidades e órgãos, tanto de ensino e pesquisa quanto da administração central, fruto do exame dos diferentes temas sob domínio da PRDU, em especial os ligados à DGA, à DGRH e à Prefeitura.

Essas avaliações deram conta de que a administração de nossas unidades e órgãos vem experimentando melhorias continuadas, embora haja margem para que continuem melhorando. Além dos trabalhos típicos de auditoria, neste período a Audint prestou consultoria em controles internos e assessoria à direção das unidades em assuntos relacionados a gestão administrativa. Adicionalmente a Auditoria realizou instrução a convite da AFPU e atendeu a convites para participação em grupos de trabalho de interesse institucional.

TABELA 4 – QUANTIDADE DE AVALIAÇÕES REALIZADAS POR UNIDADE/ÓRGÃO

REITORIA	PRDU	FACULDADES	SAÚDE	INSTITUTOS	COLÉGIOS TÉCNICOS
CGU (2)	CEMEQ (2)	FCM (6)	HEMO (2)	IQ (2)	COTUCA (1)
INOVA (2)	DGA (8)	FEEC (1)	HC (3)	IB (2)	
CEB (1)	DGRH (15)	FOP (3)	CAISM (3)	IA (1)	
CEMIB (1)	PREFEITURA (3)	FEAGRI (2)		IC (5)	
NIDIC (1)	CCUEC (1)	FEC (1)		IG (5)	
EDITORA (1)	CECOM (1)	FEM (1)		IF (1)	
CPQBA (2)		FE (6)			
BC (1)		FEA (2)			
CEPETRO (1)					
NIPE (1)					
CCS (1)					
TOTAL	91 RELATÓRIOS				

Fonte: Audint

Programas de Saúde para a Comunidade

A Coordenadoria de Serviços Sociais (CSS-Cecom) ampliou o volume de atendimento em praticamente todos os seus programas de saúde à comunidade interna. O atendimento aos dependentes dos servidores também foi ampliado. Ao mesmo tempo, implantou-se em 2005 um sistema de avaliação de risco com o objetivo de identificar e atender os pacientes que procuram o pronto-atendimento de acordo com o seu potencial de risco, agravo à saúde ou grau de sofrimento, e não mais por ordem de chegada. Houve também, no período, a criação do grupo de humanização do Cecom que, obedecendo às recomendações do Ministério da Saúde, desenvolveu mecanismos de escuta (Ouvidoria), fortaleceu as ações de educação permanente, e promoveu a revisão de processos com impacto direto na satisfação do usuário.

Além das atividades ambulatoriais, destacam-se aqui algumas das atividades de promoção e prevenção de saúde realizadas pelo Cecom.

1. FEIRAS DE SAÚDE – Têm como objetivo realizar exames preventivos básicos como verificação de pressão arterial, glicemia, acuidade visual, índice de massa corporal, escovação supervisionada, diagnóstico de lesões da mucosa bucal e orientações sobre higiene bucal, além de esclarecimentos sobre questões de saúde. De 2005 a 2008 foram atendidas cerca de 8 mil pessoas, das quais 500 foram encaminhadas ao Cecom para avaliação/confirmação de hipótese diagnóstica. Também foram realizados 5.188 atendimentos em 17 unidades/ órgãos, além de 3.159 nos eventos Parque Amigo e Dia da Cidadania.

2. PROGRAMAS DE VACINAÇÃO – A campanha de vacinação contra a gripe, de caráter permanente, alcançou, no período, 11.610 atendimentos. Em 2006, a partir de um surto pontual de caxumba no campus, deflagrou-se uma campanha de imunização que resultou na aplicação de 9.950 doses. Além dessas, há um programa de prevenção do risco biológico durante o período de formação dos médicos residentes e alunos da área da Saúde, com realização de palestras e vacinação. Em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde foram oferecidas, em 2008, 6.500 doses de vacina contra a rubéola para a comunidade universitária.

3. PROGRAMAS DE SAÚDE BUCAL – Além da assistência individual nas clínicas do ambulatório do Cecom, o Serviço de Odontologia promove uma série de ações como parte do seu Programa de Saúde Bucal. Em caráter permanente, os patrulheiros da Unicamp recebem tratamento preventivo e curativo. Foram atendidos, no período, 533 jovens.

O serviço de odontologia realiza também o exame da mucosa oral para prevenção do câncer de boca, que, se tratado de início, tem 100% de cura. Foram feitos 765 atendimentos entre 2005 e 2008. Desde 1998, este exame atende 100% da demanda encaminhada.

Também são realizadas palestras e atendimentos coletivos sobre saúde bucal nas diversas unidades/ órgãos, aos pacientes da área da saúde (gestantes, crianças e transplantados) e do Sistema Educativo da Universidade. Outra atividade preventiva e educativa, - de extensão comunitária, é desenvolvida para as crianças do Jardim do Lago, Monte Cristo e Gargantilha, bairro rural de Campinas. Já foram realizados, no período, 4.750 atendimentos nestas comunidades.

Outro programa permanente nesta área é o de prevenção à disfunção temporo-mandibular, que tem como objetivo proporcionar melhor qualidade de vida e maior rentabilidade no trabalho e no estudo dos funcionários, professores e alunos através da recuperação das funções motoras e adaptativas do aparelho estomatognático. Já foram atendidos 1.072 pacientes. Os casos considerados graves são encaminhados ao Cecom para tratamento ambulatorial.

4. PROGRAMA MEXA-SE UNICAMP – Programa permanente que tem como objetivo promover a convivência e o estímulo à prática de atividade física como forma de preservação da saúde. No quadriênio passaram pelo programa mais de 33 mil pessoas nas diversas atividades oferecidas, como dança, alongamento, caminhada e ginástica localizada.

5. GINÁSTICA LABORAL – Programa permanente constituído por uma sequencia de exercícios específicos aplicados a cada atividade laboral, realizado nos locais de trabalho ou não, objetivando minimizar as ocorrências de doenças osteomioarticulares, bem como promover a integração e o bem-estar. Atualmente é desenvolvido em 18 unidades.

6. CURSOS DE PRIMEIROS SOCORROS – Com carga de 12 horas, esses cursos têm o objetivo de capacitar, nas unidades da Unicamp, pessoas (docentes, alunos e funcionários) para atendimento básico de primeiros socorros. Foram ministrados oito cursos nas unidades e sete cursos específicos para o corpo de vigilantes.

7. GRUPOS EDUCATIVOS – São grupos de caráter permanente constituídos por equipe multiprofissional e multidisciplinar com o objetivo de prevenir o surgimento e evitar o agravamento de doenças crônicas, através de orientações e acompanhamento dos seus participantes em situações específicas como alcoolismo, diabetes, gestação, hipertensão, menopausa, reeducação alimentar e tabagismo.

8. MEDICARIUM – A Medicarium, farmácia organizada em 2004, disponibiliza medicamentos a preços especiais e formas de pagamento diferenciadas para professores, funcionários, alunos e estagiários da Universidade. Em média, 1 mil pessoas/ mês utilizam os serviços da farmácia.

9. OUTRAS AÇÕES – Outros programas de caráter permanente são realizados pelo Cecom, como Pesquisa de Nutrição, em parceria com a Faculdade de Ciências Médicas (FCM), e o Programa de Combate à Dengue do campus, que inclui ações educativas, o monitoramento das armadilhas espalhadas pelo campus para detectar larvas positivas ao mosquito transmissor da dengue e diálogo constante com os órgãos de saúde municipais.

TABELA 5 – ATENDIMENTOS NO CENTRO DE SAÚDE DA COMUNIDADE DA UNICAMP - CECOM (2005 - 2008)

	2005	2006	2007	2008
PACIENTES ATENDIDOS NO CECOM	134.110	136.572	136.031	143.346
FUNCIONÁRIOS	61.229	60.182	59.870	63.683
DEPENDENTES DE FUNCIONÁRIOS	13.894	18.788	16.604	17.837
ALUNOS	52.245	50.373	52.394	55.109
MENSAGEIROS	79	634	773	885
OUTROS	6.663	6.595	6.390	5.832
ATENDIMENTO POR PACIENTE	48.498	56.901	52.763	50.388
ATENDIMENTO POR PROCEDIMENTO REALIZADO	106.658	70.530	79.953	74.640
CONSULTAS ODONTOLÓGICAS	66.082	71.198	70.779	70.170

Fonte: AEPLAN

Programa Viva Mais

Atuando na promoção de uma cultura preventiva em relação ao uso de substâncias psicoativas – lícitas ou ilícitas – dentro dos campi da Unicamp, o grupo de trabalho Viva Mais cumpriu sua função de definir estratégias nos níveis de prevenção primária, secundária e terciária. Compõem o grupo os órgãos internos que prestam algum tipo de atendimento a alunos, funcionários e docentes (SAE, SAPPE, Grape-me, Cecom, DGRH, CCI, Aspa e o Pronto-Socorro do Hospital de Clínicas), bem como representantes do Caism, Hospital de Clínicas, Cotuca, Cotil, Ceset, Planta Física de Limeira, FOP, Pró-Reitoria de Graduação, Moradia Estudantil, DCE, STU e APG. O grupo atua por meio de palestras, seminários e workshops. Destaque para os eventos organizados nas datas do Dia Mundial sem Tabaco, Dia Nacional de Combate ao Fumo, Dia de Alerta sobre o Uso Excessivo de Álcool e na programação anual de recepção aos calouros.

Qualidade de Vida no Trabalho

O Grupo Qualidade de Vida no Trabalho foi criado em 2006 para atender ao objetivo estratégico do Planes PRDU, que visa “integrar ações que promovam qualidade de vida nos campi da Universidade”. É composto por membros da DGRH, Cecom e Prefeitura do Campus, sob gerência da coordenação da DGRH.

Desde então tem articulado parcerias com a academia (docentes e discentes) e com entidades externas para a promoção de ações de qualidade de vida no trabalho. Já realizou, em parceria com a Faculdade de Engenharia de Alimentos (FEA), oito edições do Programa Nutricamp – Alimentos, Nutrição e Saúde;

duas edições do Programa Alimente-se Bem, em parceria com o Serviço Social da Indústria (SESI); além da participação em congressos e outros eventos da Unicamp e de instituições internacionais.

Em 2006 foram levantadas pelo Grupo mais de 250 iniciativas de promoção da qualidade de vida, nas diversas unidades e órgãos da Universidade. Em 2008, o Grupo entregou uma proposta para a Política Institucional de Qualidade de Vida no Trabalho na Unicamp. Também foi aplicada pesquisa sobre as condições de saúde em 1.834 trabalhadores da Unicamp. O resultado identificou a necessidade de redefinição de um programa de saúde do trabalhador, envolvendo as áreas diretamente relacionadas ao assunto: DGRH, Cecom e Prefeitura. O Programa está inicialmente sendo discutido entre essas três áreas estratégicas.

INFRAESTRUTURA



Os investimentos em obras físicas, no reequipamento da Universidade e na infraestrutura bibliográfica alcançaram, no período, um montante de R\$ 91.942.087,00. Os recursos necessários provieram de fontes orçamentárias do Tesouro do Estado.

TABELA 6 – INVESTIMENTOS COM RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS PERÍODO: (2005 - 2008)				
Valores Nominais	Em R\$			
INVESTIMENTOS	2005	2006	2007	2008
Obras	3.043.921	3.796.822	3.930.929	7.476.700
Assinatura de Periódicos	13.419.917	13.065.561	12.256.164	10.350.898
Aquisição de Livros - Graduação	155.639	390.322	298.776	464.561
Equipamentos	5.275.952	3.123.224	3.808.522	11.084.178
TOTAL	21.895.429	20.375.930	20.294.391	29.376.337

Fonte: AEPLAN

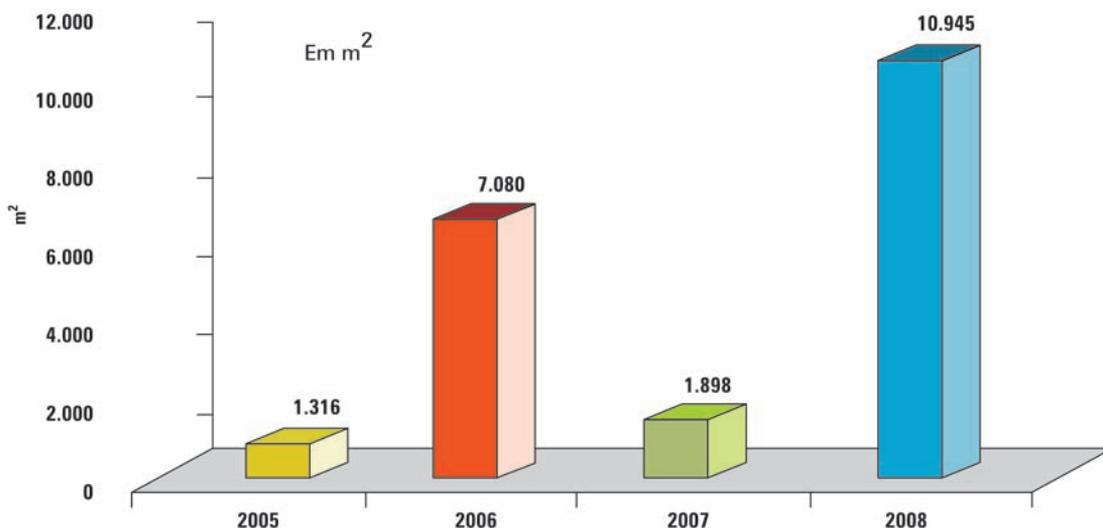
Obras Físicas Realizadas

Demonstrativo da Prefeitura da Cidade Universitária dá conta de que foram realizadas no período, por sua Coordenadoria de Infraestrutura (Cinfra), entre construções, reformas, benfeitorias e serviços de conservação, 80.6139 m² de obras físicas. Destacam-se, 21.830 m² de edificações novas ou ampliações e 51.823 m² de reformas.

A construção do prédio Didático I da Faculdade de Ciências Aplicadas (FCA), em Limeira, muito contribuiu para esse volume: ali foram executados aproximadamente 10 mil metros quadrados de edificações do novo campus, incluindo salas de aulas, anfiteatros, laboratórios de informática e as primeiras instalações para biblioteca, administração e sala de professores.

Entre as principais obras executadas no período, além das já mencionadas obras do novo campus de Limeira, destaca-se a construção dos seguintes edifícios: bloco H de internações do Centro de Atenção Integral à Saúde da Mulher; Hospital-Dia; prédio do Observatório Pierre Auger do Instituto de Física Gleb Wataghin; salas acústicas do Centro de Estudos e Pesquisas em Reabilitação Gabriel Porto, da Faculdade de Ciências Médicas; e a biblioteca da Faculdade de Engenharia de Alimentos.

FIGURA 3 – OBRAS CONSTRUÍDAS ENTRE MAIO DE 2005 E AGOSTO DE 2008



Fonte: Cinfra

Ampliaram-se as instalações do Laboratório de Audiologia e ambulatórios e leitos do Hospital de Clínicas, e os blocos D e F do Instituto de Química. Revitalizou-se a antiga Estação Guanabara, hoje Centro Cultural de Inclusão e Integração Social e foram reformados os laboratórios do bloco 8 da Faculdade de Ciências Médicas.

Além dessas, há 44.892m² de obras em execução, como o novo prédio do Instituto de Geociências (9.768m²), as novas instalações do Nipe-Cepetro (2.449m²), o bloco C da Faculdade de Engenharia Civil (2.040m²), o Ginásio de Atividades da FEF (1.900m²), o novo prédio para centros e núcleos (1.589m²), as novas instalações do Arquivo Edgard Leuenroth (1.320m²), a ampliação da biblioteca do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (1.128m²), novo espaço para salas de aulas e Laboratório de Habilidades da FCM (1.040m²) e novas instalações para a Pós-Graduação da Faculdade de Ciências Médicas (1.040m²).

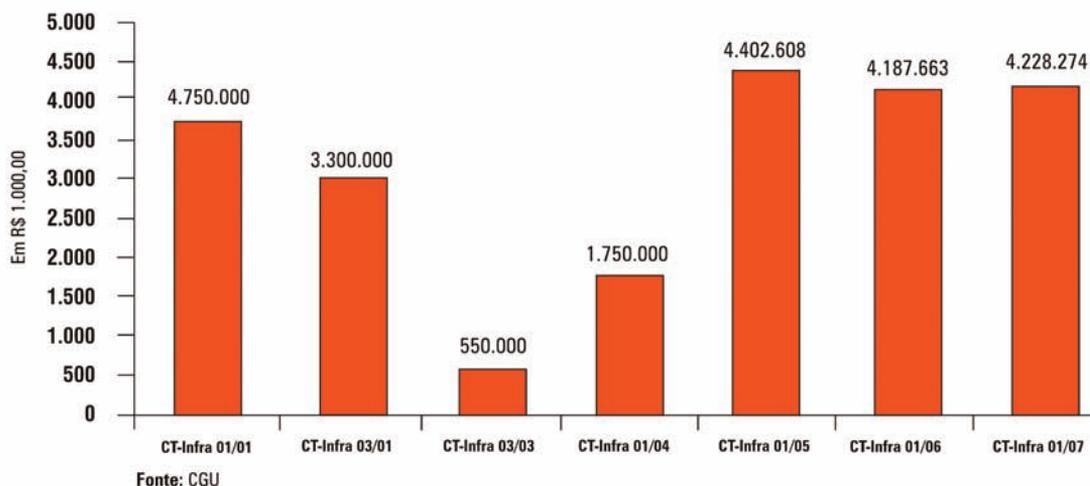
Na área de infraestrutura, os diretores de unidades e órgãos podem ter acesso a um sistema de acompanhamento do trâmite processual dos empreendimentos em andamento na Prefeitura. Referente à manutenção urbana e predial, por exemplo, a Prefeitura aumentou em 27% os atendimentos entre 2005 e 2008.

Investimentos em Laboratórios de Pesquisa

Foram feitos investimentos na construção ou remodelação física de diversos laboratórios de pesquisa ou de ensino, entre os quais se destacam as novas instalações do Laboratório de Genômica e Proteômica, no Instituto de Biologia, reforçando as pesquisas de sequenciamento e de formação de bibliotecas genômicas; a construção dos laboratórios de Telecomunicações e Microbiologia e a reestruturação dos laboratórios de Construção Civil, Solos e Geologia do Centro Superior de Educação Tecnológica (Ceset), unidade localizada em Limeira; a inauguração de um laboratório voltado para o desenvolvimento de atividades de pesquisa em epidemiologia e fisiologia matemática, o Lab-Epifisma, no Instituto de Matemática, Estatística e Computação Científica; a inauguração do novo parque computacional do Centro Nacional de Processamento de Alto Desempenho em São Paulo (Cenapad-SP), órgão ligado à Pró-Reitoria de Pesquisa da Unicamp e um dos sete centros nacionais de processamento de alto desempenho do Sistema Nacional de Processamento de Alto Desempenho (Sinapad), do Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT); a instalação de oito laboratórios de ensino no Instituto de Química em bloco construído para essa finalidade, além de salas de apoio para aulas de laboratório e salas de equipamentos científicos.

Devem ser também destacados, além da construção de novas instalações no Instituto de Química, que permitiram a duplicação do espaço físico da Biblioteca da unidade, a implantação de três novos laboratórios no Centro Superior de Educação Tecnológica (Ceset), em Limeira, que beneficiou aos alunos dos cursos de Saneamento e Construção Civil; a entrada em atividade da nova Clínica Odontológica da Faculdade de Odontologia de Piracicaba, com a incorporação de novos equipamentos; a criação da segunda Estação Meteorológica do Centro de Pesquisas Climáticas Aplicadas à Agricultura (Cepagri), no Parque Valença, em Campinas, projeto realizado em parceria com a Defesa Civil e a Sociedade de Abastecimento de Água e Saneamento (Sanasa) e que já cumpre seu objetivo de ampliar o sistema de alerta da Defesa Civil de Campinas; e a inauguração do Laboratório de Geoquímica no Instituto de Química, em parceria com a Petrobras, para o estudo de reservas de óleo biodegradável.

FIGURA 4 – RECURSOS FINEP CT-INFRA CAPTADOS NO PERÍODO 2001-2007



Recursos do Fundo de Infraestrutura

Gerido pela Finep e, na Unicamp, gerenciado pela Coordenadoria Geral da Universidade (CGU), o Fundo de Infraestrutura (CT-Infra) foi instituído por lei federal em fevereiro de 2001 com o objetivo de fortalecer a infraestrutura e os serviços de apoio à pesquisa técnico-científica desenvolvida em instituições públicas de ensino superior e de pesquisa brasileiras. Seu escopo é financiar projetos e itens geralmente não apoiados em projetos de pesquisa, tais como reforma e construção de novas instalações civis, compra de material bibliográfico e a instalação, recuperação e manutenção de equipamentos. Desde sua criação o CT-Infra transferiu à Unicamp um acumulado de R\$ 23,1 milhões, dos quais R\$ 12,8 milhões entre os anos de 2005 e 2007 – correspondentes a projetos apresentados pelas unidades.

Para melhor acompanhar o gerenciamento e a execução desses projetos, a CGU pôs em prática um plano de ação em que se destacam as seguintes atividades: o desenvolvimento de um banco de dados para acompanhamento e gerenciamento dos projetos de infraestrutura (em fase de testes para implantação); o estabelecimento de procedimentos de solicitação de recursos pelos coordenadores dos projetos para aprovação pela CGU; o acompanhamento das obras/instalações através de reuniões mensais da CGU com a Cinfra, CPROJ e DGA; a prévia avaliação dos projetos por comissão externa de especialistas antes da submissão à Copei; o estabelecimento de procedimento para chamada interna CT-Infra para o ano subsequente; a auditoria nos convênios CT-Infra 01/01 e 03/01 pela Audint, por solicitação da CGU; a contratação de pessoal técnico (engenheiros e estagiários) para acompanhamento dos projetos CT-Infra; a melhoria na coleta de informações e procedimentos para a elaboração das Prestações de Contas dos convênios Finep.

Medidas de Otimização e Economia de Meios

Ainda no âmbito da Prefeitura do Campus, iniciativas diversas levaram a um melhor aproveitamento de recursos.

1. REDUÇÃO DO CONSUMO DE ÁGUA E ENERGIA ELÉTRICA

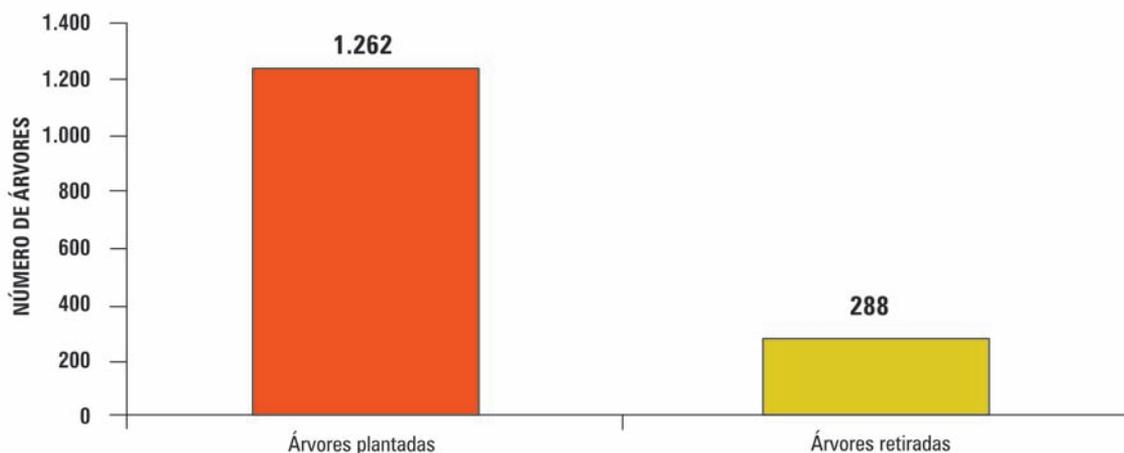
Note-se que apesar do aumento da área construída do campus, várias medidas de eficiência energética e de uso racional da água possibilitaram a redução em 6,5% no consumo de energia e de 12% de água. Para a queda do consumo de energia muito contribuiu a substituição de aproximadamente sete mil conjuntos de iluminação (luminárias, reatores e lâmpadas) em 45 prédios do campus. Mais atualizados tecnologicamente, os novos equipamentos proporcionaram não só um consumo mais baixo como também uma melhoria no nível de iluminação. As lâmpadas desativadas são absorvidas pelo Programa de Coleta de Lâmpadas Fluorescente da Prefeitura. Em média, são descontaminadas 20 mil lâmpadas por ano.

Além da troca da iluminação nos prédios, a infraestrutura do sistema de distribuição de energia foi ampliada, com a remodelação e execução de 3,5 mil metros de redes elétricas de média tensão.

2. AMBIENTE: COLETA SELETIVA E PLANTIO DE ÁRVORES

A cobertura vegetal do campus foi ampliada com o plantio de mais de 1.200 árvores até setembro de 2008. Além disso, houve significativa melhoria da qualidade estética e ambiental do campus e das condições para o desenvolvimento das espécies vegetais.

FIGURA 5 – NÚMERO DE ÁRVORES PLANTADAS X NÚMERO DE ÁRVORES RETIRADAS (2005-2008)



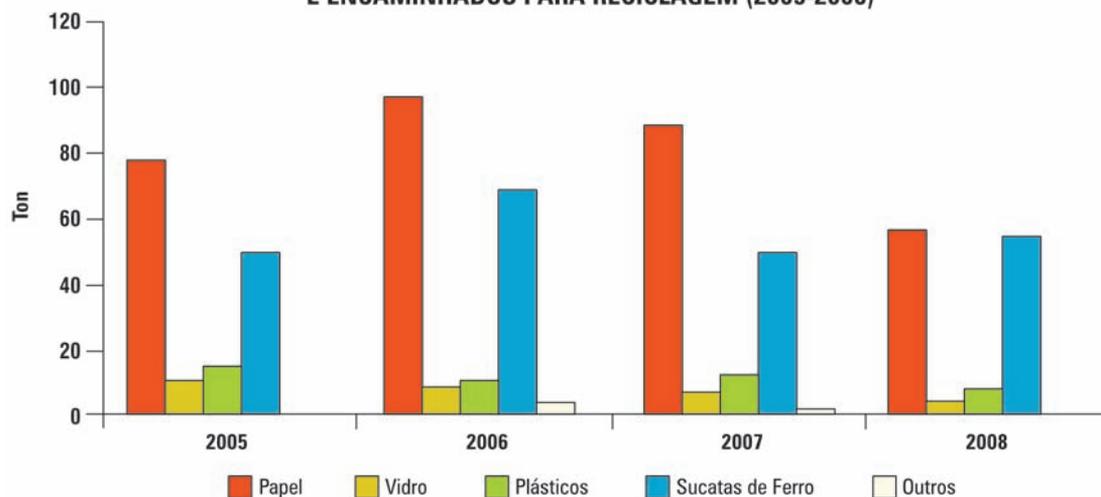
Fonte: Prefeitura do Campus

Outra mudança importante na área de meio ambiente foi o equacionamento dos problemas decorrentes do abandono de animais domésticos no campus e o monitoramento adequado da fauna silvestre e sinantrópica.

As ações implementadas, com destaque para as campanhas educativas de posse responsável e incentivo à adoção, minimizaram as situações de conflito com a comunidade. No período entre 2005 e setembro de 2008, 413 animais foram recolhidos e, após cuidados veterinários, encaminhados para adoção. A resolução GR 42/05, baixada pelo reitor em 2005, define as responsabilidades e prevê penalidades com relação ao abandono de animais na Universidade.

Ainda na área de meio ambiente, o Programa de Coleta Seletiva da Prefeitura gerencia, em média, 140 toneladas de resíduos sólidos urbanos gerados por mês no campus. Com um índice de reaproveitamento de 9,35%, considerado significativo quando comparado a outros campi e até mesmo a outros municípios brasileiros, o programa representa importante ação de responsabilidade com o ambiente e município.

FIGURA 6 – QUANTIDADE DE RESÍDUOS COLETADOS E ENCAMINHADOS PARA RECICLAGEM (2005-2008)



Fonte: Prefeitura do Campus

Cerca de 300 toneladas de papel e papelão, 290 toneladas de vidro, plástico, ferro e 339 toneladas de lenha, móveis inservíveis e resíduos vegetais deixaram de ser encaminhadas ao aterro sanitário municipal, contribuindo para o aumento da sua vida útil. O programa da Prefeitura, que tem adesão voluntária, está presente em 90% do campus, com 70 pontos de coleta dentro das unidades e órgãos.

TABELA 7 – RECURSOS NATURAIS PRESERVADOS ATRAVÉS DA RECICLAGEM NO CAMPUS

Material coletado	Quantidade encaminhada para reciclagem (toneladas)	Preservação por tonelada reciclada	Potencial total preservado entre 2005 e 2008
Papel	324,531	20 árvores	6.490,62 árvores
Vidro	20,75	1,3 ton. de areia	26,975 ton. de areia
Plástico	48,092	130 litros de petróleo	6.251,96 litros de petróleo
Ferro	219,07	1,5 ton. de minério de ferro	328,605 ton. de minério de ferro

Fonte: Prefeitura do Campus

3. REDUÇÃO DOS GASTOS COM TELEFONIA

Ao trocar de operadora graças à entrada em vigor de dispositivo legal que lhe permitiu buscar melhor preço na praça, a Unicamp passou a usar os serviços da Embratel em setembro de 2006. A troca, que implicou na mudança de todos os prefixos, representou uma economia de 80% nos gastos com telefonia.

4. SANEAMENTO: CONSTRUÇÃO DA ESTAÇÃO DE TRATAMENTO DE ESGOTOS

Em relação ao sistema de saneamento, parceria entre a Unicamp e Sanasa resultou na construção da Estação de Tratamento de Esgotos (ETE) de Barão Geraldo, que irá tratar 100% do esgoto da Universidade. Inaugurada em dezembro de 2008, a ETE contou com recursos da Unicamp na ordem de R\$ 5,2 milhões. Também graças a parceria entre Unicamp e Sanasa foram realizadas adequações de emissários de efluentes e separação de águas no campus, perfazendo um total de 600 metros de extensão. O sistema de abastecimento foi readequado com aumento na captação de água.

5. REVITALIZAÇÃO DO PARQUE PROF. HERMÓGENES LEITÃO

Mediante parceria com a Prefeitura de Campinas – Departamento de Parques e Jardins e Subprefeitura de Barão Geraldo – a PRDU elaborou um projeto de revitalização do Parque Prof. Hermógenes Leitão que inclui a recuperação e a conservação de seus valores ambientais como água, flora, fauna, infraestrutura, parque infantil, área destinada a exercícios, sinalização, segurança e iluminação. Deu-se início a um trabalho de monitoramento da água e de mapeamento e identificação dos pequenos mamíferos do parque, em paralelo a projetos já existentes, na área, de estudo de peixes, insetos e flora. Dois grandes eventos relacionados ao parque, promovidos no período, atraíram mais de 1 mil participantes.

6. ALIMENTAÇÃO: MELHORIA DO ATENDIMENTO

A comunicação e o atendimento à comunidade também passaram por mudanças. A Prefeitura implementou o sistema de solicitação de serviços via web, disponível em sua home page, que foi modernizada

para possibilitar a divulgação periódica de informações à comunidade. Foi também disponibilizada na página na internet pesquisa de satisfação que permite aos usuários dos restaurantes avaliarem o cardápio, as condições de atendimento e higiene do serviço de alimentação. Além disso, vários serviços foram centralizados, possibilitando mais rapidez e qualidade nos atendimentos.

Houve um aumento do número médio de refeições produzidas de 9.000/dia em 2005 para 10.200/dia em 2008. Entre 2005 e 2008, o Programa de Prevenção contra o Desperdício obteve resultados positivos com a intensificação de ações educativas e permanentes junto aos usuários dos restaurantes. As sobras de alimento representaram em 2005 o equivalente a 877 refeições diárias, ou seja, 9,7% do total de refeições servidas. Em 2008 essa média caiu para 795/dia (7,5%). Estima-se que com essa redução seja possível alimentar mais de 1,5 mil pessoas/dia.

Foram regularizados 14 pontos comerciais de alimentação instalados no campus através de licitações e tomadas medidas para adequações dos espaços físicos e melhorias de suas condições gerais. A Equipe Sanitária de Segurança (ESS), atuando em conjunto com a Vigilância Sanitária de Campinas e conforme as legislações vigentes, realiza vistorias e orientações quanto às condições higiênico-sanitárias e de segurança desses estabelecimentos.

7. MELHORIA DA ÁREA DE SEGURANÇA

Na área de segurança, a Prefeitura vem adotando medidas para intensificação do foco preventivo, como a aquisição de cinco novas motocicletas e 11 bicicletas para a realização de rondas no campus, além de ministrar treinamentos aos vigilantes e desenvolver ações educativas junto à comunidade. Foi contratado novo sistema de radiocomunicação que permitirá maior controle, sigilo, agilidade e eficiência nos serviços da Vigilância do Campus. Um novo prédio já finalizado, com cerca de 600 metros quadrados de área, abrigará todo o serviço de Vigilância, melhorando as condições de infraestrutura e de trabalho dos profissionais da área.

Foi previsto e assegurado um investimento de R\$ 8 milhões para o projeto de reestruturação e modernização do Sistema de Vigilância, recursos que serão aplicados na aquisição de câmeras para monitorar a circulação no campus e implementação de novo sistema de acesso. O projeto, em fase de conclusão, tem licitação prevista para o primeiro semestre de 2009.

8. MELHORIA NOS SERVIÇOS DE TRANSPORTE

Foi readequado o serviço de transporte fretado e otimizada sua utilização, com redução de custos e, ao mesmo tempo, ampliado o número de linhas em função, sobretudo da área da Saúde. O número de viagens/dia do circular interno e para a Moradia Estudantil aumentou de 70 para 95, representando um acréscimo de 36%. Foi criada uma linha interligando o campus de Campinas ao de Limeira. No plano do transporte interno, foi criado um fundo de sinistro de veículos que passou a dar cobertura aos danos materiais ocorridos em veículos oficiais e de terceiros, oriundos de acidentes de trânsito.

9. ACESSIBILIDADE E PLANO DIRETOR DO CAMPUS

Na área de trânsito foram desenvolvidas ações de acessibilidade, como a implementação de ônibus adaptado e a adequação de pontos de ônibus para atendimento dos portadores de deficiência física; instalação de ciclofaixas e interligação entre a ciclovia de Barão Geraldo/Moradia Estudantil e o campus; alteração de fluxos nos cruzamentos das vias; execução de passagens em nível para pedestres; alteração no modelo dos estacionamentos de paralelo ao meio fio para ângulo 45 graus, execução de calçadas e requalificação da sinalização vertical e horizontal.

Integrado a estas propostas de acessibilidade, o Plano Diretor do Campus, iniciado nesta gestão por um corpo técnico da Prefeitura Universitária, irá ordenar o crescimento e a ocupação do solo, equacionando os problemas relacionados à infraestrutura e ocupação do espaço. O Plano servirá de apoio na gestão do território da Cidade Universitária, definindo parâmetros de controle ambiental e exercendo, por meio de um sistema de informação geográfica, o controle em todos os elementos que compõem o campus – edifício, obras e meio ambiente.

Tecnologia da Informação e Comunicação

Um dos fatos mais marcantes para os órgãos ligados à tecnologia de informação e comunicação (TIC) da Unicamp, no quadriênio, foi a implantação de um novo modelo de gestão. A antiga Coordenadoria Geral de Informática (CGI), que tinha uma estrutura muito pequena e às vezes insuficiente para levar adiante as políticas propostas, foi extinta para dar lugar à Coordenadoria de Tecnologia de Informação e Comunicação (CTIC), cuja principal diferença para a coordenadoria anterior está no fato de que as funções de coordenador geral da CTIC e de superintendente do Centro de Computação (CCUEC) passaram a ser exercidas pela mesma pessoa. O mesmo se aplica às funções de coordenador-associado da CTIC e de superintendente-associado do CCUEC. Assim, a coordenadoria passou a contar mais diretamente com o apoio de toda a infraestrutura do CCUEC para auxiliar nas discussões e na implementação de novas políticas de TIC para toda a Universidade.

Outro fato marcante foi a completa reestruturação da antiga Comissão Diretora de Informática (CDI), que passou a se chamar Conselho de Tecnologia de Informação e Comunicação (ConTIC) e a contar com 18 membros, entre titulares e suplentes, escolhidos nos mais diferentes setores da Unicamp, incluindo docentes e funcionários que são gestores dos principais sistemas de informação em uso.

1. DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO CORPORATIVOS

Com relação ao apoio à gestão dos cursos de graduação, pós-graduação e extensão, pode-se enfatizar a implantação de alterações profundas nos sistemas de controle acadêmico atuais no sentido de

adequar os mesmos às novas legislações aprovadas pela Comissão Central de Graduação (CCG), tais como os novos critérios de prioridade para matrícula em disciplinas e de cancelamento de matrícula, o deslocamento de turma/catálogo em função de trancamentos, opção por habilitação/ênfase, desligamento de ingressante por não aprovação em nenhuma disciplina do currículo pleno e os pré-requisitos do currículo pleno exigidos.

O curso de Especialização em Gestão Educacional para seis mil gestores da rede de ensino público do Estado trouxe um grande desafio para o CCUEC em termos da necessidade de ferramentas de apoio ao controle acadêmico, desafio este que foi vencido parcialmente com uma grande reforma do pequeno sistema de controle acadêmico da pós-graduação até então existente. Entretanto, muito ainda precisa ser feito para se ter um sistema mais completo de controle acadêmico para a pós-graduação. O sistema SIGA em desenvolvimento deverá preencher esta lacuna.

Houve forte atuação também na revisão do processo e do sistema de especialização, em que vários módulos foram totalmente refeitos, tais como emissão de documentos, histórico escolar, vida acadêmica e outros. Outras melhorias importantes foram realizadas, tais como a revisão no processo e no sistema de integralização da graduação, evolução do sistema de alteração de matrícula, revisão no controle do aluno especial, modificações necessárias no sistema de controle do aluno Programa de Estágio Docente (PED) e acertos no controle da residência médica. Foi implantado também o novo sistema de consulta de autenticidade de diplomas e certificados, com o objetivo de possibilitar que qualquer pessoa, mediante os dados constantes do diploma ou certificado, possa confirmar sua veracidade via Internet.

Outra frente de apoio à comunidade acadêmica se concretizou com a integração do cartão universitário inteligente (SmartCard) com os serviços de cobrança e pagamento de refeições nos restaurantes da Universidade. Além disso, esforços foram realizados para que, em conjunto com os órgãos responsáveis pela emissão do cartão, uma revisão do processo pudesse ser realizada permitindo assim integrações do cartão com os bolsistas do Serviço de Apoio ao Estudante (SAE) e melhorias de integração com os sistemas acadêmicos e de recursos humanos. A inserção do Colégio Técnico de Limeira no sistema Smartcard e o apoio à entrada do ponto eletrônico da área da saúde da Unicamp também são iniciativas que merecem ser mencionadas.

Para contribuir com o tratamento de informações gerenciais foi implantado um ambiente computacional que permitisse o desenvolvimento de sistemas para consultas gerenciais (SIG), utilizando conceitos modernos de DataWarehouse e Business Intelligence (BI), como por exemplo o sistema de Gestão de Custos na Universidade (controle de convênios).

Relacionado ao Programa Gestor de Resíduos Radioativos, Biológicos e Químicos, foram implantados dois sistemas de apoio: um sistema de gerenciamento de resíduos e um banco de reagentes químicos.

Como apoio a atividades de pesquisa, destacou-se neste período a implantação do novo sistema de arquivos históricos. O CCUEC participou, no quadriênio, da exportação de dados Sipex/Capes, geração do Anuário de Pesquisa (CD e Site Web) e geração de dados do Pibic (CD e livro de resumos). Em uma outra

frente de trabalho, a integração do SipeX com as Bases do ISI – Web Of Science possibilitou um ganho qualitativo de inserção automática e inteligente de produções científicas do tipo artigo e anais de congresso.

As estratégias de atualização dos sistemas administrativo e acadêmico tiveram continuidade e se consolidaram neste período com a assinatura de três contratos de migração e de desenvolvimento de módulos: módulo de materiais, módulo Unibec e módulo de ingresso na pós-graduação. O CCUEC tem se capacitado e preparado toda a infraestrutura de hardware e software necessária para receber e assumir o controle, a manutenção e as melhorias futuras destes novos sistemas de informação.

Atendendo a determinações do governo do Estado, o CCUEC realizou a implantação de um novo sistema que possibilita à Universidade informar diariamente ao Sistema Integrado de Administração Financeira para Estados e Municípios (Siafem/SP) todos os dados relativos a movimentações com recursos orçamentários. Como benefícios resultantes podem ser citados o ganho de confiabilidade e a redução no esforço da entrada dos dados, que estava sendo feita em duplicidade, uma vez no sistema da Unicamp e outra no sistema da Prodesp, para os processos conduzidos sob a forma de pregão e dispensa de licitação. Agora as informações do sistema da Prodesp estão sendo atualizadas em tempo real, a partir das informações inseridas no sistema da Unicamp.

Outra implantação que merece ser destacada é o sistema de gerenciamento de solicitação de compras e tratamento de aquisição via Bolsa Eletrônica de Compras de São Paulo, que teve como objetivos a centralização de compras na Universidade, de forma eficiente, evitando as compras fracionadas (de materiais iguais) e muitas vezes com custos diferentes; a redução dos gastos nas aquisições e a redução de estruturas de compras das unidades.

2. TELEFONIA

Deve-se destacar a migração dos serviços de telefonia da Prefeitura do Campus para o CCUEC, comitente com a contratação da Embratel como operadora de telefonia fixa para atender todos os campi, fato que resultou em economia significativa em tarifas telefônicas para todos os órgãos e unidades. O CCUEC realizou uma revisão completa no processo de gestão dos serviços de telefonia e implantou um novo sistema de controle das contas telefônicas por ramal, o qual tem permitido um acompanhamento mais eficaz das contas apresentadas à Universidade pelas operadoras de telefonia fixa e móvel, com a consequente economia resultante da contestação de cobranças indevidas.

TABELA 8 – NÚMERO DE RAMAIS DISPONÍVEIS(2005 - 2008)

ANO	2005	2006	2007	2008
Ramais telefônicos	6.360	6.805	6.968	7.184

Fonte: CCUEC

TABELA 9 – NÚMERO MENSAL DE LIGAÇÕES TELEFÔNICAS

Operadora	2007	2008 (até set)	Média mensal de ligações em 2008
Embratel-PABX	R\$ 1.179.295,20	R\$ 798.822,08	800.000
VIVO	R\$ 124.868,20	R\$ 127.851,82	80.000
CLARO	R\$ 70.309,07 (Jun-Dez)	R\$ 123.769,48	65.000

Fonte: CCUEC

3. REDES DE COMUNICAÇÃO

Dentre as ações que trouxeram resultados que beneficiaram toda a comunidade universitária devem ser citadas: a finalização da conexão de todos os órgãos e unidades do campus de Barão Geraldo ao novo backbone de 1 Gbps, totalmente baseado em fibras óticas e, portanto, mais robusto e confiável; a disponibilização do acesso residencial via tecnologia de rede privada virtual (VPN), a qual permite que um pesquisador, docente ou aluno tenha acesso às bases de periódicos internacionais disponibilizadas para a Unicamp, mesmo estando fisicamente fora da rede da Universidade; o aumento da capacidade do link com a Internet de 155 Mbps para 1 Gbps; a infraestrutura de telecomunicações para realização dos eventos da UPA (Unicamp de Portas Abertas) nos anos de 2005, 2006, 2007 e 2008; a infraestrutura de comunicação de dados e voz para 60ª Reunião da SBPC; a execução/implantação de 30 projetos de telecomunicações nos diversos campi.

4 . INFRAESTRUTURA COMPUTACIONAL CORPORATIVA

A infraestrutura computacional corporativa foi aprimorada com a realização de vários projetos e atividades. Visando proporcionar ambientes com alta disponibilidade, desempenho, segurança dos serviços e balanceamento de carga, criou-se um ambiente JEE (*Java Enterprise Edition*) com arquitetura e softwares de padrão aberto para hospedagem dos sistemas de informação; implantaram-se os servidores de aplicação do cartão universitário, bem como o servidor de Banco de Dados (contingência) para SmartCard. Paralelamente, implantou-se a solução DataGuard para contingência de dados dos servidores de banco de dados Oracle e um ambiente de alta software do ambiente EAD, ampliou-se a estrutura de discos dos servidores para atender as demandas de disciplinas do EAD e instalou-se novo servidor de aplicações (Teleduc e Moodle) para pós-graduação e especialização.

Implantou-se o serviço SMTP (*Simple Mail Transfer Protocol*) autenticado, fornecendo maior segurança para o ambiente e adoção de melhorias no serviço de Antispam dos servidores corporativos de e-mail para prover maior disponibilidade de dados e redução de spams entregues nas caixas postais; foram instalados novos servidores WEB do Cluster Web Unicamp e sua adequação para a adoção do novo gerenciador de conteúdo Drupal, dando sustentação ao novo Portal Unicamp com essa nova tecnologia;

implantou-se a solução de backup baseada em tecnologia de fita LTO-U3, que proporciona maior velocidade, maior confiabilidade e maior capacidade de armazenamento (até 1 Tb em um cartucho); ampliou-se a infraestrutura de energia e ar condicionado do DataCenter; criou-se nova infraestrutura, incluindo a reforma física de uma área para instalação de um novo gerador de 500KVA e dois no-breaks de 120KVA cada, elevando a capacidade de hospedagem de novos equipamentos e atendendo a demandas já identificadas, bem como as futuras com maior segurança e maior qualidade.

Adotou-se a política de prover continuamente para todos os atuais 16 mil computadores da Universidade um software antivírus de maneira a não permitir que nenhum computador fique sem proteção contra ameaças virtuais; implantou-se uma autoridade certificadora digital que permite aos alunos, docentes e funcionários assinarem documentos (inclusive e-mails) digitalmente e se comunicarem de forma mais segura; e implantou-se um sistema de autenticação global que permite acesso a uma ampla gama de sistemas e serviços de TIC utilizando-se um único par usuário-senha.

5. CAPACITAÇÃO EM INFORMÁTICA E ATENDIMENTO AO USUÁRIO

Para facilitar e agilizar a capacitação dos técnicos do CCUEC e de outros núcleos de TIC nas novas metodologias e tecnologias adotadas pelos órgãos para a plataforma de desenvolvimento de seus softwares, foram preparados e ministrados treinamentos específicos para os analistas de desenvolvimento e de suporte. Esta iniciativa contou com a parceria do núcleo de TIC do Hospital de Clínicas e da Agência de Formação Profissional da Unicamp (AFPU) e já formou três turmas, com um total de 90 técnicos e 942 horas de aulas ministradas.

Outros investimentos e esforços foram feitos na preparação de cursos para que a Universidade possa ter uma política mais sustentável de adoção de software livre. Entre estes treinamentos podem ser citados os de OpenOffice, GIMP, PHP, XML/XSLT e Web 2.0. Estes treinamentos se somam aos outros cursos de informática tradicionalmente oferecidos em parceria com a AFPU, resultando num total de 227 turmas com 2.589 pessoas treinadas em 3.360 horas. Pode-se mencionar ainda a realização de 43 palestras e tutoriais com um total de 1.416 participantes.

O Serviço de Atendimento ao Usuário (SAU) do CCUEC realizou, neste período, 8.088 atendimentos via telefone, Web ou pessoalmente.

6. APOIO AO ENSINO A DISTÂNCIA E TRANSMISSÃO DE EVENTOS

O CCUEC também atuou fortemente no apoio à comunidade interna e externa que faz uso de ferramentas de ensino a distância (EAD). Foi implementada uma ferramenta de exportação automática de dados das disciplinas lecionadas nos cursos da Unicamp para o Portal Ensino Aberto Unicamp, de maneira a facilitar aos docentes a disponibilização de seu material didático para o público externo. O projeto Ensino

Aberto apresentou no período um crescimento de 77,82% no número de disciplinas de graduação ativas, exibindo um crescimento vigoroso e constante.

Na raiz desta crescente utilização do ambiente estão os esforços de capacitação e consultoria desenvolvidos pela equipe de apoio a EAD do CCUEC, que ofereceu 11 cursos no período, atendendo 329 alunos. A publicação mensal de um boletim sobre o assunto EAD atingiu um público de 5.500 assinantes. Pode ser destacado ainda o número expressivo de assinantes da lista EAD-L (4.005 pessoas em praticamente todas as instituições de ensino nacionais).

No mesmo período foram realizadas mais de 109 videoconferências, demonstrando um crescente interesse da comunidade acadêmica nessa modalidade de comunicação, que possibilita economia de tempo e redução de despesas. Além das videoconferências, foram realizadas mais de 300 gravações e transmissões de eventos via Web.

O CCUEC oferece hoje à comunidade acadêmica, para os segmentos de graduação (além do ambiente Ensino Aberto), pós-graduação e extensão, duas opções de ambientes virtuais de aprendizagem: TelEduc e Moodle. Uma terceira alternativa é o ambiente Tidia Ae, em fase de testes conduzidos em parceria com o Núcleo de Informática Aplicada à Educação (Nied).

7. AQUISIÇÃO CENTRALIZADA DE SOFTWARES E ANTIVÍRUS

No período adotou-se uma política de disponibilização contínua, para todos os 16 mil computadores da instituição, de um software antivírus de maneira a não permitir que nenhum computador fique sem proteção contra as ameaças virtuais que se encontram na Internet.

Além do antivírus, o CCUEC coordenou aquisições centralizadas de softwares mais utilizados por unidades/órgãos para suas atividades administrativas e de ensino e pesquisa. O objetivo foi obter melhores níveis de descontos com estes tipos de aquisições. Há softwares em que o desconto chega a 70% em relação ao preço de mercado.

Criação do Plano de Atualização Tecnológica

Envolvendo 14 órgãos da Administração e quatro da área de Saúde, com a participação da Coordenadoria de Tecnologia de Informação e Comunicação e do Centro de Computação, o Plano de Atualização Tecnológica Continuada (PATC) tem por objetivo planejar a renovação e a manutenção de seu parque de tecnologia de informação e comunicação (TIC), tratando de situações de obsolescência, vencimento de garantia, risco de parada, melhoria, crescimento e/ou expansão dos serviços existentes. O plano envolve também a criação de produtos ou serviços novos ou diferentes dos atuais e trata de modernizações que exigem outros investimentos, adoção de novas tecnologias ou novas necessidades.

Manutenção de Equipamentos

O Centro para Manutenção de Equipamentos (Cemeq) atua como prestador de serviços técnicos de manutenção e apoio à especificação em engenharia, refrigeração, eletromecânica, eletrônica e informática. Voltado para o desenvolvimento e a execução de reparos de equipamentos – 32.109 atendimentos ao longo do período –, o Cemeq mapeou os principais problemas e necessidades nas unidades de saúde, de ensino e pesquisa, passando a executar um plano de trabalho que inclui, desde 2002, também a montagem de equipamentos de informática. Em 2005-2008, o Cemeq integrou aproximadamente 1,9 mil computadores e servidores corporativos, propiciando considerável economia às unidades/órgãos e uma qualidade superior à do mercado.

TABELA 10 – MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS EM 2005 - 2008

Natureza do Serviço	2005	2006	2007	2008
Eletrônica Analítica	1.609	1.445	1.424	1.452
Eletrotécnica	650	659	579	620
Informática	3.841	3.133	3.111	3.570
Mecânica	472	455	405	505
Refrigeração	1.675	1.867	2.118	2.519
TOTAL	8.247	7.559	7.637	8.666

Fonte: Cemeq

No quadriênio, o Cemeq passou por uma reorganização de seus processos de trabalho e de seus fluxogramas, com o treinamento de funcionários e a integração de suas equipes. A melhoria de resultados foi visível e pode ser mensurada não só no volume de serviços prestados, mas também no encurtamento dos prazos de atendimento às solicitações das unidades/órgãos.

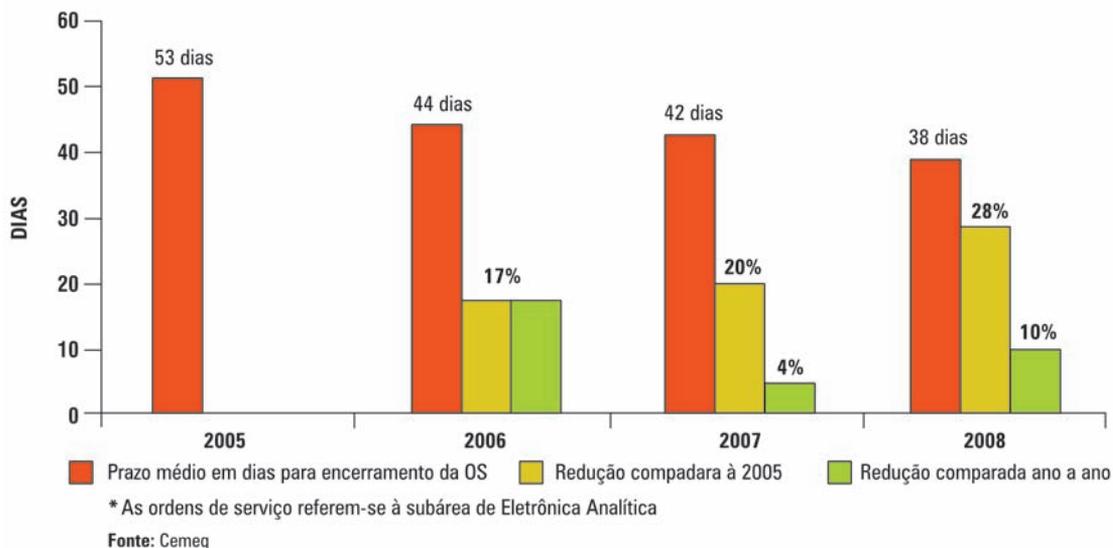
TABELA 11 – INTEGRAÇÃO/MONTAGEM DE MICROCOMPUTADORES E SERVIDORES NO PERÍODO DE 2005 A 2008

Natureza do Serviço	2005	2006	2007	2008
Microcomputadores e outros equipamentos	587	210	376	595
Servidores	37	8	2	24
TOTAL	624	218	378	619

Fonte: Cemeq

Entre as medidas práticas tomadas para a requalificação dos serviços do Cemeq, mencione-se a habilitação de engenheiros e técnicos na tecnologia de microcontroladores mediante cursos ministrados por fabricantes e distribuidores; a identificação de procedimentos operacionais padrão, com efeitos positivos no fluxo de serviços; e a ampliação dos serviços prestados na área de eletromecânica.

FIGURA 8 – PRAZO EM DIAS DAS ORDENS DE SERVIÇO SOLICITADAS AO CEMEQ* (2005-2008)



Outra mudança importante neste sentido foi o estabelecimento de duas novas diretrizes vinculadas ao fornecimento de microcomputadores à Universidade. Com foco na qualidade, preço e prazo de entrega dos equipamentos, o CEMEQ implementou uma página de comércio eletrônico (www.cemeq.unicamp.br) e passou a fazer a elaboração de registro de preços de equipamentos prontos, ou seja, já fabricados ou integrados pelos fabricantes.

FIGURA 9 – PRAZO MÉDIO, EM DIAS, PARA ENTREGA DE EQUIPAMENTOS INTEGRADOS PELO CEMEQ



Com a página foi possível redução de pelo menos um mês no processo de aquisição. Já o registro de preços trouxe, além de agilidade na entrega, padronização e qualificação dos equipamentos já que o descritivo técnico de um edital de registro permite detalhes importantes do equipamento, das condições de suporte e garantia. O edital de registro de preço para um microcomputador elaborado pelo CEMEQ possui cerca de 100 quesitos técnicos de qualificação, enquanto o formulário proposto pela BEC (Bolsa Eletrônica de Compras), também utilizado para compra de microcomputadores, possui cerca de 10 quesitos técnicos de qualificação.

Por fim, registre-se que os serviços prestados pelo Cemeq têm representado uma economia de 50% à Unicamp quando comparados com a prestação externa de serviços.

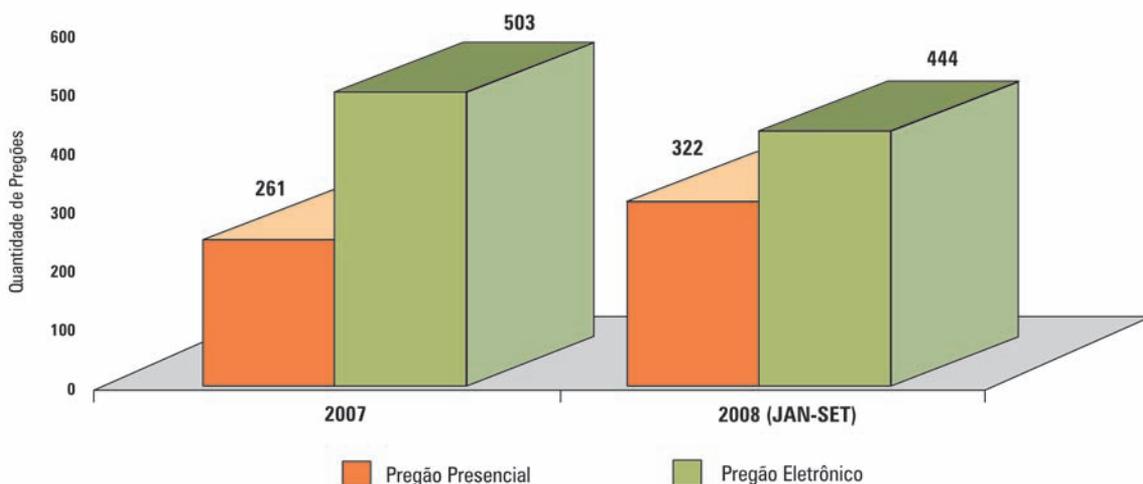
Implantação da Central de Pregões

Uma das primeiras instituições do Estado a realizar pregões para a compra de bens e serviços, a Unicamp – que vem realizando pregões desde 2003 – criou em janeiro de 2007 uma Central de Pregões, subordinada à Área de Suprimentos da Diretoria Geral de Administração (DGA) e à Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU).

O pregão é uma modalidade de licitação em que a disputa pelo fornecimento se dá através de sessão pública, presencial ou eletrônica, por meio de propostas e lances, para a classificação e habilitação do licitante que ofertou o menor preço. Funciona como um “leilão reverso”. No Estado de São Paulo, o pregão presencial foi regulamentado em 2002 e o pregão eletrônico, apenas em 2005.

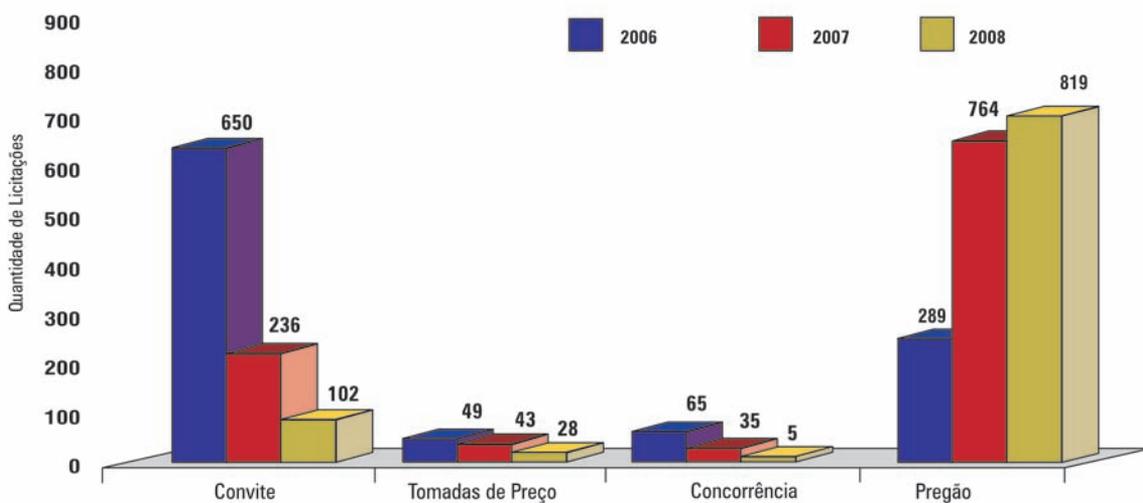
Em 2008, de janeiro a setembro, a Universidade realizou 85,9% de suas licitações na modalidade pregão, dos quais 42% na forma eletrônica. Este aumento no número de pregões realizados, que desde 2006 chega a 183%, possibilitou economia de R\$ 15.531.066,92 à Universidade, entre janeiro e setembro de 2008 (incluindo os preços já registrados).

FIGURA 10 – EVOLUÇÃO DO PREGÃO ELETRÔNICO NA UNICAMP (2007-2008)



Fonte: DGA

FIGURA 11 – LICITAÇÕES COMUNS E POR PREGÃO NA UNICAMP (2006-2008)



Fonte: DGA

Outra medida que contribuiu para essa melhoria foi a criação em 2005 de uma instância de compras – a Unibec – que fez migrar para compra eletrônica todas as compras públicas com valor inferior a R\$ 8 mil (teto para dispensa de licitação), conforme determinação do Estado. Isto fez com que os pregões eletrônicos evoluíssem de 34% para 42% no contexto dos pregões realizados entre o início de 2007 e setembro de 2008. Em 2008 (jan-set) a economia com a compra eletrônica foi de R\$ 3.511.529,69 (23,54%) incluindo os preços já registrados para fornecimento.

Planta Física de Limeira: melhoria na infraestrutura do Campus I

No Campus I de Limeira, onde estão localizados o Centro Superior de Educação Tecnológica (CESET) e o Colégio Técnico de Limeira (COTIL), a Coordenaria da Planta Física promoveu, no período, ações voltadas à melhoria da infraestrutura e dos serviços oferecidos.

Destacam-se a reforma no Restaurante Universitário e implementação de novo modelo de distribuição de refeições; a atualização da sinalização viária, execução de rampas de acessibilidade e instalação de totens para melhorar a identificação no campus; e a construção de novo consultório odontológico para o Serviço de Saúde e Assistência do Campus Limeira (SSACL). Outra ação importante foi a elaboração, em 2008, do Plano Gestor de Resíduos da Planta Física.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

DA PRDU E DE SEUS ÓRGÃOS



AGÊNCIA PARA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DA UNICAMP (AFPU)

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
<p>Rever todos os processos</p>	<p>Utilizando a metodologia Gestão por Processos (Gepro), a revisão de todos os processos foi iniciada com a construção do mapa de relacionamentos da AFPU e identificação de todos os seus macroprocessos.</p> <p>O processo “Locação de salas e de equipamentos” foi totalmente revisto, documentado, testado e implantado.</p> <p>Além deste, mesmo sem passar por uma revisão, outros processos importantes foram documentados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar termo de compromisso do instrutor interno; ▪ Contratar instrutor externo; ▪ Analisar e documentar avaliação de cursos; ▪ Preparar material didático; ▪ Analisar solicitações de apoio para participação em cursos e/ou eventos externos.
<p>Adequar espaço físico</p>	<p>Foram identificadas todas as adequações e melhorias necessárias nas diferentes áreas da Agência, inclusive relacionadas a aspectos ergonômicos e de segurança e desenvolvido um plano de ação para tratá-las. Este objetivo foi totalmente desenvolvido e passou a se tornar uma atividade permanente.</p> <p>Na área de infraestrutura foram feitas diversas melhorias, entre as quais:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Construção, em 2005, da sala para viabilizar o desenvolvimento do Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG). A sala possui área de 64,32 m², capacidade para 36 pessoas, infraestrutura audiovisual, 28 pontos de rede fixos, 38 pontos wireless, além de isolamento acústico e climatização; ▪ Troca dos pisos de carpete das salas multiuso e do auditório por piso tipo paviflex; ▪ Pintura de toda a Agência incluindo as salas de aula e áreas administrativas;

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Atualização de equipamentos de informática: <ul style="list-style-type: none"> – Sala multiuso: computador e projetor; – Auditório: computador; – Laboratório de informática do Centro de Computação: 13 computadores; – Administração: atualização de 3 computadores e 2 impressoras. ■ Adequação ergonômica nas áreas administrativas, tais como troca e regulagem de cadeiras, aquisição de apoio para pés e adequação da iluminação; ■ Na casa onde funcionam as telessalas foram realizadas reformas para adequação do espaço: <ul style="list-style-type: none"> – Pintura interna e externa; – Troca de batentes e rodapés e tratamento contra cupins; – Troca de fechaduras; – Troca das portas dos cômodos do fundo; – Troca de calhas de iluminação. <p>Na área de segurança foram feitas melhorias, como</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Aquisição de armários com chave para guardar todos os equipamentos das salas de aula; ■ Instalação de sistema de segurança no prédio da Reitoria VI, incluindo gravação de imagens das áreas de circulação 24h por dia e alarme com sensor de movimento, com senhas individuais. O alarme também foi instalado na sala PDG e na casa das telessalas.
<p>Implantar sistema de informação abrangente via web</p>	<p>Iniciativa: Implantação do módulo Treinamento (TR), do sistema informatizado de recursos humanos Vetor H.</p> <p>Todos os cursos promovidos pela Agência estão sendo administrados pelo TR, permitindo maior agilidade</p>

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<p>e precisão das informações. Já estão disponíveis as seguintes funcionalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Criação de cursos, disciplinas e turmas; ▪ Inscrições a distância pelos representantes de treinamento das unidades/ órgãos; ▪ Emissão de lista de presença; ▪ Controle de frequência, podendo ser enviado periodicamente à chefia imediata; ▪ Lançamento de notas e controle de aprovação; ▪ Emissão de relatórios diversos; ▪ Controle de salas; <p>Outras funcionalidades, dependendo de customização, já estão sendo planejadas, como por exemplo, controle para pagamento de instrutores.</p>

AUDITORIA INTERNA DA UNICAMP

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
Implantar o gerenciamento de riscos na Unicamp	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="683 342 1190 407">■ Criação de um manual de gerenciamento de riscos;<li data-bbox="683 433 1190 571">■ Disseminação do conceito de gestão de riscos na Universidade, através do Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG) e junto à direção das unidades.

CENTRO DE COMPUTAÇÃO (CCUEC)

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
<p>Atender o cliente (plano de compromissos)</p>	<p>Principais ações: Identificação das demandas para cada ano, análise e identificação de esforço para atendimento de cada demanda, confecção do plano global do CCUEC, prioridades e acompanhamento dos compromissos.</p> <p>Resultados: Planos de compromissos anuais definidos, priorizados e divulgados; Projetos do plano de compromissos acompanhados.</p>
<p>Rever os processos essenciais do CCUEC</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Iniciativa 1 - Assegurar a incorporação do processo de desenvolvimento de software <p>Principais ações: Viabilização da estratégia de treinamentos no processo de desenvolvimento de software para equipes do CCUEC, criação e atualização de repositório de conhecimento sobre o processo e tecnologias utilizadas e divulgação do processo para a Unicamp.</p> <p>Resultados: Processo de desenvolvimento de software customizado e divulgado; editais para consultoria no processo (concluídos); 74 técnicos treinados no processo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Iniciativa 3 - Estabelecer processo de aquisição de serviços de Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC) <p>Principais ações: Estudo de materiais de licitações e melhores práticas para aquisição de serviços de TIC; Elaboração de editais para aquisições de serviços de TIC.</p> <p>Resultados: 8 editais para aquisições de serviços de TIC elaborados, dos quais 6 foram licitados.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Iniciativa 4 - Gestão de dados e informações <p>Principais ações: Consolidação do ambiente de Sistema de Informação Gerencial (SIG) e treinamentos nas ferramentas SIG.</p> <p>Resultados: SIG de Convênios; SIG CCProject; ambiente SIG disponibilizado para a comunidade; 40 pessoas treinadas.</p>

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Iniciativa 5 - Mapear todos os processos técnicos e administrativos <p>Principais ações: Treinamento em mapeamento de processos; mapeamento de processos; ratificação dos processos já identificados no CCUEC.</p> <p>Resultados: 27% dos processos mapeados; 11% em andamento; 16 técnicos treinados como facilitadores.</p>
<p>Consolidar o apoio às atividades de EAD institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Iniciativa 1 – Revisar as áreas responsáveis e os processos relativos ao Ensino a Distancia (EAD) <p>Principais ações: Mapeamento e revisão de processos de EAD; Estudo sobre as estruturas de ensino a distância nas instituições de ensino superior.</p> <p>Resultados: 7 processos de EAD mapeados e revisados; Relatório elaborado sobre as estruturas de ensino a distância nas instituições de ensino superior.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Iniciativa 2 - Adequar a infraestrutura do ambiente de EAD <p>Principais ações: Análise de ferramentas e identificação de alternativas para ambiente de aprendizagem virtual; Atualização do ambiente computacional.</p> <p>Resultados: Relatório com as alternativas de ferramentas para aprendizagem virtual; duas ferramentas de aprendizagem virtual disponibilizadas; infraestrutura computacional instalada.</p>
<p>Viabilizar soluções técnicas inovadoras</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Iniciativas 1 – LDAP e 2 – Certificação Digital <p>Principais ações: Prospecção, estudo de viabilidade, proposta de soluções técnicas e execução em projetos pilotos.</p> <p>Resultados: Proposta de modelo de dados, baseado no modelo Eduperson.br, adaptado para as necessidades da Unicamp; Implantação do serviço de diretórios, baseado</p>

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<p>na tecnologia LDAP, para autenticação de sistemas de uso interno do CCUEC: CCProject (controle de projetos); WebCalendar (agenda corporativa); WebRT (sistema de controle de requisições); Biblioteca Digital; Serviço de Perguntas e Respostas (Rau-Tu) para atendimento ao usuário; autenticação de usuários na intranet do CCUEC; serviço de correio eletrônico, com criação automática de ambiente de trabalho para novos usuários registrados no diretório OpenLDAP; CVS (controle de versão para aplicações de desenvolvimento de sistemas); prospecção tecnológica para investigar as funcionalidades e recursos do cartão inteligente utilizado na Unicamp visando sua adoção em outros serviços; criação de uma infraestrutura de chaves públicas para a Universidade.</p>
<p>Qualificar corpo funcional e sintonizar as pessoas e a estrutura organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Iniciativa 2 – Desenvolver competências (técnicas e comportamentais) <p>Principais ações: Organização e busca de cursos técnicos e comportamentais; Execução de um programa voltado a aspectos comportamentais e motivacionais (Programa Você+ +); Elaboração de proposta de plano de ação integrado, por área, para melhorar o clima organizacional; Elaboração de um plano de capacitação voltado para o perfil de cada profissional.</p> <p>Resultados: Ações diversas de capacitação; realização de vários cursos técnicos; organização de palestras relacionadas à comunicação, motivação e relacionamento interpessoal; realização de 2 mentorings em processo de desenvolvimento de software. Os indicadores exatos podem ser observados mais adiante.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Iniciativa 3 – Gerência de projetos <p>Principais ações: Disponibilização do SIG CCProject para o corpo gerencial; Melhorias no processo de gerenciamento de projetos (ver detalhes no item ‘Gerenciamento de projetos’ na parte 1 deste relatório); Palestras para reciclagem.</p>

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<p>Resultados: Possibilidade, através do SIG CCProject, de melhorar o planejamento e acompanhamento das atividades dos funcionários; palestras ministradas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Iniciativa 4 – Desenvolver as habilidades gerenciais <p>Principais ações: Palestras/cursos em temas de gestão de equipes, gestão das relações no trabalho e flexibilidade.</p> <p>Resultados: 3 palestras e 2 cursos ministrados para o grupo gerencial.</p>

INDICADORES:

Ano	2005	2006	2007	2008
Técnicos capacitados	52	86	129	92
Horas de capacitação	1.625	10.061	5.540	3.467
Horas em cursos	832	4.581	3.083	2.263
Horas em eventos, workshops, palestras e congressos	409	976	1.584	492
Horas de consultoria	-	4.160	161	-
Horas em mestrado/ doutorado	384	344	960	624

CENTRO DE SAÚDE DA COMUNIDADE (CECOM)

Objetivos Estratégicos						Iniciativas e Principais Ações / Resultados (¹)
Satisfação do usuário	Adequação às normas legais	Otimização de recursos	Acreditação	Gestão por processos	Humanização	
						<p>Ação: Elaboração e implantação de plano de aquisição e reposição de equipamentos e mobiliário, manutenção preventiva e corretiva de equipamentos, totalizando investimentos no valor de R\$ 393.571,38, que possibilitaram:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aquisições para inovações tecnológicas
X					X	<ul style="list-style-type: none"> – aparelho de ultrassom; – laser terapêutico odontológico;
X		X	X		X	<ul style="list-style-type: none"> – sistema de senha eletrônica para a recepção da odontologia.
						<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manutenção, substituição e atualização do parque de equipamentos e mobiliário
X	X				X	<ul style="list-style-type: none"> – mobiliário para a clínica médica;
X	X		X		X	<ul style="list-style-type: none"> – execução sistemática de manutenções preventivas e corretivas dos equipamentos;
X	X	X	X		X	<ul style="list-style-type: none"> – aquisição de instrumentais odontológicos;
X	X			X		<ul style="list-style-type: none"> – validação das autoclaves;
X	X	X	X		X	<ul style="list-style-type: none"> – eletrocautério, desfibrilador, tonômetro, eletrocardiógrafo; – canetas para ultrassom e pontas ultrassônicas para ampliar atendimento;
X					X	<ul style="list-style-type: none"> – substituição de consultório odontológico do Prodecad;

Objetivos Estratégicos						Iniciativas e Principais Ações / Resultados (1)
Satisfação do usuário	Adequação às normas legais	Otimização de recursos	Acreditação	Gestão por processos	Humanização	
X		X			X	– lavadoras ultrassônicas;
	X		X			– lixeiras, conforme especificação de normas legais;
X	X				X	– poltronas para inalação, poltronas para coleta;
X	X		X		X	– aparelho de R.X. odontológico; – fotopolimerizadores; – substituição dos aparelhos de ar condicionado da clínica odontológica I e da sala de vacinas; – climatização da recepção da odontologia; – aquisição de mobiliário para a copa da odontologia para adequar o espaço às normas legais;
X					X	– climatização da sala de grupos;
X	X		X		X	– climatização CME;
						Ação: Adequação da infraestrutura física do CECOM, totalizando investimentos no valor de R\$ 409.235,78, que possibilitaram:
X	X		X		X	– Correção de não conformidades apontadas pela Vigilância Sanitária; – Melhoria das condições físicas de diversas áreas do CECOM, tais como serviço de atendimento ao usuário e fisioterapia;
	X	X	X			– Readequação a rede elétrica da área de administração;
X	X	X	X			– Manutenção preventiva e corretiva do elevador;

Objetivos Estratégicos						Iniciativas e Principais Ações / Resultados (¹)
Satisfação do usuário	Adequação às normas legais	Otimização de recursos	Acreditação	Gestão por processos	Humanização	
X	X	X	X		X	– Execução do projeto de reforma da clínica médica;
X	X		X		X	– Construção da rampa de acesso à área da fisioterapia; – Aquisição de dispenser e toalheiros;
						Ação: Implantação de melhorias no sistema de acesso aos serviços oferecidos e no sistema de comunicação com os usuários.
X		X	X	X	X	– Análise sistemática do aproveitamento e tempo de espera das agendas;
X		X			X	– Confirmação das consultas médicas agendadas;
X		X	X		X	– Elaboração da cartilha do CECOM;
X		X	X		X	– Busca ativa de abandono dos serviços oferecidos pela odontologia;
X		X	X		X	– Avaliação periódica do tempo de espera para atendimento nas recepções;
X					X	– Comunicação sistemática com os alunos, através do e-mail institucional (via DAC) para divulgar o atendimento odontológico para essa categoria;
						Ação: Implantação, documentação e revisão de processos de trabalho.
	X		X	X	X	– Elaboração do manual de normas e rotinas do serviço de enfermagem e da Comissão de Controle de Infecção Ambulatorial;

Objetivos Estratégicos						Iniciativas e Principais Ações / Resultados (1)
Satisfação do usuário	Adequação às normas legais	Otimização de recursos	Acreditação	Gestão por processos	Humanização	
X		X		X	X	– Implantação do processo “Agendamento por prioridades” para as especialidades de cardiologia, dermatologia e cirurgia oral menor.
X		X	X	X	X	– Implantação de método de acompanhamento do planejamento e execução financeira e da captação de recursos;
X		X	X	X	X	– Implantação de método de acompanhamento sistemático da utilização dos insumos garantindo otimização / redirecionamento de recursos.
		X	X	X		– Documentação dos processos administrativos e implantação de melhorias imediatas;
X		X	X	X	X	– Documentação do fluxo de acesso e atendimento da saúde mental;
X		X	X	X	X	– Elaboração de protocolo de acompanhamento dos pacientes na sala de observação;
X			X	X	X	– Implantação do processo de recepção do funcionário ingressante;
X		X	X	X	X	– Implantação da avaliação de risco no atendimento eventual;
X		X	X	X	X	– Revisão do processo “realizar ações de promoção e prevenção à saúde da comunidade”;
X		X	X	X	X	– Revisão do processo de endodontia e de cirurgia em odontologia;

Objetivos Estratégicos						Iniciativas e Principais Ações / Resultados (1)
Satisfação do usuário	Adequação às normas legais	Otimização de recursos	Acreditação	Gestão por processos	Humanização	
						Ação: Implantação de procedimentos e ações de melhoria da biossegurança
X	X		X		X	– Realização de 24 cursos internos; – Realização de 42 cursos externos;
	X	X	X			– Implantação do plano de gerenciamento de resíduos do CECOM e elaboração do protocolo de manejo de resíduos;
	X		X			– Aquisição de lixeiras conforme especificação das normas legais;
X	X		X		X	– Elaboração de protocolos de atendimento nas especialidades odontológicas;
	X		X		X	– Elaboração de protocolo de utilização de EPIs para realização do procedimento de coleta de exames e de transporte de todos os tipos de resíduos;
	X	X	X		X	– Elaboração de protocolo de de materiais e instrumentais;
X	X	X	X		X	– Elaboração de protocolo de biossegurança do serviço de odontologia;
X	X		X		X	– Substituição de saboneteiras por dispensers com sistema fechado;
X	X		X		X	– Substituição dos toalheiros e do papel toalha das áreas assistenciais por papel 100% celulose;

Objetivos Estratégicos						Iniciativas e Principais Ações / Resultados (1)
Satisfação do usuário	Adequação às normas legais	Otimização de recursos	Acreditação	Gestão por processos	Humanização	
						Ação: Programas institucionais desenvolvidos em parceria com outros órgãos da Unicamp para promoção da saúde e qualidade de vida.
X	X				X	– Ginástica laboral: aumento em 200% no número de atendimentos a partir da contratação de 04 estagiários;
X					X	– Mexa-se Unicamp: expansão do Programa para as áreas de saúde (HC e Hemocentro) a partir da contratação de estagiários em parceria com o Grupo Gestor de Benefícios Sociais (GGBS);
X		X			X	– Parceria com o Programa Viva Mais: participação ativa do Cecom em todas as ações do Programa;
						Ação: Humanização dos serviços.
X			X		X	– Criação da Ouvidoria;
X			X		X	– Criação das caixas de sugestões nas recepções das áreas assistenciais e farmácia Medicarium;
X		X			X	– Implantação das melhorias apontadas tanto pela Ouvidoria como pelas caixas de sugestões;
X		X	X		X	– Implantação da célula de educação permanente;
X		X			X	– Ações que promovam melhoria das relações com o cliente e entre a comunidade interna;
X					X	– Comemoração de datas festivas;
X		X	X		X	– Oportunidade de participação dos usuários e funcionários no processo de gestão, através de suas manifestações;

Objetivos Estratégicos						Iniciativas e Principais Ações / Resultados (¹)
Satisfação do usuário	Adequação às normas legais	Otimização de recursos	Acreditação	Gestão por processos	Humanização	
X		X			X	– Reforço positivo e reconhecimento às boas práticas;
X		X	X	X	X	– Identificação de processos críticos sob a ótica do usuário;
X					X	– Minimização de conflitos internos;
X		X	X		X	– Formalização do grupo de entrada que facilita o acesso ao serviço de odontologia;
						Ação: Qualificação do quadro de funcionários
X					X	– Publicação de artigos de funcionários do Cecom sobre suas práticas de trabalho;
X	X		X		X	– Treinamentos realizados para capacitar e atualizar em assuntos relacionados ao trabalho e à assistência;
X		X			X	– Sistematização e normatização da liberação dos funcionários para participação em cursos de pós-graduação, congressos e fóruns.

(¹) O Cecom optou por apresentar os resultados de forma a demonstrar a inter-relação das ações e seus impactos nos objetivos estratégicos do órgão.

CEMEQ - CENTRO PARA MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS (CEMEQ)

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
<p>Otimização e gestão</p> <p>Indicador geral de ações concluídas deste objetivo: 82%</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ação: Inserção de um sistema de custos informatizado e integrado com o Sistema de Gerenciamento de Manutenção (SGM), software interno do Cemeq para acompanhamento dos serviços de manutenção. Resultados: agilidade e confiabilidade nas cobranças dos serviços prestados pelo Cemeq. ■ Ação: Terceirização dos serviços de manutenção de ar condicionado tipo janela. Resultados: Além de agilidade nos serviços, a meta de 800 equipamentos por ano foi atingida em 2008. ■ Ação: Instalação dos alambrados na face lateral do prédio e na área de carga e descarga. Resultados: Melhoria nas condições de segurança do prédio e dos equipamentos em manutenção. ■ Ação: Substituição dos gases CFCs por gás refrigerante ecologicamente correto, sendo que este procedimento vem sendo executado em todos os equipamentos de refrigeração que sofreram intervenção do Cemeq desde 2007. Resultados: Adequação das instalações do Cemeq à legislação vigente e contribuição para a preservação do meio ambiente. Além disso, a meta de adequação destes serviços em 2007 foi atingida.
<p>Documentação de procedimentos</p> <p>Indicador geral de ações concluídas deste objetivo: 75%</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ação: Elaboração de uma sistemática para arquivo eletrônico das normas e rotinas vigentes e elaboração dos Procedimentos Operacionais Padrão (POPs), visando à documentação e padronização dos serviços executados pelo Cemeq. Resultados: Elaboração de 53 POPs em diversas áreas, que permitem que quaisquer tarefas dentro da equipe possam ser executadas por qualquer colaborador e com a mesma padronização da qualidade.

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ação: Revisão na sistemática de aquisição e estocagem de componentes e peças (estoque mínimo e máximo). <p>Resultados: Redução de custos e maior confiabilidade das informações existentes no SGM.</p>
<p>Ampliação dos serviços prestados</p> <p>Indicador geral de ações concluídas deste objetivo: 91%</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ação: Criação de um sistema informatizado, chamado "SGMatend", com o objetivo de coletar dados das solicitações encaminhadas ao SAC (Serviço de Atendimento ao Cliente) e controlá-las. <p>Resultados: Satisfação dos usuários dos serviços do Cemeq e melhor controle de suas solicitações. Além disso, os dados do SGMatend podem ser convertidos em indicadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ação: Oferecimento de serviços de manutenção preventiva a grupos geradores de energia, com proposta para regularização dos serviços aprovada pela PRDU. <p>Resultados: Aumento de 50% do número de ordens de serviço de grupos geradores atendidos pelo CEME-Q: de 80 (em 2005) para 120 (em 2008). Este novo serviço resultou em uma economia de aproximadamente 50% (quando comparada a serviços externos), com prazo de atendimento bem mais rápido: 45 minutos (atendimento 24 horas). Além disso, apesar de ser difícil a sua mensuração, a não interrupção dos serviços (devido à adequada manutenção preventiva) é outra grande economia gerada.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ação: Implementação da página de comércio eletrônico para fornecimento de equipamentos de informática pelo Cemeq e elaboração de registros de preço (técnica e preço) para aquisição de computadores e notebooks. <p>Resultados: Agilidade na aquisição de equipamentos de informática pela Universidade (redução deste prazo para 65%), com padronização e melhor qualificação dos equipamentos adquiridos.</p>

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="683 305 1222 369">■ Ação: Serviços de atendimento a super computadores servidores. Resultados: Além da maior agilidade, estes serviços geram uma economia de aproximadamente R\$ 30.000,00 por ano. <li data-bbox="683 505 1222 569">■ Ação: Adequação à legislação (norma NR 13) relativa aos vasos de pressão na Universidade. Resultados: Enquadramento de 60% dos vasos de pressão e caldeiras da Universidade na Norma Regulamentadora N° 13 do Ministério do Trabalho, sendo que este percentual se refere ao levantamento inicial.

DIRETORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO (DGA)

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
<p>Disponibilizar de mesa de operações para acesso das unidades à BEC (Bolsa Eletrônica de Compras), permitindo a realização de compras por dispensa de licitação e pregão eletrônico</p>	<p>Ações:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Criação da UNIBEC; ■ Definição do processo, políticas e diretrizes; ■ Definição de estrutura física e de pessoas; ■ Manutenção nos cadastros de materiais e de fornecedores; ■ Implantação do pregão eletrônico; ■ Generalização do pregão eletrônico; <p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Acesso ao maior número de fornecedores; ■ Aumento da concorrência; ■ Redução nos custos operacionais; ■ Redução dos preços pagos; ■ Maior transparência; ■ Otimização de recursos públicos; <p>Medidas existentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Comparação do percentual compra eletrônica X presencial; ■ Comparação do percentual pregão eletrônico X outras modalidades de licitação; ■ Percentual de economia;
<p>Propiciar a utilização pelas unidades de pregão presencial e registro de preços</p>	<p>Ações:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Criação da Central de Pregões; ■ Criação e regulamentação do cargo de pregoeiro; ■ Definição e divulgação de normatização sobre pregão; ■ Definição de estrutura física; ■ Alocação da equipe de pregoeiros; ■ Seleção e designação da equipe de pregoeiros;

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Inibição da ocorrência de licitações simultâneas do mesmo material; ■ Migração das licitações convencionais para pregão; ■ Acesso ao maior número de fornecedores; ■ Aumento da concorrência; ■ Redução nos custos operacionais; ■ Redução dos preços pagos; ■ Maior credibilidade junto à sociedade; <p>Medidas existentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Comparação do percentual: pregões X outras modalidades de licitações; ■ Percentual de economia;
Migração dos sistemas corporativos para uma nova tecnologia	<p>Ações:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Licitação e contratação da migração do sistema de materiais; ■ Testes e homologações dos produtos da migração; <p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Entrega dos módulos: cadastro de fornecedores e materiais; ■ Produto entregue, aceito parcialmente; ■ Rescisão do contrato;
Inclusão de novas funcionalidades nos sistemas corporativos	<p>Ações:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Revisão do modelo de gestão de TIC; ■ Desenvolvimento de sis. automatizado de apoio à UNIBEC; ■ Manutenção no cadastro de materiais; ■ Desenvolvimento do sistema eletrônico de mensageria (UNICAMP X PRODESP);

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desenvolvimento do sistema de gerenciamento do SIAFEM (SGS); <p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Implantação do sistema eletrônico de mensageria (UNICAMP X PRODESP); ▪ Implantação do Sis. de Ger. do SIAFEM (SGS); ▪ Testes e homologações do Sistema de apoio à UNIBEC; ▪ Alteração na gestão do processo de desenvolvimento e manutenção de software;
Iniciar a gestão por processos	<p>Ações:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Alinhamento conceitual sobre gestão por processos; ▪ Desenhar o processo UNIBEC; <p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborado um texto com o propósito de resumir e organizar o conteúdo teórico sobre gestão por processo, além de sugerir etapas e passos para a condução dos projetos; ▪ UNIBEC concebida à luz dos conceitos da gestão por processos;
Gestão de pessoas para o planejamento estratégico	<p>Ações:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisão das descrições de funções e análise de perfil; ▪ Realocação e acompanhamento dos funcionários; ▪ Definição do perfil do pregoeiro; ▪ Seleção da equipe de pregoeiros; ▪ Socialização organizacional e integração dos novos colaboradores; <p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Criação do grupo de estudos, envolvendo DGRH, DGA, Prefeitura, Hemocentro e CAISM, para definição do perfil do pregoeiro;

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Definido o perfil e criado o cargo de pregoeiro; ■ Selecionada e treinada a equipe de pregoeiros; ■ Todos os funcionários da Marcenaria e Almoarifado foram realocados; ■ Revisão das descrições de funções e análise de perfil das áreas de Suprimentos, Gráfica, Marcenaria, Transportes, Almoarifado, Importação e Controle Patrimonial; ■ Implantação de procedimentos para integração e avaliação de novos colaboradores; ■ Elaboração dos manuais de orientação básica (Finanças, ARCC e Suprimentos); ■ Elaboração do manual “Conhecendo a DGA”;
<p>Revisar os processos das áreas de serviços/produção</p>	<p>Ações:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Viabilizar encerramento das atividades de Marcenaria; ■ Revisar o processo industrial da Gráfica Central; ■ Implantar ações de melhoria nos serviços de transportes na Universidade; <p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Marcenaria: <ul style="list-style-type: none"> – Formalização do encerramento das atividades; – Alienação dos equipamentos e maquinários; – Disponibilização do espaço físico; – Realocação dos funcionários; ■ Gráfica: <ul style="list-style-type: none"> – Apresentação da proposta de novo processo industrial; ■ Transportes: <ul style="list-style-type: none"> – Readequação da frota;

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<ul style="list-style-type: none"> – Criação do fundo de sinistro; – Desenvolvimento e implantação da agenda eletrônica; – Resolução GR nº 48 de 15/09/2006; – Novas normatizações para utilização dos serviços de transportes: Instrução DGA Nº 54 de 04/10/2005, Instrução DGA Nº 55 de 10/03/2006, Instrução DGA Nº 56 de 11/05/2007, Instrução DGA Nº 61 de 11/05/2007, Instrução DGA Nº 62 de 11/07/2007 e Instrução DGA Nº 63 de 10/01/2008;
<p>Promover a integração dos dados contábeis da Universidade com o SIAFEM</p>	<p>Ações:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Alimentação do SIAFEM em base diária, por tipo de transação; ■ Alimentação do SIAFEM com desdobramento de transações globais; ■ Integração dos procedimentos contábeis do SIAFEM; ■ Utilização do SIAFEM como sistema contábil da Universidade; ■ Substituição do SIAFACIL por Mensageria; <p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Lançamentos contábeis diários em conformidade com a determinação do Governo do Estado; ■ Eliminação da duplicidade de contabilização (REGENTE/UNICAMP x SIAFEM);

DIRETORIA GERAL DE RECURSOS HUMANOS (DGRH)

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados										
Organizar as ações da prestação de serviços de RH às unidades e órgãos	<p>Iniciativa A1 – Sistema de medição</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Foram atendidas mais de 75 demandas referentes a dados estatísticos, de diferentes tamanhos e complexidades. ■ Interfaces externas estabelecidas: INEP, Tribunal Contas, Anuário UNICAMP. 										
Organizar as ações para o atendimento das linhas e programas do PLANES UNICAMP	<p>Iniciativa B1 – Banco de Competências</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Primeira etapa concluída (descrição das funções com base na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO); ■ 389 funções na carreira PAEPE descritas; ■ 7.104 funcionários com atividades validadas. <p>Iniciativa B2 – Avaliação de Desempenho</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">1ª Ciclo</th> <th style="text-align: center;">2º Ciclo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">42.403 avaliações realizadas</td> <td style="text-align: center;">46.349 avaliações realizadas</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5.988 colaboradores avaliados</td> <td style="text-align: center;">6.539 colaboradores avaliados</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">25.287 respostas para questões abertas</td> <td style="text-align: center;">9.197 respostas para questões abertas</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">492 titulações encaminhadas para avaliação</td> <td style="text-align: center;">409 titulações encaminhadas para avaliação</td> </tr> </tbody> </table>	1ª Ciclo	2º Ciclo	42.403 avaliações realizadas	46.349 avaliações realizadas	5.988 colaboradores avaliados	6.539 colaboradores avaliados	25.287 respostas para questões abertas	9.197 respostas para questões abertas	492 titulações encaminhadas para avaliação	409 titulações encaminhadas para avaliação
1ª Ciclo	2º Ciclo										
42.403 avaliações realizadas	46.349 avaliações realizadas										
5.988 colaboradores avaliados	6.539 colaboradores avaliados										
25.287 respostas para questões abertas	9.197 respostas para questões abertas										
492 titulações encaminhadas para avaliação	409 titulações encaminhadas para avaliação										
Padronizar os processos de negócios da DGRH	<p>Iniciativa C2 – Redesenho do Processo Folha de Pagamento</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 100% dos processos mapeados e 70% melhorados (total de 21); 										

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Automatização da folha PRISMA (100%); ■ Descentralização do processo “Entrar Dados Pagamento Extra-Orçamentário”; ■ Automatização do Relatório Rescisão de Contratos para DGA; ■ Administrar valores junto ao INSS (UNICAMP estabelecida como fonte principal); ■ Repasse PASEP automático; ■ Controle de Ressarcimentos de outros órgãos automatizado. <p>Iniciativa C4 – Projeto PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ PPRA: COTUCA, Instituto de Artes finalizados; ■ Sistema já customizado (100%); ■ PPP – Todas as pendências satisfeitas e entregues: 459 (entre jan/2007 a set/2008); ■ % Aumento na qtd. EPIs distribuídos: 19,8% entre 2007 e 2008; ■ Análise e fluxo do processo EPIs; ■ % Aumento na qtd. informações SST: 91,0% entre 2007 e 2008; ■ 127 cotas PG entre set/2007 a set/2008; ■ PCMSO: Total de 17 unidades/órgãos: (HC, COTUCA, IA, IB, DGA, DGRH, FEA, CCS, IEL, HEMO, CPQBA, CT, GASTROCENTRO, PFL, COTIL, CESET, CAISM), correspondente a 5.630 pessoas ou 58,65% da Universidade (CLT/ESU); ■ Exames de retorno ao trabalho: aumento de 91,95% (de set/2006 a set/2008). <p>Iniciativa C5 – Projeto Readaptação /Reabilitação Profissional</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Legislações aplicáveis rastreadas;

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mapeamentos dos processos (90%); ■ Convênio com INSS feito (falta assinatura); ■ Sensível diminuição nos indicadores de afastamentos: de 10,89% em jun/2006 para 9,41% set/2008; ■ Protocolos (INSS/DPME) melhor estabelecidos. <p>Iniciativa C8 – Projeto Administração Vida Funcional Docentes</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 100% dos processos mapeados (total de 129); ■ Relatório de atividades informatizado; ■ Incorporação carreira pesquisador; ■ Incorporação mudanças das carreiras MTS. <p>Iniciativa C9 – Projeto Ingresso Vida Funcional Funcionários</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Redução no tempo de ciclo do processo de seleção de 6 meses para 2 meses; ■ Aumento da captação pelo edital; ■ Processo concurso público (76% concluído); ■ Processo de Integração (70% concluído); ■ Probatório 90 dias (70% concluído). <p>Iniciativa C10 – Quadro de vagas PAEPE</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 94 quadros com dados automatizados (100%); ■ 3 relatórios de controle automatizados: Funcionograma, movimentação de recursos, reserva de vagas. <p>Iniciativa C11 – Projeto Administração Vida Funcional Funcionários</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Processo extraquadro (estagiários, bolsistas, monitores e residentes) melhorado; ■ Processo automatizado; ■ Regras atualizadas; ■ Licença prêmio tratada.

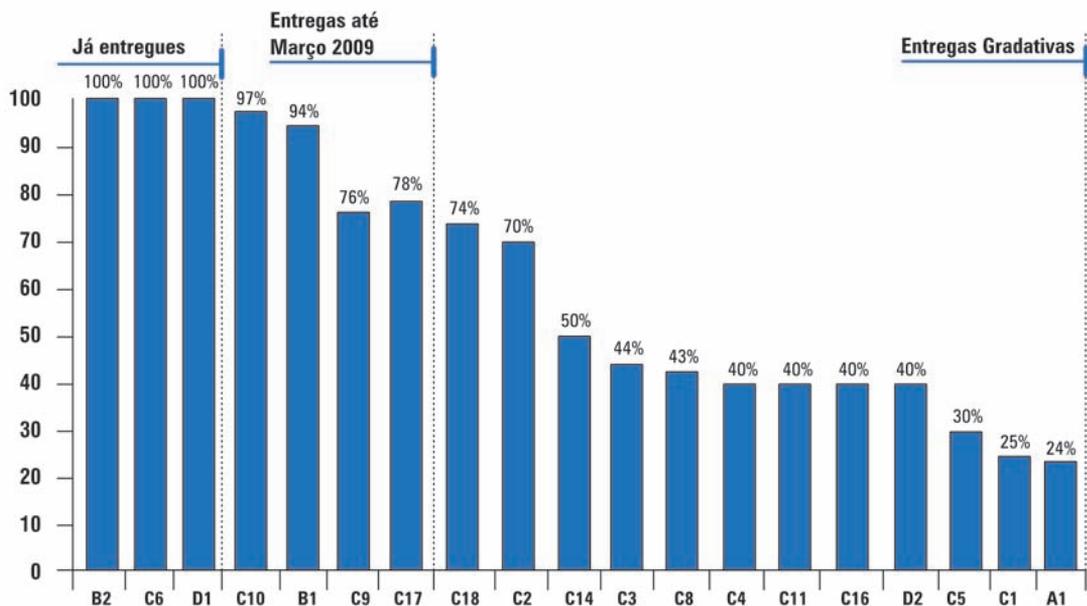
Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<p>Iniciativa C14 – Redesenho projetos especiais</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mapeamento de 100% dos processos; ■ Documento da célula de trabalho “Assessoria Técnica de Relações de Trabalho” concluído. <p>Iniciativa C16 – Projeto Inclusão</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Necessidades detectadas, diagnóstico aplicado e analisado, levantamento das necessidades físicas, elaboração de planejamento para estas necessidades. <p>Iniciativa C17 – Institucionalização PPP - Projeto Político Pedagógico dos Programas Educativos</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Investimento na capacitação conjunta dos profissionais dos PE's; ■ Parcerias para atividades de formação com AFPU, Prefeitura do Campus, GGBS, Instituto Avisa-lá, FEF e Universidade Federal do Rio Grande do Norte; ■ Produção de trabalhos acadêmicos pelos professores: 32 trabalhos; ■ Apresentação de 3 trabalhos em Congressos Internacionais em 2008 (Cuba e México); ■ Formação do Grupo de Qualidade de Vida para os PE.'s, com atividades físicas no próprio espaço e orientações, através de professores voluntários; ■ Acompanhamento do quadro de vagas e necessidades, afastamentos prolongados e substituições, estudos junto à Medicina do Trabalho; ■ 100 % dos processos mapeados; ■ Cadastro das crianças, através do Sistema RUBI, interligado aos dados funcionais do responsável, já sendo utilizado para o sistema de frequência, além de trazer visibilidade às vagas, mobilidade e histórico das crianças na UNICAMP; ■ Alinhamento técnico e administrativo dos Programas

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<p>Educativos, que se traduzem em política única de atendimento, como por exemplo: a introdução de projeto de férias conjuntas e a parceria com a FEF;</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Melhoria no fluxo de vagas: manutenção da capacidade, permitindo a inserção de demandas não atendidas, como pais da área da saúde, funcionários da FUNCAMP em condições equivalentes à UNICAMP e filhos de alunos em diferentes faixas etárias; ■ Apontamento de necessidade e criação de projetos de adequação para instalações físicas que incluem: <ul style="list-style-type: none"> – Projeto para prédio novo do maternal/ CECI. – Reforma nos banheiros e parque da Creche Área da Saúde. – Projeto de acessibilidade para a CAS/EMEI, PRODECAD e Escola Sérgio Porto, adequando o projeto viário da área, instalação de rampas de acesso, divisão do prédio por faixa etária e melhoria nas condições de segurança. <p>Iniciativa C18 – Ação FUNCAMP</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Estudo das diferenciações das funções, jornada de trabalho e salários dos contratados pelos convênios 40, 46 e 48 versus os da carreira da Universidade (PCVS); ■ Mapeamento das funções x n^o. de vagas a serem preenchidas no segmento superior e médio; ■ Estudo do quadro da área da saúde – Convênio 48 e SUS; ■ Estudo das funções do convênio SUS: caracterização das funções; ■ Elaboração do plano de trabalho e cronograma para abertura de concursos públicos para as funções a serem concursadas; ■ Elaboração do plano de trabalho e cronograma para abertura de concursos públicos para as funções a serem concursadas; ■ Elaboração do plano de trabalho para realização de processo seletivo para as funções do convênio SUS; ■ Realização de concursos públicos no segmento superior e médio;

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realização de concursos públicos para a área da saúde; ▪ Definição da situação das pessoas contratadas cujas funções já foram concursadas.
Rever modelo de gestão	<p>Iniciativa D1 – Modelo de Gestão DSSO</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 4 Benchmarking realizados: PUC-Campinas, USP, CPFL, Caterpillar; ▪ Estrutura reformulada; Contratações/mobilidades efetuadas <p>Iniciativa D2 – Modelo de Gestão DGRH</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Padronização dos Processos: <ul style="list-style-type: none"> – Padronização dos projetos de melhorias baseada no Ciclo EDTI, (Entender, Desenvolver, Testar e Implantar), método adotado pelo PDG e GEPRO para orientação destes tipos de projetos e que, em termos de área de Recursos Humanos, pode ser tomado como uma “inovação”, dado que é uma prática pouco empregada no ambiente em questão. Tal resultado revela plena sintonia com as orientações estratégicas da Universidade, no tocante ao treinamento e desenvolvimento de pessoal, no qual a DGRH teve expressiva participação. Com isto, todas as iniciativas estratégicas abaixo apresentadas tiveram o mesmo formato de gestão o que possibilitou seu acompanhamento como projeto com igual base de análise visando resultados, tanto de prazos e quanto de metas, bem como a percepção da completeza e pertinência de suas entregas.

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados			
	Quantidade			
	Áreas	Processos	Sub-processos (Nível 1)	Sub-processos (Níveis 2, 3 e 4)
	Coordenação	4	17	12
	Apoio Administrativo	5	17	30
	Informática	8	20	0
	Admin. de Pessoal	3	33	317
	Planejamento e Desenvolvimento	2	11	201
	Segurança e Saúde Ocupacional	5	23	43
	Programas Educativos	1	4	21
	SUB-TOTAIS	28	125	624
	Total	777		
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Revisão da estrutura organizacional da DGRH: <ul style="list-style-type: none"> – Redução dos níveis hierárquicos de 4 para 3; – Reorganização física das diretorias e suas equipes de acordo com o fluxo processual; – Redução na quantidade de posições, ou “caixinhas” da estrutura organizacional, de 66 para 55, ou uma redução de 16,6% (ainda mantendo os locais referentes ao atual GGBS). ■ Avaliação Institucional: <ul style="list-style-type: none"> – Pontuação atingida no primeiro acesso: 221 de 250, o que significa uma gestão com as seguintes configurações: “práticas nos primeiros estágios de desenvolvimento e implementação existindo lacunas significativas na aplicação da maioria dessas práticas. Começam a aparecer alguns resultados decorrentes da aplicação das práticas implementadas, com algumas tendências favoráveis.” 			

FIGURA 12 – STATUS GERAL DE ENTREGAS DAS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS



PLANTA FÍSICA DE LIMEIRA (PFL)

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
<p>Melhorias na comunicação com o cliente</p>	<p>Viabilizar meios de comunicação que visem à satisfação dos clientes, adotando padrões mínimos de atendimento ao usuário.</p> <p>Processos documentados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Controle de status dos processos; ■ Atualização periódica do site; ■ Padrão mínimo de atendimento ao usuário; ■ Relatório de atividades das seções; ■ Ampla divulgação do site; ■ Criação de lista para divulgação e informação via e-mail; ■ Pesquisa escrita; ■ Manual de Atendimento ao Usuário; ■ Realização do PEAC – com a participação de 29 servidores; ■ Instalação de front light; ■ Uniformização de funcionários, com identificação da função e seção do servidor; ■ Implantação do sistema informatizado do Almoxarifado; ■ Implantação do sistema de ordens de serviços eletrônicas para Almoxarifado e Veículos.
<p>Estruturar sistema de apoio à decisão</p>	<p>Otimizar todo o trabalho de manutenção, conservação e construções do campus.</p> <p>Obras executadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Rampa para portadores de deficiência física – acesso do nível intermediário do campus (CESET) ao nível mais elevado (COTIL) (defronte ao Banco Banespa);

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Passarela para portadores de deficiência física ligando cantina ao pavilhão de salas de aulas do Ceset; ■ Adaptação dos sanitários do refeitório para acesso a portadores de deficiência física; ■ Adaptação do sanitário masculino de alunos do Ceset (proximidades da seção Gráfica) para acesso a portadores de deficiência física; ■ Construção de novo estacionamento para automóveis, contendo vagas para idosos e portadores de deficiência; ■ Construção de novo estacionamento para motocicletas; ■ Fiscalização, acompanhamento da reformulação do refeitório (antigo restaurante do campus); ■ Consultório Dentário: Reforma com adaptação para novo equipamento odontológico; ■ Reforma da copa e sanitário da Administração da Planta Física; ■ Instalação de front light de identificação do Campus; ■ Reforma da sala de Vigilância e desmembramento da Seção Gráfica, com reforma para adaptação da Seção de Construção Civil; ■ Reforma do Almoxarifado de Materiais da Seção de Obras; ■ Construção de passarela de acesso externo ao Laboratório de Informática do Cotil; ■ Reestruturação dos Laboratórios de Informática do Cotil – instalações elétricas, bancadas, portas, layout; ■ Reestruturação do Laboratório de Enfermagem do Cotil, com demolição e assentamento de novo piso; ■ Reforma da copa da Administração do Cotil; <p>Obras em Execução:</p>

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reforma do espaço físico do Ambulatório Médico Odontológico, em atendimento à Vigilância Sanitária; ■ Adaptação do sanitário feminino de alunos do Ceset (proximidades da Seção Gráfica) para acesso a portadores de deficiência física; ■ Construção de rampa de acesso ao prédio da Administração do Ceset ao Pavilhão de salas de aulas; ■ Iluminação interna do Campus – Reformulação; ■ Sistema de proteção contra descargas atmosféricas (Sistema de pararraios).
<p>Rever, melhorar e padronizar processos críticos</p>	<p>Rever, aperfeiçoar, desenvolver e implantar mecanismos para simplificar e padronizar os procedimentos de cada área.</p> <p>Ações executadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ordens de serviços disponíveis no site PFL; ■ Quadro de aviso implantado na Seção de Manutenção; ■ Sala do Almojarifado da Obra reorganizado e melhorado para a entrega de materiais; ■ Firmado protocolo de atendimento; ■ Revisão de formulários de “Saída de Veículos”; ■ Revisão do Ofício “Normas para utilização de Veículos Oficiais” (OF. CPF 02/05); ■ Treinamento: “Excelência no Atendimento ao Cliente”; ■ Reforma e melhorias na sala dos motoristas; ■ Aquisição de equipamentos e mobiliário para várias seções; ■ Mudança do layout da seção Gráfica; ■ Substituição dos equipamentos (Gráfica);

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Inservíveis recolhidos; ■ Recursos Humanos: Aumento de servidores; ■ Requisição para controle do número de cópias; ■ Treinamento: “Excelência no Atendimento ao Cliente”; ■ Reforma Predial no Serviço de Saúde e Atendimento ao Campus de Limeira (SSACL); ■ Equipo odontológico instalado; ■ Refrigerador para vacinas; ressuscitador; ■ Lavadora de roupas; ■ Treinamento: “Excelência no Atendimento ao Cliente”; ■ 3 turnos para higienização das salas; ■ Solicitação de material ao Cecom (2 vezes ao mês); ■ Mudança de layout (iniciativa da seção) - Seção de RH e Protocolo; ■ Implantação do arquivo intermediário (Iniciativa da seção); ■ Controle de numeração de documentos/processos (Protocolador).
<p>Atualização/adequação dos equipamentos de trabalho</p>	<p>Atender nossos clientes, reduzindo prazos e custos, bem como melhorar a qualidade dos serviços prestados.</p> <p>Ações Concretizadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Adequação do quadro de telefonia: Início em 2006 e previsão de conclusão em 2009; ■ Expansão do sistema HT: 2 unidades – elétrica; 2 unidades – vigilância; ■ Aquisição de andaime tubular Em substituição ao anterior, conforme prevê norma

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<p>do DSSO;</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Aquisição de Equipamentos para Marcenaria: <ul style="list-style-type: none"> Afiador de ferramentas; Desengrossadeira; Furadeira de bancada; ■ Aquisição de equipamentos para o Ambulatório: <ul style="list-style-type: none"> Equipo; Geladeira; Lavadora de roupas; ■ Substituição das torneiras comuns por torneiras com temporizador, com 95% de sucesso; ■ Substituição das lâmpadas fluorescentes de 40w por 32w, com 90% de sucesso;
<p>Desenvolver capacitação continuada dos servidores</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Após uma minuciosa triagem realizada em 2005 constatou-se que muitos funcionários não possuíam o ensino fundamental e médio. Teve início um trabalho de convencimento dos servidores que não possuíam tal escolaridade. A partir de então estes servidores passaram a frequentar as salas de aula no horário do expediente e então começou propriamente a execução das Ações desse Objetivo, com a participação de mais de 20 servidores. <p>Ações propostas e concretizadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Indicação para a AFPU dos programas necessários para o campus de Limeira; ■ Participação de vários servidores das áreas de Manutenção, obras e Serviços Técnicos no Programa Time (Fórums); ■ Participação dos eletricitas no curso NR10; ■ Capacitação de três gerentes no curso de PDG;

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3 servidoras formadas pelo curso “Desenvolvimento de Habilidades Profissionais para Secretárias”; ■ 2 servidoras com o curso de “Inglês Básico”; ■ 3 servidoras fizeram o curso “Organização de Arquivos para Secretárias”; ■ Participação de 3 servidoras no Fórum das Secretárias; ■ 2 servidoras participaram do curso Licitação e Pequenas compras na UNICAMP; ■ 29 servidores concluíram o Treinamento de Excelência no Atendimento ao Cliente (PEAC); ■ Uma servidora participando de uma nova turma do PDG; ■ Todos os gerentes participaram da primeira fase do PDG; ■ Curso de Formação em Brigada de Incêndio, com a participação de 20 servidores das 3 Unidades (Cotil, Ceset e PFL); ■ Participação de três motoristas no Curso “Transporte Coletivo de Passageiros”, num total de 50 horas aulas; ■ Participação de 2 eletricitas na Palestra “Proteção nas Instalações Elétricas de Baixa Tensão”;

PREFEITURA DO CAMPUS

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
<p>Ordenar o processo de implantação de empreendimentos</p>	<p>Iniciativas:</p> <p>Institucionalização do procedimento de implantação de empreendimentos no campus.</p> <p>Redesenhar e reestruturar os processos de planejamento e gerenciamento de empreendimentos de engenharia.</p> <p>Principais realizações:</p> <ul style="list-style-type: none">■ Elaboração do roteiro para implantação de empreendimentos, em uso pela Prefeitura. O roteiro foi encaminhado à PRDU para iniciar o procedimento de institucionalização;■ Todos os processos de planejamento de empreendimentos de engenharia, gerenciados pela Coordenadoria de Infraestrutura (Cinfra) estão obedecendo às etapas propostas pelo roteiro;■ Organização sistêmica do processo de implantação de empreendimentos com foco à boa técnica em engenharia; Envolvimento e comprometimento dos órgãos envolvidos;■ A PRDU cria órgão específico para gerenciamento de projetos executivos de arquitetura e engenharia contratados junto a empresas terceirizadas;■ Criação de grupos de trabalho pelas unidades/órgãos para acompanhamento de seus empreendimentos, bem como tomadas de decisão pautada nos subsídios técnicos de seus componentes;■ Mapeamento dos processos das áreas de planejamento e gerenciamento de empreendimentos da construção civil;■ Elaboração e implantação de Caderno de Encargos da Prefeitura Universitária;■ Com adequação da estrutura, do quadro técnico e definição dos procedimentos foi possível à UNICAMP

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<p>fazer o próprio gerenciamento da execução de seus empreendimentos, encerrando contrato existente de gerenciadora terceirizada, gerando economia substancial de recursos;</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Investimento com recurso financeiro do Planes de Capacitação do quadro técnico; ■ Aquisição de hardware de informática para viabilizar o desenvolvimento do trabalho do novo quadro técnico; <ul style="list-style-type: none"> ■ Fórum com a DGA para discussão contínua de editais e contratos; ■ Criação de um fórum permanente com o grupo técnico, possibilitando a troca de conhecimento e percepções de forma a socializar as informações, gerar conhecimento, trocar experiências técnicas, alinhar posturas frente aos empreendimentos, padronizar ações, testar ferramentas de controle desenvolvidas e acompanhar indicadores.
<p>Melhorar a segurança pessoal e patrimonial no campus</p>	<p>Iniciativa: Reorganização dos processos de trabalho</p> <p>Principais realizações</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mapeamento dos processos da Vigilância do Campus; ■ Reestruturação do espaço físico ocupado pela área operacional, passando a realizar os atendimentos no interior do prédio e não mais na recepção; ■ Desenvolvimento e implantação de um novo sistema de registro de ocorrências; ■ Aquisição de: <ul style="list-style-type: none"> – 2 viaturas – 5 motocicletas – 11 bicicletas ■ Contratação de novo sistema de rádio de comunicação; ■ Treinamento: <ul style="list-style-type: none"> – Curso de Prevenção e Combate a Incêndio

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<ul style="list-style-type: none"> – Curso para motociclistas – Cursos para ciclistas – 3º Encontro dos Vigilantes – Programa de Excelência no Atendimento ao Cliente. – Atendimento e Acolhimento à Mulher no SOS Mulher – Curso de condutores de veículos de passageiros
<p>Consolidar os programas de orientação à comunidade universitária visando à otimização de recursos físicos, financeiros e ambientais</p>	<p>Iniciativa: Obter conhecimento sobre os programas existentes e elaborar um plano de trabalho único que contemple esses programas</p> <p>Principais realizações</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Consolidação dos Programas e Campanhas; ■ Crescimento da conscientização da comunidade através de elogios, reconhecimento; sugestões; ■ Parcerias (fornecedores; GGBS; Trote da Cidadania; palestrantes externos e outros); ■ O lançamento do novo Website da Prefeitura que conta com uma seção exclusiva para os programas. Este espaço visa divulgar e estimular a participação da comunidade nas ações desenvolvidas; ■ A edição do “Informativo do Campus” com periodicidade mensal para divulgar campanhas e serviços à comunidade.
<p>Melhorar a gestão de pessoas</p>	<p>Iniciativas:</p> <p>Reestruturação da área de recursos humanos</p> <p>Investir na capacitação profissional</p> <p>Promover a integração entre pessoas e áreas</p> <p>Principais realizações</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Contratação de novos funcionários; ■ Elaboração do banco de dados contendo as informações funcionais;

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mapeamento dos processos: revisão de procedimentos de RH; ■ Ênfase nas atividades da área de Desenvolvimento: <ul style="list-style-type: none"> – Acompanhamento admissional – Mobilidade interna – Apoio psicossocial ■ Levantamento das ações relativas à capacitação desenvolvidas nas áreas; ■ Pesquisa com os gerentes sobre: critério, avaliação, dificuldades referentes à capacitação PDG (10 concluídos e 06 em curso), PDGS (16 indicados), Excelência no Atendimento ao Cliente (59) e outros; ■ Mapeamento e revisão de processos; ■ Oficinas gerenciais; ■ Atuação dos multiplicadores; ■ Integração dos novos funcionários e estagiários: <ul style="list-style-type: none"> – Apresentação de vídeo institucional – City tour – Almoço ■ Café da manhã com aniversariantes do mês; ■ Festas: Julina e encerramento de ano; ■ Outras atividades: <ul style="list-style-type: none"> – Dança de salão – Parceria com o CECOM – Reeducação alimentar: 02 turmas – Saúde Bucal (semanal) – Ginástica laboral: 03 locais

PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO UNIVERSITÁRIO (PRDU)

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
Desenvolver a gestão de relacionamento com as unidades e órgãos	<p>Fóruns de ATD's e ATU's</p> <p>Fóruns de gerentes da PRDU</p> <p>Reuniões temáticas com a direção das unidades a fim de estreitar relações e promover soluções conjuntas.</p>
Implementar a gestão de custos na Universidade	<p>Principais ações e resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Emissão de relatórios sobre custos de pessoal para unidades e órgãos solicitantes, utilizando o software de BI – Discovery, desenvolvido e implementado pela informática da DGRH, na gestão anterior; ■ Apresentação de pôster e resumo estendido do trabalho “Desenvolvimento de um portal de informações gerenciais de recursos humanos com custos e quantidade de funcionários da Universidade” no II SIMTEC 2008, tendo sido classificado em terceiro lugar no Eixo I – Administração e Gestão; ■ Desenvolvimento de modelo de custos de convênios com apoio do CCUEC utilizando a ferramenta Alphablox; ■ Validação de relatórios sobre convênios junto à DGA; ■ Implementação do modelo de convênios; ■ Treinamento de usuários DGA, Audint e PRPG na ferramenta; ■ Disponibilização do software e do banco de dados para que estes usuários possam elaborar seus relatórios sobre convênios;
Incentivar e apoiar a revisão e a melhoria contínua de processos na Universidade	<p>Iniciativa 1 – Formação de equipes interdisciplinares de processo</p>

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<p>Iniciativa 2 – Divulgação dos resultados Gepro e promoção de eventos</p> <p>Principais ações e resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Elaboração do novo plano de curso que passou de 32 horas para 108 horas; ■ Planejamento, preparação e execução do curso; ■ Revisão do manual do método Gepro com adequação da metodologia aos conceitos e ferramentas ministradas no Programa de Desenvolvimento Gerencial do Qualifica; ■ Realização de 3 oficinas para seleção dos projetos participantes do curso; ■ Oferecimento do curso ministrado para 4 turmas (3 priorizadas nas oficinas e 1 turma especial para o Instituto de Química) com um total de 94 pessoas treinadas; ■ Coaching e acompanhamento de 17 projetos realizados sendo 6 da saúde, 5 administrativos e 6 de ensino/pesquisa. Todos os projetos atingiram a meta de 60% das melhorias implantadas antes do final do curso; ■ Preparação e realização de 3 workshops técnicos e 3 gerenciais; ■ 1 Fórum de divulgação do Gepro com apresentação dos projetos da 1ª Turma; ■ Apresentação de pôster no II SIMTEC; ■ Evento final do Gepro (externo – no Fórum Permanente da Unicamp). ■ Preparação, avaliação e divulgação de resultados do edital para fomento a projetos de melhoria de processos tendo sido contemplados 7 projetos, totalizando o investimento de 60 mil reais; ■ 22 unidades/órgãos participaram diretamente das ações e foram beneficiados com o Gepro.

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
<p>Rever e estabelecer os diversos modelos de gestão de negócios de competência da PRDU</p>	<p>Principais ações e resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Processo de mudança do perfil operacional dos órgãos para o de uma organização gestora; ■ Consolidação do Planes como instrumento de gestão da PRDU e dos órgãos vinculados; ■ Alinhamento com o Planes Unicamp; ■ Aprimoramento do método de acompanhamento do Planes da PRDU e de seus órgãos; ■ Divulgação e apresentações semestrais dos Planes nos órgãos para todos os funcionários; ■ Estruturação do Processo de Qualificação Profissional alinhado ao Planejamento Estratégico Institucional; ■ Adoção da prática de formação de Grupos de trabalho interdisciplinares para tratar questões específicas com a participação de pessoas de diferentes áreas; ■ Tratar a qualidade de vida como um tema de gestão; ■ Implantação da gestão por processos em todos os órgãos, promovendo uma ampla agenda de revisão de processos organizacionais; ■ Documentação e definição de indicadores relacionados aos processos de negócio; ■ Implantação de um novo modelo de gestão de Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC); ■ Ampliação e qualificação dos serviços prestados em Recursos Humanos oferecendo assessoria em desenvolvimento organizacional às unidades. ■ Implantação das compras eletrônicas e consequente revisão do modelo de gestão de suprimentos na Universidade; ■ Revisão dos contratos de utilidades públicas com significativa redução de custos para a Universidade; ■ Implementação de mecanismos para o planejamento e acompanhamento de obras;

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Criação do Núcleo de Gerenciamento de Projetos de Obras;
<p>Ordenar o uso e a ocupação do solo</p>	<p>Iniciativa: Elaboração do Plano Diretor do campus</p> <p>Principais realizações:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Conclusão do levantamento cadastral referente à área edificada do campus e da estrutura viária. <ul style="list-style-type: none"> – 60% das arvores já cadastradas – 100% da área de vegetação rasteira. – 15% do cadastro taxonômico das árvores (depende de retrabalho elaborado por biólogo). ■ Conclusão da análise e apresentação da proposta para a nova estrutura viária do campus, incluindo a divisão das zonas 4 em novas quadras, com locação de áreas para construção de laboratórios do INOVA, CEPETRO, novo complexo do Instituto de Computação, refeitório, bolsões de estacionamento, realocação do setor de compostagem e redesenho da zona 3. ■ Foi iniciado e concluído o levantamento da estrutura externa para combate a incêndios no campus ■ Implementado o setor de plantio certificado, com a primeira certificação de plantio de árvores sendo entregue ao reitor, já havendo cadastramento de aproximadamente 700 pessoas para integrar o programa de certificação.
<p>Integrar ações que proporcionem qualidade de vida no trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Consolidação do trabalho e da equipe do GT (organização, memória, comunicação, relação com a Universidade e parceiros); ■ Estudo e construção de bases conceituais aplicadas ao exercício da QVT para a Unicamp; ■ Levantamento de ações em qualidade de vida na Universidade: 232 ações relatadas pelas unidades e órgãos em 2006/2007;

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reconhecimento e valorização do GT-QVT: apresentações diversas (PRDU; CAISM, Fóruns CORIGCU, Fóruns do GT - QVT) ■ Participações em Congressos de QV (SP -2; RGS, Unicamp- II SIMTEC e Uruguai, Salvador) com apresentação de trabalho no formato pôster; ■ Participação no Livro “Qualidade de Vida no Ambiente Corporativo” com o artigo “Qualidade de Vida no Trabalho: uma experiência na Universidade Pública”, IPES editora, 2008; ■ Atuação no eixo da alimentação e nutrição: <ul style="list-style-type: none"> – Parceria com a academia: 8 edições do Programa Nutricamp; – Parceria com o corpo discente: Comissão do Trote da Cidadania pelo Consumo Consciente da Unicamp – Calourada 2008; – Parceria extramuros: Duas edições (2007 e 2008) do Curso “Alimente-se Bem”, do SESI. – Parceria com o Grupo de Nutricionistas: promoção da participação no SLACA 2007; no Curso de Atualização pela FEA; participação como monitores em atividades da Calourada 2008 e do II SIMTEC 2008 ■ Atuação no eixo da saúde física: realização da pesquisa “Condições de Saúde dos Trabalhadores da Unicamp” – 2008 (publicação Unicamp); <ul style="list-style-type: none"> – Apresentação dos resultados da Pesquisa: CAD, CONSU, portal eletrônico; Fórum de Gerentes PRDU; Fórum de ATD’s e ATU’s / PRDU; CEMEQ, Prefeitura e DGRH; – Oficinas QVT / PRDU (DGRH, CECOM, Prefeitura, Programa Viva Mais, FEA e FEF): duas edições no II semestre de 2008 e 5 edições em março de 2009. – Suporte à disciplina “Qualidade de Vida” para o Programa de Desenvolvimento Gerencial - PDG - 2009-2010, da PRDU.

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
<p>Intensificar e ampliar programas de qualificação e capacitação de servidores</p>	<p>Principais ações e resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estruturação do grupo qualifica; ▪ Realização de curso de especialização universitária em desenvolvimento gerencial (PDG) com 412 horas. O curso foi oferecido a 210 alunos divididos em 7 turmas (início novembro/2004 e término junho/2008); Concluíram 194 alunos atendendo a 55 órgãos /unidades da Unicamp. ▪ Dando continuidade ao Programa, representantes dos ex-alunos organizaram, juntamente com o Grupo Qualifica, dois Fóruns de Gestão, com os temas: “A Excelência em Gestão Pública” e “Gestão por Competências”, este último, em parceria com a CORI/CGU ▪ Em 2008 iniciaram 2 novas turmas de “PDG-Especialização” (66 alunos); mais 4 turmas PDG-Supervisores (carga horária de 160 horas – 132 alunos) para os supervisores de seção e setor. ▪ O PDG foi apresentado no II SIMTEC – Simpósio de Profissionais da Unicamp - 2008, no formato de pôster e resumo estendido, tendo sido classificado em primeiro lugar no Eixo I – Administração e Gestão. ▪ Revisão e ampliação do grupo de trabalho Qualifica, acrescentando-se à sua composição original, funcionários das Unidades de Ensino e Pesquisa e da Área da Saúde, representando as diferentes áreas de conhecimento da Universidade. ▪ Definição do Processo de Qualificação Profissional com as atribuições da DPD e AFPU condensadas, integrado com outros projetos estratégicos: Banco de Competências, Avaliação de Desempenho e Certificação Ocupacional.

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Elaboração de livreto de prestação de contas e sugestões à próxima gestão pelo GT do Qualifica.
<p>Desenvolver e implementar a assessoria organizacional</p>	<p>Principais ações e resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Projeto piloto desenvolvido com o Instituto de Química, Instituto de Biologia, Faculdade de Engenharia Elétrica e Computação ■ Elaboração de documento de proposta de implantação a partir da experiência do projeto piloto. ■ Apresentação ao Pró-reitor de uma proposta de junção das iniciativas tratadas pelos objetivos estratégicos D (Gepro), J (Avaliação Institucional) com as deste objetivo.
<p>Implementar a avaliação institucional da gestão técnica e administrativa</p>	<p>Principais ações e resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Desenvolvimento de uma pesquisa-ação, a partir de uma breve revisão bibliográfica tendo como principais referências obras do professor José Dias Sobrinho, o curso a distância oferecido pelo IESALC/UNESCO e os documentos de referência do Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização – GESPÚBLICA ■ Realização de estudos dos processos de avaliação institucional das unidades de ensino e pesquisa, de centros e núcleos, de docentes e de funcionários, como praticados na Unicamp, e a avaliação de cursos da CAPES; ■ Utilizando o instrumento do Gespública, foram realizadas oficinas-piloto de auto-avaliação da gestão com a administração do Instituto de Biologia, do Instituto de Química, da Faculdade de Engenharia Elétrica e de Computação, da Diretoria Geral de Recursos Humanos e do Centro para Manutenção de Equipamentos. ■ Estas unidades e órgãos entenderam que o instrumento do Gespública oferece um bom diagnóstico das

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	práticas de gestão administrativa ampliando o processo de avaliação institucional da Unicamp
Qualificação em gestão para docentes	Vinculado ao objetivo intensificar e ampliar programas de qualificação e capacitação de servidores
Rever o modelo de gestão e estabelecer políticas de TI	<p>Principais ações e resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Revisão do modelo de gestão de TIC em vigor; ■ Implantação de um grupo de trabalho formado por membros do CCUEC, da CGI e docentes de várias áreas da Unicamp, para elaboração de uma proposta de um novo modelo de gestão para TIC; ■ A proposta elaborada pelo GT foi entregue à Reitoria em dezembro de 2005 e culminou com a publicação da Resolução GR N° 021/2006 de 23/03/06, extinguindo a CGI e a Comissão Diretora de Informática (CDI) e implantando a Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicação (CTIC) e o Conselho de Tecnologia de Informação e Comunicação (ConTIC); ■ As funções de Coordenador Geral da CTIC e de Superintendente do CCUEC passaram a ser exercidas pela mesma pessoa. O mesmo se aplica às funções de Coordenador Associado da CTIC e Superintendente Associado do CCUEC, permitindo que a CTIC usasse mais diretamente a infraestrutura do CCUEC; ■ Reestruturação da CDI, que passou a se chamar Conselho de Tecnologia da Informação e Comunicação (ConTIC) e a contar com 18 membros, entre titulares e suplentes, escolhidos nos mais diferentes setores da Unicamp, incluindo docentes e funcionários que são gestores dos principais sistemas de informação em uso;

Objetivo Estratégico	Iniciativas e Principais Ações / Resultados
	<ul style="list-style-type: none"> ■ O ConTIC elaborou e teve aprovado o seu regimento interno e tem se reunido periodicamente para discutir diversos assuntos e demandas relativas a TIC, e propor para a Reitoria políticas institucionais para esta área; ■ Reformulação do Programa de Atualização Tecnológica Continuada (PATC) de maneira a estabelecer padrões e regras mais claras sobre a utilização do mesmo e de maneira a viabilizar a submissão de projetos pelos órgãos. ■ Criação de dois Fóruns Técnicos Consultivos (FTC): <ul style="list-style-type: none"> – FTC para assuntos de software livre, incumbido de propor políticas e ações que incentivem a adoção de um formato aberto de armazenamento de documentos na Unicamp. – FTC para assuntos de certificação digital, que está encarregado de propor políticas e ações que viabilizem o uso do cartão de identidade estudantil e funcional (smart card) integrado a uma infraestrutura de chaves públicas e de certificação digital que será implantada na Unicamp. ■ Criação de políticas e normas para regulamentar, na Universidade: <ul style="list-style-type: none"> – registro de equipamentos de rede sem fio, – instalação e uso de equipamentos que utilizam comunicação de dados sem fio, – utilização de serviços de telefonia.

GT PLANES PRDU

Membros e Suplentes do Grupo de Trabalho do Planejamento Estratégico Institucional da
Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário

AFPU Gláucia B. Freitas Lorenzetti
Sidnei dos Santos

Auditoria Aduino Bezerra Delgado Filho
Ana Lúcia Souza dos Santos

CCUEC Osmaira. R. T. de Lima Raeder
Alice Midori Okusigue

CECOM Teresa Helena P. F. Carvalho
Márcia Regina Godoy Sabino

CEMEQ Márcio Roberto Labigalini
Antônio César Favaro

DGA Lina Amaral Nakata
Maria Roseli Neves Ferreira Domingos

DGRH Luciane Politi Lotti
Carmen Edith Feitosa de Freitas

PFL Eliaquim Rodrigues da Rocha
Carlos Eduardo Pereira

PRDU Suely Bonilha Esteves

Prefeitura Sérgio da Silva Lacerda

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

SIGLAS	DESCRIÇÃO
ARCC	Área de Registro e Controles Contábeis
BEC	Bolsa Eletrônica de Compras
BI	Business Intelligence
CAD	Câmara de Administração
CAISM	Centro de Atenção Integral à Saúde da Mulher
CAS	Creche da Área de Saúde
CCPROJECT	Sistema de Controle e Acompanhamento de Projetos do CCUEC
CCUEC	Centro de Computação
CECOM	Centro de Saúde da Comunidade
CEMEQ	Centro para Manutenção de Equipamentos
CEPETRO	Centro de Estudos de Petróleo
CESET	Centro Superior de Educação Tecnológica
CGU	Coordenadoria Geral da Universidade
CINFRA	Coordenadoria de Infraestrutura
CME	Central de Material Esterilizado
CONSU	Conselho Universitário da Unicamp
CORI	Coordenadoria de Relações Institucionais e Internacionais
COTIL	Colégio Técnico de Limeira
DAC	Diretoria Acadêmica
DSSO	Diretoria de Segurança e Saúde Ocupacional
EAD	Ensino a Distância
EMEI	Escola Municipal de Ensino Infantil
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FEF	Faculdade de Educação Física
GEPRO	Gestão por Processos
GGBS	Grupo Gestor de Benefícios Sociais
HC	Hospital de Clínicas
IESALC/UNESCO	Instituto Internacional da UNESCO - Educação Superior na América Latina e Caribe
INOVA	Agência de Inovação da Unicamp
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social

INSS/DPME	Instituto Nacional do Seguro Social / Departamento Médico do Estado
LDAP	Lightweight Directory Access Protocol
MTS	Carreira do Magistério Tecnológico Superior
PASEP	Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PATC	Programa de Atualização Tecnológica Continuada
PDG	Programa de Desenvolvimento Gerencial
PE	Programas Educativos
PEAC	Programa de Excelência no Atendimento ao Cliente
PG	Procuradoria Geral
PLANES	Planejamento Estratégico Institucional
POP	Procedimento Operacional Padrão
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
PRDU	Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário
PRISMA	Empresa para prestação de serviços de benefícios previdenciários e acidentários e implantação do posto informatizado de benefícios, nas dependências da empresa para atendimento aos seus empregados ativos, filiados ao regime geral da previdência social
PRODECAD	Programa de Desenvolvimento e Integração da Criança e do Adolescente
QUALIFICA	Grupo de trabalho, criado no Planejamento de 2002, responsável por desenvolver o objetivo estratégico “Elaborar programas de qualificação de recursos humanos e formas de certificação”
SAC	Serviço de Atendimento ao Cliente
SESI	Serviço Social da Indústria
SGM	Sistema de Gerenciamento de Manutenção
SIAFEM	Sistema Integrado de Administração Financeira para Estados e Municípios
SIG	Sistema de Informações Gerenciais
SIMTEC	Simpósio de Profissionais da Unicamp
SLACA	Simpósio Latino-Americano de Ciências de Alimentos
SST	Serviço de Segurança do Trabalho
SUS	Sistema Único de Saúde
TIC	Tecnologia de Informação e Comunicação
TR	Módulo de Treinamento do sistema Vetor H
UNIBEC	Bolsa Eletrônica de Compras da Unicamp

PRDU



UNICAMP

PRÓ-REITORIA DE
DESENVOLVIMENTO
UNIVERSITÁRIO



Rua da Reitoria
Cidade Universitária "Zeferino Vaz"
CEP 13083-970
Barão Geraldo - Campinas -SP
Telefone: 19-3521 4715
e-mail: fale@prdu.unicamp.br
site: www.prdu.unicamp.br