

**Diretoria Geral de Recursos Humanos**  
**Divisão de Gestão de Pessoal – Coordenadoria de Desenvolvimento**  
**Relatório do Processo de Progressão da Carreira PAEPE - 2022**

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

O processo de progressão neste formato foi inicialmente detalhado e publicado na Deliberação CAD - A - 05/2009 em 04 de junho de 2019 dispondo de requisitos e critérios.

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

Puderam participar os servidores da Carreira PAEPE que atenderam aos requisitos definidos no Anexo III da Deliberação CAD - A - 09/2018 e Deliberação CAD - A - 005/2019 solicitando uma progressão por aumento de complexidade na função, com mudança de nível, denominado como progressão vertical. Neste processo houveram 4.168 pedidos de progressão e 692 servidores contemplados com a mudança de nível.

Após a finalização deste primeiro processo, houve um certo descontentamento por parte da comunidade referente ao baixo número de servidores contemplados, e em sua maioria, que já possuíam cargos gratificados.

Diante deste cenário, foi designado pela Reitoria um Grupo de Trabalho – GT, sob a presidência do Prof. Dr. Pascoal Pagliuso do Instituto de Física Gleb Wataghin - IFGW. Este GT teve o objetivo de receber as demandas e sugestões de melhorias da comunidade Unicamp e implanta-las para o próximo processo de Progressão que ocorreria no 2º semestre de 2020, em cronograma similar ao realizado em 2019.

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

Diante disto, o GT do Prof. Pascoal readequou os prazos e viu a possibilidade de mais melhorias serem atendidas, uma vez que o prazo inicial de sessenta dias, teria se estendido.

O relatório final deste GT pode ser consultado no site da CIDF, na aba Divulgação/Grupos de Trabalho – Portaria 02/2020 de 27/02/2020 - “Grupo de Trabalho para Revisão do Processo de Progressão na Carreira PAEPE”.

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

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

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

Este GT entregou a proposta em agosto de 2020 e a equipe da DGRH começou a trabalhar na sua viabilização.

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

Em maio de 2021 foi designado um novo GT pela Reitoria, sobre a presidência do Pró-Reitor de Desenvolvimento Universitário - Prof. Dr. Fernando Sarti com o objetivo de estudar e viabilizar as mudanças propostas pelo GT do Prof. Pascoal, em especial as questões relacionadas a Progressão por Excelência no Desempenho (Horizontal) e sua estruturação em relação aos recursos que seriam destinados a esse processo. Foi definido que este segundo processo teria o foco na progressão horizontal, e que para isso os recursos deveriam ser definidos em 80% para a horizontal e 20% para a vertical, com 10 pontos percentuais para mais ou para menos, a critério de cada Congregação/Instância Equivalente.

Em agosto de 2021, com a finalização do GT do Prof. Sarti, as novas Deliberações foram publicadas e a DGRH iniciou a preparação do próximo ciclo do processo.

Um GT interno na DGRH foi criado para a revisão dos formulários de inscrição composto pelos servidores: Cristiane Mandelli Fim, Giovanna Beraldo de A. Silva, Jessica de Freitas Ferreira, Gesiel Azevedo dos Santos, Isabel Cristina Nogueira, Luciene Rodrigues de O. Borges; e foram convidadas servidoras externas a DGRH, que haviam participado do GT do Prof. Pascoal, as servidoras Claudia Rodrigues da Diretoria Acadêmica - DAC e a Professora Ângela Moraes da Faculdade de Engenharia Química - FEQ.

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

Com o sistema pronto, o desafio seria o de treinar todos os servidores da Unicamp acerca das mudanças e do novo ciclo de progressão que aconteceria, sem colocar todos em auditórios fechados e lotados como foi feito em 2019. Surgiu então a ideia de realizar a gravação de um treinamento para ser disponibilizado no YouTube, no canal da Comunicação da DGRH e no site da DGRH.

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

Foram elaborados 4 vídeos que totalizam mais de 14.000 visualizações dos servidores envolvidos no processo, sendo 9.000 acessos somente no primeiro treinamento, que orientou a todos sobre as principais mudanças. Os vídeos foram muito bem aceitos e elogiados pela comunidade pelo fácil acesso e a linguagem simples e direta utilizada.

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

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

Em 5 meses a ferramenta forneceu respostas a cerca de 1.100 perguntas, otimizando consideravelmente o tempo de trabalho da Equipe da Carreira que pôde se dedicar a gestão do processo e as particularidades de cada etapa.

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

Para esse processo a Reitoria disponibilizou 30,8 milhões anuais em recursos, o que possibilitou a progressão de 2.157 servidores, sendo 427 na progressão vertical e 1.730 na progressão horizontal.

Este processo contou com o apoio e contribuição dos RHs, CSARHs, Congregações/Instancias Equivalentes, das Comissões de Avaliação das Unidades e Órgãos; dos membros da Câmara Interna de Desenvolvimento de Funcionários - CIDF e da Câmara de Administração - CAD, além do acompanhamento da equipe da Carreira do Serviço de Desenvolvimento da Divisão e Gestão de Pessoal da DGRH – DGP/DGRH.

Os servidores interessados em pleitear a progressão preencheram o relatório em sistema para o tipo de progressão solicitada (por aumento de complexidade na função – vertical, ou por excelência no desempenho – horizontal), respeitando seu segmento e se possuía ou não função gratificada, conforme previsto na regulamentação do processo. Os modelos de relatório seguem anexos.

As Unidades/Órgãos foram orientados a seguir o cronograma e a finalizar o processo de progressão até a reunião da CIDF que ocorreria junho de 2022, para que a efetivação da progressão para os servidores contemplados pudesse ocorrer a partir da CAD de Julho. O cronograma do processo de 2022 encontra-se anexo a este relatório.

## Processo de Progressão em Números

No início do Processo em março de 2022 a Unicamp contava com um quadro de 6.390 servidores ativos enquadrados na Carreira PAEPE. Ao término do processo este número apresentou variações devido a novas admissões, aposentadorias e desligamentos.

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

No Processo de Progressão de 2022, 3.796 servidores de diferentes Unidades/Órgãos da Universidade se candidataram, sendo separados por 53 CSARH. Destes, 2.202 pleitearam a progressão por excelência no Desempenho (progressão Horizontal), estando 46 enquadrados no segmento fundamental, 1.256 no segmento médio e 900 no segmento superior. E 1.594 pleitearam a progressão Vertical, por aumento de complexidade, sendo 101 no segmento fundamental, 757 no médio e 736 no superior.

Dos 2.202 que pleitearam a progressão horizontal 1.730 foram contemplados (78,56%) e dos 1.594 que pleitearam a progressão vertical 427 (26,78%) foram contemplados.

A maioria dos servidores, (1.647) foram contemplados em agosto de 2022, como previa a regulamentação – mês subsequente a CAD. O restante dos servidores, pertencentes a 6 CSARHs tiveram seus processos retirados de pauta na CIDF por apresentarem inconsistências, e um Comissão foi designado para a análise deles. A comissão foi presidida pela Profa. Dra. Monica Alonso Cotta do IFGW, e contou com os membros da CIDF – Prof. Dr. Angel Pontin Garcia (FEAGRI), Bruno Gomes Ximenes (IB), Giovanna Beraldo de A. Silva (DGRH), Gesiel Azevedo dos Santos (DGRH), Daniel Cantinelli Sevillano (PRG), Rafael Felipe Reatti (FCF), Rodrigo Coutinho Alves (IE), e Antônio Marcos Pereira de Moura (IG).

Após o processo de progressão, apresentamos os novos enquadramentos dos servidores (importante explicar novamente que algumas divergências entre os números de servidores nas listagens apresentadas em junho de 2022, para setembro 2022 devido a novas admissões, aposentadorias e desligamentos).

## Número de servidores enquadrados no nível inicial do segmento/porcentagem

Segmento	Antes do início dos Processos de Progressão	Após o 1º Processo (2019)	Após o 2º Processo (2022)
Fundamental	6,62 %	5,36 %	4,92 %
Médio	59,20 %	53,27 %	32,09 %
Superior	46,30 %	42,52 %	26,24 %
<b>TOTAL:</b>	<b>49,70 %</b>	<b>45,10 %</b>	<b>28 %</b>

**Distribuição dos servidores no segmento Fundamental antes e depois da 2º rodada do Processo de Progressão da Carreira PAEPE (2022)**

Segmento	Referência	Quantidade de Servidores	
		Junho/2022	Setembro/2022
<b>Fundamental</b>	F1A	29	19
	F1B	57	22
	F1C	36	71
	F1D	35	25
	F1E	22	18
	F1F	5	3
	F2A	44	57
	F2B	1	0
	F2C	102	81
	F2D	12	9
	F2E	5	4
	F2F	4	3
	F3.1B	6	6
	F3.1C	5	5
	F3.1D	2	2
	F3.2E	4	4
	F3A	35	57
	<b>TOTAL</b>	<b>404*</b>	<b>386*</b>

\* *Divergências relacionadas a aposentadoria*

## Distribuição dos servidores no segmento Médio antes e depois da 2ª rodada do Processo de Progressão da Carreira PAEPE (2022)

Segmento	Referência	Quantidade de Servidores	
		Junho/2022	Setembro/2022
Médio	M1A	1873	1.076
	M1B	615	374
	M1C	72	1.021
	M1D	55	51
	M1E	71	65
	M1F	53	47
	M2A	301	442
	M2B	28	14
	M2C	27	56
	M2D	11	9
	M2E	3	2
	M3A	16	19
	M3B	2	2
	M3C	132	119
	M3D	4	4
	M3E	3	3
	M4.1B	7	6
	M4.1C	2	2
	M4.1E	1	1
	M4.1F	1	1
	M4.2B	1	1
	M4.2E	1	1
	M4A	24	37
	<b>TOTAL</b>		<b>3.303*</b>

\* Divergências relacionadas a admissões, desligamentos e aposentadorias.

## Distribuição dos servidores no segmento Superior antes e depois da 2<sup>o</sup> rodada do Processo de Progressão da Carreira PAEPE (2022)

Segmento	Referência	Quantidade de Servidores	
		Junho/2022	Setembro/2022
Superior	S1A	1.208	712
	S1B	586	351
	S1C	162	766
	S1D	141	119
	S2A	324	463
	S2B	41	30
	S2C	35	62
	S2D	21	18
	S3A	76	81
	S3B	11	6
	S3C	13	23
	S3D	10	10
	S3E	7	6
	S4A	20	20
	S4B	11	4
	S4C	10	22
	S4D	4	4
	S4E	5	5
	S5A	11	11
		<b>TOTAL:</b>	<b>2.696*</b>

\* *Divergências relacionadas a admissões, desligamentos e aposentadorias.*

**Distribuição de servidores nos níveis da Tabela salarial antes da Progressão de 2022 (Junho/2022)**

Segmento	Nível	Referência (Jornada 40 horas)					
		A	B	C	D	E	F
Fundamental	1	29	57	36	35	22	5
	2	44	1	102	12	5	4
	3	35					
Médio	1	1.873	615	72	55	71	53
	2	301	28	27	11	3	
	3	16	2	132	4	3	
	4	24					
Superior	1	1.208	586	162	141		
	2	324	41	35	21		
	3	76	11	13	10	7	
	4	20	11	10	4	5	
	5	11					

**Distribuição de servidores nos níveis da Tabela salarial após a Progressão de 2022 (Setembro/22)**

Segmento	Nível	Referência (Jornada 40 horas)					
		A	B	C	D	E	F
Fundamental	1	19	22	71	25	18	3
	2	57	0	81	9	4	3
	3	57					
Médio	1	1.076	374	1.021	51	65	47
	2	442	14	56	9	2	
	3	19	2	119	4	3	
	4	37					
Superior	1	712	351	766	119		
	2	463	30	62	18		
	3	81	6	23	10	6	
	4	20	4	22	4	5	
	5	11					

## Cronograma Processo de Progressão

<b>Cronograma Processo de Progressão – 2021/2022</b>		
<b>Ação</b>	<b>Responsável</b>	<b>Período</b>
* Aprovação do Cronograma do Processo de Progressão 2021/2022 e da Instrução Normativa CIDF referente a Instancia Equivalente	CIDF	Reunião da CIDF de 11/11/2021
<b>INICIO FASE 1</b>		<b>22/11/2021</b>
1 - Envio do link com o treinamento para as CSARHs, RHs e CTUs para orientações do novo cronograma, progressão horizontal, modelos de critérios, métricas e devolutivas baseados nos processos das Unidades de 2019 e sistema	DGRH	Envio a partir de 22/11/2021
2 - Atualização de dados cadastrais dos servidores e validação dos membros da CSARH	RH	A partir de 22/11 até 03/12/2021
3 - Plantões de Dúvidas sobre as Oficinas de treinamento	DGRH	29/11 a 03/12/2021
4 - Disponibilização do FAQ das oficinas para Unidades utilizarem nas orientações aos servidores	DGRH	03/12/2021
5 - Repasse das orientações às Unidades/Órgãos e seus servidores	CSARHs, CTUs e RHs	A partir de 22/11/2021
6 - Sugestão de composição da instância equivalente quando não houver congregação	Dirigente ou Órgão Superior	A partir de 29/11 até 03/12/2021
7 - Homologação da constituição da instancia equivalente se necessário	PRDU	06 a 09/12/2021
8 - Sugestão de composição da Comissão de Avaliação	CSARH	29/11 a 07/12/2021
9 - Homologação da composição da Comissão de Avaliação	Congregação ou Instância equivalente	10 a 15/12/2021
10 - Cadastro das comissões no sistema de progressão	Presidente CSARH ou membro indicado	Até dia 17/12/2021
11 –Divulgação dos formulários para os membros da Comissão de Avaliação	DGRH	17/12/2021

<b>INICIO FASE 2</b>		A partir de 17/12/2021
12 - Definição dos critérios que serão utilizados para análise dos relatórios e envio para a Congregação ou Instância Equivalente	Comissão de Avaliação	De 17/12/2021 a 11/02/2022
13 - Definição dos critérios que serão utilizados para divisão dos recursos	Congregação ou instância equivalente	De 17/12/2021 a 11/02/2022
14 – Data limite para homologação dos critérios que serão utilizados para análise dos relatórios	Congregação ou instância equivalente	11/02/2022
15 - Divulgação dos critérios para análise dos relatórios e da distribuição do recurso	Congregação ou instância equivalente	14/02/2022
16 – Inscrições/Preenchimento do formulário mediante acesso ao sistema de progressão pelo servidor	Servidor - sistema	15/02 a 13/03/2022
17 - Plantões de dúvidas na DGRH e Unidades para os servidores	DGRH	15/02 a 11/03/2022
18 – Referente a Progressão Horizontal – Período para a chefia validar o relatório do servidor	Chefia imediata ou gestor indicado por ela	15/02 a 18/03/2022
19 – Período para a Comissão assinar a declaração de conflito de interesse com os candidatos que se inscreveram	Comissão	21 a 24/03/2022
20 - Validação dos membros da CSARH após período de inscrição (membros inscritos terão seus acessos ao sistema de progressão bloqueados)	DGRH	21 a 23/03/2022
21 - Validação dos membros da Comissão após verificação da ausência de conflito de interesse	CSARH	24 e 25/03/2022
22 - Elaboração do parecer com os deferimentos e indeferimentos das inscrições	CSARH	28 a 30/03/2022
23 - Divulgação do resultado do deferimento ou indeferimento das inscrições	RH ou área Equivalente	Até 30/03/2022
24 - Interposição de recursos relativo ao indeferimento das inscrições	Servidor requerente	31/03 e 01/04/2022
25 - Apreciação dos recursos interpostos	CSARH	04 e 05/04/2022
26 - Divulgação do resultado do recurso	RH ou área Equivalente	06/04/2022

27 - Análise dos relatórios e Elaboração do Relatório Final e parecer circunstanciado individual	Comissão	06/04 a 15/05/2022
28 - Divulgação dos pareceres circunstanciados individuais <i>exclusivamente</i> aos interessados	Consulta no sistema	16/05/2022
29 - Interposição de recursos relativo ao parecer circunstanciado indeferido da Comissão de Avaliação	Servidor requerente	16 a 18/05/2022
30 - Apreciação dos recursos interpostos	Comissão de Avaliação	19 a 25/05/2022
31 - Divulgação do resultado do recurso exclusivamente aos interessados	RH ou área equivalente	26/05/2022
32 - Divulgação geral do Relatório Final por listas classificatórias separadas por tipo de progressão, seguimento, e na progressão vertical separada também por servidores com cargos gratificados e não gratificados	RH ou área equivalente	01/06/2022
33 - Divulgação dos recursos financeiros	Reitoria	Até 01/06/2022
34 - Aprovação do Relatório Final da Comissão de Avaliação com os servidores contemplados	Congregação ou Instância equivalente	01/06 a 06/06/2022
35 - Encaminhamento à CIDF do Relatório Final com os servidores contemplados	Dirigentes das Unidades/Órgãos	Data da Pauta - 07/06/2022 (ou possibilidade de CIDF Extra em Junho)
36 - Emissão de parecer sobre o processo da Unidade/Órgão	CIDF	09/06/2022 (ou conforme data da reunião de Junho)
37 - Homologação das progressões	CAD	CAD de Julho (data a ser divulgada)
		(valido a partir de agosto – ganha em Setembro)

## Flexibilização das Etapas Finais pela DGRH:

<b>Cronograma Processo de Progressão – 2021/2022</b>			
<b>Ação</b>	<b>Responsável</b>	<b>Período</b>	<b>Novas datas</b>
27 - Análise dos relatórios e Elaboração do Relatório Final e parecer circunstanciado individual	Comissão	06/04 a 15/05/2022	06/04 a 20/05/2022
28 - Divulgação dos pareceres circunstanciados individuais <i>exclusivamente</i> aos interessados	Consulta no sistema	16/05/2022	23/05/2022
29 - Interposição de recursos relativo ao parecer circunstanciado indeferido da Comissão de Avaliação	Servidor requerente	16 a 18/05/2022	24 a 26/05/2022
30 - Apreciação dos recursos interpostos	Comissão de Avaliação	19 a 25/05/2022	27/05 a 01/06/2022
31 - Divulgação do resultado do recurso exclusivamente aos interessados	RH ou área equivalente	26/05/2022	02/06/2022
32 - Divulgação geral do Relatório Final por listas classificatórias separadas por tipo de progressão, seguimento, e na progressão vertical separada também por servidores com cargos gratificados e não gratificados	RH ou área equivalente	01/06/2022	03/06/2022
33 - Divulgação dos recursos financeiros	Reitoria	Até 01/06/2022	Até 03/06/2022
34 - Aprovação do Relatório Final da Comissão de Avaliação com os servidores contemplados	Congregação ou Instância equivalente	01/06 a 06/06/2022	06 a 10/06/2022
35 - Encaminhamento à CIDF do Relatório Final com os servidores contemplados	Dirigentes das Unidades/Órgãos	Data da Pauta - 07/06/2022 (possibilidade de CIDF Extra em Junho)	13 a 15/06/2022 – envio das informações a CIDF Divulgação da pauta – 21/06/2022
36 - Emissão de parecer sobre o processo da Unidade/Órgão	CIDF	09/06/2022 (ou conforme data da reunião de Junho)	CIDF EXTRA 23/06/2022
37 - Homologação das progressões	CAD	CAD de Julho 05/07/2022	05/07/2022

## Recursos recebidos por CSARH

Unidade	Valor Concedido 2022	Sobra do Valor 2019	Valor total Unidade/Órgão	Valor utilizado *
BC - CSA 01	14.520,84	0,00	14.520,84	14.134,43
CAISM - CSA 02	137.069,14	0,00	137.069,14	137.080,51
CCUEC /CENAPAD- CSA 03	27.201,53	125,32	27.326,85	27.791,52
CECOMICSS - CSA 04	40.107,56	55,14	40.162,70	40.194,64
CEMEQ - CSA 05	17.000,28	697,00	17.697,28	18.148,83
COCEN 1 - CSA 09	33.054,31	458,50	33.512,81	33.738,89
COCEN 2 - CSA 10	19.484,51	0,00	19.484,51	20.043,19
COCEN 3 - CEB- CSA 11	14.927,86	26,46	14.954,32	14.875,92
DGA - CSA 12	42.271,14	0,00	42.271,14	42.438,65
DGRH1 - CSA 13	34.346,97	0,00	34.346,97	34.701,65
DGRH2 - DEDIC CSA 14	30.058,96	0,00	30.058,96	30.066,81
GASTROCENTRO - CSA 16	11.639,87	599,33	12.239,20	12.519,71
HEMOCENTRO - CSA 17	36.962,82	147,15	37.109,97	36.474,94
PRDU - PRP - CSA 19	7.909,60	595,50	8.505,10	8.640,99
REITORIA - CSA 23	57.158,52	0,00	57.158,52	57.159,93
COTIL - CSA 25	4.827,32	0,00	4.827,32	5.396,10
COTUCA - CSA 26	6.662,18	11,33	6.673,51	7.023,99
FCM - CSA 27	53.377,54	133,67	53.511,21	53.482,96
FE - CSA 28	12.814,60	308,51	13.123,11	13.791,19
FEA - CSA 29	17.188,33	51,73	17.240,06	17.715,98
FEAGRI - CSA 30	10.935,60	15,01	10.950,61	11.207,91
FECFAU - CSA 31	14.667,79	0,00	14.667,79	14.754,78
FEEC - CSA 32	12.383,50	588,14	12.971,64	13.026,22
FEF - CSA 33	9.484,66	0,00	9.484,66	9.535,79
FEM - CSA 34	14.908,65	498,22	15.406,87	15.911,52
FEQ - CSA 35	11.380,62	0,00	11.380,62	11.379,94
FOP - CSA 36	24.895,35	167,52	25.062,87	25.427,83
IA - CSA 37	14.615,76	7,93	14.623,69	14.969,51
IB - CSA 38	28.727,76	257,89	28.985,65	28.617,69
IC - CSA 39	6.599,81	261,43	6.861,24	6.939,27
IE - CSA 40	8.645,46	63,65	8.709,11	8.843,85
IEL - CSA 41	9.404,82	0,00	9.404,82	9.919,01
IFGW - CSA 42	22.546,42	0,00	22.546,42	23.242,22
IFCH - CSA 43	18.241,00	638,43	18.879,43	19.133,60
IG - CSA 44	11.925,61	158,43	12.084,04	12.645,43
IMECC - CSA 45	10.630,18	315,92	10.946,10	11.347,30
IQ - CSA 46	21.731,60	0,00	21.731,60	21.777,31
COCEN 4 - CEMIB - CSA 47	7.720,53	0,00	7.720,53	7.411,76
PROEC - CSA 48	18.966,30	0,00	18.966,30	19.481,62
FCA - CSA 49	8.763,72	485,45	9.249,17	9.864,78
FT - CSA 50	8.359,37	364,79	8.724,16	9.204,51
HC ENFERMAGEM - CSA 51	192.285,57	0,00	192.285,57	192.818,05
HC AREA MEDICA - CSA 52	54.155,28	0,00	54.155,28	54.734,39
HC APOIO ASSISTENCIAL - CSA 53	47.829,29	44,33	47.873,62	48.348,63
HC AREA ADM E OPERACIONAL - CSA 54	56.492,97	341,78	56.834,75	56.845,81
CGU-SIARQ-EDUCORP-SIC - CSA 58	13.191,80	0,00	13.191,80	13.716,63
DAC - CSA 59	13.736,24	0,00	13.736,24	14.136,54
FENF - CSA 60	2.655,99	0,00	2.655,99	3.052,43
PREFEITURA - CSA 61	27.615,59	0,00	27.615,59	27.736,93
FCF - CSA 63	2.843,65	489,48	3.333,13	3.702,61
PRG PRPG - CSA 64	22.186,13	0,00	22.186,13	22.735,98
SEC - CSA 65	9.733,76	444,28	10.178,04	10.507,43
SAR - CSA 66	6.345,03	409,87	6.754,90	7.162,43
<b>TOTAL</b>	<b>1.363.189,69</b>	<b>8.762,19</b>	<b>1.371.951,88</b>	<b>1.386.550,54</b>

\* Os valores não utilizados no ano de 2022 serão repassados para o próximo processo de progressão.

## MODELOS DOS FORMULÁRIOS DE INSCRIÇÃO

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

Marque a opção que melhor define seu comportamento / postura / desempenho, para cada item das questões abaixo

**1. Compareço regularmente ao trabalho.**

Concordo Totalmente

Mais concordo que discordo

Mais discordo que concordo

Discordo Totalmente

**2. Permaneço no local usual de trabalho durante o expediente.**

Concordo Totalmente

Mais concordo que discordo

Mais discordo que concordo

Discordo Totalmente

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

Concordo Totalmente

Mais concordo que discordo

Mais discordo que concordo

Discordo Totalmente

**4. Cumpro prazos na execução e entrega das atividades.**

Concordo Totalmente

Mais concordo que discordo

Mais discordo que concordo

Discordo Totalmente

**5. Cumpro minhas obrigações respeitando as normas internas de acordo com as regulamentações e princípios éticos.**

Concordo Totalmente

Mais concordo que discordo

Mais discordo que concordo

Discordo Totalmente

**6. Comente sobre situações e ações que validem suas respostas nas questões 1 a 5.**

**7.** Soluciono problemas e dúvidas do cotidiano e encaminho corretamente os assuntos que fogem da minha alçada decisória.

Concordo Totalmente

Mais concordo que discordo

Mais discordo que concordo

Discordo Totalmente

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

Concordo Totalmente

Mais concordo que discordo

Mais discordo que concordo

Discordo Totalmente

**9.** Cumpro com eficiência as tarefas designadas por minha chefia imediata.

Concordo Totalmente

Mais concordo que discordo

Mais discordo que concordo

Discordo Totalmente

**10.** Busco solucionar as dificuldades de trabalho, destacando-me no cumprimento das atividades.

Concordo Totalmente

Mais concordo que discordo

Mais discordo que concordo

Discordo Totalmente

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

Concordo Totalmente

Mais concordo que discordo

Mais discordo que concordo

Discordo Totalmente

**12.** Comente sobre situações e ações que validem suas respostas nas questões 7 a 11.

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

Concordo Totalmente

Mais concordo que discordo

Mais discordo que concordo

Discordo Totalmente

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

Concordo Totalmente

Mais concordo que discordo  
Mais discordo que concordo  
Discordo Totalmente

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

Concordo Totalmente

Mais concordo que discordo

Mais discordo que concordo

Discordo Totalmente

**16.** Comente sobre situações e ações que validem suas respostas nas questões 13 a 15.

**17.** Comente como foram suas atividades durante o período de pandemia, considerando a infraestrutura, rotina de trabalho, demandas solicitadas pela chefia e seus resultados nesse período.

**18.** Considerando os últimos 5 anos, comente brevemente as razões que fundamentam seu pedido de progressão por excelência no desempenho.

Declaro para devidos fins que as informações e relatos aqui apresentados, são verdadeiros, assim como os demais documentos apresentados.

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

1. Liste as atividades que você realiza e compare com o Anexo III referente ao seu segmento/cargo, destacando em que sentido as tarefas sofreram aumento de complexidade e contribuíram para a melhoria dos resultados de sua área e/ou Unidade/Órgão.
2. Além do que consta no sistema Vida Funcional Online, você realizou cursos, treinamentos e outras atividades que contribuíram para o desempenho de sua função? Cite quais, desde que não tenham sido aproveitados em processos de progressão anteriores.
3. Qual das alternativas abaixo melhor descreve seu grau de autonomia na realização de suas atividades?  
*(Autonomia: capacidade de pensar e construir os próprios pensamentos estando no comando das próprias experiências, ações, decisões, atitudes e, a partir disto, estabelecer soluções.)*
  - a) Atuo sob supervisão constante para a realização/execução das minhas atividades.
  - b) Utilizo o conhecimento do processo de trabalho em minhas atividades cotidianas, com independência. Apresento capacidade de organização e planejamento e mostro-me flexível para adequar-me a diferentes locais de trabalho.
  - c) Trabalho de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores. Tenho nível de experiência suficiente para sugerir melhorias em meu ambiente de trabalho. Mostro-me flexível para adequar-me a diferentes locais de trabalho. Acompanho a realização de projetos e estudos relacionados à minha área de atuação. Planejo e organizo bem o trabalho, maximizando o impacto na Unidade/Órgão ou nas equipes de trabalho.

Justifique sua resposta.

4. Você acompanhou a realização de projetos e/ou estudos relacionados à sua área de atuação? Cite quais.
5. Quais mudanças você propôs em seus processos de trabalho por sugestão própria e quais foram implantadas?
6. Descreva como você prioriza suas ações diárias.

Declaro para devidos fins que as informações e relatos aqui apresentados, são verdadeiros, assim como os demais documentos apresentados.

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

1. Liste as atividades que você realiza e compare com o Anexo III referente ao seu segmento/cargo, destacando em que sentido as tarefas sofreram aumento de complexidade e contribuíram para a melhoria dos resultados de sua área e/ou Unidade/Órgão.

2. Além do que consta no sistema Vida Funcional Online, você realizou cursos, treinamentos e outras atividades que contribuíram para o desempenho de sua função? Cite quais, desde que não tenham sido aproveitados em processos de progressão anteriores.

3. Qual das alternativas abaixo melhor descreve seu grau de autonomia na realização de suas atividades?

*(Autonomia: capacidade de pensar e construir os próprios pensamentos estando no comando das próprias experiências, ações, decisões, atitudes e, a partir disto, estabelecer soluções.)*

- a) Atuo sob supervisão constante para a realização/execução das minhas atividades.
- b) Utilizo o conhecimento do processo de trabalho em minhas atividades cotidianas, com independência. Apresento capacidade de organização e planejamento e mostro-me flexível para adequar-me a diferentes locais de trabalho.
- c) Trabalho de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores. Tenho nível de experiência suficiente para sugerir melhorias em meu ambiente de trabalho. Mostro-me flexível para adequar-me a diferentes locais de trabalho. Acompanho a realização de projetos e estudos relacionados à minha área de atuação. Planejo e organizo bem o trabalho, maximizando o impacto na Unidade/Órgão ou nas equipes de trabalho.

Justifique sua resposta.

- 4. Você acompanhou a realização de projetos e/ou estudos relacionados à sua área de atuação? Cite quais.
- 5. Quais mudanças você propôs em seus processos de trabalho por sugestão própria e quais foram implantadas?
- 6. Descreva como você prioriza suas ações diárias.
- 7. Quais tarefas ou projetos você delegou para a equipe em que você está inserido e como acompanhou?
- 8. Comente sobre alguma medida que você tomou, antecipando-se às necessidades da equipe em que está inserido.

Declaro para devidos fins que as informações e relatos aqui apresentados, são verdadeiros, assim como os demais documentos apresentados.

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

1. Liste as atividades que você realiza e compare com o Anexo III referente ao seu segmento/cargo, destacando em que sentido as tarefas sofreram aumento de complexidade e contribuíram para a melhoria dos resultados de sua área e/ou Unidade/Órgão.

2. Além do que consta no sistema Vida Funcional Online, você realizou cursos, treinamentos e outras atividades que contribuíram para o desempenho de sua função? Cite quais, desde que não tenham sido aproveitados em processos de progressão anteriores.

3. Qual das alternativas abaixo melhor descreve seu grau de autonomia na realização de suas atividades?  
*(Autonomia: capacidade de pensar e construir os próprios pensamentos estando no comando das próprias experiências, ações, decisões, atitudes e, a partir disto, estabelecer soluções.)*

- a) Atuo sob supervisão constante para a realização/execução das minhas atividades.
- b) Trabalho de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores. Tenho nível de experiência suficiente para sugerir melhorias em meu ambiente de trabalho. Mostro-me flexível para adequar-me a diferentes locais de trabalho. Acompanho a realização de projetos e estudos relacionados à minha área de atuação. Planejo e organizo bem o meu trabalho, maximizando o impacto na Unidade/Órgão ou nas equipes de trabalho.
- c) Trabalho de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores. Posso profundidade no conhecimento, o que me confere a possibilidade de realização de melhorias/ inovações nos processos. Mostro-me flexível para adequar-me a diferentes locais de trabalho. Acompanho a realização de projetos e estudos relacionados à minha área de atuação. Planejo e organizo bem o trabalho, maximizando o impacto na Unidade/Órgão ou nas equipes de trabalho.
- d) Posso liderança na área (lidero grupos, projetos, processos e/ou pessoas, ou sou referência principal na área de conhecimento). Tenho propriedade para sugerir melhorias em meu ambiente de trabalho. Mostro-me flexível para adequar-me a diferentes locais de trabalho. Acompanho a realização de projetos e estudos relacionados à minha área de atuação. Planejo e organizo bem o trabalho, maximizando o impacto na Unidade/Órgão ou nas equipes de trabalho.

Justifique sua resposta.

4. Quais ideias inovadoras você implantou em seu ambiente de trabalho?

*(Inovação: Capacidade de visualizar novas ideias e estratégias que agregam valor aos resultados.)*

5. Você considera que influenciou positivamente pessoas, projetos e/ou ações para obtenção de melhores resultados no seu ambiente de trabalho? Dê exemplos.

6. Você acredita ser considerado referência em uma ou mais de suas áreas de atuação? Exemplifique.

7. Você acompanhou a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação? Exemplifique.

8. Descreva como priorizou suas ações diárias.
9. Descreva como o seu trabalho impacta nos setores que se relacionam com ele e/ou com outras áreas da Universidade.

Declaro para devidos fins que as informações e relatos aqui apresentados, são verdadeiros, assim como os demais documentos apresentados.

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

1. Liste as atividades que você realiza e compare com o Anexo III referente ao seu segmento/cargo, destacando em que sentido as tarefas sofreram aumento de complexidade e contribuíram para a melhoria dos resultados de sua área e/ou Unidade/Órgão.
2. Além do que consta no sistema Vida Funcional Online, você realizou cursos, treinamentos e outras atividades que contribuíram para o desempenho de sua função? Cite quais, desde que não tenham sido aproveitados em processos de progressão anteriores.
3. Qual das alternativas abaixo melhor descreve seu grau de autonomia na realização de suas atividades?  
*(Autonomia: capacidade de pensar e construir os próprios pensamentos estando no comando das próprias experiências, ações, decisões, atitudes e, a partir disto, estabelecer soluções.)*
  - a) Atuo sob supervisão constante para a realização/execução das minhas atividades.
  - b) Trabalho de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores. Tenho nível de experiência suficiente para sugerir melhorias em meu ambiente de trabalho. Mostro-me flexível para adequar-me a diferentes locais de trabalho. Acompanho a realização de projetos e estudos relacionados à minha área de atuação. Planejo e organizo bem o meu trabalho, maximizando o impacto na Unidade/Órgão ou nas equipes de trabalho.
  - c) Trabalho de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores. Possuo profundidade no conhecimento, o que me confere a possibilidade de realização de melhorias/ inovações nos processos. Mostro-me flexível para adequar-me a diferentes locais de trabalho. Acompanho a realização de projetos e estudos relacionados à minha área de atuação. Planejo e organizo bem o trabalho, maximizando o impacto na Unidade/Órgão ou nas equipes de trabalho.
  - d) Possuo liderança na área (lidero grupos, projetos, processos e/ou pessoas, ou sou referência principal na área de conhecimento). Tenho propriedade para sugerir melhorias em meu ambiente de trabalho. Mostro-me flexível para adequar-me a diferentes locais de trabalho. Acompanho a realização de projetos e estudos relacionados à minha área de atuação. Planejo e organizo bem o trabalho, maximizando o impacto na Unidade/Órgão ou nas equipes de trabalho.

Justifique sua resposta.

4. Quais ideias inovadoras você implantou em seu ambiente de trabalho?  
*(Inovação: Capacidade de visualizar novas ideias e estratégias que agregam valor aos resultados.)*
5. Você considera que influenciou positivamente pessoas, projetos e/ou ações para obtenção de melhores resultados no seu ambiente de trabalho? Dê exemplos.

6. Você acredita ser considerado referência em uma ou mais de suas áreas de atuação? Exemplifique.
7. Você acompanhou a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação? Exemplifique.
8. Descreva como priorizou suas ações diárias.
9. Descreva como o seu trabalho impacta nos setores que se relacionam com ele e/ou com outras áreas da Universidade.
10. Qual foi sua atitude quando uma atividade sob sua responsabilidade (ou de um membro de sua equipe, quando pertinente) foi questionada ou rejeitada? Contextualize com um ou mais exemplos.

***Responda as questões 11 e 12 apenas se você tem subordinados***

11. Quais estratégias você utilizou para o desenvolvimento, aperfeiçoamento e motivação da equipe?
12. Descreva alguma situação em que teve que orientar alguém da sua equipe que estava com baixo desempenho.

***Responda as questões 13 e 14 apenas se você não tem subordinados***

13. Descreva suas ações na interação com as lideranças das equipes de sua Unidade/Órgão quando, na solicitação de um serviço, o resultado alcançado não foi o esperado.
14. Destaque até 3 iniciativas de sua parte para aumentar seu conhecimento sobre o funcionamento dos diferentes setores de sua Unidade/Órgão ou mesmo da Unicamp, desde a última progressão obtida ou ingresso na função.

Declaro para devidos fins que as informações e relatos aqui apresentados, são verdadeiros, assim como os demais documentos apresentados.

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

1. Liste as atividades que você realiza e compare com o Anexo III referente ao seu segmento/cargo, destacando em que sentido as tarefas sofreram aumento de complexidade e contribuíram para a melhoria dos resultados de sua área e/ou Unidade/Órgão.
2. Além do que consta no sistema Vida Funcional Online, você realizou cursos, treinamentos e outras atividades que contribuíram para o desempenho de sua função? Cite quais, desde que não tenham sido aproveitados em processos de progressão anteriores.
3. Qual das alternativas abaixo melhor descreve o seu grau de autonomia na realização de suas atividades?  
*(Autonomia: capacidade de pensar e construir os próprios pensamentos estando no comando das próprias experiências, ações, decisões, atitudes e, a partir disto, estabelecer soluções.)*
  - a) Atuo sob supervisão para execução de minhas atividades. Planejo e organizo bem meu trabalho, maximizando o impacto na Unidade/Órgão. Acompanho a realização de projetos e estudos relacionados à minha área de atuação.
  - b) Trabalho de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores. Posso profundidade no conhecimento, o que me permite realizar melhorias e inovações nos processos. Mostro-me flexível para adequar-me a diferentes locais de trabalho. Planejo e organizo bem o trabalho, maximizando o impacto na Unidade/Órgão ou nas equipes de trabalho.
  - c) Posso liderança na área (lidero grupos, processos, projetos e/ou pessoas, ou sou referência principal na minha área de conhecimento). Tenho experiência suficiente para viabilizar melhorias em meu ambiente de trabalho. Mostro-me flexível para adequar-me a diferentes locais de trabalho. Acompanho a realização de projetos e estudos relacionados à minha área de atuação. Planejo e organizo bem o trabalho, maximizando o impacto na Unidade/Órgão ou nas equipes de trabalho.
  - d) Posso alto grau de autonomia e liderança na área (lidero grupos, processos, projetos e/ou pessoas, ou sou referência principal na minha área de conhecimento). Atuo com alto nível de responsabilização pelos resultados que transcendem o local (alto impacto na Unidade/Órgão).
  - e) Posso alto grau de autonomia para tomada de decisões. Exerço destacada liderança na área (lidero grupos, processos, projetos e/ou pessoas, ou sou referência principal na minha área de conhecimento). Atuo com alto nível de responsabilização pelos resultados que transcendem o local (alto impacto na Unidade/Órgão).

Justifique sua resposta.

4. Como você promoveu e incentivou a equipe em você atua a trabalhar de forma mais participativa e colaborativa?

5. Dê exemplos das inovações que você conseguiu implantar em seu ambiente de trabalho. (*Inovação: Capacidade de visualizar novas ideias e estratégias, que agregam valor aos resultados.*)
6. Você acompanhou a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação? Exemplifique.
7. Descreva como seu trabalho impacta nos setores que se relacionam com ele e/ou em outras áreas da Universidade.
8. Liste as atividades pelas quais você é considerado responsável na sua área, respondendo diretamente por resultados positivos e negativos.
9. Dentre as atividades que você realizou com maior frequência, descreva até 3 que apresentem maior grau de complexidade.

Declaro para devidos fins que as informações e relatos aqui apresentados, são verdadeiros, assim como os demais documentos apresentados.

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

1. Liste as atividades que você realiza e compare com o Anexo III referente ao seu segmento/cargo, destacando em que sentido as tarefas sofreram aumento de complexidade e contribuíram para a melhoria dos resultados de sua área e/ou Unidade/Órgão.
2. Além do que consta no sistema Vida Funcional Online, você realizou cursos, treinamentos e outras atividades que contribuíram para o desempenho de sua função? Cite quais, desde que não tenham sido aproveitados em processos de progressão anteriores.
3. Qual das alternativas abaixo melhor descreve o seu grau de autonomia na realização de suas atividades?  
*(Autonomia: capacidade de pensar e construir os próprios pensamentos estando no comando das próprias experiências, ações, decisões, atitudes e, a partir disto, estabelecer soluções.)*
  - a) Atuo sob supervisão para execução de minhas atividades. Planejo e organizo bem meu trabalho, maximizando o impacto na Unidade/Órgão. Acompanho a realização de projetos e estudos relacionados à minha área de atuação.
  - b) Trabalho de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores. Posso profundidade no conhecimento, o que me permite realizar melhorias e inovações nos processos. Mostro-me flexível para adequar-me a diferentes locais de trabalho. Planejo e organizo bem o trabalho, maximizando o impacto na Unidade/Órgão ou nas equipes de trabalho.
  - c) Posso liderança na área (lidero grupos, processos, projetos e/ou pessoas, ou sou referência principal na minha área de conhecimento). Tenho experiência suficiente para viabilizar melhorias em meu ambiente de trabalho. Mostro-me flexível para adequar-me a diferentes locais de trabalho. Acompanho a realização de projetos e estudos relacionados à minha área de atuação. Planejo e organizo bem o trabalho, maximizando o impacto na Unidade/Órgão ou nas equipes de trabalho.
  - d) Posso alto grau de autonomia e liderança na área (lidero grupos, processos, projetos e/ou pessoas, ou sou referência principal na minha área de conhecimento). Atuo com alto nível de responsabilização pelos resultados que transcendem o local (alto impacto na Unidade/Órgão).
  - e) Posso alto grau de autonomia para tomada de decisões. Exerço destacada liderança na área (lidero grupos, processos, projetos e/ou pessoas, ou sou referência principal na minha área de conhecimento). Atuo com alto nível de responsabilização pelos resultados que transcendem o local (alto impacto na Unidade/Órgão).

Justifique sua resposta.

4. Destaque até 5 projetos, processos e/ou equipes nos quais você está à frente na sua área de atuação.
5. Você influenciou positivamente pessoas, projetos e/ou ações para obtenção de melhores resultados no seu ambiente de trabalho? Dê exemplos.

6. Dê exemplos das inovações que você conseguiu implantar em seu ambiente de trabalho. (*Inovação: Capacidade de visualizar novas ideias e estratégias, que agregam valor aos resultados.*)
7. Você acompanhou a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação? Exemplifique.
8. Descreva como seu trabalho impacta nos setores que se relacionam com ele e/ou em outras áreas da Universidade.
9. Liste as atividades pelas quais você é considerado responsável na sua área, respondendo diretamente por resultados positivos e negativos.
10. Dentre as atividades que você realizou com maior frequência, descreva até 3 que apresentem maior grau de complexidade.
11. Descreva uma situação em que você precisou enfrentar um imprevisto. Como foi a sua atuação na resolução? Priorize as situações em que você não atuou sozinho.

**Responda as questões 12 a 14 apenas se você tem subordinados.**

12. Como você conduziu sua equipe no planejamento das ações diárias?
13. Quais são as suas estratégias para dar *feedback* à sua equipe? Exemplifique com uma situação em que a ação surtiu resultado positivo.
14. Quais critérios você utiliza para atribuir tarefas e/ou delegar responsabilidades aos membros de sua equipe?

**Responda as questões 15 e 16 apenas se você não tem subordinados.**

15. Descreva suas ações na interação com as lideranças das equipes de sua Unidade/Órgão quando, na solicitação de um serviço, o resultado alcançado não foi o esperado.
16. Destaque até 3 iniciativas de sua parte para aumentar sua visão sistêmica, local e institucional, desde a última progressão obtida ou ingresso na função.

Declaro para devidos fins que as informações e relatos aqui apresentados, são verdadeiros, assim como os demais documentos apresentados.

Isabel Cristina Nogueira  
Gesiel Azevedo  
Jessica de Freitas Ferreira  
Equipe da Carreira/Coordenadoria de Desenvolvimento  
Divisão de Gestão de Pessoal - DGP

Giovanna Beraldo de Azambuja Silva  
Coordenadora de Desenvolvimento  
Divisão de Gestão de Pessoal - DGP  
Diretoria Geral de Recursos Humanos - DGRH