SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UNICAMP

Rua Sérgio Buarque de Holanda, 421 - Campinas – SP – Brasil – CEP. 13083-859
Tel. +55 (19) 3521 6502
E-mail: dirsbu@unicamp.br

ASSUNTO: Critérios de avaliação dos relatórios – Progressão da Carreira PAEPE 2024 – CSARH 01

DELIBERAÇÃO COLEGIADO DO SBU Nº 001/2024

O ÓRGÃO COLEGIADO DO SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS em sua 1ª Sessão Extraordinária de 2024, realizada em 29.02.24, homologou, com 22 votos favoráveis e 2 abstenções, os **critérios de avaliação dos relatórios da progressão da Carreira PAEPE 2024 – CSARH 01**, conforme documento em anexo.

Cidade Universitária "Zeferino Vaz".

01 de março de 2024.

Oscar Eliel
Diretor
Sistema de Bibliotecas da Unicamp

Profa. Dra. Maria Luiza Moretti
Presidente do Órgão Colegiado
Sistema de Bibliotecas da Unicamp

Documento assinado. Verificar autenticidade em sigad.unicamp.br/verifica
Informar código B1B05A8C 0BB44366 9268AE48 B8D1CC00

Documento assinado eletronicamente por **OSCAR ELIEL**, **DIRETOR DO SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UNICAMP**, em 04/03/2024, às 10:21 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Documento assinado eletronicamente por **MARIA LUIZA MORETTI**, **COORDENADOR GERAL**, em 05/03/2024, às 16:34 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site:
sigad.unicamp.br/verifica, informando o código verificador:
B1B05A8C 0BB44366 9268AE48 B8D1CC00

UNICAMP
SIGAD

UNICAMP

SBU
SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UNICAMP

Critérios de Avaliação - Carreira PAEPE - BCCL/BAE/BORA

A **Comissão de Avaliação da Carreira PAEPE da BCCL - CSARH 01,** em reunião realizada em *06 de fevereiro de 2024* propõe, após discussões e análises realizadas pelos membros desta comissão, os seguintes critérios para **avaliação dos relatórios** dos membros das equipes da BCCL/BAE/BORA que venham a pleitear a progressão de carreira:

I - Critérios para avaliação - PROGRESSÃO HORIZONTAL

Os candidatos com inscrição deferida pelo sistema "Gestão de Desempenho – PAEPE", serão avaliados e classificados em ordem decrescente de pontuação, de acordo com os critérios e pesos discriminados na seguinte tabela:

Item a ser avaliado	Nota	Peso
1. Assiduidade e Pontualidade (OBRIGATÓRIO) *(Assiduidade se refere à frequência diária e regular ao ambiente de trabalho; pontualidade consiste no cumprimento diário do horário de entrada e saída pré-estabelecidos e cumprimento integral da carga horária semanal para o exercício da função.)*	0 a 10	1
2. Qualidade do Trabalho (OBRIGATÓRIO) *(Qualidade do trabalho engloba aspectos atrelados à habilidade técnica, destreza, capacidade de solucionar problemas e dificuldades, eficiência e capacidade de melhorar atividades e processos, comunicação verbal/informações claras, além de postura ética e adequada ao ambiente de trabalho, entre outros aspectos.)*	0 a 10	2
3. Aproveitamento de recursos (OBRIGATÓRIO) *(Aproveitamento de recursos contempla a capacidade de cumprir e ter agilidade nos processos de trabalho, utilizando ferramentas de forma adequada, correta e competente.)*	0 a 10	1

4. Iniciativa e Proatividade (OBRIGATÓRIO) *(Iniciativa e proatividade se referem à capacidade de identificar e buscar oportunidades, atender prontamente às situações novas e propor soluções para questões precedentes, no âmbito da sua atuação.)*	0 a 10	2
5. Engajamento, motivação e participação (OBRIGATÓRIO) *(Engajamento, motivação e participação englobam aspectos relativos a comprometimento e empenho; colaboração com a chefia e equipe; atendimento ágil no cumprimento das demandas de trabalho e oportunidades; boa vontade e disposição para se envolver e participar de atividades cotidianas e de novos projetos.)*	0 a 10	1
6. Trabalho em equipe (FACULTATIVO) *(Trabalho em equipe engloba aspectos relativos à: capacidade para lidar social e profissionalmente com as pessoas, independentemente do nível hierárquico, demonstrando respeito e eficiência na comunicação; capacidade de integração ao grupo de trabalho; cooperação e espírito de equipe.)*	0 a 10	1
7. Flexibilidade e disponibilidade (FACULTATIVO) *(Flexibilidade e disponibilidade estão relacionadas: ao aceite de críticas, ideias, opiniões e orientações que objetivam melhor atendimento ao cliente e promovem maior interação com a equipe; à adaptação às mudanças colocadas pela chefia.)*	0 a 10	1
8. Autonomia (FACULTATIVO) *(Autonomia se refere à capacidade de pensar e construir as suas próprias ações e, a partir disso, estabelecer soluções.)*	0 a 10	1

II - Critérios para avaliação - <u>PROGRESSÃO VERTICAL</u>

Os candidatos com inscrição deferida pelo sistema "Gestão de Desempenho – PAEPE", serão avaliados e classificados em ordem decrescente de pontuação, de acordo com os critérios e pesos discriminados nas tabelas de cada segmento, conforme abaixo, e de acordo com as descrições dos níveis de complexidade (Anexo III da Deliberação CAD-A-032/2022, de 08/11/2022) que seguem em anexo.

1 - Segmento Médio - <u>Com Gratificação com subordinados</u>

Item a ser avaliado	Nota	Peso
1. Competências essenciais (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	2
2. Conhecimento sistêmico da organização (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	1
3. Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	3
4. Grau de Autonomia (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	1
5. Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	1
6. Liderança (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	2

2 - Segmento Médio - <u>Com Gratificação sem subordinados</u>

Item a ser avaliado	Nota	Peso
1. Competências essenciais (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	2
2. Conhecimento sistêmico da organização (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	1

3. Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	4
4. Grau de Autonomia (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	2
5. Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	1

3 - Segmento Médio - <u>Sem Gratificação</u>

Item a ser avaliado	**Nota**	**Peso**
1. Competências essenciais (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	3
2. Visibilidade além do local de trabalho e grau de impacto nas interfaces (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	1
3. Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	4
4. Grau de Autonomia (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	2

4 - Segmento Superior - <u>Com Gratificação com subordinados</u>

Item a ser avaliado	Nota	Peso
1. Competências essenciais (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	2
2. Visão sistêmica (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	1
3. Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	3
4. Grau de Autonomia (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	1
5. Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	1
6. Liderança (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	2

5 - Segmento Superior - <u>Com Gratificação sem subordinados</u>

Item a ser avaliado	Nota	Peso
1. Competências essenciais (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	2
2. Visão sistêmica (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	1

3. Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	4
4. Grau de Autonomia (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	2
5. Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	1

6 - Segmento Superior - <u>Sem Gratificação</u>

Item a ser avaliado	**Nota**	**Peso**
1. Competências essenciais (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	3
2. Visibilidade além do local de trabalho e grau de impacto nas interfaces (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	1
3. Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	4
4. Grau Autonomia (OBRIGATÓRIO)	0 a 10	2

III - Do cálculo das notas:

Sobre a pontuação das questões, tanto na progressão vertical, quanto na horizontal:

- Questões não respondidas terão pontuação igual a “zero”.

Sobre o cálculo da nota final do candidato, tanto na progressão vertical, quanto na horizontal:

- A nota final do candidato será a média aritmética ponderada, considerando os pontos obtidos em cada questão e o peso atribuído ao critério, conforme fórmula abaixo:

Mp = [(N1 x P1) + (N2 x P2) + (N3 x P3) + ... (Nx x Px)] ÷ (P1 + P2 + P3 + ... Px).

Sendo que:

Mp é a média ponderada (a nota final)
N é cada valor do conjunto (os pontos obtidos em cada critério)
P é o peso correspondente de cada critério

- A nota de corte é igual a 6,0 (seis) pontos. Servidores com nota abaixo de 6,00 serão classificados como não aptos à lista de contemplados do Processo de Progressão.

IV – Dos critérios adotados em caso de empate:

Em caso de empate, serão adotados os critérios na seguinte ordem:

Progressão Horizontal:

1) Maior nota no critério Qualidade de Trabalho
2) Maior nota no critério Iniciativa e Produtividade
3) Priorização do servidor em enquadramento atual mais baixo
4) Sorteio

Progressão Vertical:

1) Maior nota no critério Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações
2) Maior nota no critério Competências Essenciais
3) Maior nota no critério Grau de Autonomia
4) Priorização do servidor em enquadramento atual mais baixo
5) Sorteio

UNICAMP

SBU
SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UNICAMP

ANEXO III - DESCRIÇÕES NÍVEIS DE COMPLEXIDADE SERVIDORES PROGRESSÃO VERTICAL

ANEXO III A - MÉDIO - Sem GR	**NÍVEL 1 (entrada na carreira)**	**NÍVEL 2**	**NÍVEL 3**	**NÍVEL 4**
Competências Essenciais	Executor/operacional: executa atividades específicas e rotineiras características de sua área de atuação, com base em procedimentos pré-definidos.	Executor/operacional: executa atividades específicas e rotineiras características de sua área de atuação, com base em procedimentos pré-definidos; mantém-se com conhecimento atualizado; possui competência destacada e reconhecida na área de atuação.	Executa atividades específicas e menos rotineiras, características de sua área de atuação, ajudando a definir os procedimentos nesses casos menos rotineiros; mantém-se com conhecimento atualizado; possui competência destacada na área de atuação; seu desempenho é referência na área.	Executa atividades diferenciadas (além das rotineiras), sabendo lidar com novas demandas; mantém-se com conhecimento atualizado; possui competência destacada e domínio na área de atuação; seu desempenho é referência na área.
Visiibilidade além do local de trabalho e grau de Impacto nas interfaces	Realiza trabalho com impacto e visibilidade limitados das seções de interface.	Realiza trabalho com impacto e boa visibilidade das seções de interface.	Realiza trabalho com alto impacto e boa visibilidade das seções de interface.	Realiza trabalho com alto impacto e alta visibilidade das seções de interface. Influencia o processo decisório no local de trabalho e nas interfaces.
Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações	Conjunto de atividades de baixa complexidade e altamente padronizadas.	Conjunto de atividades de complexidade mediana.	Conjunto de atividades mais complexas	Conjunto de atividades altamente complexas, diante das quais consegue tomar decisões.
Grau de Autonomia	Grau baixo de autonomia: atua sob supervisão constante para execução de suas atividades	Trabalha de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores; tem nível de experiência suficiente para sugerir melhorias em seu ambiente de trabalho; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; acompanha a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação; planeja e organiza bem o trabalho maximizando o seu impacto na instituição ou nas equipes de trabalho.	Trabalha de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores; possui profundidade no conhecimento, o que lhe confere a possibilidade de realização de melhorias/ inovações nos processos; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; acompanha a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação; planeja e organiza bem o trabalho maximizando o seu impacto na instituição ou nas equipes de trabalho	Possui liderança na área (lidera grupos, processos, projetos e pessoas ou é referência principal na sua área de conhecimento); tem propriedade para sugerir melhorias em seu ambiente de trabalho; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; acompanha a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação; planeja e organiza bem o trabalho maximizando o seu impacto na instituição ou nas equipes de trabalho

ANEXO III B - MÉDIO – Com GR	NÍVEL 1 (entrada na carreira)	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NÍVEL 4
Competências Essenciais	Executor/operacional: executa atividades específicas e rotineiras características de sua área de atuação, com base em procedimentos pré-definidos	Executor/operacional (executa atividades específicas e rotineiras características de sua área de atuação, com base em procedimentos pré-definidos); mantém-se com conhecimento atualizado; possui competência destacada e reconhecida na área de atuação	Executa atividades específicas e menos rotineiras, características de sua área de atuação, ajudando a definir os procedimentos nesses casos menos rotineiros; mantém-se com conhecimento atualizado; possui competência destacada na área de atuação; seu desempenho é referência na área.	Executa atividades diferenciadas (além das rotineiras), sabendo lidar com novas demandas; mantém-se com conhecimento atualizado; possui competência destacada e domínio na área de atuação; seu desempenho de referência na área.
Conhecimento sistêmico da organização	Tem pouco conhecimento do impacto de seu trabalho nos setores de interface.	Tem conhecimento do impacto de seu trabalho nos setores de interface.	Tem conhecimento do impacto de seu trabalho nos setores de interface e de como funciona a instituição (estrutura organizacional, fluxos e procedimentos).	Influencia o processo decisório; possui alto grau de conhecimento da Unidade/ Órgão ou instituição e visão sistêmica.
Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações	Conjunto de atividades de baixa complexidade e altamente padronizadas.	Conjunto de atividades de complexidade mediana.	Conjunto de atividades mais complexas.	Conjunto de atividades altamente complexas, diante das quais consegue tomar decisões.
Grau de Autonomia	Grau baixo de autonomia: atua sob supervisão constante para a execução de suas atividades.	Trabalha de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores; tem nível de experiência suficiente para sugerir melhorias em seu ambiente de trabalho; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; acompanha a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação; planeja e organiza bem o trabalho, maximizando o seu impacto na instituição ou nas equipes de trabalho	Trabalha de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores; possui profundidade no conhecimento, o que lhe permite realizar melhorias/ inovações nos processos; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; acompanha a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação; planeja e organiza bem o trabalho, maximizando o seu impacto na instituição ou nas equipes de trabalho	Possui liderança na área (lidera grupos, processos, projetos e pessoas ou é referência principal na sua área de conhecimento); tem propriedade para sugerir melhorias em seu ambiente de trabalho; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; acompanha a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação; planeja e organiza bem o trabalho, maximizando o seu impacto na instituição ou de equipes de trabalho.

Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe	Partilha informações e conhecimentos com os colegas.	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e os apoia quando solicitado. É capaz de lidar com alguns imprevistos.	Tem habitualmente um papel ativo e cooperativo nas equipes e grupos de trabalho em que participa. Lida sem dificuldades com os imprevistos.	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e o fortalecimento do espírito de grupo. Lida sem dificuldades com os imprevistos e busca aprender com eles.
Liderança (requisito aplicável somente a quem tem equipe)	Conhece os objetivos do grupo de trabalho que dirige, transmitindo-os aos seus colaboradores. Quando solicitado por seus colaboradores, dá-lhes apoio e orientação na realização do seu trabalho; é capaz de, eventualmente, delegar responsabilidades e atribuir tarefas aos seus colaboradores com base nas suas características e capacidades.	Conhece os objetivos do grupo de trabalho que dirige, transmitindo-os aos seus colaboradores. Quando solicitado por seus colaboradores, dá-lhes apoio e orientação na realização do seu trabalho; é capaz de, eventualmente, delegar responsabilidades e atribuir tarefas aos seus colaboradores com base nas suas características e capacidades. Quando solicitado, orienta seus colaboradores na realização do seu trabalho; dá, quando solicitado, feedback aos seus colaboradores, positivo ou negativo; expressa as suas opiniões e ideias, ouvindo seus colaboradores; preocupa-se com a formação dos seus colaboradores, recomendando suas capacitações. Consegue identificar colegas com potencial para substituí-lo.	Conhece claramente os objetivos do grupo de trabalho que dirige, transmitindo-os aos seus colaboradores; envolve sempre os seus colaboradores na definição dos objetivos do seu trabalho e os explicita; delega responsabilidades e atribui tarefas aos seus colaboradores com base nas suas características e capacidades; quando solicitado, orienta e dá apoio aos seus colaboradores na realização do seu trabalho; dá, quando solicitado, feedback aos seus colaboradores, positivo ou negativo; expressa sempre as suas opiniões e ideias, tendo em consideração os sentimentos e convicções dos seus colaboradores; preocupa-se com a formação dos seus colaboradores, recomendando e acompanhando suas capacitações. Consegue identificar colegas com potencial para substituí-lo.	Destaca-se pela sua grande capacidade de transmitir claramente os objetivos do grupo de trabalho que dirige, levando-o a superá-los; envolve sempre os seus colaboradores na definição dos objetivos do seu trabalho e os explicita; delega responsabilidades e atribui tarefas aos seus colaboradores com base nas suas características e capacidades, dando-lhes autonomia; muito frequentemente, e mesmo quando não solicitado, orienta e dá apoio aos seus colaboradores na realização do seu trabalho; dá sempre feedback aos seus colaboradores, positivo ou negativo; expressa sempre as suas opiniões e ideias de forma equilibrada, tendo em consideração os sentimentos e convicções dos seus colaboradores; promove a aprendizagem, formação e desenvolvimento dos seus colaboradores. Planeja e negocia com a equipe quem pode substituí-lo, promovendo intercâmbio programado de posto de trabalho, mantendo-se como responsável e orientando seu substituto ou potencial sucessor quanto aos requisitos de qualidade da sua gestão.

ANEXO III A SUPERIOR - Sem GR	NÍVEL 1 (entrada na carreira)	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NÍVEL 4	NÍVEL 5
Competências Essenciais	Executa atividades que exigem um conhecimento formal dentro de sua área de atuação.	Executa atividades específicas e menos rotineiras, características de sua área de atuação, ajudando a definir os procedimentos nesses casos menos rotineiros); possui conhecimento atualizado na sua área de atuação; seu desempenho é referência na área.	Executa, desenvolve e organiza atividades complexas e especializadas, que exigem conhecimento formal e especializado dentro de sua área de atuação e outras áreas correlatas; melhora processos; tem conhecimento atualizado e avançado; sua competência é destacada na área de atuação; é resiliente em contextos de pressão.	Executa, desenvolve e organiza atividades complexas e especializadas, que exigem um conhecimento formal e especializado dentro de sua área de atuação e outras áreas correlatas; estabelece e melhora processos; tem conhecimento atualizado e avançado; sua competência é destacada na área de atuação; é referência no conhecimento na sua área (para outros profissionais); lidera eficientemente em contextos de pressão.	Tem conhecimento atualizado, altamente avançado e competência destacada na sua área de atuação com reconhecimento de seus pares internos e externos à Unicamp; É referência no conhecimento na sua área de atuação, não só no momento atual quanto em suas tendências; orienta e estimula posturas resilientes, exemplificadas em suas atitudes.
Visiibilidade além do local de trabalho e grau de Impacto nas interfaces	Realiza trabalho com impacto e visibilidade das seções de interface.	Realiza trabalho com alto impacto e boa visibilidade das seções de interface.	Realiza trabalho com alto impacto e alta visibilidade das seções de interface. Influencia o processo decisório no local de trabalho e nas interfaces.	Realiza trabalho com alto impacto e alta visibilidade das seções de interface. Influencia e participa do processo decisório no local de trabalho e nas interfaces.	Realiza trabalho com alto impacto e alta visibilidade das seções de interface. Influencia e participa fortemente do processo decisório no local de trabalho e nas interfaces.
Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações	Conjunto de atividades de complexidade baixa.	Conjunto de atividades de complexidade mediano	Conjunto de atividades mais complexas, diante das quais consegue tomar decisões. Melhora processos.	Conjunto de atividades altamente complexas, diante das quais consegue tomar decisões. Propõe e viabiliza novos processos.	Conjunto de atividades altamente complexas, diante das quais consegue tomar decisões. Implanta novos processos.
Grau de Autonomia	Atua sob supervisão para execução de suas atividades; planeja e organiza bem seu trabalho maximizando o seu impacto na instituição; acompanha a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação.	Trabalha de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores; possui profundidade no conhecimento, o que lhe permite realizar melhorias e inovações nos processos; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; planeja e organiza bem o trabalho maximizando o seu impacto na instituição ou nas equipes de trabalho.	Possui liderança na área (lidera grupos, processos, projetos e/ou pessoas ou é referência principal na sua área de conhecimento); tem experiência suficiente para viabilizar melhorias em seu ambiente de trabalho; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; acompanha realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação; planeja e organiza bem o trabalho, maximizando o seu impacto na instituição ou nas equipes de trabalho.	Possui alto grau de autonomia e liderança na área (lidera grupos, processos, projetos e/ou pessoas ou é referência principal na sua área de conhecimento); atua com alto nível de responsabilização pelos resultados que transcendem o local (alto impacto na sua instituição).	Possui alto grau de autonomia para tomada de decisões; exerce destacada liderança na área (lidera grupos, processos, projetos e/ou pessoas ou é referência principal na sua área de conhecimento); atua com alto nível de responsabilização pelos resultados que transcendem o local (alto impacto na sua instituição).

ANEXO III B - SUPERIOR - Com GR	NÍVEL 1 (entrada na carreira)	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NÍVEL 4	NÍVEL 5
Competências Essenciais	Executa atividades que exigem um conhecimento formal dentro de sua área de atuação	Executa atividades específicas e menos rotineiras, características de sua área de atuação, ajudando a definir os procedimentos nesses casos menos rotineiros; possui conhecimento atualizado na sua área de atuação; seu desempenho é referência na área.	Executa, desenvolve e organiza atividades complexas e especializadas, que exigem conhecimento formal e especializado dentro de sua área de atuação e outras áreas correlatas; melhora processos; tem conhecimento atualizado e avançado; sua competência é destacada na área de atuação; é resiliente em contextos de pressão.	Executa, desenvolve e organiza atividades complexas e especializadas, que exigem um conhecimento formal e especializado dentro de sua área de atuação e outras áreas correlatas; estabelece e melhora processos; tem conhecimento atualizado e avançado; sua competência é destacada na área de atuação; é referência no conhecimento na sua área (para outros profissionais); lidera eficientemente em contextos de pressão.	Tem conhecimento atualizado, altamente avançado e competência destacada na sua área de atuação com reconhecimento de seus pares internos e externos à Unicamp; é referência no conhecimento na sua área de atuação, não só no momento atual quanto em suas tendências; orienta e estimula posturas resilientes, exemplificadas em suas atitudes.
Visão sistêmica	Tem conhecimento do impacto de seu trabalho nos setores de interface.	Tem conhecimento do impacto de seu trabalho nos setores de interface e de como funciona a instituição (estrutura organizacional, fluxos e procedimentos).	Influencia o processo decisório; possui alto grau de conhecimento da Unidade / Órgão ou instituição; possui visão sistêmica.	Influencia e atua no processo decisório; possui alto grau de conhecimento da Unidade/Órgão ou instituição; possui visão sistêmica da instituição e seu entorno.	Atua fortemente no processo decisório; possui alto grau de conhecimento da Unidade/ Órgão ou instituição; possui visão sistêmica da instituição e seu entorno.
Complexidade do conjunto de atividades; Nível de padronização e previsibilidade das operações	Conjunto de atividades de complexidade baixa.	Conjunto de atividades de complexidade mediana.	Conjunto de atividades mais complexas, diante das quais consegue tomar decisões. Melhora processos.	Conjunto de atividades altamente complexas, diante das quais consegue tomar decisões. Propõe e viabiliza novos processos.	Conjunto de atividades altamente complexas, diante das quais consegue tomar decisões. Implanta novos processos.
Grau de Autonomia	Atua sob supervisão para execução de suas atividades; planeja e organiza bem seu trabalho maximizando o seu impacto na instituição; acompanha realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação.	Trabalha de forma autônoma e no acompanhamento de outros servidores; possui profundidade no conhecimento, o que lhe permite realizar melhorias e inovações nos processos; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; planeja e organiza bem o trabalho maximizando o seu impacto na instituição ou nas equipes de trabalho.	Possui liderança na área (lidera grupos, processos, projetos e/ou pessoas ou é referência principal na sua área de conhecimento); tem experiência suficiente para viabilizar melhorias em seu ambiente de trabalho; mostra-se flexível para adequar-se a diferentes locais de trabalho; acompanha a realização de projetos e estudos relacionados à sua área de atuação; planeja e organiza bem o trabalho maximizando o seu impacto na instituição ou nas equipes de trabalho	Possui alto grau de autonomia e liderança na área (lidera grupos, processos, projetos e/ou pessoas ou é referência principal na sua área de conhecimento); atua com alto nível de responsabilização pelos resultados que transcendem o local (alto impacto na sua instituição).	Possui alto grau de autonomia para tomada de decisões; exerce destacada liderança na área (lidera grupos, processos, projetos e/ou pessoas ou é referência principal na sua área de conhecimento); atua com alto nível de responsabilização pelos resultados que transcendem o local (alto impacto na sua instituição).

Capacidade de mobilização e de desenvolvimento de trabalho em equipe	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e os apoia quando solicitado.	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e os apoia quando solicitado. É capaz de lidar com alguns imprevistos.	Tem habitualmente um papel ativo e cooperativo nas equipes e grupos de trabalho em que participa. Lida sem dificuldades com os imprevistos.	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo. Lida sem dificuldades com os imprevistos e busca aprender com eles.	Participa com informações, ideias e soluções em projetos, estimulando a realização de trabalhos em equipe e o compartilhamento de resultados entre equipes. Aberto a desafios, lida sem dificuldades com os imprevistos., busca aprender com eles e trabalha para aumentar a capacidade dos processos e das pessoas em lidar com imprevistos.
Liderança (requisito aplicável somente a quem tem equipe)	Conhece os objetivos do grupo de trabalho que dirige, transmitindo-os aos seus colaboradores. Quando solicitado por seus colaboradores, dá-lhes apoio e orientação na realização do seu trabalho; e é capaz de, eventualmente, delegar responsabilidades e atribuir tarefas aos seus colaboradores com base nas suas características e capacidade.	Conhece os objetivos do grupo de trabalho que dirige, transmitindo-os aos seus colaboradores. Quando solicitado por seus colaboradores, dá-lhes apoio e orientação na realização do seu trabalho; e é capaz de, eventualmente, delegar responsabilidades e atribuir tarefas aos seus colaboradores com base nas suas características e capacidades. Quando solicitado, orienta seus colaboradores na realização do seu trabalho; dá, quando solicitado, feedback aos seus colaboradores, positivo ou negativo; expressa as suas opiniões e ideias, ouvindo seus colaboradores; preocupa-se com a formação dos seus colaboradores, recomendando suas capacitações. Consegue identificar colegas com potencial para substituí-lo.	Conhece claramente os objetivos do grupo de trabalho que dirige, transmitindo-os aos seus colaboradores; envolve sempre os seus colaboradores na definição dos objetivos do seu trabalho e os explicita; delega responsabilidades e atribui tarefas aos seus colaboradores com base nas suas características e capacidades; quando solicitado, orienta e dá apoio aos seus colaboradores na realização do seu trabalho; dá, quando solicitado, feedback aos seus colaboradores, positivo ou negativo; expressa sempre as suas opiniões e ideias, tendo em consideração os sentimentos e convicções dos seus colaboradores; preocupa-se com a formação dos seus colaboradores, recomendando e acompanhando suas capacitações. Consegue identificar colegas com potencial para substituí-lo.	Destaca-se pela sua grande capacidade de transmitir claramente os objetivos do grupo de trabalho que dirige, levando-o a superá-los; envolve sempre os seus colaboradores na definição dos objetivos do seu trabalho e os explicita; delega responsabilidades e atribui tarefas aos seus colaboradores com base nas suas características e capacidades, dando-lhes certa autonomia; muito frequentemente, e mesmo quando não solicitado, orienta e dá apoio aos seus colaboradores na realização do seu trabalho; dá sempre feedback aos seus colaboradores, positivo ou negativo; expressa sempre as suas opiniões e ideias de forma equilibrada, tendo em consideração os sentimentos e convicções dos seus colaboradores; promove a aprendizagem, formação e desenvolvimento dos seus colaboradores. Planeja e negocia com a equipe quem pode substituí-lo promovendo intercâmbio programado de posto de trabalho, mantendo-se como responsável e orientando seu substituto ou potencial sucessor quanto aos requisitos de qualidade da sua gestão.	Destaca-se pela sua grande capacidade de transmitir claramente os objetivos do grupo de trabalho que dirige, levando-o a superá-los; seu grande entusiasmo e dedicação são uma fonte de motivação para os seus colaboradores, transmitindo-lhes confiança; envolve sempre os seus colaboradores na definição dos objetivos do seu trabalho e os explicita; delega muitas responsabilidades e atribui tarefas aos seus colaboradores sempre com base nas suas características e capacidades, dando-lhes muita autonomia; muito frequentemente, e mesmo quando não solicitado, orienta e dá apoio aos seus colaboradores na realização do seu trabalho; dá sempre feedback aos seus colaboradores, positivo ou negativo, reconhecendo a sua contribuição; expressa as suas opiniões e ideias de forma equilibrada, tendo em consideração os sentimentos e convicções dos seus colaboradores; promove a aprendizagem, formação e desenvolvimento dos seus colaboradores, frequentemente atribuindo-lhes tarefas desafiantes. Orienta outros gestores sobre como identificar e desenvolve potenciais substitutos/sucessores.