

## **Projeto de nova carreira: Comissão divulga respostas escritas às perguntas da live do Sintunesp**

*16/8, 14h30, tem live promovida pela TV Unesp*

No dia 6 de julho, por iniciativa do Sintunesp, os membros da Comissão criada pelo CADE para elaborar a proposta de nova carreira participaram de uma *live* para expor os principais pontos da proposta.

O novo plano de carreira para os servidores técnico-administrativos está em discussão no Conselho de Administração e Desenvolvimento (CADE) e, para o Sintunesp, é fundamental que a categoria participe deste debate antes que haja qualquer votação no colegiado.

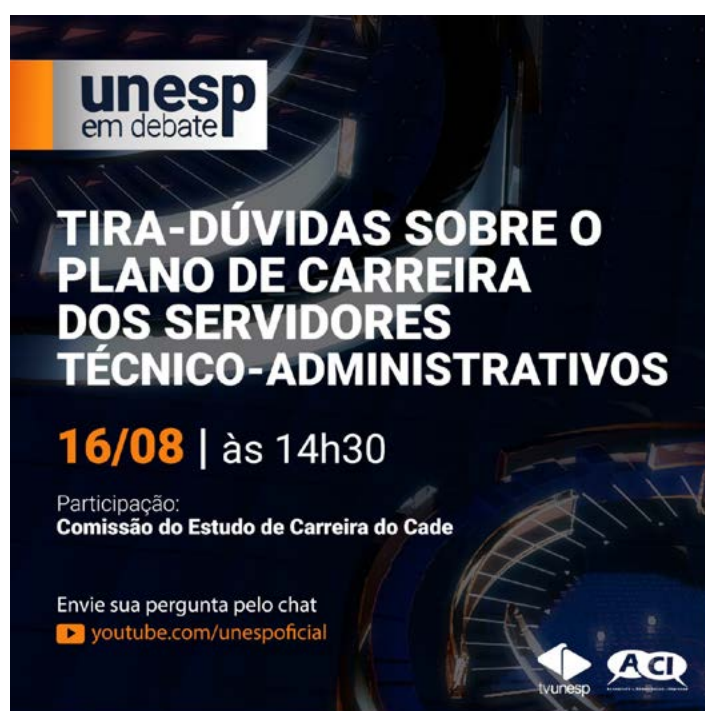
Na *live* do dia 6/7, os membros da Comissão responderam a mais de 50 perguntas, algumas enviadas previamente por *e-mail* e outras apresentadas ao vivo no *chat* do evento. A pedido do Sintunesp, a comissão sistematizou por escrito as respostas às perguntas, que você acompanha neste boletim.

### **Comissão fará *live* pela TV Unesp em 16/8**

A Comissão da carreira está organizando uma nova *live* para esclarecer dúvidas dos servidores. Vai ser na segunda-feira, 16/8, às 14h30. O evento será transmitido pelo canal oficial da Unesp no Youtube, pelo *link* <https://www.youtube.com/unespoficial>.

Os interessados poderão fazer perguntas pelo chat durante a *live*.

Estarão presentes na *live* os integrantes da Comissão criada pelo CADE para elaborar a proposta de nova



carreira: os representantes dos servidores Ademir Machado dos Santos (FE Guaratinguetá), Alexandre Santos Domene (FFC/Marília), Durval de Lara Fernandes (CE Ourinhos) e Tiago José Borguezon (IGCE Rio Claro); Katia Aparecida Biazotti e Livia Karina de Almeida (da Coordenadoria de Gestão de Pessoal – CGP); Renata de Oliveira Castilho (da FMB) e o Prof. Dr. Dinael Corrêa de Campos (da FC Bauru).

### **Os membros da Comissão**



Ademir

Alexandre

Durval

Tiago



Kátia

Livia

Renata

Dinael

### **Os documentos que integram a proposta da Comissão**

O relatório da Comissão, contendo a proposta de nova carreira, está dividido em duas partes (que você encontra no site ([www.sintunesp.org.br](http://www.sintunesp.org.br)):

- **Parte 1**, sobre a “Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências – GDPC”
- **Parte 2**, sobre a “Promoção”

**A seguir, confira as respostas da Comissão durante a *live* de 6/7**



# As respostas da Comissão às perguntas da *live* do Sintunesp em 6/7

## **Pergunta 1)**

Quanto ao GDPC: A análise de proficiência se dará pela autoavaliação do servidor seguida pela avaliação do superior imediato, sendo que só caberá um único recurso, este diretamente ao superior imediato. Pergunto se a autoavaliação é de fato necessária?

A avaliação será pessoal (ou seja, meu superior dirá que nota devo receber)? Tal modelo não fere a impessoalidade da pessoa pública, ao possivelmente oferecer vantagens, ou até mesmo permitir comportamento vingativo do servidor ao seu superior? Não seria melhor uma comissão, cujos nomes seriam mantidos em sigilo, salvo a necessidade de recurso pelo servidor?

**Resposta:** O recurso será feito à Comissão Permanente de Avaliação da Promoção dos Servidores Técnico-administrativos – CPAP. Portanto, fica preservado o princípio de impessoalidade da Administração Pública.

## **Pergunta 2)**

Quanto à promoção: Parabenizo pela citação a “Deixar claro quais as competências deseja para o servidor”. Não seria interessante, também, um item de responsabilização aos superiores imediatos quando da ingerência quanto à definição de competências, bem como da subutilização de competências do servidor? Por exemplo: Servidor de nível superior sendo alocado para atividades de nível médio, sem chances de exercer atividades de maior complexidade devido a ordens dos superiores.

**Resposta:** Em relação à responsabilização aos superiores, quando da ingerência quanto à definição de competências, se a pergunta fosse até aqui, diríamos que as competências a serem desenvolvidas naquele ciclo serão definidas em conjunto com o superior imediato e servidor

Bem como a subutilização das competências do servidor? Por exemplo: Servidor de nível superior (função ou grau de instrução?) sendo alocado para atividades de nível médio, sem chances de exercer atividades de maior complexidade devido à ordens dos superiores.

Caso a questão se refira ao servidor com grau de instrução de nível superior e sua função titular seja de nível médio, o servidor deve exercer atividades de acordo com seu perfil ocupacional, ou seja, de nível médio, sem limitação na carreira, poderá ter ascensão normalmente.

Somente poderá exercer atividades de nível superior, se habilitado em concurso público para a função de nível superior, devido a determinação legal que dispõe que o provimento de novos cargos públicos deve ocorrer por concurso público.

## **Pergunta 3)**

Não ficou claro como se dará a possibilidade de “subir” de nível. Como um Assistente de Suporte Acadêmico III, por exemplo, poderá passar para Assistente de Suporte Acadêmico IV, sem o instituto da mobilidade funcional? Este somente terá acesso ao novo cargo mediante concurso público externo?

**Resposta:** O instituto isolado da mobilidade funcional apresenta diversos problemas, como o fato de não atender de maneira



universal todos os servidores da instituição, pois apenas algumas funções possuem uma trajetória e, mesmo estas, receberam diversos questionamentos pelo TCE. A legislação não possibilita que o mesmo instituto seja ampliado, uma vez que a nomenclatura das funções do servidor não pode ser alterada.

Manter este instituto de promoção ou até ampliá-lo significa colocar o servidor da Unesp em uma situação de insegurança jurídica.

Sendo assim, a única forma de acesso a uma função na Unesp se dará através de concurso, porém, a partir da nova carreira, o servidor terá a possibilidade de ascender dentro de sua função com ganhos equivalentes a uma função de um nível acima. Além disso, o servidor dependerá apenas dos seus esforços para ser promovido, sem estar sujeito à disponibilidade de uma vaga e passar novamente por um processo seletivo.

## **Pergunta 4)**

A USP agrupa as funções de nível superior em uma única rota de carreira. Na Unesp, temos os cargos de ASA III e ASA IV. Não seria o momento de agrupar tais encarreiramentos? Não consegui confirmar, mas me parece que a Unicamp também faz diferenciação de cargos no mesmo segmento, inexistindo o equivalente à divisão entre ASA III e ASA IV.

**Resposta:** A promoção na forma proposta permite a progressão na mesma função de ASA III, em até 4 etapas de promoção, e os valores do salário nas etapas 3 e 4 são valores equivalentes ao salário do ASA IV.

A USP também tem seu próprio modelo de gestão por competências que faz essa preservação da função ocupada pelo concurso público e que alcança remuneração compatível com níveis maiores de responsabilidade.

## **Pergunta 5)**

Não consegui entender se existirá alguma vantagem financeira ao servidor que se dedique a cursos de mestrado/doutorado e especialização. Hoje, há a previsão de receber uma referência (5%) de aumento. Há algo pensado para tal questão no novo plano de promoção e carreira?

**Resposta:** A proposta para o novo plano de carreira é que os institutos isolados de promoção (Escolaridade, Mobilidade e desempenho) sejam todos contemplados em um único instituto de promoção.

Sendo assim, a dedicação do servidor em se aperfeiçoar sempre será considerada,



e os conhecimentos adquiridos e a relevância destes para o seu desempenho, demonstrados através do memorial, serão considerados para a sua promoção.

Desta maneira, as vantagens a serem recebidas em cada uma das 4 etapas da promoção superam os 5% presentes na carreira que está atualmente suspensa.

Soluciona-se também um dos problemas encontrados no vigente plano de carreira (que encontra-se suspenso), que é o acesso universal à promoção, uma vez que apenas algumas funções têm o privilégio de terem acesso à mobilidade, enquanto que boa parte das funções, especialmente de nível fundamental, apresentam dificuldades de encontrar cursos de pós-graduação correlatos à suas áreas de atuação.

#### **Pergunta 6)**

Primeiramente gostaria de parabenizar a todos envolvidos na elaboração da nova proposta de plano de carreira para os servidores técnico-administrativos. A gestão por competências permitirá um avanço importante para a Universidade no que se refere às nossas políticas de gestão de pessoas. Pergunto: A proposta preconiza a união dos três institutos de carreira, anteriormente isolados. Neste sentido, questiono se a promoção por escolaridade e a mobilidade funcional deixarão de existir nos moldes atuais. Só será possível adentrar em uma carreira no início de cada trajetória, via concurso público? A promoção unicamente por escolaridade ainda existirá em algum outro modelo?

**Resposta:** A promoção por escolaridade formal deixará de existir como instituto isolado e passará a integrar a análise do memorial que o servidor apresentará para sua promoção, nesse novo modelo. Durante o acompanhamento da GDPC o servidor demonstrará os conhecimentos da sua escolaridade que foram aplicados no trabalho, os resultados positivos dessa aplicação e no memorial irá informar também o curso, podendo ser promovido para sua etapa da trajetória da nova carreira.

#### **Pergunta 7)**

A reforma administrativa, de aprovação quase certa, extinguirá os quinquênios e sextas-partes, ocasionando enorme prejuízo financeiro aos servidores. Há alguma previsão de inserir estes valores no instituto de promoção?

**Resposta:** Quinquênios e sexta-parte já foram chamados de promoção por senioridade. A proposta atual estuda outra forma de promoção, que leva em consideração os resultados do trabalho dos servidores e suas competências profissionais. Não há como nos anteciparmos às decisões da reforma administrativa, que ainda não teve aprovação, portanto esta proposta não inclui dispositivos deste tipo.

#### **Pergunta 8)**

O cenário político e a percepção das universidades públicas como “secundárias” levam-nos a crer que, em um futuro não muito distante, há uma grande possibilidade de privatização/extinção da UNESP. Há alguma previsão de programas que possibilitem capacitar os servidores para atividades de mercado, correlacionadas à sua atuação na universidade, a fim de que estes não fiquem desamparados caso isto ocorra?

**Resposta:** É uma tarefa de muita complexidade conseguir prever cenários futuros, tanto internos quanto externos à universidade. Contudo, sabemos que enquanto os servidores da Unesp se mantiverem executando suas funções com elevado desempenho,

ela manterá cumprindo a sua função para a sociedade durante muito tempo. A capacitação de servidores depende de uma disposição recíproca, por parte do servidor, em interessar-se pelo aperfeiçoamento, e da instituição, por facilitar que a intenção do servidor se concretize).

#### **Pergunta 9)**

Será que a Unesp sabe que a promoção de um servidor não representa apenas os 5% de reajuste salarial, psicologicamente falando?

**Resposta:** A instituição tem em conta a importância de possuir um plano de carreira estruturado para os servidores, e por essa razão constituiu esta comissão para que estes possam discutir um novo plano tendo em conta essa necessidade.

Com um novo plano de carreira, este possibilitará à instituição: traçar estratégias para reter talentos; estabelecer o desenho e as regras; deixar claro quais competências deseja para o servidor e fixar o tempo necessário para que os objetivos e metas sejam alcançados por ambos: instituição e servidor.

E que assim o servidor também possa: visualizar o plano de carreira oferecido pela instituição; conhecer as regras definidas; decidir se deseja empreender esforços para percorrer o caminho desenhado e definir objetivos e estratégias para avançar na SUA carreira.

Entendemos a importância que é para o servidor (além dos 5% de aumento salarial), o reconhecimento por seu mérito, ponto que ainda era falho na carreira que se encontra suspensa e que pretendemos solucionar com a nova proposta apresentada.

#### **Pergunta 10)**

Por que alguns servidores (assistentes, analistas, outros) se tornam Assessores Administrativos e têm direito à gratificação fixa e acima dos 5% e outros devem ter apenas 5%? Quais serão os critérios?

**Resposta:** A Comissão de Carreira tem convicção de que a Unesp e as universidades públicas permanecerão cumprindo sua missão de formação de profissionais que foram alunos de graduação e de pós-graduação nos cursos da Unesp. Todos os servidores técnico-administrativos têm papel nessa formação, na realização dos seus trabalhos.

Nesse momento, todas as capacitações serão realizadas para que os servidores entendam esse papel profissional e também tenham mais conhecimentos sobre a gestão de pessoas por competências, e como ela vai ser realizada.

Temos conhecimento de que o acompanhamento contínuo que será realizado na GDPC permitirá que o servidor sinta o reconhecimento do seu superior imediato nas atividades que o servidor realiza, e esse acompanhamento próximo gera motivação e impacto psicológicos positivos.

A promoção no formato proposto terá percentuais acima de 5%, sendo que já nas etapas iniciais o percentual será de 10% a 20%. A promoção ocorre sempre no salário base do servidor, e não se confunde com valor de gratificação de representação, que é rubrica separada no holerite.

#### **Pergunta 11)**

Quando citam “Conceitos que fundamentam o Plano de Carreira”, sabem argumentar que deve haver a promoção de nível escolaridade, por experiência, por desenvolvimento e por acréscimo de novas responsabilidades de maneira ímpar,



organizada para prover valorização do servidor na Unesp, principalmente melhorando as questões salariais?

**Resposta:** Conforme já foi dito, o plano de carreiras que está suspenso sofre contestações legais, já que, dá-se o nome de promoção a algo que não implica aumento da complexidade do serviço prestado pelo servidor, ou seja, o servidor é promovido e continua fazendo exatamente a mesma coisa que faz. O plano proposto leva em consideração, por exemplo, a escolaridade, quando essa escolaridade implicar aumento da complexidade. Com relação à valorização do servidor, o escopo do plano é exatamente esse: valorizar o servidor que se destaque no cumprimento de seu papel na Universidade, inclusive com reconhecimento financeiro superior ao constante no plano suspenso desde 2015.

**Pergunta 12)**

Será que a promoção horizontal não é mais interessante do que a promoção vertical? Qual a diferença entre ambas? Por que alguns servidores têm ambas as promoções ao mesmo tempo?

**Resposta:** Esses conceitos de promoção vertical ou horizontal são inerentes ao plano suspenso. A proposta atual estabelece a promoção dentro da função exercida, porém com os acréscimos de complexidade decorrentes da ação do servidor. Como a tabela salarial em sua forma atual continuará vigente, os acréscimos refletirão a aplicação dos percentuais de aumento previstos no plano, sem o caráter de promoção horizontal ou vertical.

**Pergunta 13)**

Qual é a diferença da promoção deste conceito para a promoção do ADP se os índices de reajustes são citados em escala de 5% neste documento?

**Resposta:** A Escala de Vencimentos é definida por determinação legal. A proposta de carreira obrigatoriamente deve estar enquadrada na escala de vencimentos existente. As promoções previstas na proposta preveem a ascensão de vários níveis de 5% em um ciclo de promoção, podendo chegar a progressão de até 30%, respeitando as disposições transitórias em que as ascensões serão realizadas por fases.

**Pergunta 14)**

Como vai funcionar a “Composição da Comissão de Calibragem da Promoção” na Reitoria/SP? Como se diferencia das Unidades/Institutos, neste critério?

**Resposta:** A proposta que está sendo discutida nos colegiados prevê a seguinte composição para a Comissão de Calibragem da Promoção na Reitoria:

I - Vice-reitor, Chefe de Gabinete do Reitor e Pró-reitor de Planejamento Estratégico e Gestão.

II - 5 representantes indicados pelo Reitor entre Secretaria Geral, CPA, Assessorias e entre as Coordenadorias e Unidades Complementares que não aquelas subordinadas ao Vice-reitor, ao Pró-reitor de Pesquisa ou ao Pró-reitor de Planejamento Estratégico e Gestão.

III - 1 representante técnico-administrativo indicado pelo Pró-reitor de Planejamento Estratégico e Gestão.

IV - 1 representante da Seção Técnica de Desenvolvimento e Administração de recursos humanos.

**Pergunta 15)**

Ao citar o “O processo de promoção na Unesp.” O documento informa que haverá interstício mesmo tendo 2 ou mais servidores excelentes em área específica?

**Resposta:** Sim existirá interstício independentemente do número de servidores que estejam aptos a participar do processo de promoção. Não importa quantos servidores da mesma ou de seções diferentes estejam aptos a participar do processo isso não influencia, não muda o interstício e todos que estejam aptos poderão participar.

**Pergunta 16)**


Existe uma previsão de tempo para que cada servidor da Unesp conquiste uma carreira promissora na Universidade/ Instituto? Haverá treinamento de liderança a todos?

**Resposta:** Não há como determinar um tempo para se evoluir na carreira, o servidor está construindo a sua carreira durante toda a sua trajetória dentro da Universidade. A evolução na carreira do servidor vai depender do seu esforço individual e coletivo, o servidor para evoluir na carreira deverá cumprir as regras e ao atingir os critérios necessários evoluir na carreira. Sim haverá treinamento para servidores, para gestores, para que todos se adequem ao plano de carreira

**Pergunta 17)**

Ao analisar a proposta, fica claro o modelo da administração privada e tenho dúvidas se funcionará na administração pública com tantas particularidades. Os planos de carreira da Unesp, sempre que foram planejados e debatidos, tiveram um viés administrativo e foram concebidos por servidores da área administrativa e acadêmica. No último plano de carreira ADP, isso era visível e criava muita revolta e injustiça, tais como: no momento das promoções, atendia em primeiro lugar os servidores em cargos de confiança, depois os servidores das áreas administrativas e acadêmicas e por fim os servidores das áreas operacionais (RU, manutenção, motoristas, vigilância etc.). O novo plano de carreira não deixa claro se esta situação será corrigida ou minimizada, e isso deixa uma preocupação ainda maior, quando estabelece um percentual do orçamento para promoções. Diante disso, gostaria de saber como será analisada a participação dos servidores das áreas operacionais no novo plano de carreira e promoções?

**Resposta:** A elaboração de um novo plano de carreira é uma antiga solicitação dos servidores da Unesp. A instituição, por sua vez, atendeu essa demanda constituindo uma comissão composta por servidores concursados do seu quadro. Esta característica de discussão de um plano de carreira, elaborada, discutida e implantada pelos próprios servidores que a percorrerão é, por si só, uma característica presente apenas em instituições públicas.

Os membros que compõem a comissão têm grande parte de seus históricos funcionais atrelados ao serviço público, portanto, com uma cultura organizacional voltada à Unesp. É um plano elaborado por servidores da Unesp para servidores da Unesp. Desta forma, o plano é 



elaborado visando uma distribuição justa do sistema retributivo resultante da promoção, independentemente do grau de escolaridade ou função exercida, mas levando em consideração o desempenho apresentado pelo servidor.

Como um exemplo, visando maior equidade entre as diferentes funções e níveis de complexidade na universidade, propõe-se que o número de competências seja adequado a cada nível de escolaridade, onde o número de competências exigidas para as funções de nível fundamental são 4, de nível médio 5 e de nível superior, 6.

#### **Pergunta 18)**

Como garantir que as pessoas que venham a cumprir todas as exigências sejam promovidas no final do interstício?

**Resposta:** É bom sempre ter em conta que cumprir o exigido ou combinado não habilita o servidor à promoção. Para que isso ocorra será preciso superar.

#### **Pergunta 19)**

De que forma o plano de carreira com esse percentual no orçamento garantirá que os servidores das áreas operacionais serão promovidos? (No ADP havia uma garantia de promoção de 33% ao ano, de forma que mesmo com a preferência pelas áreas administrativa e acadêmica, os servidores de outras áreas seriam promovidos ao final de 3 anos). Da forma que o plano foi apresentado, não há o risco de que as pessoas fiquem mais desmotivadas e revoltadas, se fizer tudo que precisa para ser promovido e ao final do período não for por falta de orçamento?

**Resposta:** O percentual previsto para ser incluído no orçamento não é uma condição limitante para que a promoção na universidade ocorra, pelo contrário, é um percentual que considera a possibilidade de atender a alta performance na Unesp que, segundo a literatura, é de 10% a 15% do quadro, e garante que a instituição se organize financeiramente, tornando o plano de carreira seguro e perene durante o passar dos anos e, por fim, permite que a universidade reconheça financeiramente os servidores que se destacam.

#### **Pergunta 20)**

Como evitar os apadrinhamentos? (Primeiro promover os chefes, como ocorria no ADP?)

**Resposta:** Desde o início do trabalho da comissão, essa foi uma preocupação constante, por isso na proposta por gestão de competências existe o dicionário de competências que descreve os graus de proficiência, tornando a avaliação mais objetiva. Para o processo de promoção o servidor deve apresentar memorial descritivo demonstrando as entregas e desenvolvimento das competências, com a justificativa da chefia. A comissão de calibragem irá verificar todos os graus de proficiência de alta performance. Esses processos inibem os apadrinhamentos.

Além disso, há a previsão de uma instância de recurso para o processo (CPAP - comissão já constituída no CADE), algo inédito na carreira dos servidores da Unesp.

Bom lembrar também que a elaboração adequada do memorial é um fator que contribui para que tais apadrinhamentos não ocorram, uma vez que, com entregas bem descritas, tornam difíceis avaliações sem a mesma comprovação sendo validadas.

#### **Pergunta 21)**

Sabemos que o plano de carreira e promoção financeira são distintos, mas como convencer os servidores que esse

desempenho profissional e não estará atrelado à promoção financeira?

**Resposta:** O Plano de Carreira engloba a GDPC: gestão de desenvolvimento de competências visando o acompanhamento e desenvolvimento de competências do servidor, com a atribuição de graus de proficiência em ciclos anuais, a acompanhamento de desempenho do servidor público é uma exigência constitucional e poderá ser utilizada como pano de fundo de outras ações em gestão de pessoas: realocação, readaptação, identificação de perfis de competência, dentre outros.

#### **Pergunta 22)**

O referencial teórico utilizado para as propostas de mudanças DEFENDE um modelo PRODUTIVISTA, muito aplicado em empresas capitalistas, onde possui uma perspectiva que valoriza menor gasto com pessoal – eficácia em procedimentos de preferência com utilização tecnológica – aumento da produtividade para gerar LUCRO, que precisa ser bem explicitado, em especial neste momento em que defendamos a necessidade de reposição de pessoal. Isso não é contraditório com a universidade pública? (Conceitual – Durval)

**Resposta:** Em nenhum trecho da proposta se faz referência, nem defesa de produtivismo e, muito menos, a geração de lucro, já que, conforme colocado na própria pergunta, trata-se de uma Universidade Pública. Com referência a aumento da eficácia com uso de recursos tecnológicos, trata-se de uma evolução natural, até porque, não há como se conceber uma Universidade que esteja a reboque das inovações.

#### **Pergunta 23)**

A implementação de qualquer mudança necessita que o Servidor e o avaliador imediato tenham estudado, compreendido e incorporado na sua rotina o DICIONÁRIO que define as competências, que no texto e nas apresentações são claras e objetivas. Porém, em vários aspectos, a meu ver, passa por interpretações subjetivas. Isso não poderá interferir tanto na autoavaliação do Servidor como, também, nos critérios de avaliação do Supervisor imediato?

**Resposta:** Tanto a autoavaliação quanto a análise feita pelo superior imediato devem levar em consideração a descrição do dicionário de competências para identificar no trabalho realizado pelo servidor os comportamentos, atitudes que se mostraram equivalentes àqueles parâmetros presentes no dicionário. Trata-se então de revelar o verdadeiro trabalho que o servidor já está realizando e, comparando com a descrição do dicionário, identificar se o trabalho é realizado em nível de proficiência 3 ou 4, por exemplo.

#### **Pergunta 24)**

Não seria importante rever a composição da comissão de calibragem, onde membros da administração (diretores) e cargos de confiança podem desequilibrar a decisão final quando ocorrer divergências no produto final da avaliação? Não seria preciso buscar equilibrar a participação de servidores, com comissões paritárias?

**Resposta:** O papel de todos os gestores na comissão de calibragem é explicar como chegou-se ao consenso com o servidor para o grau de proficiência que foi a



ele aplicado e comprovar essa proficiência com os resultados de trabalho. Assim, a participação de outros servidores nessa comissão precisa da definição de qual papel terá na reunião que deve minimizar distorções e fomentar consensos da aplicação dos graus de proficiência, avaliando a consistência desta aplicação em relação à verdadeira realização de trabalho.



#### **Pergunta 25)**

Vejo dificuldade de transformar a avaliação qualitativa de desempenho em quantificação, nas escalas e subescalas previstas – onde possamos minimizar a subjetividade entre o 4 e 5 do processo avaliativo. Como evitar isso?

**Resposta:** Na proposta do GDPC a avaliação das competências é qualitativa baseada no grau de proficiência da competência desenvolvida naquele ciclo. A atribuição de cada grau está descrita no dicionário de competências justamente para minimizar a subjetividade.

#### **Pergunta 26)**

A avaliação do processo como PROPOSTO, no que eu concordo, é uma forma inovadora e ocorre na dinâmica do dia a dia do local de trabalho, sendo influenciada pelas condições de trabalho, pelas relações interpessoais entre os trabalhadores e com as chefias. Estes fatores não podem gerar interferências na avaliação final? Não precisariam ser ponderados?

Um outro aspecto é que temos estruturas laborais diferentes nos diferentes campi e mesmo entre seções/departamentos na mesma faculdade, que precisariam estar explícitas neste processo, para não criarmos ambientes mais favoráveis à avaliação e à progressão de carreira que outros locais.

**Resposta:** A proposta considerou as diferenças e contexto de cada unidade universitária, o GDPC e a promoção serão realizadas de acordo com seu desenvolvimento de competências e entregas, ponderando-se com as especificidades de sua unidade de atuação. Os graus de proficiência serão de acordo com o desenvolvimento pessoal e as entregas no local de trabalho.

#### **Pergunta 27:**

Será possível ainda rever e reescrever o projeto a ser encaminhado para a aprovação nos colegiados, ou todo este processo será apenas para debate? Será garantido que propostas de mudanças vindas da comunidade possam ser acatadas pela comissão, visto que, nas duas apresentações feitas no CADE, a comissão sempre buscou justificar as suas propostas e não reavaliar o conteúdo final? (Conceitual – Kátia/Durval)

**Resposta:** Resposta Durval: A proposta, conforme já foi dito, foi elaborada com a participação da comunidade, e a ideia é de que seja justa, na medida do possível. Com relação a ajustes, é lógico que será possível, sempre que for identificada essa necessidade.

#### **Pergunta 28)**

O instituto de promoção por escolaridade ainda não foi revogado, apenas suspenso. Alguns servidores, com base nessa norma, realizaram curso para utilização na promoção por escolaridade. Ocorre que a Universidade somente validou aqueles que ainda não haviam sido promovidos através desse instituto. Muitos servidores já concluíram seus cursos, e esperam que sejam

apreciados e usados para a promoção do servidor. No novo plano de carreira não há menção sobre a aplicação desse instituto. Pergunto: Os servidores que já terminaram seus estudos (que foram realizados com a perspectiva de ser aplicada a promoção por escolaridade) serão contemplados na promoção por escolaridade? Seria injusto não ter a promoção buscada pelo servidor e instituída pela Universidade.

Caso não seja feita essa promoção, haverá um estelionato.

**Resposta:** Em 2020 foram promovidos quase a totalidade dos servidores da Unesp que apresentaram o diploma/certificado da escolaridade formal e a proposta atual prevê, em disposição transitória, que todos os demais servidores que já apresentaram esses diplomas sejam contemplados com a promoção por escolaridade.

#### **Pergunta 29)**

É muito comum que as funções de chefia, na Reitoria, sejam ocupadas por servidores trazidos das Unidades, sempre que um novo gestor assume. Como poderia ser regulado esse tipo de prática, que, no meu entendimento, limita a carreira dos servidores da Reitoria?

**Resposta:** A proposta estabelece critérios para a promoção, e isso se dará sempre na função efetiva do servidor. Funções de confiança são de livre escolha do gestor e é natural que com a troca de gestor haja troca também nos ocupantes das funções em confiança.

#### **Pergunta 30)**

Ingresssei na Unesp na última função efetiva da carreira administrativa (ATA II). Qual é a proposta para que servidores nessa condição tenham alguma possibilidade de progressão na carreira?

**Resposta:** Caso este servidor tenha ingressado na função de Assistente Técnico Administrativo II há pouco tempo, terá ao menos 3 etapas, possivelmente ainda 4 etapas de promoção na sua função ocupada por concurso.

#### **Pergunta 31)**

A Unesp planeja que as funções comissionadas sejam acessíveis a todos que atendam os requisitos da função, através de processos públicos de seleção?

**Resposta:** Conforme já dito anteriormente as funções em confiança são de livre escolha do gestor.

#### **Pergunta 32)**

Com relação aos Ciclos de Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências - GPC: Para se habilitar a um processo de promoção, o servidor deverá ter obtido grau 3 em suas competências, e pelo menos um grau 4, a ser validado na etapa de calibragem. A etapa de calibragem admite entre 7% e 15% de servidores proficientes do total de servidores ativos de cada Unidade Universitária. No caso da Reitoria, como a Comissão planeja corrigir as distorções causadas pela existência de um número cada vez mais expressivo de servidores que prestam serviços, afastados de sua Unidade de origem?

Ora, uma vez que o servidor que vem prestar



serviços na Reitoria, supostamente já possui um rendimento acima da média em sua Unidade de origem, isso certamente provoca uma distorção no espaço amostral da Reitoria caso este servidor participe do processo na Reitoria. Neste sentido, não é difícil perceber que a Reitoria deverá conter, tendo-se como base uma distribuição normal gaussiana, um número maior de servidores proficientes. Neste sentido, o servidor de carreira da Reitoria, já prejudicado em outros fatores que não vem ao caso, será, mais uma vez, prejudicado, caso a Comissão não encontre uma forma de corrigir esta distorção.

**Resposta:** Agradeço a pergunta, a pessoa entendeu exatamente como irá funcionar a alta performance. Entendemos a questão e a pessoa já nos forneceu parte da resposta.

A comissão de Calibragem da Reitoria deverá tentar corrigir essas distorções baseada nas competências desenvolvidas, nas entregas e no memorial apresentado pelo servidor. Caso o servidor não concorde poderá entrar com recurso à CPAP.

#### **Pergunta 33)**

Será fornecido um modelo de memorial, para que os servidores entendam o que se espera deste documento? Cursos, especializações e outras atividades que impliquem em aumento de rendimento, a ser comprovado por meio de aplicações no trabalho, também devem ser incluídos no memorial?

**Resposta:** Sim haverá um modelo de memorial para que todos possam utilizar como modelo. Todos os documentos que comprovem o grau de proficiência que tenham ajudado o servidor no seu processo de evolução devem ser incluídos no memorial.

#### **Pergunta 34)**

Qual a periodicidade prevista de abertura dos processos de promoção?

**Resposta:** Tão logo ocorra a aprovação da proposta nos Colegiados Centrais, terá início o primeiro processo de promoção, que terá periodicidade anual.

#### **Pergunta 35)**

Para habilitar-se ao processo de promoção, os graus de proficiência precisam ser atingidos em ciclos subsequentes? Por exemplo, considerando um servidor que precisa de 4 ciclos para avançar na etapa 1. Ao final de 5 ciclos, ele teve 4 ciclos nos quais teve sua proficiência validada e 1 um ciclo na qual ela não foi. Ele poderá concorrer à promoção, ou cada vez que ele não atingir proficiência em um ciclo ele “perderá” os ciclos anteriores nos quais foi considerado proficiente? Um ciclo eventualmente não utilizado em uma promoção, em virtude da periodicidade de abertura de processos, poderá ser utilizado no processo subsequente? Cada vez que o servidor for promovido, ele reinicia a contagem dos ciclos?

**Resposta:** Os ciclos da GDPC com ao menos um grau de proficiência 4 não precisam ser subsequentes. Ao ser promovido o servidor iniciará uma nova contagem de ciclos da GDPC até alcançar o número necessário para sua promoção pretendida.

#### **Pergunta 36)**

No instituto da promoção, o que irá determinar quais servidores, dentre os proficientes, serão promovidos? Ou todos que atingiram esta proficiência serão promovidos, considerando

que a etapa de calibragem e a inserção no orçamento já teriam garantido um intervalo aplicável na prática? Se todos não forem promovidos, a Comissão pensou em critérios de desempate? Se sim, quais? Ainda, caso todos não sejam promovidos, os que não foram poderão utilizar os ciclos não utilizados no processo subsequente?

**Resposta:** Vou começar respondendo pelo fim. Sim, os ciclos que não implicarem promoção poderão ser utilizados nos processos subsequentes, desde que atendam aos critérios estabelecidos no plano.

O primeiro instituto a ser levado em conta para a promoção é a GDPC, já explicada anteriormente, que será objeto de análise por parte da comissão de calibragem. É nesse momento que serão estabelecidas as proficiências. Em seguida os servidores que quiserem participar do processo de promoção deverão elaborar seus memoriais, comprovando as entregas. O processo de promoção também será objeto de calibragem.

#### **Pergunta 37)**

O padrão base a ser considerado no início das propostas de transição, é o que consta em nosso holerite, não incluindo gratificações incorporadas, quinquênios ou promoções por escolaridade já obtidas?

**Resposta:** O valor é considerado o do salário base do servidor, que no holerite aparece como código 401. E o padrão de vencimento é identificado no cabeçalho do holerite, por exemplo 29A. Aprovado o Plano estará disponível na página da CGP para consulta o padrão e as regras de transição de cada servidor, para serem consultadas.

#### **Pergunta 38)**

Gostaria que fossem feitas considerações sobre a sustentabilidade financeira e orçamentária da proposta e como ela irá se sustentar no longo prazo.

**Resposta:** Um dos fatores que levaram à suspensão da carreira dos servidores da Unesp foi a sustentabilidade financeira do plano.

Tendo isso em conta, o grupo trabalhou não somente na melhoria de diversos aspectos do plano que está suspenso, mas também com o objetivo de elaborar uma proposta que seja sustentável financeiramente e, por consequência, perene.

Espera-se, com o novo plano proposto, que essa sustentabilidade ocorra a partir da previsão orçamentária de 0,2% das liberações financeiras do ano anterior. Isso é, anualmente a instituição reservará em seu orçamento uma porcentagem relativa ao montante de verba liberada no ano anterior para uma rubrica específica destinada à promoção dos servidores técnico-administrativos. Essa porcentagem representa um valor próximo ao que era gasto anteriormente com a promoção dos servidores.

Com essa previsibilidade, as promoções podem ocorrer anualmente sem que comprometa financeiramente a instituição.

#### **Pergunta 39)**

Gostaria de registrar duas dúvidas sobre o GDPC para a live. Primeiro gostaria de um esclarecimento maior sobre as regras de transição envolvidas no processo de promoção. E, segundo, gostaria de saber se é possível haver retroatividade no julgamento dos parâmetros das competências, uma vez que nos últimos anos fomos todos afetados pela falta de contratações e aposentadorias, estando sobrecarregados e



em situações onde já tivemos que nos desdobrar diversas vezes. Seria justo impor um julgamento rigoroso sobre a produtividade de pessoas que já se encontram sobrecarregadas? Seria possível considerar os esforços feitos até então para que suprissemos as ausências do quadro de servidores?

**Resposta:** A proposta de plano de carreira é baseada no desenvolvimento de competências e entregas. Desta forma os servidores que hoje estão sobrecarregados poderão ser finalmente reconhecidos.

#### **Pergunta 40)**

Ao ler o documento elaborado pela Comissão, nota-se que ele demonstra claramente que a Unesp não se preocupa em desenvolver os servidores que ingressam. O processo seletivo destes servidores se dá por concurso público, cuja área de formação parece ser irrelevante para a função a ser dada ao aprovado, principalmente os de nível médio e superior. Será importante levar em consideração que nem sempre o contratado terá expertise no que faz, mas dependerá do supervisor de área. O treinamento dado à função será relevante e apropriado, assim como o período de adaptação deste ingressante à atividade. Todavia, por meio de atribuição de tarefas e contando que, atualmente, não há nem treinamento específico para tal, existe uma preocupação com o destino da carreira dos servidores e das avaliações internas a serem aplicadas a cada servidor.



**Resposta:** A maior virtude do plano proposto é exatamente incentivar o servidor a se desenvolver, e com isso aumentar o patamar de suas entregas, dando a esse servidor o reconhecimento por esse desenvolvimento, inclusive do ponto de vista financeiro, quando dos processos de promoção.

#### **Pergunta 41)**

São possíveis mais informações sobre a nivelção de carreira entre níveis que variam de 4 a 8, conforme a escolaridade e conforme a função? Justifica-se a importância tendo em vista que se pode demonstrar uma nivelção perante o tempo de exercício ao qual o selecionado, no que tange poder assumir cargo e criar estabilidade, principalmente nas funções de confiança, enquanto, para os demais, será apenas uma avaliação que busca dizer se há algo a ser ou não desenvolvido, em meio à falta de oportunidade de carreira e/ou de cargo na área/setor ao qual o servidor atua?

**Resposta:** É preciso ter sempre em conta que o plano proposto trata de Desenvolvimento de Competências e que os níveis de complexidade das funções exercidas vão crescendo dentro dos níveis de escolaridade, daí a necessidade de se avaliar, nas funções de nível médio e superior, mais competências do que as necessárias para o exercício das funções de nível fundamental. As funções de confiança são de livre designação dos dirigentes, embora a GDPC possa se constituir em importante ferramenta para auxiliar na escolha de quem exercerá as funções de confiança.

#### **Pergunta 42)**

Tem-se que o nível superior ainda possibilita a esperança de conquista de cargo de confiança, entretanto, como a Unesp pretende resolver a questão de manter a motivação dos servidores quanto à evolução de cargos e da manutenção de carreira, após o servidor de cada categoria chegar ao nível de proficiência

almejado na proposta atual, com nota máxima de cada nível, tendo que, para tanto, se a cada 12 meses, existe um novo desafio a ser enfrentado de melhoria de competência, tem-se que a promoção de carreira, quanto à equiparação horizontal, possa levar até 6 anos para ocorrer, mesmo levando em conta que o ADP está parado desde 2014? (considerando 1 nota por ano).

**Resposta:** As disposições transitórias da promoção prevêm que haverá promoção após dois ciclos da GDPC completos. Na regra geral da promoção, a primeira etapa da trajetória é realizada após 4 ciclos da GDPC completos.

#### **Pergunta 43)**

Também, percebe-se que, após anos de processo de avaliação interna do servidor, processo esse suspenso atualmente, os servidores poderão ser avaliados entre os 2 últimos níveis de proficiência previsto, com notas entre 3 e 4, conforme níveis que valem de 1-4 nos critérios. Por quanto tempo os servidores deverão ser avaliados em máximo nível (4) para obter gratificação e ou mudança de nível, que não é possível perceber neste documento de forma clara, uma vez que quem avalia o servidor da

Reitoria/SP é aquele docente que vem da Unidade/Instituto e ainda ganha gratificação, que nem sempre pode valorizar ao máximo o servidor do setor/área de lotação, perante a concorrência e a competição entre ambos? (o chamado conflito de interesse). Existe alguma solução prevista para evitar o conflito de interesse nesta avaliação? E, quando o Supervisor que vem de outra Unidade/ Instituto da Unesp para a Reitoria avalia bem o Supervisor, como será dada a promoção a este? Será limitada por orçamento?

**Resposta:** Conforme está explicitado no documento, para participar dos processos de promoção o servidor deverá ter, em cada processo de GDPC, nível de proficiência 3 e pelo menos um 4 nas competências analisadas.

Não haverá gratificação, mas aumento salarial correspondente à faixa salarial em que o servidor estiver enquadrado por ocasião da promoção, a partir de 10%, até 30%.

Não haverá mudança de nível. O servidor continuará exercendo sua função, porém com maior nível de complexidade.

#### **Pergunta 44)**

O documento visa a avaliar se o servidor está competente ao nível de chegar a assumir cargo com gratificação ou apenas serve para manter o controle do servidor na área/setor de lotação, bem como para que os que foram favorecidos em indicação possam manter o mérito de gratificação e ainda se manterem estáveis na função?

**Resposta:** Conforme já afirmado anteriormente as funções em confiança são de livre designação, mas a GDPC poderá, sim, ser uma ferramenta que auxilie o dirigente a escolher quem exercerá essas funções.

#### **Pergunta 45)**

No critério de “alta performance”, o texto menciona: “A aplicação do grau de proficiência 4, a uma ou mais competências é considerada indício de alta performance. Por este motivo, a aplicação do grau de proficiência 4 deverá ser justificada pelo superior imediato, em conjunto com o servidor e comprovada por meio das evidências de





entregas e resultados de trabalho”. Será que, após o ano de 2014, os servidores não se desenvolveram ao ponto de obterem notas máximas na avaliação proposta no documento? Será que isso significa que a exigência será tão expressiva que ninguém poderá obter essa nota, mesmo com qualificação adequada nas demais funções, sem chamar a atenção, talvez por conflito de interesse?

**Resposta:** O modelo de gestão por competências será realizado a partir da implementação da GDPC, com o acompanhamento das competências escolhidas em consenso entre o superior imediato e o servidor. Dessa forma, o servidor é parte integrante da decisão de seu desenvolvimento de competências.

A aplicação do grau de proficiência levará em consideração os resultados do trabalho com evidências de sua realização, portanto, o grau de proficiência será aplicado em consenso entre o servidor e superior imediato, e passará por homologação da comissão criada para esse fim, de forma que os trabalhos realizados e com resultados positivos poderão ser reconhecidos.

#### **Pergunta 46)**

No critério “Processo de calibragem da GDPC”, questiona-se: e quando não há vice-diretor e/ou Diretor-técnico, como ocorre no prédio da Reitoria/SP? Será que o processo foi criado também para a Reitoria/SP ou apenas para as Unidades/Institutos da Unesp? (isso quebra a equiparação entre os servidores na avaliação). Será que isso não demonstra claramente uma intenção de aplicar uma avaliação de 360 graus com aqueles que eventualmente não fariam contato com o avaliado?



**Resposta:** O plano proposto é aplicável a todas as estruturas existentes na Universidade e, via de consequência, também à Reitoria.

#### **Pergunta 47)**

No critério: “Composição da Comissão de calibragem da GDPC”, no ponto: Na Reitoria/SP, quem avaliará os funcionários de cada seção/área? Será que todos os membros indicados no parágrafo do documento saberão avaliar o funcionário de uma seção/área? Será que apenas os chefes imediatos poderão realizar tal avaliação, devido a trabalho ser individualizado por área e nem todos os servidores trabalharem integrados com outras áreas?

**Resposta:** processo ocorrerá na Reitoria e as reuniões preparatórias para a comissão de calibragem acontecerá em todas as equipes, com a participação do superior imediato de cada área. Não se trata de avaliação de 360°, e sim de diálogo entre o superior imediato e o servidor.

#### **Pergunta 48)**

Tem-se que hoje há muitos assistentes administrativos na Unesp. Assim, porque não tem um caso prático a ser demonstrado como o de: Estudo de caso Assistente Operacional II? Esses casos práticos não poderiam ser explicitados com funções reais para melhor demonstrar um exemplo de progressão de carreira bem-sucedido?

**Resposta:** haverá material explicativo da situação de cada servidor, caso a proposta seja aprovada.

#### **Pergunta 49)**

Como a Unesp pretende aplicar o modelo de: “Desenvolvimento de competências terá início pela realização das capacitações dos servidores para o novo modelo de Gestão por Competências na Unesp”, se não faz capacitação interna do seu corpo de servidores há anos? Existe um grupo de desenvolvimento (por parte do RH) que viabilizará treinamentos aos servidores? Como vão saber quais serão os treinamentos necessários a cada servidor em suas áreas/setores? Os certificados desses treinamentos (individuais e avulsos) serão avaliados anualmente para promoção? Tem-se que hoje são avaliados os níveis de graduação, de pós-graduação, de mestrado e de doutorado somente.

**Resposta:** A capacitação do servidor, independentemente de onde ocorra, caso resulte em mudança positiva na entrega do servidor, deverá constar do memorial elaborado para participar da promoção.

#### **Pergunta 50)**

Será que a avaliação será justa com todos os servidores de uma área/setor, se não há como saber quais os treinamentos necessários a cada área setor, considerando os dias atuais?

**Resposta:** A proposta leva em consideração o desenvolvimento de competências segundo critérios elencados no dicionário de competência, com sensível diminuição da subjetividade na avaliação.

#### **Pergunta 51)**

A Unesp passará a avaliar os servidores por formação (diplomação), devido à condição de concurso ao qual ingressam, mesmo que este tenha grande área afim relacionada com o papel, sendo estas formações indiferentes para a chefia?

**Resposta:** A capacitação para a gestão por competências ocorrerá tanto em de forma presencial como em treinamentos online, autoinstrucionais, que inclui vídeos e apresentações para entendimento dos conceitos do modelo. As competências serão acompanhadas no processo da GDPC e o trabalho realizado, assim como os cursos e certificações que contribuíram para o trabalho, deverão constar do memorial a ser apresentado pelo servidor, demonstrando a importância do curso no trabalho realizado.

#### **Pergunta 52)**

Como a Unesp irá aplicar o critério: “A Retribuição será realizada pelo reconhecimento do desempenho de alta performance, que será indicado a seguir, na forma de Promoção, tópico que será apresentado, na sequência da discussão do processo da GDPC, a este colegiado”. Se em cada área há poucos servidores lotados e é sabido que não há recurso financeiro (orçamento) para a promoção global? Será por tempo de casa? Quais diplomas serão considerados? Haverá interstício para cada servidor ser promovido?

**Resposta:** Sim, haverá interstício a cada promoção, que é equivalente ao número de GDPC necessárias para a etapa de promoção que o servidor está trilhando na sua trajetória. Caso a proposta seja aprovada, o servidor poderá acompanhar qual a sua posição na trajetória e qual sua primeira etapa de promoção. Além disso, a proposta de promoção prevê o que o recurso financeiro estará previsto em orçamento para a realização da promoção.