

**Contribuições dos Servidores Técnico-Administrativos
do Instituto de Biociências do Campus de Rio Claro sobre a Proposta de revisão da
Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências (GDPC) e da promoção
dos servidores técnico-administrativos.**

GDPC: Sugestões ou comentários sobre a formação das equipes.

Prever a possibilidade de subseccionar equipes grandes, visando a otimização das avaliações por competências, desde que em comum acordo pelos membros da equipe originária.

GDPC: Sugestões ou comentários sobre as reuniões ou processo.

Deve haver a possibilidade de registros individuais de feedback entre o servidor e o supervisor, ainda que voluntária, para que o processo de avaliação se compatibilize com o previsto no Art. 41 inciso III da Constituição Federal. É compreensível o receio de perseguições individuais, mas esse registro serve de base probatória para ambas as partes, ampliando a segurança jurídica até mesmo do servidor que venha a ser vítima de perseguição, sobretudo se considerarmos que tais registros devem ser cotejados com outras provas documentais, testemunhais ou indiciárias para eventuais apurações. A presença de feedbacks individuais, registrados, não implica que a avaliação seja individual para fins de atribuição de graus no GDPC, devendo esta permanecer por equipe.

GDPC: Sugestões ou comentários sobre o cronograma

O cronograma deve prever flexibilizações de ingresso, andamento ou conclusão para situações excepcionais, como licenças-maternidade, licenças médicas prolongadas e outros impedimentos legalmente amparados, visando não prejudicar o desenvolvimento profissional do servidor. É possível que a lógica de equipes tenha levado a negligenciar tais situações, mas o documento de referência menciona que “a área pode ter uma equipe constituída por uma só pessoa, no ciclo presente, e a escolha das competências, para esta pessoa, será feita com a orientação do superior imediato”.

GDPC: Sugestões ou comentários sobre outros tópicos.

Considerando que a avaliação periódica possui fulcro constitucional e é uma ferramenta de monitoramento para o cumprimento de princípios constitucionais (tais como a legalidade, moralidade, eficiência, supremacia do interesse público, autotutela e motivação), não faz sentido uma adesão voluntária à avaliação, assim como não faz sentido condicionar a promoção à avaliação. Sendo assim, a avaliação deve ser compulsória e a promoção não deve ser condicionada à participação ou não participação em ciclo avaliativo.

Compreendemos que pode ser necessário um incentivo comportamental para que a avaliação seja levada a sério pelas partes. Nesse caso, deve-se prever a opção voluntária, pelo próprio servidor, de converter a média de suas avaliações do último GDPC concluído, arredondada para o número inteiro imediatamente inferior, em amortização dos pontos necessários para a promoção. Este aproveitamento voluntário por desempenho pode figurar, também, como novo critério com captura automática de dados através do SisRH.

Promoção: Sugestões ou comentários sobre a regra geral.

Considerando a diversidade de perfis ocupacionais e a consequente dificuldade em universalizar critérios de pontuação, propomos as seguintes mudanças:

(a) Alteração das pontuações necessárias para 08 (oito) pontos para Ensino Fundamental; 12 (doze) pontos para Ensino Médio, e 15 (quinze) pontos para Ensino Superior. É imperioso mencionar que, de todos os respondentes por formulário eletrônico ou consultados verbalmente nesta unidade, apenas uma servidora conseguiu atender à pontuação necessária à sua escolaridade, coincidentemente uma Assistente de Suporte Acadêmico, o que comprova o viés acadêmico dos critérios.

(b) Alteração do limite de 03 (três) pontos por critério para o número de anos desde o início do GDPC ou desde a última promoção, considerando a data mais próxima, de modo que um servidor que necessite de 12 pontos, mas obtenha apenas 08 no triênio possa perseguir os 04 pontos faltantes no ano subsequente. Sob essa lógica, um servidor que passou 05 anos de vigência do GDPC sem conseguir sua promoção, teria o teto de pontuação em cada critério igual a 05; um servidor que passou 07 anos de vigência do GDPC sem conseguir sua promoção, teria o teto de pontuação em cada critério igual a 07; e o fluxo regular de promoção, trienal, naturalmente teria o teto de pontuação para cada critério igual a 03.

(c) Como incentivo para que a avaliação seja levada a sério, o servidor pode optar por converter a média das avaliações de sua equipe, arredondada para o número inteiro imediatamente inferior, em pontuação a ser amortizada para fins de promoção.

(d) Considerando a necessidade de critérios de equidade, uma vez que até mesmo a FAPESP e CNPQ já utilizam pontuação diferenciada para determinadas situações com impacto direto na produção de métricas e indicadores individuais, a existência de licença-maternidade no ciclo de promoção deve permitir eliminar 03 pontos; a existência de horário especial com base na Portaria Unesp nº 72/2024 deve permitir eliminar 01 ponto por ano; e a existência de licença médica deve permitir eliminar 01 ponto a cada 120 dias. As exceções de equidade aqui previstas podem figurar, também, como novo critério com captura automática de dados através do SisRH.

Demais observações constarão ao longo de cada critério, bem como a necessidade de prever novos critérios para democratizar o processo.

Promoção: Sugestões ou comentários sobre a regra transitória.

Visando reduzir deformações e injustiças na compensação individual por prejuízos acumulados, apresentamos uma proposta de divisão mais equilibrada entre os grupos. Se o objetivo da comissão responsável pelo GDPC é de “oferecer uma compensação parcial pelo período em que a carreira permaneceu interrompida”, é necessário que tal compensação seja diretamente proporcional ao tempo que o servidor permaneceu com a carreira interrompida. Ao classificar num mesmo grupo indivíduos cujos tempos de carreira suspensa são tão distintos, a comissão subverte a razão daquilo que propõe. É justo que os servidores admitidos em 2020 recebam 02 referências, mas a mesma lógica não contemplou servidores admitidos ou sem carreira desde 2012. Não é justo ou pertinente que se considere trabalhadores cujos tempos de Unesp são tão distintos como iguais na compensação pelo tempo de carreira suspensa. É inequívoco o fato de que o trabalhador ingressante em 2012 acumulou mais prejuízos com a interrupção da carreira do que o trabalhador admitido na Universidade 08 anos depois. Como proposta alternativa, menos prejudicial e mais objetiva de distribuição dos servidores para acesso às regras transitórias de promoção, distribuímos os servidores, em grupos conforme o ano de admissão ou da última promoção via ADP, levando em conta interstícios de três anos (perspectiva comum à carreira anterior e à atual proposta), para fins de cálculo das promoções perdidas por conta da suspensão e posterior revogação do ADP. Devido às restrições orçamentárias, propomos o pagamento de metade do valor de uma referência, ou meia referência (2,5%), a cada intervalo de três anos ou ciclo

perdido pelos servidores. A prerrogativa de pagamento de meia referência a cada intervalo de três anos foi mantida também durante a etapa transitória, compreendida no triênio entre os anos de 2027 e 2029, também devido às restrições orçamentárias. Se, por um lado, se reduz à metade a nova referência a ser recebida no ciclo transitório, por outro lado facilita-se o acesso à promoção, visto que o servidor terá de atingir a pontuação da regra transitória, e não da regra geral.

Visando reduzir o impacto orçamentário, propomos que o pagamento das referências no triênio de transição ocorra nos meses de outubro, diante do aumento da arrecadação estadual e menor impacto global ao contemplar 4 (quatro) folhas, além de que o incremento ocorre num momento-chave de discussão da peça orçamentária do exercício subsequente. A proposta também gera um fluxo mais ou menos regular e homogêneo do crescimento vegetativo da massa salarial, evitando ciclos previsíveis de crise. Abaixo, ilustramos como ficaria:

- (a) Contratação ou última promoção em 2012 - aproximadamente 983 servidores - 1,5 (uma e meia) referência em outubro de 2027 e 1 (uma) referência em outubro de 2028, habilitando-se para a próxima promoção em 2030 (total de 2,5 referências no triênio transitório);
- (b) Contratação ou última promoção em 2013 - aproximadamente 1496 servidores - 1 (uma) referência em outubro de 2027 e 1,5 (uma e meia) referência em outubro de 2028, habilitando-se para a próxima promoção em 2031 (total de 2,5 referências no triênio transitório);
- (c) Contratação ou última promoção em 2014 - aproximadamente 1211 servidores - 1 (uma) referência em outubro de 2027, 1 (uma) referência em outubro de 2028, e 0,5 (meia) referência em outubro de 2029, habilitando-se para a próxima promoção em 2032 (total de 2,5 referências no triênio transitório);
- (d) Contratação ou última promoção em 2015 - aproximadamente 780 servidores - 1,5 (uma e meia) referência em outubro de 2027 e 0,5 (meia) referência em outubro de 2028, habilitando-se para a próxima promoção em 2030 (total de 2 referências no período transitório);
- (e) Contratação em 2016 - aproximadamente 37 servidores - 1 (uma) referência em outubro de 2027 e 1 (uma) referência em outubro de 2028, habilitando-se para a próxima promoção em 2031 (total de 2 referências no período transitório);
- (f) Contratação em 2017 - aproximadamente 13 servidores - 1 (uma) referência em outubro de 2027, 0,5 (meia) referência em outubro de 2028 e 0,5 (meia) referência em outubro de 2029, habilitando-se para a próxima promoção em 2032 (total de 2 referências no período transitório);
- (g) Contratação em 2018 - aproximadamente 13 servidores - 1,5 (uma e meia) referência em outubro de 2027, habilitando-se para a próxima promoção em 2030 (total de 1,5 referências no período transitório);
- (h) Contratação em 2019 - aproximadamente 06 servidores - 1 (uma) referência em outubro de 2027 e 0,5 (meia) referência em 2028, habilitando-se para a próxima promoção em 2031 (total de 1,5 referências no período transitório);
- (i) Contratação em 2020 - aproximadamente 06 servidores - 1 (uma) referência em outubro de 2027 e 0,5 (meia) referência em 2029, habilitando-se para a próxima promoção em 2032 (total de 1,5 referências no período transitório);
- (j) Contratação em 2021 - aproximadamente 01 servidor - 1 (uma) referência em outubro de 2027, habilitando-se para a próxima promoção em 2030 (total de 1 referência no período transitório);

(j) Contratação em 2022 - aproximadamente 315 servidores - 0,5 (meia) referência em outubro de 2027 e 0,5 (meia) referência em outubro de 2028, habilitando-se para a próxima promoção em 2031 (total de 1 referência no período transitório);

(k) Contratação em 2023 - aproximadamente 562 servidores - 0,5 (meia) referência em outubro de 2027 e 0,5 (meia) referência em outubro de 2029, habilitando-se para a próxima promoção em 2032 (total de 1 referência no período transitório);

(l) Contratação em 2024 - aproximadamente 185 servidores - 0,5 (meia) referência em outubro de 2027, habilitando-se para a próxima promoção em 2030 (total de 0,5 referência no período transitório);

(m) Contratação em 2025 - aproximadamente 362 servidores - 0,5 (meia) referência em outubro de 2028, habilitando-se para a próxima promoção em 2031 (total de 0,5 referência no período transitório);

(n) Contratação em 2026 - aproximadamente 362 servidores - 0,5 (meia) referência em outubro de 2029, habilitando-se para a próxima promoção em 2032 (total de 0,5 referência no período transitório).

Uma Tabela e uma contraproposta para a impossibilidade de meias referências, visando facilitar visualmente a compreensão, pode ser acessada no seguinte documento:

<https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLCeJlGscuekv4-H4/edit?usp=sharing>

Promoção: Sugestões ou comentários sobre comprovações ou certificados.

Diversos critérios apresentam informações já constantes no SisRH ou outros sistemas institucionais, como SisContratos, e SisMandatos. Sempre que possível, deve haver a captura automática desses dados e apresentação pré-preenchida, identificada e já validada dos critérios, mas facultada a opção de excluir os pontos/registros no seu ciclo avaliativo caso o servidor assim deseje.

Sempre que algo puder ser comprovado por atestado ou declaração, seria adequado reconhecer também e-mails da mesma autoridade emissora, através de login e senha institucionais, pessoais e intransferíveis, como documentos de igual validade e poder probatório, com respaldo na Portaria Unesp n. 60/2022.

Outros comentários sobre comprovações foram feitos no campo respectivo de cada critério.

Promoção: Sugestões ou comentários sobre a CADPC.

Nada a constar sobre a CADPC. Contudo, a composição da CPAP é inadequada e facilita de vícios institucionais. Representantes técnico-administrativos da Comissão Permanente de Avaliação da Promoção dos Servidores Técnico-Administrativos (CPAP) devem ser eleitos pela categoria, assim como os representantes sindicais devem ser eleitos pelo sindicato. Também não deve haver representantes docentes na CPAP, assim como não há representantes técnico-administrativos na Comissão Permanente de Avaliação (CPA).

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 01.

Considerando que o nível de escolaridade da função amplia a pontuação exigida, a proposta de pontuação diferenciada conforme a escolaridade resulta em dupla penalização dos servidores de maior escolaridade. Diante disso, o critério deve ser modificado para:

(a) 01 (um) ponto a cada 30 (trinta) horas, independentemente da escolaridade do servidor;

(b) O rol exemplificativo deve explicitar palestras, para que não haja dúvida da aceitabilidade desses certificados, sobretudo se considerarmos palestras promovidas por escolas de governo e escolas de contas públicas.

Para uma proposta de nova redação do critério, ver: <https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLCejIGscuekv4-H4/edit?usp=sharing>

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 02.

Cursos para habilitações específicas, como transporte coletivo, também são reconhecidos por este critério.

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 03.

A pontuação para este critério é totalmente inadequada se comparada ao investimento pessoal do servidor. O critério contempla cursos cujas cargas horárias variam de 300 (trezentas) a 7.000 (sete mil) horas. Sendo assim:

- (a) A pontuação por certificado deve ser de 03 (três) pontos;
- (b) O critério deve permitir apenas a escolha de certificado já cadastrado e validado no SisRH, através da solicitação online de atualização de escolaridade, retornando uma lista pré-preenchida, podendo o servidor optar pelo certificado que desejar.
- (c) O servidor poderá utilizar certificados elegíveis e nunca utilizados para o AIQ, mas o mesmo certificado será automaticamente bloqueado para ambas as finalidades após seu uso em qualquer uma delas, impedindo a duplicidade de usos.

Para uma proposta de nova redação do critério, ver: <https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLCejIGscuekv4-H4/edit?usp=sharing>

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 04.

Considerando que o nível de escolaridade da função amplia a pontuação exigida, a proposta de pontuação diferenciada conforme a escolaridade resulta em dupla penalização dos servidores de maior escolaridade. Diante disso, o critério deve ser modificado para:

- (a) 01 (um) ponto a cada 01 (um) evento, independentemente da escolaridade do servidor.

Para uma proposta de nova redação do critério, ver: <https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLCejIGscuekv4-H4/edit?usp=sharing>

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 05.

Ampliar as formas de comprovação do critério para considerar o relatório de afastamento, uma vez que tal documento é necessariamente aprovado pelas instâncias internas e, portanto, legítimo para tal comprovação.

Para uma proposta de nova redação do critério, ver: <https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLCejIGscuekv4-H4/edit?usp=sharing>

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 06.

Nada a constar.

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 07.

Havendo mandato cadastrado em sistema institucional pertinente, o critério será pré-preenchido e pré-validado, em ordem cronológica de mandato, podendo o servidor optar pela sua exclusão.

Para uma proposta de nova redação do critério, ver: <https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLCejIGscuekv4-H4/edit?usp=sharing>

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 08.

- (a) Mudança na pontuação para 01 (um) ponto a cada 01 (uma) comissão;

(b) Ampliar os exemplos para contemplar comissões avaliadoras de qualificação ou defesa de trabalhos de graduação ou pós-graduação.

(c) Havendo mandato cadastrado em sistema institucional pertinente, o critério será pré-preenchido e pré-validado, em ordem cronológica de mandato, podendo o servidor optar pela sua exclusão.

Para uma proposta de nova redação do critério, ver: <https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLCejIGscuekv4-H4/edit?usp=sharing>

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 09.

Permitir a comprovação também por e-mail da mesma autoridade competente a emitir atestado/declaração.

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 10.

Nada a constar.

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 11.

Nada a constar.

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 12.

Considerando que o nível de escolaridade da função amplia a pontuação exigida, a proposta de pontuação diferenciada conforme a escolaridade resulta em dupla penalização dos servidores de maior escolaridade. Diante disso, o critério deve ser modificado para:

(a) 01 (um) ponto a cada 02 (duas) horas, independentemente da escolaridade do servidor.

(b) Permitir a comprovação também por e-mail da mesma autoridade competente a emitir atestado/declaração.

Para uma proposta de nova redação do critério, ver: <https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLCejIGscuekv4-H4/edit?usp=sharing>

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 13.

Considerando que o nível de escolaridade da função amplia a pontuação exigida, a proposta de pontuação diferenciada conforme a escolaridade resulta em dupla penalização dos servidores de maior escolaridade. Diante disso, o critério deve ser modificado para:

(a) 01 (um) ponto a cada 01 (uma) atuação, independentemente da escolaridade do servidor.

(b) Permitir a comprovação também por e-mail da mesma autoridade competente a emitir atestado/declaração.

Para uma proposta de nova redação do critério, ver: <https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLCejIGscuekv4-H4/edit?usp=sharing>

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 14.

Considerando que a produção escrita de artigos de divulgação científica como press-release é parte das atividades de alguns servidores, mas que press-releases se caracterizam por autoria institucional, impessoal e anônima, o critério deve ser modificado quanto às formas de comprovação, para:

(a) No caso de press-releases de divulgação científica, devido à natureza impessoal e anônima da autoria, deve ser apresentada a troca de correspondências eletrônicas que comprove o envio do texto original para o órgão de imprensa.

Para uma proposta de nova redação do critério, ver: <https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLCejIGscuekv4-H4/edit?usp=sharing>

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 15.

Nada a constar.

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 16.

Permitir a comprovação também por e-mail da mesma autoridade competente a emitir atestado/declaração.

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 17.

Expandir o critério para se aplicar também aos ouvidores locais, considerando a pontuação por ano de mandato. Tanto a Brigada de Incêndio quanto a Ouvidoria são instituições de cunho obrigacional, derivadas de normas externas à universidade, e que visam à salvaguarda, ao tratamento e à prevenção de situações extraordinárias que podem comprometer a integridade patrimonial e institucional da Unesp. Sendo assim: (a) 01 (um) ponto para cada comprovação de participação em brigada de incêndio ou por ano de mandato como Ouvidor.

(b) Havendo mandato cadastrado em sistema institucional pertinente, o critério será pré-preenchido e pré-validado, em ordem cronológica de mandato, podendo o servidor optar pela sua exclusão.

Para uma proposta de nova redação do critério, ver: <https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLCejIGscuekv4-H4/edit?usp=sharing>

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 18.

A representação oficial administrativa externa vai além da presença física. Sendo assim, propomos que o critério se aplique também aos representantes da Unesp perante sistemas externos de auditoria. Portanto, o critério deve apresentar entre seus exemplos e formas de comprovação:

(a) Alimentação e gestão de dados institucionais em quaisquer sistemas externos de auditoria, como Cadastro Técnico Federal de Atividades Potencialmente Poluidoras e/ou Utilizadoras de Recursos Ambientais do IBAMA, SIPROQUIM da Polícia Federal, AUDESP do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo, ou Plataforma Transferegov para gestão de recursos federais, bem como Banco do Brasil através de chave J vinculada ao CNPJ da Unesp.

(b) 1 ponto para cada comprovação de representação ou para cada ano contínuo de representação.

(c) Comprovação por protocolos de envio ou recibos de entrega gerados pelos sistemas externos (ex: protocolo de remessa AUDESP ou mapa SIPROQUIM); ou extrato de perfil de usuário no sistema externo que comprove a atuação do servidor no período; ou e-mail ou declaração do superior imediato ou Diretor atestando a responsabilidade por alimentação do sistema.

Para uma proposta de nova redação do critério, ver: <https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLCejIGscuekv4-H4/edit?usp=sharing>

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 19.

Havendo mandato cadastrado em sistema institucional pertinente, o critério será pré-preenchido e pré-validado, em ordem cronológica de mandato, podendo o servidor optar pela sua exclusão.

Para uma proposta de nova redação do critério, ver: <https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLCejIGscuekv4-H4/edit?usp=sharin>

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 20.

O critério deve ser excluído. O critério cria um incentivo deletério, subvertendo a lógica padrão da execução de recursos públicos. Atinge um número restrito e iterado de indivíduos, uma vez que traz como pré-requisito a abertura de conta específica e nominal junto ao Banco do Brasil e termo de outorga específico pela Unesp para operar a respectiva conta. O critério torna-se desnecessário e redundante frente à proposição de um novo critério, mais democrático e sem incentivos negativos, sobre produção e responsabilidade documental, conforme apresentaremos adiante.

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 22.

O critério deve ser flexibilizado, uma vez que diversas entregas são realizadas por grupos anônimos, o que inviabiliza a avaliação individual. É relativamente simples reconhecer e avaliar um motorista que nos conduziu numa viagem, mas é muito complexo avaliar um servidor individual pela refeição servida no Restaurante Universitário. Desse modo, excepcionalmente, para grupos específicos que inviabilizam pesquisa de satisfação nominal, será permitida pesquisa de satisfação por grupo.

Adicionalmente, sugere-se o desenvolvimento de sistema específico para esta finalidade e que permita registrar também treinamentos e atendimentos, com emissão de relatórios e certidões capazes de atestar também o critério 12.

Para uma proposta de nova redação do critério, ver: <https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLCejIGscuekv4-H4/edit?usp=sharin>

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 23.

Também devem ser consideradas inovações sociais devidamente reconhecidas pela AUIN, patentes, modelos de utilidade e registro de software depositados junto ao INPI. Desse modo, registros de depósito junto à AUIN ou ao INPI também devem ser aceitos como forma de comprovação.

Para uma proposta de nova redação do critério, ver: <https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLCejIGscuekv4-H4/edit?usp=sharin>

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 24.

Diversos sistemas externos são necessários para o desenvolvimento das atividades institucionais. Sendo assim:

(a) O critério deve pontuar também a alimentação de sistemas externos diretamente relacionados às atividades institucionais, tais como Compras.gov, Pubnet (Imprensa Oficial), AUDESP (TCE-SP), SAGe (FAPESP), microSICol, speciesLink, OJS, entre outros. Sistemas externos com finalidade de auditoria ou movimentações através do Banco do Brasil, com chave J vinculada ao CNPJ da Unesp, deverão pontuar também no critério 18, uma vez que um dos critérios trata da alimentação de sistemas e outro trata da responsabilidade associada à representação oficial da universidade.

(b) Havendo log de acesso com frequência mensal a sistemas internos, com login e senha pessoais e intransferíveis, entre os sistemas institucionais da Unesp, com execução de ações concretas irredutíveis ao simples acesso, o critério será pré-preenchido e pré-validado, apresentando nominalmente os sistemas de origem e ano de referência, podendo o servidor optar pela sua exclusão.

Para uma proposta de nova redação do critério, ver: <https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLCejIGscuekv4-H4/edit?usp=sharin>

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 25.

O critério é demasiadamente restritivo. Ao pontuar apenas periódicos científicos, atenta contra a própria lógica da avaliação responsável da pesquisa científica e mensuração dos impactos reais da ciência na sociedade. Sendo assim:

- (a) O critério deve pontuar, também, a atuação em outros produtos editoriais, como livros, coletâneas, anais de eventos, proceedings, portfólios e relatórios técnicos.
- (b) O critério deve pontuar, também, outras atividades necessárias à confecção do produto editorial, tais como a diagramação e a ilustração técnica.
- (c) A comprovação deve ser flexibilizada para menção na folha de créditos, ficha catalográfica, folha de rosto ou outro meio idôneo no material editorial produzido.

Para uma proposta de nova redação do critério, ver: <https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLCejIGscuekv4-H4/edit?usp=sharin>

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 26.

O critério prioriza uma lógica jurídica/contábil do conceito de “patrimônio”, ignorando a amplitude dos significados possíveis do termo sob lógicas culturais/históricas. Se, por um lado, é possível mensurar a economia de um reparo em um equipamento de R\$ 90.000,00 (noventa mil reais), como poderíamos mensurar o reparo ou a restauração de uma obra rara do acervo da biblioteca ou de uma coleção científica? Comumente, tais patrimônios históricos possuem valores inestimáveis e, portanto, o servidor responsável por uma economia igualmente inestimável deve ser reconhecido. Sendo assim:

- (a) O critério também inclui reparos significativos e restauração em livros, documentos arquivísticos e realia de comprovado valor histórico, arquivístico ou técnico-científico;
- (b) Entre os exemplos, deve constar a restauração de livro raro, documento histórico ou exemplar taxidermizado de espécie rara.

Para uma proposta de nova redação do critério, ver: <https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLCejIGscuekv4-H4/edit?usp=sharin>

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 27.

Havendo ocorrência de Doação de Sangue, Convocação para Justiça Eleitoral ou Solicitação de Serviço Obrigatório por Lei cadastrada no SisRH, o critério será pré-preenchido e pré-validado, em ordem cronológica, devidamente identificado, podendo o servidor optar pela sua exclusão.

Para uma proposta de nova redação do critério, ver: <https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLCejIGscuekv4-H4/edit?usp=sharin>

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 28.

O critério deve ser excluído. O critério é ambíguo e tende a valorizar situações inadequadas à sua própria justificativa. No caso de homenagens internas, estas tendem a ocorrer em cerimônias solenes de fluxo regular com altíssima reincidência para os mesmos servidores e um viés de amostra que contempla servidores já muito bem contemplados por outros critérios. No caso de homenagens externas, há uma fortíssima tendência de que o critério apenas converta capitais sociais de grupos específicos (clubes e associações de sociedade civil, legisladores locais) em capital financeiro dentro da Unesp, desvirtuando a própria lógica do

reconhecimento de excelência. Em síntese, arrisca-se a transformar prestígio externo em remuneração sem ganhos efetivos no trabalho do servidor ou para a imagem institucional.

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 29.

Atividades institucionais pontuais, sem caráter contínuo e sem carga horária aferível, também devem ser pontuadas. Desse modo, a pontuação deve ser alterada para:

- (a) 1 ponto para cada 30h de participação em atividades institucionais contínuas.
- (b) 1 ponto para cada participação devidamente atestada em atividades institucionais pontuais.
- (c) Será permitida a convalidação de horas de atividades externas pelo Núcleo de Movimento, Inclusão e Saúde (NUMIS) local, tal como ocorreu com a campanha Unesp 50 anos - comemore com muito movimento.

Para uma proposta de nova redação do critério, ver: <https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLcejGscuekv4-H4/edit?usp=sharin>

Promoção: Sugestões ou comentários sobre o Critério 30.

Atividades institucionais pontuais, sem caráter contínuo e sem carga horária aferível, também devem ser pontuadas. Desse modo, a pontuação deve ser alterada para:

- (a) 1 ponto para cada 30h de organização ou execução em atividades institucionais contínuas.
- (b) 1 ponto para cada organização ou execução devidamente atestada em atividades institucionais pontuais.

Para uma proposta de nova redação do critério, ver: <https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLcejGscuekv4-H4/edit?usp=sharin>

Promoção: Sugestões ou comentários sobre novos critérios.

Vincular entregas à retribuição financeira ou reconhecimento profissional induz uma busca pela maximização daquelas entregas. Esse fenômeno é conhecido na literatura como Lei de Goodhart (uma métrica deixa de ser boa quando se torna um objetivo em si). Consequência direta disso é que, ao reconhecer apenas entregas extraordinárias, incentiva-se a negligência do ordinário, o desvio de finalidade, e até mesmo a substituição da regra pela exceção, o que pode atritar com a legalidade estrita, eficiência administrativa e prevalência do interesse público.

Além disso, conforme respostas obtidas pela unidade através de Google Forms, fica evidente a dificuldade de diversas categorias em obter pontuação, sobretudo devido ao aspecto não-universal, não-democrático e demasiadamente acadêmico dos 30 critérios disponíveis.

Diante disso, apresentamos 16 novos critérios, inclusive os parâmetros de equidade e utilização do GDPC para amortizar pontuação. Para um layout mais bem formatado, ver: <https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLcejGscuekv4-H4/edit?usp=sharin>

31. ATUAÇÃO VOLUNTÁRIA COMO MULTIPLICADOR DE CONHECIMENTO EM INICIATIVAS EXTERNAS

O que é?

Atuação voluntária, sem remuneração, vinculada à área de atuação do servidor na Unesp, em atividades de disseminação de conhecimento técnico, administrativo ou científico em órgãos e instituições externas de relevância. Inclui a tutoria em cursos e oficinas; ministração de aulas; e o tempo dedicado ao planejamento e à produção de materiais instrucionais ou técnicos para estas iniciativas.

O que não é?

Atuação como tutor, conteudista, facilitador ou professor em outras instituições com contrapartida salarial ou bolsa, tal como facilitadores da Universidade Virtual do Estado de São Paulo (Univesp) ou tutores do programa Universidade Aberta do Brasil (UAB).

Por que este critério?

Valorizar o protagonismo do servidor técnico-administrativo como referência em sua área de especialidade, promovendo a imagem institucional da Unesp em esferas governamentais e científicas nacionais e internacionais. Além disso, estimula o intercâmbio de saberes e o fortalecimento de parcerias com instituições de fomento e gestão pública, reconhecendo o tempo investido pelo servidor na produção intelectual e pedagógica voluntária.

Pontuação:

1 ponto para cada 2 horas de atividade.

Exemplos:

Atuação como tutor ou conteudista voluntário em cursos da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), Escola de Governo do Estado de São Paulo (EGESP) ou congêneres;

Ministração voluntária de treinamentos ofertados pela FAPESP, IBICT, outras Instituições de Ciência e Tecnologia (ICTs) ou Instituições de Ensino Superior (IESs);

Desenvolvimento de conteúdo didático para trilhas de aprendizagem em plataformas de governo, escolas de contas públicas ou órgãos de classe.

Formas de comprovação deste critério:

Certificado ou Declaração formal emitida pela instituição externa (ENAP, EGESP, IBICT, FAPESP, outras universidades), contendo: nome do servidor, identificação da atividade, indicação do caráter voluntário e a carga horária total (especificando, se possível, o tempo de produção e o de docência);

Declaração do superior imediato na Unesp validando que a atividade exercida externamente é compatível com a área de atuação funcional do servidor na universidade.

32. ELABORAÇÃO E RESPONSABILIDADE DOCUMENTAL EM PROCESSOS ADMINISTRATIVOS

O que é?

Produção técnica, assinatura e responsabilidade formal por artefatos documentais efetivamente entranhados em processos administrativos institucionais da Unesp. Refere-se a documentos que exigem análise, sistematização de dados ou fundamentação técnica para subsidiar decisões, contratações, pagamentos ou registros oficiais da universidade.

O que não é?

Produção técnica, assinatura e responsabilidade por artefatos cuja função em confiança ou gratificação atribuída vincula a responsabilidade formal, uma vez que o servidor já possui contrapartida financeira para isso.

Por que este critério?

Atender à necessidade de incluir tarefas executadas no dia a dia da categoria técnico-administrativa que podem ser comprovadas por documentação objetiva, evitando ou minimizando a fuga ou negligência do seu escopo funcional para o atingimento de critérios originários de outras realidades profissionais. Este critério valoriza a responsabilidade documental e o rigor técnico despendido pelo servidor na instrução processual, reconhecendo que a elaboração de peças processuais é fundamental para a conformidade legal, a transparência e a eficiência da gestão universitária.

Pontuação:

1 ponto para cada 6 documentos.

Exemplos:

Informações e Pareceres Técnicos: textos fundamentados que subsidiam decisões de instâncias superiores;

Editais e Atas: elaboração de editais de concursos, seleções internas e licitações, bem como a redação de atas de sessões públicas, concursos públicos ou reuniões colegiadas;

Planejamento de Contratações: Estudos Técnicos Preliminares (ETP), Termos de Referência (TR) e Planos de Gestão de Riscos;

Demonstrações Contábeis e Financeiras: Demonstração de Variações Patrimoniais (DVP), Balanço Financeiro, Balanço Orçamentário e Demonstração de Fluxos de Caixa (DFC);

Gestão de Estoque e Ativos: Balancetes de razão, Fechamento de Almoxarifado e Fechamento de Patrimônio.

Laudos de Avaliação Patrimonial: Laudos de avaliação de bens permanentes patrimoniados.

Formas de comprovação deste critério:

Declaração do superior imediato ou supervisor que identifique nominalmente o servidor, a tipologia do documento produzido e o número do processo administrativo no qual o artefato se encontra entranhado.

No caso de editais, atas ou portarias, os documentos não precisam, necessariamente, estar assinados pelo servidor, uma vez que a minuta pode ter sido elaborada por terceiro.

33. ATUAÇÃO EM PROCESSOS DE AUDITORIA, ACREDITAÇÃO OU AVALIAÇÃO DE QUALIDADE E CONFORMIDADE

O que é?

Atuação técnica em equipes responsáveis pela preparação, acompanhamento e suporte a processos de avaliação externa de cursos (CEE, INEP, CAPES), auditorias de certificação de qualidade (ISO), processos de acreditação hospitalar (ONA) ou acreditação de laboratórios de ensaio e calibração (conforme normas regulamentadoras).

Por que este critério?

Valorizar o esforço técnico exaustivo e a responsabilidade institucional envolvidos na manutenção de selos de excelência e conformidade legal da Unesp. Esses processos demandam organização documental rigorosa, adequação física de espaços, atendimento a auditores externos e impacto direto no financiamento e na reputação da universidade.

Pontuação:

1 ponto para cada participação comprovada em ciclo de avaliação ou auditoria. A pontuação é atribuída a cada ciclo de avaliação ou auditoria integralmente concluído, independentemente do resultado final da certificação

Exemplos:

Equipe de suporte técnico-administrativo ao processo de avaliação do CEE para reconhecimento ou renovação de cursos de graduação;

Atuação na preparação de evidências para acreditação hospitalar (ONA) ou certificação de serviços de saúde;

Participação em auditorias internas ou externas para obtenção/manutenção de certificações ISO (ex: ISO 9001 ou ISO/IEC 17025 em laboratórios);

Preparação técnica e acompanhamento de auditorias de órgãos de fomento (FAPESP, CNPq) ou órgãos de controle (TCE) que exijam força-tarefa específica.

Formas de comprovação deste critério:

E-mail ou declaração da Chefia Imediata, Direção de Área ou Responsável pelo Projeto, atestando o processo ou procedimento de auditoria/acreditação no qual o servidor participou, a instância responsável pela auditoria/acreditação, identificação da auditoria/acreditação (por protocolo, número do processo ou outro meio hábil) e o ano de referência.

34. TRANSPORTE DE CARGAS ESPECIAIS E CONDUÇÃO DE TRANSPORTE COLETIVO

O que é?

Condução de veículos para transportes que exijam manejo e deslocamento de cargas sensíveis, perigosas ou de alto valor, bem como a condução de veículos destinados ao transporte coletivo de passageiros (ônibus, micro-ônibus e vans com capacidade superior a 9 ocupantes), em conformidade com as normas do Código de Trânsito Brasileiro e regulamentações específicas.

Por que este critério?

Valorizar a assunção de responsabilidades de alta complexidade e risco. A condução de grupos (transporte coletivo) e de materiais sensíveis exige do profissional um ônus de vigilância, perícia técnica e conformidade legal (como cursos de transporte coletivo e MOPP) muito superior à rotina básica. Este critério incentiva o servidor a exercer as atividades mais desafiadoras e essenciais para

a pesquisa e o ensino, garantindo que o risco assumido seja convertido em mérito para a promoção individual.

Pontuação:

1 ponto para cada 5 transportes documentados de cargas especiais/sensíveis (equipamentos laboratoriais de precisão, amostras biológicas, animais vivos, reagentes químicos controlados ou patrimônio histórico/artístico).

1 ponto para cada 5 viagens de transporte coletivo de passageiros (realizadas em veículos que exijam habilitação específica e curso de transporte de passageiros), devido à alta responsabilidade sobre a integridade física de grupos de estudantes e servidores.

Exemplos:

Condução de ônibus ou vans com turmas de estudantes e docentes para atividades de campo ou congressos.

Transporte de animais de grande porte para o Hospital Veterinário ou fazendas experimentais.

Manejo e deslocamento de amostras biológicas que exigem controle rigoroso de temperatura e tempo.

Transporte de reagentes químicos perigosos ou materiais radioativos sob normas de segurança.

Formas de comprovação deste critério:

Controles de Tráfego, Relatório de Viagem ou Requisições de Diárias, indicando o roteiro, a quilometragem prevista e a finalidade institucional;

E-mail ou declaração da Seção de Transportes que ateste a viagem, motorista, destino, finalidade, número de passageiros ou qualidade do material transportado.

Guia de Transporte de Materiais ou documentos de remessa que comprovem a especificidade da carga.

35. CONDUÇÃO DE VEÍCULOS EM VIAGENS DE LONGA DURAÇÃO

O que é?

Execução de missões de transporte oficial, na condição de motorista, que exijam a permanência do motorista fora de sua sede por períodos prolongados (superiores a 4 dias corridos). Refere-se à atuação em viagens que demandam planejamento logístico, condução em rodovias e responsabilidade contínua sobre passageiros e patrimônio em ambientes externos à Unidade, além de exigirem tratamento diferenciado visando ao bem-estar laboral do motorista.

Por que este critério?

Valorizar a competência operacional e a disponibilidade do motorista em atividades que possuem maior carga de fadiga. Este critério permite que o servidor pontue a partir de sua atividade finalística de condução, combatendo a crítica de que os critérios de promoção são "excessivamente acadêmicos" e não contemplam a realidade das funções de apoio. Ele reconhece o ônus das viagens de longa duração como um diferencial de mérito e compromisso institucional.

Pontuação:

1 ponto para cada 1 viagem/missão com duração ininterrupta superior a 4 dias.

Exemplos:

Condução de equipes de pesquisadores para trabalhos de campo em regiões remotas ou outros estados;
Apoio operacional a projetos de extensão de longa duração realizados fora da sede da Unidade.

Formas de comprovação deste critério:

Controles de Tráfego, Relatório de Viagem ou Requisições de Diárias, indicando o roteiro, o período e finalidade institucional;
E-mail ou declaração da Seção de Transportes que ateste a viagem, motorista, destino, finalidade e período dedicado.
<Caso o servidor seja motorista, havendo solicitação de diária com duração superior a 4 dias no SISRDT, o critério será pré-preenchido e pré-validado, em ordem cronológica, devidamente identificado, podendo o servidor optar pela sua exclusão>

36. MONITORAMENTO ESTRATÉGICO E OPERAÇÃO DE SISTEMAS DE SEGURANÇA

O que é?

Responsabilidade técnica pela operação e monitoramento de sistemas de segurança eletrônica (CFTV, alarmes) e controle rigoroso de fluxo de ativos, chaves, veículos e pessoas em períodos de baixa movimentação institucional (finais de semana, feriados e período noturno).

Por que este critério?

Valorizar a prontidão e a competência técnica do agente que assume o ônus da vigilância tecnológica. Este critério reconhece a responsabilidade sobre equipamentos de alto valor e a necessidade de atenção contínua para a detecção de incidentes em tempo real, sendo uma atividade central que ocorre inteiramente durante o plantão, independentemente do horário comercial.

Pontuação:

1 ponto para cada ano de responsabilidade por monitoramento de sistemas críticos (CFTV/Centrais de alarme) formalmente atestada.

Exemplos:

Operação de centrais de monitoramento por imagem (CFTV);
Gestão de sistemas de monitoramento por imagem com identificação e comunicação de situações de risco em tempo real;
Gestão técnica de alarmes perimetrais e de detecção de fumaça.

Formas de comprovação deste critério:

Ato de designação, declaração, atestado ou e-mail do superior imediato que comprove a responsabilidade pela operação de sistemas de monitoramento eletrônico durante determinado período.

37. ELABORAÇÃO DE RELATÓRIOS TÉCNICOS DE OCORRÊNCIAS E RISCOS PATRIMONIAIS (EXCLUSIVO DIRETORIAS DE SERVIÇOS)

O que é?

Produção de relatórios técnicos detalhados e fundamentados sobre riscos ou ocorrências críticas, que contenham a descrição detalhada das ocorrências ou riscos, diagnóstico de vulnerabilidades físicas na infraestrutura ou falhas em sistemas de segurança detectadas durante a rotina de serviços.

Por que este critério?

Valorizar a competência técnica e o olhar analítico do profissional de vigilância ou manutenção. Este critério permite que o servidor pontue a partir de sua rotina operacional, premiando a proatividade em identificar riscos antes que se tornem danos ao patrimônio ou às pessoas. Ao exigir a formalização documental (relatórios), o critério incentiva o servidor a assumir o papel de analista de segurança da unidade, e não apenas de executor de presença, além de reduzir a invisibilidade da ação preventiva. Ao tratar de aplicação exclusiva, evita a proliferação de relatórios por terceiros cuja função não seja aderente à atividade.

Pontuação:

1 ponto para cada 3 Relatórios de Ocorrência ou de Vulnerabilidade (devidamente formalizados ou registrados em sistema oficial, que contenham diagnóstico e sugestão de melhoria);

Exemplos:

Elaboração de relatório detalhado sobre falhas de iluminação ou pontos cegos de segurança identificados em rondas noturnas;
Relatório detalhado sobre tentativa de intrusão ou danos ao patrimônio, acompanhado de diagnóstico e sugestões de melhoria;
Registro de diagnóstico e mapeamento de vulnerabilidades (ex: pontos de iluminação queimados, portões com trava deficiente, cercamento danificado, alarmes com histórico de falsos positivos ou falsos negativos);
Relatório de intervenção técnica em situações de emergência (apoio em sinistros) acompanhado de diagnóstico e sugestão de melhoria.

Formas de comprovação deste critério:

Cópia dos relatórios ou registros em sistema de ocorrências, validados pela chefia imediata ou Direção de Área;
E-mail ou declaração do supervisor atestando que determinado relatório produzido resultou em ações preventivas ou corretivas pela Unidade, demonstrando o impacto da atividade na segurança institucional.

38. ASSIDUIDADE PROFISSIONAL

O que é?

Reconhecimento da regularidade no cumprimento da jornada de trabalho, caracterizada pela ausência total de faltas injustificadas no período avaliativo. Valoriza o servidor que garante a prontidão operacional contínua e a disponibilidade para o atendimento das demandas da Unidade.

Por que este critério?

Premiar o compromisso diário com a escala de trabalho, combatendo a invisibilidade da presença constante e o impacto positivo que a pontualidade gera no fluxo das equipes. É um critério de "pontuação por regularidade", em que o mérito reside na manutenção de um histórico funcional imaculado, essencial para a continuidade do serviço público.

Pontuação:

1 ponto para cada ano civil de assiduidade plena (zero faltas injustificadas no período).

Exemplos:

Manutenção de histórico de frequência sem interrupções por faltas não amparadas legalmente;
Cumprimento integral de escalas de plantão (incluindo 12x36) sem ocorrências negativas de assiduidade.

Formas de comprovação:

<Critério pré-preenchido e pré-validado pelo SisRH a partir do histórico de ocorrências do servidor. Apenas anos referentes ao ciclo avaliativo são validados>.

39. INTEGRIDADE E EXCELÊNCIA EM CONFORMIDADE PROCESSUAL

O que é?

Reconhecimento da excelência técnica na execução de tarefas rotineiras, evidenciado pela inexistência de apontamentos de erro ou desconformidade em processos, auditorias internas ou fiscalizações. Valoriza o servidor que domina o arcabouço normativo da Unesp e dos órgãos aos quais a Unesp deve responder, e entrega atos administrativos prontos para a finalização, sem necessidade de correções.

Por que este critério?

Valorizar a "excelência silenciosa" do servidor cujas entregas garantem segurança jurídica à Universidade. Ele transforma o rigor técnico e o cumprimento das normas (*compliance*) em um indicador de mérito, premiando a prevenção de falhas que poderiam gerar alertas de órgãos de controle externo ou prejuízos à imagem institucional.

Pontuação:

1 ponto para cada participação em processo devidamente auditado pela Assessoria de Gestão de Risco e Controle Interno da Unesp (AGRCI), TCE-SP, TCU, FAPESP, FINEP, CAPES, CNPQ ou outra instância responsável, sem apontamentos.

1 ponto para cada participação em processo que dê origem a parecer referencial sobre o assunto, após análise jurídica no âmbito da Unesp.

Exemplos:

Execução e instrução de processos administrativos, projetos de pesquisa ou convênios com a qualidade devidamente atestada por instância independente da executora;
Pioneirismo na execução de compras públicas que servirão de modelo para situações análogas;
Gestão de contratos cujas medições e documentos fiscais sejam atestados sem inconsistências normativas.

Formas de comprovação:

E-mail ou declaração de conformidade da Chefia Imediata ou do Responsável pelo Projeto, atestando o processo no qual o servidor participou durante seu ciclo de execução, a instância responsável pela auditoria, identificação da auditoria (por protocolo, número do processo ou outro meio hábil), o diagnóstico de conformidade ou ausência de apontamentos e data do documento que contempla o diagnóstico. A emissão do resultado da auditoria deve ocorrer durante o ciclo avaliativo do servidor.

E-mail ou declaração da Chefia Imediata atestando que o servidor participou e como participou da elaboração documental e instrução do processo que deu origem ao parecer referencial, sinalizando o processo e o parecer referencial gerado. A emissão do parecer referencial deve ocorrer durante o ciclo avaliativo do servidor.

40. ADMINISTRAÇÃO DE INFRAESTRUTURA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO, SUPORTE AO USUÁRIO E ATENDIMENTO AO PÚBLICO

O que é?

Exercício de responsabilidade técnica pela administração, operação e monitoramento de infraestrutura de TI (servidores, redes e segurança), somado à gestão e execução de serviços de suporte direto aos usuários, inclusive suporte e atendimento ao público interno e/ou externo enquanto usuários de serviços públicos. Envolve o diagnóstico de falhas, o atendimento de requisições de serviço via sistemas de chamados ou correio eletrônico, a manutenção de parques computacionais e a orientação de usuários de sistemas ou serviços.

Por que este critério?

Valorizar a prontidão e a competência técnica nas duas frentes da TI: a infraestrutura, que mantém os serviços no ar, e o suporte, que garante que o usuário consiga utilizá-los. Este critério atende à necessidade de reconhecer atividades contínuas no tempo, que persistem mesmo após a implantação de uma “solução inovadora” ou fornecimento de serviço público, assim como os trabalhos de *Help Desk*, *Service Desk* e atendimento ao público, que são vitais para a continuidade das atividades administrativas e acadêmicas, transformando o volume de atendimentos e o zelo técnico em indicadores objetivos de mérito.

Pontuação:

1 ponto para cada ano de responsabilidade técnica formal por sistema, plataforma, rede ou serviço crítico, inclusive como desenvolvedor ou tester;

1 ponto para cada ano de suporte (Help Desk/Service Desk) com atendimentos devidamente registrados e em sistemas de gestão (ex: GLPI, OTRS ou similares) ou e-mail institucional, considerado também atendimento ao público interno e/ou externo.

Exemplos:

Administração de servidores, bancos de dados, backups e segurança da informação;

Atendimento remoto ou presencial para solução de problemas de software e hardware ou esclarecimento de dúvidas de usuários, inclusive sobre serviços, sistemas e normas externas.

Atendimento ao público interno e/ou externo.

Atuação contínua como desenvolvedor, tester ou ponto de apoio local para implantação, atualização, suporte e treinamento de sistemas institucionais;

Gestão técnica de sistemas de telefonia IP, rede ou videoconferência;
Monitoramento ativo de links de rede e serviços web para prevenção de quedas.

Formas de comprovação deste critério:

Ato de designação ou Portaria identificando o servidor como responsável técnico por ativos ou serviços de TI, equipe de suporte ao usuário ou membro de comitê gestor de sistema;

Extrato de relatórios de sistemas de chamados (log de atendimento), validado pelo superior imediato, comprovando o período de atuação;

E-mail ou atestado do superior imediato descrevendo as atividades e o período abrangido, desde que relativas ao critério, inclusive para atendimento ao público interno e/ou externo.

41. GESTÃO, PRESERVAÇÃO E TRATAMENTO TÉCNICO DE ACERVOS E COLEÇÕES INSTITUCIONAIS

O que é?

Execução de atividades técnicas voltadas à organização, salvaguarda, inventário e qualificação de acervos bibliográficos, documentais, históricos, museológicos ou de coleções biológicas sob responsabilidade da Unesp. Envolve processos de tratamento técnico (classificação e catalogação), conservação preventiva (higienização e pequenos reparos), gestão física (remanejamento e expansão) e controle patrimonial (inventários e descarte seletivo).

Por que este critério?

Valorizar as atribuições de selecionar, adquirir e tratar tecnicamente recursos informacionais e assegurar a preservação e disponibilidade de documentos ou realia de natureza histórica ou científica, previstas em perfis de biblioteca, arquivo e suporte acadêmico. Este critério permite que o servidor pontue por atividades finalísticas realizadas integralmente durante o horário de expediente, atendendo à demanda da comunidade por critérios que contemplem a rotina operacional e combatam a invisibilidade do trabalho técnico de bastidor.

Pontuação:

1 ponto para cada ano de atividades dedicadas ao acervo ou coleção setorial (comprovado por relatório de atividades validado);

1 ponto para cada projeto ou ação técnica crítica (ex: inventário geral de acervo ou coleção, remanejamento integral de coleção, organização de acervo histórico inédito, cadastramento integral de coleção biológica no SISGEN ou implantação de plano de conservação preventiva).

Exemplos:

Organização física e lógica de coleções especiais ou arquivos permanentes;

Realização de inventário sistemático de coleções;

Execução de protocolos de higienização e pequenos reparos em materiais danificados;

Planejamento e execução de remanejamento de acervos para otimização de espaço físico;

Tratamento técnico de novos acervos (classificação, indexação e inserção em sistemas de busca);

Cadastramento de coleção biológica integralmente no SISGEN;

Preparação técnica de materiais para processos de descarte, doação ou permuta institucional.

Formas de comprovação deste critério:

Relatório Técnico de Atividades assinado pelo superior imediato ou Direção da Unidade, descrevendo as ações realizadas, datas de início e fim e seus resultados.

42. REVISÃO, NORMALIZAÇÃO E TRATAMENTO TÉCNICO DE PRODUÇÃO ACADÊMICA E INSTITUCIONAL

O que é?

Execução de atividades técnicas de revisão gramatical e de estilo, normalização bibliográfica, preparação ou adequação de artigos científicos, teses, dissertações, trabalhos de conclusão de curso e documentos institucionais. Envolve a aplicação de normas técnicas (ABNT, APA, Vancouver, etc.) ou padrões de identidade visual e editorial da Universidade para assegurar a clareza, a integridade e a conformidade da produção técnica e acadêmica.

Por que este critério?

Valorizar as atribuições de revisar textos, tratar tecnicamente recursos informacionais e prestar suporte editorial previstas nos perfis de algumas funções. Este critério reconhece a complexidade do trabalho que garante a excelência das publicações da Unesp, combatendo a invisibilidade dessas tarefas operacionais de rotina. Ele permite que o servidor pontue por atividades finalísticas realizadas inteiramente no seu posto de trabalho e durante o expediente.

Pontuação:

1 ponto para cada 5 trabalhos ou documentos efetivamente revisados, normalizados ou tratados tecnicamente, desde que não pontuados no item 25.

Exemplos:

Normalização bibliográfica de teses, dissertações e trabalhos de conclusão de curso para depósito em repositórios institucionais;
Conferência técnica de citações e referências em trabalhos acadêmicos;
Elaboração e revisão de fichas catalográficas para o acervo da Unidade;
Adequação de relatórios de gestão e editais aos padrões de redação oficial e normas técnicas;

Formas de comprovação deste critério:

E-mail ou declaração da Chefia Imediata, Direção da Área ou do Conselho Editorial, atestando a quantidade de trabalhos tratados, quais trabalhos e a natureza do suporte prestado;

Cópia da página de créditos ou ficha catalográfica da publicação que identifique nominalmente o servidor como responsável pela revisão ou normalização.

43. GESTÃO E MANUTENÇÃO DE LABORATÓRIOS, MATERIAIS, AMBIENTES DE ENSINO E PESQUISA E INFRAESTRUTURA CRÍTICA

O que é?

Exercício da responsabilidade técnica contínua pela organização, funcionamento, manutenção preventiva e corretiva, preparação e disponibilidade de laboratórios, oficinas, biotérios, clínicas e demais ambientes técnicos destinados ao ensino, à pesquisa e à extensão. Refere-se ao zelo direto pela infraestrutura física e tecnológica que compõem o patrimônio científico e didático da Universidade. Também contempla infraestruturas críticas, como redes de computadores, redes elétricas e poços artesianos.

O que não é?

Gestão e manutenção de infraestrutura de tecnologia da informação, já previstas no critério 40.

Por que este critério?

Valorizar as atribuições de preparo de ambientes e infraestruturas, asseio e conservação, e manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos e de infraestrutura crítica, bem como a coordenação de atividades laboratoriais previstas em alguns perfis técnicos da Unesp. Frequentemente, a sustentação da infraestrutura é uma atividade silenciosa e de alta responsabilidade patrimonial e de biossegurança. Este critério atende à demanda da comunidade por indicadores que pontuem a rotina operacional de excelência realizada inteiramente dentro do horário de expediente, combatendo a invisibilidade do trabalho de suporte especializado.

Pontuação:

1 ponto para cada ano de responsabilidade formal pelo laboratório, ambiente de ensino, pesquisa e extensão, infraestrutura crítica ou conjunto específico de equipamentos;

1 ponto para cada ano como responsável pelo controle de entradas, saídas, transformação e registro de material controlado pela Polícia Federal ou pelo Exército.

Exemplos:

Gerenciamento técnico de laboratórios didáticos de graduação ou pesquisa;

Preparação e calibração de equipamentos para aulas práticas e atividades acadêmicas;

Execução de planos de manutenção preventiva em instrumentos de precisão ou maquinário de oficina;

Organização de bancadas, controle de estoques de reagentes e gestão de inventários técnicos;

Controle de entradas, saídas, transformação e registro de material controlado pela Polícia Federal ou pelo Exército;

Preparação técnica de ambientes para experimentos de longa duração ou projetos de extensão.

Limpeza, higienização e asseio de espaços laboratoriais ou outros dedicados ao ensino, à pesquisa e à extensão.

Monitoramento e manutenção de infraestruturas críticas, como poços artesianos e rede elétrica.

Formas de comprovação deste critério:

E-mail ou declaração da Chefia Imediata ou da Diretoria da Unidade elencando as atividades e responsabilidades do servidor e o período.

44. ATUAÇÃO VOLUNTÁRIA EM MISSÕES, VIAGENS TÉCNICAS, ATIVIDADES DE CAMPO OU EXCURSÕES DIDÁTICAS

O que é?

Atuação voluntária do servidor como responsável técnico, operacional ou logístico em missões institucionais, viagens de estudo, atividades de campo ou excursões didáticas. Refere-se à participação ativa no suporte e acompanhamento de grupos de estudantes, pesquisadores ou equipes técnicas em atividades externas ao Câmpus, garantindo a segurança necessária para a execução das tarefas pedagógicas ou científicas.

Por que este critério?

Valorizar o comprometimento do servidor que assume responsabilidades adicionais em atividades de ensino, pesquisa e extensão que frequentemente ocorrem fora do horário regular ou em condições de campo. Este critério reconhece a importância do trabalho de "bastidor" que permite a realização de aulas práticas e expedições, combatendo a invisibilidade dessas tarefas e transformando a prontidão e o zelo logístico em indicadores objetivos de mérito.

Pontuação:

1 ponto para cada missão, viagem, atividade de campo ou excursão formalmente realizada.

Exemplos:

Acompanhamento técnico e suporte logístico em aulas de campo de cursos de graduação, pós-graduação ou colégios técnicos;
Participação em expedições de coleta ou pesquisa científica, responsabilizando-se pelo manejo de equipamentos ou amostras em campo e discentes;
Apoio operacional em excursões didáticas vinculadas a projetos de extensão ou eventos culturais da Unesp;
Acompanhamento de grupos de alunos em visitas técnicas a empresas, museus ou instituições parceiras, atuando na coordenação logística da viagem.

Formas de comprovação deste critério:

Cópia de requisição de veículo oficial ou ordem de serviço de viagem (diárias) que identifique nominalmente o servidor e o objetivo da atividade;
E-mail ou declaração do responsável, coordenador de projeto ou Direção da Unidade, atestando a participação efetiva do servidor e a natureza do suporte prestado durante a atividade.

45. ABATIMENTO POR EQUIDADE

O que é?

Amortização de pontos decorrente de parâmetros de equidade.

Por que este critério?

Reconhecer que situações de força maior podem impactar diretamente nas entregas e excelência do servidor.

Pontuação:

3 pontos para cada licença-maternidade.

1 ponto para cada ano de horário especial conforme Portaria Unesp nº 72/2024.
1 ponto para cada 120 dias de licença médica.

Formas de comprovação deste critério:

<Critério pré-preenchido e pré-validado pelo SisRH a partir do histórico de ocorrências do servidor. Apenas anos referentes ao ciclo avaliativo são validados>.

46. ABATIMENTO POR DESEMPENHO

O que é?

Amortização de pontos decorrente dos ciclos avaliativos de GDPC.

Por que este critério?

Permitir que o servidor utilize a avaliação de sua equipe como parcela da pontuação necessária à promoção.

Pontuação:

Média aritmética das avaliações do GDPC corrente da equipe, arredondada para o número inteiro imediatamente inferior, limitada a 3 pontos.

Formas de comprovação deste critério:

<Critério pré-preenchido e pré-validado pelo SisRH a partir do último ciclo GDPC concluído>.

Promoção: Sugestões ou comentários sobre outros tópicos.

Para um panorama consolidado das propostas, ver: <https://docs.google.com/document/d/1-dlwLIKgiRIUc3jsq6-F0WHcy-tLCeJlGscuekv4-H4/edit?usp=sharin>