

Sugestões para Alteração da Proposta de Revisão da Gestão do Desenvolvimento Profissional por Competências e da Promoção dos Servidores Técnico-Administrativos da Unesp

Os servidores técnicos administrativos da Faculdade de Ciências e Engenharia da UNESP, Câmpus Tupã, reuniram-se nos dias 05 e 14/08/2026 para apresentação e discussão sobre a proposta de reformulação da carreira dos servidores técnico-administrativos.

Visando tornar os critérios de evolução mais proporcionais, acessíveis e compatíveis com o esforço de cada técnico administrativo e, considerando as oportunidades efetivamente disponíveis aos servidores, foram formuladas as seguintes sugestões:

1. Item 2.12 COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO DA PROMOÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS (CPAP), Inciso 2.12.2 COMPOSIÇÃO

Considerando que esta comissão trata da promoção dos servidores técnico administrativos, que ela seja composta somente por servidores técnicos administrativos.

Assim sendo, a comissão seria composta por 08 membros, sendo eles:

- O Coordenador de Gestão de Pessoas – GCP seja membro nato;
- Um servidor da CGP eleito pelos seus pares;
- Um servidor da Seção Técnica de Gestão de Pessoas eleito pelos seus pares;
- Um servidor técnico administrativo indicado pelo CADE, que tenham preferencialmente participado da CADPC, quando houver;
- Um servidor técnico administrativo indicado pelo Conselho do SINTUNESP;
- Um servidor técnico administrativo com ingresso na função inicial seja nível superior, eleito pelos seus pares;
- Um servidor técnico administrativo com ingresso na função inicial seja nível médio, eleito pelos seus pares;
- Um servidor técnico administrativo com ingresso na função inicial seja nível fundamental, eleito pelos seus pares.

A escolha da presidência e o tempo de mandato permaneceriam como está na proposta.

2. Item 3.2 CRITÉRIOS PARA PROMOÇÃO, Inciso II. PONTUAÇÃO MÍNIMA NOS CRITÉRIOS GERAIS

Sugestão de redução de 20 para 18 pontos. Considerando a exigência de 12 pontos para o nível fundamental e de 15 pontos para o nível médio, a fixação de 18 pontos para o nível superior manteria uma diferença uniforme de três pontos entre os níveis.

2. Item 3.4 CONJUNTO DE CRITÉRIOS GERAIS.

Critério 1 — Cursos de capacitação

Proposta atual:

- nível fundamental: 01 ponto para cada 30 horas;
- nível médio: 01 ponto para cada 60 horas;
- nível superior: 01 ponto para cada 90 horas.

Sugestão:

- nível fundamental: 01 ponto para cada 30 horas;
- nível médio: 01 ponto para cada 45 horas;
- nível superior: 01 ponto para cada 60 horas.

Justificativa: A proposta estabelece acréscimos uniformes de 15 horas entre os níveis e evita que o servidor de nível superior tenha de cumprir uma carga horária três vezes maior que a exigida para o nível fundamental.

Critério 3 — Certificados acadêmicos não utilizados para o AIQ

Sugestão: a atribuição de 03 pontos para cada certificado acadêmico não utilizado para o Adicional de Incentivo à Qualificação (AIQ).

Justificativa: Esses certificados abrangem formações de difícil obtenção, como ensino médio técnico, graduações adicionais, determinadas pós-graduações e estágio de pós-doutoramento. A atribuição de apenas 1 ponto não parece compatível com o tempo, a dedicação e o investimento exigidos. Além disso, seria pouco viável reunir três certificados dessa natureza para alcançar três pontos.

Critério 4 — Participação em eventos científicos ou técnicos

Proposta atual:

- nível fundamental: 01 ponto por evento;
- nível médio: 01 ponto para cada dois eventos;
- nível superior: 01 ponto para cada três eventos.

Sugestão:

- nível fundamental: 03 pontos por evento;
- nível médio: 03 pontos para cada dois eventos;
- nível superior: 03 pontos para cada três eventos.

Justificativa: Para alcançar três pontos, seriam necessários, respectivamente, três, seis e nove eventos, o que parece excessivo, especialmente diante de custos, deslocamentos e disponibilidade institucional. A alteração preserva a diferenciação entre os níveis e torna o critério efetivamente alcançável.

Critério 6 — Certificação de proficiência linguística

Sugestão: atribuição de 03 pontos para cada comprovação de proficiência por nível de idioma, limitado a um certificado por ciclo de promoção.

Justificativa: A obtenção de uma certificação oficial exige preparação, dedicação e investimento financeiro. Embora alguns idiomas disponham de diversos exames, isso não ocorre com todas as línguas.

Critério 7 — Participação em órgãos colegiados

Sugestão: atribuição de 03 pontos para cada mandato como membro titular ou suplente de órgão colegiado.

Justificativa: O número de vagas em órgãos colegiados locais e centrais é bastante reduzido. A participação também depende de eleição ou designação, não estando inteiramente sob o controle do servidor. Assim, seria extremamente difícil participar de três mandatos para alcançar três pontos. E a atuação envolve responsabilidade institucional, reuniões, análise de documentos e participação nos processos decisórios da Universidade, justificando uma pontuação maior por mandato.

Inclusão: incluir neste critério os servidores que assessoram os órgãos colegiados. Assim como os assessores do critério 8, eles realizam serviços complexos que por vezes não são suas atribuições.

Critério 8 — Participação em comissões, comitês ou grupos de trabalho

Sugestão: atribuição de 01 ponto para cada participação formal.

Justificativa: A proposta atribui 01 ponto para cada duas participações. Para alcançar três pontos, o servidor precisaria integrar seis comissões, comitês ou grupos de trabalho, o que parece extremamente inviável. Cada comissão possui objetivos, responsabilidades, prazos e resultados próprios, podendo exigir reuniões, análise de documentos, elaboração de relatórios e emissão de pareceres. Além disso, a quantidade de oportunidades varia entre as unidades.

A exigência de portaria ou documento institucional já assegura a objetividade da comprovação.

Critério 9 — Organização, apoio ou execução de eventos institucionais

Sugestão:

- organização de evento: 01 ponto por participação;
- apoio técnico na execução: 01 ponto para cada duas participações, em vez de três.

Justificativa: Pela proposta atual, o servidor precisaria apoiar nove eventos para alcançar três pontos. Com a alteração, ainda seriam necessárias seis participações, mantendo-se uma exigência significativa, mas mais viável.

O apoio técnico envolve atividades essenciais, como logística, recepção, credenciamento, preparação de materiais, suporte audiovisual e transmissão on-line.

Critério 12 — Atuação como multiplicador de conhecimento

Proposta atual:

- nível fundamental: 01 ponto para cada duas horas;
- nível médio: 01 ponto para cada quatro horas;
- nível superior: 01 ponto para cada seis horas.

Sugestão:

- nível fundamental: 01 ponto para cada duas horas;
- nível médio: 01 ponto para cada três horas;
- nível superior: 01 ponto para cada quatro horas.

Justificativa: Para alcançar 03 pontos, seriam necessárias 06, 09 e 12 horas, respectivamente. A proposta mantém a diferenciação entre os níveis, mas reduz a desproporção atual, que exigiria até 18 horas do servidor de nível superior. A atuação também demanda planejamento, preparação de materiais e organização do conteúdo, atividades que nem sempre aparecem na carga horária certificada. Quanto à orientação, sugiro a manutenção de 01 ponto por comprovação institucional.

Critério 13 — Atuação como palestrante ou instrutor

Sugestão:

- nível fundamental: 03 pontos por atuação;
- nível médio: 03 pontos para cada duas atuações;

- nível superior: 03 pontos para cada três atuações.

Justificativa: A atuação como palestrante depende de convite, seleção ou organização do evento e exige domínio técnico, preparação de conteúdo, elaboração de materiais e exposição pública. Exigir seis atuações do servidor de nível superior para alcançar 03 pontos torna o critério pouco acessível. A proposta permite alcançar a pontuação máxima com uma, duas ou três atuações, conforme o nível, mantendo uma progressão proporcional.

Critério 19 - Gestão e Fiscalização de Contratos e Obras

Sugestões:

- alterar o título para Gestão e Fiscalização de Contratos, Atas de Registro de Preços e Obras
- onde o APÊNDICE diz '...Contrato de prestação de serviços ou de obra...' em 'O que é?', alterar essa parte para '...Contrato de prestação de serviços ou entrega de mercadorias, inclusive aqueles regidos por Atas de Registro de Preços, ou obras...'
- Em 'Por que este critério?', sugiro o termo '... e fiscalização de contratos, atas de registro de preços e obras...'
- Para a pontuação, precisa alterar para '1 ponto para cada comprovação de atuação por ano ou período inferior a 01 ano'

Justificativa: Os contratos e atas de preços podem ser prorrogados, os contratos, pela lei atual podem ser prorrogados por até 10 anos, a lei anterior permitia por até 5 anos, já as atas podem ser prorrogadas por mais 1 ano e as obras, praticamente, enquanto não terminarem. Alguns contratos já iniciam com a vigência superior a 1 ano (temos atualmente o contrato com a SIMPRESS - impressão corporativa - que tem vigência inicial de 60 meses - 5 anos). Já outros contratos podem ter vigência inferior, os de obra por exemplo, se for algo pequeno, podem ter a vigência de apenas 1 mês. Com isso, no modelo atual do critério, alguém que for nomeado para gerir ou fiscalizar um contrato que vai para além de 1 ano, terá apenas 01 ponto no período, enquanto aquele que for responsável por um contrato inferior a 1 ano de vigência terá o mesmo 01 ponto adicionado. Portanto, é justo 01 ponto para cada contrato por ano ou período inferior a um 01 ano.

Critério 24 — Conteúdo digital, mídias sociais e sistemas institucionais

Sugestões:

- Esclarecer que o critério também contempla os servidores responsáveis pela criação, administração, atualização e manutenção contínua

de páginas ou perfis institucionais vinculados às Seções Técnicas, áreas administrativas ou setores da Unidade.

- A pontuação deve abranger o servidor formalmente responsável pela gestão contínua, incluindo planejamento, produção, publicação, atualização, acompanhamento de interações e divulgação de projetos, campanhas, serviços e eventos. Não se trataria, portanto, de uma colaboração ocasional com o envio de conteúdo.

Critério 27 — Participação em ações sociais, coletivas ou cívicas

Sugestão: esclarecer que a atuação como mesário, secretário, presidente de mesa ou função equivalente será pontuada separadamente em cada turno eleitoral:

- 01 ponto pela atuação no primeiro turno;
- 01 ponto pela atuação no segundo turno, quando houver.

Justificativa: Cada turno ocorre em data distinta e exige convocação, preparação, comparecimento e jornada de trabalho próprios.

Sugestão: também incluir expressamente as eleições para os Conselhos Tutelares, considerando sua relevância para a proteção dos direitos de crianças e adolescentes. A comprovação poderá ser emitida pela Justiça Eleitoral, pelo Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente ou pelo órgão responsável pelo pleito.

Critério 28 — Recebimento de prêmios, moções ou homenagens

Sugestão: atribuição de 03 pontos para cada prêmio, moção, homenagem ou reconhecimento formal recebido nominalmente pelo servidor.

Justificativa: Esses reconhecimentos são extremamente raros e dependem da decisão de instituições, órgãos públicos ou entidades profissionais. Pela proposta atual, seriam necessárias três premiações distintas para alcançar três pontos, possibilidade bastante remota. A exigência de documento oficial e identificação nominal do servidor já restringe adequadamente o critério e evita a aceitação de reconhecimentos informais ou genéricos.

Critério 30 — Organização ou execução de atividades de autocuidado, bem-estar e qualidade de vida

Sugestão:

- organização, planejamento, coordenação ou gerenciamento: 01 ponto para cada 15 horas;
- execução como instrutor, facilitador ou responsável pela atividade: manutenção de 01 ponto para cada 30 horas.

Justificativa: A organização envolve responsabilidade ampliada, incluindo definição de objetivos, elaboração de cronograma, articulação com setores e profissionais, divulgação, preparação de materiais e espaços e acompanhamento dos resultados. Grande parte desse trabalho ocorre antes e depois da atividade e nem sempre é contabilizada na carga horária de execução, inclusive são atividades de difícil contabilização da carga horária.

A diferenciação reconheceria adequadamente o servidor que assume a responsabilidade pelo planejamento e pela coordenação, além de incentivar novas ações voltadas ao bem-estar da comunidade universitária.

3. Item 3.2 CRITÉRIOS PARA PROMOÇÃO

Considerando que há servidores técnicos administrativos que estão na regra de transição, sugere-se que sejam criados critérios compulsórios específicos para eles, conforme segue:

CRITÉRIOS COMPULSÓRIOS PARA A REGRA DE TRANSIÇÃO

- Ter perdido a participação no ciclo ADP de 2015, devido ao congelamento da carreira, ou ter sido admitido a partir de 2012 e não ter participado de nenhum ciclo do ADP.
- Ter o mínimo de 3 anos de exercício na função titular
- Não ter penalidade administrativa no intervalo de dois anos contados da data de sua finalização (julgada e finalizada).

4. Item 3.5 REGRAS TRANSITÓRIAS DE PROMOÇÃO

A proposta apresentada distribui os servidores em grupos com quantidades previamente determinadas, conforme Quadro 01 da proposta. Ela desconsidera a data exata de ingresso, que seria um critério mais justo, e iguala trajetórias profissionais distintas. O critério trata da mesma forma quem possui quase duas décadas de serviço, e quem ingressou muitos anos depois, sem estabelecer uma progressão proporcional ao tempo efetivamente trabalhado e às referências que deixaram de ser concedidas. A desigualdade fica evidente na comparação entre os cronogramas dos Grupos A, B1, B2 e B3.

Quadro 01: Proposta – Etapas de Promoção – Regras Transitórias

Grupo	Habilitação Inicial	Grupo de admitidos	QTD REF	Habilitação para próxima etapa
A	Jan/27	Entre 01/04/2012 e 31/03/2015	2	Jan/30
B1	Ago/27	Entre 01/01/1972 e 31/08/1994	1	Ago/28
B2	Set/27	Entre 01/09/1994 e 31/12/2007	1	Set/28
B3	Out/27	Entre 01/01/2008 e 31/03/2012	1	Out/28
B1	Ago/28	Entre 01/01/1972 e 31/08/1994	1	Ago/31
B2	Set/28	Entre 01/09/1994 e 31/12/2007	1	Set/31
B3	Out/28	Entre 01/01/2008 e 31/03/2012	1	Out/31
C	Jan/29	Entre 01/04/2015 e 31/05/2020	2	Jan/32
D	Jan/29	Entre 01/06/2020 e 31/07/2024	1	Jan/32
E+A	Jan/30	Após 01/08/2024 (regra geral) + [habilitados Grupo A]	1	Jan/33

Fonte: proposta de revisão da Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências (GDPC) e de reformulação do processo de Promoção de Carreira dos servidores técnico-administrativos

Desde 2015, a suspensão das promoções atinge os servidores de forma semelhante. O servidor que obteve promoção entre 2012 e 2015 (pertencentes ao Grupo B1, B2 e B3) e o servidor que nunca obteve promoção desde então (Grupo A), enfrentaram o mesmo período de estagnação profissional nestes quase 12 anos. A estagnação posterior a 2015 atingiu os servidores, independentemente de suas promoções anteriores. Por isso, a compensação pelo período de congelamento não deveria penalizar quem progrediu sob as regras vigentes naquele momento.

A conquista de uma promoção em 2015 foi o resultado de trabalho e mérito do servidor técnico administrativo, sob as regras vigentes da época. Utilizar essa promoção legítima como justificativa para atrasar e parcelar as referências propostas, dividindo-as em duas etapas com intervalo de um ano, penaliza o servidor que buscou a eficiência sob as regras vigentes até então.

Por tanto, considera-se que a Unesp deveria adotar um critério combinado que utilize a data de admissão e o tempo transcorrido desde a última promoção adquirida, conforme Quadro 02. Essa metodologia permitiria calcular com precisão a quantidade de referências acumuladas e organizar a aplicação das regras de forma justa. A contenção de despesas não deveria resultar no adiamento seletivo dos direitos dos servidores mais antigos. A regra precisa

tratar a antiguidade como base da valorização profissional, e não como um fardo financeiro.

Quadro 02: Simulação de Progressão anterior

Ingresso na UNESP ou ano do último ADP considerado	Referências que se poderia obter, se o ciclo continuasse em 03 anos, até o ano de 2027	Considerando valores, arredondados para baixo
2012	5,00	5
2013	4,67	4
2014	4,33	4
2015	4,00	4
2016	3,67	3
2017	3,33	3
2018	3,00	3
2019	2,67	2
2020	2,33	2
2021	2,00	2
2022	1,67	1
2023	1,33	1
2024	1,00	1
2025	0,67	0
2026	0,33	0

Fonte: elaborado pelos autores.

É sabido que será necessário avaliar se a proposta apresentada é compatível com as condições financeiras da universidade. Se esses critérios forem comprovadamente inviáveis, uma alternativa seria a redução proporcional das referências, baseada pelo mesmo critério de tempo de admissão e a última promoção recebida. Mas, mantendo a ordem de habilitação inicial pelos mesmos critérios apresentados anteriormente.

A UNESP conta com profissionais qualificados, em diferentes áreas e funções, capazes de construir uma proposta justa, transparente, compatível com a realidade dos servidores e a questão financeira da universidade. Contudo, verifica-se que a proposta atual apresentada não se reflete nos requisitos de equidade frequentemente defendidos por esta instituição, nos últimos anos.

CONCLUSÃO

Em resumo, as sugestões apresentadas pelos servidores técnicos administrativos do Câmpus de Tupã buscam apenas corrigir distorções para garantir que o plano de carreira da UNESP seja **justo, equilibrado e viável** para

todos. As análises mostram que os critérios atuais de pontuação criam barreiras muito altas para os servidores de nível médio e superior, exigindo esforços desproporcionais para atividades difíceis de alcançar, tais como cursos longos, mandatos em colegiados e premiações.

Sobre as regras de transição, o modelo atual do Quadro 01 equivoca-se ao colocar no mesmo grupo servidores com tempos de casa e trajetórias distintas, que sofreram de forma igual o congelamento das promoções desde 2015. A proposta de usar um critério combinado — unindo a data de entrada na universidade e o tempo desde a última promoção — é mais justa e reflete a realidade do que cada servidor técnico administrativo perdeu nesses anos.

Sabemos que a UNESP tem suas restrições orçamentárias, contudo conter despesas não pode significar adiar o direito dos servidores mais antigos. Uma saída viável seria reduzir o número de referências de forma proporcional para todos, mas mantendo a ordem correta de quem tem direito à promoção primeiro. Esperamos que a Comissão Permanente de Avaliação da Promoção (CPAP) analise essas sugestões com sensibilidade e flexibilidade, construindo um regulamento que valorize de verdade quem constrói a universidade no dia a dia.