

RELATÓRIO E SUGESTÕES DE PROPOSTAS DA BASE LOCAL - IBILCE À PROPOSTA DE REVISÃO DA GESTÃO DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL POR COMPETÊNCIAS E DA PROMOÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS

1. Introdução

1.1 O debate no IBILCE e o papel da organização sindical

No IBILCE, a discussão não ficou restrita aos canais administrativos. A base local dos servidores técnicos administrativos promoveu debate aberto com os servidores técnico-administrativos para estudar a Proposta oficial, identificar seus efeitos concretos e formular sugestões coletivas. Houve plenária convocada para 29 de julho de 2026 e continuidade do processo de discussão em agosto. O debate contou com a participação virtual de Gabriel Scoparo, membro da Comissão Permanente de Avaliação da Promoção dos Servidores Técnico-Administrativos (CPAP) e representante sindical, o que permitiu diálogo direto entre a categoria e uma pessoa que acompanhava a elaboração da Proposta.

Esse trabalho da Base precisa ser destacado porque uma carreira não é apenas um conjunto de procedimentos internos. Ela define remuneração, reconhecimento profissional e perspectivas para toda a vida funcional. Ao organizar reuniões, comparar situações, reunir dúvidas e transformar experiências individuais em propostas coletivas, a Base Local exerceu seu papel de representação e mobilização da categoria.

Paralelamente, a Seção Técnica de Gestão de Pessoas do IBILCE realizou apresentações presenciais por setores, entre 3 e 6 de agosto de 2026, para explicar o documento oficial, esclarecer dúvidas e recolher manifestações. Segundo os registros consultados, aproximadamente noventa servidores participaram dessas reuniões. O Sindicato e a STGP cumpriram funções diferentes e complementares: a STGP ofereceu explicação técnica e organizou a manifestação institucional; a base criou o espaço de debate político-sindical, elaboração crítica e mobilização coletiva. Em conjunto, essas iniciativas garantiram ampla participação dos técnico-administrativos do IBILCE.

A crítica desenvolvida neste relatório, portanto, não é uma manifestação isolada. Ela resulta de um processo local de leitura, explicação, debate e construção coletiva, no qual o

Sindicato teve papel decisivo para que os trabalhadores se apropriassem do tema e apresentassem alternativas.

1.2 Do trabalho desenvolvido pela Comissão Permanente de Avaliação da Promoção dos Servidores Técnico-Administrativos (CPAP)

A CPAP realizou trabalho extenso de escuta, sistematização e revisão. “Sistematizar”, aqui, significa reunir muitas contribuições, separar os assuntos e transformá-los em uma proposta organizada. O documento registra cerca de quarenta reuniões, análise de dezenas de textos e mais de novecentas páginas de contribuições. Também acolheu demandas importantes da comunidade: retirada do limite de 20% de promovidos, substituição da competição entre colegas por uma trajetória individual, separação entre a GDPC e a pontuação direta da promoção, ampliação de vinte para trinta critérios e elaboração de apêndice explicativo. Esses avanços devem ser preservados.

O reconhecimento desse esforço, entretanto, não impede uma avaliação rigorosa. Ao contrário: a importância institucional do tema exige que o texto final converta a consulta em regras completas, inteligíveis e verificáveis. A principal fragilidade não está apenas em um ou outro critério. Está na arquitetura do documento. A Proposta apresentada pela Comissão procura regular a promoção isoladamente, sem demonstrar como esse movimento se encaixa na carreira efetivamente existente.

1.3 A escala de vencimentos existe, mas é invisível na Proposta

A Escala de Vencimentos de funções efetivas, vigente em 1º de maio de 2026, contém 55 níveis e 12 graus, de A a L, para jornadas de 20, 30, 36 e 40 horas. Os valores apresentam variação de aproximadamente 5% entre posições consecutivas. O documento de perfis ocupacionais, por sua vez, atribui amplitudes específicas às funções: Administrador, Bibliotecário e várias funções de nível superior aparecem, por exemplo, na amplitude 37/41; Assistente Administrativo I, Motorista e outras funções aparecem em 23/27; Técnico de Contabilidade e diversas funções técnicas, em 27/31. Essa estrutura material não é mencionada nem reproduzida na Proposta de Revisão.

Além do nível, a escala contém os graus identificados pelas letras A a L. Como o documento oficial propõe conceder referências, ele deve informar expressamente se o avanço preservará o grau em que o servidor se encontra e apresentar o valor resultante em cada jornada. Também precisa regular o saldo que ultrapassar o teto da amplitude. Sem essa regra,

o servidor que já estiver no nível máximo de sua função poderá preencher todos os requisitos e, ainda assim, não terá destino funcional definido para a referência.

Elemento existente	Conteúdo	Lacuna na Proposta
Escala efetiva	55 níveis; graus A–L; quatro jornadas.	Não é citada nem anexada.
Referência	Avanço para o nível imediatamente seguinte, com efeito aproximado de 5%.	O documento não remete à escala nem explica o mecanismo.
Perfis ocupacionais	Cada função possui amplitude própria, como 15/19, 23/27, 27/31, 37/41 ou 41/45.	Não se explica como os avanços operam dentro de cada amplitude.
Topo	Limite superior da amplitude atribuída à função.	Não há regra clara para quem já está próximo ou no topo.

1.4 A dimensão financeira precisa ser demonstrada, não presumida

A escala permite calcular o efeito aproximado de uma referência de 5%. Como os reajustes são cumulativos, duas referências correspondem a cerca de 10,25%, três a 15,76% e quatro a 21,55% sobre a posição de origem. A norma final deve apresentar os percentuais exatos e a posição de destino de cada servidor.

A Proposta também não apresenta memória de impacto, isto é, a demonstração dos cálculos usados para estimar os custos. Não informa a distribuição atual dos servidores na tabela, quantos estão no topo ou próximos dele, o custo da transição nem o crescimento previsível da folha decorrente das promoções ordinárias. A sustentabilidade financeira é invocada para justificar o interstício e o cronograma, mas os dados que permitiriam testar essa justificativa não são oferecidos. A transparência exige ao menos três cenários, mínimo, intermediário e integral, com número de beneficiários, referências reconhecidas e impacto anual.

1.5 Interstício trienal: continuidade da lentidão como regra permanente

Interstício é o período mínimo que precisa transcorrer entre uma promoção e a possibilidade de solicitar a seguinte. O interstício de três anos é apresentado porque já seria conhecido pela comunidade e porque reduziria picos financeiros. A familiaridade não comprova justiça. O congelamento iniciado em 2015 demonstra exatamente o risco de uma carreira com poucos momentos de desenvolvimento e alta dependência de decisões administrativas. Em vez de transformar a contenção em desenho permanente, a Universidade

deveria distinguir o ritmo de implantação da reparação histórica e o ritmo normal da carreira futura.

Modelos públicos de carreira que combinam avaliação periódica, padrões definidos e aproveitamento do tempo demonstram que o desenvolvimento pode ser mais frequente. Essa experiência deve servir como inspiração, não como transposição automática. O ideal seria um interstício ordinário de doze meses; como alternativa de negociação, pode-se propor o limite máximo de vinte e quatro meses. Na amplitude 37/41, por exemplo, quatro avanços com interstício de três anos exigiriam pelo menos doze anos, desde que todos os requisitos fossem cumpridos e não houvesse atraso.

1.6 Problemas conceituais e de governança

- uso alternado de “promoção” e “progressão”, sem distinção entre os dois institutos, e ausência de explicação de que cada referência corresponde ao avanço entre níveis consecutivos da escala;
- ausência de regra sobre efeitos financeiros quando a Administração demora a analisar ou homologar o pedido;
- contagem do novo interstício a partir da homologação individual, transferindo ao servidor o risco do atraso administrativo;
- atribuição ampla à CPAP para decidir casos omissos sem balizas suficientes, o que permite que elementos essenciais sejam definidos depois;
- falta de composição claramente paritária das instâncias decisórias e de prazos para análise, recurso e revisão;
- ausência de dever institucional de oferecer capacitação, tempo de trabalho, sistemas e oportunidades equivalentes para pontuação;
- inexistência de regra de atualização dos perfis ocupacionais e dos critérios quando funções, tecnologias e processos mudarem.

1.7 Proposta de ajuste

Antes de aprovar as regras de promoção, a Universidade deve converter a minuta em um regulamento integrado de desenvolvimento na carreira. Esse regulamento deve ser deliberado com cinco anexos inseparáveis: escala de vencimentos; mapa de amplitudes por função; matriz de enquadramento; regras permanentes e transitórias; e matriz de critérios com comprovação. A tabela não precisa ser reinventada, mas sua relação com o mecanismo de promoção deve ser expressa.

Esse regulamento deve funcionar como um conjunto único de regras. A matriz de enquadramento deve mostrar, passo a passo, como a posição atual de cada servidor será convertida em posição no novo sistema; a matriz de critérios deve informar quais atividades valem pontos, quanto valem, como serão comprovadas e quem decidirá os casos duvidosos.

Eixo	Mudança
Definições	Distinguir nível, grau, referência, amplitude, progressão, promoção, Adicional de Incentivo à Qualificação (AIQ) e GDPC.
Trajetória	Identificar posição inicial, cada movimento possível, posição final e tempo mínimo/máximo.
Garantia financeira	Na regra permanente, estabelecer percentual e efeitos desde a data de cumprimento dos requisitos; na transição, observar a data de cada lote.
Interstício	Adotar 12 meses; alternativamente, até 24 meses.
Governança	Prazos, recurso, publicidade de precedentes, paridade e auditoria.
Responsabilidade institucional	Oferta de formação, registro automático de atividades e igualdade de oportunidades.

2. Regras de transição

2.1 O objetivo declarado e a contradição do modelo

A “transição” é o período temporário usado para sair do sistema antigo e iniciar o novo. A Proposta declara que essa etapa deve escalonar o impacto, compensar parcialmente o período sem carreira e preparar os servidores para o novo sistema. “Escalonar” significa distribuir as promoções ao longo de diferentes datas, em vez de pagar tudo de uma vez. O primeiro objetivo é financeiro; o segundo é reparatório, pois busca compensar perdas; e o terceiro é pedagógico, porque pretende ensinar o funcionamento da nova pontuação. O cronograma, porém, subordina a reparação ao escalonamento. Ao conceder uma ou duas referências por grandes faixas de admissão, ele não mede o dano funcional individual que pretende compensar.

O documento Justificativa das Regras de Transição, elaborado como contribuição da Unidade de Marília, identifica corretamente o problema: trabalhadores com tempos de estagnação muito diferentes recebem tratamento praticamente equivalente. “Estagnação” significa permanecer sem avanço na carreira. Um servidor cuja última promoção ocorreu em 2012 pode ter perdido quatro oportunidades até o fim de 2026; outro admitido em 2020 pode ter completado apenas dois interstícios. Dar duas referências a ambos não é igualdade; é

desconsiderar a duração do prejuízo. A anterioridade de poucos meses no cronograma não corrige a diferença acumulada.

2.2 Crítica grupo por grupo

grupo	G	Regra da Proposta	Problema principal
	A	Admitidos entre 1/4/2012 e 31/3/2015; 2 referências em jan/2027.	Data de admissão substitui a última oportunidade efetiva de promoção; pode haver saldos distintos dentro do grupo.
1-B3	B	Admitidos antes de abril/2012, com promoção anterior; 1 referência em 2027 e 1 em 2028.	A última promoção não é usada para ordenar; o grupo potencialmente mais prejudicado recebe apenas duas referências.
	C	Admitidos entre 1/4/2015 e 31/5/2020; 2 referências em jan/2029.	Espera adicional até 2029 sem cálculo individual; ingressantes de 2015 e 2020 são tratados como equivalentes.
	D	Admitidos entre 1/6/2020 e 31/7/2024; 1 referência em jan/2029.	A participação na GDPC, evento posterior, é usada como condição para reparar tempo funcional.
	E	Admitidos após 1/8/2024; regra geral em jan/2030.	A data uniforme ignora o interstício individual e o eventual atraso administrativo.

2.3 Condições transitórias sem nexos reparatório suficiente

A reparação do congelamento não deve depender de pontuação obtida depois dele. A participação no primeiro ciclo da GDPC e a obtenção de 3, 4 ou 5 pontos podem ser úteis para adaptação ao sistema futuro, mas não são causas do prejuízo histórico. “Nexo reparatório” significa justamente essa ligação entre a perda e a forma escolhida para corrigi-la. Exigir uma atividade posterior para reparar uma perda anterior rompe essa ligação. Servidores afastados, lotados em unidades que não ofereceram oportunidades ou impedidos por falha administrativa podem perder a reparação por motivo estranho ao congelamento.

Também é inadequado iniciar os futuros interstícios na homologação individual. Na regra permanente, a base sindical propõe que o marco seja a data objetiva em que o servidor comprovou o cumprimento dos requisitos. Se a análise demorar, os efeitos funcionais e financeiros devem ser contados dessa data, desde que o pedido seja deferido. Assim, a ordem administrativa de exame não produzirá desigualdade permanente. Para as referências concedidas na transição, os efeitos devem seguir as datas previamente fixadas para cada lote, mesmo que a homologação ocorra depois.

2.4 Método de cálculo do saldo histórico

A transição deve começar por uma conta individual, auditável e comunicada ao servidor; auditável significa que outra pessoa poderá conferir o cálculo com os mesmos

documentos e chegar ao mesmo resultado. O marco inicial será a data da última promoção válida pela Avaliação de Desempenho Profissional (ADP). Para quem nunca foi promovido, será utilizada a data de ingresso ou a primeira data em que poderia ter participado do processo, conforme a regra então vigente. Contam-se os interstícios completos que teriam ocorrido durante a suspensão, até 31 de dezembro de 2026. Promoções já recebidas e períodos que não possam ser computados deverão ser descontados mediante explicação individual. O limite da amplitude não deve apagar a estimativa: ele separa a parte que pode ser implantada imediatamente como avanço de nível da parte que dependerá de solução normativa específica.

Variável	Definição
Data-base individual (D)	Última promoção pelo ADP; se inexistente, ingresso/primeira data de habilitação.
Interstício histórico (I)	Três anos, somente para medir oportunidades frustradas sob a lógica então adotada.
Saldo histórico estimado	Número de interstícios trienais que teriam sido completados durante a suspensão até 31/12/2026.
Saldo reparatório estimado	Saldo histórico menos promoções já concedidas e períodos excluídos por motivo individualmente demonstrado.
Capacidade de avanço	Quantidade de níveis existentes entre a posição atual e o teto da amplitude da função.
Saldo funcional implantável	Parte do saldo reparatório que pode ser convertida em níveis dentro da amplitude.
Saldo excedente ao teto	Diferença que não cabe na amplitude atual e deve permanecer registrada até que haja solução normativa.
Posição projetada	Posição atual acrescida do saldo funcional implantável, indicada em nível, grau, valor, jornada e amplitude.

O saldo histórico é uma estimativa das oportunidades de promoção que deixaram de existir durante a suspensão. Ele não deve ser apresentado como direito jurídico automaticamente adquirido, porque a promoção anterior dependia do cumprimento de requisitos e das regras então vigentes. O saldo reparatório estimado é o resultado após os descontos justificados; a posição projetada indica aonde o servidor chegaria na escala; e o saldo excedente ao teto preserva, para a negociação, a parte que a amplitude atual não comporta. Essas informações devem constar de extrato individual, permitindo conferência e contestação.

Se a data-base individual foi março de 2012, por exemplo, os interstícios seguintes ocorreriam em março de 2015, 2018, 2021 e 2024. Devem ser contados apenas aqueles que efetivamente coincidirem com o período de suspensão, conforme a data de vigência da

Portaria Unesp nº 130/2015 e as regras então aplicáveis, resultando em saldo estimado de até quatro referências. Se o ingresso ocorreu em julho de 2020, os interstícios seriam completados em julho de 2023 e julho de 2026, resultando em até duas referências. Se, no primeiro caso, restarem apenas dois níveis até o teto, o extrato deverá mostrar duas referências implantáveis e duas excedentes ao teto. O exemplo mostra por que a concessão uniforme de duas referências não oferece reparação proporcional a trajetórias diferentes.

2.5 Proposta principal da base sindical: reparação integral e implantação escalonada

A posição principal defendida neste relatório é a reparação integral do saldo apurado pelo método anterior. Essa é a solução mais justa, porque relaciona a compensação ao tempo de estagnação de cada servidor. Acolhemos, no entanto, neste relatório a realidade fática de que eventual restrição orçamentária pode regular a velocidade da implantação, mas não deve apagar o saldo histórico estimado. A implantação poderá ocorrer em lotes, isto é, em conjuntos de pagamentos programados para datas sucessivas.

Parte convertível em níveis	Jan/2027	Jan/2028	Jan/2029	Resultado pretendido
4 referências	2 referências	1 referência	1 referência	Reparação das 4 posições.
3 referências	2 referências	1 referência	—	Reparação das 3 posições.
2 referências	1 referência	1 referência	—	Reparação das 2 posições.
1 referência	1 referência	—	—	Reparação integral.

O quadro constitui um modelo de reivindicação e depende de memória de impacto financeiro. Se o orçamento impedir duas referências no primeiro lote, o calendário poderá ser ampliado, preservando-se a quantidade reivindicada e uma data final de implantação. A contribuição da Unidade de Marília apresentou, diante da restrição orçamentária, cenários com meia referência de 2,5% e, se isso não fosse possível, com arredondamento para referências inteiras. Este relatório incorpora a preocupação com o cálculo individual e a distribuição no tempo, mas não recomenda a meia referência sem alteração formal da escala. Como a referência efetiva corresponde a um “step” integral de aproximadamente 5%, o fracionamento criaria uma parcela sem posição própria na tabela e aumentaria a insegurança do modelo.

Para quem alcançar o teto antes de receber toda a reparação reivindicada, a Universidade deverá negociar uma solução expressa, precedida de análise jurídica e financeira. Entre as possibilidades estão a revisão da amplitude da função ou, se houver fundamento normativo, a criação de parcela compensatória pessoal, isto é, um valor individual destinado a tratar a parte que não pôde ser convertida em nível. O relatório não presume que qualquer dessas medidas exista automaticamente; exige que o saldo excedente seja reconhecido no cálculo e que a norma diga como ele será tratado, em vez de simplesmente apagá-lo.

2.6 Alternativa subsidiária para um cenário de restrição orçamentária

A base sindical deve sustentar publicamente a reparação integral como objetivo justo. Entretanto, é previsível que a Reitoria invoque limites orçamentários e rejeite a implantação completa no período inicial. Para que essa objeção não conduza simplesmente à manutenção dos grupos injustos da Proposta oficial, apresenta-se uma alternativa subsidiária de negociação. Ela retoma a Opção B formulada na sugestão individual enviada por uma servidora do IBILCE, mas reorganiza suas prioridades por critérios verificáveis e a incorpora à proposta coletiva construída neste relatório. A alternativa não substitui a proposta principal nem significa renúncia ao saldo histórico; trata-se de uma solução tática para assegurar avanço imediato e preservar a continuidade da reivindicação.

Elemento	Alternativa subsidiária
Limite inicial	Concessão de até duas referências por servidor durante a primeira etapa de transição, respeitado o teto da função.
Quem recebe uma	Servidor com saldo funcional implantável de uma referência.
Quem recebe duas	Servidor com saldo funcional implantável igual ou superior a duas referências.
Ordem de implantação	Prioridade para o maior saldo estimado; em caso de empate, última promoção ou data de ingresso mais antiga.
Saldo superior a duas ou excedente ao teto	Registro expresso da diferença em extrato individual, sem declarar que as duas referências quitaram toda a defasagem.
Continuidade	Negociação anual de novas referências ou de outra forma de recuperação progressiva, acompanhada de memória orçamentária.
Revisão	Avaliação anual pela CPAP e pelas representações sindicais, com divulgação do número de atendidos, custos e saldos remanescentes.

Essa alternativa parte da mesma realidade financeira utilizada pela Comissão, uma ou duas referências na etapa inicial, mas corrige duas injustiças. Primeiro, substitui os grupos

amplos por um cálculo individual e uma ordem objetiva de prioridade. Segundo, impede que duas referências sejam apresentadas como compensação suficiente para quem acumulou defasagem maior. O movimento sindical preserva, assim, a reivindicação integral, ao mesmo tempo que dispõe de uma proposta negociável caso a Reitoria não aceite a implantação completa de imediato.

2.7 Ordem de atendimento e garantias

- prioridade primária pelo maior saldo reparatório estimado e, em caso de empate, pela data-base individual mais antiga;
- eventual prioridade por aposentadoria iminente somente poderá ser adotada como critério secundário, depois do saldo e da antiguidade, mediante análise de seus efeitos funcionais e previdenciários;
- situações graves de saúde podem ser tratadas por política de proteção funcional própria; sua utilização como critério é possível;
- publicação de simulador e extrato individual com data-base, contagem, posição atual, saldo reparatório estimado, destino e valores;
- prazo para impugnação e recurso a colegiado paritário — isto é, composto com representação equilibrada — sem suspender a parte do saldo sobre a qual não há discussão;
- efeitos desde a data prevista para cada lote, mesmo que a análise administrativa termine depois;
- contagem do interstício da regra permanente a partir de marco comum de vigência, sem reinício causado por cada homologação transitória; se uma promoção ordinária vencer antes do término da transição, ela deverá ser registrada separadamente.

2.8 Minuta sistematizada da regra de transição

Artigo sugerido	Conteúdo essencial
1º	Apurar, para fins de reparação político-funcional, os interstícios completos que teriam ocorrido entre a suspensão do ADP e 31/12/2026.
2º	Fixar a última promoção como data-base; na ausência, ingresso ou primeira habilitação.
3º	Emitir extrato individual e abrir prazo mínimo de 30 dias para revisão.

Artigo sugerido	Conteúdo essencial
4º	Adotar a reparação integral como proposta principal e, se rejeitada por restrição demonstrada, aplicar a alternativa subsidiária sem declarar quitado o saldo remanescente.
5º	Implantar referências inteiras por ordem de saldo estimado e antiguidade, respeitando a capacidade de avanço e registrando o saldo excedente ao teto.
6º	Fixar os efeitos financeiros na data prevista para o lote, sem prejuízo por homologação administrativa posterior.
7º	Não exigir pontuação futura ou GDPC como condição para a reparação do período anterior.
8º	Contar o interstício permanente a partir de marco comum, sem permitir que o escalonamento da transição adie novas promoções ordinárias.

3. Critérios de promoção: limitações, reformulação e ampliação conforme os perfis ocupacionais

3.1 Problema de acesso, não apenas de quantidade

“Critério” é o tipo de atividade que pode gerar pontos para a promoção. A ampliação para trinta critérios é positiva, mas quantidade não garante universalidade, isto é, não garante que qualquer servidor tenha acesso real. Muitos critérios dependem de convite, designação formal, local de trabalho ou estrutura disponível: colegiados, comissões, projetos de pesquisa e extensão, contratos, adiantamentos, representação externa, mídias, brigada, reparos e processos editoriais. A retirada da competição por vagas não elimina essa desigualdade. O servidor deixa de disputar uma vaga com os colegas, mas continua dependente de oportunidades que a instituição distribui de modo desigual.

Nesse contexto, colegiado é um conselho ou comissão que toma decisões coletivamente; extensão reúne atividades pelas quais a Universidade se relaciona com a sociedade; adiantamento é um valor público entregue antecipadamente a um responsável para determinadas despesas e posterior prestação de contas; e brigada é a equipe treinada para prevenção e resposta inicial a incêndios e emergências. Nem todos os setores oferecem essas atividades.

O Perfil Ocupacional confirma a diversidade. Há funções administrativas, jurídicas e financeiras; apoio acadêmico e bibliotecas; saúde e cuidado; laboratórios e pesquisa; tecnologia; comunicação e cultura; engenharia e infraestrutura; operações, segurança e transporte; agropecuária e meio ambiente. Um conjunto predominantemente acadêmico ou

baseado em atividades extraordinárias não consegue representar com justiça todo esse universo.

3.2 Desigualdade matemática por escolaridade

A regra geral exige 12 pontos para nível fundamental, 15 para médio e 20 para superior. Nos cursos, cada ponto requer 30, 60 e 90 horas, respectivamente. Se usados como medida comparável, os mínimos equivaleriam a 360, 900 e 1.800 horas. Além disso, o teto de três pontos por critério obriga o nível fundamental a usar pelo menos quatro categorias, o médio cinco e o superior sete. O servidor de nível superior é onerado duas vezes: precisa de mais pontos e recebe menos pontos pela mesma carga horária.

Escolaridade	Mínimo	Horas/ponto	Equivalência em cursos	Categorias mínimas com teto 3
Fundamental	12	30 h	360 h	4
Médio	15	60 h	900 h	5
Superior	20	90 h	1.800 h	7

Não há justificativa funcional suficiente para essa progressividade. Maior escolaridade já é requisito de ingresso e pode estar refletida no nível salarial. Transformá-la em obstáculo adicional à mesma referência confunde qualificação do cargo com mérito para desenvolvimento. Recomenda-se mínimo único de 12 pontos por ciclo de três anos; se o interstício for reduzido para dois anos, 8 pontos; se anual, 4 pontos. Alternativamente, a pontuação deve ser proporcional ao tempo do ciclo, não à escolaridade.

O teto de três pontos significa que, por mais atividades que o servidor comprove dentro do mesmo critério, somente três pontos serão considerados. Por isso, quem precisa alcançar vinte pontos é obrigado a buscar várias categorias diferentes, mesmo que tenha realizado um projeto longo e muito relevante em uma única área.

3.3 Limites e incoerências dos critérios existentes

- teto uniforme de três pontos: desvaloriza formações e projetos longos e força diversificação artificial;
- certificados acadêmicos: um ponto sem escala de duração ou complexidade; deve-se adotar a gradação apresentada na sugestão individual intitulada Proposta de Aprimoramento e acolhida neste relatório;

- produção escrita: editais e notas técnicas podem ser rotina essencial, mas a exigência de três documentos ignora complexidade e responsabilidade;
- pesquisa de satisfação: o mínimo de 70% mistura qualidade do servidor com fatores que ele não controla e pode incentivar seleção de respondentes;
- inovação: “impacto mensurável e reconhecimento institucional” é vago e pode favorecer áreas com maior visibilidade;
- reparo com economia: exige mensuração difícil e pode não abranger manutenção preventiva, calibração e conservação;
- autocuidado e qualidade de vida: participação pode ser positiva, mas não deve compensar a ausência de critérios para o trabalho nuclear, isto é, para as atividades principais da função;
- uso único e descarte de excedente: evitam duplicidade, porém eliminam saldo legítimo e punem formações extensas;
- autoavaliação compulsória: uma falha procedimental não deve bloquear o desenvolvimento quando o conteúdo da GDPC não pontua;
- penalidade administrativa: a vedação uniforme por dois anos após o fim da sanção precisa de base, gradação, proporcionalidade e recurso.

3.4 Novo desenho: núcleo universal e trilhas ocupacionais

A solução não é criar uma lista infinita. É organizar o sistema em duas camadas. O “núcleo universal” é um conjunto de critérios acessíveis a todas as funções, como atualização profissional, melhoria de processo, orientação de usuários e documentação do trabalho. As “trilhas ocupacionais” são conjuntos adicionais adaptados às grandes áreas de atuação, como administração, laboratório, saúde, informática ou manutenção. A pessoa escolhe os critérios compatíveis com seu trabalho; não precisa pontuar em todas as trilhas.

Camada	Conteúdo	Garantia
Núcleo universal	Efetivo exercício; desenvolvimento pactuado; melhoria de processo; atualização; cooperação; orientação de usuários; documentação técnica.	Acessível a toda função e unidade.
Trilhas ocupacionais	Administrativa; acadêmica; laboratório/pesquisa; saúde; TI; infraestrutura/operação; comunicação/cultura; agroambiental.	Reconhece especificidades sem criar privilégios.

Camada	Conteúdo	Garantia
Atividades institucionais	Colegiados, extensão, pesquisa, eventos, representação, brigada e outras.	Complementares, nunca única via de promoção.

3.5 Reformas transversais nos 30 critérios

“Reformas transversais” são mudanças que valem para todos os critérios, e não apenas para um item específico. Elas procuram tornar o sistema mais simples, equilibrado e verificável.

- criar banco contínuo de pontos e comprovantes, com validação durante o ciclo e transporte do saldo não utilizado;
- vedar apenas a reutilização do ponto já consumido, preservando horas, produtos e saldo excedente;
- substituir o teto geral de três pontos por tetos específicos: até seis para formação longa/projeto complexo e até três para ocorrências simples;
- adotar matriz de complexidade — uma tabela que classifica atividades em baixa, média e alta complexidade — com 0,5, 1 e 2 pontos por entrega, conforme duração, responsabilidade, risco e alcance;
- aceitar comprovação automática pelos sistemas corporativos, evitando declarações manuais da chefia;
- permitir portfólio ou memorial técnico — um conjunto organizado de registros e uma descrição fundamentada do trabalho realizado — para atividades cuja natureza não gera certificado;
- atribuir pontuação a equipes quando o resultado for coletivo, sem exigir autoria individual artificial;
- garantir equivalência entre atividades presenciais, digitais, de campo e plantão;
- publicar precedentes da CPAP, isto é, decisões anteriores que orientem casos semelhantes, e aceitar atividade equivalente quando ela cumprir a mesma finalidade.

3.6 Novos critérios derivados dos perfis ocupacionais

“Perfil ocupacional” é a descrição oficial dos requisitos e das tarefas de cada função. Os novos critérios abaixo não foram escolhidos de forma abstrata: foram agrupados a partir das atividades que aparecem nessas descrições. As funções citadas são exemplos; outras funções com trabalho semelhante devem poder usar o mesmo critério.

Trilha / funções exemplificativas	Novo critério proposto	Comprovação e pontuação sugerida
Administração, ATA, Contabilidade, Economia	Planejamento, orçamento, prestação de contas, inventário, cumprimento de normas, estudo técnico preliminar, termo de referência, pesquisa de preços, mapa de riscos e gestão documental.	0,5 a 2 pontos por processo/produto conforme complexidade; até 6.
Advocacia e assessoramento técnico	Parecer, defesa, análise de risco, orientação normativa e prevenção de litígio.	1 ponto por conjunto relevante ou 2 por alta complexidade; sigilo preservado.
Apoio acadêmico, secretaria e atendimento	Gestão de matrícula, calendário, bolsas, intercâmbio, certificados, atendimento inclusivo e regularização acadêmica.	1 ponto por ciclo/projeto ou melhoria validada; até 6.
Biblioteca, documentação, revisão e arquivo	Catálogo especial, curadoria, preservação, repositório, acessibilidade documental, normalização e memória institucional.	0,5 a 2 por produto/lotte/projeto; até 6.
TI e informática	Desenvolvimento, integração, automação, segurança, dados, documentação, suporte estruturante e continuidade de serviços.	1 por entrega; 2 por sistema/solução de alta complexidade; até 6.
Laboratórios, pesquisa e apoio técnico	Preparação de ensaios, protocolos, calibração, controle de qualidade, biossegurança, gestão de amostras e treinamento.	1 por protocolo/ciclo; 2 por implantação ou reconhecimento formal de qualidade; até 6.
Saúde e cuidado	Protocolos assistenciais, educação em saúde, vigilância, registros, segurança do paciente e acolhimento.	1 por ciclo/protocolo; 2 por implantação com resultado; até 6.
Engenharia, arquitetura e infraestrutura	Projeto, laudo, manutenção preventiva, inspeção, eficiência energética, acessibilidade e acompanhamento de obra.	1 a 2 por entrega conforme responsabilidade; até 6.
Operação, manutenção e oficinas	Conservação, fabricação, ajuste, instalação, operação segura, redução de parada e plano preventivo.	0,5 por ocorrência qualificada; 1–2 por solução/projeto; até 6.
Segurança, vigilância, recepção e transporte	Plano de rota, direção segura, resposta a ocorrência, prevenção, controle de acesso e atendimento ao público.	1 por ciclo comprovado; 2 por protocolo/melhoria; até 6.
Comunicação, jornalismo, rádio e cultura	Campanha, cobertura, produção audiovisual, acessibilidade, acervo, programação e mediação cultural.	0,5 a 2 por produto/projeto; até 6.
Agropecuária, campo, ambiente e veterinária	Manejo, sanidade, bem-estar animal, cultivo, amostragem, sustentabilidade, resíduos e conservação.	1 por ciclo/protocolo; 2 por projeto/resultado; até 6.
Educação infantil, pedagogia, psicologia e serviço social	Plano de atendimento, acompanhamento, inclusão, orientação, intervenção e articulação com família/comunidade.	1 por ciclo/projeto; 2 por metodologia implantada; até 6.

3.7 Critérios universais adicionais

- continuidade de serviço essencial: atuação comprovada em períodos críticos, plantões ou contingências, sem transformar excesso de jornada em requisito;
- documentação e padronização: manual, fluxo, base de conhecimento, checklist, protocolo ou instrução de trabalho efetivamente adotada;
- acessibilidade e inclusão: adaptação de atendimento, conteúdo, ambiente, sistema ou procedimento;

- proteção de dados, integridade e cumprimento de normas: adequação de processo, redução de risco ou orientação preventiva;
- sustentabilidade operacional: redução comprovada de desperdício, consumo, descarte inadequado ou retrabalho;
- cooperação e transferência de conhecimento: integração de novos servidores, mentoria técnica e capacitação no trabalho;
- melhoria do atendimento: reorganização de fluxo, redução de prazo, ampliação de acesso ou solução de demanda recorrente;
- qualidade e segurança: identificação de risco, ação preventiva, auditoria interna e correção de não conformidade;
- participação em transformação digital: digitalização, automação, comunicação entre sistemas e correção/organização de bases de dados;
- reconhecimento do trabalho em equipe: produto coletivo validado, com pontuação para todos que tenham contribuição comprovada.

3.8 Modelo de pontuação recomendado

Tipo de atividade	Unidade	Pontos	Teto por ciclo
Formação curta	30 horas acumuláveis	1	3
Formação longa/título não usado no AIQ	Conforme nível e carga	2 a 6	6
Entrega rotineira qualificada	Conjunto/ciclo documentado	0,5 a 1	4
Produto técnico de média complexidade	Produto ou projeto	1	6
Produto de alta complexidade/responsabilidade	Produto ou projeto	2	6
Atividade institucional complementar	Mandato, evento, comissão ou ação	0,5 a 1	3
Saldo excedente	Transportado automaticamente	Mantido	Sem perda

O mínimo deve acompanhar o interstício: 4 pontos para ciclo anual, 8 para bienal ou 12 para trienal, sem diferenciação por escolaridade. Pelo menos metade pode ser obtida no núcleo universal e nas atividades do próprio perfil. Não deve haver obrigação de usar número

mínimo de critérios distintos. A qualidade da trajetória não aumenta porque o servidor colecionou sete categorias diferentes.

Ciclo anual, bienal ou trienal corresponde a um período de um, dois ou três anos. Se o período disponível for menor, a quantidade exigida de pontos também deve ser menor. O servidor deve poder atingir o mínimo realizando adequadamente atividades ligadas ao próprio trabalho.

3.9 Governança, comprovação e possibilidade de recurso

- cadastro permanente e validação em até 60 dias, evitando concentração no final do ciclo;
- comprovantes gerados pelos sistemas de patrimônio, compras, contratos, extensão, pesquisa, graduação, pós-graduação, chamados e gestão de pessoas;
- declaração substitutiva ou conjunto organizado de registros quando a atividade não gerar documento, com proibição de recusa sem explicação concreta;
- matriz pública de equivalência, exemplos e precedentes atualizados anualmente;
- comissões locais paritárias e CPAP com representação técnico-administrativa efetiva;
- decisão fundamentada por item, possibilidade de complementação documental e recurso;
- responsabilidade da Universidade por oferecer formação e oportunidades durante a jornada;
- avaliação periódica dos resultados por função, unidade, escolaridade, gênero, raça, deficiência e jornada, sem identificar pessoas, para descobrir regras aparentemente iguais que dificultem mais a promoção de determinados grupos.

Conclusão e encaminhamento

A Proposta de Revisão deve ser reconhecida como etapa relevante, mas não aprovada em sua forma atual. O texto avança ao extinguir a competição por vagas e buscar critérios objetivos, porém não relaciona de forma suficiente a promoção à escala efetiva, não define o alcance real da carreira, não estima individualmente a defasagem acumulada durante a suspensão e não assegura que todos os perfis ocupacionais tenham meios equivalentes de pontuar.

A correção exige três movimentos articulados. Primeiro, integrar tabela, amplitudes, conceitos, interstício, efeitos financeiros e governança em um regulamento completo. Segundo, substituir os grupos A–E por uma estimativa individual, expressa em referências, das oportunidades de promoção que deixaram de ser oferecidas durante a suspensão, adotando

a reparação integral como reivindicação principal e mantendo uma alternativa orçamentária subsidiária, sem quitação automática do saldo remanescente. Terceiro, reorganizar os critérios em núcleo universal e trilhas ocupacionais, com pontuação proporcional à complexidade, banco de saldos e responsabilidade institucional pela oferta de oportunidades.

Essas mudanças preservam o trabalho realizado pela Comissão e utilizam as contribuições recebidas para superar suas limitações. A restrição orçamentária pode definir a velocidade da implantação, mas não deve converter duas referências em quitação de defasagens maiores. A proposta principal da base sindical deve continuar sendo a reparação integral; a alternativa subsidiária serve para a negociação de uma primeira etapa, sem renúncia à recuperação progressiva do saldo remanescente. A objetividade pode simplificar a prova, mas não deve uniformizar trabalhos diferentes. A promoção individual somente será universal quando o exercício qualificado de qualquer função da Unesp — acadêmica, administrativa, técnica, operacional, assistencial ou cultural — puder conduzir ao desenvolvimento na carreira.

O processo ocorrido no IBILCE também demonstra a importância da organização sindical. A explicação técnica oferecida pela STGP foi essencial para que os servidores conhecessem a Proposta; o debate aberto organizado pela base permitiu ir além da compreensão formal, confrontar a minuta com a realidade do trabalho e construir alternativas coletivas. Essa combinação de informação, participação e mobilização deve acompanhar as próximas etapas de negociação e deliberação.