

POSICIONAMENTO DA UNIDADE SOBRE A PROPOSTA DE REVISÃO DA GDPC

(Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências)

Com base na análise do documento encaminhado, seguem as observações e questionamentos da unidade, com o objetivo de contribuir para o aprimoramento da proposta apresentada:

1. A proposta indica que **a GDPC deixará de ter vínculo direto com o plano de promoção de carreira**, adotando como foco o desenvolvimento contínuo dos servidores e a promoção de uma cultura de aprimoramento profissional, sendo assim:

Nesse contexto, questiona-se algumas dúvidas surgiram:

- A Unesp garantirá suporte financeiro e de tempo institucional (horas dentro da jornada de trabalho) para viabilizar esse aprimoramento contínuo?
- Haverá disponibilização de cursos gratuitos, trilhas formativas e estrutura de capacitação realista, especialmente considerando a carga de trabalho atual das equipes?

2. Considerando que a proposta mantém o uso de graus de proficiência para avaliação das competências desenvolvidas ao longo do ciclo da GDPC, entendemos ser necessário um **esclarecimento mais detalhado sobre a finalidade e os desdobramentos desses registros**.

Sabemos que o artigo 41, §1º, inciso III da Constituição Federal prevê a avaliação periódica de desempenho como instrumento de valorização e desenvolvimento profissional. No entanto, como a proposta se baseia nesse fundamento legal para embasar a GDPC, **solicitamos que a proposta explicita com mais clareza os objetivos e os possíveis usos dos resultados obtidos nos ciclos**.

Nossos principais questionamentos são:

- Os dados da GDPC serão utilizados apenas como ferramenta de autodesenvolvimento, ou também poderão impactar trajetórias funcionais?
- Existe alguma possibilidade de uso em contextos disciplinares ou de avaliação de permanência?
- A GDPC será articulada com outras ferramentas institucionais já existentes para acompanhamento do desempenho funcional, ou manterá finalidade exclusivamente formativa?

Destacamos que a proposta atual aponta para uma reformulação da GDPC com foco propositivo e colaborativo, o que representa um avanço importante. Nesse contexto, reforçamos que a transparência sobre o uso dos resultados

contribuirá para maior adesão dos servidores ao processo, fortalecendo sua função de orientação e crescimento profissional.

3. A proposta menciona a “gestão por resultados” e a “valorização da meritocracia” como fundamentos da revisão. Tais conceitos, apesar de legítimos em certos contextos, suscitam dúvidas quando aplicados em uma instituição pública de ensino:

- Quais serão os elementos utilizados para quantificar esses “resultados esperados”, considerando que a atuação do servidor técnico-administrativo não está diretamente associada à produção de resultados mensuráveis?
- Como evitar que critérios subjetivos comprometam a equidade do processo?

4. Destacamos como positivo o reconhecimento, na própria proposta, de que há demandas relevantes por parte da comunidade, como a redação mais assertiva dos descritores de competências; a criação de campo padronizado para feedback com descrição de grau de proficiência e a oferta de treinamentos e materiais permanentes de apoio.

Dado o curto prazo para início do novo ciclo, solicitamos que a Comissão indique:

- Quais dessas ações já estão em desenvolvimento;
- Qual o cronograma previsto para implementação;
- Quem será o responsável pela execução das entregas citadas;
- Como a comunidade será informada e envolvida no processo.

5. **A proposta agrupa as áreas de Biblioteca e Informática na mesma equipe (Equipe B).** Entendemos que as funções desempenhadas por essas áreas são extremamente distintas em natureza, objetivos e competências exigidas. Por isso sugerimos fortemente a **separação das direções** e equipes de Biblioteca e Informática.

6. Número de competências sugeridas

A proposta permite entre 3 a 6 competências, mas sugerimos fixar o número em **3 competências**, incluindo a definida pelo dirigente da unidade, para facilitar o planejamento, acompanhamento e aprofundamento do trabalho ao longo do ciclo.

7. A proposta prevê eleição dos membros para composição da Comissão de Acompanhamento (CADPC). No entanto, considerando o caráter técnico e a necessidade de representação de todas as áreas:

- Sugerimos que a seleção seja **feita por área**, com representatividade de cada setor mencionado;

- A duração do mandato deve ser compatível com o **tempo do ciclo da GDPC**, para garantir continuidade e coerência no acompanhamento.

8. Foi mencionada a análise do número de reuniões realizadas pelas equipes. Nesse ponto, solicitamos **maior clareza sobre a relevância dessa métrica** e explicitação sobre como será considerada essa quantificação: será critério avaliativo? Terá impacto nos registros de desenvolvimento?

POSICIONAMENTO DA UNIDADE SOBRE A PROPOSTA DE PROMOÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNESP

Com o objetivo de contribuir com o aprimoramento da proposta apresentada, seguem abaixo sugestões, apontamentos e questionamentos da unidade, com base na análise do documento “Proposta de Revisão da GDPC e Promoção”:

1. Nova metodologia de progressão de carreira

A partir das discussões internas da unidade, propomos uma mudança estrutural no modelo de progressão, mantendo os critérios já listados, mas adotando uma metodologia mais justa, aplicável e acessível a todos os perfis funcionais da Unesp.

A proposta consiste na criação de uma **planilha geral com todos os critérios**, baseada na estrutura já apresentada na proposta original, mas organizada com uma pontuação mínima e máxima que poderá ser atingida.

Essa planilha deverá contemplar **critérios objetivos e viáveis para todas as funções técnico-administrativas**, considerando as diferentes realidades das seções e setores da universidade, incluindo motoristas, auxiliares de campo, profissionais de serviços gerais, profissionais de saúde, entre outros.

A progressão na carreira se daria por **acúmulo de pontuação** ao longo do tempo, conforme a realidade funcional e trajetória de cada servidor. A sistemática funcionaria da seguinte forma:

- O servidor poderá acumular pontos continuamente, por meio das ações previstas nos critérios.
- A **solicitação da promoção só poderá ser feita após 3 anos** de permanência na referência atual.
- **Atingida a pontuação mínima exigida**, o servidor poderá solicitar sua promoção a qualquer momento, desde que respeitado o tempo mínimo de cada ciclo, **sem depender de ciclos coletivos, critérios de desempate ou limites orçamentários**.
- Após a promoção, inicia-se um novo ciclo. A partir de então, o servidor poderá iniciar novo acúmulo de pontos e solicitar nova progressão assim que atingir novamente o mínimo necessário, desde que respeitado o tempo mínimo de cada ciclo.

Como parâmetro inicial, sugerimos que a pontuação mínima para solicitação da promoção seja de 20 pontos, conforme tabela anexa.

Essa proposta fortalece a **autogestão da carreira**, garantindo que cada servidor possa trilhar seu próprio caminho de desenvolvimento e valorização, desde que haja suporte institucional adequado. Ela valoriza os critérios já existentes ao reorganizá-los em uma estrutura mais clara, pontuada e aplicável a todas as realidades da universidade.

Ao eliminar barreiras como comparação entre servidores, metas subjetivas e limitações orçamentárias, o modelo se torna mais justo, objetivo e motivador, colocando o foco no crescimento individual e promovendo uma cultura de valorização contínua e transparente.

Ainda que represente uma mudança conceitual importante, trata-se de uma estrutura simples e um sistema semelhante ao utilizado para progressão de carreira de docentes ou outros adicionais por capacitação. Portanto, é uma proposta viável, técnica e institucionalmente sólida.

2. Sendo um processo que exige dedicação, capacitação e, em muitos casos, **custos financeiros e tempo institucional**, torna-se imprescindível esclarecer quais serão as garantias oferecidas aos servidores para viabilizar a participação equitativa no modelo proposto. Entendemos que **a promoção não pode se tornar privilégio de quem tem tempo ou recursos próprios**. É fundamental garantir que todos tenham **acesso equitativo** ao processo.

A proposta, ao manter um reajuste de 5% por etapa, impõe exigências que podem demandar investimento elevado, sem contrapartida proporcional de valorização. Por isso é de fundamental importância que a universidade apoie, garantindo a viabilidade na participação, para que haja participação igualitária de todos os servidores, independentemente da condição socioeconômica ou localização geográfica.

3. Entendemos que o uso de um **teto orçamentário como limitador** no número de servidores promovidos é incompatível com a valorização efetiva do trabalho técnico-administrativo. Como exemplo, no plano de carreira dos servidores docentes não há limitador financeiro e nem interstício. Assim, propomos a **exclusão do teto orçamentário** como critério limitante e, conseqüentemente, eliminando a necessidade de critérios de desempate.

4. Sugerimos que a **pontuação mínima exigida para promoção varie conforme o nível** de escolaridade do cargo (fundamental, médio ou superior), levando em conta as possibilidades e complexidades envolvidas.

5. Sobre os critérios obrigatórios (compulsórios), sugerimos **especificar o que se entende por “função titular”**, para evitar dúvidas interpretativas e propomos que o **tempo mínimo na função titular seja de 3 anos**, acompanhando o tempo mínimo proposto para o ciclo.

6. Formas de comprovação

- É necessário **especificar quais tipos de declarações são aceitas como comprovação**, e quais **autoridades são competentes para assiná-las**.
- Sugerimos a **inclusão de exemplos por área de atuação**, para facilitar a aplicação do critério.

7. Propomos a **inclusão de uma regra de transição baseada no tempo de serviço**, especialmente para servidores com mais de 10 anos de carreira, que **já teriam, na projeção atual, ultrapassado metade do percurso funcional**.

Pagamento indenizatório de 1 referência a cada 03 anos de exercício, considerando:

- a última concessão do ADP recebida, para aqueles que participaram do processo.
- a data de ingresso para aqueles que não participaram do processo de ADP.

8. Ressaltamos a importância de que o plano de progressão reconheça as **diferentes naturezas e realidades de trabalho** na universidade, incluindo setores de **alta exposição física e risco**. Leve em consideração aspectos como:

- Esforço físico elevado;
- Exposição a intempéries climáticas (chuva, sol, calor extremo);
- Contato com substâncias tóxicas;
- Risco no manuseio de equipamentos complexos.

O desgaste físico e o impacto à saúde devem ser **considerados no modelo de valorização e reconhecimento profissional**.

Tabela de critérios por ciclo e quantidade mínima de pontos para promoção

A. Capacitação e Formação Profissional	1 Ponto	Qtde máx
1- Participação em cursos de capacitação (seminários, palestras, cursos de atualização ou aperfeiçoamento, etc.), presenciais ou a distância, compatíveis com a área de atuação e/ou com o desenvolvimento das competências do GDPC	25 horas	125 hs
2- Certificações técnicas alinhadas aos interesses institucionais (ISO, NR, Tecnologia, etc)	Por certificação	3 cert
3- Certificações acadêmicas da mesma escolaridade da função do servidor e aquelas acima da escolaridade e que não podem ser requeridas como Adicional de Incentivo a Qualificação – AIQ.	Por certificação	3 cert
4- Participação em eventos científicos ou técnicos (congressos, simpósios, conferências, encontros etc.).	1 participações	3 partic
5- Participação em programas de mobilidade com universidades conveniadas, presenciais ou à distância.	1 participação	3 partic
6- Visitas técnicas certificadas ou comprovadas formalmente a outras instituições, no Brasil ou no exterior.	1 visita de no mínimo 8 horas	3 visitas
B. Atuação Institucional e Participação Colaborativa		
7- Participação de comissões, comitês ou órgãos colegiados da Unidade ou da Universidade.		
a- como membro titular	2 participações	8 partic
b- como membro suplente	4 participações	8 partic
8- Participação comprovada na organização, apoio ou execução de eventos institucionais.		
a- Organização de evento:	1 organização	4 partic
b- Apoio técnico na execução:	3 participações	12 partic
9- Participação na realização de atividades de extensão universitária ou de prestação de serviço com extensão universitária promovidas e oficializadas pela Unesp.	1 participação de no mínimo 16 horas	64 horas
10- Apresentação de trabalho em eventos científicos ou técnicos, com certificação de apresentação e/ou resumo publicado em anais de eventos.	1 comprovação	3 comprovações
11- Atuação como multiplicador de conhecimento como instrutor, mentor ou facilitador de ações formativas na Unesp	2 horas de atuação	6 horas

12- Atuação como palestrante e/ou ministrar cursos em congressos, seminários e eventos científicos ou técnicos, dentro ou fora da Unesp.	4 horas de atuação	12 horas
13- Publicação de artigos científicos e/ou capítulos de livro indexados, como autor ou coautor, com declaração formal de vínculo institucional com a Unesp.	1 comprovação de publicação	3 comprovações
14- Participação em equipes executoras de projetos de pesquisa aprovados por agências de fomento externas (Fapesp, CNPq, Capes).	1 comprovação de participação	3 comprovações
C. Atuação Funcional, iniciativa e inovação		
15- Pesquisa de satisfação dos usuários internos ou externos. (com no mínimo 20 avaliações)	66% positivas	1 avaliação
16- Proposição, desenvolvimento e implementação de projetos (autorais) que resultem em melhorias nos processos, nos serviços ou nos ambientes institucionais.	1 comprovação	3 comprovações
17- Proposição de inovação (produtos, serviços, processos ou métodos, que devem ser inéditos), com impacto mensurável e reconhecimento institucional.	1 comprovação	3 comprovações
D. Envolvimento social e bem-estar		
18- Participação em ações sociais, em atendimento às ODS com comprovação (exemplo: doação de sangue, participação em órgãos assistenciais, ONGs, etc).	3 comprov	9 comprovações
19- Prêmios internos ou externos (moção, homenagem, destaque, troféus, medalhas, etc).	3 comprov	9 comprovações
20- Participação em atividades que promovam autocuidado, bem-estar e qualidade de vida desenvolvidas dentro da Unidade Universitária (por exemplo: CAC, Numis).	30 horas	150 hs
Sugestão de critérios para inclusão		
21- Participar de Grupo de Trabalho da Reitora e em equipes de suporte ao usuário e equipes de desenvolvimento de sistemas	1 participações	3 partic
22- Participação em mutirões emergenciais de manutenção, comprovados por relatórios institucionais.	2 participações	4 partic
23- Participação ativa em ações de segurança predial e de infraestrutura.	1 participações	3 partic
24- Atuação para apoio emergencial durante situações inesperadas como quebra de equipamentos essenciais, falta de energia, incêndios, seca, etc. (fora do horário de expediente)	3 participações	9 partic
25- Responsabilidade de gestão de armazenamento de produtos controlados	1 por ano	3 pontos