

## **Sugestões de alteração para nova proposta de Revisão da Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências (GDPC) e da Promoção dos Servidores Técnico-Administrativos.**

A nova proposta de revisão da GDPC e promoção apresentada pela Comissão Permanente de Avaliação da Promoção (CPAP) para discussão com a comunidade acadêmica contempla a principal questão ao desvincular a avaliação do GDPC da Promoção da Carreira, caracterizando-se como o ponto de maior convergência com os interesses da comunidade dos servidores técnico-administrativos. Contudo, é importante ressaltar que as sugestões para a proposta redigidas a seguir, tem o objetivo de tornar o acesso à progressão de carreira para as funções dos servidores técnico-administrativos mais orgânico, a exemplo da carreira dos servidores docentes, cuja promoção está desvinculada de ciclos temporais, com requisitos pertinentes ao exercício da função.

Dentre os pontos positivos apresentados, outros necessitam de reformulação para a progressão de carreira, abaixo seguem as sugestões de alteração:

### **1. Ciclos de Promoção**

Os ciclos devem contemplar no mínimo 25% dos servidores TA por ano ou destinar 1% do orçamento, com a rubrica presente na peça orçamentária além dos três anos do período de transição até superar o represamento.

A promoção é uma valorização do processo de qualificação profissional, portanto os itens cumpridos no decorrer do processo não devem ser desconsiderados ainda que ultrapassado o tempo mínimo de cada etapa. Dessa forma, propõe-se a manutenção da duração das etapas de promoção, ou seja, que os ciclos tenham, no **mínimo**:

- i. Etapa 1: 3 anos;
- ii. Etapas 2 e 3: 4 anos;
- iii. Etapas 4 e 5: 5 anos.

Os critérios devem ser realizados dentro das etapas de forma contínua, ou seja, devem ser cumulativos, independente do tempo de realização (respeitando o tempo mínimo de cada etapa) até que se alcance o mínimo necessário para a promoção. A proposta apresentada pela CPAP impõe que o servidor cumpra anualmente os

requisitos para cada etapa de promoção. A proposta de alteração sugere que o servidor deva conseguir planejar sua promoção dentro de sua realidade profissional sem prejuízos em suas atividades funcionais, ou seja, que o cumprimento dos critérios seja cumulativo além do tempo mínimo estabelecido para cada etapa.

Como outra alteração, propõe-se que o servidor que não for promovido por conta dos critérios de desempate, automaticamente, receberá a promoção no próximo ciclo, pois entende-se que ele cumpriu os requisitos necessários na etapa.

## **2. Critérios Compulsórios**

Quanto aos critérios compulsórios 1 e 2 sugere-se que sejam mantidos da forma apresentada na proposta da CPAP.

Para o critério compulsório 3, o qual exige ter no mínimo de 3 anos de exercício na função titular, sugere-se a alteração para que seja considerado tempo mínimo de 3 anos de vínculo empregatício, contemplando os casos de reenquadramento e/ou alterações de contrato de diversas naturezas.

## **3. Critérios Gerais**

A divisão dos critérios gerais em “Capacitação e Formação Profissional”, “Atuação Institucional e Participação Colaborativa”, “Atuação Funcional, Iniciativa e Inovação” e “Envolvimento Social e Bem-estar”, apresentada no documento é positiva. Contudo, tanto o número de itens, como sua abrangência não contemplam de forma equânime todas as funções existentes e suas especificidades nas diferentes áreas da universidade, para de fato, favorecer os princípios de valorização do servidor público, eficiência e mérito.

A porcentagem sugerida de itens (50%) dos critérios a serem cumpridos é outro ponto crítico presente no documento, visto que alguns dos itens são inerentes a determinadas funções em detrimento de outras. Propõe-se substituir o percentual por um número mínimo de itens por ciclo de promoção, como segue abaixo:

- Etapa 1: 5 itens;
- Etapa 2 e 3: 7 itens;
- Etapa 4 e 5: 10 itens.

Sugere-se a inclusão de novos itens que contemplem as diferentes funções e especificidades da carreira dos servidores técnico-administrativos e, também, a alteração de critérios gerais já apresentados pela proposta da CPAP, listados a seguir.

#### **A. Capacitação e Formação Profissional**

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.
  - Nível fundamental: **30 horas na respectiva etapa da promoção;**
  - Nível médio: **60 horas na respectiva etapa da promoção;**
  - Nível Superior: **90 horas na respectiva etapa da promoção.**
  
2. Certificações técnicas alinhadas aos interesses institucionais (ISO, NR, Tecnologia etc.).
  - 1 certificação válida no período da respectiva etapa da promoção.
  
3. Certificações acadêmicas da mesma escolaridade da função do servidor e aquelas acima da escolaridade e que não **foram** requeridas como Adicional de Incentivo a Qualificação - AIQ.
  - Exemplos para função de nível fundamental: ensino médio técnico de qualquer data de conclusão, quando o servidor já tem AIQ ou promoção pelo ensino médio; graduação concluída antes de 1992; terceira graduação, ou mais graduações, se houver.
  - Exemplos para função de nível médio: ensino médio técnico de qualquer data de conclusão, quando não tenha sido a comprovação de escolaridade para a sua contratação; graduação concluída antes de 1992; terceira graduação, ou mais graduações, se houver.
  - Exemplos para função de nível superior: ensino médio técnico de qualquer data de conclusão; terceira graduação ou acima disso,

quando não tenha sido a comprovação de escolaridade para a sua contratação; graduação concluída antes de 1992.

4. Participação em eventos científicos, **acadêmicos**, técnicos **ou institucionais** (congressos, simpósios, conferências, encontros etc.).
  - Nível fundamental: **3 na respectiva etapa da promoção**
  - Nível médio: **6 na respectiva etapa da promoção**
  - Nível superior: **9 na respectiva etapa da promoção**
  
5. Participação em programas de mobilidade com universidades conveniadas, presenciais ou à distância.
  - 1 participação no período da respectiva etapa da promoção.
  
6. Visitas técnicas certificadas ou comprovadas formalmente a **outros campi/unidades da UNESP e/ou** instituições, no Brasil ou no exterior.
  - **Uma ou mais visitas realizadas no período da respectiva etapa da promoção.**

## **B. Atuação Institucional e Participação Colaborativa**

7. Participação como membro titular **ou membro suplente** de comissões, **conselhos**, comitês, grupos de trabalho ou órgãos colegiados da Unidade ou da Universidade.
  - **1 participação no período da respectiva etapa da promoção.**
  
8. Participação comprovada na organização, apoio ou execução de eventos **da UNESP e/ou de outras instituições de ensino.**
  - Organização de evento: 1 comprovação de participação no período da respectiva etapa da promoção; ou
  - Apoio técnico na execução: 3 comprovações de participação no período da respectiva etapa da promoção.

9. Participação na realização de atividades de extensão universitária ou de prestação de serviço com extensão universitária promovidas e oficializadas pela Unesp.
  - Uma ou mais participações no período da respectiva etapa da promoção.
  
10. Apresentação de trabalho em eventos científicos ou técnicos, **como autor ou co-autor**, com certificação de apresentação e/ou resumo publicado em anais de eventos.
  - 1 comprovação de apresentação no período da respectiva etapa da promoção.
  
11. Atuação como multiplicador de conhecimento como instrutor, mentor ou facilitador de ações formativas na Unesp.
  - Nível fundamental: **6 horas na respectiva etapa da promoção**.
  - Nível médio: **12 horas na respectiva etapa da promoção**.
  - Nível Superior: **24 horas na respectiva etapa da promoção**.
  
12. Atuação como palestrante e/ou ministrar cursos em congressos, seminários e eventos científicos ou técnicos, **ou como convidado, por seu saber técnico, em disciplinas** dentro ou fora da Unesp.
  - Nível fundamental: **4 horas na respectiva etapa da promoção**.
  - Nível médio: **6 horas na respectiva etapa da promoção**.
  - Nível Superior: **8 horas na respectiva etapa da promoção**.
  
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 no período da respectiva etapa da promoção.
  
14. Participação em equipes executoras de projetos de pesquisa aprovados por agências de fomento externas (Fapesp, CNPq, Capes).

- 1 comprovação de participação no período da respectiva etapa da promoção.

### **C. Atuação Funcional, iniciativa e inovação**

15. Pesquisa de satisfação dos usuários internos ou externos.
  - Avaliação positiva do servidor ou da área acima de **70%** dos usuários (com mínimo de 20 avaliações) no período da respectiva etapa da promoção.
16. Proposição, desenvolvimento e implementação de projetos (autorais) que resultem em melhorias nos processos, nos serviços ou nos ambientes institucionais.
  - 1 comprovação no período da respectiva etapa da promoção.
17. Proposição de inovação (produtos, serviços, processos ou métodos, que devem ser inéditos), com impacto mensurável e reconhecimento institucional.
  - 1 comprovação no período da respectiva etapa da promoção.

### **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 participações comprovadas na respectiva etapa da promoção.**
19. Prêmios internos ou externos (moção, homenagem, destaque, troféus, medalhas etc.).
  - 1 comprovação no período da respectiva etapa da promoção.

20. Participação em atividades que promovam autocuidado, bem-estar e qualidade de vida desenvolvidas dentro da Unidade Universitária (por exemplo: CAC, Numis).

- **60 horas na respectiva etapa da promoção.**

**21. Participação em eventos socioculturais e artísticos como por exemplo: bienais, exposições de arte, feiras etc.**

- **5 participações no período da respectiva de promoção**

**A adição desse item vai de encontro com a proposta de desenvolvimento pessoal do novo GDPC, apresentado neste documento.**

### **Formas de Comprovação**

As formas de comprovação dos critérios devem ser mantidas da forma apresentada na proposta da CPAP e sugere-se a inclusão do quesito:

- ingressos e/ou certificados que caracterizem a participação individual, com dados pessoais do participante, contemplando o item 21 sugerido para os critérios gerais.

Considera-se positivo que a comprovação dos critérios seja analisada pela Comissão de Promoção da unidade, conforme apresentado na proposta CPAP.

### **4. Critérios de Desempate:**

A combinação de critérios compulsórios e gerais visa reconhecer a multidimensionalidade das contribuições, incentivando o crescimento individual e coletivo em prol da excelência da instituição, desde que a proposta para a promoção dos servidores técnico-administrativos da Unesp seja reestruturada adequadamente à realidade, favorecendo ao servidor o cumprimento dos critérios mínimos adequados, evitando sobrecarga para realizar atividades além das profissionais requeridas em seu exercício profissional. Portanto, a proposta deve ser amparada pela instituição, viável e adequada às diversas áreas da Universidade. Dessa forma, sugere-se à Reitoria que destine recursos necessários para a promoção de todos os servidores efetivamente aptos a progredir em determinado ano.

Contudo, caso seja de extrema necessidade a utilização de critérios de desempate para a promoção dos servidores, devem ser apresentadas justificativas orçamentárias plausíveis, e neste caso, sugere-se a ordem de prioridades abaixo:

- 1º - Maior tempo de exercício na Unesp;
- 2º - Servidor que foi promovido há mais tempo, considerando a data de promoção mais recente desta trajetória de promoção;
- 3º - Maior tempo de exercício na função titular;
- 4º - Maior pontuação nos critérios gerais dentro da etapa de promoção, conforme tabela no Anexo II da proposta CPAP;

## **5. Proposta para a Fase de Transição do Plano de Carreira – Unesp**

Considerando que:

- desde a publicação da Portaria Unesp nº 130/2015, em 1º de abril de 2015, o Acompanhamento de Desenvolvimento Profissional (ADP) foi suspenso, e desde então a universidade permanece sem um plano de carreira funcional;
- a ausência de um plano de carreira ao longo desses 10 anos impactou diretamente a motivação dos servidores técnico-administrativos, desestimulando iniciativas de desenvolvimento e qualificação, já que não havia perspectiva de reconhecimento institucional;
- muitos servidores se desligaram da Unesp por falta de perspectiva profissional, e que os que permaneceram assumiram, em muitos casos, uma carga de trabalho significativamente ampliada, em um contexto de não reposição de vagas;
- diante do congelamento salarial e da ausência de valorização interna, muitos funcionários precisaram buscar atividades paralelas para complementar sua renda, o que dificultou ainda mais o engajamento em ações de formação e desenvolvimento;

Propõe-se que, durante o período de transição até a efetivação do novo plano de carreira, prevista para daqui a três anos, seja concedida a todos os servidores

técnico-administrativos **uma referência** adicional, como forma de reconhecimento mínimo pelo tempo de dedicação à instituição.

Para garantir justiça e abrangência, sugerimos que os **critérios balizadores para essa concessão** sejam dois parâmetros objetivos, acessíveis a todos: **tempo de serviço e idade**. Esses elementos refletem o vínculo histórico com a instituição e a trajetória de contribuição de cada servidor, independente da produção de certificados ou projetos — ações que, compreensivelmente, foram desestimuladas em um cenário de estagnação institucional, representando um gesto de valorização e respeito aos profissionais que mantêm a universidade em funcionamento.

Propõe-se, ainda, que os servidores sejam divididos em **três grupos**, a serem contemplados **gradativamente ao longo de três anos** e a definição dos grupos deverá respeitar os critérios balizadores sugeridos (tempo de serviço e idade), de modo a priorizar aqueles com maior tempo de dedicação e trajetória institucional.

Como proposta alternativa para o período de transição, caso os critérios de tempo de serviço e idade não sejam considerados suficientes para mensurar a valorização dos servidores, sugerimos a **aplicação retroativa do novo plano de carreira**, levando em conta os 10 anos em que a progressão esteve suspensa. Nessa proposta, cada servidor poderia compilar os documentos e comprovações acumulados desde 2015, aplicando os critérios estabelecidos no novo plano.

Para garantir equilíbrio e evitar distorções, propõe-se que, **nessa fase retroativa, os valores mínimos exigidos no novo plano passem a ser considerados como teto**. Como critério de desempate, seriam utilizados o tempo de serviço e a idade.

Ressalta-se que, **no primeiro ano (2025)**, seriam contemplados os servidores que, já no momento da implantação, atingirem os critérios mínimos previstos. Aqueles que **ainda não atingirem esses critérios** continuarão a **acumular pontuação retroativamente desde 2015 até 2026 ou 2027**, conforme o ano de sua contemplação. Ou seja, todos terão a possibilidade de apresentar sua trajetória profissional ao longo dos 10 anos anteriores mais os anos restantes do período de transição.

**Ressalta-se que as comprovações utilizadas para fins de progressão no período transitório (2025, 2026 e 2027) não serão computadas novamente no novo plano de carreira efetivo**, de modo a evitar duplicidade na contagem de pontuação e garantir isonomia no processo.

Destaca-se também que, para efeitos de progressão durante esse período, a **participação no GDPC** será considerada obrigatória e um dos critérios mínimos, alinhando a proposta à lógica do novo plano. Além disso, propõe-se que **sejam contemplados apenas os servidores com, no mínimo, três anos de vínculo empregatício**.

Adicionalmente, para garantir a transparência e a uniformidade da análise, sugerimos que cada unidade conte com uma comissão responsável pela validação dos comprovantes apresentados pelos servidores.