

Proposta para um Sistema de Progressão de Carreira por Desempenho Contínuo (PCDC) para Servidores Técnico-Administrativos da UNESP

1. Princípios norteadores

Esta proposta se fundamenta no princípio de que a progressão na carreira do servidor público técnico-administrativo da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" (UNESP) deve ser um reconhecimento direto e contínuo do seu valor e da sua contribuição efetiva para a instituição. O foco principal é valorizar a realização de ações objetivamente comprováveis e a contribuição para a eficiência e o aprimoramento institucional, em alinhamento aos princípios da Administração Pública, como a legalidade, impessoalidade e eficiência.

Diferentemente de um processo de avaliação de desempenho (como a GDPC, que a própria UNESP está revisando para um foco propositivo e de desenvolvimento em equipe), este sistema de progressão é um reconhecimento baseado em ações e entregas objetivas e verificáveis, eliminando a subjetividade e a necessidade de "notas" ou "graus de proficiência". A promoção, neste contexto, deve ser um direito adquirido pelo mérito e pela dedicação comprovada em ações concretas, e não uma disputa por um número limitado de vagas ou a dependência de ranqueamento.

2. Mecanismo de Progressão: Progressão por Desempenho e Recompensa Contínua

Propõe-se um sistema de progressão contínua, onde o servidor avança na carreira ao atingir critérios de ações e contribuições de forma consistente. Em vez de ciclos longos e poucas etapas, sugerimos um modelo com etapas mais frequentes e incrementos menores, mas garantidos.

- **Ciclo de Comprovação para Elegibilidade:** Bienal (a cada 2 anos). O servidor deverá comprovar o cumprimento de um dos critérios estabelecidos para se tornar elegível à progressão a cada dois anos.
- **Progressão:** A cada 2 (dois) anos de elegibilidade contínua, o servidor fará jus a uma Progressão de Carreira, correspondente a 1 (uma) referência salarial.
- **Garantia de Promoção:** Uma vez que o servidor atinja e comprove a satisfação dos critérios estabelecidos a cada biênio, a progressão é automática e garantida, sem a interferência de limites orçamentários. A Universidade se compromete a prever e alocar os recursos necessários para a promoção de todos os servidores que atenderem aos requisitos, assim como já é feito com os servidores docentes.
- **Comprovação de Ausência de Impedimentos:** Ausência de registros de faltas injustificadas ou de penalidades administrativas (julgadas e finalizadas) nos 2 anos do ciclo.

3. Critérios de Progressão

Os critérios são pensados para serem objetivos, mensuráveis e diretamente relacionados ao dia a dia das funções técnico-administrativas, garantindo aplicabilidade a todas as áreas e níveis de escolaridade, e evitando a subjetividade criticada nas propostas anteriores. Para fazer jus à progressão a cada dois anos, o servidor deverá atender no mínimo um dos critérios listados abaixo.

A) Consistência na Execução de Atribuições Essenciais

Este critério atesta a entrega e o cumprimento das responsabilidades primárias do cargo de forma consistente e em conformidade com as normas.

- **Definição:** Comprovação do cumprimento integral e tempestivo das atribuições inerentes ao cargo, com adesão aos padrões de qualidade e procedimentos estabelecidos para seu setor. O foco não é na avaliação de "como" algo foi feito subjetivamente, mas "que" foi feito e em conformidade, sem pendências ou falhas documentadas.
- **Mecanismo de Comprovação:**
 - **Atestado Formal do Superior Imediato, do Superior Mediato ou de uma Comissão Local de Promoção:** Comprovação documental, por meio de atestado formal do superior imediato, da regularidade no cumprimento das atribuições e da adesão aos procedimentos, baseado em registros objetivos (ex: ausência de registros de não-conformidade, cumprimento de prazos para tarefas críticas, etc.).
- **Requisito para Progressão:** Comprovação de consistência na execução das atribuições essenciais, atestada formalmente pelo superior imediato, para o período de 2 (dois) anos.

B) Contribuição para Otimização e Melhoria Processual Interna

Este critério reconhece a iniciativa e a capacidade do servidor em gerar melhorias concretas e mensuráveis no ambiente e nos métodos de trabalho dentro de sua esfera de atuação.

- **Definição:** Capacidade do servidor de identificar gargalos, propor e, preferencialmente, implementar soluções que resultem em melhorias mensuráveis nos processos de trabalho, redução de custos, otimização de recursos, aumento da produtividade ou melhoria da qualidade dos serviços oferecidos em seu setor ou unidade.
- **Mecanismo de Comprovação:**
 - **Registro Formal de Projetos de Melhoria Implementados:** O servidor registra formalmente (em sistema institucional, por exemplo) a identificação do problema, a solução implementada e o impacto gerado e comprovado (ex: redução de X% no tempo de um processo, ou economia de Y recursos, etc.). A implementação e seu impacto devem ser validados pelo superior imediato e por uma pequena comissão de validação da unidade.

- **Requisito para Progressão:** Proposição e implementação comprovada de pelo menos 1 (uma) melhoria significativa e que tenha impacto positivo direto na eficiência ou qualidade dos serviços no período de 2 (dois) anos, pertinente à sua área de atuação.

C) Desenvolvimento e Multiplicação de Conhecimento Interno à UNESP

Este critério valoriza o aprendizado contínuo e a disseminação de conhecimento dentro da própria UNESP, sem a necessidade de capacitação externa do servidor.

- **Definição:** Aquisição e aplicação de novos conhecimentos e habilidades que fortaleçam diretamente a capacidade do servidor de desempenhar suas funções com maior eficácia, exclusivamente por meio de iniciativas internas da UNESP, ou a atuação formal na multiplicação desse conhecimento para colegas.
- **Mecanismo de Comprovação:**
 - **Participação em Cursos de Capacitação Internos UNESP:** Comprovação de participação em cursos, seminários, palestras ou treinamentos oferecidos ou promovidos pela própria UNESP (Reitoria ou Unidades), que sejam diretamente relacionados às atribuições do cargo ou às necessidades de desenvolvimento do setor.
 - **Atuação como Multiplicador de Conhecimento Interno:** Atuação formal como instrutor, mentor ou facilitador de ações formativas para colegas dentro da UNESP, com certificação interna da UNESP ou reconhecimento oficial.
- **Requisito para Progressão:** Cumprimento de um mínimo de horas (a ser definido conforme a função) de capacitação relevante para a função através de cursos internos da UNESP no período de 2 (dois) anos, OU de atuação comprovada como multiplicador de conhecimento interno (mínimo de horas de instrução/mentoria formal a ser definido conforme a função) no mesmo período. A comprovação deve incluir uma breve descrição de como o conhecimento adquirido/compartilhado foi ou será aplicado na prática em sua função.

4. Ciclos de Comprovação e Progressão

- **Comprovação Bienal:** A cada dois anos, contado a partir do mês que inicia o plano de promoção, cada servidor que desejar a progressão submeterá a documentação comprobatória de que atendeu pelo menos um dos critérios.
- **Progressão Efetiva:** A promoção (aumento de 1 referência) será concedida ao servidor que comprovar o atendimento dos critérios para o período de 2 (dois) anos.
- **Acúmulo de Referências:** O servidor pode continuar acumulando referências a cada 2 anos de comprovação contínua dos critérios, sem um "topo de carreira" rígido baseado apenas no tempo, mas sim na sua contribuição contínua. Isso garante motivação e valorização ao longo de toda a vida profissional do servidor.

5. Considerações Finais

Esta proposta busca resgatar a essência da progressão de carreira como um reconhecimento objetivo e contínuo das contribuições e ações do servidor público à UNESP, afastando-se de modelos de avaliação subjetiva ou de ranqueamento. Ao focar na execução consistente de atribuições, na capacidade de proposição e implementação de melhorias internas, no desenvolvimento e compartilhamento de conhecimento dentro da própria instituição, e na participação colaborativa em iniciativas formais, o sistema se torna mais justo, transparente e acessível a todos os servidores técnico-administrativos, independentemente de sua área de atuação ou nível de escolaridade.

A eliminação da competição, do ranqueamento e dos limites orçamentários para a concessão das promoções é fundamental para que este sistema seja funcional e realmente motivador, transformando a promoção de um prêmio escasso em um reconhecimento contínuo do valor do servidor que cumpre com excelência suas atribuições e contribui ativamente. Este modelo visa não apenas valorizar o servidor, mas também impulsionar a eficiência e a qualidade dos serviços prestados pela UNESP à sociedade, ao incentivar a excelência e o aprimoramento contínuo em todas as áreas da instituição.

Este sistema, ao focar em ações e entregas objetivamente comprováveis, complementa o papel da GDPC como ferramenta de desenvolvimento em equipe, sem se sobrepor a ela como um mecanismo de avaliação individual de desempenho.