

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

Faculdade de Odontologia de Araraquara (FOAr)

Este parecer tem como objetivo apresentar uma análise crítica da proposta de revisão da Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências (GDPC) e do processo de promoção dos servidores técnico-administrativos (TAs) da UNESP, elaborada pela Comissão Permanente de Avaliação da Promoção (CPAP) e submetida à consulta junto à comunidade de servidores TAs, por intermédio das Seções Técnicas de Gestão de Pessoas (STGP).

A seguir, estão algumas sugestões para alteração da proposta de revisão da GDPC e da promoção dos Servidores TAs, debatidas com a comunidade da FOAr.

A separação entre avaliação e promoção foi citada como ponto positivo da proposta, bem como a definição de critérios mais objetivos para a avaliação no GDPC. É importante ressaltar que a independência da avaliação direta da chefia é essencial para um processo de promoção com objetividade e individualidade.

Outro ponto que chama bastante a atenção e foi muito debatido é a questão da **restrição orçamentária**, que se apresenta como fator excludente de acesso à promoção, mesmo daqueles servidores aptos e que cumpriram todos os requisitos para sua conquista. Essa restrição traz consigo outras duas questões importantes: o ranqueamento dos servidores por “pontuações extras” e a apresentação de critérios de desempate. Essas questões implicam em competição entre os servidores e retira seu protagonismo no alcance de sua evolução funcional.

Também foi realizada, pela PROPEG, uma “Simulação – Proposta de critérios gerais para promoção dos servidores técnico-administrativos da UNESP” e, de acordo com as respostas enviadas, fica evidente a discrepância entre os critérios apresentados e a realidade funcional dos servidores TAs. Na visão geral, os TAs estão longe de atingir os 50% dos critérios, sendo que 15 entre os 20 critérios não atendem a realidade funcional de mais de 80% dos servidores, na forma como se apresentam (itens citados 2, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 e 20).

Assim, a proposta apresentada pela CPAP contém elementos importantes para a valorização dos servidores técnico-administrativos. No entanto, há sérias limitações técnicas e conceituais que comprometem sua viabilidade. A ausência de planejamento orçamentário e a desconexão de critérios com a realidade institucional dos servidores técnico-administrativos tornam necessária uma substancial reformulação.

1 – Sugestões gerais

A seguir, apresentamos algumas sugestões para de alteração para nova proposta de Revisão da Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências (GDPC) e da Promoção dos Servidores Técnico-Administrativos, já debatidas com a comunidade de servidores TAs da FOAr:

- Que a promoção dos técnico-administrativos seja considerada como **crescimento vegetativo** da folha de pagamento, semelhante à carreira docente, com impactos orçamentários proporcionais às respectivas folhas de pagamento (porcentagem orçamentária de TAs e docentes);

- Que não haja qualquer tipo de ranqueamento, competição ou critérios de desempate (exclusão da tabela do anexo II e critérios de desempate). Se necessário, flexibilize-se a duração dos ciclos e o número de referências pagas a cada ciclo, de modo a garantir que a isonomia da promoção não seja subvertida pelo orçamento;

- Que o servidor apto à promoção e que não for promovido por qualquer eventual limitação, seja automaticamente promovido no próximo ciclo, pois entende-se que ele cumpriu os requisitos necessários na etapa, e que a partir deste momento este já esteja trilhando uma nova etapa em sua promoção.

- Que a Universidade ofereça os cursos e atividades necessárias à promoção durante o expediente de trabalho e que haja liberação funcional para tal, bem como, que se responsabilize por subsidiar/custear a participação em eventos;

- Que haja vinculação direta dos critérios de promoção com as atribuições da função exercida, respeitando a diversidade das áreas técnicas, acadêmicas e administrativas da universidade;

2 -Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências - GDPC

Reconhece-se como ponto positivo da proposta a desvinculação entre a avaliação da GDPC e a promoção dos servidores, o que está de acordo com as principais críticas feitas ao modelo implantado anteriormente e é coerente com a lógica adotada na carreira docente, onde a ascensão profissional está vinculada ao desempenho e à qualificação, e não a ciclos temporais pré definidos.

Outro ponto que se mostrou positivo é a avaliação por equipes, pois apontará diretrizes para melhoria dos setores como um todo, reduzindo a competição entre servidores, com foco no desenvolvimento institucional.

3- Reformulação do processo de promoção

3.1- Ciclos/Etapas de Promoção

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. Propomos a desvinculação de prazos fixos para cada etapa de promoção e o estabelecimento um interstício mínimo entre cada etapa.

A proposta apresentada pela CPAP impõe que o servidor cumpra, anualmente, requisitos para cada etapa de promoção. Sugere-se a exclusão de critérios a serem cumpridos anualmente e 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. Os critérios devem ser objetivos, métricos e realizados dentro das etapas de forma contínua, independentemente do tempo de realização (respeitando o tempo mínimo de cada etapa) até que se alcance o necessário para a promoção.

Como outra alteração, propõe-se que o servidor apto à promoção e que não for promovido por qualquer eventual limitação, seja automaticamente promovido no próximo ciclo, pois entende-se que ele cumpriu os requisitos necessários na etapa, e que a partir deste momento este já esteja trilhando uma nova etapa em sua promoção.

3.2 -Critérios para promoção:

Sugere-se a ampliação do número e variedade dos critérios gerais, a serem propostos pelos trabalhadores das diferentes áreas, para que o universo de critérios seja acessível a todos os perfis funcionais.

A necessidade de se atingir um percentual dos critérios propostos foi alvo de muito debate. Assim, propomos que a promoção se dê por exigência de pontuações absolutas e não percentuais. Essa pontuação também deve respeitar um escalonamento de acordo com o nível de escolaridade exigido às funções.

3.2.1 - Critérios Compulsórios

Após discussão, sugere-se que os critérios compulsórios 1 e 2 sejam mantidos da forma apresentada na proposta da CPAP. Para o critério compulsório 3, o qual exige ter no mínimo 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, além de GRs.

3.2.2 Critérios Gerais

A divisão dos critérios gerais em categorias é vista como positiva: “Capacitação e Formação Profissional”, “Atuação Institucional e Participação Colaborativa”, “Atuação Funcional, Iniciativa e Inovação” e “Envolvimento Social e Bem-estar”.

Contudo, tanto o número de itens como sua abrangência não contemplam todas as funções existentes e suas especificidades nas diferentes áreas da universidade, o que não favorece 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 (como fica demonstrado na simulação realizada pela PROPEG. Propõe-se substituir o percentual por um número mínimo de itens por etapa de promoção (como segue abaixo), com acesso automático à promoção ao atingindo determinada pontuação, por faixa de escolaridade.

Durante a assembléia na FOAr, houve amplo debate acerca das etapas a serem propostas e empate na votação entre os presentes. Assim, apresentamos ambas as propostas, que atendem a um número maior de servidores por ciclo, flexibilizando a duração e a quantidade de referências por etapa:

- Sugestão 1: 8 ciclos /33 anos/ 17 referências

Etapas 1 e 2: ciclo mínimo de 3 anos e aumento de 1 referência em cada etapa;

Etapas 3, 4 e 5: ciclos mínimo de 4 anos e aumento de 2 referências, em cada etapa;

Etapas 6, 7 e 8: ciclos mínimo de 5 anos e aumento de 3 referências, em cada etapa.

	Fundamental	Médio	Superior	Interstício	Promoção
Etapas 1 e 2	5	7	9	3 anos	1 ref.
Etapas 3,4 e 5	7	9	11	4 anos	2 ref.
Etapas 6, 7 e 8	9	11	13	5 anos	3 ref.

Pontuação necessária, por escolaridade, para promoção em cada etapa.

- Sugestão 2: 16 etapas /32 anos / 16 refs.

Etapas 1 a 16: ciclo mínimo de 2 anos aumento e aumento de 1 referência em cada etapa;

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.

Propõe-se também que todos os itens devam ser cumpridos por etapa e não por ano, respeitando-se o interstício de cada etapa.

Com base nos resultados do formulário “Simulação– Proposta De critérios gerais para promoção dos servidores técnico-administrativos da UNESP”, sugere-se a retirada/revisão dos critérios que não

contemplaram ao menos 50% dos servidores TAs em seu nível de escolaridade, uma vez que esse item mostra-se totalmente inadequado como um critério a ser exigido para promoção.

4 - TRANSIÇÃO da PROMOÇÃO

Sugestões para TRANSIÇÃO - Compensação

Propõem-se:

- O aproveitamento do primeiro ciclo da GDPC, com a redução da primeira etapa de promoção, para TODOS os servidores TAs que já realizaram a GDPC (mínimo de 2 anos para a próxima promoção);
- A possibilidade de utilização das certificações de cursos e atividades realizadas (não utilizadas para promoção-ADP), na nova ferramenta de promoção;
- O pagamento de indenização proporcional pelo tempo em que a carreira da categoria encontra-se suspensa, como sugestão abaixo:

Compensação de 1 ref. imediata para TODOS os TAs contratados antes de 2024.

Escalonamento compensatório para TAs:

- *pagamento de 1 ref. para contratados a entre 2019 e 2021;*
- *pagamento de 2 refs. para contratados a entre 2016 e 2018*
- *pagamento de 3 refs. para contratados entre 2013 e 2015 (que não tiveram acesso a promoção pelo ADP);*
- *pagamento de 3 refs. para contratados antes antes de 31/12/2012;*

Realizar **toda a compensação indenizatória até a conclusão da primeira etapa da nova proposta de promoção, para que não haja sobreposição no orçamento.** Os ciclos devem contemplar no mínimo 25% dos servidores TAs por ano ou destinar 1% do orçamento, com a rubrica presente na peça orçamentária;

Os servidores presentes na Assembleia entendem que devem ser utilizadas as economias institucionais geradas pelo arrocho salarial dos TAs, durante **todo o período de suspensão da carreira**, bem como do repasse orçamentário dos próximos (dois) anos, até a conclusão da primeira etapa da promoção. Somente dessa forma os servidores T.A.s seriam devidamente reconhecidos pelo seu trabalho e tempo dedicados à instituição.