

São José do Rio Preto, 03 de julho de 2025.

OFÍCIO GD Nº 041/2025-IBILCE/CSJRP

Assunto: Relatório do IBILCE sobre a proposta de revisão da Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências (GDPC) e da Promoção dos Servidores Técnico-Administrativos

Prezado Senhor:

Em atenção ao Ofício Circular nº 06/2025 – PROPEG, contendo a Proposta de Revisão da Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências (GDPC) e da Promoção dos Servidores Técnico-Administrativos, elaborada pela Comissão Permanente de Avaliação da Promoção dos Servidores Técnico-Administrativos (CPAP) e o Grupo de Trabalho de Apoio a CPAP da Reitoria, esclareço que a Seção Técnica de Gestão de Pessoas e Diretoria Técnica Administrativa deste Instituto realizaram a divulgação e reuniões de esclarecimentos, bem como receberam as sugestões, elaborando o relatório que segue anexo.

Sendo o que se apresenta no momento, renovo protestos de elevado apreço e consideração.

Atenciosamente.

Prof. Dr. Fernando Barbosa Noll
Diretor da Unesp/IBILCE
Câmpus de São José do Rio Preto

Professor Doutor Edson Antonio Capello Sousa
Pró-Reitoria de Planejamento Estratégico e Gestão – PROPEG
Reitoria da Unesp
São Paulo - SP

RELATÓRIO SEÇÃO TÉCNICA DE GESTÃO DE PESSOAS

Assunto: Ofício Circular nº 06/2025 – PROPEG - Encaminhamento de Proposta de Revisão da Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências (GDPC) e da Promoção dos Servidores Técnico-Administrativos

Providências tomadas pela STGP

Em 09/06/2025 realizamos a divulgação da proposta recebida, via e-mail, para lista de servidores técnicos administrativos.

Realizamos reuniões abertas a todos servidores técnicos administrativos para apresentação da proposta, nos dias 12 e 16/06/2025 e para esclarecimento adicionais no dia 23/06/2025, estabelecendo prazo para envio de propostas via e-mail até 25/06/2025. Observamos que a Área Acadêmica teve a iniciativa e realizou reunião conjunta com todos servidores de sua área, enviando documento único com suas considerações sobre as propostas.

Elaboramos Formulário para recebimento de sugestões, divulgado-o via e-mail, em 24/06/2025, para lista de servidores técnicos administrativos, dando prazo para envio de sugestões até dia 25/06/2025.

Realizamos análise e concatenação das sugestões recebidas via e-mail e pelo formulário, elaborando o presente relatório para envio à Direção do Instituto.

OBJETIVOS PRETENDIDOS

Enquanto Seção Técnica de Gestão de Pessoas do IBILCE, em atendimento ao solicitado através do citado Ofício Circular nº 06/2025-PROPEG, nosso objetivo foi realizar a apresentação da proposta para comunidade de servidores técnicos e administrativos, esclarecendo as dúvidas e abrindo espaço para o recebimento de sugestões.

Com entendimento de que não nos caberia propor um novo plano de carreira, mas sim receber e concatenar sugestões quanto a proposta hora elaborada pela CPAP-Reitoria, nos detivemos em tabular os dados recebidos, sem qualquer interferência ou juízo de valor, encaminhando todo material de forma minimamente ordenada para a Direção do Instituto, de forma que a CPAP-Reitoria possa dar continuidade aos trabalhos.

DA PROPOSTA DA GDPC

É importante destacar que a desvinculação da utilização da avaliação da GDPC para fins de Promoção foi recebida de forma **positiva por toda comunidade**.

A proposta da GDPC foi recebida pela comunidade sem grandes questionamentos, nossa percepção foi de que por ter sido desvinculada da Promoção, esta ferramenta de Gestão suscitou poucas dúvidas na comunidade. Assim, o entendimento desta STGP é que a proposta apresentada está adequada, sendo necessário alguns esclarecimentos abaixo citados, bem como o envio de instruções e treinamentos necessários, que devem ser oportunamente providenciados pela CGP/PROPEG-Reitoria.

DOS PONTOS RELEVANTES SOLICITADOS OBSERVAÇÃO DA UNIDADE

1- Proposições das equipes em relação a todas as áreas de sua Unidade.

Notamos que faltou elencar os Setores nas Equipes A, no caso do IBILCE faltou o Setor de Zeladoria da Seção de Atividades Auxiliares, porém, entendemos que será adequado este Setor compor uma Equipe A desvinculada da Seção de Atividades Auxiliares.

Observamos, ainda, que não está claro onde serão alocados, em quais equipes eles serão inseridos os Assessores das Diretorias de Área, Diretoria e Vice-Diretoria da Unidade, mas acreditamos que após aprovação esse detalhes será esclarecido via instruções.

Quanto ao funcionamento das Equipes A e B, houve dúvidas quanto à operacionalização e dinâmicas a serem adotadas, ou seja, surgiram algumas dúvidas de como será a implantação desta nova forma de trabalho e avaliação em equipe, onde o superior imediato seria apenas o norteador dos trabalhos e não um membro da equipe. Tema que também acreditamos será melhor orientado e esclarecido via instruções e treinamentos a serem oportunamente oferecidos pela Reitoria.

2- O número de reuniões da equipe

Com entendimento de que devem ocorrer reuniões de planejamento e acompanhamento, cujos registros serão inseridos no sistema e sem prazo pré-determinado, bem como ocorrerá etapa de autoavaliação no 9º mês, avaliação final no 10º mês e registro final com encerramento do ciclo da GDPC, não houve nenhum apontamento de discordância ou dificuldade aparente.

Em relação às datas em que ocorrerá a GDPC houve certa dificuldade em se entender como será enquadrada nos prazos previstos na proposta de promoção, sendo esta última sem prazo definido.

Neste sentido, foi apresentada proposta do ciclo GDPC iniciar-se em janeiro, tendo como referência o ano civil.

DA PROPOSTA DE PROMOÇÃO

Já a proposta de Promoção, no entendimento da comunidade, apresenta vários pontos que ensejam melhorias, bem como faltam regras de transição para servidores mais antigos que ainda não tiveram oportunidade de promoção.

DOS PONTOS RELEVANTES SOLICITADOS OBSERVAÇÃO DA UNIDADE

1- A porcentagem obrigatória mínima de 50% para os critérios gerais

Critérios Gerais demasiadamente elevados, ao ver da comunidade, a exigência de se cumprir pelo menos 50% e os quantitativos estabelecidos para cada critério faz com que pouquíssimos servidores consigam atingi-los.

Houve questionamentos sobre os critérios estabelecidos, apontando que não há perspectivas de um servidor ou área ter possibilidade de cumprir todos, desta forma, a exigência de atingir 50% é automaticamente majorada, uma vez que boa parte dos 20 (vinte) critérios seriam impossíveis para determinada área ou grupo de servidores.

Houve propostas de se reduzir o percentual a ser atingido, bem como rever as quantidades mínimas (de horas ou participações) para determinados critérios, buscando torná-los exequíveis a maior número de servidores.

2- Os critérios apresentados em relação aos servidores das diversas áreas da sua Unidade

Houve grande discussão quanto aos critérios apresentados, principalmente quanto:

- boa parte dos critérios tratam de atividades predominantemente acadêmicas, os quais fazem mais sentido para o quadro de pessoal docente ou, talvez, para os Assistentes de Suporte Acadêmico, tais como "10. Apresentação de trabalho em eventos científicos ou técnicos, com certificação de apresentação e/ou resumo publicado em anais de eventos."; "13. Publicação de artigos científicos e/ou capítulos de livro indexados, como autor ou coautor, com declaração formal de vínculo institucional com a Unesp.; "14. Participação em equipes executoras de projetos de pesquisa aprovados por agências de fomento externas (Fapesp, CNPq, Capes)."

- há critérios inatingíveis para quase totalidade dos servidores, como é o caso de "5. Participação em programas de mobilidade com universidades conveniadas, presenciais ou à distância"; "6. visitas técnicas certificadas ou comprovadas formalmente a outras instituições, no Brasil ou no exterior".

Sugere-se que leve em consideração a realidade de cada unidade, criando regras para os critérios serem estabelecidos por área de atuação ou função, levando em consideração as diferenças de atividades executadas e facilidade de acesso à determinadas ferramentas de qualificação. Buscando, dessa forma, maior equidade entre os servidores que atuam na mesma área e/ou possuem mesma complexidade na função de mesma escolaridade, tornando mais factível o atingimento do mínimo estabelecido e mais equânime a pontuação para fins de critérios de desempate.

3- A quantidade de critérios apresentados

Apesar das discussões quanto à quantidade de critérios, alguns entendendo serem excessivos e outros entendendo que deveriam ser limitados por área, não houve apontamentos conclusivos sobre necessidade de rever o quantitativo.

Houve consonância quanto a necessidade da Universidade oferecer mais possibilidades de treinamentos e qualificações, inclusive custeando despesas, visando o atingimento do mínimo estabelecido aos critérios correlacionados, ou seja, é urgente e necessária a retomada das atividades **relacionadas à área de T&D** (Treinamento e Desenvolvimento).

4- Outros apontamentos destacados pela comunidade

Quanto aos **ciclos da promoção**, houve frustração ao perceber que serão necessários no mínimo 21 anos, ou seja, além de ser demasiadamente longo o prazo para realização dos ciclos, também os fatores orçamentário e critérios dificultam acreditar ser factível se atingir o final da carreira proposto.

Houve propostas no sentido de torná-los mais curtos e possíveis de atingimento, tais como:

- Ciclos de 02 (dois) anos com ganho de 01 (uma) referência cada, gerando maior motivação aos servidores.
- **Não haver limitação orçamentária**, semelhante à carreira docente, permitindo que todos servidores que atinjam os critérios mínimos estabelecidos possam ser promovidos.

Os **critérios de desempate** foram objeto de questionamento, pois entende-se que privilegiaram os servidores que se dedicarem a cumpri-los em detrimento das atividades que deveriam realizar em suas funções.

Foram apontadas dúvidas de como serão utilizados os ciclos GDPC e pontuações para fins de promoção **quando o servidor não conseguir a promoção** devido classificação por critérios de desempate e limitação orçamentária:

- Toda pontuação obtida em determinado ano seria transferida/considerada no próximo ciclo de promoção?

- Quando o servidor não atingir os critérios mínimos em determinado ano, seriam considerados os anos anteriores e posteriores para um próximo ciclo?

Foi fortemente apontada a falta de **regras de transição** que permita aos servidores mais antigos terem maior chance de promoção, uma vez que há mais de 10 (dez) anos não se tem promoção, sendo apresentadas algumas propostas visando sanar essa situação.

Algumas propostas apareceram, tais como a de que nos primeiros 02 (dois) ciclos de promoção fossem estabelecidos critérios como maior tempo mínimo de exercício na função (pelo menos 05 anos), bem como reduzir o percentual a ser atingido nos critérios estabelecidos, permitindo, desta forma, que servidores mais antigos pudessem ter oportunidade de promoção antes dos recém-contratados (considerando a retomada das contratações em 2022).

Nos documentos anexos **encaminhamos todas as sugestões recebidas**, onde pode-se observar melhores detalhes do que cada servidor propôs e assim extrair as que forem úteis para Comissão Permanente de Avaliação da Promoção dos Servidores Técnico-Administrativos – CPAP – Reitoria.

Seção Técnica de Gestão de Pessoas, 27 de junho de 2025.

Dagoberto Prescinato
Supervisor Técnico de Seção
STGP – IBILCE

SÍNTESE DAS SUGESTÕES APRESENTADAS VIA E-MAIL E VIA FORMULÁRIO DE CONSULTA

VIDE DOCUMENTO ANEXO COM TODAS SUGESTÕES RECEBIDAS

SOBRE A GDPC

Sugestão de pág. 13 a 26 do anexo

Cita possível ilegalidade no processo GDPC, pois seria um formato voltado para iniciativa privada e possui critérios subjetivos.

Em resumo, a judicialização é uma ameaça inerente ao GDPC tal como esta e, portanto, não cabe nenhum tipo de revisão a um processo que, em sua essência, tem graves problemas jurídicos, pois considerou competências que somente poderiam fazer sentido no Setor Privado, não cabendo tais competências no âmbito da Administração Pública, pois tais competências ferem o princípio constitucional da impessoalidade que um processo de acompanhamento e avaliação de servidores públicos precisa, ao utilizar-se de competências tão subjetivas como os exemplos trazidos.

Sugestão de pág. 35 a 39 do anexo

Alteração(ões) proposta(s): início do ciclo em janeiro, ou seja, tendo como referência o ano civil.

Sugestão de pág. 40 a 43 do anexo

Favorável à desvinculação da Promoção da nota/conceito obtido pelo servidor no GDPC.

Tal desvinculação atende anseio antigo da AGP, pois permitirá que a ferramenta GDPC possa ser corretamente utilizada sem comprometer eventual promoção do servidor.

Sugestão de pág. 44 a 61 do anexo

Quanto a proposta de mudança do acompanhamento na nova GDPC de um Foco Individual para um Foco em Equipe: 4/6 Discordaram

Ouve quem discorde, pois nem sempre a equipe trabalha alinhada.

Também quem discorde, pois a avaliação deve ser individual, considerando que mesmo em uma equipe, os envolvidos possuem especificidades de acordo com a função que exerce.

Sugestão de pág. 44 a 61 do anexo

Você concorda com a proposta da Auto Avaliação Qualitativa dos Servidores na GDPC: 4/6 Concordaram

Sugestão de pág. 44 a 61 do anexo

Em relação a Comissão de Acompanhamento de Desenvolvimento Profissional por Competências (CADPC), você concorda com suas atribuições e composição: 4/6 Concordaram.

Sugestão de pág. 44 a 61 do anexo

Utilize este campo caso você tenha algo mais a acrescentar quanto a nova Proposta da GDPC e que não foi abordado nas questões anteriores.

Ouve quem acredite que da forma como está proposta, desvinculada totalmente da promoção, esta proposta não terá eficácia na prática, pois a comunidade aparenta estar mais interessada nas questões referentes à promoção do que com a GDPC.

Ora, se o servidor eventualmente for promovido, é devido ao bom desempenho profissional, não? Como isso poderia ser totalmente desvinculado?

É incoerente o profissional ser promovido sem que o seu desempenho na seção seja levado em consideração. A tendência é que os colaboradores se empenhem mais em alcançar as pontuações para os critérios da promoção do que se preocupar de fato com o trabalho do dia a dia.

No modelo de GDPC anterior, acredito que o fator preponderante para que a comunidade o refutasse foi a vinculação TOTAL com a promoção.

Sendo assim, sugiro que a avaliação volte a ser individual, pois se for em equipe, como o servidor usaria a avaliação final para melhorar o seu desempenho, e conseqüentemente, o desempenho da sua equipe? Isso não é gestão.

É preciso que se identifiquem os objetivos a serem alcançados, e ao final se faça uma avaliação do quanto foi conseguido para que se possa corrigir os caminhos para uma melhoria futura.

Uma consideração PARCIAL da GDPC para uma possível promoção faria mais sentido, evitando a desmotivação da comunidade caso a GDPC tenha pouca relevância no processo de promoção.

Sobre a PROMOÇÃO

Sugestão de pág. 44 a 61 do anexo

Você concorda com a proposta de Critérios Compulsórios e com os 3 critérios apresentados:

3 Concordam

2 Concordam parcialmente

1 Discorda

Os discordantes apontam que a pontuação mínima deveria ser revista, que há critérios intangíveis para algumas funções.

Sobre Limite orçamentário

Sugestão de pág. 13 a 26 do anexo

Propõe retirar da Promoção à condição de disponibilidade orçamentária, tendo em vista que a Carreira Docente, definida na Resolução Unesp nº 13/2011, de 17/03, não tem essa característica.

Definir como de fluxo contínuo a Promoção, tal como é na Carreira Docente.

Sobre Regra de transição

Sugestão de pág. 01 do anexo

Desenvolvimento e Qualificação no Período sem Promoção - Este critério valoriza o servidor que, mesmo sem a perspectiva de promoção, continuou a se qualificar, investir em seu desenvolvimento e contribuir com a Instituição por participar em Comissões e Grupos de Trabalhos, por exemplo, que são atividades além de suas obrigações da função que ocupa. Proposta: Pontuar as qualificações formais, os treinamentos obtidos e participações institucionais desde a última promoção ou desde a data da contratação do servidor, caso este nunca tenha sido promovido.

Sugestão de pág. 13 a 26 do anexo

Restabelecimento de regras transitórias, para diferenciar dos demais, servidores/empregados: i) que já estejam perto de completarem 3 anos de exercício; ii) que já tenham mais do que 3 anos de exercício, principalmente os que ingressaram em torno de 2013;

Sugestão de pág. 40 a 43 do anexo

Considerando que os servidores estão há muito tempo sem promoção e desde então tem ocorrido novas contratações, seria desejável haver regras buscando beneficiar os servidores mais antigos ainda não promovidos.

1ª Promoção

Poderia ocorrer em 2025.

- Servidores com pelo menos 05 (cinco) anos em exercício na Unesp

- participantes do GDPC 23/24

- cumpram pelo menos 10% das exigências dos Critérios Gerais

2ª Promoção

Poderia ocorrer em 2026.

- Servidores com pelo menos 04 (cinco) anos em exercício na Unesp

- participantes do GDPC 23/24 e GDPC 25/26

- cumpram pelo menos 20% das exigências dos Critérios Gerais

3ª Promoção em diante seguir as regras propostas na presente Carreira.

Sobre Critérios Gerais

Sugestão de pág. 13 a 26 do anexo

Definir um conjunto de critérios gerais para cada área de atuação (Administrativa, Operacional, e Suporte Acadêmico), e definir subconjuntos por nível (Fundamental, Médio, e Superior), ou classificar os critérios entre gerais e não gerais, com estes últimos pontuando menos que os primeiros;

Dividir os servidores em grupos para a Promoção, também segundo a área de atuação e o nível (vide alteração proposta nº 1);

Redefinir os critérios gerais, em quantidade múltipla de 3, e reduzir o percentual mínimo exigido para a Promoção, de 50 para 30%;

Separar as atividades por área/função, atribuindo pontuações para classificá-los, em vez de exigir mínimo de pontuação, a fim de não excluir completamente todos os servidores que não atingirem determinada pontuação, e com foco em promover os que atingem maior pontuação;

Propões adequações em cada um dos 20 critérios, conforme detalhes expostos no documento enviado anexo.

Sugestão de pág. 30 do anexo

Defende que itens como publicação de artigos científicos sejam passíveis de pontuação para todos os servidores, cabendo às comissões avaliadoras a análise criteriosa da pertinência e relevância de cada comprovação apresentada em seus respectivos contextos profissionais

Sugestão de pág. 44 a 61 do anexo

A impressão que eu tenho é que a comissão responsável pela proposta desconsidera a realidade do dia a dia dos Câmpus e as diferenças entre categoria x função x lotação.

Apesar de sermos uma categoria: servidor técnico-administrativo, ocupamos funções diferentes e somos lotados em áreas diferentes, portanto, é fundamental um plano de carreira institucional que considere isso.

Meu ponto de partida seria considerar critérios de acordo com Função X Lotação, mesmo que isso signifique um plano de carreira mais complexo, que nesse caso, entendo como justo, útil e aplicável.

Proponho:

1A-) Não precisamos aceitar os critérios apresentados. No primeiro momento defendo a exclusão de critérios que não levam em consideração as particularidades de cada função, isso reduziria a quantidade de critérios inalcançáveis e que não agregam nas atividades laborais.

1B-) Sugiro a criação de critérios de acordo com a Função X Lotação. Acredito que dessa maneira a universidade fomenta qualidade laboral do servidor e promove crescimento profissional.

Considerar pontuação para casos de servidores que atuam em funções diferentes de sua função titular, como é o caso de servidores que exercem função de confiança e/ou substituições. Na proposta encaminhada, esses servidores são invisíveis. Na prática é fácil prever um prejuízo profissional que ele terão, pois apesar de estarem atuando em prol da universidade, sem incorporação de gratificação, o trabalho desse servidor, bem como todo o investimento que ele venha fazer ao desempenhar uma função diferente da titular a serviço da instituição, não estão sendo considerados, portanto não são pontuados.

Sugestão de pág. 02 a 12 do anexo

Participação em eventos científicos ou técnicos (congressos, simpósios, conferências, encontros etc.).

o Nível fundamental: 2 por ano de exercício na respectiva etapa da promoção (Há pouca oferta de eventos científicos ou técnicos voltados ao nível fundamental e a dificuldade do afastamento dos funcionários operacionais das suas funções, podendo ter até 4 pontos neste critério)

Participação em programas de mobilidade com universidades conveniadas, presenciais ou à distância. (Não há programas de mobilidade para a categoria de funcionários operacionais: manutenção, zeladoria, restaurante, etc. Prejudicando diretamente no segundo critério de desempate "2o - Maior pontuação nos critérios gerais dentro da etapa de promoção, conforme tabela no Anexo II;" podendo ter 1 para cada participação).

Visitas técnicas certificadas ou comprovadas formalmente a outras instituições, no Brasil ou no exterior. (Incluir outros campi da Unesp, devidamente certificada. Com o intuito de melhorar as práticas de gestão com a experiências de outras unidades. podendo ter 1 para cada visita realizada com oito horas de duração)

Participação como membro titular de comissões, comitês, grupos de trabalho ou órgãos colegiados da Unidade ou da Universidade. (Incluir suplente, desde que ele tenha participado pelo menos uma vez da reunião/encontro ou ter participado de forma ativa no grupo de trabalho, devidamente certificado. Exemplos de certificação: ata da reunião/encontro com membros participantes, declaração do coordenador do grupo de trabalho, podendo ter até 4 pontos neste critério)

Participação comprovada na organização, apoio ou execução de eventos institucionais.

o Organização de evento: 1 comprovação de participação no período da respectiva etapa da promoção; ou

o Apoio técnico na execução: 3 comprovações de participação no período da respectiva etapa da promoção. (Definir quem é o responsável de emitir os certificados de comprovações de participação, podendo ter até 4 pontos neste critério)

Participação na realização de atividades de extensão universitária ou de prestação de serviço com extensão universitária promovidas e oficializadas pela Unesp. (Definir quem é o responsável de emitir os certificados de comprovações de participação, podendo ter até 4 pontos neste critério)

Apresentação de trabalho em eventos científicos ou técnicos, com certificação de apresentação e/ou resumo publicado em anais de eventos. (Desigualdade dos pares, devido ao escopo das atividades operacionais, um funcionário da área administrativa ou acadêmica tem mais oportunidades para tal requisito. Observado o critério de desempate e classificação geral, podendo ter até 4 pontos neste critério)

Atuação como multiplicador de conhecimento como instrutor, mentor ou facilitador de ações formativas na Unesp. (Quem será o responsável pela certificação? Exemplo prático: em Ilha Solteira, foi realizado um treinamento para a utilização de um equipamento adquirido pela Reitoria, com o objetivo de ser compartilhado entre os diferentes campi. Quatro servidores de São José do Rio Preto participaram do curso, mas não serão os únicos a utilizar o equipamento. Os conhecimentos adquiridos pelos quatro participantes deverão ser repassados aos demais servidores que também utilizarão o equipamento. Vale ressaltar que dois funcionários, que também manuseiam o equipamento, estavam afastados durante o período de treinamento, podendo ter até 4 pontos neste critério)

Atuação como palestrante e/ou ministrar cursos em congressos, seminários e eventos científicos ou técnicos, dentro ou fora da Unesp. (Desigualdade dos pares, devido ao escopo das atividades operacionais, um funcionário da área administrativa ou acadêmica tem mais oportunidades para tal requisito. Observado o critério de desempate e classificação geral, podendo ter até 2 pontos neste critério) anexo II aparentemente com dados faltando

Publicação de artigos científicos e/ou capítulos de livro indexados, como autor ou coautor, com declaração formal de vínculo institucional com a Unesp. (Desigualdade dos pares, devido ao escopo das atividades operacionais, um funcionário da área administrativa ou acadêmica tem mais oportunidades para tal requisito. Observado o critério de desempate e classificação geral, podendo ter até 4 pontos neste critério)

Participação em equipes executoras de projetos de pesquisa aprovados por agências de fomento externas (Fapesp, CNPq, Capes). (Desigualdade dos pares, devido ao escopo das atividades operacionais, um funcionário da área administrativa ou acadêmica tem mais oportunidades para tal requisito. Observado o critério de desempate e classificação geral, podendo ter até 4 pontos neste critério)

o Avaliação positiva do servidor ou da área acima de 75% dos usuários (com mínimo de 20 avaliações) no período da respectiva etapa da promoção. (A aplicabilidade no setor de zeladoria é difícil. Por exemplo, faz sentido que um funcionário responsável pela limpeza de um departamento seja avaliado por 20 outros funcionários? Em muitas unidades, sequer há vinte servidores subordinados ao departamento)

Participação em ações sociais, em atendimento às ODS com comprovação (exemplo: doação de sangue, participação em órgãos assistenciais, ONGs, etc). (Deixar claro meio de certificação para estas ações, este critério pode somar até 4 pontos)

Prêmios internos ou externos (moção, homenagem, destaque, troféus, medalhas, etc). (Deixar claro meio de certificação para estas ações, este critério pode somar até 4 pontos)

Participação em atividades que promovam autocuidado, bem-estar e qualidade de vida desenvolvidas dentro da Unidade Universitária (por exemplo: CAC, Numis). (Deixar claro meio de certificação para estas ações, este critério pode somar até 4 pontos)

Sobre os critérios gerais, os funcionários deveriam ser divididos de acordo com a escolaridade (fundamental, médio e superior), com uma subdivisão adicional, quando necessário, considerando a natureza da atividade exercida — administrativa ou acadêmica. Essa distinção visa garantir a equidade entre os pares, uma vez que, por exemplo, um técnico de laboratório pode ter mais oportunidades de pontuar em determinados critérios, enquanto servidores da área administrativa se destacam em outros.

Sugestão de pág. 13 a 26 do anexo

Questiona todos os critérios e aponta serem inviáveis (vide detalhes no documento enviado)

Em resumo, a maioria dos critérios mencionados não são exatamente objetivos, viáveis, alguns deles dificilmente teriam uma comprovação possível, e alguns são juridicamente problemáticos. Mas a grande questão jurídica é: que ligação existe entre os critérios na qual o servidor será avaliado, segundo a proposta apresenta, com o bom desempenho da função pública?

Simplificar e tornar o processo de promoção muito mais objetivo com apenas um item claro: Cursos de Capacitação na área de Atuação do Servidor, seja ela qual for. O servidor público realiza cursos de capacitação e insere o comprovante no SisRH com as respectivas horas creditadas. Ao final do período de 2 (dois) anos (um período bem menor, o que pode incentivar a todos os servidores a se manterem capacitados e motivados), uma Comissão de Acompanhamento da STGP Local simplesmente verifica se os comprovantes dos cursos de capacitação são da área de atuação do respectivo servidor e valida a comprovação, creditando as horas ao servidor

Sugestão de pág. 27 a 28 do anexo

1 – Critérios pouco adequados às diversas funções:

Entendo que a proposta atual não é justa ao estabelecer critérios que não contemplam adequadamente todas as funções desempenhadas pelos servidores. Dentro do meu conhecimento limitado sobre todas as áreas da UNESP, percebo três grandes grupos de funcionários: operacionais, administrativos e de apoio aos departamentos. Acredito que a comissão responsável pela proposta tenha recursos e conhecimento para ampliar ainda mais essa categorização. Assim, os critérios de promoção entre esses grupos podem (e devem) ser distintos. A adoção de um “caminho único” não reflete a diversidade de atribuições e não valoriza com justiça o trabalho desempenhado por cada servidor.

2 – Falta de clareza sobre o que acontece em caso de não promoção por falta de orçamento:

Um servidor que atinge a pontuação mínima demonstrou competência e excelência e, portanto, merece ser promovido. Por que, então, não criar uma fila de espera para que essa promoção possa ser concedida nos anos seguintes, caso o orçamento do ano em questão não comporte? Essa medida garantiria justiça e reconhecimento ao esforço e à dedicação já comprovados.

A – Capacitação e Formação Profissional

2 – Certificações técnicas alinhadas aos interesses institucionais (ISO, NR, Tecnologia etc.):

Há diversas formas de aprendizado e capacitação, mas nem todas geram uma certificação técnica formal, como no caso da ISO. Isso limita o reconhecimento de qualificações importantes, porém informais.

3 – Certificações acadêmicas da mesma escolaridade da função do servidor ou acima dela, que não possam ser requeridas como Adicional de Incentivo à Qualificação (AIQ):

Esse item pode ser útil em um primeiro ciclo, aproveitando formações já adquiridas. No entanto, depois disso, não vejo sentido em buscar certificações que não são contempladas pelo AIQ, dada a ausência de incentivo.

C – Atuação Funcional, Iniciativa e Inovação

15 – Pesquisa de satisfação dos usuários internos ou externos:

Não há esse tipo de pesquisa no âmbito do departamento de ensino em que atuo, e, até onde tenho conhecimento, nenhum outro departamento faz isso.

16 – Proposição, desenvolvimento e implementação de projetos (autorais) que resultem em melhorias nos processos, serviços ou ambientes institucionais:

É uma proposta interessante, mas faltam informações claras sobre como ela será validada. Seria necessário, por exemplo, o aval do chefe de departamento?

Além disso, identifico outros itens que, embora contemplem minha função, parecem pouco aplicáveis aos servidores das áreas operacionais e administrativas. Por exemplo, os itens 8 a 14 da seção B – Atuação Institucional e Participação Colaborativa não refletem a realidade vivida por muitos funcionários da universidade.

Sugestão de pág. 40 a 43 do anexo

Ao nosso entendimento é correto e desejável ser contemplado a maior gama possível de possibilidades de participação do servidor nos diversos Critério Gerais (Capacitação e Formação Profissional, Atuação Institucional e Participação Colaborativa, Atuação Funcional, Iniciativa e Inovação e Envolvimento Social e Bem-Estar) Porém a medida proposta está bastante elevada, comprometendo a possibilidade de grande parte dos servidores conseguirem atingir os critérios mínimos para participação na Promoção. Propõe adequações em vários critérios, alterando os que são anuais para serem período de promoção. Também sugere redução do exigido em alguns critérios, visando torná-los exequíveis.

Sugestão de pág. 44 a 61 do anexo

Você concorda com a quantidade de Critérios Gerais proposta, ou seja, 20 critérios: 5/6 Discordaram.

Apontam que dificilmente atingirá a metade, bem como deveriam ser adequados com a realidade de cada setor e função.

Citam que são irreais e envolvem questões pessoais ao invés de profissionais.

Não deveria ser fixo. Dependendo da área de atuação, pode ser que haja um critério que faça sentido para aquela área e para outras não.

São muitos critérios, o que causa uma confusão imensa, além de todos os critérios serem muito mal formulados, conforme minuciosamente explanado no item anterior. A Universidade poderia simplificar e tornar o processo de promoção muito mais objetivo com apenas um item claro: Cursos de Capacitação na área de Atuação do Servidor, seja ela qual for. O servidor público realiza cursos de capacitação e inseri o comprovante no SisRH com as respectivas horas creditadas. Ao final do período de 2 (dois) anos (um período bem menor, o que pode incentivar a todos os servidores a se manterem capacitados e motivados), uma Comissão de Acompanhamento da STGP Local simplesmente verifica se os comprovantes dos cursos de capacitação são da área de atuação do respectivo servidor e valida a comprovação, creditando as horas ao servidor. Ao final do período mencionado, é feito um ranking geral de cada Unidade por horas cursadas e alguns servidores que possuem a maior pontuação recebem a promoção por unidade universitária, sendo que o número exato deveria ser definido claramente pelo Reitoria, levando em conta quanto é possível dispor para promoção funcional dos servidores técnico-administrativos. Dessa forma, o processo fica muito mais simples, claro, objetivo, sem margem para subjetividade de nenhuma espécie e livre de judicializações desnecessárias, colocando a possibilidade de promoção no controle do próprio servidor, que; ao se aperfeiçoar através de cursos pertinentes, vai trilhando o caminho para sua promoção.

Você considera que os critérios apresentados, em relação aos servidores das diversas áreas da sua Unidade, estão adequados: 6/6 não considerou adequados.

Você concorda com a quantidade mínima de Critérios Gerais proposta, ou seja, um mínimo de 50%: 6/6 Discordam Sugestões de diminuir a exigência de cumprir 50% para 30% ou 25%, bem como citam que cerca da metade (10 critérios) não é atingível para maioria dos servidores.

Sugestões

Há algumas atividades como atuação em comitês gestores de sistemas que são por demais trabalhosas se comparadas com outras atuações e, na proposta atual, valeriam apenas um ponto? Seria como se o trabalho fosse o mesmo? Todas as comissões têm a mesma quantidade de trabalho?

Sobre Critérios Desempate

Sugestão de pág. 01 do anexo

Servidores com mais tempo em exercício sem promoção devem ter prioridade automática no 1º ciclo de promoção.

Sugestão de pág. 02 a 12 do anexo

3o - Servidor que foi promovido há mais tempo, considerando a data de promoção mais recente desta trajetória de promoção; (Incluir no texto: 'servidor que não foi promovido ou promovido há mais tempo')

"Sugestão de inversão de ordem: em caso de empate entre duas pessoas, dar preferência àquela que ainda não foi contemplada com a promoção. Para isso, sugere-se alterar o item 2 para o item 3, e o item 3 para o item 2."

● 4o - Maior tempo de exercício na função titular; (Supervisor é considerado afastando da função titular, isso pode prejudicar no desempate)

Sugestão de pág. 13 a 26 do anexo

Critério N.º 03: O servidor que já foi promovido e novamente figura na lista de promoção por ter alcançado os critérios exigidos será "punido" sendo desconsiderado por que já teve promoção anterior?

Critérios N.º 04 e 05: Novamente questiono se experiência pode ser medida em tempo cronológico tanto na função titular como no tempo de serviço prestado à Universidade. Critério N.º 06: Também questiono se idade é um bom critério de desempate. Pode ser objetivo, mas talvez não seja o ideal.

Sugestão de pág. 33 do anexo

o critério de desempate "Maior pontuação nos critérios gerais dentro da etapa de promoção, conforme tabela no Anexo II" fique mais pra baixo na lista de critérios de desempate, já que para algumas áreas é mais fácil acumular pontos em muitos dos critérios.

Sugestão de pág. 13 a 26 do anexo

extinguir os critérios de desempate, promovendo todos servidores/empregados que atingirem o mínimo estabelecido para a Promoção, independentemente do Orçamento da Universidade, como ocorre na Carreira Docente; estabelecer critérios que sejam adequados (justos, possíveis de serem atingidos por todos, independentemente da área de atuação), de forma que os critérios garantam isonomia;

Sugestão de pág. 40 a 43 do anexo

O servidor ter que atingir 50%, ou seja, atingir 02 (duas) das 04 (quatro) categorias previstas:

- A- Capacitação e Formação Profissional
- B- Atuação Institucional e Participação Colaborativa,
- C- Atuação Funcional, Iniciativa e Inovação
- D- Envolvimento Social e Bem-Estar)

Para atingir uma categoria, ser considerado:

- A- Capacitação e Formação Profissional
Cumprir o exigido para 02 (dois) dos 06 (seis) critérios estabelecidos
- B- Atuação Institucional e Participação Colaborativa
Cumprir o exigido para 02 (dois) dos 08 (oito) critérios estabelecidos
- C- Atuação Funcional, Iniciativa e Inovação
Cumprir o exigido para 01 (um) dos 03 (três) critérios estabelecidos
- D- Envolvimento Social e Bem-Estar)
Cumprir o exigido para 01 (um) dos 03 (três) critérios estabelecidos

Sugere que se aplique os critérios de desempate para todos os servidores que cumpram o mínimo de 50% dos requisitos, conforme proposto acima.

Sugere que a quantidade de categorias atingidas pelo servidor não caracterize empate, ou seja, os servidores que atingiram 50% de 02 (duas), 03 (três) ou 04 (quatro) categorias estariam empatados e seria necessário aplicação dos critérios de desempate.

Desta forma amenizaria as distorções entre os servidores que possuem mais facilidade para atingir diversas categorias dos que cumprem os requisitos numa quantidade limitada de categorias.

É diferente cumprir 50% de 20 possíveis categorias do que cumprir 50% de 15 categorias possíveis para área de atuação do servidor.

Sugestão de pág. 44 a 61 do anexo

Você concorda com a nova proposta de Critérios de desempate e com os critérios apresentados:

4/6 Discordam.

Apontam que critérios estão fora da realidade da maioria dos servidores.

Que servidores com mais tempo em exercício sem promoção devem ter prioridade no 1º ciclo.

Não deveria haver competição entre servidores, que tendo cumprido o necessário o servidor deveria receber a promoção, como ocorre com os colegas da carreira docente.

Sobre Ciclos da Promoção

Sugestão de pág. 13 a 26 do anexo

Considerando hipoteticamente um servidor público excepcional no preenchimento dos critérios exigidos, que consiga todas as promoções no prazo sugerido, o que ele faz depois de chegar ao último nível?

Foram consideradas poucas etapas de promoção na carreira técnica-administrativa e com intervalos muito grandes entre uma e outra, o que fadivamente vai levar os servidores à desmotivação e desistência de perseguir os critérios necessários para a promoção. Seria muito mais adequado que houvesse muitas etapas e com pouco espaçamento temporal entre uma e outra. Outra questão relevante é a concentração de referências em cada etapa, em vez de distribuir 1 (uma) referência a cada servidor contemplado com a promoção.

Propõe e justifica que a promoção tenha 16 (dezesesseis) ciclos de 02 (dois) concedendo 01 (uma) referência cada ciclo. Perceba que as 16 (dezesesseis) referências possíveis a um servidor no topo da carreira se mantiveram, contudo o tempo para que ele alcance isso ficou maior, o que impede que ele chegue muito rápido ao topo da carreira, garantindo-se motivação suficiente para um servidor desde o dia de sua contratação até o quase final de sua carreira, podendo garantir a um servidor menos ambicioso ao menos 1 (uma) referência em sua carreira, e garantindo que a cada 2 (dois) anos um novo servidor possa ser contemplado com a promoção, desconcentrando referências em um único servidor. Dessa forma o servidor pode planejar sua carreira de forma mais realista e ter um horizonte de promoção mais próximo e acessível.

Também há proposta de Promoção trienal de 2 referências, desde que atingidos 60% dos critérios estabelecidos de acordo com a função e lotação.

Sugestão de pág. 34 a 26 do anexo

Acredito que a promoção na carreira deveria acontecer quando atingirmos os critérios estabelecidos — e que isso não dependa de orçamento, como ocorre com nossos colegas docentes.

Mas, enquanto isso ainda não é uma realidade, um ponto que me preocupa nessa nova proposta é o critério de desempate. Suponhamos que eu atinja a pontuação mínima de 50% (como está sendo proposto) por três anos e solicite minha primeira promoção, mas fique de fora devido ao desempate. O que acontece, então? “Perdi” um ano de trabalho de excelência? Perdi os três anos? Não seria melhor criar uma fila? Já que atingi o que foi solicitado, mas não fui contemplado por falta de orçamento, não seria mais justo garantir uma vaga para o ano seguinte?

Pessoalmente, não vejo muito problema em ter um plano em que se leve 21 anos para chegar ao topo. O problema é que muitos de nós, assim como eu, estamos aqui há pouco mais de 10 anos e ainda não tivemos nenhuma promoção nesse período.

Dúvida

Sugestão de pág. 02 a 12 do anexo

Critério de ter o mínimo de 3 anos de exercício na função titular = Supervisor é considerado afastado da sua função titular, isso pode comprometer na sua avaliação?

FIM DAS SUGESTÕES APRESENTADAS



Dagoberto Prescinato <dagoberto.prescinato@unesp.br>

Encaminhamento sugestões sobre a Promoção

1 mensagem

Victor Novaes Rufino <victor.rufino@unesp.br>

12 de junho de 2025 às 16:56

Para: Seção Técnica de Gestão de Pessoas - IBILCE <stgp.ibilce@unesp.br>

Pessoal, boa tarde!

Conforme orientado no treinamento de hoje gostaria de encaminhar duas sugestões a respeito da Promoção.

1) Sugestão para critério de desempate (págs. 18-19): Servidores com mais tempo em exercício sem promoção devem ter prioridade automática no 1º ciclo de promoção.

2) Proposta de critério de transição (pág. 23): Desenvolvimento e Qualificação no Período sem Promoção - Este critério valoriza o servidor que, mesmo sem a perspectiva de promoção, continuou a se qualificar, investir em seu desenvolvimento e contribuir com a Instituição por participar em Comissões e Grupos de Trabalhos, por exemplo, que são atividades além de suas obrigações da função que ocupa. Proposta: Pontuar as qualificações formais, os treinamentos obtidos e participações institucionais desde a última promoção ou desde a data da contratação do servidor, caso este nunca tenha sido promovido.

Essas são minhas sugestões, espero que sejam de alguma utilidade.

Atenciosamente,

Victor

Victor Novaes Rufino

Assessor

Divisão Técnica Administrativa

UNESP/IBILCE 

Telefone: (17) 3221-2427



Dagoberto Prescinato <dagoberto.prescinato@unesp.br>

Sugestão de alteração de proposta de promoção

Wilton Rodrigues de Souza <wilton.souza@unesp.br>
Para: STGP IBILCE <stgp.ibilce@unesp.br>

17 de junho de 2025 às 17:38

Prezados,

Encaminho documento para colaborar com as discussões sobre alterações da proposta de promoção. Podendo ser discutido na próxima reunião.

Atenciosamente

Wilton Rodrigues de Souza
Assistente Operacional 2
Substituto da Seção Técnica de Nutrição
IBILCE - UNESP

----- Forwarded message -----

De: **Wilton Rodrigues de Souza** <wilton.souza@unesp.br>
Date: ter., 17 de jun. de 2025 13:22
Subject: Sugestão de alteração de proposta de promoção
To: Recursos Humanos <rh.ibilce@unesp.br>

Prezados,

Encaminho documento para colaborar com as discussões sobre alterações da proposta de promoção. Podendo ser discutido na próxima reunião.

Atenciosamente

Wilton Rodrigues de Souza
Assistente Operacional 2
Substituto da Seção Técnica de Nutrição
IBILCE - UNESP



Proposta para Promoção dos servidores técnico REVISÃO-1.docx

17K

Proposta para Promoção dos servidores técnico-administrativos da Unesp

Este documento estabelece os critérios objetivos para a progressão funcional por promoção dos(as) servidores(as) técnico-administrativos(as), com base em ações de capacitação, participação institucional, desempenho funcional e engajamento complementar, em conformidade com os princípios de valorização do servidor público, eficiência e mérito.

Esta proposta apresenta três tipos de critérios que devem ser considerados no processo de progressão de carreira:

i. Critérios Compulsórios

Representam requisitos obrigatórios que devem ser atendidos cumulativamente para que o(a) servidor(a) tenha acesso à promoção.

ii. Critérios Gerais

Consistem em uma lista de atividades que o(a) servidor(a) pode realizar para atingir o número mínimo exigido e, assim, tornar-se apto(a) à promoção.

- o A escolha das atividades é individual.

- o A medida de itens de cada critério será definida conforme o nível de escolaridade e a etapa da progressão pleiteada.

Para fins de promoção, o(a) servidor(a) deverá comprovar o cumprimento de 50% dos critérios gerais entre os listados a seguir, realizados integralmente durante a respectiva etapa da promoção.

iii. Critérios de Desempate

Serão utilizados caso o número de servidores aptos à promoção ultrapasse o valor aprovado na peça orçamentária vigente. Esses critérios ajudarão a definir quais servidores poderão efetivamente progredir naquele ano.

Todos os servidores que atenderem aos critérios estabelecidos poderão concorrer à promoção. O único limitador será o orçamento da universidade, que poderá exigir o uso dos Critérios de Desempate para definir quais servidores poderão progredir naquele ano.

1. Ciclos de Promoção

A CPAP também propõe que os ciclos de promoção sejam organizados por etapas, conforme a seguir:

- Etapa 1: ciclo de 3 anos (aumento de 2 referências);
- Etapas 2 e 3: ciclos de 4 anos (aumento de 3 referências, em cada etapa);
- Etapas 4 e 5: ciclos de 5 anos (aumento de 4 referências, em cada etapa).

Durante o período de consulta e avaliação da proposta pelas unidades universitárias, solicitamos que nos informem sobre quaisquer particularidades ou áreas/serviços que, eventualmente, não tenham sido contemplados pelos critérios apresentados neste documento. Caso isso ocorra, pedimos que enviem sugestões para que essas contribuições sejam analisadas pela CPAP e, se pertinente, incorporadas ao documento. Todas as sugestões serão bem-vindas e terão um papel fundamental na finalização do plano de progressão de carreira dos servidores técnicos da universidade.

2. Critérios Compulsórios para o servidor habilitar-se ao processo de promoção

Os seguintes critérios são de cumprimento obrigatório para que o servidor técnico-administrativo da Unesp possa habilitar-se ao processo de promoção:

1. Ter participado de todos os ciclos da GDPC previstos para a respectiva etapa da promoção, sendo obrigatória a realização da Autoavaliação.
2. Não ter penalidade administrativa (julgada e finalizada) nos últimos 5 anos.
3. Ter o mínimo de **3 anos de exercício na função titular**. (Supervisor é considerado afastado da sua função titular, isso pode comprometer na sua avaliação)

3. Critérios Gerais

Para além dos critérios compulsórios, a presente proposta estabelece um conjunto de critérios gerais, organizados em eixos temáticos, visando reconhecer e valorizar a diversidade de contribuições dos servidores técnico-administrativos para a Unesp.

Para habilitar-se à promoção, o servidor deverá atender a um número mínimo de 50% dos critérios gerais entre os relacionados a seguir, distribuídos nas categorias de capacitação e Formação Profissional, Atuação Institucional e Participação Colaborativa, Atuação Funcional, Iniciativa e Inovação, e Envolvimento Social e Bem-Estar.

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.

- o Nível fundamental: 25 horas por ano de exercício na respectiva etapa da promoção
- o Nível médio: 50 horas por ano de exercício na respectiva etapa da promoção
- o Nível Superior: 75 horas por ano de exercício na respectiva etapa da promoção

2. Certificações técnicas alinhadas aos interesses institucionais (ISO, NR, Tecnologia, etc).

- o 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 podem ser 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 ou técnicos (congressos, simpósios, conferências, encontros etc.).

o Nível fundamental: **2 por ano** de exercício na respectiva etapa da promoção (**Há pouca oferta de eventos científicos ou técnicos voltados ao nível fundamental e a dificuldade do afastamento dos funcionários operacionais das suas funções, podendo ter até 4 pontos neste critério**)

- o Nível médio: 3 por ano de exercício na respectiva etapa da promoção
- o Nível superior: 4 por ano de exercício na respectiva etapa da promoção

5. Participação em **programas de mobilidade** com universidades conveniadas, presenciais ou à distância. (Não há programas de mobilidade para a categoria de funcionários operacionais: manutenção, zeladoria, restaurante, etc. Prejudicando diretamente no segundo critério de desempate “2o - Maior pontuação nos critérios gerais dentro da etapa de promoção, conforme tabela no Anexo II;” podendo ter 1 para cada participação).

- o 1 participação no período da respectiva etapa da promoção.

6. Visitas técnicas certificadas ou comprovadas formalmente a **outras instituições**, no Brasil ou no exterior. (Incluir outros campi da Unesp, devidamente certificada. Com o intuito de melhorar as práticas de gestão com a experiências de outras unidades. podendo ter 1 para cada visita realizada com oito horas de duração)

- o Uma ou mais visitas realizadas no período da respectiva etapa da promoção, totalizando no mínimo 8 horas.

B. Atuação Institucional e Participação Colaborativa

7. Participação como **membro titular de comissões**, comitês, grupos de trabalho ou órgãos colegiados da Unidade ou da Universidade. (Incluir suplente, desde que ele tenha participado pelo menos uma vez da reunião/encontro ou ter participado de forma ativa no grupo de trabalho, devidamente certificado. Exemplos de certificação: ata da reunião/encontro com membros participantes, declaração do coordenador do grupo de trabalho, podendo ter até 4 pontos neste critério)

- o 2 participações no período da respectiva etapa da promoção.

8. Participação comprovada na organização, apoio ou execução de eventos institucionais.

- o Organização de evento: 1 comprovação de participação no período da respectiva etapa da promoção; ou

- o Apoio técnico na execução: **3 comprovações de participação** no período da respectiva etapa da promoção. (Definir quem é o responsável de emitir os certificados de comprovações de participação, podendo ter até 4 pontos neste critério)

9. Participação na realização de atividades de extensão universitária ou **de prestação de serviço** com extensão universitária promovidas e oficializadas pela Unesp. (Definir

quem é o responsável de emitir os certificados de comprovações de participação, podendo ter até 4 pontos neste critério)

o Uma ou mais participações no período da respectiva etapa da promoção, totalizando no mínimo 16 horas.

10. Apresentação de trabalho em eventos científicos ou técnicos, com certificação de apresentação e/ou resumo publicado em anais de eventos. **(Desigualdade dos pares, devido ao escopo das atividades operacionais, um funcionário da área administrativa ou acadêmica tem mais oportunidades para tal requisito. Observado o critério de desempate e classificação geral, podendo ter até 4 pontos neste critério)**

o 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. **(Quem será o responsável pela certificação? Exemplo prático: em Ilha Solteira, foi realizado um treinamento para a utilização de um equipamento adquirido pela Reitoria, com o objetivo de ser compartilhado entre os diferentes campi. Quatro servidores de São José do Rio Preto participaram do curso, mas não serão os únicos a utilizar o equipamento. Os conhecimentos adquiridos pelos quatro participantes deverão ser repassados aos demais servidores que também utilizarão o equipamento. Vale ressaltar que dois funcionários, que também manuseiam o equipamento, estavam afastados durante o período de treinamento, podendo ter até 4 pontos neste critério)**

o Nível fundamental: 2 horas por ano na respectiva etapa da promoção.

o Nível médio: 4 horas por ano na respectiva etapa da promoção.

o Nível Superior: 6 horas por ano na respectiva etapa da promoção.

12. Atuação como **palestrante e/ou ministrar cursos** em congressos, seminários e eventos científicos ou técnicos, dentro ou fora da Unesp. **(Desigualdade dos pares, devido ao escopo das atividades operacionais, um funcionário da área administrativa ou acadêmica tem mais oportunidades para tal requisito. Observado o critério de desempate e classificação geral, podendo ter até 2 pontos neste critério)** anexo II aparentemente com dados faltando

o Nível fundamental: 4 horas por ano na respectiva etapa da promoção.

o Nível médio: 6 horas por ano na respectiva etapa da promoção.

o Nível Superior: 8 horas por ano 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. (Desigualdade dos pares, devido ao escopo das atividades operacionais, um funcionário da área administrativa ou acadêmica tem mais oportunidades para tal requisito. Observado o critério de desempate e classificação geral, podendo ter até 4 pontos neste critério)

o 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). (Desigualdade dos pares, devido ao escopo das atividades operacionais, um funcionário da área administrativa ou acadêmica tem mais oportunidades para tal requisito. Observado o critério de desempate e classificação geral, podendo ter até 4 pontos neste critério)

o 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.

o Avaliação positiva do servidor ou da área acima de 75% dos usuários (**com mínimo de 20 avaliações**) no período da respectiva etapa da promoção. (A aplicabilidade no setor de zeladoria é difícil. Por exemplo, faz sentido que um funcionário responsável pela limpeza de um departamento seja avaliado por 20 outros funcionários? Em muitas unidades, sequer há vinte servidores subordinados ao departamento)

16. Proposição, desenvolvimento e implementação de projetos (autorais) que resultem em melhorias nos processos, nos serviços ou nos ambientes institucionais.

o 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.

- o 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). **(Deixar claro meio de certificação para estas ações, este critério pode somar até 4 pontos)**

- o 3 participações comprovadas por ano na respectiva etapa da promoção.

19. Prêmios internos ou externos (moção, homenagem, destaque, troféus, medalhas, etc). **(Deixar claro meio de certificação para estas ações, este critério pode somar até 4 pontos)**

- o 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). **(Deixar claro meio de certificação para estas ações, este critério pode somar até 4 pontos)**

- o 30 horas por ano na respectiva etapa da promoção.

Formas de Comprovação

As ações deverão ser comprovadas mediante documentos oficiais, tais como:

- o Certificados oficiais com carga horária e conteúdo assinados por autoridade competente;
- o Portarias, atas ou relatórios institucionais;
- o Declarações assinadas por autoridade competente;
- o Publicações com DOI ou ISBN;

A comprovação será analisada pela Comissão de Promoção da unidade, que poderá solicitar

documentos complementares.

4. Critérios de desempate, caso necessário

- 1o - Não ter registro de falta injustificada no período;
- 2o - Maior pontuação nos critérios gerais dentro da etapa de promoção, conforme tabela no Anexo II;
- 3o - Servidor que foi **promovido há mais tempo**, considerando a data de promoção mais recente desta trajetória de promoção; (**Incluir no texto: 'servidor que não foi promovido ou promovido há mais tempo'**)

"Sugestão de inversão de ordem: em caso de empate entre duas pessoas, dar preferência àquela que ainda não foi contemplada com a promoção. Para isso, sugere-se alterar o item 2 para o item 3, e o item 3 para o item 2."

- 4o - Maior tempo de exercício na **função titular**; (**Supervisor é considerado afastando da função titular, isso pode prejudicar no desempate**)
- 5o - Maior tempo de exercício na Unesp;
- 6o - Maior idade, considerando dia, mês e ano de nascimento.

5. Pontos relevantes a serem observados na análise da Unidade

1. A porcentagem obrigatória mínima de 50% para os critérios gerais;
2. Os critérios apresentados em relação aos servidores das diversas áreas da sua Unidade;
3. A quantidade de critérios apresentados;

Considerando a necessidade de implementação imediata do processo de progressão de carreira e da definição de um conjunto de disposições transitórias, gostaríamos de ouvir as Unidades em relação a propostas de critérios de transição. As sugestões devem levar em consideração as diretrizes apresentadas neste documento.

Fiquem à vontade para fazer comentários ou sugestões sobre a proposta de promoção apresentada, com o intuito de apontar melhorias no processo.

Sobre os critérios gerais, os funcionários deveriam ser divididos de acordo com a escolaridade (fundamental, médio e superior), com uma subdivisão adicional, quando necessário, considerando a natureza da atividade exercida — administrativa ou acadêmica. Essa distinção visa garantir a equidade entre os pares, uma vez que, por exemplo, um técnico de laboratório pode ter mais oportunidades de pontuar em determinados critérios, enquanto servidores da área administrativa se destacam em outros.

Considerações finais

Em síntese, a presente proposta buscou atender aos anseios apresentados pelas diferentes Unidades e segue estruturada em dois eixos principais, neste momento, submetida à análise das unidades: a proposta de reestruturação da Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências (GDPC), como instrumento de desenvolvimento profissional, e a proposta de Promoção dos servidores técnico-administrativos da Unesp.

Quanto à reestruturação da GDPC da Unesp, a nova proposta representa um avanço significativo ao adotar uma abordagem propositiva e focada no desenvolvimento em equipe. Ao priorizar a colaboração, o diálogo e a identificação conjunta de pontos fortes e necessidades de aprimoramento de competências, o novo modelo busca fortalecer vínculos entre os servidores e impulsionar crescimento profissional mútuo alinhado aos objetivos estratégicos da instituição. A implementação em dois níveis de equipes, o planejamento, o acompanhamento de competências, a autoavaliação e a avaliação final, bem como a atuação da Comissão de Acompanhamento de Desenvolvimento Profissional por Competências (CADPC) e a utilização dos relatórios para o aprimoramento contínuo, configuram um ciclo completo e integrado desse processo. Entende-se que a GDPC apresenta potencial de gerar impactos positivos duradouros no desempenho e no desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos da Unesp.

Já na proposta para a promoção dos servidores técnico-administrativos da Unesp

busca-se estabelecer um sistema mais abrangente e justo, que valoriza não apenas o tempo de serviço, mas também o desenvolvimento profissional contínuo por meio da capacitação e formação profissional, atuação institucional e participação colaborativa, atuação funcional, iniciativa e inovação, envolvimento social e bem-estar e a conduta ética, visando promover o engajamento nas diversas atividades da Universidade e gerando impacto positivo da atuação de cada servidor. 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.

Considerando que a opinião da comunidade é fundamental para a construção e finalização dessa proposta, estamos encaminhando este documento para apreciação da comunidade unespiana e solicitamos que cada Unidade consolide as respostas e as sugestões apresentadas em um único documento, que deverá ser encaminhado à PROPEG até o dia 04/07/2025. Certos de que a manifestação de todos poderá enriquecer de maneira significativa o processo de desenvolvimento de competências e de promoção de carreira dos servidores técnico-administrativos, essa comissão

aguardará as manifestações para finalização da proposta que será encaminhada aos órgãos colegiados.



Dagoberto Prescinato <dagoberto.prescinato@unesp.br>

Manifestação sobre a Proposta do GDPC e Carreira 2025

3 mensagens

Felipe da Cunha Ferreira <fc.ferreira@unesp.br>

17 de junho de 2025 às 11:22

Para: Seção Técnica de Gestão de Pessoas - IBILCE <stgp.ibilce@unesp.br>

Bom dia, colegas da STGP:

Encaminho em anexo minhas sugestões sobre a Proposta de Revisão da GDPC e da Promoção dos Servidores Técnico-Administrativos da UNESP, conforme combinado.

Quaisquer dúvidas, permaneço à disposição.

Atenciosamente,

Felipe da Cunha Ferreira
Assessor Administrativo I

Departamento de Engenharia e Tecnologia de Alimentos
UNESP / Câmpus de São José do Rio Preto



Manifestação sobre a Proposta do GDPC e Carreira 2025.pdf

617K

Felipe da Cunha Ferreira <fc.ferreira@unesp.br>

17 de junho de 2025 às 12:58

Para: Seção Técnica de Gestão de Pessoas - IBILCE <stgp.ibilce@unesp.br>

Bom dia, colegas da STGP:

Encaminho em anexo minhas sugestões sobre a Proposta de Revisão da GDPC e da Promoção dos Servidores Técnico-Administrativos da UNESP, em formato Word.

Quaisquer dúvidas, permaneço à disposição.

Atenciosamente,

Felipe da Cunha Ferreira
Assessor Administrativo I

Departamento de Engenharia e Tecnologia de Alimentos
UNESP / Câmpus de São José do Rio Preto

[Texto das mensagens anteriores oculto]



Manifestação sobre a Proposta do GDPC e Carreira 2025.doc

80K

Dagoberto Prescinato <dagoberto.prescinato@unesp.br>

18 de junho de 2025 às 21:42

Para: Felipe da Cunha Ferreira <fc.ferreira@unesp.br>

Obrigado Felipe,
confirmando o recebimento

DAGOBERTO PRESCINATO

Supervisor Técnico de Seção
STGP - IBILCE/CSJRP
Fone e [Whatsapp](#) (17) 3221-2447

[Texto das mensagens anteriores oculto]

MANIFESTAÇÃO SOBRE A PROPOSTA DE ALTERAÇÃO DA GDPC E A PROPOSTA DE CARREIRA TÉCNICO-ADMINISTRATIVA DO ANO DE 2025

DA GDPC – GESTÃO DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL POR COMPETÊNCIAS

Inicialmente manifesto que, no meu entendimento, identifica-se uma inadequação conceitual na formulação da GDPC (Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências), pois ela não considera que a **Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP** é uma autarquia pública de regime especial de direito público, portanto seus funcionários são servidores públicos que desempenham atividades inerentes à Administração Pública Indireta e a GDPC, da forma como foi formulado, é, em essência, uma ferramenta de acompanhamento e desenvolvimento profissional pensada para a avaliação de funcionários da iniciativa privada.

O princípio da legalidade, expresso na **Constituição Federal de 1988 em seu Artigo 37**, atrela a atuação do servidor público estritamente ao cumprimento da lei, conforme o jurista **Celso Antônio Bandeira de Mello**, um dos nomes mais respeitados no Direito Administrativo brasileiro, define o princípio da legalidade da seguinte forma:

"Para o particular, tudo o que a lei não proíbe é permitido; para o administrador público, só é permitido o que a lei autoriza."

(Bandeira de Mello, Curso de Direito Administrativo, 2019)

Ou seja, enquanto os cidadãos têm liberdade de ação, limitados apenas pelas proibições legais, os agentes públicos estão restritos àquilo que a lei expressamente determina ou permite. A ação da UNESP, como entidade de direito público, está subordinada a esse princípio: ela não pode agir por vontade própria ou conveniência administrativa sem respaldo legal.

Isso é essencial para garantir o controle, a impessoalidade e o interesse público na gestão de recursos e políticas públicas — inclusive no âmbito das universidades públicas, mesmo com sua autonomia.

Em resumo, o processo de acompanhamento profissional e avaliativo de um servidor público, bem como a promoção sem **justificativa objetiva** correspondente pode ensejar questionamentos por meio do Poder Judiciário.

As competências estabelecidas na GDPC carregam em si uma subjetividade ululante, cito abaixo exemplos:

- **6. Compreensão interpessoal (Competências para Desenvolvimento Pessoal e Interpessoal):**

* **Definição:** demonstra atitudes de escuta e entendimento de pontos de vista diferentes do seu. Preocupa-se com o bem-estar dos outros, *mesmo que isso não lhe seja exigido*.

- **12. Flexibilidade (Competências Organizacionais):**

* **Definição:** demonstra comportamentos em que seu *estilo, crenças e valores* são adaptados às contingências para se alcançar determinados objetivos, sem comprometer a ética, seja pessoal ou organizacional.

- **10. Inovação (Competências de Liderança/Gestão):**

* **Definição:** desenvolve inovação de produto e processos. Compreende as demandas organizacionais e individuais, conciliando-as. *Possui insights sobre a estrutura, dinâmica e processos organizacionais*.

- **6. Engajamento profissional (Competências Técnicas/Instrumentais):**

* **Definição:** cumpre a jornada de trabalho estabelecida de forma a desenvolver *plena e satisfatoriamente suas atribuições*. Ser e estar presente de forma colaborativa e prestativa no ambiente organizacional.

* **Definições transcritas do Dicionário de Competências Pessoais e Profissionais.**

E o mais controverso de todos: “*Ser feliz*”. Apesar de a felicidade ser um desejo inerente à humanidade desde seus primórdios, como um servidor público pode ser acompanhado e avaliado em sua “*felicidade*”? Tais competências apresentam uma subjetividade evidente, gerando margem considerável para questionamentos jurídicos. É isso que a Universidade almeja?

Cumpra destacar que atribuir um grau de proficiência ao serviço realizado por alguém equivale a atribuir um valor quantitativo (uma nota). Será permitido que a equipe se avalie no grau máximo (grau de proficiência 4) e a nota será mantida pela Comissão Permanente de Avaliação da Promoção (CPAP) ou novamente a nota precisará ser podada nesta fase do GDPC?

Caso o servidor não concorde com o grau de proficiência atribuído, mesmo após passar pela CPAP e mesmo após homologação, ele pode recorrer ao Poder Judiciário, uma vez que a própria Constituição Federal estabelece que:

Artigo 5º, LV – *"Aos litigantes, em processo judicial ou **administrativo**, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes."*

Em resumo, a judicialização é uma ameaça inerente ao GDPC tal como esta e, portanto, não cabe nenhum tipo de revisão a um processo que, em sua essência, tem graves problemas jurídicos, pois considerou competências que somente poderiam fazer sentido no Setor Privado, não cabendo tais competências no âmbito da Administração Pública, pois tais competências ferem o princípio constitucional da **impessoalidade** que um processo de acompanhamento e avaliação de servidores públicos precisa, ao utilizar-se de competências tão subjetivas como os exemplos trazidos.

DA PROPOSTA PARA PROMOÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO- ADMINISTRATIVOS DA UNESP

Também manifesto que, no meu entendimento, há um grave erro de conceito na formulação da **Proposta de Promoção dos Servidores Técnico-Administrativos da Universidade**, conforme exponho item a item abaixo:

1) **CRITÉRIOS COMPULSÓRIOS:** este item me parece adequado, contudo, quanto ao tempo de exercício há um erro conceitual. Experiência não é contada em tempo cronológico. Em tese, um servidor pode permanecer 3 (três) anos em uma função e não ter aprendido absolutamente nada e um outro servidor pode permanecer 1 (um) ano em sua função e ter aprendido muito mais que o anterior. Parece ser um critério questionável.

CRITÉRIOS GERAIS

A) Capacitação e Formação Profissional:

1) **Cursos de Capacitação:** parece ser o critério mais objetivo e claro, contudo acredito que a Universidade deve se esforçar para proporcionar as capacitações sugeridas, uma vez que as habilidades e conhecimentos exigidos para cada função dentro da Universidade são muito específicos e precisam trazer algo que realmente tenha aplicação prática.

2) **Certificações técnicas alinhadas aos interesses institucionais (ISO, NR, Tecnologia, etc.):** esse é um critério que se aplica a algumas funções, como os Assistentes Operacionais, contudo é inviável ou desnecessária para muitas funções, sendo um critério a menos a ser contado para a maioria dos servidores.

3) **Certificações acadêmicas não computadas para o AIQ:** este critério é bem problemático, pois cria uma “*competição*” com o AIQ – Adicional de Incentivo à Qualificação. Se um certificado pode ser contado tanto para o AIQ quanto para a Promoção Funcional, por que a distinção entre ambos?

4) Participação em eventos científicos ou técnicos (congressos, simpósios, conferências, encontros, etc.): esse critério é extremamente problemático. Que congressos? Que simpósios? Que conferências? Sobretudo para a área administrativa e operacional não há eventos suficientes para sua respectiva área de atuação, tampouco o servidor pode se afastar de suas atividades funcionais para comparecer a tais eventos, sem prejuízo significativo para seu setor. Algumas funções possuem seus encontros de área anualmente, algumas nem isso.

5) Participação em programas de mobilidade com universidades conveniadas, presenciais ou à distância: tal atividade é praticamente inexistente. As únicas oportunidades desse tipo são de mobilidade com universidades estrangeiras, que aparecem esporadicamente, e eventualmente são voltadas para os servidores que possuem proficiência em outro idioma e, ainda, a participação do servidor nestes eventos precisa ser aprovada pelo órgão concedente, mesmo que haja interesse do servidor.

6) Visitas técnicas certificadas ou comprovadas formalmente a outras instituições, no Brasil ou no exterior: também tal atividade é praticamente inexistente. A Universidade pretende viabilizar esse tipo de oportunidade para os servidores? Qual seria exatamente a finalidade de visitar tais instituições? Não ficou claro!

B) Atuação Institucional e Participação Colaborativa

7) Participação como membro titular de comissões, comitês, grupos de trabalho ou órgãos colegiados da Unidade ou da Universidade: este critério tem fundamento, mas há uma dificuldade de os servidores conciliarem suas atividades funcionais com a participação em tais órgãos da Universidade. Outro ponto que precisa de destaque é que a suplência não conte de nada, mesmo que seja uma pontuação menor do que a função de titular.

8) Participação comprovada na organização, apoio ou execução de eventos institucionais: também há uma dificuldade em conciliar as atividades funcionais com tais tipos de participação, uma vez que há um excesso de progressivamente maior em todos os setores da Universidade.

9) Participação na realização de atividades de extensão universitária ou de prestação de serviço com extensão universitária promovidas e oficializadas pela UNESP: esse critério não guarda nenhuma relação com as funções técnicas e administrativas da Universidade, uma vez que, diferentemente dos docentes; que foram contratados para a realização de ensino, pesquisa, extensão universitária e gestão, os servidores não foram contratados para esse amplo escopo de atividades, portanto, por que isso contaria para sua promoção funcional? É um critério altamente passível de questionamento jurídico.

10) Apresentação de trabalho em eventos científicos ou técnicos, com certificação de apresentação e/ou resumo publicado em anais de eventos: esse critério não tem absolutamente nada a ver com a função desempenhada pela maior parte dos servidores técnico-administrativos da Universidade. Quando que um Assistente Administrativo ou um Assistente Operacional publicará um resumo em anais de eventos? Fora que tal atividade não é da natureza da função desempenhada por nenhum servidor técnico-administrativo da Universidade, com exceção talvez da função de Pesquisador, gerando obviamente uma vantagem na promoção para esta função em específico.

11) Atuação como multiplicador de conhecimento como instrutor, mentor ou facilitador de ações formativas na UNESP: muitos servidores realizam tais atividades diariamente, como parte de sua rotina de trabalho, mas não há certificação possível para tal. As atividades formais (que gerariam a comprovação exigida) são quase inexistente atualmente. A Universidade vai fomentar esse tipo de atuação?

12) Atuação como palestrante e/ou ministrar cursos em congressos, seminários e eventos científicos ou técnicos, dentro ou fora da UNESP: outro critério que não possui nenhum fundamento prático, sendo uma atividade muito mais de natureza docente, bem como o critério anterior. Fora que há funções dentro da Universidade que não são contempladas por essa atividade de maneira alguma, como a função de Assistente Operacional.

13) Publicação de artigos científicos e/ou capítulos de livro indexados, como autor ou co-autor, com declaração formal de vínculo institucional com a

UNESP: A maioria dos servidores da Universidade nem sequer possuem formação suficiente para publicação de artigos científicos e/ou capítulos de livro indexados, seja como autor ou como co-autor, nem sequer trabalham no meio acadêmico como os docentes. Tal critério não tem fundamento algum.

14) Participação em equipes executoras de projetos de pesquisa aprovados por agências de fomento externas (Fapesp, CNPq, CAPES): Projetos de pesquisa? A maior parte dos servidores da Universidade não trabalham diretamente com pesquisa. Fora que este critério deixaria o servidor refém das agências de fomento externa à Universidade, portanto o que isso tem a ver com a carreira?

C) Atuação Funcional, Iniciativa e Inovação

15) Pesquisa de satisfação dos usuários internos ou externos: Que pesquisa é essa? A Universidade vai criar um mecanismo de pesquisa de satisfação dos usuários? E se os usuários manifestarem sua insatisfação quanto às limitações impostas pela morosidade dos processos que demandam prazo legal específico? Isso será levado em conta?

16) Proposição, desenvolvimento e implementação de projetos (autorais) que resultem em melhorias nos processos, nos serviços ou nos ambientes institucionais: Muitos projetos como os mencionados esbarram justamente em limitações legais e financeiras, uma vez que o servidor público serve ao império da lei. E como tais proposições podem ser comprovadas na prática?

17) Proposição de inovação (produtos, serviços, processos ou métodos, que devem ser inéditos), com impacto mensurável e reconhecimento institucional: como um servidor público pode ser avaliado em sua promoção funcional na proposição de inovação, uma vez que, novamente ressalto, o servidor público somente pode fazer o que a lei autoriza? Tal critério somente faz algum sentido se aplicado ao setor privado.

18) Participação em ações sociais, em atendimento às ODS com comprovação (exemplo: doação de sangue, participação em órgãos assistenciais, ONGs, etc.): tal critério é altamente questionável, uma vez que ele é excludente: segundo o próprio Ministério da Saúde, não é recomendável a doação de

sangue por gestantes, pessoas que tenham o vírus HIV/AIDS, Hepatite B ou C, Sífilis, Doença de Chagas, pessoas com baixo peso, dentre vários outros casos. Além disso, qual ligação esse critério guarda com o bom desempenho de suas funções como servidor público?

19) Prêmios internos ou externos (moção, homenagem, destaque, troféus, medalhas, etc.): tais premiações são raras e, muitas vezes, subjetivas, também não guardando nenhuma ligação com o desempenho adequado da função pública de um servidor.

20) Participação em atividades que promovam autocuidado, bem-estar e qualidade de vida desenvolvidas dentro da Unidade Universitária (por exemplo: CAC, Numis): Novamente, que ligação esse critério tem com a atuação do servidor público em sua função?

Em resumo, a maioria dos critérios mencionados não são exatamente objetivos, viáveis, alguns deles dificilmente teriam uma comprovação possível, e alguns são juridicamente problemáticos. Mas a grande questão jurídica é: que ligação existe entre os critérios na qual o servidor será avaliado, segundo a proposta apresenta, com o bom desempenho da função pública?

Critérios de Desempate

Critério N.º 03: O servidor que já foi promovido e novamente figura na lista de promoção por ter alcançado os critérios exigidos será “*punido*” sendo desconsiderado por que já teve promoção anterior?

Critérios N.º 04 e 05: Novamente questiono se experiência pode ser medida em tempo cronológico tanto na função titular como no tempo de serviço prestado à Universidade.

Critério N.º 06: Também questiono se idade é um bom critério de desempate. Pode ser objetivo, mas talvez não seja o ideal.

Ciclos de Promoção

Foram previstas 5 (cinco) etapas de promoção, sendo a primeira em 3 (três) anos, a segunda e a terceira em 4 (quatro) anos cada e a quarta e a quinta em 5 (cinco) anos cada, totalizando um plano de carreira em 21 (vinte e um) anos. Considerando hipoteticamente um servidor público excepcional no preenchimento dos critérios exigidos, que consiga todas as promoções no prazo sugerido, o que ele faz depois de chegar ao último nível?

ETAPA	CICLO DE PROMOÇÃO	AUMENTO
ETAPA 1	3 ANOS	2 REFERÊNCIAS
ETAPA 2	4 ANOS	3 REFERÊNCIAS
ETAPA 3	4 ANOS	3 REFERÊNCIAS
ETAPA 4	5 ANOS	4 REFERÊNCIAS
ETAPA 5	5 ANOS	4 REFERÊNCIAS
TOPO DA CARREIRA:	21 ANOS	16 REFERÊNCIAS
E AÍ ACABOU?		

Foram consideradas poucas etapas de promoção na carreira técnica-administrativa e com intervalos muito grandes entre uma e outra, o que fatidicamente vai levar os servidores à desmotivação e desistência de perseguir os critérios necessários para a promoção. Seria muito mais adequado que houvesse muitas etapas e com pouco espaçamento temporal entre uma e outra. Outra questão relevante é a concentração de referências em cada etapa, em vez de distribuir 1 (uma) referência a cada servidor contemplado com a promoção.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta de promoção dos servidores técnico-administrativos é profundamente problemática e inviável, sobretudo para quem exerce a função de Assistente Administrativo e Assistente Operacional. Ela trouxe muitos critérios que guardam ligação direta com a função docente, não com a função técnico-administrativa, desconsiderando justamente as atividades que são desempenhadas pelos servidores na prática.

É importante ressaltar que a carreira em questão é de servidores públicos e que, caso mal formulada e mal aplicação, pode ensejar muitos questionamentos jurídicos, inviabilizando que ela seja funcional. Portanto o conceito na qual ela é embalada precisa ser revisado, levando-se em consideração a realidade do serviço público e não a realidade do setor privado, pois obviamente este não se aplica à rotina da Administração Pública.

Por fim, a perspectiva de o servidor público traçar um plano individual de progressão na própria de carreira, obter os critérios exigidos e ver sua pretensão submetida a uma eventualidade de rubrica orçamentária específica para sua promoção é frustrante. A Universidade precisa prever quantos serão promovidos anualmente de forma mais clara e precisa, pois, um plano de carreira precisa ser exequível e realmente resultar no objetivo final, que é o recebimento de um aumento pecuniário.

PROPOSTA ALTERNATIVA AO GDPC

A meu ver, o GDPC como está elaborado é altamente passível de ser questionado judicialmente, portanto; acredito que essa ferramenta deva ser radicalmente reformulado. A Universidade poderia adotar um Sistema meramente de acompanhamento e desenvolvimento profissional sem níveis de proficiência ou qualquer tipo de nota ou pontuação, na qual a Chefia, reunida com seus respectivos

servidores da área, fariam um levantamento dos problemas que o setor está vivenciando naquele momento, proporia ações para sanar os problemas e, em uma reunião posterior verificar se os problemas foram devidamente resolvidos, sendo que tais reuniões teriam que ser devidamente registradas no SisRH.

Assim a Universidade teria uma ferramenta de acompanhamento e desenvolvimento de suas atividades, sem que isso precisasse gerar um desconforto tão grande quanto tem sido o GDPC atualmente.

PROPOSTA ALTERNATIVA À PROMOÇÃO FUNCIONAL

A Universidade poderia simplificar e tornar o processo de promoção muito mais objetivo com apenas um item claro: **Cursos de Capacitação na área de Atuação do Servidor**, seja ela qual for. O servidor público realiza cursos de capacitação e insere o comprovante no SisRH com as respectivas horas creditadas. Ao final do período de 2 (dois) anos (um período bem menor, o que pode incentivar a todos os servidores a se manterem capacitados e motivados), uma Comissão de Acompanhamento da STGP Local simplesmente verifica se os comprovantes dos cursos de capacitação são da área de atuação do respectivo servidor e valida a comprovação, creditando as horas ao servidor. Ao final do período mencionado, é feito um *ranking* geral de cada Unidade por horas cursadas e alguns servidores que possuem a maior pontuação recebem a promoção por unidade universitária, sendo que o número exato deveria ser definido claramente pelo Reitoria, levando em conta quanto é possível dispor para promoção funcional dos servidores técnico-administrativos.

Dessa forma, o processo fica muito mais simples, claro, objetivo, sem margem para subjetividade de nenhuma espécie e livre de judicializações desnecessárias, colocando a possibilidade de promoção no controle do próprio servidor, que; ao se aperfeiçoar através de cursos pertinentes, vai trilhando o caminho para sua promoção.

Proponho ainda os seguintes **Ciclos de Promoção**:

ETAPA	CICLO DE PROMOÇÃO	AUMENTO
ETAPA 1	2 ANOS	1 REFERÊNCIA
ETAPA 2	2 ANOS	1 REFERÊNCIA
ETAPA 3	2 ANOS	1 REFERÊNCIA
ETAPA 4	2 ANOS	1 REFERÊNCIA
ETAPA 5	2 ANOS	1 REFERÊNCIA
ETAPA 6	2 ANOS	1 REFERÊNCIA
ETAPA 7	2 ANOS	1 REFERÊNCIA
ETAPA 8	2 ANOS	1 REFERÊNCIA
ETAPA 9	2 ANOS	1 REFERÊNCIA
ETAPA 10	2 ANOS	1 REFERÊNCIA
ETAPA 11	2 ANOS	1 REFERÊNCIA
ETAPA 12	2 ANOS	1 REFERÊNCIA
ETAPA 13	2 ANOS	1 REFERÊNCIA
ETAPA 14	2 ANOS	1 REFERÊNCIA
ETAPA 15	2 ANOS	1 REFERÊNCIA
ETAPA 16	2 ANOS	1 REFERÊNCIA
TOPO DA CARREIRA:	32 ANOS	16 REFERÊNCIAS

Perceba que as 16 (dezesesseis) referências possíveis a um servidor no topo da carreira se mantiveram, contudo o tempo para que ele alcance isso ficou maior, o que impede que ele chegue muito rápido ao topo da carreira, garantindo-se motivação suficiente para um servidor desde o dia de sua contratação até o quase final de sua carreira, podendo garantir a um servidor menos ambicioso ao menos 1 (uma) referência em sua carreira, e garantindo que a cada 2 (dois) anos um novo servidor possa ser contemplado com a promoção, desconcentrando referências em um único servidor. Dessa forma o servidor pode planejar sua carreira de forma mais realista e ter um horizonte de promoção mais próximo e acessível.

A Universidade, como instituição pública, deve garantir que seus processos de promoção e desenvolvimento estejam alinhados aos princípios constitucionais, à realidade das funções técnico-administrativas e à efetiva viabilidade de execução. A proposta aqui apresentada visa resgatar a objetividade e a segurança jurídica que devem orientar as ações da Administração Pública, assegurando motivação, valorização e justiça aos servidores técnico-administrativos da UNESP.

Diante do exposto, solicito que sejam considerados os apontamentos feitos e a proposta alternativa elaborada acima.

São José do Rio Preto, 17 de junho de 2025.

Felipe da Cunha Ferreira
Assistente Administrativo II



Dagoberto Prescinato <dagoberto.prescinato@unesp.br>

Sugestões Carreira

Fabio Rogério de Moraes <fabio.moraes@unesp.br>

25 de junho de 2025 às 10:33

Para: Seção Técnica de Gestão de Pessoas - IBILCE <stgp.ibilce@unesp.br>

Prezados, bom dia.

Espero que estejam bem.

Manifesto-me a respeito da proposta de promoção na carreira dos servidores técnico-administrativos da UNESP.

Primeiramente, gostaria de destacar dois pontos que considero fundamentais:

1 – Critérios pouco adequados às diversas funções:

Entendo que a proposta atual não é justa ao estabelecer critérios que não contemplam adequadamente todas as funções desempenhadas pelos servidores. Dentro do meu conhecimento limitado sobre todas as áreas da UNESP, percebo três grandes grupos de funcionários: operacionais, administrativos e de apoio aos departamentos. Acredito que a comissão responsável pela proposta tenha recursos e conhecimento para ampliar ainda mais essa categorização. Assim, os critérios de promoção entre esses grupos podem (e devem) ser distintos. A adoção de um "caminho único" não reflete a diversidade de atribuições e não valoriza com justiça o trabalho desempenhado por cada servidor.

2 – Falta de clareza sobre o que acontece em caso de não promoção por falta de orçamento:

Um servidor que atinge a pontuação mínima demonstrou competência e excelência e, portanto, merece ser promovido. Por que, então, não criar uma fila de espera para que essa promoção possa ser concedida nos anos seguintes, caso o orçamento do ano em questão não comporte? Essa medida garantiria justiça e reconhecimento ao esforço e à dedicação já comprovados.

Agora, em relação aos 20 pontos propostos inicialmente, como servidor de nível superior atuando em um departamento de ensino, listo abaixo os itens que considero pouco aplicáveis à minha realidade profissional:

A – Capacitação e Formação Profissional

2 – *Certificações técnicas alinhadas aos interesses institucionais (ISO, NR, Tecnologia etc.):*

Há diversas formas de aprendizado e capacitação, mas nem todas geram uma certificação técnica formal, como no caso da ISO. Isso limita o reconhecimento de qualificações importantes, porém informais.

3 – *Certificações acadêmicas da mesma escolaridade da função do servidor ou acima dela, que não possam ser requeridas como Adicional de Incentivo à Qualificação (AIQ):*

Esse item pode ser útil em um primeiro ciclo, aproveitando formações já adquiridas. No entanto, depois disso, não vejo sentido em buscar certificações que não são contempladas pelo AIQ, dada a ausência de incentivo.

C – Atuação Funcional, Iniciativa e Inovação

15 – *Pesquisa de satisfação dos usuários internos ou externos:*

Não há esse tipo de pesquisa no âmbito do departamento de ensino em que atuo, e, até onde tenho conhecimento, nenhum outro departamento faz isso.

16 – *Proposição, desenvolvimento e implementação de projetos (autorais) que resultem em melhorias nos processos, serviços ou ambientes institucionais:*

É uma proposta interessante, mas faltam informações claras sobre como ela será validada. Seria necessário, por exemplo, o aval do chefe de departamento?

Esses são os pontos que, a meu ver, não fazem sentido para contemplar a carreira de técnico de departamento, especialmente dentro da minha vivência como servidor da UNESP, onde atuo há mais de 12 anos.

Além disso, identifico outros itens que, embora contemplem minha função, parecem pouco aplicáveis aos servidores das áreas operacionais e administrativas. Por exemplo, os itens 8 a 14 da seção **B – Atuação Institucional e Participação Colaborativa** não refletem a realidade vivida por muitos funcionários da universidade.

Atenciosamente,
Fábio

--

Fábio R. de Moraes
Centro Multiusuário de Inovação Biomolecular
Auxiliar de Pesquisa, Departamento de Física, IBILCE - UNESP
Research Assistant, Physics Department, IBILCE - UNESP
Fone: (017) 3221-2454
Celular: (017) 9-9190-6100
Lattes CV - <http://lattes.cnpq.br/5075477565059634>



Dagoberto Prescinato <dagoberto.prescinato@unesp.br>

Sugestão de mudanças para a nossa promoção.

Fabio Rogério de Moraes <fabio.moraes@unesp.br>

24 de junho de 2025 às 11:11

Para: Lista de Técnicos Administrativos - IBILCE <tec-adm.ibilce@unesp.br>

Cc: Carlos Eduardo de Sousa <carlos.e.sousa@unesp.br>, Wilton Rodrigues de Souza <wilton.souza@unesp.br>

Prezados, bom dia.

Também escrevi alguns pontos na proposta que o Wilton havia começado.

Tenho a impressão que criar **"um único caminho"** para a promoção sugere que todos e todas estão em pé de igualdade para buscar os pontos necessários. Isso indica uma certa ingenuidade de que funcionários técnicos e administrativos possuem a mesma carreira e podem ser avaliados da mesma maneira.

Penso que deveria haver alguns pontos em comum, mas outros que poderiam ser exclusivos das carreiras. Como o Wilton apontou no documento, há vários pontos com "desigualdade dos pares", ou seja, não faz sentido avaliar um funcionário operacional por **"publicar um artigo científico"**, tampouco faz sentido que todo servidor possa ter **"avaliação positiva acima de 75% dos usuários (com mínimo de 20 avaliações)"**.

Atenciosamente,

Fábio

[Texto das mensagens anteriores oculto]

--

Fábio R. de Moraes

Centro Multiusuário de Inovação Biomolecular

Auxiliar de Pesquisa, Departamento de Física, IBILCE - UNESP

Research Assistant, Physics Department, IBILCE - UNESP

Fone: (017) 3221-2454

Celular: (017) 9-9190-6100

Lattes CV - <http://lattes.cnpq.br/5075477565059634>



Proposta para Promoção dos servidores técnico FRM.docx

24K



Dagoberto Prescinato <dagoberto.prescinato@unesp.br>

Sugestão de mudanças para a nossa promoção.

João Paulo Vani <jp.vani@unesp.br>

24 de junho de 2025 às 11:32

Para: Lista de Técnicos Administrativos - IBILCE <tec-adm.ibilce@unesp.br>, Fabio Rogerio de Moraes <fabio.moraes@unesp.br>

Cc: Carlos Eduardo de Sousa <carlos.e.sousa@unesp.br>, Wilton Rodrigues de Souza <wilton.souza@unesp.br>

Prezados colegas,

Entendemos que os critérios de avaliação devem ser uniformes para todos os servidores técnico-administrativos, garantindo equidade no processo avaliativo. A diferenciação entre categorias profissionais não se justifica, pois desconsidera as particularidades das diversas áreas de atuação e os diferentes estágios de desenvolvimento de cada carreira.

Nesse sentido, defendemos que itens como publicação de artigos científicos sejam passíveis de pontuação para todos os servidores, cabendo às comissões avaliadoras a análise criteriosa da pertinência e relevância de cada comprovação apresentada em seus respectivos contextos profissionais.

Cordialmente,

João Paulo Vani
Assistente Administrativo

Ibilce/Unesp - São José do Rio Preto
<http://www.ibilce.unesp.br/>

[Texto das mensagens anteriores oculto]



Dagoberto Prescinato <dagoberto.prescinato@unesp.br>

Sugestão de mudanças para a nossa promoção.

Natalia Cristina Antunes Gabriel <natalia.gabriel@unesp.br>

24 de junho de 2025 às 12:56

Para: João Paulo Vani <jp.vani@unesp.br>

Cc: Lista de Técnicos Administrativos - IBILCE <tec-adm.ibilce@unesp.br>, Fabio Rogerio de Moraes <fabio.moraes@unesp.br>, Carlos Eduardo de Sousa <carlos.e.sousa@unesp.br>, Wilton Rodrigues de Souza <wilton.souza@unesp.br>

Boa tarde colegas.
Espero que estejam todos bem.

Confesso que não consegui parar para escrever algumas considerações sobre a proposta encaminhada pela Reitoria.

Concordo plenamente com o Fábio sobre "um caminho único" ignorar as particularidades de cada função. A impressão que eu tenho é que a comissão responsável pela proposta desconsidera a realidade do dia a dia dos Câmpus e as diferenças entre categoria x função x lotação.

Apesar de sermos uma categoria: servidor técnico-administrativo, ocupamos funções diferentes e somos lotados em áreas diferentes, portanto, é fundamental um plano de carreira institucional que considere isso.

Meu ponto de partida seria considerar critérios de acordo com **Função X Lotação**, mesmo que isso signifique um plano de carreira mais complexo, que nesse caso, entendo como justo, útil e aplicável.

Um outro ponto da proposta é o tempo que levaríamos pra construir uma carreira, se "tudo correr bem", precisaríamos de 21 anos pra "chegar no topo". Em 18 anos de universidade, nunca vi uma proposta tão desrespeitosa como essa.

Não precisamos aceitar um prazo de 21 anos. Temos a experiência do ADP que promovia servidores de 3 em 3 anos e vimos que é possível. E ao olhar a evolução da carreira docente, me faz acreditar que somos muito permissivos e de fácil convencimento quando aceitamos qualquer justificativa que custe nossa carreira.

Diante disso, proponho:

1A-) Não precisamos aceitar os critérios apresentados. No primeiro momento **defendo a exclusão de critérios que não levam em consideração as particularidades de cada função**, isso reduziria a quantidade de critérios inalcançáveis e que não agregam nas atividades laborais.

1B-) Sugiro a criação de **critérios de acordo com a Função X Lotação**. Acredito que dessa maneira a universidade fomenta qualidade laboral do servidor e promove crescimento profissional.

2-) **Promoção trienal de 2 referências**, desde que atingidos 60% dos critérios estabelecidos de acordo com a função e lotação.

3-) **Considerar pontuação para casos de servidores que atuam em funções diferentes de sua função titular**, como é o caso de servidores que exercem função de confiança e/ou substituições. Na proposta encaminhada, esses servidores são invisíveis. Na prática é fácil prever um prejuízo profissional que ele terão, pois apesar de estarem atuando em prol da universidade, sem incorporação de gratificação, o trabalho desse servidor, bem como todo o investimento que ele venha fazer ao desempenhar uma função diferente da titular a serviço da instituição, não estão sendo considerados, portanto não são pontuados.

Por ora, acho que são essas as considerações que consigo ponderar.

Abraços à todos,

Natália Cristina Antunes Gabriel
Assessor Administrativo I - Substituto
Departamento de Letras Modernas
IBILCE - Instituto de Biociências, Letras e Ciências Exatas
UNESP - Universidade Estadual Paulista - Júlio de Mesquita Filho
Telefone 3221-2280



**INSTITUTO DE BIOCIÊNCIAS, LETRAS E CIÊNCIAS EXATAS
IBLCE / UNESP - CÂMPUS DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO**

[Texto das mensagens anteriores oculto]



Dagoberto Prescinato <dagoberto.prescinato@unesp.br>

Sugestão de mudanças para a nossa promoção.

Joice Matos Biselli Perassi <joice.biselli@unesp.br>
Para: Fabio Rogério de Moraes <fabio.moraes@unesp.br>
Cc: Lista de Técnicos Administrativos - IBILCE <tec-adm.ibilce@unesp.br>

25 de junho de 2025 às 10:43

Bom dia pessoal!

Ótimas considerações!

Em relação a esse "caminho único", embora seja problemático, acredito que vai ser difícil escaparmos dele. Como o Dagoberto explicou na reunião de segunda-feira, parece que o objetivo é que tenha critérios que contemplem a todos, mesmo que nem todos os critérios sirvam para todos. Por isso acredito que temos que "brigar" para que o critério de desempate "Maior pontuação nos critérios gerais dentro da etapa de promoção, conforme tabela no Anexo II" fique mais pra baixo na lista de critérios de desempate, já que para algumas áreas é mais fácil acumular pontos em muitos dos critérios.

O Fábio levantou uma questão importante sobre o fato de que muitos ficarão sem promoção por questão de orçamento.

Não sei qual seria a solução mais adequada (lista de espera?), mas sem dúvida é um fator a ser discutido já que muitos de nós, como o Fábio falou, temos muitos anos de casa (eu tenho 13) e sequer tivemos a oportunidade de concorrer a uma promoção.

Atenciosamente,

Joice Matos Biselli Perassi
Bióloga - CRBio 74558/01-D
Assistente de Suporte Acadêmico III - Biologia Molecular
Departamento de Ciências Biológicas
UNESP / São José do Rio Preto - SP

[Texto das mensagens anteriores oculto]



Dagoberto Prescinato <dagoberto.prescinato@unesp.br>

Sugestão de mudanças para a nossa promoção.

Fabio Rogério de Moraes <fabio.moraes@unesp.br>

25 de junho de 2025 às 09:53

Para: Lista de Técnicos Administrativos - IBILCE <tec-adm.ibilce@unesp.br>

Ótimo, Natália. Acho que este espaço é mesmo para discussão, e que todos e todas devem ter voz para expressar seus pensamentos.

Achei muito pertinente o e-mail enviado pelo sindicato ontem e concordo quase plenamente com ele. Acredito que a promoção na carreira deveria acontecer quando atingirmos os critérios estabelecidos — e que isso não dependa de orçamento, como ocorre com nossos colegas docentes.

Mas, enquanto isso ainda não é uma realidade, um ponto que me preocupa nessa nova proposta é o critério de desempate. Suponhamos que eu atinja a pontuação mínima de 50% (como está sendo proposto) por três anos e solicite minha primeira promoção, mas fique de fora devido ao desempate. O que acontece, então? “Perdi” um ano de trabalho de excelência? Perdi os três anos? Não seria melhor criar uma fila? Já que atingi o que foi solicitado, mas não fui contemplado por falta de orçamento, não seria mais justo garantir uma vaga para o ano seguinte?

Pessoalmente, não vejo muito problema em ter um plano em que se leve 21 anos para chegar ao topo. O problema é que muitos de nós, assim como eu, estamos aqui há pouco mais de 10 anos e ainda não tivemos nenhuma promoção nesse período. Mesmo sendo “funcionários de excelência” — usando o jargão do GDPC —, não nos foi dada sequer a chance de solicitar uma promoção.

Vou encaminhar essa sugestão para o RH.

[Texto das mensagens anteriores oculto]



Dagoberto Prescinato <dagoberto.prescinato@unesp.br>

Consulta - proposta da GDPC e Promoção

STG Ibilce <graduacao.ibilce@unesp.br>

25 de junho de 2025 às 16:56

Para: STGP IBILCE <stgp.ibilce@unesp.br>

Cc: DTA Ibilce <dta.ibilce@unesp.br>, STA Ibilce <sta.ibilce@unesp.br>, Staepe Ibilce <staepe.ibilce@unesp.br>, STPG Ibilce <pos.ibilce@unesp.br>, STG Ibilce <graduacao.ibilce@unesp.br>

Dagoberto,

Encaminhamos arquivo com propostas da Área Acadêmica.

Atenciosamente,

João Paulo Felipe Domingues

Supervisor

Seção Técnica de GraduaçãoWebsite: www.ibilce.unesp.br/graduacao**INSTITUTO DE BIOCIÊNCIAS, LETRAS E CIÊNCIAS EXATAS
IBILCE / UNESP - CÂMPUS DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO**

[Texto das mensagens anteriores oculto]

2 anexos

**Carreira Téc.-adm. 2025 propostas Acadêmica.pdf**

136K

**Carreira Téc.-adm. 2025 propostas Acadêmica.docx**

16K

Carreira Técnico-administrativa da Unesp – 2025

Análise Crítica e Propostas de Melhoria das Propostas de Revisão da Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências (GDPC) e da Promoção, pela Área Acadêmica do IBILCE

GDPC

Item da Proposta Inicial	Percepções e Alterações Propostas
Início do ciclo em setembro	<i>Alteração(ões) proposta(s):</i> início do ciclo em janeiro, ou seja, tendo como referência o ano civil

PROMOÇÃO

Item da Proposta Inicial	Percepções e Alterações Propostas
Limite orçamentário	Alteração(ões) proposta(s): 1) retirar da Promoção à condição de disponibilidade orçamentária, tendo em vista que a Carreira Docente, definida na Resolução Unesp nº 13/2011, de 17/03, não tem essa característica;
–	Alteração(ões) proposta(s): 2) restabelecimento de regras transitórias, para diferenciar dos demais, servidores/empregados: i) que já estejam perto de completarem 3 anos de exercício; ii) que já tenham mais do que 3 anos de exercício, principalmente os que ingressaram em torno de 2013; Percepção(ões): a) desde 2015 não houve nenhuma progressão na Carreira aos servidores técnico-administrativos, s com 10 anos ou mais que ficaram sem nenhuma promoção seja por questões financeiras, seja por falta de um plano de carreira;
Critérios Gerais	Percepção(ões): b) na proposta do GDPC, a estrutura (equipes A e B) foi pensada para contemplar diferentes níveis hierárquicos e funcionais, mas na proposta da Promoção isso não foi considerado; c) há muitos critérios que não são gerais, porque não são possíveis de serem atingidos por todos os servidores independentemente da área de atuação. Dos 20 critérios propostos, consideramos 11 como sendo gerais (1, 3, 7, 8, 11, 15, 16, 17, 18, 19 e 20) e 9 como não gerais (2, 4, 5, 6, 9, 10, 12, 13 e 14), o que torna a regra dos 50% ainda mais excessiva; d) é importante que os critérios sejam formatados não para excluir e sim para pontuar; Alteração(ões) proposta(s): 3) definir um conjunto de critérios gerais para cada área de atuação (Administrativa, Operacional, e Suporte Acadêmico), e definir subconjuntos por nível (Fundamental, Médio, e Superior), ou classificar os critérios entre gerais e não gerais, com estes últimos pontuando menos que os primeiros; 4) dividir os servidores em grupos para a Promoção, também segundo a área de atuação e o nível (vide alteração proposta nº 1); 5) redefinir os critérios gerais, em quantidade múltipla de 3, e reduzir o percentual mínimo exigido para a Promoção, de 50 para 30%; 6) separar as atividades por área/função, atribuindo pontuações para classificá-los, em vez de exigir mínimo de pontuação, a fim de não excluir completamente todos os servidores que não atingirem determinada pontuação, e com foco em promover os que atingem maior pontuação;
Critérios de Desempate – o 2º é a maior pontuação	Alteração(ões) proposta(s): 7) extinguir os critérios de desempate, promovendo todos servidores/empregados que atingirem o mínimo estabelecido para a Promoção, independentemente do Orçamento da Universidade, como

nos Critérios Gerais	<p>ocorre na Carreira Docente;</p> <p>8) estabelecer critérios que sejam adequados (justos, possíveis de serem atingidos por todos, independentemente da área de atuação), de forma que os critérios garantam isonomia;</p> <p>Percepção(ões):</p> <p>e) numa impossibilidade de extinção dos critérios de desempate, a proposta de divisão do processo de promoção em grupos (vide item anterior) tornaria mais justa a aplicação desses critérios;</p>
Critério geral 1 – curso de capacitação	<p>Alteração(ões) proposta(s):</p> <p>9) ampliação da oferta de cursos de capacitação por parte da Unesp, acessíveis a todos os servidores/empregados, já a partir do primeiro semestre de 2026;</p>
Critério geral 2 – certificação técnica alinhada aos interesses institucionais (ISO, NR, Tecnologia, etc)	<p>Percepção(ões):</p> <p>f) por não ser inerente à Área Administrativa, esse item deveria fazer parte de áreas que necessitam desse tipo de certificação</p> <p>Alteração(ões) proposta(s):</p> <p>10) separação dos critérios gerais em grupos e subgrupos, segundo a área de atuação e o nível (vide alteração proposta nº 1);</p>
Critério geral 4 – participação em evento científico ou técnico	<p>Alteração(ões) proposta(s):</p> <p>11) esclarecer se o evento deve fazer parte da área de atuação do servidor;</p> <p>12) não ser um critério excludente, mas sim de atribuição de pontos, um diferencial, embora também com limitada quantidade no período;</p>
Critério geral 5 – participação em programa de mobilidade com universidade conveniada, presencialmente ou a distância	<p>Alteração(ões) proposta(s):</p> <p>13) rever ou retirar este item, pois a grande maioria dos servidores não consegue realizar esse tipo de mobilidade, dada a limitação de oportunidades e a existência de variáveis externas, independentes da vontade do servidor;</p>
Critério geral 6 – realização de visita técnica certificada ou comprovada formalmente a outra instituição, no Brasil ou no exterior, mínimo de 8h	<p>Alteração(ões) proposta(s):</p> <p>14) repensar este item, por não haver oportunidades para visitas na maioria das áreas, sendo necessário o envolvimento de outros atores para viabilizar a execução dessa tarefa, tais como: recurso para deslocamento, e afastamento do servidor do seu local de trabalho;</p> <p>15) rever a quantidade mínima de horas;</p>
Critério geral 8 – participação na organização, apoio ou execução de evento institucional	<p>Percepção(ões):</p> <p>g) este item favorece poucas funções/seções da Universidade – exemplos: a STA (da Área Acadêmica), que atua na organização do evento CIC, e a Staepe, que tem como uma de suas atribuições o apoio a eventos;</p> <p>f) ele também não deveria ser um item excludente, mas servir como diferencial, apenas</p>
Critério geral 9 – participação na realização de atividade extensionista ou de prestação de serviço com extensão universitária promovida e oficializada pela Unesp, mínimo de 16h	<p>Percepção(ões):</p> <p>h) há várias seções com número de servidores/empregados reduzido, que não conseguem ser liberados para tais atividades;</p> <p>Alteração(ões) proposta(s):</p> <p>16) repensar, por também depender da área/seção que realiza atividades ou atividades de extensão compatíveis com a área de atividade do servidor, e/ou de outros fatores, como projetos de extensão disponíveis na Unidade, deslocamento do servidor para as atividades, unidades maiores, consequentemente, oferecem mais projetos/atividades de extensão universitária;</p> <p>17) rever a carga horária mínima;</p>

<p>Critério geral 10 – apresentação de, ao menos, 1 (um) trabalho em evento científico ou técnico</p>	<p>Percepção(ões): i) atividade fora do contexto da grande maioria dos servidores/empregados, que não estão desenvolvendo projeto/pesquisa, mas sim executando trabalhos; j) apresentar trabalho deveria estar relacionado ao trabalho diário, e não com a formação do servidor, tendo em vista que se trata do cargo exercido pelo servidor que está em processo para a Promoção na Universidade; k) eventos relacionados às áreas técnico-administrativas não são comuns, e dependem da disponibilidade na cidade/região e verba para deslocamento, restando, basicamente, eventos <i>online</i>; l) um custo extra é a taxa de inscrição; Alteração(ões) proposta(s): 18) rever ou excluir;</p>
<p>Critério geral 11 – atuação como multiplicador de conhecimento como instrutor, mentor ou facilitador de ação formativa na Unesp</p>	<p>Alteração(ões) proposta(s): 19) restringir ao grupo e subgrupo(s) a que se relaciona o critério;</p>
<p>Critério geral 12 – atuação como palestrante e/ou ministrante de curso em congresso, seminário e evento científico ou técnico, dentro ou fora da Unesp</p>	<p>Percepção(ões): m) item também sai do escopo da função da maioria dos servidores, havendo bem poucos com possibilidade de contribuir como palestrante ou ministrante de curso;</p>
<p>Critério geral 13 – publicação de artigo científico e/ou capítulo de livro indexado, como autor ou coautor, com declaração formal de vínculo institucional com a Unesp</p>	<p>Percepção(ões): n) muitas editoras exigem que, mesmo nos casos dos alunos, a publicação seja em conjunto com docente(s), o que inviabiliza publicações pelos servidores técnico-administrativos que não estão desenvolvendo pesquisa/projeto, e o critério ainda dependeria de fator externo e alheio ao esforço dos servidores; o) deduz-se que foram considerados vários itens da Carreira Docente, discrepantes de contribuições próprias das atividades técnico-administrativas; Alteração(ões) proposta(s): 20) excluir, pois o trabalho do servidor não é impactado por um artigo;</p>
<p>Critério geral 14 – participação em equipe executora de projeto de pesquisa aprovado por agência de fomento externa (Fapesp, CNPq, Capes)</p>	<p>Percepção(ões): p) outra atividade que depende de fator externo e alheio ao esforço dos servidores, pois executores de projetos de pesquisa são docentes, pesquisadores e alunos, que não costumam incluir servidores/empregados técnico-administrativos na equipe; q) critério inviável e inexequível, que não deveria constar no rol de critérios para a Promoção; r) tipo de projeto não disponível em grande número, principalmente tendo em vista o tamanho da Unidade e o perfil da ação extensionista, podendo o servidor não conseguir se enquadrar; Alteração(ões) proposta(s): 21) excluir o item;</p>
<p>Critério geral 17 – proposição de inovação (produto, serviço, processo</p>	<p>Percepção(ões): s) não atinge a grande maioria dos servidores; Alteração(ões) proposta(s): 22) excluir o item, ou manter se definir grupos de critérios, conforme já</p>

ou método, inédito), com impacto mensurável e reconhecimento institucional	sugerido, mais acima;
Critério geral 18 – participação em ações sociais, em atendimento às ODS	Percepção(ões): t) não se relaciona ao trabalho dos servidores/empregados técnico-administrativos no âmbito da Unesp, e isso também se observa nos demais critérios, enquanto na Carreira Docente os itens se referem ao trabalho diário dos professores;
Critério geral 19 – recebimento de prêmio interno ou externo	Percepção(ões): u) há muitos anos não há nenhum tipo de premiação da Unesp ou alguma premiação que poderia beneficiar um número suficiente de servidores para ser um item de critérios gerais; v) há repartições que tem mais contato com discentes da graduação, o que torna bem mais possível o recebimento de homenagem na Colação de grau, por exemplo. Alguns setores que seriam prejudicados: Finanças, Gestão de Pessoas, Pós-graduação e Comunicações;
Critério geral 20 – participação de atividade que promove autocuidado, bem-estar e qualidade de vida, desenvolvida dentro da Unidade, mínimo 30h	Percepção(ões): w) não está claro se o servidor deve oferecer uma atividade ou se basta usufruir de algo oferecido;
–	Alteração(ões) proposta(s): 23) definir como de fluxo contínuo a Promoção, tal como é na Carreira Docente.



Dagoberto Prescinato <dagoberto.prescinato@unesp.br>

Sugestões Carreira - de Dagoberto

1 mensagem

Dagoberto Prescinato <dagoberto.prescinato@unesp.br>

26 de junho de 2025 às 16:01

Para: Seção Técnica de Gestão de Pessoas - IBILCE <stgp.ibilce@unesp.br>

Sugestões pessoais - Dagoberto Prescinato

Manifesto ser favorável à desvinculação da Promoção da nota/conceito obtido pelo servidor no GDPC.

Tal desvinculação atende anseio antigo da AGP, pois permitirá que a ferramenta GDPC possa ser corretamente utilizada sem comprometer eventual promoção do servidor.

Sobre PROMOÇÃO

Quanto considerar função confiança

Considerando que é comum haver servidores exercendo funções em confiança cuja escolaridade exigida é superior à da função titular;

Considerando as atribuições do servidor em função de confiança diferem em grau de complexidade das atribuições de sua função titular;

Considerando que ao exercer função em confiança a hierarquia na qual o servidor está subordinado normalmente é diferente da que estaria em sua função titular;

O servidor designado em função confiança cumprir os requisitos para GDPC e promoção equivalentes à escolaridade desta função confiança que exerce seria mais coerente com a realidade.

Quanto qualificação profissional

Ao nosso entendimento é correto e desejável ser contemplado a maior gama possível de possibilidades de participação do servidor nos diversos Critério Gerais (Capacitação e Formação Profissional, Atuação Institucional e Participação Colaborativa, Atuação Funcional, Iniciativa e Inovação e Envolvimento Social e Bem-Estar)

Porém a medida proposta está bastante elevada, comprometendo a possibilidade de grande parte dos servidores conseguirem atingir os critérios mínimos para participação na Promoção.

Não se trata apenas de servidores de funções nível fundamental ou servidores da área operacional, mas enquanto Área de Gestão de Pessoas na Unidade percebemos que servidores de todas as escolaridades e áreas estão apontando terem dificuldades em atingir os 50% dos 20 critérios propostos.

Proposta

Quantidade mínima a ser atingida

O servidor ter que atingir **50%, ou seja, atingir 02 (duas) das 04 (quatro) categorias previstas:**

- A- Capacitação e Formação Profissional
- B- Atuação Institucional e Participação Colaborativa,
- C- Atuação Funcional, Iniciativa e Inovação
- D- Envolvimento Social e Bem-Estar)

Para atingir uma categoria, ser considerado:

- A- Capacitação e Formação Profissional

Cumprir o exigido para 02 (dois) dos 06 (seis) critérios estabelecidos

B- Atuação Institucional e Participação Colaborativa

Cumprir o exigido para 02 (dois) dos 08 (oito) critérios estabelecidos

C- Atuação Funcional, Iniciativa e Inovação

Cumprir o exigido para 01 (um) dos 03 (três) critérios estabelecidos

D- Envolvimento Social e Bem-Estar)

Cumprir o exigido para 01 (um) dos 03 (três) critérios estabelecidos

Revisão das exigências nos Critérios Gerais

A – Capacitação e Formação Profissional

1. Cursos de Capacitação

Sugestão de considerar o quantitativo por período de promoção, na seguinte forma:

Nível fundamental: 75 horas por período de promoção

Nível médio: 150 horas por período de promoção

Nível superior: 215 horas por período de promoção

3. Certificações acadêmicas não computadas para o AIQ => citar que as já utilizadas para fins da presente Promoção não podem ser utilizadas para novas Promoções

Sugestão sobre a possibilidade do servidor decidir se deseja utilizar determinada certificação acadêmica para fins de AIQ ou Promoção, bem como permitir a utilização da certificação para fins de promoção e, caso não promovido, possa o servidor novamente decidir se utilizará para próxima tentativa de promoção ou AIQ.

4. Participação em eventos científicos ou técnicos (congressos, simpósios, conferências, encontros, etc).

Alterar a exigência para período de promoção, bem como rever o quantitativo mínimo exigido, na seguinte forma:

Nível fundamental: 1 participação por período promoção

Nível médio: 2 participações por período promoção

Nível superior: 3 participações por período promoção

B. Atuação Institucional e Participação Colaborativa

7 - Participação como membro titular de comissões, comitês, grupos de trabalho ou órgãos colegiados da Unidade ou da Universidade.

Alterar para 1 (uma) participação no período da respectiva etapa da promoção.

B. Atuação Institucional e Participação Colaborativa

11. Atuação como multiplicador de conhecimento como instrutor, mentor ou facilitador de ações formativas na Unesp.

Sugestão de alterar a participação de ano para etapa da promoção, na seguinte forma:

• Nível fundamental: 2 horas por etapa da promoção

• Nível médio: 4 horas por etapa da promoção

• Nível Superior: 6 horas por etapa da promoção

12. Atuação como palestrante e/ou ministrar cursos em congressos, seminários e eventos científicos ou técnicos, dentro ou fora da Unesp.

Sugestão de alterar a participação de ano para etapa da promoção, na seguinte forma:

- Nível fundamental: 4 horas por etapa da promoção
- Nível médio: 6 horas por etapa da promoção
- Nível Superior: 8 horas por 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).

Sugestão de alterar o quantitativo exigido bem como alterar a participação de ano para etapa da promoção, na seguinte forma:

- 1 (uma) participação comprovada por 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).

Sugestão de alterar a participação de ano para etapa da promoção, na seguinte forma:

- 30 horas por etapa da promoção.

Revisão dos critérios de desempate

Obviamente os critérios necessitam ser adequados considerando-se os quantitativos e periodicidade acima sugeridos

Além disso, sugerimos que se aplique os critérios de desempate para todos os servidores que cumpram o mínimo de 50% dos requisitos, conforme proposto acima.

Nossa sugestão é que a quantidade de categorias atingidas pelo servidor não caracterize empate, ou seja, os servidores que atingiram 50% de 02 (duas), 03 (três) ou 04 (quatro) categorias estariam empatados e seria necessário aplicação dos critérios de desempate.

Desta forma amenizaria as distorções entre os servidores que possuem mais facilidade para atingir diversas categorias dos que cumprem os requisitos numa quantidade limitada de categorias.

É diferente cumprir 50% de 20 possíveis categorias do que cumprir 50% de 15 categorias possíveis para área de atuação do servidor.

Sugestão de regras de transição

Considerando que os servidores estão há muito tempo sem promoção e desde então tem ocorrido novas contratações, seria desejável haver regras buscando beneficiar os servidores mais antigos ainda não promovidos.

1ª Promoção

Poderia ocorrer em 2025.

- Servidores com pelo menos 05 (cinco) anos em exercício na Unesp
- participantes do GDPC 23/24
- cumpram pelo menos 10% das exigências dos Critérios Gerais

2ª Promoção

Poderia ocorrer em 2026.

- Servidores com pelo menos 04 (cinco) anos em exercício na Unesp
- participantes do GDPC 23/24 e GDPC 25/26
- cumpram pelo menos 20% das exigências dos Critérios Gerais

3ª Promoção em diante seguir as regras propostas na presente Carreira.

DAGOBERTO PRESCINATO
Supervisor Técnico de Seção
STGP - IBILCE/CSJRP
Fone e [Whatsapp](#) (17) 3221-2447

Consulta sobre a nova proposta da GDPC e Promoção - responder até 25/06/2025.

6 respostas

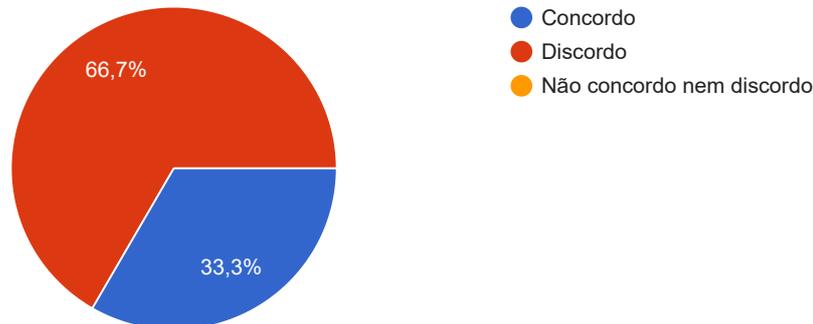
[Publicar análise](#)

Proposta para a Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências - GDPC.

Qual a sua avaliação quanto a proposta de mudança do acompanhamento na nova GDPC, ou seja, de um Foco Individual para um Foco em Equipe?

 Copiar

6 respostas



Justifique sua resposta caso tenha assinalado "Discordo" na questão anterior ou caso queira complementar sua resposta em "Concordo" e "Não concordo nem discordo" e/ou dar sugestões.

3 respostas

Nem sempre a equipe trabalha alinhada.

A avaliação deve ser individual, considerando que mesmo em uma equipe, os envolvidos possuem especificidades de acordo com a função que exerce.

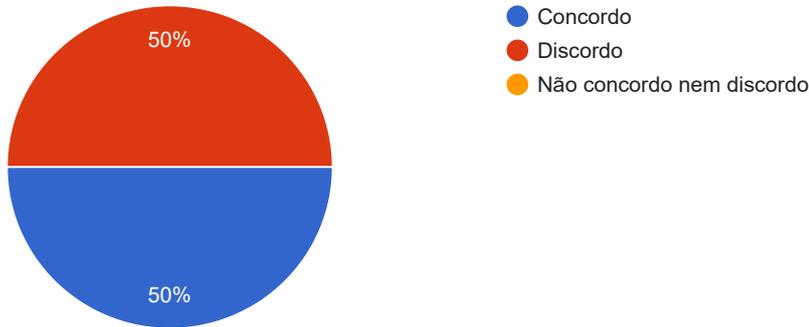
O GDPC, desde sua origem, encontra-se maculado por vício insanável, uma vez que se fundamenta em uma proposta de acompanhamento oriunda do setor privado, cuja lógica e diretrizes são incompatíveis com o regime jurídico-administrativo que rege a Administração Pública. Os princípios administrativos revelam-se frontalmente contrariados por tal modelo. Persistindo a Reitoria na adoção desse instrumento, permanecerá em manifesta ilegalidade, sujeitando-se, portanto, à devida intervenção do Poder Judiciário por meio do controle jurisdicional da legalidade dos atos administrativos.



Em relação a **Composição das Equipes a serem acompanhadas na GDPC - Equipe A e Equipe B** - você considera que todas as áreas/serviços foram contemplados?



6 respostas



Justifique sua resposta caso tenha assinalado "Discordo" na questão anterior ou caso queira complementar sua resposta em "Concordo" e "Não concordo nem discordo", **e/ou sugerir composição de equipe.**

2 respostas

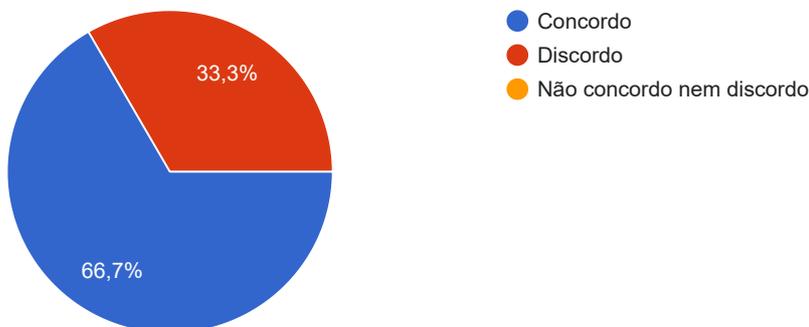
As áreas operacionais, por exemplo, não foram contempladas.

Ainda que todas as áreas e serviços tenham sido formalmente contemplados, é evidente que a metodologia adotada enseja avaliações de cunho pessoal, em afronta direta ao princípio constitucional da impessoalidade. Tal distorção já se evidenciou na rodada anterior de acompanhamento, quando diversas chefias demonstraram constrangimento em emitir avaliações negativas acerca de colegas com os quais mantêm convívio profissional contínuo, receando o surgimento de conflitos interpessoais duradouros. Essa circunstância revela a inadequação do modelo, cuja manutenção compromete a neutralidade da gestão pública e reforça a necessidade de seu imediato descarte.

Como você avalia a proposta da **Seleção e Planejamento de Competências na GDPC** (Competências institucionais e Competências complementares)? **Ou seja, 3 a 6 competências, sendo uma indicada pelo dirigente?**



6 respostas



Justifique sua resposta caso tenha assinalado "Discordo" na questão anterior ou caso queira complementar sua resposta em "Concordo" e "Não concordo nem discordo" e/ou dar sugestões.

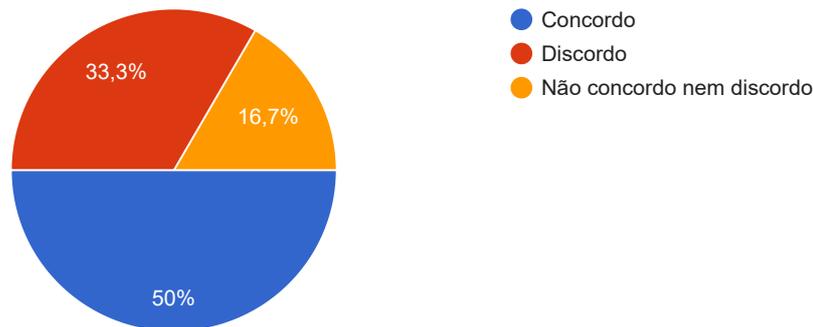
1 resposta

O rol de competências proposto revela-se, desde sua concepção, amplamente questionável, na medida em que incorpora critérios de alta carga subjetiva, o que, por si só, vulnera os princípios norteadores da Administração Pública. Observa-se que muitas dessas competências derivam de modelos típicos do setor privado e carecem de pertinência com as funções e atribuições próprias do serviço público. A seleção institucional de competências como 'Iniciativa', 'Inovação' e até mesmo 'Ser feliz', para fins de avaliação funcional, além de destituída de objetividade e mensurabilidade, é juridicamente insustentável, podendo ensejar controle judicial em razão de sua manifesta inadequação. Ademais, a imposição de uma competência institucional única para todos os servidores de determinada unidade desconsidera as especificidades funcionais de cada área, resultando em avaliação dissociada da realidade laboral e, portanto, ilegítima.

Você concorda com as **reuniões e formato de registros propostos na nova GDPC** (Reunião de planejamento, Registro e Acompanhamento do Desenvolvimento das Competências, Escolha de Responsáveis pelo Registro de Acompanhamento)?

 Copiar

6 respostas



Justifique sua resposta caso tenha assinalado "Discordo" na questão anterior ou caso queira complementar sua resposta em "Concordo" e "Não concordo nem discordo" e/ou dar sugestões.

2 respostas

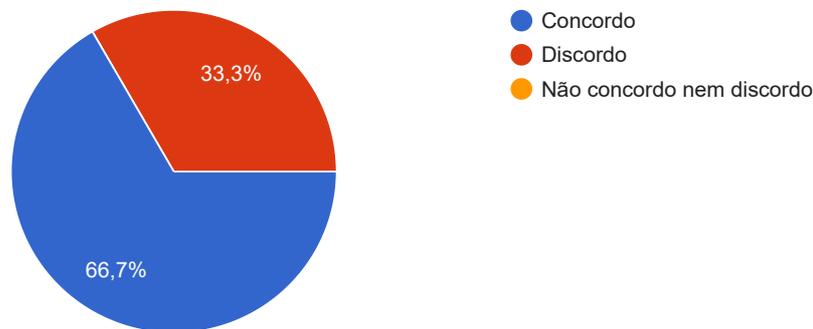
além do Responsáveis pelo Registro de Acompanhamento, os demais poderiam também fazer registros

Cumpra destacar, ainda, que a exigência de realização periódica de reuniões e o correspondente registro em sistema próprio impõe um ônus desproporcional aos servidores públicos, subtraindo tempo relevante de suas atividades finalísticas e acrescentando-lhes encargos adicionais, sem que haja a devida compensação ou redistribuição de tarefas. Trata-se, portanto, de uma medida que compromete a eficiência administrativa e afronta o princípio da razoabilidade. Ademais, o denominado 'Registro e Acompanhamento do Desenvolvimento das Competências' revela-se inevitavelmente subjetivo, o que o torna vulnerável à impugnação judicial por falta de critérios objetivos e verificáveis. No caso específico dos Departamentos e setores correlatos, a incumbência de alimentar o referido sistema recairá, na prática, sobre os Assessores Departamentais, os quais já se encontram sobrecarregados com atividades institucionais essenciais, cuja interrupção ou negligência implicaria prejuízos diretos à operacionalidade e ao interesse público da Universidade.

Você concorda com a **proposta da Auto Avaliação Qualitativa** dos Servidores na GDPC?

 Copiar

6 respostas



Justifique sua resposta caso tenha assinalado "Discordo" na questão anterior ou caso queira complementar sua resposta em "Concordo" e "Não concordo nem discordo" e/ou dar sugestões.

1 resposta

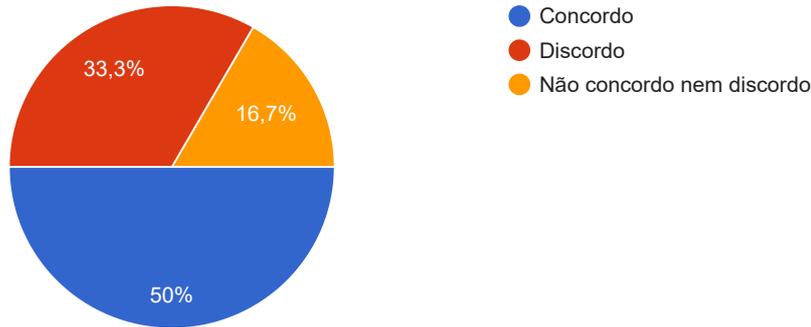
A denominada Autoavaliação Qualitativa apresenta, de forma inequívoca, elevado grau de subjetividade, característica que compromete sua confiabilidade como instrumento de gestão no âmbito da Administração Pública. Ademais, caso os servidores atribuam, desde o início, o grau máximo a si próprios, é razoável questionar se a Comissão de Acompanhamento de Desenvolvimento Profissional por Competências (CADPC), a exemplo do que ocorreu na rodada anterior, voltará a intervir, solicitando a redução dos níveis autoatribuídos, em manifesta afronta à autonomia do ato declaratório do servidor. Tal conduta, além de inadequada sob a ótica da legalidade administrativa, poderá ensejar nova provocação do Poder Judiciário para o controle jurisdicional dos atos administrativos em questão, diante da evidente violação de princípios administrativos.



Você concorda com a **proposta de Avaliação Final e a Atribuição de Graus de Proficiência** na GDPC?



6 respostas



Justifique sua resposta caso tenha assinalado "Discordo" na questão anterior ou caso queira complementar sua resposta em "Concordo" e "Não concordo nem discordo" e/ou dar sugestões.

1 resposta

Renova-se, neste ponto, o questionamento quanto à eventual intervenção da Comissão de Acompanhamento do Desenvolvimento Profissional por Competências (CADPC) na avaliação final e na atribuição dos graus de proficiência, especialmente nos casos em que a equipe, desde o início, se auto atribua o grau máximo em todas as competências, mantendo tal posicionamento até o encerramento do ciclo, acompanhado de devida justificativa. Tal hipótese levanta sérias dúvidas quanto à legitimidade de uma eventual reavaliação compulsória por parte da Comissão, que, ao desconsiderar a fundamentação apresentada e impor a redução dos níveis atribuídos, configuraria ingerência indevida e violação à boa-fé administrativa. Ressalte-se, ainda, que autodeclarações dessa natureza, quando sistematicamente desconsideradas, tendem a ser subestimadas de forma generalizada, o que fragiliza a credibilidade do instrumento e expõe a Administração ao controle jurisdicional, diante de possíveis ofensas aos princípios administrativos.



Como você avalia a proposta na **Etapa de Registro Final/Encerramento do Ciclo** na nova GDPC - ou seja, **o encaminhamento de propostas de formação e sugestão de melhorias?**

3 respostas

Razoável.

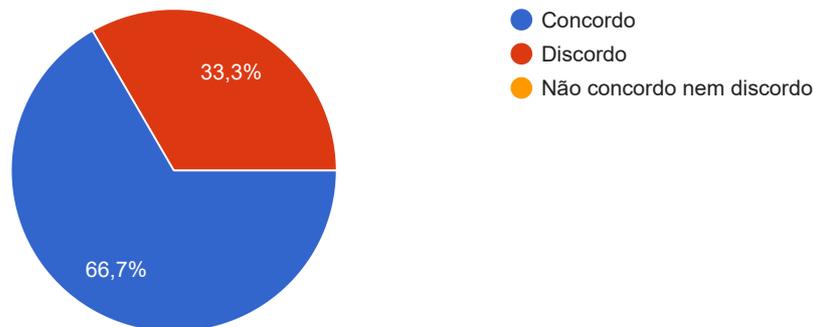
Vejo de forma positiva desde que a Reitoria realmente esteja atenta a necessidade dos servidores técnico administrativos.

Conforme já exposto nas argumentações anteriores, o modelo denominado GDPC configura verdadeira anomalia jurídica, porquanto alicerçado em premissas e metodologias próprias do setor privado, absolutamente dissociadas da natureza, dos princípios e da estrutura normativa que regem o serviço público. Trata-se de instrumento cuja adoção carece de fundamento legal adequado e cuja operacionalização afronta diretamente preceitos constitucionais como a legalidade, a impessoalidade, a eficiência e a razoabilidade. Diante disso, a proposta que ora apresento é clara e objetiva: a imediata extinção do GDPC, com a consequente formulação de um novo mecanismo de acompanhamento do desenvolvimento profissional que esteja alinhado aos parâmetros jurídicos e institucionais próprios da Administração Pública. Tal medida é não apenas prudente, mas necessária, a fim de evitar que a Universidade venha a ser novamente compelida judicialmente a reformular práticas administrativas ilegítimas, expondo-se, mais uma vez, à responsabilização por implementar procedimentos destituídos de amparo jurídico.

Em relação a **Comissão de Acompanhamento de Desenvolvimento Profissional por Competências (CADPC)**, você concorda com suas **atribuições e composição?**

 Copiar

6 respostas



Justifique sua resposta caso tenha assinalado "Discordo" na questão anterior ou caso queira complementar sua resposta em "Concordo" e "Não concordo nem discordo" e/ou dar sugestões.

1 resposta

Na rodada anterior da GDPC, a atuação da Comissão de Acompanhamento do Desenvolvimento Profissional por Competências (CADPC) contribuiu significativamente para o acirramento dos ânimos na comunidade universitária, ao proceder à redução dos graus de proficiência atribuídos a determinados servidores públicos, sem a devida fundamentação jurídica ou técnica que justificasse tal intervenção. Tal prática, além de comprometer a transparência e a segurança jurídica do processo avaliativo, revela-se incompatível com os princípios da motivação dos atos administrativos e da legalidade estrita que regem a Administração Pública. Nada obsta que conduta semelhante se repita nas próximas rodadas, o que reforça a necessidade de revisão urgente do modelo, sob pena de nova judicialização e consequente responsabilização institucional.

Utilize este campo caso você tenha algo mais a acrescentar quanto a nova Proposta da GDPC e que não foi abordado nas questões anteriores.

2 respostas

Acredito que da forma como está proposta, desvinculada totalmente da promoção, esta proposta não terá eficácia na prática, pois a comunidade aparenta estar mais interessada nas questões referentes à promoção do que com a GDPC. Ora, se o servidor eventualmente for promovido, é devido ao bom desempenho profissional, não? Como isso poderia ser totalmente desvinculado? É incoerente o profissional ser promovido sem que o seu desempenho na seção seja levado em consideração. A tendência é que os colaboradores se empenhem mais em alcançar as pontuações para os critérios da promoção do que se preocupar de fato com o trabalho do dia a dia. No modelo de GDPC anterior, acredito que o fator preponderante para que a comunidade o refutasse foi a vinculação TOTAL com a promoção. Sendo assim, sugiro que a avaliação volte a ser individual, pois se for em equipe, como o servidor usaria a avaliação final para melhorar o seu desempenho, e conseqüentemente, o desempenho da sua equipe? Isso não é gestão. É preciso que se identifiquem os objetivos a serem alcançados, e ao final se faça uma avaliação do quanto foi conseguido para que se possa corrigir os caminhos para uma melhoria futura. Uma consideração PARCIAL da GDPC para uma possível promoção faria mais sentido, evitando a desmotivação da comunidade caso a GDPC tenha pouca relevância no processo de promoção.

Somente reforço que a GDPC deveriam ser extinta, pois não há nenhuma reforma ou revisão que seja suficiente para "salvar" este instrumento, uma vez que ele está envenenado de vícios insanáveis de legalidade.

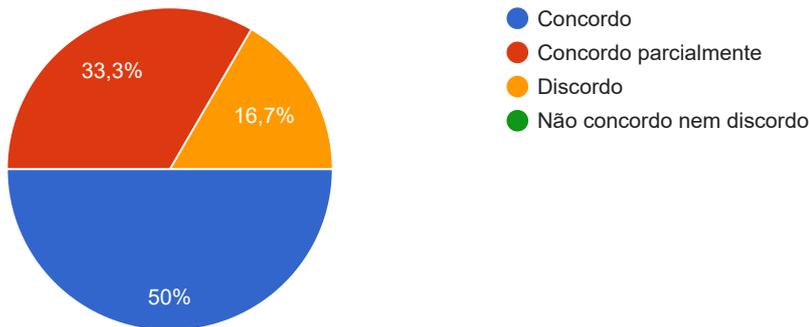
Proposta para PROMOÇÃO dos servidores técnico-administrativos da Unesp



Você concorda com a proposta de **Critérios Compulsórios** e com os **3 critérios apresentados?**

 Copiar

6 respostas



Justifique sua resposta caso tenha assinalado "Concordo parcialmente" ou "Discordo" na questão anterior ou caso queira complementar sua resposta em "Concordo" e "Não concordo nem discordo" **e/ou dar sugestões de outros critérios.**

3 respostas

Acredito que uma pontuação mínima na GPC deveria ser considerada.

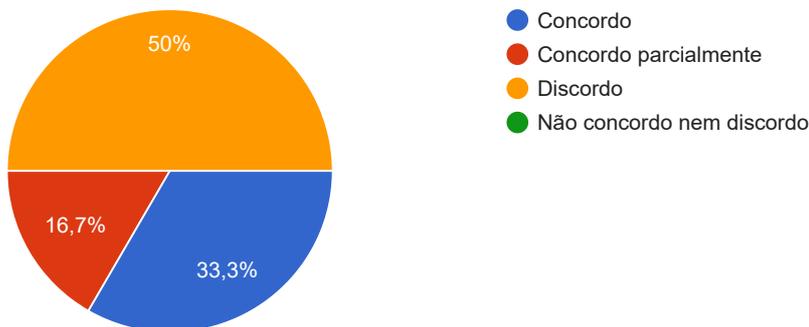
Há alguns critérios inatingíveis para algumas funções.

Este item me parece adequado, contudo, quanto ao tempo de exercício há um erro conceitual. Experiência não é contada em tempo cronológico. Em tese, um servidor pode permanecer 3 (três) anos em uma função e não ter aprendido absolutamente nada e um outro servidor pode permanecer 1 (um) ano em sua função e ter aprendido muito mais que o anterior. Parece ser um critério questionável.

Você concorda com a proposta de **Critérios Gerais** e com os **critérios apresentados?**

 Copiar

6 respostas



Justifique sua resposta caso tenha assinalado "Concordo parcialmente" ou "Discordo" na questão anterior ou caso queira complementar sua resposta em "Concordo" e "Não concordo nem discordo" **e/ou dar sugestões de outros critérios.**

4 respostas

Há critérios que são quase que inatingíveis (ou sequer fazem sentido) para a maioria dos servidores. Por exemplo o 2, 3, 5, 6, 9, 10, 12, 13, 14, 17 e 19. Precisa ficar clara também a possibilidade de se cumprir estes critérios (para quem faz sentido isso) em horário de trabalho.

Os critérios deviam ser baseados na realidade da maioria das funções e seções dos servidores técnicos da Unesp. Como está proposto, parece que foram direcionados à docentes e não aos técnicos.

Não concordo com a quantidade de critérios gerais estabelecidos. Também, se torna injusto a pessoa atender os critérios para ser promovida, mas por questões orçamentárias ela entrar em uma DISPUTA com um colega e ter que ir para o DESEMPATE com o risco de perder tudo o que alcançou. Isso não é uma Promoção de Servidores, é uma COMPETIÇÃO de Servidores. Algo que jamais aconteceria com a classe docente nesta Instituição.

A) Capacitação e Formação Profissional:

1) Cursos de Capacitação: parece ser o critério mais objetivo e claro, contudo acredito que a Universidade deve se esforçar para proporcionar as capacitações sugeridas, uma vez que as habilidades e conhecimentos exigidos para cada função dentro da Universidade são muito específicos e precisam trazer algo que realmente tenha aplicação prática.

2) Certificações técnicas alinhadas aos interesses institucionais (ISO, NR, Tecnologia, etc.): esse é um critério que se aplica a algumas funções, como os Assistentes Operacionais, contudo é inviável ou desnecessária para muitas funções, sendo um critério a menos a ser contado para a maioria dos servidores.

3) Certificações acadêmicas não computadas para o AIQ: este critério é bem problemático, pois cria uma "competição" com o AIQ – Adicional de Incentivo à Qualificação. Se um certificado pode ser contado tanto para o AIQ quanto para a Promoção Funcional, por que a distinção entre ambos?

4) Participação em eventos científicos ou técnicos (congressos, simpósios, conferências, encontros, etc.): esse critério é extremamente problemático. Que congressos? Que simpósios? Que conferências? Sobretudo para a área administrativa e operacional não há eventos suficientes para sua respectiva área de atuação, tampouco o servidor pode se afastar de suas atividades funcionais para comparecer a tais eventos, sem prejuízo significativo para seu setor. Algumas funções possuem seus encontros de área anualmente, algumas nem isso.

5) Participação em programas de mobilidade com universidades conveniadas, presenciais ou à distância: tal atividade é praticamente inexistente. As únicas oportunidades desse tipo são de mobilidade com universidades estrangeiras, que aparecem esporadicamente, e eventualmente são voltadas para os servidores que possuem proficiência em outro idioma e, ainda, a participação do servidor nestes eventos precisa ser aprovada pelo órgão concedente, mesmo que haja interesse do servidor.

6) Visitas técnicas certificadas ou comprovadas formalmente a outras instituições, no Brasil ou no exterior: também tal atividade é praticamente inexistente. A Universidade pretende viabilizar esse tipo de oportunidade para os servidores? Qual seria exatamente a finalidade de visitar tais instituições? Não ficou claro!

B) Atuação Institucional e Participação Colaborativa

7) Participação como membro titular de comissões, comitês, grupos de trabalho ou órgãos colegiados da Unidade ou da Universidade: este critério tem fundamento, mas há uma dificuldade de os servidores conciliarem suas atividades funcionais com a participação em tais órgãos da Universidade. Outro ponto que precisa de destaque é que a suplência não conte de nada, mesmo que seja uma pontuação menor do que a função de titular.



8) Participação comprovada na organização, apoio ou execução de eventos institucionais: também há uma dificuldade em conciliar as atividades funcionais com tais tipos de participação, uma vez que há um excesso de progressivamente maior em todos os setores da Universidade.

9) Participação na realização de atividades de extensão universitária ou de prestação de serviço com extensão universitária promovidas e oficializadas pela UNESP: esse critério não guarda nenhuma relação com as funções técnicas e administrativas da Universidade, uma vez que, diferentemente dos docentes; que foram contratados para a realização de ensino, pesquisa, extensão universitária e gestão, os servidores não foram contratados para esse amplo escopo de atividades, portanto, por que isso contaria para sua promoção funcional? É um critério altamente passível de questionamento jurídico.

10) Apresentação de trabalho em eventos científicos ou técnicos, com certificação de apresentação e/ou resumo publicado em anais de eventos: esse critério não tem absolutamente nada a ver com a função desempenhada pela maior parte dos servidores técnico-administrativos da Universidade. Quando que um Assistente Administrativo ou um Assistente Operacional publicará um resumo em anais de eventos? Fora que tal atividade não é da natureza da função desempenhada por nenhum servidor técnico-administrativo da Universidade, com exceção talvez da função de Pesquisador, gerando obviamente uma vantagem na promoção para esta função em específico.

11) Atuação como multiplicador de conhecimento como instrutor, mentor ou facilitador de ações formativas na UNESP: muitos servidores realizam tais atividades diariamente, como parte de sua rotina de trabalho, mas não há certificação possível para tal. As atividades formais (que gerariam a comprovação exigida) são quase inexistente atualmente. A Universidade vai fomentar esse tipo de atuação?

12) Atuação como palestrante e/ou ministrar cursos em congressos, seminários e eventos científicos ou técnicos, dentro ou fora da UNESP: outro critério que não possui nenhum fundamento prático, sendo uma atividade muito mais de natureza docente, bem como o critério anterior. Fora que há funções dentro da Universidade que não são contempladas por essa atividade de maneira alguma, como a função de Assistente Operacional.

13) Publicação de artigos científicos e/ou capítulos de livro indexados, como autor ou co-autor, com declaração formal de vínculo institucional com a UNESP: A maioria dos servidores da Universidade nem sequer possuem formação suficiente para publicação de artigo científicos e/ou capítulos de livro indexados, seja como autor ou como co-autor, nem sequer trabalham no meio acadêmico como os docentes. Tal critério não tem fundamento algum.

14) Participação em equipes executoras de projetos de pesquisa aprovados por agências de fomento externas (Fapesp, CNPq, CAPES): Projetos de pesquisa? A maior parte dos servidores da Universidade não trabalham diretamente com pesquisa. Fora que este critério deixaria o servidor refém das agências de fomento externa à Universidade, portanto o que isso tem a ver com a carreira?

C) Atuação Funcional, Iniciativa e Inovação

15) Pesquisa de satisfação dos usuários internos ou externos: Que pesquisa é essa? A Universidade vai criar um mecanismo de pesquisa de satisfação dos usuários? E se os usuários manifestarem sua insatisfação quanto às limitações impostas pela morosidade dos processos que demandam prazo legal específico? Isso será levado em conta?

16) Proposição, desenvolvimento e implementação de projetos (autorais) que resultem em melhorias nos processos, nos serviços ou nos ambientes institucionais: Muitos projetos como os mencionados esbarram justamente em limitações legais e financeiras, uma vez que o servidor público serve ao império da lei. E como tais proposições podem ser comprovadas na prática?

17) Proposição de inovação (produtos, serviços, processos ou métodos, que devem ser inéditos), com impacto mensurável e reconhecimento institucional: como um servidor público pode ser avaliado em sua promoção funcional na proposição de inovação, uma vez que, novamente ressalto, o servidor público somente pode fazer o que a lei autoriza? Tal critério somente faz algum sentido se aplicado ao setor privado.

18) Participação em ações sociais, em atendimento às ODS com comprovação (exemplo: doação de sangue, participação em órgãos assistenciais, ONGs, etc.): tal critério é altamente questionável, uma vez que ele é excludente: segundo o próprio Ministério da Saúde, não é recomendável a doação de sangue por gestantes, pessoas que tenham o vírus HIV/AIDS,



Hepatite B ou C, Sífilis, Doença de Chagas, pessoas com baixo peso, dentre vários outros casos. Além disso, qual ligação esse critério guarda com o bom desempenho de suas funções como servidor público?

19) Prêmios internos ou externos (moção, homenagem, destaque, troféus, medalhas, etc.): tais premiações são raras e, muitas vezes, subjetivas, também não guardando nenhuma ligação com o desempenho adequado da função pública de um servidor.

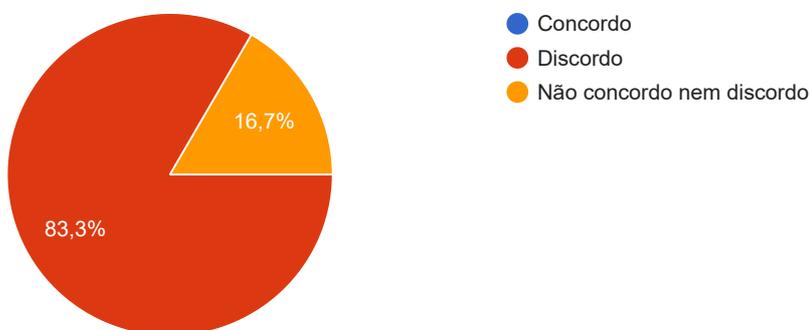
20) Participação em atividades que promovam autocuidado, bem-estar e qualidade de vida desenvolvidas dentro da Unidade Universitária (por exemplo: CAC, Numis): Novamente, que ligação esse critério tem com a atuação do servidor público em sua função?

Em resumo, a maioria dos critérios mencionados não são exatamente objetivos, viáveis, alguns deles dificilmente teriam uma comprovação possível, e alguns são juridicamente problemáticos. Mas a grande questão jurídica é: que ligação existe entre os critérios na qual o servidor será avaliado, segundo a proposta apresenta, com o bom desempenho da função pública?

Você concorda com a quantidade de **Critérios Gerais** proposta, ou seja, 20 critérios?



6 respostas



Justifique sua resposta caso tenha assinalado "Discordo" na questão anterior ou caso queira complementar sua resposta em "Concordo" e "Não concordo nem discordo" e/ou dar sugestão mais/novos critérios.

6 respostas

não são adequados a a todas as funções

Não deveria ser fixo. Dependendo da área de atuação, pode ser que haja um critério que faça sentido para aquela área e para outras não.

Difícilmente conseguiremos cumprir a metade.

O ideal seria diminuir a quantidade de critérios e que eles fossem adequados de acordo com a realidade dos setores e funções dos técnicos administrativos.

São irreais e envolvem questões pessoais ao invés de profissionais.

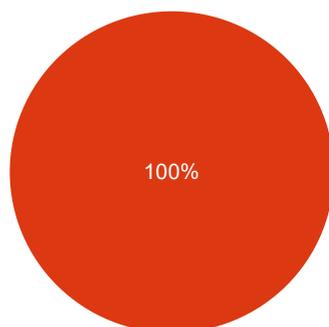
São muitos critérios, o que causa uma confusão imensa, além de todos os critérios serem muito mal formulados, conforme minuciosamente explanado no item anterior. A Universidade poderia simplificar e tornar o processo de promoção muito mais objetivo com apenas um item claro: Cursos de Capacitação na área de Atuação do Servidor, seja ela qual for. O servidor público realiza cursos de capacitação e inseri o comprovante no SisRH com as respectivas horas creditadas. Ao final do período de 2 (dois) anos (um período bem menor, o que pode incentivar a todos os servidores a se manterem capacitados e motivados), uma Comissão de Acompanhamento da STGP Local simplesmente verifica se os comprovantes dos cursos de capacitação são da área de atuação do respectivo servidor e valida a comprovação, creditando as horas ao servidor. Ao final do período mencionado, é feito um ranking geral de cada Unidade por horas cursadas e alguns servidores que possuem a maior pontuação recebem a promoção por unidade universitária, sendo que o número exato deveria ser definido claramente pelo Reitoria, levando em conta quanto é possível dispor para promoção funcional dos servidores técnico-administrativos.

Dessa forma, o processo fica muito mais simples, claro, objetivo, sem margem para subjetividade de nenhuma espécie e livre de judicializações desnecessárias, colocando a possibilidade de promoção no controle do próprio servidor, que; ao se aperfeiçoar através de cursos pertinentes, vai trilhando o caminho para sua promoção.

Você considera que os critérios apresentados, em relação aos servidores das diversas áreas da sua Unidade, estão adequados?

 Copiar

6 respostas



- Considero que estão adequados
- Não considero adequados



Justifique sua resposta caso tenha assinalado "Não considero adequados" na questão anterior **e/ou encaminhar sugestões de novos critérios**.

6 respostas

usados os mesmos critérios para todas as funções o que facilita para us e dificulta para outros

Dependendo da área de atuação, pode ser que haja um critério que faça sentido para aquela área e para outras não.

Muita exigência, nem todos terão condições de concluir.

A maioria não é adequada. Como exemplos, publicação de artigos, visitas técnicas a outras instituições, isso é totalmente inadequado para a grande maioria das funções dos técnico administrativos.

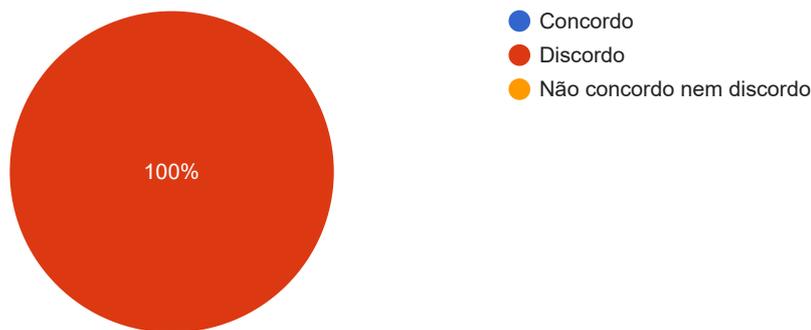
Acho difícil todas as categorias concorrerem em pé de igualdade.

Os critérios somente contemplam uma porcentagem minúscula de servidores dentro da Universidade, desconsideram totalmente os Assistente Operacionais, e parcialmente os Assistentes Administrativos, focando apenas em produção acadêmica, como se os servidores devessem suprir uma lacuna deixada pelos docentes. Os critérios apresentados passam ao largo do que poderia ser considerado para uma promoção funcional. Percebe-se claramente um beneficiamento de algumas carreiras técnico-administrativos como o de Pesquisador, que trabalha diretamente com a produção acadêmica, e Assistente Técnico Administrativo I, que trabalha diretamente no assessoramento de órgãos da Universidade.

Você concorda com a quantidade mínima de **Critérios Gerais** proposta, ou seja, um mínimo de 50%?

 Copiar

6 respostas



Justifique sua resposta caso tenha assinalado "Discordo" na questão anterior ou caso queira complementar sua resposta em "Concordo" e "Não concordo nem discordo" **e/ou dar sugestão de uma quantidade mínima.**

6 respostas

sugestão diminuir para 30% em vez de 50%

Uns 10 ou 11 critérios a grande maioria dos servidores não conseguirá cumprir. Dos que sobram, se as quantidades individuais forem revistas, talvez uns 3 ou 4 possam ser atingidos. A simulação que foi enviada pela reitoria pode dar uma boa dimensão da inadequação deste mínimo de 50%.

10 critérios e cumprimento da metade seriam suficiente.

Como já mencionado anteriormente, os critérios ora apresentados estão fora da realidade cotidiana da maioria dos servidores. A sugestão é a criação de novos critérios mais adequados às funções dos servidores.

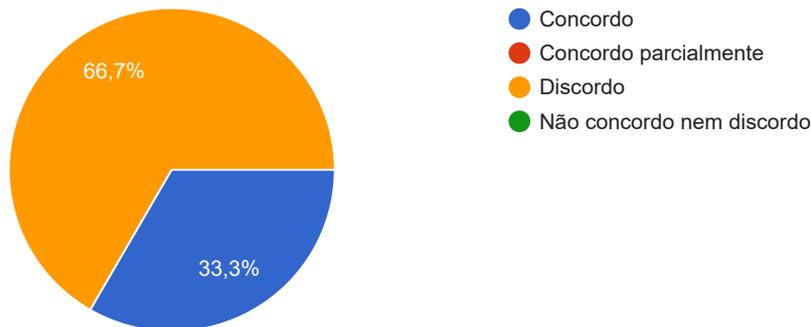
Exigir que se atenda 25% desses critérios é algo menos irreal.

Não faz sentido nenhum colocar um mínimo ou um máximo em uma promoção funcional, mesmo porque os critérios apresentados são extremamente problemáticos. Como colocado em resposta anterior, deveria haver apenas um critério simples: "Cursos de Capacitação na área de Atuação do Servidor", simples e prático, criando-se um ranking por unidade de horas dedicadas ao critério único.

Você concorda com a nova proposta de **Critérios de desempate** e com os **critérios apresentados**?

 Copiar

6 respostas



Justifique sua resposta caso tenha assinalado "Concordo parcialmente" ou "Discordo" na questão anterior ou caso queira complementar sua resposta em "Concordo" e "Não concordo nem discordo" **e/ou dar sugestões de outros critérios.**

4 respostas

Não deveria haver competição entre os servidores, pois têm trabalhos de natureza distinta. Uma competição só faz sentido quando todos têm as mesmas condições. Acredito que, tendo o servidor cumprido o necessário para a promoção, esta deveria ser efetivada, assim como ocorre com os colegas docentes.

Como já mencionado anteriormente, os critérios ora apresentados estão fora da realidade cotidiana da maioria dos servidores. A sugestão é a criação de novos critérios mais adequados às funções dos servidores.

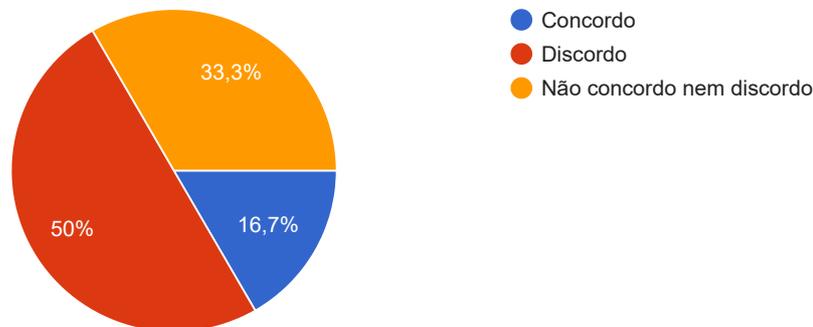
Servidores com mais tempo em exercício sem promoção devem ter prioridade automática no 1º ciclo de promoção.

Critério N.º 03: O servidor que já foi promovido e novamente figura na lista de promoção por ter alcançado os critérios exigidos será "punido" sendo desconsiderado por que já teve promoção anterior? Critérios N.º 04 e 05: Novamente questiono se experiência pode ser medida em tempo cronológico tanto na função titular como no tempo de serviço prestado à Universidade. Critério N.º 06: Também questiono se idade é um bom critério de desempate. Pode ser objetivo, mas talvez não seja o ideal.

Você concorda com a proposta da quantidade de Ciclos de Promoção nas Etapas 1, 2, 3, 4 e 5?

 Copiar

6 respostas



Justifique sua resposta caso tenha assinalado "Discordo" na questão anterior ou caso queira complementar sua resposta em "Concordo" e "Não concordo nem discordo" e/ou dar sugestões.

4 respostas

fazer ciclos menores

Para uma categoria sem carreira a tanto tempo, deveríamos esperar ainda 3 anos para sermos promovidos?

Muito tempo em cada etapa, visto que um docente consegue até mais de uma progressão por ano.

Foram previstas 5 (cinco) etapas de promoção, sendo a primeira em 3 (três) anos, a segunda e a terceira em 4 (quatro) anos cada e a quarta e a quinta em 5 (cinco) anos cada, totalizando um plano de carreira em 21 (vinte e um anos). Considerando hipoteticamente um servidor público excepcional no preenchimento dos critérios exigidos, que consiga todas as promoções no prazo sugerido, o que ele faz depois de chegar ao último nível? Foram consideradas poucas etapas de promoção na carreira técnica-administrativa e com intervalos muito grandes entre uma e outra, o que faticamente vai levar os servidores à desmotivação e desistência de perseguir os critérios necessários para a promoção. Seria muito mais adequado que houvesse muitas etapas e com pouco espaçamento temporal entre uma e outra. Outra questão relevante é a concentração de referências em cada etapa, em vez de distribuir 1 (uma) referência a cada servidor contemplado com a promoção. MINHA PROPOSTA: Distribuir as 16 (dezesesseis) referências possíveis em 16 etapas, com ciclos de promoção a cada 2 (dois) anos, contemplando o servidor com 1 (uma) referência por etapa, fazendo com que o tempo para que ele alcance o topo da carreira fique maior, o que impede que ele chegue muito rápido ao topo da carreira, garantindo-se motivação suficiente para um servidor desde o dia de sua contratação até o quase final de sua carreira, podendo garantir a um servidor menos ambicioso ao menos 1 (uma) referência em sua carreira, e garantindo que a cada 2 (dois) anos um novo servidor possa ser contemplado com a promoção, desconcentrando referências em um único servidor. Dessa forma o servidor pode planejar sua carreira de forma mais realista e ter um horizonte de promoção mais próximo e acessível. A Universidade, como instituição pública, deve garantir que seus processos de promoção e desenvolvimento estejam alinhados aos princípios constitucionais, à realidade das funções técnico-administrativa e à efetiva viabilidade de execução.

Outras observações.



Por favor, utilize este campo caso queira manifestar sua opinião, críticas com justificativas, feedbacks e outra sugestões que não tenha encontrado espaço para tal anteriormente neste formulário.

4 respostas

Acredito que as quantidades mínimas para se atingir cada um dos 20 critérios também deveriam ser revistas. Outra situação para se pensar: há algumas atividades como atuação em comitês gestores de sistemas que são por demais trabalhosas se comparadas com outras atuações e, na proposta atual, valeriam apenas um ponto? Seria como se o trabalho fosse o mesmo? Todas as comissões têm a mesma quantidade de trabalho?

Analisando os critérios para promoção dos servidores técnico administrativos é de se imaginar que eles não foram pensados para a categoria, ou se pensados, para uma parcela ínfima deles (basta olhar os resultados nos gráficos das simulações). Um assunto de extrema importância, que é a promoção, e que lida com a questão financeira dos servidores, deveria ser tratado de forma mais adequada, voltada às especificidades das funções.

Proposta de critério de transição (pág. 23): Desenvolvimento e Qualificação no Período sem Promoção - Este critério valoriza o servidor que, mesmo sem a perspectiva de promoção, continuou a se qualificar, investir em seu desenvolvimento e contribuir com a Instituição por participar em Comissões e Grupos de Trabalhos, por exemplo, que são atividades além de suas obrigações da função que ocupa. Proposta: Pontuar as qualificações formais, os treinamentos obtidos e participações institucionais desde a última promoção ou desde a data da contratação do servidor, caso este nunca tenha sido promovido.

Acredito que as duas proposta precisem ser completamente reformuladas, sobretudo a GDPC, conforme já apontado, e a Proposta de Promoção também é bem ridícula - a palavra é essa mesma. Peço que seja considerado as minhas considerações e minha proposta alternativa para os dois, sobretudo a promoção funcional.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Este formulário parece suspeito? [Relatório](#)

Google Formulários



