

Relatório de Sugestões sobre a Proposta do Plano de Carreira

Instituto de Ciência e Tecnologia de Sorocaba

DATA: 04/08/2025

1. Introdução

Este relatório consolida as sugestões, apontamentos e contribuições levantadas pelos servidores do **Instituto de Ciência e Tecnologia de Sorocaba** (chamados a partir daqui somente como **servidores**). Os apontamentos e contribuições são resultantes da análise da proposta encaminhada através do Ofício Circular no 06/2025 – PROPEG com a Proposta de Revisão da Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências (GDPC) e da Promoção dos Servidores Técnico-Administrativos (chamado a partir daqui somente como **documento**) e promover um debate construtivo, garantindo que a perspectiva dos servidores diretamente envolvidos nos processos administrativos seja considerada na versão final do documento.

2. Metodologia

As sugestões foram coletadas através de um debate aberto, separados em áreas, a saber: DTAd, DTA, DTI, DTB, DTS e Departamentos, onde os participantes puderam expor suas visões sobre os eixos centrais da proposta. Posteriormente, foi encaminhado para comissão formada em plenária dos servidores técnico-administrativos, para compilação. Para facilitar a análise e a clareza, as contribuições foram agrupadas nos seguintes temas: GDPC e Promoção.

O relatório conta com dois apêndices. O primeiro esmiuçando uma proposta ao sistema sugerido no *documento*. O segundo apêndice, conta com sugestões para reestruturação e ampliação do critérios gerais para a Promoção na carreira.

Os pontos levantados são divididos em dois tipos diferentes: Dúvida e Proposta. O ponto do tipo dúvida são questões que não ficaram claras no documento encaminhado ou que possuem alguma particularidade no campus que fica sem resposta. O ponto do tipo proposta são questões que são apresentadas sugestões de melhoria e/ou alteração a fim de tornar o dispositivo mais objetivo, mensurável e exequível.

3. Dúvidas e Propostas por Eixo Temático

A seguir, são detalhadas as dúvidas e/ou propostas feitas pelos servidores.

3.1. Sobre GDPC

3.1.1 - Composição das Equipes na GDPC

- **Proposta:** O documento propõe que os Diretores Técnicos de Área e seus Supervisores formem uma equipe (Equipe B). Nossa proposta é separar em equipes B distintas as áreas de Biblioteca e Documentação e Informática.
- **Justificativa / Situação:** as competências escolhidas para as duas áreas em questão podem divergir bastante pela natureza das próprias áreas e também por conta de objetivos, planejamento estratégicos e necessidades diferentes entre elas. Entendemos que tal proposta pode provocar um efeito colateral de ter somente um servidor e o norteador na equipe. Por isso se faz necessário deixar claro o que deve ser feito nesses casos, sem que as competências específicas de cada área sejam prejudicadas por uma aglutinação numérica.

3.1.2 - Avaliação por Equipes

- **Dúvida:** O documento propõe que os Assessores Administrativos fiquem alocados em Equipe tipo “A”, contudo como fica a avaliação por equipe, sendo que a atuação dessa função é mais individual?
- **Justificativa / Situação:** O Assessor Administrativo em um Departamento, por exemplo, atua diretamente com o Chefe de Departamento e diferente do resto da equipe de ASA (Assistente de Suporte Acadêmico), fazendo com que as competências a serem desenvolvidas sejam, em boa parte, diferentes.

3.1.3 - Registro Final e Encerramento do Ciclo da GDPC

- **Dúvida:** Caso haja divergência no entendimento coletivo entre os membros da equipe, qual a orientação?
- **Justificativa / Situação:** O documento propõe que “O registro deve ser feito com a anuência dos membros da equipe, garantindo que as propostas reflitam o entendimento coletivo”, contudo não aborda se esse entendimento coletivo deve ser unânime, maioria ou qual a abordagem no caso de não haver entendimento.

3.1.4 - Sobre datas de cada ciclo

- **Dúvida / Proposta:** Haverá capacitação contínua das chefias para atuarem como norteadores? Se sim, prever no cronograma (inclusive, sistematizando a capacitação em cada ciclo, para atender aos gestores ainda não treinados).
- **Justificativa / Situação:** Considerando que a Universidade é uma estrutura organizacional dinâmica, onde as chefias podem mudar de um ano para outro, prever no cronograma um período para capacitação, faz com que a uniformidade do procedimento não se perca ao longo do tempo.

3.1.5 - Autoavaliação Qualitativa dos Servidores

- **Proposta:** Supressão do texto proposto no item 11.a “...As equipes não devem se restringir unicamente às descrições do dicionário”
- **Justificativa / Situação:** A avaliação das competências pelas equipes **deve** se restringir unicamente às descrições do dicionário sob pena de acrescentar maior subjetividade e complexidade na avaliação, sem contar a perda da uniformidade na avaliação por não existir mais um norteador único e claro.

3.2. Sobre Promoção

- **Proposta:** Exclusão do “...único limitador será o orçamento da universidade” , ou que haja uniformização de limitação orçamentária para todas as categorias da Universidade
- **Justificativa / Situação:** Tendo em vista que a Universidade já possui categoria de servidor que o plano de carreira não possui limitação, não parece coerente e ético diferenciar uma única categoria.

3.2.1 - Ciclos de Promoção

- **Proposta:** Que o ciclo realizado da GDPC em 2023 seja contabilizado como válido para fins de contagem da etapa. Que o período para contabilizar os critérios gerais a serem considerados sejam ampliados para aproveitamento no processo de promoção, desde que respeitadas as comprovações previstas
- **Justificativa / Situação:** Para que o ciclo realizado em 2023, mesmo com os reveses, não seja perdido. O período ampliado para contabilizar os critérios gerais, nessa primeira etapa, é uma forma de atenuar o desconhecimento de tais requisitos necessários para a promoção.

3.2.1 - Critérios Compulsórios

- **Dúvida / Proposta:** O documento diz que o servidor deve “ter participado de todos os ciclos da GDPC previstos para a respectiva etapa da promoção”. O documento dá a entender que o período a ser considerado é contínuo. A proposta é que servidores em afastamentos legais possam concluir seu GDPC no retorno.
- **Justificativa / Situação:** Podemos ter servidores em licença maternidade, saúde, prêmio no período da realização da Autoavaliação.

- **Dúvida / Proposta:** O documento diz que um dos critérios compulsórios é ter o mínimo de 3 anos de exercício na função titular. O que se entende por exercício na função titular? Como estabelecer esse período diante das situações abaixo? A redação não está clara. Portanto, sugerimos que seja alterado o texto para considerar a data de ingresso no concurso vigente do servidor.
- **Justificativa / Situação:** Temos servidores que foram reenquadrados em nova função (ASA I que agora são ASA II). Temos servidores que ingressaram na universidade e após o período de experiência (3 meses) foram designados em função de confiança. Temos servidores que têm ou tiveram suspensão contratual.

- **Proposta:** Alterar o item de não ter penalidade administrativa nos últimos 5 anos para “não possuir penalidade administrativa (julgada e finalizada) no respectivo período do ciclo de promoção”.
- **Justificativa / Situação:** Após aprovado, tal critério compulsório irá considerar um período anterior à aprovação das mudanças do instituto “Promoção”. Essa proposta alinha o tempo “sem penalidades” com o ciclo da promoção (tendo em vista que temos etapas com ciclo de 3, 4 ou 5 anos).

3.2.2 - Critérios Gerais

- **Proposta:** Nas formas de comprovação, verificar a viabilidade de aceitação de fotos, notícias publicadas ou relatórios de usuários .
- **Justificativa / Situação:** Alguns critérios podem ser comprovados de outras maneiras. Abrir a possibilidade de comprovação, faz com que a exequibilidade dos critérios seja melhor desempenhada.

- **Proposta:** Aumento dos critérios gerais. Para tal proposta sintetizamos sugestões no Apêndice B.
- **Justificativa / Situação:** Os critérios gerais estabelecidos no *documento* não se aplicam a todas as áreas e níveis de escolaridade dos cargos, tornando inexecutável o atendimento dos critérios para a grande maioria dos servidores técnico-administrativos. O aumento de critérios gerais possibilitaria uma gama maior de alternativas de escolha de critérios, considerando as diferentes áreas e diferenças nos níveis de escolaridade dos cargos.
- **Dúvida:** O documento diz que os *servidores devem comprovar 50% dos critérios gerais, realizados integralmente durante a respectiva etapa da promoção*. Como é a contabilização desse período? Etapa 1 são os últimos três anos; etapas 2 e 3 são os últimos 4 anos? São períodos contínuos ou podem/são fracionados?
- **Justificativa / Situação:** Servidores que porventura não forem promovidos devido ao limitador orçamentário, a forma de considerar o período da etapa de promoção impacta diretamente seus feitos nos critérios gerais. Servidores que, por exemplo, tiverem suspensão contratual ou afastamento de longo período (saúde ou licença maternidade) e antes da suspensão/afastamento tiver 1 ciclo de participação no GDPC e depois da suspensão tiver as outras participações, sendo que os critérios gerais sofrem um lapso temporal (período de afastamento/suspensão).
- **Proposta:** Alteração do “... cumprimento de 50% dos critérios gerais entre os listados...”. A proposta é a criação de um modelo de pontuação progressiva (cada etapa de promoção com uma pontuação), sendo os interstícios de cada etapa alinhados da forma que são propostos os ciclos de promoção.
- **Justificativa / Situação:** Tal modelo de pontuação progressiva surgiu após extenso debate das áreas e na compilação houve muitas semelhanças sobre essa ser a melhor forma de avaliar o desempenho do servidor enquanto profissional e ser humano. Tendo em vista que tal proposta é mais extensa e necessita de uma explanação maior, o modelo de pontuação progressiva proposto será apresentado no Apêndice A.
- **Proposta:** Uniformizar a mensuração dos Critérios Gerais. Alterar todos os critérios para mensurar por “etapa de promoção”.

- **Justificativa / Situação:** Alguns critérios são mensurados por ano e outros critérios são mensurados por etapa de promoção. Tal divergência causa confusão e enganos.

- **Proposta:** Alteração do critério 03 - “Certificações acadêmicas da mesma escolaridade da função do servidor e aquelas acima...”. Ou deve-se excluir nos exemplos para função de nível superior a menção de ensino médio técnico; ou alterar o descritivo para que fique coerente com os exemplos citados
- **Justificativa / Situação:** No descritivo diz “mesma escolaridade e aquelas acima da função do servidor, mas nos exemplos para função de nível superior contempla ensino médio técnico, trazendo confusão.

- **Proposta:** Alteração do critério 07 para:
 - “Participação como membro titular de comissões, comitês, grupos de trabalho ou órgãos colegiados da Unidade ou da Universidade.
 - 2 participações no período da respectiva etapa da promoção, sendo ao menos 1, como titular.
- **Justificativa / Situação:** Valorizar a atuação de membro suplente nas comissões, comitês, grupos de trabalho ou órgão colegiados, mas ter como critério atingido a participação como titular em algum.

- **Proposta:** Critério 08 - “Participação comprovada na organização, apoio ou execução de eventos institucionais”. Estabelecer um modelo padronizado de declaração de participação, assinado por responsável do evento, inclusive para apoio logístico e operacional.
- **Justificativa / Situação:** Nem sempre o apoio técnico é formalmente registrado.

- **Proposta:** Supressão do critério 15 - “pesquisa de satisfação”.
- **Justificativa / Situação:** O critério tem cunho subjetivo, o que fere um dos princípios para a promoção, que são critérios objetivos. Contudo acreditamos que o critério por si só, não é algo ruim. Pode ser analisada a viabilidade de inclusão dessa ferramenta para complementar o GDPC, desde que a pesquisa seja um instrumento Institucional, padronizado e tenha uma instrumentalização bem clara.

- **Proposta:** Alteração do critério 16 - “Proposição, desenvolvimento e implementação de projetos...”. O critério pode contemplar a elaboração de POPs (Procedimento Operacional Padrão), ITs (Instrução Técnica), Roteiros de Aula, etc.
 - **Justificativa / Situação:** Tais instrumentos são mais próximos do “universo” dos servidores técnico-administrativos e exemplificar na descrição do critério, torna o mesmo mais simples e exequível.
-
- **Proposta:** Alteração dos critério 16 e 17 - “Proposição, desenvolvimento e implementação de projetos...” e “Proposição de inovação...” com o seguinte texto da comprovação:
 - 1 comprovação de atendimento do critério por declaração da Direção da Unidade, Diretorias ou Supervisões no período da respectiva etapa da promoção.
 - **Justificativa / Situação:** Direção, diretorias ou supervisões conseguem observar melhorias nos processos, sendo capazes de atestar o cumprimento desse critério.
 - **Dúvida / Proposta:** No critério 18 - “Participação em ações sociais, em atendimento às ODS...”. A mensuração da comprovação não é específica. Como pontuar diferentes formas de participação? Participação pontual, participação contínua, etc. Alterar a mensuração da comprovação para 3 comprovações para a respectiva etapa da promoção.
 - **Justificativa / Situação:** Podem ter servidores que fazem trabalho voluntário por um período contínuo e não por “ações” pontuais. Sendo muito diferente a atuação nos dois cenários. A alteração se faz necessária pois em alguns contextos a participação em 3 ações por ano podem ser muito desafiadoras.

3.2.3 - Critérios de Desempate

Os critérios de desempate, conceitualmente não deveriam existir, pois partindo da premissa de que não haverá limite orçamentário, não há necessidade de tais critérios. Contudo, abaixo temos algumas sugestões para situações em que tais critérios se fizerem necessários:

- **Proposta:** Inversão do 3º critério de desempate (“Servidor que foi promovido há

mais tempo...”) com o 2º critério (“Maior pontuação nos critérios gerais...”).

- **Justificativa / Situação:** Nos casos de um servidor não ser promovido por fatores alheios a ele (ex: limite orçamentário), o mesmo deve ter preferência em um próximo processo.

4. Síntese Geral

Com relação a certificações técnicas (ex: ISO, NR, etc), há uma dificuldade de acesso a cursos gratuitos para servidores operacionais, onde uma solução seria a Universidade desenvolver e oferecer tais certificações com programação anual fixa, sendo essas alinhadas e necessárias ao desenvolvimento das atividades (ex: NR-10, NR-35, ergonomia, etc).

A proposta pode ser considerada como um marco que promove o servidor que se desenvolve, como pessoa e como profissional, de forma contínua. Contudo, a Universidade deve também se posicionar formalmente e apoiar tal mentalidade, com oferta regular de capacitações, liberação para capacitação (desde que não prejudique as funções principais) e inclusão orçamentária para execução dessas demandas.

Ressaltamos também a necessidade de que as Seções Técnica de Gestão de Pessoas (STGP) e as comissões, locais e centrais, sejam capacitadas de forma a atuarem como multiplicadores de conhecimento e auxiliar os servidores a planejar seu “plano de carreira”, melhores práticas para documentar tais realizações, etc.

Por fim, acreditamos que seria de grande valia, tanto para uma melhor visualização das etapas da progressão de carreira, quanto para o envio de documentos de validação, que fosse implementado um sistema no qual fosse possível observar, por exemplo, em qual etapa o servidor está, quantos pontos ainda serão necessários para concluir a etapa (devido à sugestão incluída neste relatório sobre a adoção desse tipo de mensuração), etc.

Elaboramos, então, com auxílio de ferramentas de Inteligência Artificial, exemplos de modelos de sistemas para visualização da trilha de progressão de carreira:

Figura 1 - Modelo de visualização de trilha de progressão de carreira elaborada na ferramenta Chatgpt¹, da OpenAi



Figura 2 - Modelo de visualização de trilha de progressão de carreira elaborada na ferramenta Copilot², da Microsoft



¹ OPENAI. **ChatGPT Oficial da OpenAI**. São Francisco: OpenAI, 2025. Disponível em: <https://chatgpt.com/>. Acesso em: 10 jul. 2025.

² MICROSOFT. **Microsoft Copilot: Your AI companion**. Redmond: Microsoft, 2025. Disponível em: <https://copilot.microsoft.com/>. Acesso em: 8 jul. 2025.

O poeta Homero chamou o azeite de 'ouro líquido', reconhecendo seu valor supremo na antiguidade. Hoje, essa definição se encaixa perfeitamente no conhecimento. Ele é o recurso mais valioso da nossa era: fluido, adaptável e capaz de gerar riqueza infinita quando compartilhado. A produção e a difusão do conhecimento são o verdadeiro motor do progresso, o investimento que garante o futuro e a Universidade tem obtido ao longo do tempo excelência nessa função, mas muito pouco desse 'ouro líquido' tem sido aproveitado pela própria Universidade. Programas que produzem conhecimento pela área fim e que são destinados à própria comunidade (não somente alunos) e que podem ser desenvolvidos remotamente, devem ser fortemente incentivados.

De maneira geral, a proposta do Plano de Carreira foi recebida como um avanço positivo. Contudo, as principais preocupações dos servidores do ICTS concentram-se na necessidade de uma **maior clareza no conteúdo, maior possibilidade de escolha** nos critérios de promoção, na **valorização da qualificação e do desempenho** prático e na garantia de uma **estrutura remuneratória justa e equitativa** em relação a todos os servidores, das diferentes categorias presentes na Universidade.

5. Encaminhamento

Sugerimos que este relatório seja encaminhado à Propeg para análise e consideração. A comissão local se coloca à disposição para futuros debates e esclarecimentos.

Atenciosamente,

Regis de Goes Vieira
Marcos Paulo Malaquias
Suzan da Silva Lessa
Fernando Asashi Nitatori
Sabrina Luana da Silva Gonçalves
Amanda Cristiane Diniz

APÊNDICE A - SISTEMA DE PONTUAÇÃO PROGRESSIVA

Essa proposta estabelece os critérios objetivos e forma de progressão funcional por promoção dos servidores técnico-administrativos, com base em ações estabelecidas nos eixos temáticos propostos (Apêndice B). Tais critérios são divididos em compulsórios e gerais.

1. Ciclos de Promoção

- 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).

Os ciclos devem ser entendidos como o tempo/interstício **mínimo** para a conclusão de cada etapa, não havendo um tempo máximo para a sua finalização, com relação a Critérios Gerais.

Justificativa / Situação: por exemplo, um servidor pode concluir a Etapa 1 em 3 anos (tempo/interstício mínimo) e outro pode concluir em 6, de acordo com o ritmo pessoal. Para o primeiro caso, os Critérios Compulsórios e Gerais serão cumpridos nos 3 anos, fazendo jus a promoção. Para o segundo caso, os Critérios Compulsórios serão cumpridos nos últimos 3 anos e os Gerais serão cumpridos nos 6 anos, quando então ele fará jus a promoção.

2. Critérios Compulsórios

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) **na respectiva etapa de promoção** (conforme proposta esplanada na página 2).
3. Ter o mínimo de 3 anos de exercício na função titular.

3. Critérios Gerais

A proposta enviada no “documento” estabelece que seja realizado 50% dos critérios gerais listados. Através do debate chegou-se em consenso de três questões críticas:

1. Em um possível aumento de critérios para abranger toda a pluralidade de atividades presentes na universidade, aumenta também a quantidade de critérios a serem obtidos para a promoção, dificultando assim a sua exequibilidade.
2. Ao estabelecer o cumprimento de 50% para todas as etapas de promoção, isso conceitualmente, traz a estagnação do crescimento pessoal e profissional do servidor, uma vez que ao alcançar a primeira etapa, é só o servidor continuar fazendo sempre o mesmo até a última etapa (criando uma zona de conforto “produtiva”).
3. Os níveis de escolaridade são considerados somente em 25% dos critérios gerais. As funções operacionais têm mais dificuldade em executar e alcançar os critérios estabelecidos. A ampliação da oferta de critérios gerais possibilita uma maior escolha e conseqüentemente uma melhor execução e alcance dos critérios.

Essa proposta estabelece para fins de promoção, em cada etapa o servidor deverá comprovar o **cumprimento da pontuação mínima exigida** e ter passado pela etapa anterior. A pontuação é obtida através da realização integral dos critérios gerais (escolhidos pelo servidor) durante a respectiva etapa de promoção. Um ponto de partida é utilizar a pontuação disposta no Anexo II do “documento”, acrescido dos critérios propostos no Apêndice B. A proposta baseia-se na pontuação total dos critérios para estabelecer a pontuação necessária para as etapas de promoção, sendo:

- Etapa 1: 10% dos pontos totais
- Etapa 2: 20% dos pontos totais
- Etapa 3: 30% dos pontos totais
- Etapa 4: 40% dos pontos totais
- Etapa 5: 50% dos pontos totais

Entendemos que essa proposta de pontuação progressiva, conceitualmente é mais benéfica, pois:

- Permite estabelecer “pesos” para os critérios (atribuindo-lhes mais ou menos pontos) de acordo com os princípios e diretrizes da Universidade.
- Possibilita uma oferta maior de escolha de critérios ao servidor (considerando a sugestão do Apêndice B), condizente com a pluralidade de atividades presente na Universidade.
- Favorece o crescimento contínuo ao estimular o servidor, para que a cada etapa ele cresça mais do que na etapa anterior.

4. Critérios de Desempate

Considerando o cenário em que não há limite orçamentário e que o servidor faz jus a promoção assim que atinge os critérios estabelecidos, não é necessário a criação de Critérios de Desempate. Entendemos que tais critérios só promovem o clima de competição entre os servidores, comprometendo a premissa pretendida com a avaliação em equipes do GDPC e ressaltando que já existe na Universidade categoria de servidor que não possui critérios de desempate para promoção na carreira.

APÊNDICE B - CRITÉRIOS GERAIS PARA PROMOÇÃO

Esse apêndice foi desenvolvido através de uma compilação da proposta encaminhada, sugestões dos servidores e auxílio de IA (Inteligência Artificial). No auxílio da IA, foram utilizadas como base de conhecimento o “documento” encaminhado no Ofício Circular no 06/2025 – PROPEG, além das Portarias Unesp 469/2012 (Regulamenta a atribuição das Unidades Administrativas da Unesp) e o Perfil Ocupacional (atualizado em 21/09/2020).

De forma a possibilitar uma maior escolha de critérios que possam refletir as diferentes especificidades existentes na Universidade, bem como a pluralidade de atividades que podem caracterizar um servidor de excelência, propomos uma lista de critérios, conforme disposto abaixo:

1. Dos eixos temáticos

Para melhor organizar os critérios e valorizar diferentes frentes de atuação, sugerimos a seguinte estrutura de eixos:

1. **Desenvolvimento e Qualificação Profissional:** Foco na capacitação formal, aprendizado contínuo e aquisição de novas habilidades.
2. **Engajamento e Atuação Institucional:** Foco na participação ativa na vida universitária, em comissões, projetos e na representação da instituição.
3. **Inovação, Produção Técnica e Melhoria de Processos:** Foco na contribuição prática para a eficiência, modernização e produção de conhecimento aplicado na Universidade.
4. **Comunicação e Disseminação do Conhecimento:** Foco na multiplicação de saberes, na transparência e na capacidade de orientar e informar a comunidade.
5. **Cidadania, Sustentabilidade e Bem-Estar:** Foco em ações que extrapolam a função principal, gerando impacto social, ambiental e na qualidade de vida no campus.

2. Dos Critérios Gerais

Os Critérios Gerais abaixo são uma compilação dos critérios encaminhados pela Reitoria no documento, sugestões dos servidores e auxílio de IA (Inteligência Artificial). Após cada eixo temático tem uma subseção específica para identificar redundâncias e oportunidades de consolidação. Os critérios marcados (**) são critérios obtidos do documento acima referido.

Eixo 1: Capacitação Formal, Qualificação e Certificações

Este grupo foca na formação acadêmica, cursos, certificações técnicas e no aprendizado de novas competências.

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.
 - Mensuração: Nível fundamental: 25 horas por ano de exercício; Nível médio: 50 horas por ano de exercício; Nível Superior: 75 horas por ano de exercício.
2. ****Certificações técnicas** alinhadas aos interesses institucionais (ISO, NR, Tecnologia, etc).
 - Mensuração: 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.
 - Mensuração: 1 certificação no período.
4. **Proficiência em Língua Estrangeira:** Apresentar certificado de proficiência em língua estrangeira (Ex: TOEFL, Cambridge, DELE, etc.) com nível mínimo B1, obtido durante o ciclo da etapa de promoção.
 - Mensuração: 1 certificado de proficiência.

5. **Qualificação em Ferramentas Digitais:** Apresentar certificação em softwares ou plataformas de gestão de uso institucional (Ex: Pacote Office/Google avançado, sistemas ERP específicos, etc.), com carga horária mínima de 40 horas.
 - Mensuração: 1 certificação.
6. **Conclusão de Disciplina como Aluno Especial:** Apresentar histórico com aprovação em, no mínimo, uma disciplina como aluno especial em programa de Pós-Graduação da Unesp ou de outra IES pública, com obtenção de conceito "A".
 - Mensuração: 1 disciplina.
7. **Microcertificações em Plataformas Online:** Comprovar a conclusão de, no mínimo, três microcertificações (ex: Coursera, edX, LinkedIn Learning, etc.) em áreas correlatas à sua função.
 - Mensuração: 3 microcertificações.
8. **Participação em Escolas ou Cursos de Inverno/Verão:** Comprovar participação e aprovação em cursos de curta duração promovidos por instituições de renome (ex: USP, Unicamp, IMPA, etc.), com carga horária mínima de 20 horas.
 - Mensuração: 1 participação.
9. **Formação em Gestão Pública:** Concluir cursos de formação em Gestão Pública, Orçamento, Licitações ou áreas correlatas, ofertados por Escolas de Governo (ex: ENAP, Fundap, etc.), totalizando no mínimo 60 horas.
 - Mensuração: 1 conjunto de cursos totalizando 60 horas.
10. **Formação em Gestão de Riscos e Compliance:** Concluir cursos de formação em Gestão de Riscos no Setor Público, Controles Internos ou Compliance, totalizando no mínimo 40 horas.
 - Mensuração: 1 conjunto de cursos totalizando 40 horas.
11. **Capacitação em Gestão de Projetos:** Obter certificação ou concluir curso de longa duração (mínimo 40 horas) em metodologias de gestão de projetos (ex: PMBOK, Scrum, PRINCE2).
 - Mensuração: 1 certificação ou curso.

12. **Certificação em Sistemas Corporativos da Unesp:** Obter certificação oficial (quando aplicável) ou comprovar proficiência avançada em, no mínimo, dois sistemas corporativos da Unesp.
 - Mensuração: 2 comprovações de proficiência/certificação.
13. **Obtenção de certificação em áreas técnicas regidas por legislação específica** (ex: Tabela de Temporalidade de Documentos, Lei de Direitos Autorais, normas de segurança - NRs).
 - Mensuração: 1 certificação.

Sugestões de Fusão e Combinação (Eixo 1):

FUSÃO CLARA: Os critérios 1, 9, 10 e 11 tratam de "cursos de capacitação". Podem ser fundidos em um único critério guarda-chuva: "Participação em Cursos de Capacitação e Desenvolvimento", com diferentes pontuações ou pesos para cursos de gestão pública, gestão de projetos, compliance, etc.

FUSÃO POSSÍVEL: Os critérios 2, 4, 5, 12 e 13 tratam de "certificações". Poderiam ser combinados em um critério "Obtenção de Certificações Técnicas, Digitais ou de Proficiência".

COMPLEMENTARES: Os critérios 6 (Aluno Especial) e 8 (Escolas de Inverno/Verão) são distintos o suficiente para permanecerem separados, mas poderiam estar em uma mesma categoria de "Formação Acadêmica Complementar". O Critério 7 (Microcertificações) também tem uma natureza própria e pode ser mantido.

Eixo 2: Participação Institucional (Comissões, Representações e Fiscalização)

Reúne a participação ativa em órgãos colegiados, comitês, fiscalização de contratos e representação formal da Unesp.

14. ****Participação como membro titular de comissões, comitês, grupos de trabalho ou órgãos colegiados da Unidade ou da Universidade.**
 - Mensuração: 2 participações no período.
15. ****Participação em equipes executoras de projetos de pesquisa aprovados por agências de fomento externas (Fapesp, CNPq, Capes).**
 - Mensuração: 1 comprovação de participação no período.

16. **Relatoria ou Secretaria de Comissões:** Atuar como relator ou secretário de comissões, comitês ou órgãos colegiados.
 - Mensuração: Comprovação em, no mínimo, 2 atas publicadas.
17. **Fiscal de Contrato ou de Obras:** Atuar como fiscal ou gestor de contrato administrativo ou de obra, designado por portaria.
 - Mensuração: Atuação em, no mínimo, 2 contratos distintos.
18. **Representação Institucional Externa:** Atuar como representante oficial da Unesp em conselhos municipais, estaduais ou comitês externos.
 - Mensuração: Atuação por, no mínimo, 180 dias em, no mínimo, 1 conselho.
19. **Organização de Processos Eleitorais:** Participar ativamente da comissão organizadora de processos eleitorais internos (CIPA, Direção, etc.).
 - Mensuração: Participação em 1 comissão.
20. **Atuação como Pregoeiro ou Membro de Equipe de Apoio:** Atuar como pregoeiro ou membro da equipe de apoio em processos licitatórios.
 - Mensuração: Participação em, no mínimo, 5 certames.
21. **Membro de Banca Examinadora:** Participar como membro de banca examinadora de concurso público ou processos seletivos internos da Unesp.
 - Mensuração: Participação em 1 banca.
22. **Responsabilidade por Processo de Adiantamento:** Atuar como responsável por, no mínimo, 1 Processo de Adiantamento (suprimento de fundos).
 - Mensuração: Atestado de regularidade emitido pelo Diretor Técnico Administrativo.
23. **Atuação em Comissões de Sindicância ou Processo Administrativo:** Atuar como membro de comissão de sindicância ou de processo administrativo disciplinar.
 - Mensuração: Participação em 1 comissão, com comprovação de entrega do relatório final.

- 24. Gestão de Convênios e Acordos de Cooperação:** Atuar na gestão administrativa e financeira de, no mínimo, dois convênios ou acordos de cooperação.
- Mensuração: Comprovação de participação nas fases de execução e prestação de contas.
- 25. Atuação como gestor administrativo local de programas de mobilidade (nacional ou internacional).**
- Mensuração: Gerenciamento da documentação e suporte de, no mínimo, 5 intercâmbios.
- 26. Assunção de Responsabilidade Técnica (RT):** Assumir e manter ativa a Responsabilidade Técnica (ART, AFT, etc.) por um serviço, área, obra ou laboratório.
- Mensuração: Apresentação do documento de RT válido por, no mínimo, 1 ano dentro do ciclo.
- 27. Participação no Planejamento Anual de Compras (PCA):** Atuar na elaboração, consolidação ou análise do PCA da sua seção, departamento ou Unidade.
- Mensuração: Participação em, no mínimo, 1 ciclo completo do PCA, com validação da diretoria ou chefia imediata.
- 28. Representação de Classe:** Exercer mandato como representante eleito em diretoria de sindicato ou associação de servidores da Unesp.
- Mensuração: Exercício do mandato por, no mínimo, 1 ano dentro do ciclo.
- 29. Atuação na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA):** Exercer mandato como membro eleito ou designado da CIPA.
- Mensuração: Exercício de 1 mandato completo.

Sugestões de Fusão e Combinação (Eixo 2):

FUSÃO COM NÍVEIS: Os critérios 14, 16 e 23 são sobre comissões. Podem ser fundidos em "Participação em Comissões e Grupos de Trabalho". A participação como membro (14) seria o nível base; a atuação como relator/secretário (16) ou em comissão de sindicância (23) seria um nível qualificado, com maior valor.

DISTINTOS: Os demais critérios (17, 18, 20, 21, 29) são bastante específicos (Fiscal, Representante Externo, Pregoeiro, Banca, CIPA) e justificam sua manutenção como itens separados, pois avaliam competências muito distintas.

Eixo 3: Inovação, Melhoria de Processos e Produção Técnica

Foco na criação de soluções, otimização de rotinas, desenvolvimento de sistemas e produção de documentos técnicos de alto impacto.

30. **** Proposição, desenvolvimento e implementação de projetos** (autorais) que resultem em melhorias nos processos, nos serviços ou nos ambientes institucionais.
 - Mensuração: 1 comprovação no período.
31. **** Proposição de inovação** (produtos, serviços, processos ou métodos, que devem ser inéditos), com impacto mensurável e reconhecimento institucional.
 - Mensuração: 1 comprovação no período.
32. **Desenvolvimento de Painel de BI** (Business Intelligence): Desenvolver e implementar um painel de dados (dashboard) para acompanhamento de indicadores da área.
 - Mensuração: 1 painel, com validação e uso comprovado pela chefia.
33. **Autoria de Procedimento Operacional Padrão (POP)**: Elaborar e oficializar, no mínimo, dois POPs para otimização de rotinas do setor.
 - Mensuração: 2 POPs oficializados.
34. **Desenvolvimento de Solução Tecnológica**: Desenvolver (como autor ou coautor) um software, aplicativo ou planilha automatizada que gere ganho de eficiência comprovado.
 - Mensuração: 1 solução implementada.
35. **Laudo Técnico ou Parecer Especializado**: Elaborar, no mínimo, três laudos técnicos ou pareceres de alta complexidade em sua área de atuação (ex: parecer em compra de equipamento, laudo de avaliação estrutural).
 - Mensuração: 3 laudos/pareceres.

36. **Responsabilidade pela Gestão de Espaços Técnicos:** Assumir a responsabilidade formal pela gestão de laboratório, oficina, biotério ou acervo.
- Mensuração: Designação por portaria por, no mínimo, 1 ano.
37. **Desenvolvimento de Métodos Laboratoriais:** Desenvolver, validar e documentar um novo método de análise ou processo laboratorial adotado como padrão.
- Mensuração: 1 método implementado.
38. **Elaboração de Projeto de Engenharia/Arquitetura:** Ser o autor principal de um projeto de obra ou reforma executada na Unidade.
- Mensuração: 1 projeto executado.
39. **Gestão de Produtos Químicos Controlados:** Ser o responsável formal pelo controle, guarda e elaboração de relatórios de produtos químicos controlados.
- Mensuração: Responsabilidade pela gestão por, no mínimo, 1 ano, com entrega dos relatórios sem pendências.
40. **Coordenação da Implantação de Sistemas:** Coordenar ou atuar como ponto focal na implantação de um novo sistema ou módulo significativo na Unidade.
- Mensuração: 1 implantação, com validação da área de TI ou diretoria.
41. **Autoria de Parecer Técnico em Processos de Compra ou Contratação:** Elaborar, como autor principal, o parecer técnico ou termo de referência que subsidiou a compra de equipamento de grande porte ou serviço estratégico.
- Mensuração: 1 parecer/termo.
42. **Otimização de Fluxo Processual com Redução de Tempo/Custo:** Redesenhar um processo de trabalho com comprovação de redução mensurável de tempo ou custo.
- Mensuração: 1 processo otimizado com comprovação.
43. **Implementar uma nova sistemática de organização e controle** de prontuários ou registros que resulte em redução comprovada no tempo de acesso à informação.
- Mensuração: 1 sistemática implementada com comprovação.

44. **Ser o autor de parecer técnico** que fundamente a decisão de descarte ou guarda permanente de um grande volume de documentos.

- Mensuração: 1 parecer implementado.

45. **Desenvolver e aplicar uma metodologia para controle** físico-financeiro de materiais em estoque que seja reconhecida como boa prática.

- Mensuração: 1 metodologia implementada.

Sugestões de Fusão e Combinação (Eixo 3):

FUSÃO CLARA: Os critérios 30, 31, 42 e 43 são sobre melhoria de processos. Podem ser fundidos em "Desenvolvimento de Projetos de Inovação e Melhoria de Processos", com diferentes exemplos de aplicação.

FUSÃO LÓGICA: Os critérios 32 (Painel de BI) e 34 (Solução Tecnológica) poderiam ser um único critério "Desenvolvimento de Soluções Tecnológicas e de Análise de Dados".

AGRUPAMENTO TEMÁTICO: Os critérios 35 (Laudo), 41 (Parecer de Compra) e 44 (Parecer de Descarte) são todos sobre "Elaboração de Pareceres Técnicos de Alta Complexidade" e poderiam ser um único item com vários exemplos.

DISTINTOS: Os critérios 33 (POP) e 40 (Implantação de Sistemas) parecem específicos o suficiente para serem mantidos.

Eixo 4: Produção e Disseminação de Conhecimento

Engloba a criação e compartilhamento de conhecimento através de publicações, apresentações, palestras e materiais didáticos.

46. ****Apresentação de trabalho** em eventos científicos ou técnicos.

- Mensuração: 1 comprovação de apresentação no período.

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

- Mensuração: Nível fundamental: 2h/ano; Nível médio: 4h/ano; Nível Superior: 6h/ano.

48. **** Atuação como palestrante e/ou ministrar cursos** em congressos, seminários e eventos científicos ou técnicos.

- Mensuração: Nível fundamental: 4h/ano; Nível médio: 6h/ano; Nível Superior: 8h/ano.
49. ****Publicação de artigos científicos** e/ou capítulos de livro indexados.
- Mensuração: 1 comprovação de publicação no período.
50. **Autoria de Capítulo de Manual Técnico Institucional:** Escrever um capítulo em manual técnico ou guia institucional publicado pela Unidade ou Reitoria.
- Mensuração: 1 capítulo.
51. **Criação e Manutenção de Conteúdo Digital:** Gerenciar (criar/manter) páginas web institucionais, perfis oficiais em redes sociais ou blogs de divulgação.
- Mensuração: Atuação por, no mínimo, 1 ano, com atestado da Unidade.
52. **Apresentação de Palestra para a Comunidade Externa:** Ministrando palestra sobre a Universidade para escolas ou eventos externos.
- Mensuração: 1 palestra.
53. **Autoria de Artigo em Boletim ou Periódico Técnico:** Publicar artigo ou nota técnica em boletim informativo ou periódico técnico institucional.
- Mensuração: 1 publicação.
54. **Elaboração de Material Didático ou de Apoio:** Criar tutoriais em vídeo, infográficos ou manuais para usuários de sistemas ou serviços.
- Mensuração: 1 material disponibilizado nos canais oficiais.
55. **Atuação como Editor ou Revisor de Periódico Científico/Técnico da Unesp:** Participar do corpo editorial de um periódico oficial.
- Mensuração: 1 período de atuação.
56. **Elaboração de Press Releases ou Conteúdo para Mídia Externa:** Elaborar, no mínimo, três matérias ou press releases publicados em veículos de comunicação externos.
- Mensuração: 3 matérias/releases.
57. Ser o **autor principal na elaboração do relatório anual de atividades** da sua Divisão/Seção.

- Mensuração: 1 relatório anual.
58. **Elaborar o projeto e a diagramação** de, no mínimo, duas publicações oficiais da unidade (livro, anais, revista).
- Mensuração: 2 publicações.
59. **Co-orientação de Estudantes:** Atuar na co-orientação formal de, no mínimo, dois estudantes de graduação ou mestrado.
- Mensuração: 2 co-orientações.
60. **Gerenciar o banco de dados de produção científica da Unidade**, sendo o responsável por consolidar e fornecer os dados para relatórios.
- Mensuração: Atuação por 1 ciclo.
61. **Compartilhamento de Boas Práticas e Experiências.** Elaborar e apresentar um relato formal (escrito, oral ou em vídeo) sobre uma boa prática, um estudo de caso ou uma experiência de trabalho bem-sucedida, com o objetivo de compartilhar conhecimento com outras equipes ou setores. A apresentação deve ser realizada em eventos internos, seminários ou reuniões de equipe ampliadas.
- Mensuração: Apresentação de, no mínimo, 1 relato de boa prática durante o ciclo, com comprovação documental (ex: certificado do evento, ata de reunião que registre a apresentação, link para o material).

Sugestões de Fusão e Combinação (Eixo 4):

FUSÃO CLARA: 47 (Instrutor Interno), 48 (Palestrante Externo) e 52 (Palestra para Comunidade) podem ser um único critério: "Atuação como Palestrante, Instrutor ou Multiplicador de Conhecimento", com diferentes pontuações para público interno/externo.

FUSÃO LÓGICA: 49 (Artigo Científico) e 53 (Artigo Técnico) podem ser combinados em "Publicação de Artigos Técnicos ou Científicos".

AGRUPAMENTO TEMÁTICO: 50 (Capítulo de Manual), 54 (Material de Apoio), e 58 (Diagramação de Publicação) são sobre "Produção de Materiais e Publicações Institucionais". Podem ser um único critério com diferentes exemplos.

Eixo 5: Cidadania, Sustentabilidade, Saúde e Bem-Estar

Foco em ações de voluntariado, responsabilidade social e ambiental, segurança e qualidade de vida.

62. **** Participação em ações sociais**, em atendimento às ODS com comprovação (ex: doação de sangue, ONGs, etc).
 - Mensuração: 3 participações comprovadas por ano.

63. **** Prêmios internos ou externos** (moção, homenagem, destaque, troféus, medalhas, etc).
 - Mensuração: 1 comprovação no período.

64. **** Participação em atividades que promovam autocuidado, bem-estar e qualidade de vida** desenvolvidas dentro da Unidade Universitária.
 - Mensuração: 30 horas por ano.

65. **Certificação como Brigadista Voluntário**: Obter ou revalidar o certificado de brigadista.
 - Mensuração: 1 certificado válido.

66. **Voluntariado em Programa Institucional**: Atuar como voluntário em programas como cursinhos populares, com carga horária mínima de 30 horas.
 - Mensuração: 1 participação.

67. **Atuação em Pleitos Eleitorais Oficiais**: Atuar como mesário, secretário ou presidente de mesa receptora de votos.
 - Mensuração: 1 participação.

68. **** Participação comprovada na organização, apoio ou execução de eventos institucionais**.
 - Mensuração: Organização: 1 evento; Apoio técnico: 3 participações.

69. **Coordenação de Ações de Sustentabilidade**: Coordenar ou participar da comissão organizadora de ações de sustentabilidade no campus.
 - Mensuração: 1 ação/programa.

70. Organização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT): Participar como membro da comissão organizadora da SIPAT.

- Mensuração: 1 participação na organização.

Sugestões de Fusão e Combinação (Eixo 5):

COMPLEMENTARES: Os critérios 62 (Ações Sociais) e 66 (Voluntariado Institucional) são semelhantes, mas o primeiro é mais amplo (fora da Unesp) e o segundo é interno. Podem ser mantidos ou fundidos em "Participação em Ações Sociais e de Voluntariado".

AGRUPAMENTO TEMÁTICO: 65 (Brigadista) e 70 (Organização da SIPAT) estão ambos ligados à segurança no trabalho e poderiam ser subitens de uma categoria maior.

DISTINTOS: 63 (Prêmios), 64 (Autocuidado), 67 (Mesário) e 69 (Sustentabilidade) são únicos em sua natureza e provavelmente devem ser mantidos como critérios separados para valorizar essas diferentes contribuições.

APÊNDICE C - TABELA COMPARATIVA PROPOSTA X SUGESTÕES DE REVISÃO

Referência	Página da Proposta	Nº Item da Proposta	Item da Proposta	Sugestão de Revisão ou Questionamento	Justificativa
GDPC	8	3 (Quadro 1)	Assessores Administrativos compõem a Equipe A.	Como fica a avaliação por equipe desta função que possui atuação mais individualizada (suporte à função de gestão)?	Assessor Administrativo em um Departamento, por exemplo, atua diretamente com o Chefe de Departamento e diferente do resto da equipe de ASA (Assistente de Suporte Acadêmico), fazendo com que as competências a serem desenvolvidas sejam, em boa parte, diferentes.
GDPC	9	3 (Quadro 1)	Diretores Técnicos de Biblioteca e Documentação e Diretores Técnicos de Informática compõem uma equipe (Equipe B).	a) Separar os Diretores Técnicos de Biblioteca e Documentação e Diretores Técnicos de Informática em equipes distintas. b) Esclarecer como será tratada a situação em que haverá apenas 1 servidor (Diretor Técnico), decorrente da separação sugerida acima.	a) Competências escolhidas para as duas áreas em questão podem divergir bastante pela natureza das próprias áreas e também por conta de objetivos, planejamento estratégicos e necessidades diferentes entre elas. b) Estrutura da Unidades recém-consolidadas não possuem supervisores na DTDB e DTI.
GDPC	13	12	Na Avaliação Final e Atribuição de Graus de Proficiência - a. Critérios para Atribuição dos Graus, o documento cita que "As equipes não devem se restringir unicamente às descrições do dicionário".	Supressão do texto proposto no item 11.a "... As equipes não devem se restringir unicamente às descrições do dicionário"	A avaliação das competências pelas equipes deve se restringir unicamente às descrições do dicionário sob pena de acrescentar maior subjetividade e complexidade na avaliação.
GDPC	14	13	Na fase de Registro Final do GDPC, a proposta cita que este deve ser "feito com a anuência dos membros da equipe, garantindo que as propostas reflitam o entendimento coletivo".	Caso haja divergência no entendimento coletivo entre os membros da equipe, qual a orientação?	Proposta não esclarece se o entendimento coletivo deve ser unânime, por maioria ou qual a abordagem no caso de não haver entendimento.
GDPC	17	16	Proposta estipula as datas de cada ciclo.	Haverá capacitação contínua das chefias para atuarem como norteadores? Se sim, prever no cronograma (inclusive, sistematizando a capacitação em cada ciclo, para atender aos gestores ainda não treinados).	Considerando que a Universidade é uma estrutura organizacional dinâmica, onde as chefias podem mudar de um ano para outro, prever no cronograma um período para capacitação faz com que a uniformidade do procedimento não se perca ao longo do tempo.
PROMOÇÃO	18	ii. Critérios Gerais	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.	Como é a contabilização desse período? Etapa 1 são os últimos três anos; etapas 2 e 3 são os últimos 4 anos? São períodos contínuos ou podem/são fracionados?	Servidores que porventura não forem promovidos devido ao limitador orçamentário, a forma de considerar o período da etapa de promoção impacta diretamente seus feitos nos critérios gerais. Servidores que, por exemplo, tiverem suspensão contratual ou afastamento de longo período (saúde ou licença maternidade) e antes da suspensão/afastamento tiver 1 ciclo de participação no GDPC e depois da suspensão tiver as outras participações, sendo que os critérios gerais sofrem um lapso temporal (período de afastamento/suspensão).
PROMOÇÃO	18	ii. Critérios Gerais	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.	Criação de um modelo de pontuação progressiva (cada etapa de promoção com uma pontuação), sendo os interstícios de cada etapa alinhados da forma que são propostos os ciclos de promoção: Etapa 1: 10% dos pontos totais Etapa 2: 20% dos pontos totais Etapa 3: 30% dos pontos totais Etapa 4: 40% dos pontos totais Etapa 5: 50% dos pontos totais	Tal modelo de pontuação progressiva surgiu após extenso debate das áreas e na compilação houve muitas semelhanças sobre essa ser a melhor forma de avaliar o desempenho do servidor enquanto profissional e ser humano. Tendo em vista que tal proposta é mais extensa e necessita de uma explanação maior, o modelo de pontuação progressiva proposto será apresentado no Apêndice A.
PROMOÇÃO	19	1	Ciclos de Promoção	O ciclo realizado da GDPC em 2023 será contabilizado como válido para fins de contagem da etapa e o período para contabilizar os critérios gerais a serem considerados serão ampliados para o aproveitamento no processo de promoção, desde que respeitadas as comprovações previstas.	Permitir que o ciclo realizado em 2023, mesmo com os reveses, não seja perdido. Permitir o aproveitamento de atividades que os servidores possam ter realizado no período compreendido entre o fim do ciclo GDPC de 2023 e o início do próximo ciclo.
PROMOÇÃO	19	1	Ciclos de Promoção	Considerar os ciclos com tempo/interstício mínimo para a conclusão de cada etapa, não havendo um tempo máximo para a sua finalização, com relação a Critérios Gerais.	Distinção em termos de dedicação e disponibilidade entre os servidores para a busca do atingimento dos critérios de promoção. Um servidor pode, por exemplo, concluir a Etapa 1 em 3 anos (tempo/interstício mínimo) e outro pode concluir em 6, de acordo com o ritmo pessoal. Para o primeiro caso, os Critérios Compulsórios e Gerais serão cumpridos nos 3 anos, fazendo jus a promoção. Para o segundo caso, os Critérios Compulsórios serão cumpridos nos últimos 3 anos e os Gerais serão cumpridos nos 6 anos, quando então fará jus a promoção.
PROMOÇÃO	19	2 (1)	Critérios Compulsórios para o servidor habilitar-se ao processo de promoção	O que se entende por exercício na função titular? Como estabelecer esse período diante das situações como reenquadramentos recentes? A redação não está clara. Portanto, sugerimos que seja alterado o texto para considerar a data de ingresso no concurso vigente do servidor.	Há servidores que foram reenquadrados em nova função (ASA I que agora são ASA II). Há servidores que ingressaram na universidade e após o período de experiência (3 meses) foram designados em função de confiança. Há servidores que têm ou tiveram suspensão contratual.
PROMOÇÃO	19	2 (2)	Não ter penalidade administrativa (julgada e finalizada) nos últimos 5 anos.	Alterar para "não possuir penalidade administrativa (julgada e finalizada) no respectivo período do ciclo de promoção".	Após aprovado, tal critério compulsório irá considerar um período anterior à aprovação das mudanças do instituto "Promoção". Essa proposta alinha o tempo "sem penalidades" com o ciclo da promoção (tendo em vista que temos etapas com ciclo de 3, 4 ou 5 anos).

APÊNDICE C - TABELA COMPARATIVA PROPOSTA X SUGESTÕES DE REVISÃO

Referência	Página da Proposta	Nº Item da Proposta	Item da Proposta	Sugestão de Revisão ou Questionamento	Justificativa
PROMOÇÃO	19	iii. Critérios de Desempate	Proposta cita que "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".	Exclusão do texto "...único limitador será o orçamento da universidade".	Considerando que a Universidade já possui categoria de servidor em que o plano de carreira não possui limitação, não parece coerente e ético diferenciar uma única categoria. Ou então, que se adote o mesmo critério de limitação orçamentária a todas as categorias.
PROMOÇÃO	20	3	Critérios Gerais - Capacitação e Formação Profissional	Alteração do critério "3. Certificações acadêmicas da mesma escolaridade da função do servidor e aquelas acima...". Ou exclusão dos exemplos para função de nível superior a menção de ensino médio técnico; Ou alterar o descritivo para que fique coerente com os exemplos citados	No descritivo diz "mesma escolaridade e aquelas acima da função do servidor, mas nos exemplos para função de nível superior contempla ensino médio técnico, trazendo confusão.
PROMOÇÃO	20	3	Critérios Gerais - Capacitação e Formação Profissional	Para o atendimento do item "Certificações técnicas alinhadas aos interesses institucionais (ISO, NR, Tecnologia, etc)", desenvolver e oferecer internamente certificações técnicas alinhadas às funções operacionais (ex.: NR-10, NR-35, ergonomia).	Dificuldade de acesso a cursos certificados gratuitos para servidores de áreas operacionais.
PROMOÇÃO	21	3	Critérios Gerais - Atuação Institucional e Participação Colaborativa	Alteração do item 7. Participação como membro titular de comissões, comitês, grupos de trabalho ou órgãos colegiados da Unidade ou da Universidade." Substituir "2 participações no período da respectiva etapa da promoção." para "2 participações no período da respectiva etapa da promoção, sendo ao menos 1, como titular".	Valorizar a atuação de membro suplente nas comissões, comitês, grupos de trabalho ou órgão colegiados, mas para fins de atingimento do critério, ao menos 1 participação como titular.
PROMOÇÃO	21	3	Critérios Gerais - Atuação Institucional e Participação Colaborativa	Alteração do item "Participação comprovada na organização, apoio ou execução de eventos institucionais.", incluindo modelo padronizado de declaração de participação, assinado por responsável do evento, inclusive para apoio logístico e operacional.	Nem sempre o apoio técnico é formalmente registrado.
PROMOÇÃO	22	3	Critérios Gerais - Formas de Comprovação	Verificar a viabilidade de aceitação de fotos, notícias publicadas ou relatórios de usuários como formas de comprovação.	Alguns critérios podem ser comprovados de outras maneiras. Abrir a possibilidade de comprovação, faz com que a exequibilidade dos critérios seja melhor desempenhada.
PROMOÇÃO	22	3	Critérios Gerais - Atuação Funcional, iniciativa e inovação	Supressão do critério 15 - Pesquisa de satisfação dos usuários internos ou externos.	Critério tem cunho subjetivo, o que fere um dos princípios para a promoção, que são critérios objetivos. Contudo, a adoção do critério por si só, não é algo ruim, desde que analisada a viabilidade de inclusão dessa ferramenta para complementar o GDPC, por meio de instrumento Institucional, padronizado e com clareza de sua instrumentalização.
PROMOÇÃO	22	3	Critérios Gerais - Atuação Funcional, iniciativa e inovação	Alteração do item "16. Proposição, desenvolvimento e implementação de projetos (autorais) que resultem em melhorias nos processos, nos serviços ou nos ambientes institucionais", incluindo a elaboração de POPS (Procedimento Operacional Padrão), ITs (Instrução Técnica), Roteiros de Aula, etc.	Tais instrumentos são mais próximos do "universo" dos servidores técnico-administrativos e exemplificar na descrição do critério, torna o mesmo mais simples e exequível.
PROMOÇÃO	22	3	Critérios Gerais - Atuação Funcional, iniciativa e inovação	Alteração dos itens 16 e 17 - "Proposição, desenvolvimento e implementação de projetos..." e "Proposição de inovação..." com o seguinte texto da comprovação: 1 comprovação de atendimento do critério por declaração da Direção da Unidade, Diretorias ou Supervisões no período da respectiva etapa da promoção.	Direção, diretorias ou supervisões conseguem observar melhorias nos processos, sendo capazes de atestar o cumprimento desse critério.
PROMOÇÃO	22	3	Critérios Gerais - Envolvimento social e bem-estar	Alteração do item "18. Participação em ações sociais, em atendimento às ODS com comprovação (exemplo: doação de sangue, participação em órgãos assistenciais, ONGs, etc).", de "3 participações comprovadas por ano na respectiva etapa da promoção." para "3 comprovações para a respectiva etapa da promoção."	Pode haver servidores que realizam trabalho voluntário por um período contínuo e não por "ações" pontuais. Sendo muito diferente a atuação nos dois cenários. A alteração se faz necessária por conta de alguns contextos em que a participação em 3 ações por ano pode ser muito desafiadora.
PROMOÇÃO	19-20	3	Critérios Gerais	Aumentar o rol de Critérios Gerais. Sugestões sintetizadas no Apêndice B.	Os critérios gerais estabelecidos no documento não se aplicam a todas as áreas e níveis de escolaridade dos cargos, tornando inexecutável o atendimento dos critérios para a grande maioria dos servidores técnico-administrativos. O aumento de critérios gerais possibilitaria uma gama maior de alternativas de escolha de critérios, considerando as diferentes áreas e diferenças nos níveis de escolaridade dos cargos.
PROMOÇÃO	19-20	3	Critérios Gerais	Uniformizar a mensuração dos Critérios Gerais: mensurar todos os critérios por "etapa de promoção".	Alguns critérios são mensurados por ano e outros critérios são mensurados por etapa de promoção. Tal divergência causa confusão e enganos.

APÊNDICE C - TABELA COMPARATIVA PROPOSTA X SUGESTÕES DE REVISÃO

Referência	Página da Proposta	Nº Item da Proposta	Item da Proposta	Sugestão de Revisão ou Questionamento	Justificativa
PROMOÇÃO	22-23	4	Critérios de Desempate	Inversão do 3º critério de desempate ("Servidor que foi promovido há mais tempo...") com o 2º critério ("Maior pontuação nos critérios gerais...").	Nos casos de um servidor não ser promovido por fatores alheios a ele (ex: limite orçamentário), o mesmo deve ter preferência em um próximo processo.
GDPC	Geral	---	Conceitual da Proposta	Necessidade de capacitação das Seções Técnicas de Gestão de Pessoas e membros das Comissões de Acompanhamento de Desenvolvimento Profissional por Competências (CADPC) para sanar dúvidas e auxiliar os servidores no desenvolvimento de suas carreiras, bem como documentá-las adequadamente.	Garantia de uniformidade nas avaliações e nos respectivos registros.
PROMOÇÃO	Geral	---	Conceitual da Proposta	Disponibilização de ferramenta institucional que permita a alimentação das comprovações dos critérios para a Promoção pelo servidor, bem como a visualização de sua evolução (pontuação atingida).	Permitir que o servidor tenha controle de seu desenvolvimento, assim como organização de suas atividades no decorrer de sua vida profissional (Linha de Progressão da Carreira).
PROMOÇÃO	Geral	---	Conceitual da Proposta	Necessidade de uma maior clareza no conteúdo, maior possibilidade de escolha nos critérios de promoção, na valorização da qualificação e do desempenho prático e na garantia de uma estrutura remuneratória justa e equitativa em relação a todos os servidores, das diferentes categorias presentes na Universidade	Oferecimento de Plano de Carreira justo, exequível e sustentável financeiramente.
PROMOÇÃO	Geral	---	Conceitual da Proposta	Garantia de Apoio para Cumprimento dos Critérios da Promoção, a partir de: a) Ofertas regulares de capacitações internas (presenciais, híbridas e online); b) Liberação formal de carga horária para cumprimento dessas atividades, sem prejudicar as funções principais; c) Inclusão dos custos de capacitação e certificação no orçamento das unidades.	A proposta exige alta participação em eventos, ações, certificações, mas não garante que a Unesp ofereça isso de forma suficiente e acessível. Tais critérios podem ser difíceis de serem atingidos, sobretudo nas Unidades menores.