

OFÍCIO Nº 010/2025-STGP-FFC/CM

Marília, 04 de agosto de 2025.

Referência: Ofício Circular nº 006/2025-PROPEG.

Assunto: Manifestação do Campus de Marília a respeito da Proposta de Revisão da GDPC e Promoção dos servidores Técnico-administrativos.

Senhor Pró-Reitor,

Preliminarmente, informamos que foram realizadas reuniões com os servidores técnico-administrativos a respeito da Proposta de Revisão da GDPC e Promoção para apresentá-la e coletar dúvidas e sugestões de melhorias, ao longo dos meses de junho e julho.

Com a finalidade de elaborar a manifestação da Unidade sobre a proposta contando com a maior participação possível dos servidores técnico-administrativo, a Direção da Unidade convocou uma reunião no dia 29/07/2025.

Dessa forma, faremos a exposição, a seguir, das manifestações que foram aprovadas coletivamente na referida reunião.

Sobre a GDPC

Ressaltou-se que foi muito importante a desvinculação da pontuação da avaliação da GDPC como critério para Promoção dos servidores técnico-administrativos.

Considerando que a avaliação será feita por equipes, manifestaram-se favoravelmente e solicitaram que fosse incluída a oportunidade para a formalização de feedback sobre a atuação das chefias em cada período de avaliação das equipes, enriquecendo a avaliação dos superiores imediatos.

O texto original está com incorreções nas áreas de informática e de serviços. Então, foi solicitada a supressão das seções previstas inicialmente na área de informática e a inclusão das seções e setores da área de serviços.

No caso das equipes de Departamentos de Ensino, sugeriu-se que houvesse a criação de equipes distintas entre assessores de departamento e assistentes de suporte acadêmico. Considerando as especificidades das funções, por terem competências importantes a serem avaliadas que não se convergem naturalmente. Além disso, deveria constar a equipe da Diretoria Geral, bem como a avaliação dos assessores de diretorias técnicas ser feita apenas entre o assessor e o diretor, considerando que as atribuições da assessoria possuem competências distintas dos supervisores/diretores.

Com relação à finalidade estratégica dos Resultados, manifestou-se por incluir: “planejamento de suplementação orçamentária para treinamentos e/ou

Seção Técnica de Gestão de Pessoas
Telefone: (14) 3402-1326 / 3414-9666
E-mail: gp.marilia@unesp.br
Campus de Marília

ações de desenvolvimento para as Unidades.”

O calendário deveria prever início em novembro e término em outubro do ano seguinte, sendo que durante os períodos de maior concentração de férias, não deverá haver previsão de reuniões avaliativas ou de planejamento, a fim de garantir a participação efetiva dos envolvidos.

Sobre a Promoção

Com relação aos Critérios Gerais, foi sugerido que para fins de promoção, o(a) servidor(a) deverá comprovar o cumprimento dos critérios gerais, realizados integralmente durante a respectiva etapa da promoção na seguinte proporção:

Funções de nível Fundamental: 5 pontos, mínimo 2 critérios

Funções de Nível Médio: 7 pontos, mínimo 3 critérios

Funções de Nível Superior: 10 pontos, mínimo 4 critérios

Assim, não mais se aplicaria o percentual de 50% sobre os critérios gerais de forma igualitária, mas sim valores absolutos aplicados de maneira equitativa, para respeitar as diferenças de desenvolvimento de cada função por nível de escolaridade.

Sugeriu-se que não houvesse critérios de desempate, partindo do princípio de que não haveria limitação orçamentária, como já é aplicado na carreira docente.

Sobre as etapas, sugeriu-se que não houvesse ciclos mas apenas etapas de no mínimo 3 anos cada, sem limite máximo de tempo para conclusão. A cada etapa concluída, (de três ou mais anos) o servidor obterá o acréscimo de uma referência salarial, desde que atendidos os critérios mínimos estabelecidos. Os pontos alcançados por critério teriam limitação, atuando como fator que incentivaria a diversificação de critérios e seriam computados apenas na respectiva etapa. Assim, nesse cenário: sem critérios de desempate e sem limitação máxima para a conclusão de etapas, seriam consideradas todas as atividades realizadas desde 2014 (devido a interrupção da carreira).

Sugeriu-se a previsão do pagamento de referências compensatórias proporcionais, para servidores prejudicados pela suspensão da carreira.

Os critérios compulsórios foram considerados adequados, exceto o terceiro. Sendo necessário adequá-lo para: “ter no mínimo 3 anos de exercício na UNESP”.

A respeito dos critérios gerais, foi sugerido adequar todas as exigências (horas, quantidades mínimas) para que fossem cumpridas por etapas e não por ano, ou seja, o que antes era exigido por ano, deverá ser exigido por etapa. Cada critério terá uma pontuação máxima de 3 pontos. Conferindo uma flexibilidade de planejamento individual para os servidores, favorecendo a adequação das estratégias de desenvolvimento individual. Além disso, foram sugeridas a criação de mais critérios que contemplassem a maior realidade possível de servidores. Estas foram as sugestões de inclusão:

21 - Cursos de línguas, inclusive LIBRAS, concluídos no período da respectiva etapa da promoção.

22 - Exercício como fiscal ou gestor de contrato, ou pregoeiro

por 1 ano no período da respectiva etapa a promoção

23 - Participação em equipes de suporte ao usuário ou comitê gestor de sistemas.

24 - Participação em ações de sustentabilidade institucional (ex: coleta seletiva - separação de resíduos recicláveis; economia de energia/água, hortas comunitárias, telhados verdes).

25 - Substituição durante afastamento formal de colegas – com ou sem recebimento de gratificação – com registro formal das atividades e período - 45 dias no período da respectiva etapa da promoção

26 - Participação em ações emergenciais (incêndios, desastres naturais, falta de energia ou água, emergências sanitárias, violência ou ameaças, acidentes com alunos ou servidores), reorganização de fluxos, mutirões, ou apoio a outras seções

- 1 participação no período da respectiva etapa da promoção

27 - Palestra em aula inaugural – 1 ponto por participação na etapa.

28 - Secretário de Programa de Pós-Graduação – 1 ponto por ano de participação na etapa.

29 - Gestor de recursos PROEX e PROAP – 1 ponto por ano de participação na etapa.

30 - Acompanhamento de webinários da CAPES e encontros da PROPG (presenciais ou à distância) para atualização dos procedimentos e funções desempenhadas – 1 ponto a cada 3 participações na etapa.

31 - Participação em grupo de trabalho para padronização e aperfeiçoamento das funções desempenhadas na respectiva seção de trabalho, comprovada mediante declaração do superior hierárquico imediato – 1 ponto por participação na etapa.

32 - Participação em cursos presenciais, híbridos e/ou remotos com aplicação voltada ao setor público, como os disponibilizados pelo Governo Federal – 1 ponto a cada 30 horas de curso na etapa.

33 - Auxiliar/organizar formatura/colação de grau

Foi sugerido também que não houvesse a necessidade de ineditismo no critério de proposição de inovação, por considerar que a inovação pode ser aplicada em casos de adaptações de metodologias, produtos ou serviços, melhoria incremental de um processo, combinação de ideias conhecidas, ou aplicação inovadora para o local.

Outras considerações

Sugeriu-se que haja ampliação da representação dos servidores técnico-administrativos junto à CPAP, sendo um de cada nível de escolaridade da função, pertencentes às Unidades.

Para subsidiar a análise das propostas encaminhadas pelas unidades, sugeriu-se que haja reuniões prévias à CPAP com 1 representante de cada unidade universitária.

A respeito da implantação da GDPC e da Promoção sugeriu-se que a GDPC fosse iniciado assim que possível, independentemente das discussões sobre a Promoção.

Respeitosamente,

DEISE ARAUJO GIOVANINI BORBA
Supervisor Técnico de Seção

Ao

Senhor

EDSON CAPELLO SOUSA
Pró-reitor da Pró-reitoria de Planejamento Estratégico e Gestão (PROPEG) da
UNESP
Reitoria

Seção Técnica de Gestão de Pessoas
Telefone: (14) 3402-1326 / 3414-9666
E-mail: gp.marilia@unesp.br
Campus de Marília