

Proposta de nova **CARREIRA DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS** terá exposição no CADE em 12/5. Participe do debate

Como produto das sistemáticas reivindicações apresentadas pelos membros do Chapão Sintunesp/Associações desde 2015, quando a carreira dos servidores foi congelada devido à crise financeira da época, finalmente foi criada uma comissão no âmbito do Conselho de Administração e Desenvolvimento (CADE) para retomar a discussão. Isso aconteceu em 1/11/2018 e a comissão recebeu o nome de “Grupo de Trabalho para retomar os estudos do Plano de Carreira dos Servidores Técnicos e Administrativos da Unesp, especificamente nas questões de Gestão, de Desempenho e de Promoção”.

Nos dois anos que se seguiram, a comissão trabalhou arduamente para construir uma proposta. Porém, ao arrepio do que havia sido prometido pela então gestão Sandro Valentini, o assunto não foi remetido para discussão nos colegiados.

Com o início da gestão Pasqual Barreti, os membros do Chapão novamente cobraram a retomada do debate, no que foram atendidos. Na sessão de março do CADE, houve uma primeira exposição sobre a proposta elaborada e o compromisso do presidente do colegiado, Prof. Estevão Tomomitsu Kimpara, de que as discussões teriam prosseguimento e que seriam, inclusive, levadas à comunidade.

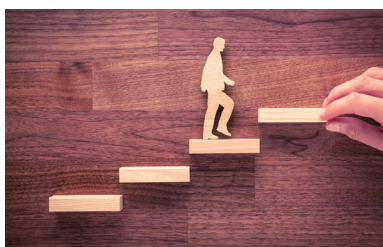
Como desdobramento, o assunto foi incluído na pauta da sessão do CADE marcada para 12/5/2021. Trata-se da exposição da primeira parte do relatório da comissão, sobre “Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências – GDPC”.

Fazem parte da Comissão quatro indicados pelo Chapão Sintunesp/Associações: Ademir Machado dos Santos (FE Guaratininguetá), Alexandre Santos Domene (FFC/Marília), Durval de Lara Fernandes (CE Ourinhos) e Tiago José Borguezon (IGCE Rio Claro). Além deles, também integram a Comissão: Prof. Dr. Dinael Corrêa de Campos (FC Bauru), Katia Aparecida Biazotti e Livia Karina de Almeida (Coordenadoria de Gestão de Pessoal – CGP) e Renata de Oliveira Castilho (FMB).

Sintunesp conclama servidores à participação

O Sintunesp considera fundamental a participação dos trabalhadores na construção da proposta de nova carreira, antes que haja qualquer votação sobre ela. Por isso, os membros do Chapão Sintunesp/Associações convidam os servidores técnico-administrativos a se engajarem nesta discussão.

Anexo a este boletim, segue o [documento](#) contendo a primeira parte do relatório da Comissão, que trata da proposta de “Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências



– GDPC”, que deve substituir o Acompanhamento de Desenvolvimento Profissional (ADP). Como subsídio, também vale a pena ler a [matéria](#) divulgada pela reitoria no *site*.

O Sintunesp indica que os servidores leiam a proposta e, se desejarem, enviem sugestões para sintunesp@uol.com.br.

Texto dos membros do Chapão

No boletim que retratou as discussões do CADE em março, os membros do Chapão Sintunesp/Associações na Comissão elaboraram um informe com um panorama geral sobre as discussões feitas ao longo dos dois anos de trabalho sobre o tema. A seguir, alguns trechos deste informe:

(...)

“O plano que foi elaborado pela Comissão de Carreira busca a estabilidade, a exequibilidade e a sustentabilidade, além de deixar o processo com a menor subjetividade possível.

Para garantir a estabilidade, a exequibilidade e a sustentabilidade, o plano propõe que a carreira do servidor técnico-administrativo seja parte da proposta orçamentária, com rubrica específica, aprovada anualmente, com um percentual estimado de 0,2% das liberações financeiras do ano anterior.

A proposta para reduzir a subjetividade do plano de carreira é a implantação de uma documentação técnica que auxilie os gestores, chamada de dicionário de competências, além da execução de treinamentos desses gestores.

A expectativa é de que, com o novo plano de carreira, seja possível identificar realmente o servidor que tem um serviço de destaque, que traz um diferencial à instituição, que tem o que chamamos popularmente como o ‘serviço que carrega o piano’, ou seja, o servidor que se dedica e se empenha notadamente em seu serviço prestado, e não o servidor que se dedica apenas a realizar ‘cursos e treinamentos’, enquanto é insuficiente no trabalho.

A Comissão avalia como ponto positivo o fato de que o plano de carreira proposto permite aos servidores crescimento salarial muito superior ao que temos com o plano de carreira em vigor (que se encontra suspenso desde 2015).

Pelo plano proposto, após quatro anos de serviços à Universidade, o servidor pode ter um ganho salarial de 10% em relação ao salário de ingresso. Atualmente, no mesmo tempo, o servidor poderia ter 5%. Em 10 anos de Universidade, pelos critérios atuais, o servidor atingiria no máximo 15%, enquanto pela proposta pode ter um aumento na casa de 26,5% (10% com quatro anos, mais 15% seis anos depois).

É uma carreira exequível, do ponto de vista da instituição e do servidor, desde que ele se disponha a percorrê-la.”