

SINTUNESP

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA UNESP



NOVA CARREIRA DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS

Sintunesp vê avanço em Adicional de Incentivo à Qualificação, mas sistema de promoções é complexo e excludente. Vamos seguir na luta

Após oito anos, os/as servidores/as técnico-administrativos/as da Unesp finalmente voltam a ter uma carreira, aprovada na sessão extraordinária do Conselho Universitário (CO), em 26/4/2023, em Botucatu.

Na avaliação do Sintunesp, o ponto positivo é a criação de um sistema de incentivo à qualificação, que entra em lugar do antigo instituto da escolaridade; trata-se do **Adicional de Incentivo à Qualificação (AIQ)**, que contou com a aprovação de duas propostas de alteração durante a sessão, ambas benéficas aos/as servidores/as, como você verá mais adiante.

Já a **Gestão de Desempenho Profissional por Competências (GDPC)**, instrumento para gerenciar a concessão de promoções, deixa a desejar por sua complexidade e dificuldade interposta entre o/a servidor/a e a promoção almejada. Prevaleceram conceitos de 'excelência' e 'produtivismo' que não necessariamente medem a qualidade e a forma com que o/a servidor/a desempenha suas atividades ao longo da carreira, o que pode reduzir significativamente o número dos/as que serão beneficiados/as com a promoção.

O projeto aprovado pelo CO é resultante dos estudos feitos inicialmente por uma comissão criada pelo CADE em 2018. Após a votação no Conselho de Administração e Desenvolvimento (CADE), em dezembro de 2021, quando algumas emendas defendidas pelo Sintunesp foram aprovadas, o reitor decidiu enviar o assunto para avaliações e sugestões das Congregações das unidades, antes de seguir à votação final pelo

CO. Neste processo, todas as congregações se manifestaram. De um modo geral, segundo a explanação feita pela psicóloga Lívia Karina de Almeida, da Coordenação Geral de Pessoas (CGP), as mudanças sugeridas pelas unidades concentraram-se em boa parte no AIQ. O projeto trazido à votação no CO incorporou algumas das mudanças sugeridas.

O Sintunesp e os membros do CO receberam os documentos poucos dias antes da sessão, o que dificultou uma análise mais apurada, mas não impediu que os/as representantes apresentassem propostas de emendas, como você verá neste boletim.

A seguir, confira um resumo do que preveem os dois instrumentos aprovados (AIQ e GDPC), as emendas acatadas no CO de 26/4 e as que foram rejeitadas.



Confira entrevista do coordenador político do Sintunesp à TV Unesp

<https://youtu.be/QmlUJJ4xfNE>

Adicional de Incentivo à Qualificação (AIQ)

O AIQ será concedido ao servidor que completar escolaridade superior àquela exigida para o exercício da sua função de provimento efetivo, considerando o requisito do edital do concurso público.

O AIQ prevê que, a cada qualificação maior do que aquela exigida na função (cursos de nível médio, graduações ou pós-graduações *lato sensu* ou *stricto sensu*), o/a servidor/a terá um percentual de 5% de acréscimo no salário. As qualificações serão cumulativas e estão desvinculadas da promoção.

Exemplos possíveis: um/a servidor/a que ingressou em cargo no qual era exigido ensino médio e que, posteriormente, cursou uma graduação, terá 5%; se cursar uma segunda graduação, mais 5%; se fizer uma pós-graduação, mais 5%. Não é necessário que o curso seja

correlato com a função exercida, mas sim que seja coerente com o exercício do serviço público.

No CO, foram aprovadas duas melhorias:

- ✓ **Até 2 graduações:** Foi aprovada a possibilidade de aceitação de duas graduações (antes, estava prevista uma única).
- ✓ **Fluxo contínuo:** Quanto à apresentação de diplomas/comprovantes de especializações/mestrados/doutorados, foi aprovado o chamado “fluxo contínuo”. Isso significa que, tão logo termine o curso, o/a servidor/a poderá informá-lo no sistema. Pela proposta original, a apresentação dos diplomas/comprovantes seria feita semestralmente e haveria um interstício mínimo de 3 anos para uma nova solicitação.

Gestão de Desempenho Profissional por Competências (GDPC)

A GDPC consiste, em resumo, numa metodologia para a gestão de desempenho e promoção, baseada no acompanhamento das “competências profissionais” do/a servidor/a. As competências serão definidas e avaliadas entre servidor/a e superior/a imediato/a periodicamente. Ao final de cada ciclo (de um ano), a avaliação vai gerar indicadores de domínio das competências, os chamados graus de proficiência (de 1 a 4). Para concorrer à promoção, o/a servidor/a precisará ter grau igual ou maior que 3 em todas as competências, sendo necessário ao menos um grau 4. Cada nível de função efetiva ou de confiança (fundamental, médio, superior, diretoria, coordenadoria) tem uma quantidade de competências exigidas, que vão de 4 a 8. O grau 4 exigirá, ainda, a apresentação de um “memorial”, no qual o/a servidor/a apresentará evidências de entregas e resultados de trabalho.

Há regras para os/as novos/as servidores/as e regras de transição para os/as que já estão na Unesp há três anos ou mais.

A seguir, veja nos quadros as duas situações:

Servidores/as novos/as na Unesp

O número de acompanhamentos da GDPC em que o/a servidor/a alcance o trabalho de excelência, consecutivos ou não, para passar de uma etapa a outra, é de:

- I - para a etapa 1, quatro ciclos da GDPC (2 referências concedidas);
- II - para a etapa 2, cinco ciclos da GDPC (3 referências concedidas);
- III - para a etapa 3, cinco ciclos da GDPC (3 referências concedidas);
- IV - para a etapa 4, seis ciclos da GDPC (4 referências concedidas);
- V - para a etapa 5, seis ciclos da GDPC (4 referências concedidas).

Obs.1: Cada acompanhamento da GDPC (ciclo) é de um ano. A exceção fica por conta dos dois primeiros ciclos, que serão de 9 meses cada.

Obs.2: Cada referência corresponde a 5% de acréscimo no salário.

Obs.3: Como dito no início, o/a servidor/a terá que obter, no mínimo, grau 4 numa das competências e grau 3 em todas as outras para se habilitar à promoção. Se estiver indo para a etapa 1, por exemplo, terá que ter estes resultados em 4 ciclos, consecutivos ou não.

Servidores/as há 3 anos ou mais na Unesp (regras de transição)

Para os/as servidores/as com mais de 3 anos, os dois primeiros ciclos também serão mais curtos excepcionalmente (9 meses cada), mas as regras têm algumas diferenciações em relação aos novos. Veja onde você se enquadra na tabela ao lado:



Número de referências até a próxima etapa ⁽¹⁾	Quantidade de ciclos de GDPC necessários	Referências a conceder ⁽⁵⁾
1	2	1
2	3	2
3	4	3
4	2 ciclos de 3 ⁽²⁾	2 em cada ciclo
5	1 ciclo de 3 e 1 ciclo de 4 ⁽³⁾	----- ⁽⁶⁾
6	2 ciclos de 4 ⁽⁴⁾	----- ⁽⁷⁾

(1) Distância que está o servidor até o padrão definido para a etapa de promoção.

(2) Serão necessárias 2 sub-etapas com 2 ciclos de 3 GDPC cada.

(3) Serão necessárias 2 sub-etapas com 1 ciclo de 3 GDPC, e 1 ciclo de 4 GDPC.

(4) Serão necessárias 2 sub-etapas com 2 ciclos de 4 GDPC cada.

(5) Cada referência corresponde a um acréscimo de 5% nos salários.

(6 e 7) No documento pautado para a reunião do CO, não constou a quantidade de referências para esses casos. Aguardemos a divulgação pela CGP.

Na GDPC, as únicas emendas aprovadas no CO foram:

✓ **A ampliação do percentual de servidores/as** que poderão alcançar o trabalho de excelência a cada ciclo e estar aptos para receber a promoção, de 7% a 15% para 7% a 20% em cada unidade;

✓ **A reserva de um percentual entre 0,2% a 0,3%** dos recursos da Universidade (fonte Tesouro) recebidos no ano anterior ao processo de promoção, em substituição ao 0,2% até então previsto.

Emendas propostas pelo Chapão no CO, para tornar a GDPC mais acessível ao segmento, e que não foram aprovadas:

■ A aplicação do grau de proficiência 3 ou maior a todas as competências para a definição do “trabalho de excelência”, extinguindo a exigência do grau 4 [\(a emenda foi rejeitada pela maioria no CO\)](#).

“Para alcançar a promoção, o servidor terá que comprovar a sua ‘excelência’ e, para isso, entre outras exigências, terá que fazer algo de reconhecimento para a Universidade. Ora, quais projetos teremos que apresentar para sermos reconhecidos como servidores de excelência”, questiona Alberto de Souza, coordenador político do Sintunesp.

■ Com a derrota da emenda acima, foi apresentada a proposta de grau 4 em pelo menos um ciclo e não em todos [\(a emenda foi rejeitada pela maioria no CO\)](#).

■ A garantia de que todos/as os/as servidores/as habilitados/as à promoção tivessem garantido o direito, sem a restrição de um percentual máximo (no caso, os 20%). Seria uma forma de garantir aos/às TAs a mesma regra prevista aos/às docentes, ou seja, de obter a promoção ao garantir os requisitos necessários, sem as limitações impostas pelo total máximo de 20% de servidores/as a cada ciclo e pelo gasto máximo de até 0,2 a 0,3% do orçamento da instituição. Ou seja, garantir aos/às TAs o mesmo que ocorre com a carreira dos/as docentes, cujos gastos com promoções entram no chamado “crescimento vegetativo” da folha. [\(a emenda foi rejeitada pela maioria no CO\)](#).

■ A concessão de um percentual de 7% (e não 5%) para todos os cursos que superem o exigido na função. [\(a emenda foi rejeitada pela maioria no CO\)](#).

■ Comissão de Conciliação: Na proposta original, a composição prevista era de diretor/a e vice-diretor/a da unidade, diretores/as de todas as diretorias, 3 técnico-administrativos/as indicados/as pela congregação e um técnico-administrativo/a indicado/a pela seção técnica de Gestão de Pessoas. A emenda apresentada previa diretor/a e vice/diretora/a da unidade, um diretor/a indicado/a pela congregação, 3 técnico-administrativos/as eleitos/as por seus pares e um técnico-administrativo/a indicado pela seção técnica de Gestão de Pessoas. [\(a emenda foi rejeitada pela maioria no CO\)](#).

Em resumo, o Sintunesp vê os seguintes problemas na GDPC aprovada:

1) A complexidade exigida para que o/a servidor/a tenha direito à promoção é muito alta. Prevalecem conceitos de ‘excelência’ e ‘produtivismo’ que não necessariamente medem a qualidade e a forma com que o/a servidor/a desempenha suas atividades ao longo da carreira. Quais projetos que tragam “reconhecimento para a instituição” (como diz o texto aprovado) teremos que apresentar para sermos considerados/as de “excelência”? O fato de muitos de nós realizarem o trabalho de dois ou três servidores, por conta da falta de pessoal e ausência de contratações nos últimos anos, acrescenta algo neste conceito de “excelência”?

2) Haverá um estímulo à “concorrência” entre os/as servidores, uma vez que nem todos/as serão promovidos, mesmo se estiverem aptos/as para isso.

3) Não ficou claro, apesar das inúmeras vezes em que isso foi questionado no CO em 26/4, quais critérios serão utilizados pela

Comissão de Conciliação para definir quais servidores/as terão reconhecido o trabalho de excelência e quais não terão, caso o número de habilitados seja superior aos 20% do quadro da unidade;

4) A composição da Comissão de Conciliação poderá estimular dúvidas e trazer insegurança quanto às decisões tomadas.

A luta vai prosseguir

O Sintunesp vai acompanhar a implantação da carreira aprovada e seguirá lutando por melhorias e alterações em prol dos servidores e das servidoras. “Vamos continuar lutando como sempre fizemos, dentro e fora da Universidade, para que a gente alcance o respeito e o reconhecimento por nossa dedicação, e que isso se traduza em regras mais justas e acessíveis a todos e todas na carreira”, finaliza o coordenador político do Sintunesp.