

SINTUNESP

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA UNESP

Nova carreira: CADE referenda proposta elaborada pela CPAP e remete aprovação ao CO

Texto contempla regras de compensação pelo tempo sem carreira e avança ao estabelecer critérios objetivos e fim da competição entre servidores

Quando o Conselho Universitário (CO) aprovou uma nova carreira para as servidoras e os servidores técnico-administrativos da Unesp, na sessão extraordinária de 26/4/2023, em Botucatu, um sentimento de frustração espalhou-se pela categoria. Após oito anos sem carreira, o sistema aprovado estava ancorado em duas medidas centrais: a criação do **Adicional de Incentivo à Qualificação (AIQ)**, em substituição ao antigo instituto de promoção por escolaridade formal, e da **Gestão de Desempenho Profissional por Competências (GDPC)**, um instrumento que era diretamente atrelado às promoções.

Em análise divulgada à categoria (*que você confere em <https://tinyurl.com/SintCar23>*), o Sintunesp avaliou como positivo o AIQ, mas teceu severas críticas à GDPC, por sua complexidade e dificuldade interposta entre o servidor e a promoção almejada. *"Prevaleceram conceitos de 'excelência' e 'produtivismo' que não necessariamente medem a qualidade e a forma com que o servidor desempenha suas atividades ao longo da carreira, o que pode reduzir significativamente o número dos que serão beneficiados com a promoção"*, destacou um trecho da análise do Sindicato.

Comissão Permanente de Avaliação da Promoção dos Servidores Técnico-Administrativos (CPAP)

Regiane Marcondes Carregari (Reitoria)
Livia Karina de Almeida (Reitoria)
Ivan Oliveira Damasceno (ICT - São José dos Campos)
Prof. Antônio Luís de Andrade (FCT - Presidente Prudente)
Marco Aurélio Alves Rezende (FCHS - Franca)
Profa. Sandra Cristina de Oliveira (FCE - Tupã)

Grupo de apoio à CPAP

Representantes docentes

Profa. Juliana Álvares D. Bonini Campos (FCF - Araraquara)

Representantes técnico-administrativos

Claudia Gomes de Aragão (FE - Bauru)
José Hernandes Marangoni Corrêa (FE - Ilha Solteira)
Maria Luiza Sarubi Barreto (FE - São João da Boa Vista)
Viviane Pagani Lopes (FO - Araçatuba)

Representantes sindicais

Prof. Claudio Aguinaldo Buzzi (Adunesp)
Alberto de Souza (Sintunesp)
Gabriel Scoparo do Espírito Santo (Sintunesp)
Isabela Cristine Manzolli Rodrigues (Sintunesp)
Tiago Lopes de Oliveira (Sintunesp)

A partir dali, o Sintunesp e os representantes do *Chapão* nos colegiados passaram a defender que houvesse mudanças. Entre as principais críticas, estavam a ausência de uma indenização pelos anos sem carreira, a limitação no número de promovidos entre os aptos (dependendo da disponibilidade orçamentária), o estímulo à concorrência entre os servidores, entre outras.

Muitos fatos ocorreram desde então, culminando na exposição de uma nova proposta de carreira na sessão do CADE em 16/9, como você vai acompanhar neste boletim. Antes disso, é importante conhecer um pouco sobre como chegamos até aqui.

A suspensão da GDPC e a construção da nova carreira

Em agosto de 2024, a Pró-Reitoria de Planejamento Estratégico e Gestão (Propeg) suspendeu a GDPC, a partir dos relatórios das comissões locais de conciliações, que apontavam uma série de problemas.

No início de 2025, a Propeg informou no CADE que iria conferir à Comissão Permanente de Avaliação da Promoção dos Servidores Técnico-administrativos (CPAP) a tarefa de organizar a revisão da carreira. Posteriormente, criou o Grupo de Trabalho de Apoio à CPAP. Naquele momento, representantes do *Chapão* requisitaram no CADE a possibilidade de Sintunesp e Adunesp poderem indicar um membro cada para o grupo de apoio, o que foi aceito (respectivamente, foram indicados Alberto de Souza e Cláudio Aguinaldo Buzzi). Após uma primeira rodada de consultas às unidades, o Sintunesp solicitou o direito de indicar mais três nomes ao grupo de apoio, o que também foi acatado pela Propeg.

No *box* ao lado, confira a composição completa da CPAP e do grupo de apoio.

As contribuições da comunidade e a proposta levada ao CADE

Após duas rodadas de consultas à comunidade, que resultaram em mais de 1.000 páginas de contribuições, a CPAP e o grupo de apoio concluíram o trabalho, que foi apresentado pela coordenadora da CGP, Regiane Marcondes Carregari, na sessão do CADE em 16/9/2026. Na visão dos representantes do *Chapão Sintunesp/Associações* no CADE, os principais avanços são:

➡ O estabelecimento de um período de transição, contendo regras de compensação pelas duas carreiras anteriores interrompidas, com encurtamento de tempo e pontos nas primeiras etapas (*veja detalhamento a seguir*);

➡ A desvinculação entre GDPC (foco no desenvolvimento) e promoção (valorização da trajetória com critérios objetivos, redundando em recompensa salarial);

➡ A definição de uma promoção mais autônoma, sem competição entre servidores e com critérios objetivos;

➡ Sem limite ou percentual máximo de promovidos;

➡ A inclusão de novos critérios, dentre os sugeridos pela comunidade (confira no relatório da comissão, indicado ao final do boletim).

“No início, não havia consenso entre a comissão e a Propeg sobre a necessidade de estabelecer uma etapa transitória que garantisse algum tipo de indenização pelo tempo sem carreira. Isso foi sendo discutido e negociado com a gestão, culminando na proposta que chegou agora ao CADE”, explica Marco Aurélio. “Sabemos que não existe plano perfeito, mas consideramos que há avanços importantes no projeto.”

O professor Milton Vieira do Prado Júnior, representante no CADE e integrante da Comissão de Orçamento, cumprimentou os membros da comissão pelo trabalho. *“Como docente, minha carreira não parou, mas a dos técnico-administrativos sim. Isso é muito injusto. Temos uma reparação a fazer com o segmento”, disse.*

A Propeg já fez as contas e calcula que serão necessários R\$ 21 milhões em 2027 para a implantação da carreira.

A proposta apresentada no CADE de 16/9 foi referendada por aclamação e, agora, segue para aprovação no Conselho Universitário.

A etapa de transição

Como mecanismo de transição, a proposta apresentada no CADE divide os servidores em cinco grupos:

- **Grupo A** (ingressantes na Universidade de 1º/4/2012 a 31/10/2015 + enquadrados pela resolução Unesp nº 105 de 2012 + aqueles que completarão 75 anos entre 1º/1/2027 e 31/10/2028): Terão duas referências concedidas em uma única etapa, a partir de janeiro de 2027. Este grupo contém aqueles servidores que estavam prestes a receber seu primeiro ADP, quando esse instituto foi revogado.

- **Grupo B** (ingressantes na Universidade de 1972 a 31/3/2012): Terão duas referências, divididas em duas etapas (a partir de agosto de 2027 e a partir de agosto de 2028).

- **Grupo C** (ingressantes na Unesp de abril/2015 a 31/5/2020): Terão duas referências em uma única etapa (a partir de janeiro de 2029).

- **Grupo D** (ingressantes na Unesp de junho/2020 a julho/2024, e que participaram do primeiro ciclo da GDPC, tendo realizado sua autoavaliação): Terão uma referência a partir de janeiro de 2029.

- **Grupo E** (que ingressaram a partir de agosto/2024): Entram direto na regra geral em 2030 (veja abaixo).

Para os grupos A e B, que ficaram mais tempo sem carreira, ainda haverá uma **segunda fase de transição**. Terminada a primeira fase, eles terão uma “aceleração temporária”, com os três ciclos de promoção seguintes durando dois anos cada (com isso, poderão ter três promoções no período de seis anos).

Terminada essa segunda transição, todos voltarão às regras gerais (interstício de 3 anos entre uma promoção e outra).

A regra geral

A partir de 1º de janeiro de 2030, começa a valer para todos os servidores a regra geral da nova carreira. A equação da promoção combina os seguintes tópicos:

- **Interstício mínimo:** 3 anos contados da última promoção.



- **Requisitos compulsórios:** ter participado de 3 ciclos da GDPC (consecutivos ou não), com realização obrigatória da autoavaliação em cada ciclo; estar no mínimo há três anos no exercício da função titular (a função na qual o servidor prestou concurso); não ter penalidades administrativas nos últimos dois anos anteriores ao requerimento, contados a partir do encerramento do processo.

- **Pontuação mínima:** 12 pontos no nível fundamental, 15 pontos no médio, 18 pontos no superior.

Obs.: Na transição, a pontuação será de 3 pontos para o nível fundamental, 4 pontos para o nível médio e 5 pontos para o superior.

- **Não há percurso obrigatório:** o servidor escolherá como compor sua trajetória (formação/capacitação, envolvimento com a comunidade, atuação institucional, participação colaborativa, iniciativas). Ao final deste boletim, confira link para acessar o relatório final da nova carreira.

Basicamente, o caminho para a promoção é:

- O servidor reúne comprovantes de suas atividades ao longo do tempo;
- A Comissão de Acompanhamento de Desenvolvimento Profissional por Competências (CADPC) analisa e valida os documentos, que passam a compor um ‘banco de documentos’ (acessível ao servidor).
- Ao cumprir o interstício de três anos, o servidor seleciona os documentos pré-validados.

A CADPC será formada por:

- Um servidor da Seção Técnica de Gestão de Pessoas (STGP), com a função de conduzir as reuniões e organizar os trabalhos da comissão;
- No mínimo 3 membros titulares eleitos pela comunidade da unidade nas seguintes áreas:

- Departamento de Ensino;
- Área Técnica Administrativa;
- Área Técnica Acadêmica;
- Área Técnica de Informática;
- Área Técnica de Serviços;
- Área Técnica de Biblioteca;
- Unidade Auxiliar;
- Colégios Técnicos.

Na Reitoria, poderão se candidatar servidores de todas as áreas administrativas e unidades complementares.

Os materiais apresentados no CADE

Clique em <https://tinyurl.com/DocComCarr> para acessar o relatório final da CPAP, no qual constam detalhes sobre todos os pontos citados neste boletim, entre eles os critérios para a promoção.

