

SINTUNESP

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA UNESP

CARREIRA APROVADA

Texto referendado no CO contempla regras de compensação pelo tempo perdido

Plano entra em vigor em 2027 com a transição. Modelo avança ao estabelecer critérios objetivos e fim da competição entre servidores

Sintunesp seguirá acompanhando a etapa transitória e a implantação

A sessão do Conselho Universitário (CO) de 22/10/2026 aprovou o novo plano de carreira para as servidoras e os servidores técnico-administrativos da Unesp. A aprovação se deu por aclamação. As propostas haviam sido encaminhadas ao colegiado máximo da Universidade pelo CADE, que deliberou sobre elas em 16/9. As medidas entrarão em vigor já a partir de 2027, com o início das regras de transição, que visam a compensação pelo tempo perdido, como você confere mais adiante.

As propostas que vieram do CADE foram organizadas pela Comissão Permanente de Avaliação da Promoção dos Servidores Técnico-Administrativos (CPAP) e pelo Grupo de Apoio à CPAP. Neste último, a pedido do Sintunesp, foram incorporados representantes sindicais. No box abaixo, veja a composição completa de ambos (CPAP e Grupo de Apoio à CPAP).

O Sintunesp agradece a todas e todos que se empenharam para que o segmento, após mais de uma década, finalmente tenha um plano de carreira. O texto aprovado incorpora avanços importantes, frutos da participação da comunidade em duas rodadas de consultas, que resultaram em mais de 1.000 páginas de contribuições. As consultas ocorreram após a suspensão de uma das duas componentes centrais da carreira que havia sido aprovada pelo CO em 2023: a Gestão de Desempenho Profissional por Competências (GDPC), até então diretamente atrelada às promoções, considerada muito complexa e restritiva. A outra componente do plano de 2023, o Adicional de Incentivo à Qualificação (AIQ), em substituição ao antigo instituto de promoção por escolaridade formal, não sofreu interrupção.

Quais são os avanços?

Na visão dos representantes do **Chapão Sintunesp/Associações**, o texto final da nova carreira, aprovado pelo CO em



A sessão do CO em 22/10 também teve a posse de novos membros eleitos. Na foto, os representantes dos técnico-administrativos

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

- Regiane Marcondes Carregari (Reitoria)
- Lívia Karina de Almeida (Reitoria)
- Ivan Oliveira Damasceno (ICT - SJ dos Campos)
- Prof. Antônio Luís de Andrade (FCT - P. 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. B. Campos (FCF - Araraquara)

Representantes Técnico-Administrativos

- Claudia Gomes de Aragão (FE - Bauri)
- José Hernandes Marangoni Corrêa (FE - Ilha Solteira)
- Maria Luiza Sarubi Barreto (FE - SJ 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 Manzoli Rodrigues (Sintunesp)
- Tiago Lopes de Oliveira (Sintunesp)

22/10/2026, tem como principais avanços:

➡ O estabelecimento de um período de transição, contendo regras de compensação pelos anos sem carreira. Esse período terá o 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 autônoma, sem competição entre servidores e com critérios objetivos;

➡ Sem limite ou percentual máximo de promovidos;

➡ O plano oferece critérios, que abarcam todas as áreas, num total de 30.

Como vai funcionar a etapa transitória?

A inclusão de uma etapa transitória, para garantir uma indenização pelo tempo sem carreira, foi defendida desde o início pelos representantes sindicais na CPAP e no Grupo de Apoio à CPAP. Inicialmente, não havia consenso entre a comissão e a Propeg, mas as negociações garantiram que houvesse avanço sobre esse ponto considerado fundamental pelo Sintunesp.

Como mecanismo de transição, a proposta aprovada no CO prevê uma pontuação reduzida (de 3 pontos para o nível fundamental, 4 pontos para o nível médio e 5 pontos para o superior). Na transição, os servidores foram divididos 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, em 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): Em razão do número de pessoas, esse grupo foi configurado em B1, B2 e B3. Ao realizar todas as ações necessárias para ser promovido, o servidor receberá duas referências em momentos diferentes (a primeira em agosto, setembro ou outubro de 2027; a segunda em agosto, setembro ou outubro de 2028).
- **Grupo C** (ingressantes na Unesp de abril/2015 a 31/5/2020): Terão duas referências em uma única etapa (em 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 em 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**, ainda haverá uma **segunda fase de transição**. Esses grupos ficaram mais tempo contratados na sua função na Unesp, passando por todo o período em que a promoção do desenvolvimento profissional esteve suspensa. Para eles, foi construída uma “aceleração temporária”. O servidor destes grupos participará do processo de promoção regido pela regra geral na etapa imediatamente subsequente à aplicação da disposição transitória demonstrada no item anterior. E, depois desta promoção, na qual atendeu à regra geral, o servidor terá três etapas de promoção em que o tempo de interstício será acelerado. Entre cada etapa da promoção, portanto, será exigido o cumprimento de interstício de dois anos, no lugar da regra geral ordinária (que prevê três anos de interstício entre as promoções). Após essa medida de aceleração, haverá o ingresso definitivo do servidor no regime ordinário da promoção.

Quando começa a vigorar 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



Momento em que a nova carreira foi aprovada no CO, em 22/10, por aclamação

médio, 18 pontos no superior.

Obs.: Na transição, como dito antes, 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.

Qual caminho o servidor precisa percorrer até a promoção?

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.

Como será formada a CADPC?

A Comissão de Acompanhamento de Desenvolvimento Profissional por Competências (CADPC) será peça fundamental na viabilização prática da promoção. Ela 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.

Como posso conferir os 30 critérios?

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.