

SINTUNESP

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA UNESP

Carreira dos técnico-administrativos da Unesp

Texto da CPAP chega às unidades para debate e sugestões. Categoria deve participar e apresentar propostas

Sintunesp vê avanços, mas é preciso propor e lutar por correções e melhorias que democratizem de fato o acesso de todos e todas à promoção

A Pró-Reitoria de Planejamento Estratégico e Gestão (Propeg) enviou às unidades um documento intitulado “**Proposta de Revisão da Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências (GDPC) e da Promoção dos Servidores Técnico-Administrativos**”. Trata-se de um conjunto de propostas elaboradas pela Comissão Permanente de Avaliação da Promoção dos Servidores Técnico-Administrativos (CPAP) e o Grupo de Trabalho de Apoio à CPAP da reitoria.

A mensagem estabelece o dia 4/7/2025 como prazo para que as unidades façam a discussão com os servidores, consolidem as sugestões e manifestações em um único documento por unidade e enviem à Propeg.

Neste boletim, o Sintunesp tem o objetivo de resgatar os principais fatos que culminaram no envio deste documento às unidades pela Propeg, fazer algumas observações sobre seu conteúdo e apontar indicadores à categoria.

GDPC: Do surgimento em abril/2023 à paralisação em agosto/2024

Em abril de 2023, o Conselho Universitário (CO) aprovou o que seria a nova carreira dos servidores técnico-administrativos, que estava paralisada desde 2015. A proposta tinha dois grandes eixos: a Gestão de Desempenho Profissional (GDPC), instrumento para avaliar a concessão de promoções, e o Adicional de Incentivo à Qualificação (AIQ). Os representantes vinculados ao Chapão Sintunesp/Associações apresentaram várias críticas e propostas de melhorias, mas poucas foram acatadas. O Boletim Sintunesp 4/2025 conta essa história em detalhes (confira em <https://tinyurl.com/semcarreira>).

Em resumo, o Sintunesp avaliou o AIQ como um avanço (embora ainda limitado), mas foi incisivo sobre a GDPC, denunciando que a complexidade exigida para que o servidor tivesse direito à promoção era muito alta, prevalecendo conceitos de ‘excelência’ e ‘produtivismo’ que não necessariamente medem a qualidade e a forma com que cada um desempenha suas atividades ao longo da carreira.

Como era de se esperar, o início da implantação da GDPC gerou um crescente número de questionamentos e dúvidas nas unidades. Em agosto/2024, a Propeg informou uma mudança no processo, suspendendo a aplicação do limite percentual de 20% da aplicação para

trabalho de excelência em cada unidade no primeiro ciclo (um dos problemas apontados pelo Sintunesp). Mas a extinção do limite não deu conta das contradições inerentes à GDPC e a Propeg determinou a suspensão do início do segundo ciclo, solicitando às comissões locais de conciliação que enviassem propostas de mudanças.

Por solicitação do Sintunesp, a entidade pôde indicar um representante (Alberto de Souza) para compor um grupo de apoio à CPAP na tarefa de rever a GDPC. Além dele, faz parte da CPAP Marco Aurélio Alves Rezende, indicado pelo CADE.

A CPAP recebeu propostas de 26 comissões locais de conciliação e, a partir delas, elaborou modificações na GDPC, que você confere a seguir.

GDPC desvinculada da promoção: Ponto positivo

Na proposta enviada pela Propeg às unidades, um primeiro aspecto a ser destacado é a desvinculação da GDPC da promoção na carreira. Ou seja, os indicadores da GDPC deixam de estar diretamente vinculados à promoção. De acordo com o texto, o papel da GDPC passa a ser “o desenvolvimento contínuo dos servidores, promovendo uma cultura de aprimoramento profissional”, com a adoção de “abordagem propositiva e voltada ao crescimento, em substituição à perspectiva avaliativa anteriormente aplicada”. Para o Sintunesp, esse é um ponto positivo, pois abre espaço para termos um modelo de promoção a partir de critérios objetivos e acessíveis.

Na GDPC, agora desvinculada da promoção, a principal mudança é que deixará de ser individual e passará a ser voltada à avaliação em equipes de trabalho, culminando na identificação das principais dificuldades do grupo e propostas de formação para superá-las. Este também é um ponto interessante para a categoria.

Para a promoção, a proposta enviada às unidades estabelece um conjunto de critérios objetivos:

- **Critérios compulsórios:** que devem ser atendidos cumulativamente para que o servidor tenha acesso à promoção;
- **Critérios gerais:** Uma lista de atividades, das quais o servidor precisa cumprir 50% integralmente durante a respectiva etapa da promoção.

A CPAP propõe que os ciclos de promoção sejam organiza-

dos por etapas:

- **Etapas 1:** ciclo de 3 anos (se atingida pelo servidor, consiste em aumento de 2 referências)
- **Etapas 2 e 3:** ciclos de 4 anos (se atingidas, aumento de 3 referências em cada etapa)
- **Etapas 4 e 5:** ciclos de 5 anos (se atingidas, aumento de 4 referências em cada etapa).

Critérios da promoção: Conjunto dos servidores precisa ser contemplado

Os critérios obrigatórios para que o servidor se habilite à promoção são três: ter participado de todos os ciclos da GDPC previstos para a etapa da promoção; não ter penalidade administrativa (julgada e finalizada) nos últimos 5 anos; ter o mínimo de 3 anos de exercício na função titular.

Os critérios gerais somam 20 itens (distribuídos nas categorias de 'Capacitação e Formação Profissional', 'Atuação Institucional e Participação Colaborativa', 'Atuação Funcional', 'Iniciativa e Inovação', e 'Envolvimento Social e Bem-Estar'), cabendo ao servidor atender a um mínimo de 50%. **Aqui é preciso atenção especial:** é importante que cada servidor olhe os critérios a partir das exigências voltadas ao seu nível (fundamental, médio superior) e avalie se são acessíveis ou

de difícil cumprimento. Conforme explícito no documento enviado pela Propeg, é na consulta em andamento nas unidades que o servidor pode questionar os critérios propostos e sugerir outros.

Critérios de desempate: Orçamento como limitador

A proposta enviada pela Propeg ressalta que todos os servidores que atenderem aos critérios estabelecidos poderão concorrer à promoção. No entanto, deixa claro que o "único limitador será o orçamento da universidade, que poderá exigir o uso dos Critérios de Desempate para definir quais servidores poderão progredir naquele ano". Entre os critérios de desempate, estão: não ter registro de falta injustificada no período; maior pontuação nos critérios gerais da promoção; ter sido promovido há mais tempo; ter maior tempo de exercício na função titular; maior tempo na Unesp; maior idade.

O Sintunesp vê esse aspecto como preocupante, pois submete a promoção dos servidores técnico-administrativos a restrições orçamentárias que, sabemos, não se colocam para a categoria docente (o que julgamos correto, diga-se de passagem). É preciso que o instituto da promoção seja encarado realmente como um direito, a partir de critérios claros e acessíveis, e que o atendimento de ambas as categorias seja prioridade.

Sintunesp orienta: Venha ajudar a montar uma proposta de carreira que realmente seja benéfica à categoria

Estamos há anos sem carreira e, infelizmente, o que nos foi apresentado até agora não nos beneficiou em nada, sendo processos muito desgastantes.

A proposta de carreira encaminhada neste momento para discussão nas unidades, inicialmente elaborada ouvindo as críticas à GDPC enviadas pela maioria das unidades, precisa ser avaliada por cada servidor. **Então, mãos à obra:** leia com atenção, converse com os colegas e com os diretores do Sindicato no seu campus, participe das reuniões chamadas pela unidade e faça suas propostas.

O Sintunesp entende que a participação de todos neste momento do processo é de sua importância, pois é a oportunidade de montarmos uma carreira benéfica ao conjunto da categoria. O Sindicato vai acompanhar de perto todas as discussões, até que elas se encerrem. Todas as unidades, através das Direções Técnicas Administrativas (DTAs) e Seções Técnicas de Gestão de Pessoas (STGPs), deverão chamar todos os servidores técnicos e administrativos para que façam o debate e apresentem sugestões

que possam ser incluídas para melhoria da proposta.

Reforçando: **TODAS** as sugestões apresentadas nas unidades deverão ser compiladas e encaminhadas à Propeg.

Com a sua participação, podemos montar uma proposta de carreira com critérios claros e bem definidos, que realmente todas e todos tenham condições de alcançar. Participe!

