

SINTUNESP

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA UNESP

Carreira dos técnico-administrativos da Unesp

Plenária do Sintunesp aprova 10 pontos importantes para defesa nas Unidades e assembleias

Sindicato orienta os servidores a participarem ativamente nas reuniões chamadas pelas Unidades e nas assembleias de base

A Plenária Estadual do Sintunesp, realizada em formato *online* na manhã de 23/7, fez uma boa discussão sobre o documento intitulado “Proposta de Revisão da Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências (GDPC) e da Promoção dos Servidores Técnico-Administrativos”. O documento é 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, enviado às Unidades pela Pró-Reitoria de Planejamento Estratégico e Gestão (Propeg).

Após estudar as propostas já enviadas pelas Unidades e por



várias assembleias de base, a Plenária aprovou indicar 10 pontos que são considerados essenciais. O objetivo é que eles sejam defendidos nas reuniões de Unidades e assembleias que ainda vão acontecer, além de servirem como referência para o GT que auxilia a CPAP. O prazo para envio de propostas à Propeg é 8 de agosto.

A seguir, confira os 10 pontos, que também serão encaminhados à Propeg. Em breve, haverá nova Plenária Estadual do Sintunesp, quando ainda poderão ser debatidas novas sugestões e propostas. Fique de olho na convocação. Vamos seguir lutando por uma carreira que contemple os anseios da categoria!

Confira os pontos indicados pela Plenária de 23/7

- 1) A promoção deve ser um crescimento “vegetativo” ou contínuo, sem ranqueamento, competição ou limites orçamentários.
- 2) Devido à suspensão do plano de carreira por muitos anos, sugere-se a concessão de referências indenizatórias para servidores prejudicados pela suspensão da carreira desde 2012.
- 3) Sugere-se substituir a exigência de percentual de critérios por um número mínimo de itens por etapa de promoção, com quantidades escalonadas por etapa e com pontuações absolutas.
- 4) Sugere-se a substituição de ciclos por etapas, com interstício mínimo, mas sem máximo, ou seja, que não sejam perdidos os pontos conquistados em anos anteriores. A contagem das etapas deve considerar individualmente a pontuação do servidor.
- 5) Que haja critérios que contemplem as atividades rotineiras dos servidores de todas as funções e que sejam baseados nas atribuições da função.
- 6) Que os pontos em cada critério sejam acumuláveis até o número de 3.
- 7) A Universidade deve oferecer, custear e facilitar os cursos e atividades necessárias à promoção durante o expediente de trabalho, nos moldes do afastamento.
- 8) O critério compulsório de tempo de exercício na função titular deve ser alterado para tempo de vínculo empregatício.
- 9) Propõe-se que a promoção ocorra em ciclos, com aumento de uma referência salarial a cada 3 anos, para evitar a competição e tornar a progressão mais acessível, sem abrir mão da sustentabilidade orçamentária.
- 10) A desvinculação da avaliação da GDPC (Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências) da promoção da carreira é considerada um ponto fundamental.