

# SINTUNESP

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA UNESP



Arte sobre foto de mobilização no campus de Marília, em agosto/2023

## 10 ANOS SEM CARREIRA

De 2015 até agora, uma longa década sem direito à evolução. Categoria pede reparação, retomada e regras justas

No início de abril de 2025, completam-se 10 anos que a categoria dos servidores técnico-administrativos da Unesp está sem carreira. Uma longa década perdida quando o assunto é a evolução funcional, um terço da trajetória média de um servidor ao longo de sua carreira. Muito tempo para ser esquecido.

Neste boletim, você acompanha o resgate dos principais fatos que marcaram esses 10 anos, desde a suspensão da carreira, em 2015, passando pelas lutas do Sindicato e do Chapão nos colegiados, até chegar nos dias de hoje, com os desafios que temos pela frente. Conhecer a história – não só os fatos diretamente relacionados à carreira, mas também a conjuntura em que se deram – é passo decisivo para construir o presente e o futuro! Vamos aos fatos:

### Em 2014, uma histórica greve

Com duração de quase quatro meses, uma forte greve paralisou as três universidades em 2014, com seguidos atos públicos na capital e no interior, forçando os reitores a recuarem no zero inicial anunciado na data-base. A luta levou as reitorias a oferecerem um reajuste de 5,2% (sendo 2,57% em setembro + 2,57% em dezembro), além de um abono de 28,6% para compensar a retroatividade a maio. Para além da conquista salarial, o histórico movimento fortaleceu a organização de base das categorias, o que seria fundamental para resistir aos ataques dos anos seguintes.

### 2015, ano de turbulências políticas e econômicas

Em 2015, contaminado pela crise política que culminaria no golpe contra a presidente Dilma Rousseff em 2016, o cenário econômico nacional não era dos melhores. Tomava corpo uma crise nas finanças das três universidades estaduais paulistas.

Não se tratava de uma **crise financeira**, mas sim de **financiamento**, uma diferença longe de ser semântica, como veremos mais adiante. O então reitor da Unesp, professor Julio Cezar Durigan, a exemplo de seus colegas da USP e da Unicamp, buscou a fórmula tradicional para contornar a tormenta: descarregar o ônus sobre as costas dos servidores docentes e técnico-administrativos. As medidas foram drásticas e vieram logo nos primeiros meses daquele ano, entre elas a suspensão das carreiras das duas categorias.



Passeata na Av. Paulista, em 3/9/2014: Universidades na rua





### As portarias que suspenderam as carreiras

Sob a alegação explícita de “necessidade de contenção da massa salarial para manutenção do equilíbrio orçamentário e financeiro da Universidade”, a reitoria da Unesp editou, no dia 25/3/2015, três portarias:

- Portaria Unesp 128/2015: Suspendeu as concessões da ‘Bolsa Complemento Educacional’ e passou a vigor em 25/3/2015;
- Portaria Unesp 129/2015: Suspendeu o plano

de carreira dos docentes e pesquisadores e passou a vigor em 1º/4/2015.

- Portaria Unesp 130/2015: Suspendeu o Acompanhamento de Desenvolvimento Profissional (ADP) e passou a vigor a partir de 1º/4/2015.

A reitoria chegou a propor cortes na concessão do vale-alimentação, mas recuou. No entanto, por meio da Portaria 317/2015, estabeleceu algumas restrições, como a perda do benefício durante a maior parte das licenças de saúde (esse prejuízo só viria a ser revogado em novembro/2023, após insistente reivindicação do Sintunesp).

Em 23/4/2015, Sintunesp e Adunesp conseguiram ser recebidos pelo reitor Durigan, com o objetivo de cobrar o cancelamento das portarias. Não houve acordo. O reitor rejeitou a crítica de ter baixado as portarias sem nenhum debate nos órgãos colegiados, alegando serem “lentos” diante da “urgência” das medidas. Os representantes dos sindicatos pontuaram que as dificuldades financeiras eram responsabilidade direta das reitorias, pois o Fórum das Seis sempre havia cobrado dos reitores que fizessem gestões para o aumento da dotação orçamentária das três universidades, espremidas pela expansão sem recursos perenes do início dos anos 2000. Ou seja, estávamos diante de uma **crise de financiamento**, e não de uma **crise financeira**. “Como sempre, é no corte de benefícios e na precarização das nossas condições de trabalho que pretendem compensar sua omissão na busca de mais recursos”, disseram os representantes (*Boletim Conjunto Adunesp/Sintunesp*, de 27/4/2015).

Em votação apertada – 10 a 9 – a sessão do CADE de 15/4/2015 manifestou-se pela suspensão das portarias 128, 129 e 130/2015, até que ambas as carreiras fossem amplamente rediscutidas nos colegiados. A recomendação do CADE foi ignorada pela reitoria.

A luta coletiva em 2015 – junto com as categorias da Unicamp e USP – gerou frutos na data-base, com o reajuste pela inflação, de 7,21% (sendo 4% em maio e 3,09% em outubro).

### Ainda em 2015, pressão no CADE e montagem de comissão

Na sessão do CADE de junho/2015, por pressão dos membros do *Chapão Sintunesp/Associações*, com o apoio do *Chapão da Adunesp*, foi criado o ‘Grupo de Trabalho para Estudo de Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos da Unesp, com oito membros (dois deles diretamente ligados ao *Chapão Sintunesp/Associações*). O GT fez consultas à comunidade’, solicitando “contribuições para melhorar o ADP”. O grupo trabalhou nos meses seguintes e chegou a apresentar seus resultados na sessão do colegiado em novembro, mas nada foi à votação.

### Em 2016, ampliação da crise e greve nas universidades

Na data-base de 2016, o Conselho de Reitores das Universidades Estaduais Paulistas (Cruesp) usou as dificuldades do cenário econômico para restringir a proposta salarial, que ficou em 3%. Na Unesp, no entanto, o reitor Durigan alegou impossibilidade de honrar o índice naquele momento e sinalizou com um vago “conversamos em setembro”.

Nas universidades, atendendo ao indicativo do Fórum das Seis, os três segmentos decretaram greve, com a realização de atos e passeatas na capital. Enquanto o movimento teve duração curta na USP e na Unicamp, na Unesp acabou se prolongando.

O calote dos 3% calou fundo nos servidores docentes e técnico-administrativos da Unesp que, mais que nas universidades coirmãs, vinham se ressentindo de duros golpes: carreiras e contratações estavam paradas, as verbas de custeio das unidades e os investimentos em permanência estudantil haviam sido congelados, a sobrecarga de trabalho era asfixiante. Após várias plenárias estaduais unificadas entre os três segmentos da Unesp, o movimento foi suspenso entre os docentes após cerca de dois meses, e prolongou-se entre os técnico-administrativos em vários *campi* por quase quatro meses. O Fórum das Seis organizou alguns atos estaduais em frente à Unesp, em solidariedade à greve, como o do dia 14/7/2016. O reajuste de 3% só viria a ser incorporado aos salários em janeiro/2022 e os retroativos, negociados pelos sindicatos, foram pagos em julho do mesmo ano.



### GT Carreira avançou no CADE, mas parou nas gavetas da reitoria

Minoria na composição do ‘GT para Estudo de Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos da Unesp’, criado no CADE em junho/2015, os dois representantes do *Chapão Sintunesp/Associações* conseguiram breçar parte das medidas consideradas danosas à categoria, que faziam parte das propostas discutidas, como é o caso da inclusão de um interstício de 4 anos para a promoção por escolaridade. Na sessão de 24/5/2016, as propostas alternativas do Sintunesp para este item (interstício de 3 anos), bem como para outros pontos, foram vitoriosas no colegiado. Com as alterações aprovadas pelo CADE, o Sindicato entendia que seria possível aperfeiçoar as portarias do ADP e, conseqüentemente, das promoções por desempenho por escolaridade, trazendo de volta a carreira congelada.

Para isso, no entanto, ainda faltava que o reitor enviasse a matéria para o Conselho Universitário, o que nunca chegou a acontecer. Em meio ao agravamento da crise de financiamento das universidades, que culminaria em reajuste zero na data-base de 2017 e no atraso do pagamento do 13º salário na Unesp, o assunto foi para o final da lista de prioridades da reitoria.

A gestão autoritária e sem diálogo, que deu o tom nos anos Durigan (2013-2016), teve continuidade no mandato seguinte, do reitor Sandro



Ato do Fórum das Seis em 14/7/2016, em apoio à greve na Unesp: luta por carreira, reajuste e contratações

Valentini (2017-2020). Somente em 1/11/2018, como produto das sistemáticas reivindicações apresentadas pelos membros do *Chapão* desde 2015, foi criada uma comissão no âmbito do CADE, com o nome de 'Grupo de Trabalho para retomar os estudos do Plano de Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos da Unesp'.

Em relação aos reajustes salariais de data-base, também foram anos difíceis: zero em 2017, 1,5% em 2018, 2,2% em 2019 (pagos na Unesp somente em abril/2020), zero em 2020 (não houve data-base, devido ao início da pandemia), zero em 2021 (por conta dos limites impostos pela LC 173/2020). Os reajustes voltaram em 2022 (20,67%), 2023 (10,51%) e 2024 (5%).

### Os desdobramentos do GT de 2018

Nos dois anos que se seguiram à sua criação, o 'GT Carreira', como ficou mais conhecido, trabalhou para construir uma proposta. No entanto, ao arrepio do que havia prometido, o reitor Sandro Valentini atuou para que o assunto não chegasse à discussão nos colegiados.

Em 2021, com o início da gestão Pasqual Barretti, os representantes do Chapão cobraram a retomada do debate, no que foram atendidos. Na sessão de março daquele ano, o GT fez no CADE uma primeira exposição da proposta, ainda inacabada. Outras exposições se seguiram em sessões posteriores, culminando em votação na última do ano, em 1º/12. Foi uma sessão tensa, pois os representantes do *Chapão* apresentaram propostas de emendas para melhorar pontos que o Sintunesp considerava prejudiciais aos servidores. Os representantes defenderam – e aprovaram no CADE – a manutenção da mobilidade funcional e demais procedimentos relativos a ela; a supressão de trecho que estabelecia "alta performance" como requisito para a evolução, o aumento do total de servidores que poderiam ser promovidos para um percentual de 20% a 30% dos ativos em cada ciclo, entre outras.

Após essa votação, a expectativa do Sindicato era que o reitor remetesse o assunto para o Conselho Universitário, mas isso não ocorreu. Alegando questionamentos da Assessoria Jurídica da Universidade às emendas aprovadas, o professor Pasqual optou por segurar o processo e remeter o assunto para análise das congregações, o que aconteceu no final de agosto de 2022.

### Em 2022, a volta da carreira docente

Tão logo cessaram os impedimentos impostos pela Lei Complementar (LC) 173, de maio/2020, aprovada por iniciativa do governo Bolsonaro e que congelou salários e carreiras por 583 dias, a reitoria da Unesp providenciou a retomada da carreira docente.

Por meio da Portaria 149, de 23/12/2021, o reitor revogou a Portaria 129, de março/2015, que havia suspenso as promoções para docentes e pesquisadores. A medida entrou em vigor a partir de 5/1/2022.

### Em abril/2023, a aprovação da carreira dos técnico-administrativos

Em 2023, as atenções dos servidores técnico-administrativos da Unesp voltaram-se para uma luta que, assim como a carreira, é antiga: a



Ato em Botucatu, em 26/4/2023, durante sessão do CO que votou a carreira dos servidores técnico-administrativos. Logo acima, o reitor Pasqual Barretti fala com os manifestantes

equiparação com as universidades irmãs. Foram muitas paralisações parciais e manifestações nos *campi*, que culminaram numa greve deflagrada em 8/8 e que se estendeu por cerca de dois meses, conquistando duas referências.

Em paralelo com a equiparação, as discussões sobre a carreira dos servidores técnico-administrativos continuavam na ordem do dia. Em 26/4, o tema chegou para votação no Conselho Universitário, em sessão realizada no campus de Botucatu. A proposta era resultante dos estudos feitos inicialmente pela comissão criada pelo CADE em 2018 e 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)**. Das contribuições enviadas pelas congregações (conforme solicitação do reitor), houve alguns poucos acréscimos no AIQ.

Antes das votações, os membros do *Chapão Sintunesp/Associações* apresentaram várias emendas, mas apenas quatro delas foram aprovadas. Foram duas relativas ao AIQ: a possibilidade de aceitação de até duas



Ato em Assis, durante sessão do CO, em 24/8/2023, em luta pela equiparação

gradações (em vez de uma única, como previsto na proposta original) e a previsão de fluxo contínuo (assim como ocorre com os docentes, ficou garantida a possibilidade de apresentação de diplomas/comprovações de especializações/mestrados/doutorados a qualquer momento). Houve a tentativa, por parte dos representantes do *Chapão*, de aprovar o fim da exigência de interstício de 3 anos, mas a reitoria não aceitou. Quanto à GDPC, foram duas emendas aprovadas: a ampliação do percentual de servidores que poderão alcançar o trabalho de excelência a cada ciclo e ficarem aptos para receberem a promoção, dos iniciais 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.

Entre as propostas de emendas apresentadas pelos representantes do *Chapão* quanto à GDPC, e que não foram aprovadas, estavam: a extinção do grau 4 como exigência para definição do “trabalho de excelência (ou, ao menos, que o grau 4 fosse exigido somente em um ciclo e não em todos); a garantia de que todos os servidores habilitados à promoção tivessem o direito, sem restrição de percentual máximo; a concessão de um percentual de 7% (e não 5%) para todos os cursos que superem o exigido na respectiva função.

Em boletim de 4/5/2023 (<https://tinyurl.com/AprovCarreira>) o Sintunesp trouxe uma análise das medidas aprovadas. O texto avaliou o AIQ como avanço (embora com as limitações apontadas acima), mas teceu sérias críticas à GDPC. Um dos trechos evidenciou: “A complexidade exigida para que o servidor 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 servidor 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 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”?”.

O Sintunesp também criticou a GDPC por estabelecer um estímulo à “concorrência” entre os servidores, uma vez que nem todos serão promovidos, mesmo se estiverem aptos para isso, além de apontar dubiedade sobre quais critérios serão usados pela Comissão de Conciliação para definir quais terão o trabalho de excelência reconhecidos ou não, em caso de o número de habilitados superar o limite de 20% do quadro da unidade.

### Fim do limite e paralisação da GDPC: Crise anunciada

Como era de se esperar, o início da implantação da GDPC gerou um crescente número de questionamentos e dúvidas nas unidades. Em comunicado divulgado em 14/8/2024, a Pró-Reitoria de Planejamento Estratégico e Gestão (Propeg) informou uma mudança no processo, suspendendo a aplicação do limite percentual de 20% dos elegíveis à promoção em cada unidade no primeiro ciclo. Conforme tinha apontado o Sintunesp, a existência do limite vinha fazendo com que muitas chefias deixassem de dar nota 4 aos seus subordinados.

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.

### A situação atual: Comissão do Sintunesp e participação ativa na CPAP

A Propeg destinou à CPAP (Comissão Permanente de Avaliação da Promoção dos Servidores Técnicos e administrativos) a função de avaliar as propostas oriundas das 26 comissões locais de conciliação que enviaram sugestões. Além da composição atual, que prevê dois docentes e um técnico-administrativo indicados pelo CADE (Marco Aurélio Alves Rezende é o servidor técnico-administrativo), a coordenadora da CGP e 2 técnico-administrativos indicados pela Propeg, o Sintunesp solicitou a participação de um indicado pela entidade à CPAP, mas o pedido foi negado no CADE. Em lugar disso, foi aprovada, na sessão de 19/2/2025, a participação de um indicado pelo Sintunesp (Alberto de Souza) e um pela Adunesp (Cláudio Buzzi), para atuarem em apoio à comissão na tarefa de avaliar as sugestões para a GDPC.

A CPAP reuniu-se em 24 e 25/3/2025, mas as propostas das comissões locais só foram distribuídas aos membros no final da reunião do primeiro dia. A perspectiva agora é que a comissão avalie todas as propostas e elabore suas sugestões de mudanças na GDPC. Depois disso, as sugestões serão devolvidas para conhecimento das unidades e, por fim, levadas à votação nos colegiados. Segundo o pró-reitor da Propeg, professor Edson Capello, o ideal é que este processo se encerre no primeiro semestre. A expectativa do Sintunesp é que a discussão propicie um debate produtivo e que leve a mudanças efetivas e benéficas aos servidores.

Para elaborar propostas para um novo projeto de plano de carreira, o Sintunesp constituiu uma comissão, formada por membros da Diretoria Colegiada e do Conselho Diretor (diretores de base), que já está trabalhando no assunto.

### Reparação, retomada e regras justas: O que reivindicamos

Em relação à carreira, o Sintunesp e os representantes do *Chapão* nos órgãos colegiados têm como princípio a defesa de melhorias e alterações em prol dos servidores e das servidoras, com regras justas e acessíveis a todos e todas. Após todo esse tempo sem carreira, é imprescindível que ela seja retomada o quanto antes.

E não é possível esquecer o enorme prejuízo à categoria nesses 10 anos de vácuo. Se considerarmos que, em média, a carreira de um servidor dura 30 anos, estamos diante de um terço desta caminhada. Se o ADP estivesse vigorando neste período, haveria a possibilidade de incorporação de uma referência (5%) a cada 3 anos, desde que cumpridos todos os requisitos; em 10 anos, é evidente que uma parte dos servidores alcançaria até 3 promoções, ou seja, 15% de ganho salarial.

É preciso que a reitoria negocie uma reparação pelo tempo perdido.

