



São Paulo, 21 de agosto de 2026.

À Seção Técnica de Gestão de Pessoas

Assunto:

Proposta da Base Sindical da Reitoria para o Novo Modelo de Progressão na Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos da Unesp

Apresentação

Esta proposta é fruto da mobilização da base sindical da Reitoria, representada pelo Sintunesp – entidade legítima de representação coletiva dos trabalhadores técnico-administrativos da Universidade Estadual Paulista. Na assembleia dos servidores do dia 07/08/2026, presidida pelo coordenador administrativo Cláudio Roberto Ferreira Martins, os servidores participaram, debatendo dúvidas e propostas com o membro do Grupo de Trabalho da Carreira na Comissão Permanente de Avaliação da Promoção dos Servidores Técnico-administrativos (CPAP), Tiago Lopes de Oliveira. A assembleia determinou a criação de um Grupo de Trabalho Aberto, que se reuniu em 14/07 e seguiu o debate de forma remota, para o aprofundamento de reflexões para a construção de uma contra-proposta construída coletivamente. Esta proposta foi então redigida em 19 e 20/08, consolidada e aprovada em assembleia, novamente presidida pelo coordenador administrativo do Sintunesp, em 21/08/2026.

Os servidores técnico-administrativos da unidade, em consenso, compreendem a separação da GDPC da progressão, o fim da cota estabelecida por trava orçamentária e o estabelecimento de critérios objetivos para a progressão, de



forma positiva, em atendimento aos critérios gerais estabelecidos pelas diretrizes encaminhadas à Propeg pelo Sintunesp.

Acreditam, no entanto, que há melhorias pontuais que podem ser realizadas na consolidação da proposta final pelo GT da Carreira da CPAP.

Proposta

1. DEMOCRACIA, REPRESENTATIVIDADE E TRANSPARÊNCIA

1.1. CPAP

No item **2.12.2** da *Proposta de Revisão da Gestão do Desenvolvimento Profissional por Competências e da Promoção dos Servidores Técnico-Administrativos da Unesp* (CPAP, 2026), referente à composição dos membros da CPAP, onde se lê:

A CPAP será constituída de 7 servidores na seguinte conformidade:

- 5 servidores técnicos e administrativos, sendo:
 - o Coordenador da Coordenadoria de Gestão de Pessoas - CGP, e 1 servidor da CGP indicado pela Propeg;
 - 1 servidor da Seção Técnica de Gestão de Pessoas indicado pela Propeg;
 - 2 servidores técnico-administrativos, indicados pelo CADE, que tenham preferencialmente participado da CADPC, quando houver.
- 2 servidores docentes, indicados pelo CADE, (p.24-25)

propomos:

A CPAP será constituída de 7 servidores na seguinte conformidade:



- 5 servidores técnicos e administrativos, sendo:
 - o Coordenador da Coordenadoria de Gestão de Pessoas - CGP;
 - 1 servidor da Seção Técnica de Gestão de Pessoas indicado pela Propeg;
 - **3 servidores técnico-administrativos sindicalizados, eleitos pela comunidade, sendo vetada a repetição de membros de um mesmo câmpus, para garantia de diversidade.**
- 2 servidores docentes, indicados pelo CADE.

Justificativa:

A proposta de eleição direta de membros da CADPC pela comunidade da unidade (p. 21-22) foi recebida como avanço positivo e acreditamos que a ampliação do processo democrático deva ser estendido para a composição da CPAP.

1.2. GT DA CARREIRA DA CPAP

Propomos a manutenção do GT da Carreira na CPAP durante a implantação do plano GDPC /Progressão, como instância consultiva e deliberativa, auxiliando a CGP e as STGP na organização operacional da recepção das comprovações de pontuação, incluindo o desenho de um sistema auditável em todos os seus processos.

Entre as atribuições decorrentes do processo de implantação e consolidação do projeto de carreira, seus membros deverão garantir a democracia e a transparência, consultando e informando a comunidade enquanto permanecer ativa.



Justificativa:

A comunidade de servidores técnico-administrativos da Reitoria considera que há pontos cegos e de gargalo que podem necessitar de soluções amplamente debatidas e o corpo mais habilitado para o fomento deste debate é o que esteve imerso em termos metodológicos e técnicos na construção da atual proposta de GDPC /Promoção.

Exemplos de pontos não expressos na *Proposta de Revisão [...]*: o direito a recurso pelo servidor, prazos para recurso, a instância recursal, o acesso aos documentos utilizados na decisão, a possibilidade de revisão de decisões divergentes das CADPC locais.

2. REFERÊNCIAS INDENIZATÓRIAS (p. 35-37)

A carreira dos servidores técnico-administrativos da Unesp ficou congelada por 13 anos. Considerando o interstício de progressão a cada 3 anos, estes servidores deveriam receber **até 4 referências**. Entendemos que a proposta atual foi feita dentro da possibilidade orçamentária, não sendo possível, no momento, que a universidade conceda indenização completa.

Para o prosseguimento do plano, propomos que **não se crie cláusula pétrea que considere a indenização completa**. Solicitamos que este ponto some-se às demais pautas – não só da categoria, como da universidade em sua totalidade –, para que a gestão batalhe pelo aumento do repasse orçamentário para a Unesp junto ao Governo do Estado e, em momento futuro, as indenizações possam prosseguir. Solicitamos ainda que este **compromisso** fique **expresso na redação da proposta final** e esteja no planejamento do próximo Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) quinquenal.



Para a garantia de que as negociações neste sentido prossigam, sugerimos mecanismos periódicos de revisão da recomposição das perdas, com apresentação pública de estudo orçamentário e cronograma de negociação.

Justificativa:

A expressão deste compromisso na proposta fortalece o posicionamento de que a **valorização do corpo técnico-administrativo** não é compreendido como um gasto, mas que o reconhecimento é entendido como **direito e investimento**.

3. PROMOÇÃO

3.1. PONTUAÇÃO MÍNIMA NOS CRITÉRIOS GERAIS (p. 28)

Onde se lê:

- Nível fundamental: 12 pontos.
- Nível médio: 15 pontos.
- Nível superior: 20 pontos,

propomos:

- Nível fundamental: 12 pontos.
- Nível médio: 15 pontos.
- Nível superior: **18 pontos**,

mantendo a proporcionalidade **4, 5 e 6** do que o estudo aprovado na antiga proposta da GDPC considerou ideal.

É importante ressaltar que, caso a proposta final incorpore mais critérios, este **piso de pontuações por segmento deve ser mantido**.



Justificativa:

Não desprezar a consideração anterior aprovada nos órgãos colegiados e não criar distorções arbitrárias entre os distintos segmentos.

Caso o número de critérios da proposta final aumente, seja com a finalidade de aumentar a(s) possibilidade(s) de pontuação.

3.2. CONDIÇÕES GERAIS (p. 28)

3.2.1. Em diálogo com a comunidade, notou-se que os servidores demonstraram preocupação em atingir a pontuação máxima definida para seu segmento, considerando as diferentes condições e trajetórias funcionais, incluindo as decorrentes do envelhecimento e de necessidades específicas associadas à deficiência.

Uma política de progressão pautada pelos princípios da equidade, inclusão e valorização da trajetória profissional deve considerar que a disponibilidade e a facilidade de atendimento aos diferentes critérios de pontuação podem variar ao longo da vida funcional. Essa variação pode estar relacionada não só ao nível de especialização exigido pelas atribuições do cargo, mas também à idade do servidor, às condições de trabalho e às necessidades específicas das pessoas com deficiência (PcD).

Deste modo, propomos um redesenho que considere que, **a partir de 50 anos, ou mediante necessidade específica**, o servidor possa obter **até 5 pontos por critério**.

Justificativa:

A proposta busca conferir maior flexibilidade e **equidade** ao processo de progressão, reconhecendo condições distintas para atendimento dos critérios estabelecidos.



A ampliação do limite de pontuação por critério permite que o servidor direcione o planejamento de desenvolvimento profissional mais adequado à sua trajetória, experiência e condições individuais, sem que isso represente redução da exigência de qualificação ou comprometimento dos objetivos institucionais.

A medida contribui para uma política de carreira mais humanizada e **inclusiva**, preservando o princípio da valorização do servidor e ampliando as condições de permanência e desenvolvimento na universidade.

3.2.2. No quinto item, onde se lê:

- Poderão ser utilizados certificados, diplomas ou documentos emitidos a partir da data da sua última promoção por desenvolvimento profissional, ou a partir da data de contratação na função na qual você será promovido (p. 28),

sugerimos:

- Poderão ser utilizados certificados, diplomas ou documentos emitidos a partir da data da sua última promoção por desenvolvimento profissional, ou a partir da data de contratação na função na qual o servidor será promovido. **No caso de servidores recontratados após novo concurso público para alteração do nível de escolaridade, poderão ser utilizados certificados, diplomas ou documentos emitidos a partir da data da sua última promoção por desenvolvimento profissional na função anterior.**

3.3. CONJUNTO DE CRITÉRIOS GERAIS

3.3.1. DISTINÇÃO DE PONTUAÇÕES POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE NOS CRITÉRIOS



Propomos a **queda de distinção de alcance de pontuações por nível de escolaridade nos critérios.**

No critério 1. “Participação em cursos de capacitação presenciais ou à distância, compatíveis com a área de atuação ou com o desenvolvimento das competências da GDPC”, **manter apenas a redação de 1 ponto a cada 30 horas.**

No critério 4. “Participação em eventos científicos ou técnicos presenciais ou à distância”, **manter apenas a redação de 1 ponto por evento.**

No critério 12. “Atuação como multiplicador de conhecimento ou coorientador de estudantes”, **manter apenas a redação de 1 ponto a cada 2 horas.**

No critério 13. “Palestrante ou instrutor de cursos em congressos, seminários e eventos científicos ou institucionais”, **manter apenas a redação de 1 ponto para cada atuação.**

Justificativa:

A diferença por níveis de escolaridade já está expressa na quantidade total de pontos por segmento, não há sentido técnico nem base conceitual para duplicar distinções.

3.3.2. CERTIFICADOS ACADÊMICOS NÃO PERMITIDOS PARA O AIQ (p. 42-43)

O critério 3 da *Proposta de revisão [...]* suscita a **revisão urgente das legislações referentes ao Adicional de Incentivo à Qualificação (AIQ), para não incorrer em injustiças** de um segundo (ou mais) diploma(s) de nível técnico, graduação ou pós-doutorado ficar(em) desvalorizado(s) a apenas 1 ponto, em um único critério, uma única vez na vida funcional do servidor.



Propomos que este debate seja realizado no âmbito da comunidade e da CPAP e uma nova redação da normativa da Resolução Unesp nº 48, de 26 de Maio de 2023 (e da Resolução Unesp nº 32, de 28 de Julho de 2011).

Considerando os próprios trechos da Resolução Unesp nº 48, de 26 de Maio de 2023:

Artigo 11B - O incentivo à qualificação profissional dos servidores técnico-administrativos aplica-se, preferencialmente, aos programas de formação nos cursos regulares da própria Unesp, ou aos cursos de nível médio e nível superior, incluindo a pós-graduação, que obtenham reconhecimento do Ministério da Educação - MEC

§ 1º - O AIQ tem como objetivo estimular e reconhecer a formação e desenvolvimento profissional dos servidores, visando melhorar sua qualificação e consequentemente aumentar sua eficiência no trabalho por meio de cursos que demonstrem estar de acordo com o interesse público (grifo nosso),

solicitamos a retirada da trava de se considerarem, para o AIQ, apenas as diplomações superiores ao nível de escolaridade exigido pelo concurso de ingresso.

No Artigo 11C (Res. nº 48 /2023), onde se lê:

§ 2º - O AIQ será concedido ao servidor que completar escolaridade superior àquela exigida para o exercício da sua função de provimento efetivo, considerando o requisito do edital do concurso público,

propomos:

§ 2º - O AIQ será concedido ao servidor **que comprovar a aquisição de qualificação acadêmica ou profissional adicional, mediante diploma, certificado ou título regularmente reconhecido pelo MEC, independentemente da formação corresponder a nível de escolaridade**



superior, equivalente ou inferior ao requisito formal estabelecido para o ingresso na função, desde que a respectiva formação não constitua requisito obrigatório para o exercício da função e observadas as condições estabelecidas em regulamentação específica.

Adicionalmente, dentro de um estudo de viabilidade orçamentária, solicitamos que as **referências para as pós-graduações stricto sensu sejam maiores que as das pós-graduações lato sensu**, considerando o investimento de tempo e a complexidade inerentes.

Justificativa:

No contexto de uma universidade pública, uma **diplomação adicional adquirida pelo servidor deve ser valorizada**. Um segundo ou subsequente curso técnico continua representando uma nova formação profissional, uma segunda ou subsequente graduação demanda alto investimento de tempo e um pós-doutorado ou subsequente continua representando qualificação acadêmica adicional, ainda que não alterem o nível formal de escolaridade do cargo.

O AIQ deve reconhecer o conhecimento adquirido, pois **a aquisição de uma nova formação não elimina, substitui ou desmobiliza os conhecimentos prévios, mas amplia o repertório de competências, conhecimentos e capacidades** do servidor. Assim, a utilização do nível de escolaridade exigido para o ingresso como limite para o reconhecimento do AIQ pode reduzir uma qualificação técnica a uma desqualificação formativa, algo incoerente no ambiente universitário.

Consideramos vital que a implementação da *Proposta de Revisão [...]* ocorra **de forma articulada e permanente** com o AIQ, de modo que este permaneça como componente estrutural da política de valorização e desenvolvimento profissional dos servidores técnico-administrativos da Unesp. A universidade deverá assegurar, por meio de instrumento normativo



adequado e estável, que o **AIQ não seja reduzido, revogado ou descontinuado por ato administrativo que venha a comprometer a estrutura remuneratória da valorização da trajetória funcional.**

Alterações no AIQ deverão ser precedidas de discussão com a comunidade dos servidores, análise de seus impactos funcionais e remuneratórios e preservação dos direitos já reconhecidos.

A Proposta de Revisão [...] não poderá ser interpretada como substitutiva do AIQ. Ambas devem ser consideradas complementares na valorização da do desenvolvimento profissional dos servidores.

Sugerimos, por fim, que **nenhuma pontuação por diplomação seja aceita pelas CADPC locais neste critério antes da revisão completa do AIQ.**

3.4. TERCEIRO PILAR E CULTURA

Propomos **menção expressa à Extensão Universitária e à Cultura** no conjunto do documento.

Situação atual: diversos critérios e formas de comprovação mencionam os termos: “científico”, “técnico”, “inovação”, sem mencionar a Extensão Universitária e a Cultura.

Redação proposta:

No critério 4. “Participação em eventos científicos ou técnicos presenciais ou à distância”, sugerimos “Participação em eventos científicos, técnicos, **de extensão universitária ou cultura** presenciais ou à distância”.

No critério 9. “Participação comprovada na organização, apoio ou execução de eventos institucionais”, sugerimos “Participação comprovada na



organização, apoio ou execução de eventos institucionais **ou ações extensionistas**".

No critério 11. "Apresentação de trabalho em eventos científicos ou técnicos", sugerimos "Apresentação de trabalho em eventos científicos, técnicos, **de extensão universitária ou cultura**".

No critério 12. "Atuação como multiplicador de conhecimento ou coorientador de estudantes", sugerimos "Atuação como multiplicador de conhecimento ou coorientador de estudantes **e comunidade externa**"¹

No critério 13. "Palestrante ou instrutor de cursos em congressos, seminários e eventos científicos, técnicos ou institucionais", sugerimos "Palestrante ou instrutor de cursos em congressos, seminários e eventos científicos, técnicos, **de extensão universitária, cultura** ou institucionais".

No critério 23. "Proposição, desenvolvimento e implementação de inovação com impacto mensurável e reconhecimento institucional", sugerimos "Proposição, desenvolvimento e implementação de projetos de inovação **ou de impacto qualitativo em territórios**"² e reconhecimento institucional".

Propomos ainda a criação de um novo critério que seria compartilhado por outras áreas:

31. Participação em equipe de convênio, parceria ou acordo de cooperação.

1 ponto por ano de atuação.

Na descrição do Anexo I, incluir:

¹ No Apêndice I, especificar coparticipante em ações extensionistas.

² No Apêndice I, sugerimos que o impacto qualitativo sócio-cultural de ações extensionistas seja comprovado por elementos objetivos em relatórios de diagnóstico, proposta e indicadores de avaliação e/ou aplicação de metodologias para a melhoria de contextos.



O que é?

Atuação como membro de equipe:

- Responsável por formular e/ou tramitar e/ou acompanhar as propostas de convênio, protocolo de intenções, acordo de cooperação, ajustes do gênero e respectivos termos aditivos, nos quais a Unesp figure como parte.
- Participante em equipe executora de convênio.

Caso o GT da Carreira Na CPAP não considere interessante a criação deste – ou outro – critério, que as participações nessas equipes possam ser adicionadas a um critério pré-existente.

Por fim, para as descrições do Apêndice I, sugerimos consulta à Pró-Reitoria de Extensão Universitária e Cultura (Proec).

3.5. GDPC COMO CRITÉRIO DE PONTUAÇÃO PARA PROMOÇÃO

A *Proposta de Revisão [...] reafirma a GDPC como um instrumento estratégico de desenvolvimento profissional. Conforme previsto pela Pró-Reitoria de Planejamento Estratégico e Gestão (Propeg), a GDPC não possui vinculação direta com a avaliação de desempenho individual, mas sua participação é obrigatória para a progressão na carreira.*

A partir das contribuições da comunidade universitária, consolidou-se o entendimento de que a GDPC deve ter caráter propositivo, formativo e voltado ao aprimoramento coletivo das equipes de trabalho.

Com o intuito de fortalecer ainda mais esse processo, propõe-se que o desempenho na **GDPC também seja considerado critério de pontuação** para a promoção, integrando o conjunto de critérios gerais estabelecidos na proposta.



A sugestão de pontuação é a seguinte: a cada ciclo da GDPC **em que a equipe atingir o grau de proficiência 3 ou 4, todos os seus membros receberão 1 ponto no critério GDPC.**

Dessa forma, a GDPC deixa de ser apenas uma exigência compulsória e passa a integrar efetivamente o rol de atividades reconhecidas e valorizadas na carreira do servidor, estimulando o compromisso com o desenvolvimento contínuo e com os objetivos institucionais da Unesp.

3.6. ATUAÇÃO EM PROCESSOS EDITORIAIS

No critério 25, onde se lê:

1 ponto para cada comprovação de atuação (p. 33),

Propomos:

1 ponto **para cada ano de atuação.**

No Apêndice I, propomos a **especificação de papéis operacionais de pré-avaliação, edição executiva e produção editorial**: • Pré-avaliação de manuscritos, organização e acompanhamento da avaliação por pares, edição executiva, comunicação com autores e pareceristas, preparação e conferência de textos, gestão dos fluxos editoriais e acompanhamento da produção e publicação dos artigos.

Justificativa:

A atuação em processos editoriais constitui atividade técnico-administrativa especializada, de natureza contínua e essencial ao funcionamento e à qualidade das publicações. Diferentemente de uma atividade pontual, o exercício de funções de pré-avaliação, edição executiva e produção editorial envolve acompanhamento sistemático de fluxos, cumprimento de prazos,



interlocução com diferentes atores e domínio de procedimentos e sistemas específicos de editoração científica que impactam diretamente a regularidade, a qualidade e a integridade do processo editorial.

A atuação por um ano representa de modo mais adequado a atuação profissional continuada e acumulação de competências.

3.7. ALTERAÇÕES NO APÊNDICE I

Solicitamos a inclusão, no Apêndice I – Descrição dos Critérios de Promoção, as seguintes inclusões ou alterações:

3.7.1. Na exemplificação do critério 9, a **inclusão da organização das seguintes atividades:** • Reuniões Ordinárias e Extraordinárias dos Órgãos dos Colegiados Centrais, Reuniões Solenes de Posse, Reuniões Solenes de Outorga de Títulos e Reuniões Solenes Comemorativas.

3.7.2. Nas formas de comprovação do critério 17, a **inclusão de certificado de curso de brigadista como documento hábil para comprovação.**

Justificativa:

Em unidades como a Reitoria, não há Portaria que formalize a designação do servidor como membro da Brigada de Incêndio, tornando o certificado a única evidência objetiva da participação.

3.8. ITENS DE DELIBERAÇÃO ADICIONAL

Os dois itens abaixo tratam da redação do documento e são submetidos à reunião para decisão sobre a inclusão no protocolo.

3.8.1. Correção de remissão no critério 8 (Apêndice I)



O critério 8 informa que a participação como membro da comissão de fiscalização de prestação de serviços e de obras está contemplada no critério 21. A matéria consta do critério 19, “Gestão e Fiscalização de Contratos e Obras”. O critério 21 trata da condução excepcional de veículos oficiais. Propõe-se a correção da remissão.

3.8.2. Denominação do inciso I, de critérios compulsórios para requisitos compulsórios (itens 3.2 e 3.5.1)

Situação atual: o inciso I dos itens 3.2 e 3.5.1 recebe a denominação "Critérios compulsórios" e trata da participação nos ciclos da GDPC, do tempo mínimo de exercício na função titular e da ausência de penalidade administrativa. O inciso III, condições gerais, utiliza o mesmo termo em outro sentido, ao dispor que "não existem critérios obrigatórios", em referência aos 30 critérios gerais de pontuação.

Redação proposta: alterar a denominação do inciso I dos itens 3.2 e 3.5.1 para "Requisitos compulsórios", com a correspondente adequação das passagens que remetem a esse inciso, entre elas o texto de abertura dos dois itens, que menciona o cumprimento dos critérios compulsórios.

Justificativa: o termo critério é empregado no documento para designar duas coisas distintas. O emprego adequado ocorre no inciso III, em que se refere aos critérios de pontuação da carreira. O inciso I trata de requisitos para habilitação à promoção, e não de critérios de pontuação. A distinção terminológica afasta a aparente contradição entre os incisos I e III e reduz o risco de interpretação divergente pelas CADPC locais.



4. ENCAMINHAMENTO

As propostas acima foram aprovadas em assembleia, consolidadas em documento único e protocoladas como sugestões da base da Reitoria do Sintunesp, dentro do prazo da consulta à comunidade universitária.

Cláudio Roberto Ferreira Martins
Coordenador Administrativo do Sintunesp