

PROPOSTA DE APRIMORAMENTO/CONTRIBUIÇÕES AO MODELO DE PROMOÇÃO DA UNESP

PARTE I: PROPOSTAS PERMANENTES DE APERFEIÇOAMENTO DA CARREIRA

1. Sistema Informatizado Contínuo ("Banco de Pontos") e Compensação na Transição

- **Proposta:** Desenvolvimento de funcionalidade no sistema corporativo para cadastro e validação contínua de títulos, publicações, eventos e atividades. O saldo excedente de pontos obtido em um ciclo permanecerá disponível para abate nos ciclos subsequentes.
- **Na Regra de Transição:** Caso o servidor não atinja a pontuação mínima em uma categoria específica, o saldo excedente obtido em outra categoria poderá ser somado para compensação e atingimento da pontuação global exigida.

2. Revalorização e Escalonamento da Pontuação de Cursos Acadêmicos Não Utilizados no AIQ (Critério 3)

- **Proposta:** Readequar a valoração do Critério 3 de forma proporcional à carga horária real e à complexidade da formação, evitando que cursos de curta duração recebam a mesma equivalência de formações extensas e estruturadas:
 - **3,0 pontos (Teto do Critério):** Graduação adicional, Pós-Graduação *Lato Sensu* (≥ 360 h) ou Cursos Técnicos / Profissionalizantes de Longa Duração (≥ 1.000 h).
 - **2,0 pontos:** Cursos Técnicos / Profissionalizantes intermediários (180 h a 999 h).
 - **Até 1,0 ponto (Fracionado):** Cursos livres, treinamentos e capacitações de menor duração (< 180 h), com pontuação proporcional à carga horária e limite máximo cumulativo de 1,0 ponto.
- **Justificativa:** Formações técnicas regulamentadas pelo MEC (como a Formação de Docentes/Magistério e cursos técnicos formais de + 1.000 h) exigem anos de dedicação. Valorizá-las no teto corrige a distorção histórica de equiparar formações densas a cursos livres de poucas horas.

3. Criação de Critério Específico para Levantamento e Conferência Patrimonial

- **Proposta:** Criar critério formal de pontuação voltado às atividades de Levantamento, Inventário e Conferência Patrimonial, inclusive para membros de Comissões Anuais de Inventário, Fiel-Almoxarifes e Agentes Patrimoniais Setoriais.
- **Mecanismo:** Emissão automática de comprovante pelo sistema corporativo de patrimônio (Sistemas Unesp), atribuindo pontuação proporcional ao volume, valor e complexidade dos bens auditados e regularizados na unidade/setor.

4. Inclusão da Fase Preparatória de Licitações e Gestão Contratual

- **Proposta:** Incluir formalmente no Critério 19 (ou em critério próprio) o esforço dispendido na elaboração de Estudos Técnicos Preliminares (ETP), Termos de Referência (TR), Pesquisas de Preços e Mapas de Risco no âmbito da Lei Federal nº 14.133/21.
- **Justificativa:** O planejamento das contratações públicas exige alto grau de responsabilidade técnica e sobrecarga de trabalho, devendo ter seu valor funcional equiparado ao da fiscalização e gestão contratual.

PARTE II: PROPOSTA DE APRIMORAMENTO/CONTRIBUIÇÕES DA REGRA TRANSITÓRIA

Esta formulação apresenta duas vias de solução para a transição e reparação do congelamento do ADP (Portaria Unesp nº 130/2015):

- **Opção A (100% de Recomposição):** Garante a quitação integral das até 4 referências ($\approx 20\%$) acumuladas sem confisco. Ao utilizar interstícios reduzidos e progressivos (de 12 a 30 meses conforme o tempo de estagnação), o sistema cria uma fila dinâmica e a restrição de orçamento não cancela o direito, apenas gradua a velocidade da liberação.
- **Opção B (Garantia de Teto Imediato - Jan/2027):** Mantém o teto de 10% (1 a 2 referências) no lote de abertura, garantindo um alívio financeiro imediato logo no início de 2027.

PONTO DE CONVERGÊNCIA: Ambas as propostas mantêm dois grupos de prioridade máxima na fila de transição, alinhados à visão humanitária e à justiça histórica da UNESP:

1. **1ª Prioridade Absoluta:** Saúde / Moléstia Grave (com histórico de assiduidade e dedicação).
2. **2ª Prioridade:** Aposentáveis com Ciclo Completo de Dedicação à UNESP (≥ 30 anos se mulher / ≥ 35 anos se homem até 31/12/2026). Servidores que dedicaram toda sua vida profissional a Unesp.

I. QUADRO COMPARATIVO DAS PROPOSTAS DE TRANSIÇÃO

OPÇÃO A: RECOMPOSIÇÃO INTEGRAL (100% DAS PERDAS)

Objetivo: Quitação total da defasagem histórica acumulada via interstícios acelerados até alcançar 100%.

Grupo / Categoria	Critério de Elegibilidade	Tempo de Impacto (Portaria 130/15)	Interstício Reduzido Acelerado (Transição)	Regime Pós-Reparação Integral
1º - Saúde/Moléstia Grave	Laudo de Moléstia Grave/Doença Crônica + Histórico de Assiduidade e Dedicação	N/A (Caráter Humanitário e de Reconhecimento)	Imediato ou 6 meses por referência	Retorna ao padrão de 3 anos
2º - Aposentáveis (Ciclo Completo)	Apto a se aposentar até 31/12/2026 + ≥ 30 anos UNESP (mulher) ou ≥ 35 anos UNESP (homem)	Estagnação acumulada até a aposentadoria	6 meses por referência (Gatilho orçamentário por tempo de casa)	Topo funcional garantido antes do desligamento
3º - G-1 (Geral)	Última promoção/ingresso até 31/12/2012	13+ anos de estagnação	12 meses (1 ano)	Retorna ao padrão de 3 anos
4º - G-2 (Geral)	De 01/01/2013 a 31/03/2015	11 a 12 anos de estagnação	15 meses (1 ano e 3 meses)	Retorna ao padrão de 3 anos
5º - G-3 (Geral)	De 01/04/2015 a 31/12/2018	7 a 10 anos de espera	18 meses (1 ano e 6 meses)	Retorna ao padrão de 3 anos
6º - G-4 (Geral)	A partir de 01/01/2019	Até 6 anos de espera	24 meses (2 anos)	Retorna ao padrão de 3 anos

Nota: O retorno ao ciclo ordinário de avaliações e promoções — com o interstício padrão de 3 (três) anos — ocorrerá exclusivamente após a quitação completa e individualizada da defasagem de cada servidor.

POR QUE A PROPOSTA A É SUPERIOR AO MODELO APRESENTADO?

1. **Proteção à Saúde:** Substitui a omissão do modelo tradicional por uma prioridade assistencial-meritória respaldada pela STSaúde e protegida pela LGPD.

2. **Valorização do Tempo de Casa:** Elimina o "falso benefício" (tratar ingressantes de 2012 e 2020 sob prazos praticamente idênticos), distribuindo a reparação com estrita justiça por tempo de estagnação (G-1 a G-4).
3. **Respeito aos Aposentáveis:** Impede a perda irreversível de direitos para quem dedicou mais de 30 anos à Unesp e está prestes a se desligar.
4. **Responsabilidade Orçamentária:** Utiliza o orçamento como regulador da **velocidade** do cronograma em fila dinâmica, e não como justificativa para o confisco definitivo de direitos históricos, mas repara a estagnação funcional acumulada.

OPÇÃO B: RECOMPOSIÇÃO SUBSIDIÁRIA (TETO DE 10% / JANEIRO 2027)

Objetivo: Concessão inicial limitada a 10% (1 a 2 referências), mas com prioridade no lote de Jan/2027.

Grupo / Categoria	Critério de Elegibilidade	Atendimento em Jan/2027	Diretriz em Limitação Orçamentária
1º - Saúde/Moléstia Grave	Laudo STSaúde/Perícia + Assiduidade/Dedicação	Garantido (Incondicional)	Pagamento mantido no 1º Lote (janeiro de 2027) por critério humanitário/jurídico
2º - Aposentáveis (Ciclo Completo)	Apto até 31/12/2026 + ≥ 30a UNESP (M) / ≥ 35a UNESP (H)	Garantido (Prioridade)	Mantido no 1º Lote (janeiro de 2027) dedicação de vida e limitação de tempo/saúde

Nota de Enquadramento: Os demais servidores (incluindo aptos à aposentadoria com tempo inferior a 30/35 anos de UNESP) serão contemplados na **Regra Geral de Transição**.

II. JUSTIFICATIVA TÉCNICA E FUNDAMENTAÇÃO UNIFICADA

1. Extensão da Visão Humanitária e Amparo à Saúde com Meritocracia

- **Isonomia Institucional:** Extensão ao corpo técnico-administrativo da mesma sensibilidade social já praticada pela UNESP junto ao corpo discente.
- **Harmonia com a Legislação Federal:** Alinhamento com garantias jurídicas de prioridade conferidas a portadores de moléstia grave (CPC, Art. 1.048; Isenção de IR - Lei 7.713/88), ex: prioridade na restituição do IR, ordem de precatórios e prioridade processual).
- **Meritocracia Assistencial:** Para afastar qualquer interpretação assistencialista, a prioridade limita-se aos servidores acometidos por doença grave que ostentem histórico funcional de assiduidade, zelo e efetiva dedicação à Universidade.
- **Rigorous Sigilo Médico e Proteção de Dados (LGPD):** autodeclaração (modelo IRPF) e anexando documentos médicos, sendo acessados e analisados **exclusivamente por médico da STSaúde/UNESP**.

2. Priorização dos Aposentáveis com Ciclo Completo (30+ Anos Mulher / 35+ Anos Homem)

- **Alinhamento com o Regramento Previdenciário Constitucional:** Os marcos de **30 anos de contribuição para mulheres e 35 anos para homens** refletem a exigência histórica constitucional para aposentadoria. O servidor que atingiu essa marca dedicou toda a sua vida profissional à UNESP, sendo justo que a instituição reconheça essa dedicação integral antes do seu desligamento.
- **Proteção contra Dupla Penalização:** Tendo o servidor preenchido todos os requisitos para a aposentadoria voluntária até 31/12/2026, configura-se dupla penalização forçar esse trabalhador a postergar o seu desligamento para reaver as promoções retidas no passado pela Unesp.
- **Escassez do Fator "Tempo" e Impossibilidade de Postergação:** Servidores nesta fase final não possuem anos de carreira pela frente para esperar novos ciclos. Em virtude do desgaste físico e da idade, muitas vezes o servidor não dispõe de tempo nem de saúde para postergar sua permanência em atividade, tornando o atendimento prioritário uma questão de dignidade.
- **Senioridade e Despesas de Saúde:** Trata-se da faixa etária com maior acúmulo de despesas médicas e planos de saúde, demandando aporte de recomposição imediato.

3. Recomposição Total, Fila Dinâmica e Justiça por Senioridade

- **Recomposição Integral contra o Confisco de Direitos:** O objetivo precípua da Regra de Transição é reparar historicamente a estagnação funcional causada pelo congelamento do ADP, garantindo contrapartidas proporcionais ao prejuízo de cada trabalhador. Até o final de 2026, a perda acumulada pode atingir até 4 (quatro) referências funcionais — uma defasagem salarial real de aproximadamente 20%. Limitar a compensação a um teto rígido de 10% (1 ou 2 referências) é manifestamente insuficiente.
- **Sustentabilidade Orçamentária e Fila Dinâmica:** Eventuais restrições financeiras conjunturais não anulam a dívida institucional da UNESP nem justificam o cancelamento de direitos. O orçamento atua tão somente como um elemento regulador da velocidade do cronograma. Por meio de uma fila dinâmica e contínua, as liberações orçamentárias ocorrerão em ciclos sucessivos até atingir 100% dos servidores e a recomposição total das perdas.
- **Isonomia Real e Eliminação do "Falso Benefício":** Tratar servidores com históricos temporais discrepantes (como ingressantes de 2012 e 2020) sob regras idênticas cria uma grave distorção. A aplicação de uma transição padronizada reduz anos de espera acumulada a diferenças irrisórias no tempo de atendimento, gerando um "falso benefício" para quem mais esperou. Para o público geral, a fila observará estritamente a ordem cronológica do tempo de paralisação e da senioridade do prejuízo.