



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

Apresentação e Justificativa

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. Ela surge no momento em que a Reitoria abriu um processo de revisão do sistema de progressão na carreira dos servidores, determinando que cada unidade envie suas sugestões por meio das STGP. Os critérios para elaboração da revisão foram determinados por cada STGP e a da Reitoria optou pela criação de formulários: primeiro individual com questões fechadas, depois individual com questões abertas, excluindo-se, de todo modo, o debate coletivo e também a transparência do processo.

Como representantes legítimos da categoria, fomentamos o **debate coletivo**. A assembleia dos servidores do dia 10/07/2025 instituiu um Grupo de Trabalho Aberto, que se reuniu em 17, 23 e 30/07 para o debate que, devido ao curto prazo, resolveu cobrir pontos estruturais que a proposta da gestão não abarcou. Nossa proposta foi então redigida em 02 e 03/08, consolidada em assembleia no dia 04/08 e exposta na plenária estadual do dia 05/08.

Nos primeiros momentos de revisão, o olhar para os critérios foi expandido para a estrutura do plano, em reflexo natural à organização da universidade e da sociedade:



A carreira dos servidores técnico-administrativos, retomada em 2023 após quase uma década de suspensão, foi duramente criticada pela categoria em todo Estado pela subjetividade dos critérios, pelo teto orçamentário e pelas brechas e arbitrariedades no processo. Em contrapartida, o novo plano buscou tornar a Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências (GDPC) uma “ferramenta diagnóstica”, para aprimoramento das equipes, enquanto a “avaliação” da carreira passou a ter critérios objetivos, porém, na maioria acadêmicos – o que desde já assinalamos como **entreve à participação da comunidade técnico-administrativa da Unesp em toda sua diversidade**.

Analisando-se tecnicamente, a participação na GDPC como requisito para carreira tende a se tornar **dupla avaliação dos servidores técnico-administrativos que queremos evitar**. Além disso, é um dispositivo unilateral que **ainda não evita imparcialidades**. Infelizmente, GDPC e carreira como atualmente propostas ressaltam o modelo de “organização tradicional” consolidado no Brasil que Marly Monteiro de Carvalho e Roque Rabechini Jr. identificam como ainda muito arraigada à “cultura escravista” (2019). Em relação à justificativa de aprimoramento das equipes, a literatura mais recente das Escolas de Economia e de Administração do mundo tem recomendado o olhar para o aprimoramento de processos e não para a avaliação de pessoas.

Michel Foucault, em *Vigiar e punir* (1975), já apontava os aspectos negativos do controle das atividades dos corpos. A interiorização de normas e padrões esperados, através do “controle da atividade” e da “vigilância hierárquica”, está entre o que este autor chamou de “recursos para o bom adestramento”. A partir deste autor canônico que segue em circulação sobretudo nas Faculdades de Educação das universidades públicas brasileiras, convidamos a gestão à valorização dos servidores nas atividades-meio, tendo em vista o aprofundamento da construção de uma relação de confiança e respeito mútuos. Tal exercício passa pela compreensão das atividades-meio em relação simbiótica com as atividades-fim.



A metáfora do “tripé” para as atividades-fim da universidade sugere estabilidade, mas a estabilidade é inerente à fundação que as atividades-meio proporcionam. Se a base for tratada com desconfiança ou não for devidamente valorizada, a estrutura completa das atividades-fim tenderá a sofrer abalos. Assim, qualquer estratégia organizacional ou modelo de alocação de recursos que considere as atividades-meio como secundárias ou com nível crítico inferior é fundamentalmente frágil, e tal perspectiva arrisca minar a missão da universidade.

Ainda da perspectiva de um dos pilares desse tripé – a Extensão Universitária, observa-se que as diretrizes da *Política Nacional [...] (2012)* visam a transformação da universidade pública, “de forma a torná-la um instrumento de mudança social em direção à justiça, à solidariedade e à democracia” (Op. cit., p. 7), em meio ao contexto de

crise do emprego, com seus desdobramentos na precarização das relações e condições do trabalho e desconstituição de direitos trabalhistas; crise do Estado de Bem-Estar, indicada pela erosão de direitos sociais; crise da administração burocrática, evidenciada pela ineficiência e ineficácia de políticas públicas (Idem., p. 20),

em consonância com as mudanças que se fizerem no âmbito da sociedade e da própria Universidade Pública brasileira” (Ibidem, p. 8).

Deste modo, acreditamos que a universidade pública, além do reconhecimento dos saberes para além de seus muros, deve tornar nítido o reconhecimento dos saberes da comunidade que alicerça as atividades-fim.

Em relação ao comprometimento dos servidores nas atividades-meio, não há muito a se provar além do que o já estabelecido pela manutenção e pelo incremento dos níveis de excelência da Unesp na rápida adaptação aos contextos dos anos de crise financeira das universidades públicas estaduais, a que se seguiram os anos de pandemia – o que se depreende dos indicadores



dos rankings universitários internacionais que orgulham toda a comunidade. O que é preciso é buscar **alternativas de alocação de recursos que garantam a valorização dos servidores** que, mesmo em condições desfavoráveis, entregaram e seguem entregando diariamente seu melhor a esta instituição.

É preciso também compreender que o abandono da carreira dos servidores técnico-administrativos na área da Educação gera **evasão de talentos**, ponto crucial para a retomada da carreira dos servidores docentes na Unesp há anos atrás. Estudos como *A rotatividade na carreira dos servidores técnicos administrativos em educação da Unifesp (2017)* demonstram:

Nas Instituições Federais de Ensino Superior– IFES, a estrutura de cargos e salários não acompanha o mercado de trabalho, além de haver uma grande disparidade dos salários e benefícios entre os planos de cargos e carreiras no âmbito dos três poderes. As áreas estratégicas são gravemente afetadas em virtude da falta de isonomia salarial e de benefícios entre os poderes da União e até na esfera estadual, resultando em grande mobilidade dos servidores, causando uma instabilidade e prejuízos na execução das atividades das instituições (Idem, p. 17).

Ainda segundo este estudo,

A Universidade Federal de São Paulo tem se preocupado nos últimos anos em melhorar os processos de gestão do seu corpo de servidores composto por Docentes e Técnicos Administrativos em Educação - TAEs. A instituição tem conduzido estudos e levantamentos com o objetivo de mapear dificuldades e falhas relacionadas à gestão de pessoas. A geração e disseminação do conhecimento estão no “coração” da missão organizacional, contexto no qual a função de recursos humanos de retenção de pessoas assume um papel central (Ibidem, p. 18).



Considerando o acima exposto, nossa proposta busca contribuir tecnicamente para a construção de um plano de carreira justo, claro e isonômico, em sintonia com os princípios constitucionais que regem a administração pública e pretende renovar o lema: universidade pública, gratuita, de qualidade e **democrática**.

Não se trata aqui de um enfrentamento com outros segmentos da universidade, como os docentes, cujos direitos defendemos, mas sim da **exigência de tratamento justo e equânime para todos os trabalhadores da Unesp**. A manutenção de modelos que beneficiam apenas uma parte dos servidores fragiliza a coesão institucional e prejudica a permanência de profissionais qualificados, que acabam buscando oportunidades em instituições que oferecem planos de carreira transparentes e funcionais.

Por fim, para a garantia de um projeto de carreira democrático, reivindicamos a recomposição do Grupo de Trabalho destinado a este fim na Comissão Permanente de Avaliação da Promoção dos Servidores Técnico-administrativos (CPAP), composta por membros com competências consultivas indicados pela gestão e membros com competências deliberativas eleitos diretamente por seus pares, na proporção que indicaremos adiante.

Referências bibliográficas

Carvalho, M. M. de, & Rabechini Junior, R. *Fundamentos em gestão de projetos: construindo competências para gerenciar projetos*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

Fórum de Pró-Reitores de Extensão das Instituições Públicas de Educação Superior Brasileiras – Forproex. *Política Nacional de Extensão Universitária*. Brasília: Forproex, 2012. Disponível online em:
<https://proex.ufsc.br/files/2016/04/Pol%C3%ADtica-Nacional-de-Extens%C3%A3o-Universit%C3%A1ria-e-book.pdf>

Foucault, M. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Raquel Ramallete [trad.]. Petrópolis: Vozes, 1987.



Freitas, S. R. *A rotatividade na carreira dos servidores técnicos administrativos em educação da Unifesp*. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Políticas e Organizações Públicas) - Unifesp, Escola Paulista de Economia, Política e Negócios, Osasco, 2017.

Diante desse cenário, apresentamos **uma proposta alternativa**, construída com **base em dados, princípios de isonomia e viabilidade orçamentária**, estruturada em quatro pontos:

1. Garantia de Alocação Orçamentária e Valorização Efetiva dos Servidores Técnico-Administrativos

1.1. Diagnóstico da Situação Atual

O atual modelo de progressão na carreira dos servidores técnico-administrativos da Unesp apresenta falhas graves, que vão da desmotivação interna à perda de talentos qualificados. Ao analisarmos os dados funcionais e orçamentários, os problemas tornam-se ainda mais evidentes.

1.1.1. O Corpo Técnico é Maioria, mas o Mais Desvalorizado

- Segundo o painel **#SomosUnesp**¹, a universidade possui **8.415 servidores ativos**, dos quais **5.319 são técnicos-administrativos**, ou seja, **63% do quadro funcional**.

¹ Consulta em 16/07/2025.



- Apesar de representarem a **maioria da força de trabalho que sustenta as atividades-fim**, os técnico-administrativos:
 - recebem **os menores salários da instituição**;
 - enfrentam **o processo de progressão mais precário e incerto**;
 - sofrem com **evasão de talentos altamente capacitados**, que buscam instituições com planos de carreira claros e previsíveis.

Esse quadro cria **fragilidade institucional**, pois cada saída implica na perda de **servidores já treinados**, aumento de custos com novas contratações e comprometimento da continuidade dos serviços essenciais à universidade.

1.1.2. A Desigualdade Orçamentária entre Docentes e Técnicos

A análise da **PLOA 2025 da Unesp** (Quadro 1)² **expõe a assimetria contábil** no tratamento das carreiras:

- **Docentes:**
 - Toda a progressão na carreira docente está **incorporada na rubrica “Folha de Ativos”**.
 - A universidade **reconhece a progressão docente como parte natural e obrigatória** da folha salarial, portanto **com garantia de pagamento**.
 - Isso significa que o avanço na carreira docente **não depende de reserva orçamentária específica**, nem de competição interna.

² Disponível também no portal da Unesp, Pauta do Conselho Universitário de 11/12/2024, 157ª Extraordinária.



- **Técnicos-Administrativos:**

- A progressão na carreira é tratada como **despesa extraordinária**, registrada em uma rubrica específica chamada “**Reserva técnica para GDPC + AIQ**”, que em 2025 está fixada em **R\$ 6 milhões**.
- Essa prática demonstra que a universidade enxerga a progressão técnica como **um custo separado e limitado**, destinado a **uma pequena fração de servidores**, em vez de um **direito funcional natural**.
- No modelo antigo, **apenas entre 7% e 20%** dos servidores técnicos poderiam alcançar o grau de excelência necessário para a progressão na carreira, que **ainda assim ficava condicionada à existência de reserva orçamentária**.
- No modelo atual, **não há garantia de que qualquer aprovado seja promovido**, pois tudo depende da **existência de saldo** nessa reserva reduzida, conforme quadro abaixo, extraído diretamente do PLOA 2025:

Quadro 1:

Despesas/Programas	DESPESAS ORÇADAS POR FONTE DE RECURSOS			
	VALORES EXPRESSOS EM R\$1,00			
	TESOURO	CONVÊNIO	REC. PRÓPRIA	TOTAL
1 . PESSOAL E REFLEXOS ² (total com os itens 1.3 a 1.6)	3.608.900.000,00	0,00	250.000.000,00	3.858.900.000,00
1.1 Folha de Ativos	1.830.993.697,00	0,00	150.000.000,00	1.980.993.697,00
- Abono permanência	60.000.000,00	0,00	0,00	60.000.000,00
1.2 Folha de Inativos	1.724.906.303,00	0,00	100.000.000,00	1.824.906.303,00
- Insuficiência financeira ^{2,4}	1.230.491.891,00	0,00	0,00	1.230.491.891,00
Valor Total da Folha de Pagamentos (1.1 + 1.2)	3.555.900.000,00	0,00	250.000.000,00	3.805.900.000,00
1.3 Reserva técnica para equiparação	6.000.000,00	0,00	0,00	6.000.000,00
1.4 Reserva técnica para GDPC + AIQ (Adicional de Incentivo a Qualificação)	6.000.000,00	0,00	0,00	6.000.000,00
1.5 Contratações docentes/pesquisadores (200 docentes RDIDP - MS3.1) ³	25.500.000,00	0,00	0,00	25.500.000,00
1.6 Contratações téc-administrativos - função nível médio (150) e superior/39A (100) ³	15.500.000,00	0,00	0,00	15.500.000,00



Essa diferença contábil é **insidiosa por dois motivos**:

- I. **Expõe o corpo técnico como um “puxadinho orçamentário”** – uma minoria contemplada para apaziguar a categoria, enquanto a progressão docente é tratada como compromisso natural do orçamento.
- II. **Alimenta a competição interna entre servidores técnicos**, forçados a disputar vagas limitadas de progressão, ao passo que os docentes avançam de forma **linear e garantida**.

1.1.3. Efeitos Negativos do Modelo Atual

- **Desmotivação e insegurança**: o servidor técnico sabe que mesmo aprovado pode **não receber progressão**;
- **Competição contraproducente**: colegas são levados a competir entre si, prejudicando a colaboração;
- **Evasão de talentos**: a universidade perde servidores capacitados para órgãos que oferecem **planos de carreira lineares e previsíveis**;
- **Fragilidade institucional**: a desvalorização do maior grupo funcional enfraquece a Unesp em sua missão de ensino, pesquisa e extensão.

1.2. Proposta de Solução Integrada ao Plano de Carreira em Linha

Para corrigir estas distorções históricas e alinhar a Unesp a uma política de valorização funcional sustentável, a base sindical da Reitoria propõe:

1.2.1. Criação de Dotação Orçamentária Permanente e Vinculada



- A universidade deve **reservar, no orçamento anual, recursos obrigatórios** para garantir a progressão de **100% dos servidores técnico-administrativos** que cumprirem o interstício definido no **Plano de Carreira em Linha** (ver Ponto 3).
- O valor necessário deve ser **incorporado à rubrica de “Folha de Ativos”**, equiparando-se ao tratamento dado aos docentes, para que a progressão **deixe de ser um ato excepcional e passe a ser direito natural do servidor aprovado.**

1.2.2. Transformação da Progressão Técnica em Direito Pleno

A progressão deixa de depender de reservas esporádicas (como os R\$ 6 milhões de 2025 para GDPC + AIQ) e passa a ser **garantia estrutural do orçamento de pessoal**, assegurando **isonomia de tratamento entre docentes e técnicos.**

1.2.3. Valorização como Estratégia Institucional

A progressão linear e garantida vai:

- **Aumentar o engajamento e a motivação;**
- **Reduzir a evasão de talentos;**
- **Eliminar a competição interna contraproducente;**
- **Fortalecer a Unesp como um todo**, valorizando o corpo técnico que representa a **maioria de seus servidores.**

Observação:

Esta proposta é apresentada com **quadro do PLOA 2025**, que comprova a distorção no tratamento orçamentário entre as carreiras dos técnicos e dos docentes, e servirá de evidência pública de que a **progressão técnica precisa deixar de ser tratada como despesa extraordinária.**



2. Desvinculação Completa da GDPC do Processo de Progressão na Carreira

O histórico da GDPC na Unesp demonstra que ela foi construída e aplicada **como um filtro subjetivo e burocrático**, que não resultou em valorização funcional efetiva. A manutenção dessa etapa no modelo atual **compromete a transparência e desmotiva o corpo técnico-administrativo**.

2.1. Problemas da GDPC

2.1.1. Subjetividade e Falta de Clareza

- A GDPC baseia-se em **dicionários de competências subjetivas**, muitas vezes **impossíveis de mensurar com objetividade**.
- Os servidores estão expostos à **insegurança e à parcialidade de chefias**.

2.1.2. Burocracia Excessiva e Desvio de Foco

- A GDPC exige **ciclos longos de avaliação**, relatórios, reuniões e registros que **consomem energia da equipe**.
- Todo esse esforço **não se traduz em valorização efetiva**, já que a progressão pode **não ocorrer por falta de verba**, como evidenciado no **Ponto 1**.

2.1.3. Competição Contraproducente

- O modelo anterior da GDPC **limitava a progressão a apenas 7% a 20% dos servidores técnicos** que atingissem o grau de excelência, condicionando ainda o avanço à existência de reserva



orçamentária. Essa lógica competitiva forçava os servidores a disputarem entre si, **enfraquecendo o espírito de colaboração**.

- No modelo atual, a situação tornou-se ainda mais desfavorável: **nem mesmo o percentual de 7% a 20% de progressões está garantido**, e o processo permanece **complexo, frustrante e desmotivador** para os servidores..

2.1.4. Falta de Isonomia com os Docentes

- **Docentes** não passam por processos avaliativos subjetivos para garantir sua progressão na carreira; o **cumprimento do interstício e dos critérios objetivos é suficiente**.
- **Técnicos**, por outro lado, são submetidos a **filtros arbitrários**, com progressão dependente de uma **reserva orçamentária restrita e sem garantia de efetivação**.
- Essa diferença reforça a **dissonância contábil e administrativa** apontada no **Ponto 1**, colocando os técnicos em um “**puxadinho orçamentário**”.

2.2. Proposta de Desvinculação da GDPC

A base sindical da Reitoria defende que:

2.2.1. A GDPC deve deixar de ser critério para progressão na carreira dos servidores técnico-administrativos, inclusive como “habilitador” para a progressão, conforme a proposta da universidade;

2.2.2. Caso seja mantida, que seja **opcional**, sem efeitos impeditivos sobre direitos funcionais;



2.2.3. O Plano de Carreira em Linha (Ponto 3) torna qualquer filtro subjetivo desnecessário, pois a progressão passa a ser:

- **Automática** mediante cumprimento de interstício temporal;
- **Isonômica**, com garantia de 100% de progressão para quem atende os requisitos objetivos;
- **Sustentável**, com dotação orçamentária previamente incorporada à folha, tal como ocorre com os docentes.

2.3. Benefícios da Desvinculação

2.3.1. Redução da burocracia interna, liberando energia para atividades-fim;

2.3.2. Fortalecimento da motivação e engajamento do corpo técnico;

2.3.3. Fim da competição interna contraproducente, que hoje mina o espírito de equipe;

2.3.4. Clareza e previsibilidade, transformando o plano de carreira em **instrumento real de valorização**, e não em um processo seletivo disfarçado de processo de desenvolvimento.

Conclusão:

A GDPC pode permanecer como **ferramenta opcional de desenvolvimento**, mas **não deve jamais ser um requisito para progressão funcional**. O **Plano de Carreira em Linha**, com **garantia orçamentária plena** (Ponto 1), já cumpre a função de assegurar **justiça, isonomia e sustentabilidade** para os servidores técnico-administrativos da Unesp.



3. Proposta de Reformulação do Processo Objetivo de Progressão: Plano de Carreira em Linha

A base sindical da Reitoria propõe a **adoção de um Plano de Carreira em Linha** para os servidores técnico-administrativos da Unesp. Este modelo substitui o sistema atual – marcado por subjetividade, burocracia e restrição orçamentária – por uma **progressão automática, linear e previsível**, fundamentada em critérios claros de **tempo de serviço e antiguidade**.

3.1. Estrutura e Funcionamento

3.1.1. Progressão Automática

A movimentação do servidor ocorrerá **de forma automática** ao final de cada interstício de tempo definido, **sem a necessidade de processos avaliativos subjetivos ou concorrência entre colegas**.

3.1.2. Ciclos de Progressão Definidos

Cada nível funcional (básico, médio e superior) terá **ciclos claros e uniformes de evolução salarial**, com interstícios pré-determinados – por exemplo, a cada **1 ou 2 anos** de efetivo exercício.

3.1.3. Níveis e Referências

O servidor avançará linearmente pelas referências da sua faixa funcional até atingir o teto do nível correspondente à sua função, garantindo **previsibilidade e justiça** no desenvolvimento de carreira.

3.2. Benefícios do Modelo em Linha

3.2.1. Eliminação da Subjetividade



Dispensa a vinculação com a GDPC ou quaisquer mecanismos avaliativos subjetivos, evitando distorções e favorecimentos.

3.2.2. Previsibilidade de Carreira

O servidor passa a conhecer **exatamente** o tempo e as condições necessárias para alcançar cada referência salarial, o que **fortalece o engajamento e reduz evasão de talentos**.

3.2.3. Justiça e Isonomia

Todos os servidores que cumprirem o tempo de serviço estabelecido **progridem automaticamente**, garantindo isonomia entre servidores da mesma carreira e eliminando o sistema de “competição interna” que desestimula o trabalho em equipe.

3.2.4. Alinhamento Institucional

O modelo aproxima a carreira técnica do **modelo de progressão docente**, que já adota uma lógica mais objetiva e automática, corrigindo uma disparidade histórica que prejudica os servidores técnico-administrativos.

Em todos os casos, a progressão fica condicionada **somente à inexistência de penalidades disciplinares e ao cumprimento do interstício temporal**. A **alocação orçamentária obrigatória** (tratada no Ponto 1) garantirá que nenhuma progressão deixe de ocorrer por falta de recursos.

4. Recomposição do Grupo de Trabalho da CPAP para Progressão na Carreira

4.1. Situação Atual do Grupo de Trabalho



O **Grupo de Trabalho de Apoio à CPAP**, responsável por subsidiar e propor encaminhamentos para a progressão na carreira dos servidores técnico-administrativos, possui a seguinte composição atual:

Representantes Docentes:

- Prof. Fernando Barbosa Noll (Ibilce - São José do Rio Preto)
- Profª Juliana Álvares Duarte Bonini Campos (FCF - Araraquara)

Representantes Técnico-Administrativos:

- Claudia Gomes de Aragão (FE - Bauru)
- José Hernandes Marangoni Corrêa (FE - Ilha Solteira)
- Maria Luiza Sarubi Barreto (FE - São João da Boa Vista)
- Viviane Pagani Lopes (FO - Araçatuba)

Representantes Sindicais:

- Prof. Claudio Aguinaldo Buzzi (Adunesp)
- Alberto de Souza (Sintunesp)

Apesar de contar com participação técnica e sindical, **a estrutura atual não assegura mecanismos claros de representatividade democrática para os técnicos-administrativos**, que compõem **63% do quadro funcional da Unesp** e são **os diretamente impactados pelas decisões deste grupo**.

4.2. Proposta de Recomposição do Grupo de Trabalho

Para garantir **democracia interna, legitimidade e representatividade efetiva**, propomos que o **Grupo de Trabalho da CPAP voltado à progressão na carreira** seja reestruturado da seguinte forma:

4.2.1. Divisão entre membros consultivos e deliberativos

- **Membros indicados pela gestão** permanecem com **função consultiva**, contribuindo com informações técnicas, administrativas e orçamentárias;



- **Membros com poder deliberativo** devem ser **eleitos diretamente por seus pares**, garantindo que as decisões reflitam os interesses legítimos da base técnica.

4.2.2. Composição Democrática com Maioria Técnica

- Proporção recomendada: **70% servidores técnico-administrativos e 30% docentes**, garantindo **maioria absoluta dos técnicos e refletindo sua participação no quadro funcional**;
- Dentro dos representantes técnicos, recomenda-se que **sejam sindicalizados**, garantindo que o debate considere a **experiência e a defesa histórica da categoria**.

4.2.3. Valorização da Função Consultiva

- **Indicados pela gestão** devem continuar integrando o grupo como **especialistas consultivos**, fornecendo suporte técnico e jurídico, **mas sem direito a voto nas deliberações finais**.

4.3. Benefícios da Nova Estrutura

- 4.3.1. Legitimidade e transparência** nas decisões sobre progressão de carreira;
- 4.3.2. Maior alinhamento** das normas às necessidades e expectativas da base técnica;
- 4.3.3. Fortalecimento institucional**, ao reduzir a sensação de exclusão e sub-representação;



4.3.4. Isonomia com a carreira docente, que já se beneficia de **autogestão em seus processos de progressão**;

4.3.5. Coesão e engajamento, promovendo um ambiente democrático e colaborativo.

Conclusão

A recomposição do Grupo de Trabalho da CPAP é **essencial para assegurar que a revisão da carreira técnica seja verdadeiramente democrática e funcional**. Ao estabelecer **maioria deliberativa de membros eleitos pelos pares**, com **participação consultiva da gestão**, garantimos **isonomia com o modelo docente, transparência e fortalecimento do corpo técnico-administrativo**, pilar indispensável da Unesp.

Conclusão Geral

A presente proposta visa **corrigir distorções históricas** que há anos fragilizam a carreira dos servidores técnico-administrativos da Unesp e comprometem o funcionamento da própria universidade.

Nossos objetivos centrais são claros:

- I. **Garantir isonomia de tratamento com a carreira docente**, assegurando que todos os trabalhadores da Unesp tenham condições de desenvolvimento profissional e progressão justa;
- II. **Valorizar e fortalecer o corpo técnico-administrativo**, responsável por sustentar a maior parte das operações da universidade e, ao mesmo tempo, o mais desvalorizado no atual modelo;



- III. **Transformar o plano de carreira em instrumento efetivo de motivação, engajamento e retenção de talentos**, combatendo a evasão de profissionais qualificados e reforçando a coesão institucional;
- IV. **Estabelecer processos de gestão democrática**, em que os servidores técnicos tenham **voz real e maioria deliberativa** nas decisões sobre sua própria carreira, por meio da **recomposição do Grupo de Trabalho da CPAP** com os membros deliberativos eleitos por seus pares e aqueles indicados pela gestão em função consultiva.

Os quatro pontos centrais desta proposta — **garantia orçamentária plena, desvinculação da GDPC, plano de carreira em linha e recomposição democrática do Grupo de Trabalho da CPAP** — formam **um conjunto coeso, sustentável e alinhado às melhores práticas de gestão pública e valorização de pessoal**.

Requerimento Final:

Diante da relevância do tema e de seu impacto direto no futuro da categoria, **solicitamos a realização de uma segunda rodada de consulta à comunidade universitária após a revisão da CPAP**, algo que **não foi feito durante a implementação da GDPC**.

Essa etapa adicional **permitirá um debate mais claro e justo** sobre a posição institucional diante das propostas apresentadas pelas unidades e pelo sindicato, garantindo que **a decisão final seja mais transparente, democrática e legítima**.