

Prezado Senhor Pró-Reitor de Planejamento Estratégico e Gestão,

Encaminho, para apreciação da Pró-Reitoria de Planejamento Estratégico e Gestão/PROPEG e demais instâncias a que competem a discussão e elaboração da carreira dos servidores técnico-administrativos da Universidade Estadual Paulista, a proposta unificada do Sindicato dos Trabalhadores da UNESP/SINTUNESP para a carreira dos servidores técnico-administrativos da Universidade.

O presente documento originou-se de propostas encaminhadas por assembleias locais dos servidores técnico-administrativos de 14 unidades universitárias e, posteriormente, debatidas em plenárias da categoria. Ao longo dessas discussões, foram apresentadas tanto propostas de revisão do modelo existente, quanto sugestões de reestruturação completa da carreira, refletindo a complexidade e a urgência do tema. Este documento tem o intuito de encaminhar, de forma sintética, os pontos considerados essenciais à construção de um plano de carreira justo e funcional para a categoria.

Após as plenárias realizadas entre a diretoria do Sintunesp e os servidores técnico-administrativos, sindicalizados e não sindicalizados, foram considerados fundamentais para a construção de uma carreira adequada à categoria os 11 itens abaixo relacionados:

1. A promoção deve ser um crescimento "vegetativo" ou contínuo, sem ranqueamento, competição ou travas orçamentárias, assim como é prerrogativa para a promoção do corpo docente;
2. Sugere-se a concessão de referências indenizatórias para servidores prejudicados pela suspensão da carreira desde 2012;
3. Sugere-se que o acesso à promoção se dê automaticamente ao serem atingidas determinadas pontuações e que em cada um dos critérios gerais seja possível acumular mais de um ponto, estabelecendo-se um limite máximo de pontos por critério, para que o acesso à promoção se dê por exigência de pontuações absolutas e não percentuais;
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 dos afastamentos;

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 do GDPC (Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências) da promoção da carreira é considerada um ponto fundamental;
11. Deve haver recomposição do Grupo de Trabalho da CPAP voltado à carreira, para garantia da democracia, da legitimidade e da transparência. Divisão do grupo em membros consultivos, indicados pela gestão, e membros deliberativos, eleitos por pares, na proporção de 70% servidores técnico-administrativos e 30% docentes (mesma proporção do quadro funcional da universidade), havendo a obrigatoriedade de todos os candidatos serem sindicalizados, para a garantia de que o debate considere a experiência e a defesa histórica da categoria. Recomenda-se 7 servidores técnico-administrativos e 3 docentes entre os membros deliberativos.

Ilustríssimo Senhor
PROF. DR. EDSON ANTONIO CAPELLO SOUSA
Pró-Reitor de Planejamento Estratégico e Gestão
UNESP - Universidade Estadual Paulista