

**Sindicato dos Trabalhadores em Pesquisa, Ciéncia e Tecnologia de São Paulo
(SINTPq)**

Endereço: Av. Esther Moretzshon Camargo, nº 61, Campinas/SP

CEP: 13088-107 / E-mail: secretaria@sintpq.org.br

Campinas, 03 de abril de 2025

Ao Centro Nacional de Pesquisa em Energia e Materiais (CNPEM)

Endereço: Rua Giuseppe Máximo Scolfaro, 10.000, Campinas/SP

Assunto: Solicitação de revisão do processo de avaliação de desempenho com inclusão de trabalhadores afastados por licenças maternidade e licença médica.

Senhoras e Senhores Diretores,

O Sindicato dos Trabalhadores em Pesquisa, Ciéncia e Tecnologia de São Paulo (SINTPq), no exercício de sua função representativa vem, respeitosamente, manifestar-se sobre o processo de avaliação de desempenho proposto pelo CNPEM e solicitar formalmente a revisão de seu regulamento, com vistas a garantir equidade e justiça laboral aos trabalhadores afastados por licenças médicas, maternidade ou questões de saúde mental.

Conforme exposto em comunicações anteriores, o atual critério de exclusão de trabalhadores afastados por mais de 180 dias do processo de avaliação tem gerado significativo descontentamento coletivo, especialmente entre mulheres em período de licença-maternidade e pessoas em situação de sofrimento psíquico. Tais grupos já enfrentam barreiras estruturais no ambiente de trabalho, conforme evidenciam dados do IBGE (2023), que apontam que 48% das mulheres sofrem discriminação após retornar da licença-maternidade, enquanto 30% dos trabalhadores com transtornos mentais relatam estigmatização profissional. A penalização pela exclusão da avaliação agrava tais desigualdades, violando princípios constitucionais de proteção à dignidade humana e à vedação de discriminação por condição física ou parental.

Embora o CNPEM justifique a medida como proteção contra avaliações prejudiciais por parte de lideranças, entendemos que a exclusão perpetua danos à carreira desses trabalhadores, contrariando a Convenção 156 da OIT, que prevê a igualdade de oportunidades para trabalhadores com responsabilidades familiares, e a Lei nº 14.457/2022, que reforça a proteção à saúde mental no trabalho.

Em reunião extraordinária realizada em 02 de abril de 2025, com participação dos trabalhadores do CNPEM, houve consenso unânime sobre a necessidade de

revisão do processo. Como alternativa, propomos a **inclusão condicionada** dos trabalhadores afastados, com as seguintes salvaguardas:

1. **Participação no processo de avaliação**, mesmo durante ou após licenças superiores a 180 dias, garantindo-se o direito à avaliação justa e isonômica;
2. Em caso de atribuição de conceito "**abaixo do esperado**", deverá ser realizada **mediação obrigatória** pelo Departamento de Desenvolvimento Humano e Organizacional (DHO) ou equipe de psicologia do trabalho, para verificação da adequação técnica e subjetiva das notas atribuídas;
3. **Imunidade a consequências negativas**, caso seja mantida avaliação "abaixo do esperado", assegurando-se que o trabalhador não sofrerá penalidades previstas no processo convencional da Avaliação de Desempenho;
4. **Elaboração de Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)** com foco em suporte integral, incluindo acompanhamento psicológico, social e técnico, conforme preconiza a Norma Regulamentadora nº 1, atualizada em 2024 para também incorporar a identificação e gestão de riscos psicosociais no ambiente de trabalho.

Ressaltamos que tais medidas não apenas coibem abusos avaliativos, mas também alinharam o CNPEM às melhores práticas de gestão inclusiva, conforme observado em instituições como a EMBRAPA e o Instituto Butantan, que já adotaram modelos similares com resultados comprovados em retenção de talentos e redução de litígios trabalhistas.

Além das propostas supracitadas, os trabalhadores deliberaram, por unanimidade, pela incorporação da autoavaliação como componente da nota final a partir de 2026. Tal demanda, amplamente reivindicada ao SINTPq pelos trabalhadores, visa assegurar um processo avaliativo mais democrático e equilibrado, no qual a percepção do trabalhador sobre seu próprio desempenho seja considerada. A participação ativa do empregado na construção de metas e nas avaliações, promove não somente transparência, mas também fortalece o engajamento e a corresponsabilização nas relações laborais.

Diante do exposto, solicitamos uma reunião para apresentação da proposta e cooperação na construção de um termo de ajuste. Certos de sua sensibilidade à causa, reiteramos nossa disponibilidade para diálogo contínuo em prol de um ambiente laboral justo e equânime.

Atenciosamente,

José Paulo Prosani

Presidente do SINTPq

Pedro Henrique Sousa Martins

Diretor do SINTPq

Antonio Carlos Piccino Neto

Diretor do SINTPq