

## PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES DO CEETEPS PARA A DATA BASE DE 2016

### JUSTIFICATIVAS DAS REIVINDICAÇÕES

#### 1. Reajuste salarial 27,88% para todos

**Justificativa:** A definição do índice para a data-base de 2016 levou em consideração o fato de que, nos últimos dois anos, os trabalhadores do Ceeteps não tiveram reajuste salarial. Assim, tomando como parâmetro os índices de reajuste do Cruesp destes dois anos, respectivamente 5,2% e 7,21%, e considerando ainda que a previsão do ICV (inflação medida pelo Dieese) acumulado entre maio de 2015 e abril de 2016 é de 13,39%, o índice representa a soma percentual destes três valores: 5,2% (2014), 7,21% (2015) e 13,39% (previsão de 2016), que gera o montante de 27,88%.

#### 2. Piso Salarial mínimo para o pessoal administrativo

Para o pessoal administrativo reivindicamos a instituição de pisos salariais conforme as classes, quais sejam:

ADMINISTRATIVO	-
BASICO	1.556,11
MEDIO	2.426,88
SUPERIOR	4.844,58
AREA DA SAUDE	2.974,15
CONFIANÇA +	1.917,02 +
GRATIFICAÇÃO	1.722,98

**Justificativa:** Estes pisos salariais são os praticados na Unesp e significam recompor os salários dos servidores técnico e administrativos do Ceeteps para níveis dignos e nos parâmetros do mercado de trabalho atual.

Os estudos do Sinteps indicam que houve uma recuperação significativa dos salários dos docentes de ETEC e FATEC, bem como dos Auxiliares de Docente, que com o reajuste reivindicado de 27,88% estarão atualizados e dentro da realidade praticada nacionalmente na Educação Profissional e Tecnológica.

O mesmo não se aplica aos servidores técnico-administrativos do Ceeteps, pois, mesmo aplicando o reajuste salarial de 27,88%, continuarão com pisos salariais muito defasados da realidade nacional na Educação Profissional e Tecnológica. Assim, mister se faz aplicar o reajuste reivindicado e, após, ajustar os pisos aos valores reivindicados na tabela, conforme as classes descritas. Analisando os dados de folha

de pagamento do Ceeteps, referentes ao ano de 2015, cujo cenário em 2016 não é muito diferente, temos:

. Total de funcionários administrativos (incluindo auxiliares de docente e cargos em confiança): 4.873

. Total de docentes (ETECs e FATECs): 14.858

. Proporção entre os gastos com docentes de ETEC, docentes de FATEC, auxiliares de docentes, técnico-administrativos permanentes e em confiança

Classe	Docente ETEC	Docente Fatec	Auxiliar de docente	Funcionários permanentes	Funcionários comissionados
Quantidade	14.858		473	3.144	1.256
% da folha	58,09%	29,49%	2,11%	3,78%	6,53%

Como vemos, ao valorizar os funcionários do quadro permanente, o impacto proporcional em termos de folha de pagamento será mínimo, pois, hoje, o total representa menos de 4% da folha completa do Ceeteps.

Entendemos que não é possível continuar esta diferença brutal entre os salários de docentes e servidores técnico-administrativos, nem que o valor despendido com servidores em cargos permanentes seja a metade dos valores despendidos com os trabalhadores em cargos comissionados, os quais, também, precisam ter os salários aumentados, pois permanecem há dois anos sem qualquer valorização salarial.

### 3. Revisão da Carreira implantada em 2014, nos seguintes itens:

**- Enquadramento por titulação em 2016 para todos: professores (já previsto) auxiliares de docente e técnico-administrativos;**

**Justificativa:** Os cerca de 15 mil docentes já têm este enquadramento garantido pela Lei Complementar 1.252/14. Estes são em maior número e com maior titulação, o que impacta mais a folha de pagamento. Os auxiliares de docente em condição de evoluir não chegam a 100 trabalhadores no Ceeteps inteiro e os servidores administrativos em condição de evoluir não passam de 800 no Ceeteps inteiro.

Portanto, o impacto **de incluir os auxiliares docentes e os servidores administrativos** no enquadramento por titulação em **julho de 2016 é miserável** e, em contrapartida, a satisfação pelo reconhecimento do governo em igualdade para TODOS será infinito.

**- Instituição do 3º nível para as funções de escolaridade de nível Básico;**

**Justificativa:** Muito embora o governo não queira mais contratar pessoal sem escolaridade de nível médio, ainda há nos quadros do Ceeteps o pessoal concursado para o nível fundamental. Para estes, a carreira aprovada em 2014 instituiu apenas dois níveis de evolução na vertical.

Incluir o terceiro nível, além de corrigir a discriminação imposta a estes trabalhadores, irá gerar um impacto financeiro mínimo (quase imperceptível) na evolução de 2016, mas que trará uma enorme satisfação aos trabalhadores envolvidos.

**- Implantação da jornada para os docentes;**

**Justificativa:** A Secretaria, em conjunto com o Ceeteps, pode estabelecer um grupo de trabalho com o Sinteps a fim de estudar os impactos da proposta de jornada de trabalho para os docentes da instituição.

No entendimento do Sinteps, o impacto financeiro será negativo, tendo em vista as diferentes jornadas propostas (10, 20, 30 e 40 horas), entendendo a jornada como um estímulo ao docente em permanecer na unidade e produzir trabalho para a comunidade local, o que, se bem utilizado, gera mais crescimento nas regiões onde estão localizadas as unidades do Ceeteps, gerando mais produtividade, mais renda, mais consumo e mais impostos, num círculo virtuoso onde todos ganham.

Além do que, somente quando o docente se enquadra em jornada de trabalho é que ele pode se dedicar plenamente às atividades de ensino, pesquisa e extensão de serviços à comunidade, objetivos de qualquer sistema de ensino que prime pela excelência. Assim, a autarquia deve começar imediatamente a propor o seu sistema de jornada, de acordo com as especificidades do ensino técnico e tecnológico.

Se observarmos os valores de folha de pagamento dos docentes em 2015, verificaremos que a autarquia já investe R\$ 5,5 milhões mensais em hora atividade específica para os docentes das ETECs, sendo este valor correspondente a 30,37% do valor investido em hora aula. Para as FATECs, os valores são: R\$ 5,716 milhões em Hae e jornada e R\$ 6,503 milhões em hora aula, o que corresponde então a 88% do valor da folha.

Assim, implantar o Regime de Jornada para os docentes das ETECs e FATECs do Ceeteps, além de ser imposição do Plano Nacional de Educação, seguido na íntegra pelo Plano Estadual de Educação (18.8), possibilitará ao Ceeteps cumprir outras metas do PEE, como, por exemplo, a META 13.3, QUE SE REFERE À PESQUISA. Também possibilitará à instituição voltar ao trabalho junto às comunidades locais, com os projetos de SERVIÇOS À COMUNIDADE. Isso, certamente, irá diminuir a evasão e aumentar a demanda pelos cursos técnicos e tecnológicos das ETECs e FATECs.

#### ***- Fim das avaliações de desempenho;***

**Justificativa:** A implantação da carreira na horizontal e na vertical significaria que o trabalhador vai evoluir por tempo de serviço ao longo dos 35 anos de trabalho, sem avaliações, apenas pelo tempo de trabalho. Isso porque as avaliações estão impostas na vertical quando o trabalhador é promovido.

Com os instrumentos propostos no texto original da lei em vigor, os empregados da autarquia podem não chegar ao final da carreira no tempo previsto, de forma que a antiguidade deve ser a única forma de mobilidade na progressão.

#### ***- Fim do interstício para as titulações;***

**Justificativa:** A implantação da carreira na horizontal e na vertical significaria que o trabalhador vai evoluir na vertical a partir do mérito que conquistar, e, no caso de uma instituição de ensino como é o Ceeteps, o mérito é acadêmico. Impor a espera por 6 anos para obter a promoção pelo mérito é mais do que injusto, é ilegal. A CLT estabelece que, onde há quadro de carreira, o trabalhador deve evoluir alternadamente, por tempo e por mérito. Assim, a estrutura da nossa carreira precisa ser revista, pois somente iremos evoluir por mérito após 3 evoluções por tempo, o que fere a lei.

Manter a obrigatoriedade de permanência numa referência por 6 anos, mesmo que o profissional já cumpra o requisito de formação para alcançar outra referência, além de ser injusto, não promove a valorização dos profissionais com titulação, impõe à autarquia a dificuldade de contratar pessoas com titulações acima do mínimo exigido por lei, o que pode vir a frustrar a manutenção da qualidade desta autarquia educacional.

#### ***- Política salarial: retorno da aplicação dos índices de reajuste salarial definidos pelo Cruesp;***

**Justificativa:** O Ceeteps é uma autarquia de regime especial associada e vinculada à Unesp, pelos termos da Lei 952/1976. Em função da vinculação, os trabalhadores da autarquia têm política salarial definida nos termos da Resolução Unesp 63/92. Muito

embora a vinculação ainda exista por lei, o governo do Estado, sem justificativa, deixou de cumprir a norma legal desde 1996. Os trabalhadores levaram a discussão para a justiça, sendo vitoriosos em inúmeras ações, bem como obtendo voto favorável no STF, sendo questão de tempo que o direito seja resgatado para todos os trabalhadores. Assim, com o intuito de cumprir uma norma legal é que se propõe a presente emenda, evitando futuro prejuízo ao erário público, com o pagamento das indenizações trabalhistas.

Cópia de parte da Sentença confirmada pelo Supremo Tribunal Federal onde se julga o direito dos reajustes salariais do Cruesp para os docentes e servidores técnico-administrativos do Ceeteps. O documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/> sob o número 1685075. Inteiro Teor do Acórdão - Página 5 de 9 IN. CARMEN LÚCIA ARE 660.079 AGR / SP

*“Não há qualquer discriminação ou especificação quanto à vinculação financeira ou pedagógica. Nem no Decreto-Lei Complementar n. 7, nem na Lei 952/76. Presume-se que a vinculação é geral. Onde o legislador não discriminou, não cabe ao intérprete fazê-lo. E, ainda, o Decreto n. 17.027 de maio de 1981, que aprovou o Regimento do Reclamado, indica que o mesmo reger-se-á 'pelos normas deste Regulamento e as que couberem do Estatuto e do Regimento Geral da UNESP.' (art. 1º, fl. 246). Nada há no regimento do CEETEPS contrário à política salarial definida pelo CRUESP. A fonte de recursos definida no art. 69 não interfere nessa conclusão. Na parte em que definiu as regras do corpo docente, do pessoal técnico e administrativo, o Regimento nada dispôs em contrário ao estabelecido na legislação precedente.*

*Tanto que o reclamado, na defesa, não nega que, ao menos até 1995, sempre repassou os mesmos índices estabelecidos pelo CRUESP. Quem definiu o sistema de reajuste salarial dos servidores do reclamado, por exemplo, em 1992? Foi o Reitor da UNESP, através da Resolução 63, de 30/11/1992, fl. 352. E tal procedimento foi considerado legal pelo reclamado. A fixação do suporte financeiro de acordo com o orçamento próprio da CEETEPS, de acordo com o art. 3º da citada Resolução, em nada altera a conclusão acima. Destarte, não há que se falar em ausência de previsão legal, ou afronta ao art. 37, X, da Carta Magna. Tanto que o próprio reclamado reconheceu a aplicação de reajustes anteriores, de acordo com o disposto nas Resoluções do CRUESP.*

**A legalidade e constitucionalidade do critério de condução da política salarial reclamada pelos autores é inconteste.** *Fica rejeitada, também, a tese da ocorrência de vinculação remuneratória, vedada pelo art. 37, XIII, da Constituição Federal. O fato de ser aplicada igual política salarial de entidades da mesma esfera administrativa não significa equiparar ou vincular, atrelar a remuneração de um cargo a de outro, ou a fixação de reajustes automáticos. Caso contrário, teríamos de concluir que toda a política salarial das Universidades Estaduais Paulistas, praticada até a presente data, estaria revestida de inconstitucionalidade, o que não se admite. (...)*

**Não indicou o reclamado qualquer outro comando legal que tivesse alterado a vinculação administrativa especificada conforme os dispositivos legais acima citados. Estava obrigado, portanto, a respeitar os reajustes fixados pelo Cruesp.**” (grifos nossos)

**- Retorno da sexta parte, cumprimento integral do art. 129 da CE;**

**JUSTIFICATIVA:** Os trabalhadores do quadro permanente do Ceeteps contratados pelo regime da CLT são servidores públicos estaduais, assim definidos no artigo 115 da Constituição Estadual: “Para a organização da administração pública direta e indireta, inclusive as fundações instituídas ou mantidas por qualquer dos Poderes do Estado, é obrigatório o cumprimento das seguintes normas: I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei”, II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia, em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão, declarado em lei, de livre nomeação e exoneração.” Mais adiante, no artigo 129, concede a sexta parte e o adicional por tempo de serviço para os servidores públicos estaduais. Bem, se a contratação no serviço público é por cargo, emprego ou função, é servidor público quem tem cargo, emprego ou função, assim, o artigo 129 da CE deve ser aplicado aos integrantes do quadro permanente e do quadro comissionado do Ceeteps.

**- Inclusão dos graus Q, R, S e T considerando que os homens só se aposentam após 35 anos de contribuição e a aposentadoria compulsória só se dá após 75 anos de idade.**

**Justificativa:** considerando que os homens só se aposentam após 35 anos de contribuição e a aposentadoria compulsória só se dá após 75 anos de idade, segundo as regras para a aposentadoria no Brasil, e, assim, incluir os graus Q, R, S e T permitirá aos homens atingir o final da carreira no tempo da aposentadoria, bem como permitirá ir um pouco além, já que os trabalhadores se aposentam mas têm o direito de continuar trabalhando no regime da CLT.

#### **4. Implantação do Plano de Saúde Institucional aprovado na carreira em 2014 para todos os trabalhadores;**

**Justificativa:** Além de previsto em lei, será o primeiro benefício real que os trabalhadores do Ceeteps terão. Porém, o Ceeteps não recebeu ainda a autorização do governo para a licitação e, portanto, não tem ideia do custo do contrato para analisar a viabilidade financeira e orçamentária da contratação do referido plano de saúde.

Sabendo ainda que haverá contrapartida dos trabalhadores, é mister que o governo autorize o Ceeteps a abrir o processo de licitação para que seja possível a contratação o quanto antes, sendo que o custo total apenas irá impactar no orçamento de 2017 e, ainda, ao cumprir o previsto na LC 1.240/2014, o governo do Estado estará cumprindo a META 17.5 do Plano Estadual de educação, que prevê a obrigatoriedade de assistência médica aos profissionais de educação.

#### **5. Implantação do auxílio alimentação de R\$ 800,00 reais para todos, sem limite de teto salarial;**

#### **6. Revisão no valor do Vale Refeição/Alimentação para R\$ 20,00/dia e exclusão da limitação por teto salarial;**

#### **7. Implantação de Cesta Básica para todos;**

#### **8. Implantação do auxílio combustível nos mesmos moldes e valores do vale transporte para todos;**

#### **9. Implantação do Vale Cultura para todos;**

#### **10. Implantação do Auxílio Funeral para todos;**

#### **11. Implantação de Plano Odontológico para todos;**

#### **12. Implantação do Seguro de Vida para todos;**

**Justificativa:** Os itens 5 a 12 são auto explicáveis e justificáveis, mas vale registrar que todas as demais autarquias do estado têm auxílio alimentação e cesta básica, muitas têm auxílio funeral, outras têm seguro de vida; boa parte tem plano médico e odontológico e algumas têm o vale combustível.

Os trabalhadores do Ceeteps, autarquia estadual, não tem QUALQUER BENEFÍCIO, à exceção do vale alimentação/refeição, com valor diário de R\$ 8,00, congelado desde 2012, enquanto outras autarquias e secretarias já recebem por volta de R\$ 17,00 dia.

É imperiosa a implantação de benefícios reais para os trabalhadores do Ceeteps.

#### **13. Revisão do valor do auxílio-creche, com valores compatíveis ao mercado, de acordo com as regiões administrativas do Estado de São Paulo e sem teto de salário, nas seguintes condições:**

**Parágrafo 1º** - O Ceeteps pagará auxílio-creche, equivalente a um salário mínimo estadual, por mês e por filho de até 5 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

**Parágrafo 2º** - O Ceeteps concederá, anualmente, 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo estadual, destinado ao reembolso de despesas efetuadas com matrículas e uniformes, sem prejuízo das alíneas anteriores.

**Justificativa:** O auxílio creche, simplifica para a administração pública o cumprimento da legislação trabalhista, no Ceeteps a maioria dos trabalhadores é contratado pela CLT e, para estes, a obrigação legal é pela instituição de creches nos locais de trabalho. Para que as mães e as crianças não tenham que aguardar a construção das creches, como manda a lei, propomos o pagamento do auxílio-creche nos moldes acima descritos

- 14. Direitos dos filhos menores** – O Ceeteps respeitará os direitos previstos no ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente, abonando as faltas dos pais ou responsáveis legais pelo menor, no atendimento das exigências previstas no ECA, nelas incluídas os acompanhamentos em consulta, tratamentos médicos e hospitalização do menor, bem como participação nas reuniões escolares de acordo com calendário das escolas, informado anualmente pelos pais aos departamentos de pessoal das unidades.

**Justificativa:** Muito embora a legislação obrigue o acompanhamento dos incapazes (assim classificados os menores e os idosos) pelos seus responsáveis legais, sob pena de condenação criminal, o Ceeteps não respeita o direito dos incapazes e a obrigação dos responsáveis. O Estado deve ser o primeiro a cumprir as leis e, portanto, o direito dos incapazes deve ser respeitado.

#### **15. Licença maternidade de 180 dias para todas as trabalhadoras;**

**Justificativa:** A licença maternidade de 180 dias já é um direito das servidoras estatutárias na administração pública. As mães celetistas são privadas deste direito, que mais se aplica à criança. Segundo estudos da OMS, elas necessitam da amamentação e acompanhamento das mães por, pelo menos, seis meses, para ter um desenvolvimento saudável.

Além de corrigir a discriminação que o governo do estado de São Paulo faz entre as mães estatutárias e as mães celetistas, que já contribuem mensalmente para o INSS, adotar esta medida vai custar praticamente nada ao governo estadual e, em médio prazo, a verba empregada volta aos cofres públicos, tendo em vista que as crianças cuidadas e amamentadas pela mãe por 6 meses, no mínimo, adoecem menos (gerando menos despesas para a saúde pública); têm melhor rendimento escolar na infância (evitando retenções e evasão escolar) e são adultos mais produtivos (gerando mais renda e mais impostos).

Se considerarmos que a medida seja aplicada a partir de 1º de maio, vai gerar pouquíssima despesa neste exercício, impactando de alguma maneira, mas também de forma tímida, a partir de 2017.

- 16. Direito das mães trabalhadoras** – O Ceeteps aceitará, nos casos das trabalhadoras gestantes, os atestados e comprovantes de exames pré-natais, que abonarão o dia completo. Para as trabalhadoras lactantes, será autorizada, sem prejuízo de salários, a redução da jornada de trabalho em 2 horas, pelo período de amamentação atestado pelo pediatra ou a extensão da licença por mais dois períodos de 15 dias, conforme laudo médico da parturiente.

**Justificativa:** São direitos previstos legalmente e não cumpridos pelo Ceeteps.

- 17. Direito dos idosos** – O Ceeteps respeitará o Estatuto do Idoso em sua plenitude, em especial para o abono de faltas dos responsáveis por seus pais, avós (idosos em geral) em acompanhamentos médicos e hospitalares.



**Justificativa:** Muito embora a legislação obrigue o acompanhamento dos incapazes (assim classificados os menores e os idosos) pelos seus responsáveis legais, sob pena de condenação criminal, o Ceeteps não respeita o direito dos incapazes e a obrigação dos responsáveis. O Estado deve ser o primeiro a cumprir as leis e, portanto, o direito dos incapazes deve ser respeitado.

- 18. Direitos gerais dos trabalhadores** – O Ceeteps disponibilizará, por meio eletrônico, a todos os trabalhadores da instituição, um MANUAL de DIREITOS E DEVERES, contendo os direitos trabalhistas aos quais fazem jus os trabalhadores da autarquia, enquanto servidores públicos estaduais, contratados pelo regime da CLT e pelo regime autárquico, bem como, os seus deveres.

**Justificativa:** Conhecer as regras a que está submetido é direito do trabalhador.

- 19. Garantia das aulas de concurso público** - Os docentes das ETECs e FATECs terão garantidas as aulas atribuídas em decorrência de concurso público, não podendo haver a redução da carga horária de concurso sob nenhuma circunstância.  
**Parágrafo único** – O docente responsável por disciplina suprimida em virtude de alteração na estrutura curricular prevista ou autorizada por dispositivo regimental ou pela legislação vigente e que possua habilitação legal para outra disciplina, terá prioridade para assumir turmas em que a referida disciplina esteja vaga.

**Justificativa:** Apesar da contratação dos docentes ser feita no regime de hora aula, a contratação é precedida de UM CONCURSO PÚBLICO. Não é possível que o Ceeteps continue a desrespeitar os trabalhadores concursados, alterando sua carga horária semestralmente, sem respeitar seu concurso público e muito menos sua formação acadêmica e profissional.

- 20. Garantia da disponibilidade de horário** – Aos docentes contratados por hora-aula é assegurada a atribuição das aulas apenas nos dias e horários apresentados semestralmente a título de “disponibilidade docente”. Não conseguindo a unidade adequar os horários dos cursos à disponibilidade dos docentes, atribuirá horas atividade a eles, a fim de completar a carga horária de trabalho.

**Justificativa:** Enquanto o Ceeteps adotar o regime horista para a contratação de docentes não tem direito de exigir a exclusividade do trabalhador e, portanto, é obrigado a respeitar a disponibilidade fornecida pelos docentes para a confecção dos horários de aulas. Há que se ressaltar que os alunos estão à disposição da unidade todos os dias da semana e, portanto, é o professor quem deve ser atendido no horário e não o aluno, já que o mesmo lá está todos os dias.

- 21. Concursos por área de conhecimento** - Os concursos para docentes auxiliares de docentes e servidores técnico-administrativos do Ceeteps serão realizados por área de conhecimento, segundo os catálogos do MEC, sendo exigência para participação dos referidos concursos os requisitos de graduação e formação do MEC e legislação complementar;

**Justificativa:** Ao instituir os concursos por disciplina, além de aumentar sensivelmente os gastos do Estado, o Ceeteps criou uma limitação de atribuições que confronta com a regulamentação do exercício profissional dos trabalhadores das ETECs e FATECs. É urgente o retorno da realização de concursos públicos por área de conhecimento e o aproveitamento dos docentes já concursados para lecionar as aulas de sua área de graduação, conforme lhes asseguram os títulos obtidos.

- 22. Garantia de licença e afastamento para os servidores técnico-administrativos e auxiliares de docente nos mesmos moldes já praticados pela autarquia para os servidores docentes;**

**Justificativa:** É um absurdo que os servidores técnico-administrativos e auxiliares de docente não tenham direito ao afastamento para estudos, justamente numa instituição de educação, que exige de seus trabalhadores a obtenção de títulos para o desenvolvimento na carreira. Esta é uma matéria de simples resolução, bastando uma deliberação do Conselho Deliberativo do Ceeteps, que deve ser baixada com urgência.

### 23. Garantia de calendário único para as ETECs e FATECs

**Justificativa:** É certo que os docentes do Ceeteps ministram aulas em mais de uma unidade e é certo também que as disparidades entre os calendários das unidades é um fator complicador para a organização do trabalhador quanto a férias, emendas, recessos, prazos etc. Assim, é mister a implantação de um calendário único de atividades, tanto nas ETECs quanto nas FATECs.

**24. Atualização profissional** – O Ceeteps ofertará, gratuitamente, cursos de atualização profissional, a serem ministrados para todos os servidores docentes e técnico-administrativos, que supram as exigências impostas pela evolução funcional, sendo que os critérios de participação devem garantir o acesso a todos os trabalhadores da instituição, mesmo que em sistema de rodízio. Inclusive os cursos de hidráulica, construção civil, elétrica entre outros, para atualização do pessoal que cuida da manutenção das unidades.

**Parágrafo único** – Para garantir a participação dos trabalhadores nos cursos, o Ceeteps realizará o adiantamento da(s) diária(s). Os valores adiantados serão comprovados conforme regulamentação atual.

**Justificativa:** Numa instituição de educação profissional e tecnológica do gabarito do Ceeteps, chega a ser lamentável que não haja um programa de atualização profissional voltado aos trabalhadores da instituição.

Na proposta de jornada que o Sinteps defende, parte do trabalho de extensão dos serviços à comunidade seria justamente voltada à capacitação dos trabalhadores da instituição nas diversas áreas do conhecimento nas quais a instituição tem muita *expertise*.

**25. Implantação do Horário de Estudante** – Nos moldes do disposto nos artigos 17 e 21 do Decreto Estadual 52.054/07.

**Justificativa:** O referido decreto regulamenta o horário de estudante para os servidores estatutários, excluindo os celetistas, fazendo novamente uma segregação entre trabalhadores da mesma instituição, mas, ao mesmo tempo, estabelece no artigo 21 que o Ceeteps pode organizar suas normas, de forma que entendemos ser aplicável o descrito no artigo 17 aos servidores estudantes contratados pelo regime da CLT.

**26. Implantação do recesso para o pessoal técnico-administrativo** - Nos moldes da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo.

**Justificativa:** Os servidores técnico-administrativos da Secretaria de Educação têm garantido por lei o direito a dez dias úteis de recesso, tendo em vista que as unidades escolares não têm atividades relevantes nos períodos do recesso escolar e das férias escolares.

Assim, instituir o mesmo direito aos servidores técnico-administrativos do Ceeteps, bem como aos auxiliares de docente, é medida que se coaduna com a justiça.

**27. Insalubridade/periculosidade** – O Ceeteps pagará a todos os servidores docentes e técnico-administrativos que trabalhem em ambientes que possuam laudo de insalubridade e/ou periculosidade os respectivos adicionais. Para os ambientes que, porventura, ainda não possuam laudo, o Ceeteps providenciará a elaboração dos mesmos, no prazo máximo de 90 dias a partir da data-base de 2016.

**Parágrafo único** – Para os profissionais que trabalham no atendimento telefônico, será pago o adicional de insalubridade quando o atendimento for superior a 6h diárias.



**Justificativa:** A implantação do SESMET, como prevê a legislação federal, é obrigação do Ceeteps, conforme já discutido em processo judicial ganho pelo Sinteps. Os laudos de insalubridade, periculosidade, as readaptações, as licenças, os acidentes de trabalho e outras questões relacionadas à Saúde e à Segurança do Trabalhador estão à mercê da boa vontade de uns poucos funcionários da URH, que não são especialistas no assunto e já estão assoberbados de trabalho.

O Ceeteps deve implantar a SESMET, como exige a lei, e respeitar a saúde e a segurança do seu trabalhador. E, enquanto não o faz, deve agilizar todos os processos pendentes na URH.

## 28. CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

**Justificativa:** O Ceeteps obrigará as unidades de ensino a instalarem a CIPA, obedecendo a NR-4 e as mesmas deverão seguir a legislação vigente no país, promovendo cursos regulares para os cipeiros e incluindo os trabalhadores estatutários para a composição das CIPAS. O Sinteps tem projeto para oferta gratuita dos cursos nas unidades.

**29. Assédio moral** - O Ceeteps coibirá o assédio moral tanto descendente, ascendente ou horizontal, assim considerada toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica do empregado, pôr em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente laboral, e estabelecerá ações para o tratamento de ocorrências de tais casos, comprometendo-se ainda a incluir o tema nos programas dos cursos de capacitação de pessoal, com ênfase para gestão de pessoas, bem como manterá ampla divulgação da cartilha explicativa.

**Parágrafo único** - As denúncias de casos de assédio moral deverão ser levadas à *Ouvidoria do Ceeteps* e ao Sinteps para encaminhamento às autoridades competentes, as quais responderão após ouvir os esclarecimentos das partes, visando a sua apuração. Por solicitação do empregado que denunciar a ocorrência de assédio moral, o Fórum de Relações do Trabalho poderá ser informado da denúncia.

**Justificativa:** A prática do assédio moral ainda está muito presente nas unidades do Ceeteps, expondo o trabalhador a humilhações e vexames que causam danos irreversíveis à sua saúde e à sua autoestima, fatores essenciais para a qualidade de vida do trabalhador. Coibir esta prática é obrigação do empregador.

## 30. Pagamento de vale transporte em espécie

**Justificativa:** O Ceeteps efetuará o pagamento do vale transporte aos servidores autárquicos que fazem jus a este benefício, em espécie, na folha de pagamento, a exemplo do que já acontece em outras unidades do Estado.

**31. Democratização da Instituição:** Promover a eleição direta e paritária para todos os cargos eletivos do Ceeteps, bem como ampliar e garantir a participação paritária da comunidade, através de eleições diretas, no Conselho Deliberativo da autarquia.

**Justificativa:** Garantir a gestão democrática prevista na LDB e nos Planos Nacional e Estadual de Educação.

## 32. Comunicação de processo administrativo

**Justificativa:** Nos casos de demissão e suspensão de servidores docentes, auxiliares de docentes e técnico-administrativos, o Ceeteps notificará ao Sinteps a abertura do processo administrativo e assegurará o acompanhamento do assunto até sua conclusão, por meio da assessoria jurídica do Sindicato, somente podendo deixar de fazê-lo quando o interessado concordar expressamente.

**33. Publicidade de contas e licitações** – O Ceeteps dará amplo conhecimento, através de *link* em seu *site* oficial, dos balanços, previsões orçamentárias, editais de licitação e/ou convites, termos de cooperação, convênios etc.

**Justificativa:** garantir a publicidade e a transparência da administração pública.

São Paulo, março de 2016.

A Diretoria Executiva, Diretoria Regional e Conselho de Diretores de Base do Sinteps