Exposição de Motivos nº 01/2024

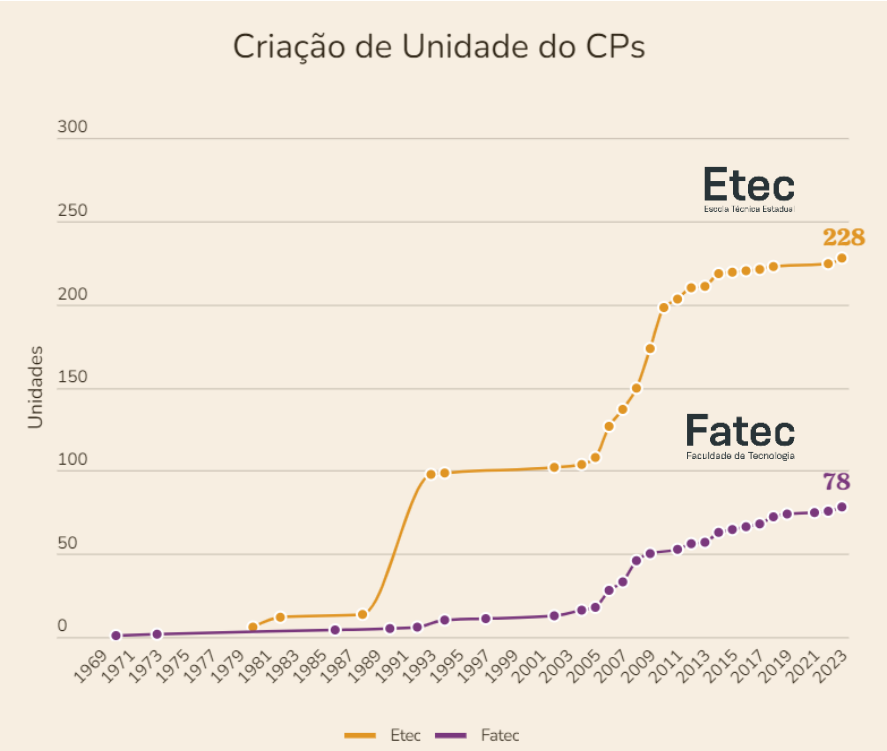
Processo SEI nº 136.00000383/2023-01

Excelentíssimo Senhor Governador

É com profundo respeito e compromisso com a excelência da educação paulista que apresentamos este Anteprojeto de Lei Complementar, que visa a reestruturação do Plano de Carreiras dos servidores do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza (Ceeteps). Tendo em vista que o Governo do Estado de São Paulo tem um histórico de compromisso com a educação de qualidade, a adoção desta medida será mais um marco deste compromisso, alinhando os padrões da autarquia às melhores práticas pedagógicas e às exigências de um mundo em constante mudança.

A presente autarquia que integra a Administração Pública Indireta do Estado de São Paulo, está vinculada à Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação do Estado de São Paulo, sendo responsável pela gestão das Escolas Técnicas Estaduais (Etecs) e Faculdades de Tecnologia (Fatecs). As finalidades e objetivos institucionais do Ceeteps estão previstos em Regimento próprio, aprovado pelo Decreto nº 58.385 de 13.9.2012.

Presente em 365 municípios, a instituição administra 228 Escolas Técnicas (Etecs) e 78 Faculdades de Tecnologia (Fatecs) estaduais, e 552 Classes Descentralizadas (unidades que oferecem um ou mais cursos, sob a administração de uma Etec) com mais de 316 mil alunos matriculados em cursos técnicos de nível médio e superior tecnológicos.

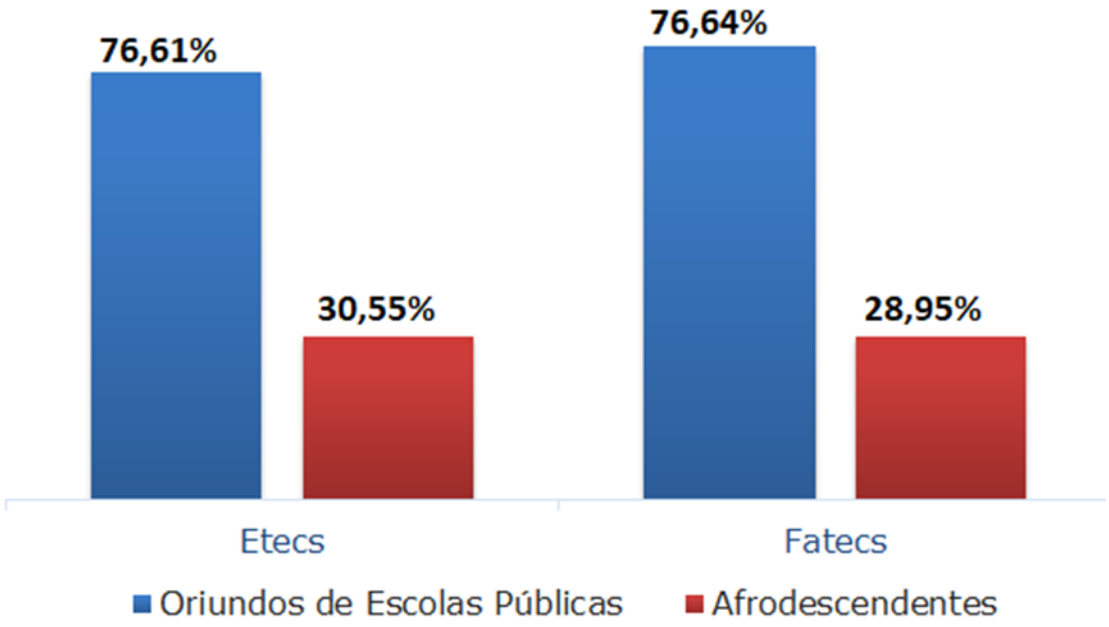


Nas Etecs, mais de 226 mil estudantes estão matriculados nos Ensinos Médio, Ensino Médio integrado ao Técnico e no Ensino Técnico, incluindo habilitações nas modalidades presencial,

semipresencial, online, Educação de Jovens e Adultos (EJA) e especialização técnica. As Etecs oferecem 216 cursos, voltados a todos os setores produtivos públicos e privados. Já as Fatecs atendem mais de 90 mil alunos matriculados em 85 cursos de graduação tecnológica, em diversas áreas, como Construção Civil, Mecânica, Informática, Tecnologia da Informação, Turismo, entre outras.

Além da graduação, o CPS oferece cursos de pós-graduação, atualização tecnológica e extensão.

Em relação ao perfil dos alunos aprovados no vestibulinho da Etec e no vestibular da Fatec, no 1º. Semestre de 2024, verifica-se que a maioria é oriunda de escolas públicas, conforme segue:



Para atender a toda a demanda crescente da instituição, em 2008, foi instituído o Plano de Carreiras, de Empregos Públicos e Sistema Retribuitório dos servidores do Centro Estadual de Educação Tecnológica "Paula Souza" – CEETEPS, por meio da Lei Complementar nº 1.044 de 13 de maio de 2008, com as seguintes normas correlatas e demais alterações.

LEI COMPLEMENTAR	DATA DE PUBLICAÇÃO	DISPOSIÇÃO DA LEI
1.148	16/09/2011	Altera a Lei Complementar nº 1.044, de 2008, que instituiu o Plano de carreiras, de empregos públicos e o Sistema retribuitório dos servidores do CEETEPS, e dá providências correlatas
1.182	07/07/2012	Dispõe sobre a reclassificação dos salários dos integrantes da Lei Complementar nº 1.044, de 2008, alterada pela Lei Complementar nº 1.148, de 2011, e dá providências correlatas
1.209	10/09/2013	Dispõe sobre a reclassificação dos salários dos integrantes das Lei Complementar nº 1.044, de 2008, alterada pela Lei Complementar nº 1.148, de 2011, e dá providências correlatas

LEI COMPLEMENTAR	DATA DE PUBLICAÇÃO	DISPOSIÇÃO DA LEI
1.240	23/04/2014	Altera a Lei Complementar nº 1.044, de 2008, que institui o Plano de carreiras, de Empregos públicos e Sistema Retribuitório dos servidores do CEETEPS e dá outras providências
1.242	29/05/2014	Dispõe sobre a criação de empregos públicos, no Quadro de pessoal do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza - CEETEPS e dá providências correlatas
1.252	04/07/2014	Altera a Lei Complementar nº 1.240, de 22 de abril de 2014, que altera a Lei Complementar 1.044, de 13 de maio de 2008, que institui o Plano de Carreiras, de Empregos Públicos e Sistema Retribuitório dos servidores do Centro Estadual de Educação Tecnológica "Paula Souza" - CEETEPS, e dá outras providências
1.311	07/10/2017	Dispõe sobre a reclassificação dos salários fixados pelos Anexos IV e V a que se referem os incisos IV e V do artigo 25-A, da Lei complementar nº 1.044, de 13 de maio de 2008, e dá providências correlatas
1.317	22/03/2018	Dispõe sobre os vencimentos e salários dos servidores que especifica
1.319	29/03/2018	Dispõe sobre a reclassificação de vencimentos e salários das classes que especifica do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dos empregos públicos em confiança do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza - CEETEPS, e dá providências correlatas
1.343	27/08/2019	Altera a Lei Complementar nº 1.044, de 13 de maio de 2008, que institui o Plano de Carreiras, de Empregos Públicos e Sistema Retribuitório dos servidores do Centro Estadual de Educação Tecnológica "Paula Souza" - e dá outras providências
1.373	31/03/2022	Dispõe sobre os vencimentos e salários dos servidores que especifica, e dá providências correlatas
1.388	19/07/2023	Dispõe sobre os vencimentos, salários e subsídios dos servidores que especifica, e dá providências correlatas

Parte das alterações legais acima, foi erigida para adequar o Quadro de Pessoal da instituição às necessidades de valorização dos profissionais da educação. É imprescindível demonstrar que os fundamentos que subsidiaram esta exposição partem de disposições legais vigentes cumuladas ao estudo de dados e informações de Instituições Federais e Estaduais relacionadas a educação em território nacional.

Outrossim, a fim de ilustrar o trabalho desenvolvido pela Instituição à sociedade, faz-se necessário apresentar alguns dos excelentes resultados obtidos pelas Unidades de Ensino ao longo dos anos, conforme segue:

Resultados de desempenho dos alunos das Etecs e das Fatecs:

- Resultados dos alunos das Etecs no PISA:

Em 2023, foram publicados os resultados das avaliações do PISA realizadas em 2022 por alunos de Escolas Técnicas Estaduais (Etecs). Estes obtiveram médias iguais ou superiores às de estudantes de países que integram a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) no Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (Pisa). A comparação dos resultados dos dois grupos mostra que o desempenho dos alunos do Centro Paula Souza (CPS) supera diversos países em Leitura, além de ser semelhante em Matemática.

A análise dos resultados mostra que a média dos alunos das Escolas Técnicas em Leitura é 515, enquanto a dos países da OCDE na mesma competência é 476 e a do Brasil, 410.

Se comparado o desempenho das Etecs ao de cada país, é possível observar que 27 Escolas Técnicas ficam entre as 40 melhores posições em Leitura. Três Etecs da Capital – Guaracy Silveira; São Paulo, conhecida como Etesp; e Irmã Agostina – têm resultado superior ao de Singapura, o país mais bem colocado do mundo. Além disso, 17 Etecs estão à frente do Japão, por exemplo.

Em Matemática, estudantes das Escolas Técnicas alcançaram a mesma média dos países da OCDE: 472, superando a brasileira, que é 379. Na comparação com outras nações, vemos que 11 unidades do CPS estão entre as 30 melhores posições. A Etesp, por exemplo, teve desempenho superior ao do Japão e da Coreia do Sul.

Já em Ciências, enquanto os integrantes da OCDE têm média 485, a das Etecs é 479 e a do Brasil, 403. Dentre as 40 melhores posições no mundo, se destacam 14 Etecs.

- Resultados das Fatecs no ENADE:

A divulgação dos resultados do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade) de 2022 evidenciou mais uma vez a qualidade do ensino praticado nas Faculdades de Tecnologia do Estado (Fatecs), administradas pelo Centro Paula Souza (CPS). Nesta edição, 10 unidades obtiveram 12 conceitos 5, o maior possível.

As Fatecs Ipiranga, São Paulo, Sebrae e Zona Leste (localizadas na Capital), Guaratinguetá, Guarulhos, Mogi das Cruzes, Presidente Prudente, Sumaré e Taubaté conquistaram a nota máxima nos cursos superiores de tecnologia em Gestão Empresarial e Gestão de Negócios e Inovação (ambos equivalentes a Processos Gerenciais no catálogo do MEC), Logística, Marketing e Recursos Humanos. As unidades do CPS conquistaram ainda mais 45 conceitos 4, em uma escala de 1 a 5.

A avaliação dos cursos superiores no Brasil é composta pelo Conceito Enade e por outros indicadores apurados pelo Inep junto às instituições de Ensino Superior. O Enade divide os cursos de graduação do País em três grupos e a cada ano avalia um desses conjuntos. Em 2022, foram avaliados os cursos vinculados ao Ano III. Além dos superiores de tecnologia, foram analisados bacharelados em áreas como administração, ciências contábeis, direito, jornalismo, psicologia e turismo.

O Enade, componente curricular obrigatório dos cursos de graduação, é constituído por um questionário e uma prova para avaliação de desempenho dos estudantes, composta por itens de

formação geral, comuns aos cursos de todas as áreas, e de componente específico. Cerca de 594 mil alunos fizeram a avaliação em todo o Brasil, em 2022. Nos cursos superiores de tecnologia foram avaliados 146,5 mil estudantes.

Segue a lista de Fatecs que obtiveram conceitos 4 e 5 no Enade na edição 2022:

CURSOS SUPERIORES DE TECNOLOGIA COM NOTA MÁXIMA NO ENADE		
Curso	**Faculdade**	**Conceito Enade**
Gestão Empresarial (EaD)	Fatec São Paulo (Capital)	5
Gestão Empresarial (presencial)	Fatec Guaratinguetá	5
	Fatec Zona Leste (Capital)	5
	Fatec Presidente Prudente	5
Gestão de Negócios e Inovação	Fatec Sumaré	5
Logística	Fatec Zona Leste (Capital)	5
	Fatec Mogi das Cruzes	5
	Fatec Guarulhos	5
Marketing	Fatec Sebrae (Capital)	5
Recursos Humanos	Fatec Mogi das Cruzes	5
	Fatec Ipiranga (Capital)	5
	Fatec Taubaté	5

CURSOS SUPERIORES DE TECNOLOGIA COM NOTA 4 NO ENADE		
Curso	Faculdade	Conceito Enade
Comércio Exterior	Fatec Indaiatuba	4
	Fatec Guarulhos	4
	Fatec Barueri	4
	Fatec Zona Leste (Capital)	4

Gestão Comercial	Fatec Assis	4
	Fatec Araraquara	4
	Fatec Adamantina	4
	Fatec Guaratinguetá	4
	Fatec Itaquaquecetuba	4
	Fatec Ipiranga (Capital)	4
	Fatec São Roque	4
Gestão da Qualidade	Fatec Lins	4
Gestão Empresarial	Fatec Americana	4
	Fatec Araraquara	4
	Fatec Araras	4
	Fatec Baixada Santista (Santos)	4
	Fatec Campinas	4
	Fatec Catanduva	4
	Fatec Cruzeiro	4
	Fatec Indaiatuba	4
	Fatec Itatiba	4
	Fatec Jales	4
	Fatec Mococa	4
	Fatec Praia Grande	4
	Fatec Piracicaba	4
	Fatec São Carlos	4
	Fatec Zona Sul (Capital)	4
Gestão Financeira	Fatec Guaratinguetá	4
	Fatec Osasco	4
Logística	Fatec Americana	4

	Fatec Baixada Santista (Santos)	4
	Fatec Bragança Paulista	4
	Fatec Bebedouro	4
	Fatec Carapicuíba	4
	Fatec Jundiaí	4
	Fatec Mauá	4
	Fatec São José dos Campos	4
	Fatec São Sebastião	4
	Fatec Sorocaba	4
Marketing	Fatec Jaboticabal	4
Recursos Humanos	Fatec Barueri	4
	Fatec Franca	4
	Fatec São Carlos	4
	Fatec Sumaré	4
	Fatec Zona Leste (Capital)	4

- Resultados em Olimpíadas nas áreas do conhecimento:

✓ Olimpíada Brasileira de Agropecuária (Obap):

Em 2023 o CPS conseguiu inscrever 201 equipes na edição da Obap, com 3 alunos cada, totalizando 603 estudantes. As finais da Olimpíada Brasileira de Agropecuária (Obap) foram realizadas no Instituto Federal de Brasília, Campus Planaltina. Com cinco equipes entre os finalistas, o Centro Paula Souza (CPS) voltou com três prêmios: primeiro lugar para a Escola Técnica Estadual (Etec) Prof. Carmelino Corrêa Júnior, de Franca, terceiro lugar para a Etec Benedito Storani, de Jundiaí, e prêmio especial pelo maior número de times do CPS na disputa final.

✓ Olimpíada de Matemática (OBMEP):

Em 2023 os alunos das Etecs conquistaram três medalhas de ouro, sete de prata e 36 de bronze. Ao todo foram 44 medalhas conquistadas por representantes de 30 unidades na competição deste ano. As Etecs do Centro Paula Souza ainda receberam 529 menções honrosas e medalhas nas disputas regionais.

✓ Olimpíada de Química do Estado de São Paulo (OQSP)

Em 2024 10 estudantes de sete Escolas Técnicas Estaduais (Etecs) do Centro Paula Souza (CPS) conquistaram medalhas na edição de 2024 da Olimpíada de Química do Estado de São Paulo (OQSP). Entre as escolas premiadas estão: a Etec Trajano Camargo, de Limeira; a Etec de Campo Limpo Paulista; a Etec de Taboão da Serra; a Etec Irmã Agostina, da Capital; a Etec Dona Escolástica Rosa, de Santos; e a Etec Conselheiro Antônio Prado, de Campinas.

✓ Olimpíada aeroespacial (Oicea):

Com um projeto para ampliar a possibilidade de utilização do hidrogênio como combustível sustentável na aviação, um grupo de três alunos da Faculdade de Tecnologia do Estado (Fatec) São José dos Campos conquistou medalha de prata na Olimpíada Internacional de Ciências e Engenharia Aeroespacial (Oicea), na categoria voltada a instituições de Ensino Superior públicas e particulares do Brasil e de outros países. A iniciativa é promovida pela organização não-governamental (ONG) Instituto Alpha Lumen, com apoio da Fundação Pan-Americana de Desenvolvimento (PADF) e da Boeing. Eles apresentaram a proposta *Tanques de Armazenamento de Hidrogênio de Aeronaves em Material Compósito de Fibra de Carbono e Resina Epóxi*. Os jovens foram selecionados para a olimpíada pelo bom desempenho nos cursos superiores de tecnologia em Manutenção de Aeronaves e Projetos de Estruturas Aeronáuticas.

✓ Olimpíada de Empreendedorismo Universitário (OEU):

Um grupo formado por três estudantes do quinto semestre do curso de Gestão de Negócios e Inovação da Faculdade de Tecnologia do Estado (Fatec) Sebrae chegou à última etapa da décima edição da *Olimpíada de Empreendedorismo Universitário (OEU)* da Universidade Federal de Goiás (UFG), aberta a alunos de graduação e pós-graduação. O projeto, batizado *AnaInná Moda Sustentável*, nasceu quando as jovens cursavam o segundo semestre e pensaram em uma moda acessível, sustentável e atraente para enfrentar os desafios ambientais e sociais provocados pela indústria têxtil, um dos principais causadores para a poluição ambiental pelo alto consumo de água, emissão de poluentes, uso de agrotóxicos no cultivo de algodão e descarte inadequado de resíduos têxteis.

✓ Olimpíada Brasileira do Saber (OBS):

Estudantes das Escolas Técnicas Estaduais (Etecs) se destacaram na edição 2024 da Olimpíada Brasileira do Saber (OBS), conquistando mais de 800 medalhas. Criada em 2014, essa olimpíada científica nacional de alto nível busca estimular o interesse dos alunos em arte, matemática, raciocínio lógico, língua portuguesa e estrangeira, ciências da natureza, educação tecnológica e atualidades.

Levantamento realizado junto a 10 unidades do Centro Paula Souza (CPS) aponta que do total de 806 medalhas, 12 são de ouro, 192 de prata, 264 de bronze, além de 338 menções honrosas.

Medalhas de Ouro:

Município	Unidade	Quantidade
Barretos	Etec Cel. Raphael Brandão	01
Fernandópolis	Etec Profº Armando José Farinazzo	02
Hortolândia	Etec de Hortolândia	04
Jales	Etec Dr. José Luiz Viana Coutinho	02
Jundiaí	Etec Vasco Antonio Venchiarutti	01
São José do Rio Preto	Etec Philadelpho Gouvêa Netto	02

Medalhas de Prata:

Município	Unidade	Quantidade
Barretos	Etec Cel. Raphael Brandão	5
Capital	Etec de Tiquatira	7
Fernandópolis	Etec Profº Armando José Farinazzo	28
Hortolândia	Etec de Hortolândia	39

Ibitinga	Etec Vereador e Vice-Prefeito Sérgio da Fonseca	10
Itatiba	Etec Rosa Perrone Scavone	24
Jales	Etec Dr. José Luiz Viana Coutinho	16
Jundiaí	Etec Vasco Antonio Venchiarutti	12
Novo Horizonte	Etec Profª Marinês Teodoro de Freitas Almeida	15
São José do Rio Preto	Etec Philadelpho Gouvêa Netto	36

Medalhas de Bronze:

Município	**Unidade**	**Quantidade**
Barretos	Etec Cel. Raphael Brandão	9
Capital	Etec de Tiquatira	5
Fernandópolis	Etec Profº Armando José Farinazzo	45
Hortolândia	Etec de Hortolândia	69
Ibitinga	Etec Vereador e Vice-Prefeito Sérgio da Fonseca	12
Itatiba	Etec Rosa Perrone Scavone	47
Jales	Etec Dr. José Luiz Viana Coutinho	31
Jundiaí	Etec Vasco Antonio Venchiarutti	18
São José do Rio Preto	Etec Philadelpho Gouvêa Netto	28

✓ Olimpíada Brasileira de Biologia Sintética (OBBS):

Em 2023 dois alunos do segundo ano do Ensino Médio com habilitação técnica em Química, da Escola Técnica Estadual (Etec) Irmã Agostina, localizada na Capital, participaram da terceira edição da Olimpíada Brasileira de Biologia Sintética (OBBS) e levaram as medalhas de ouro e prata consequentemente.

A Olimpíada Brasileira de Biologia Sintética (OBBS) é uma competição nacional que visa aumentar o engajamento de estudantes do Ensino Médio em áreas de Biologia e correlatas, a fim de contribuir para a difusão de conhecimentos básicos de forma lúdica e interativa. Na disputa os candidatos são divididos em duas categorias: Regular (Ensino Médio) e Aberta (Ensino Fundamental). Ocorre de forma online em duas fases. A primeira é composta por 20 questões de múltipla escolha sobre biologia geral, com duração de sete dias após liberação de acesso na plataforma virtual. Já a segunda conta com 15 questões de múltipla escolha sobre biologia sintética, com duração de sete dias, também após liberação na plataforma virtual.

- <u>Projetos de alunos de Etecs e Fatecs</u>

O conjunto de competências e habilidades adquiridas pelos alunos de Etecs e Fatecs resultam na Inovação para resolução de problemas baseada em pesquisa aplicada. A seguir alguns exemplos de destaque:

Fatec Botucatu cria esteira eletrônica que separa metais recicláveis

Protótipo destaca oportunidades de trabalho na indústria com uso de Arduino, e mostra preocupação de estudantes com sustentabilidade e viabilidade econômica...

5 de fevereiro de 2024

Etec de Barueri elabora repelente de baixo custo contra mosquito da dengue

Projeto envolveu alunos do Ensino Médio Integrado ao Técnico em Administração, Contabilidade, Recursos Humanos e Informática, em aula interdisciplinar de química...

1 de março de 2024

- FETEPS – Feira Tecnológica do Centro Paula Souza

A FETEPS – Feira Tecnológica do Centro Paula Souza completou em 2024 a sua 15a. Edição. Durante a feira as Escolas Técnicas (Etecs) e Faculdades de Tecnologia (Fatecs) puderam expor parte do aprendizado e das tecnologias desenvolvidas nas Unidades de Ensino. Nessa edição foram apresentados 132 projetos, sendo 112 de Etecs, Fatecs e do Grupo de Estudo de Educação a Distância (Geead) do CPS, além de 20 trabalhos de outras instituições de Educação Profissional e Tecnológica nacionais e internacionais.

Desenvolvidos em grupos formados por até três alunos, os projetos foram norteados pelos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs), que fazem parte da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU).

Em quatro dias de evento, mais de 24 mil pessoas compareceram à mostra localizada no centro de exposições Imigrantes.

Seguem alguns projetos que participaram da 15ª. FETEPS:

Cadeira Transpositora da Fatec Jahu:

Roboclean da Etec de Ilha Solteira:

Totem Solar da Etec de Piraju:

- Instituição Científica, Tecnológica e de Inovação - ICT

Depois de conquistar renome como instituição de ensino profissional, o Centro Paula Souza (CPS) foi reconhecido, no final de 2021, como uma instituição também voltada à pesquisa aplicada em tecnologia. O título de Instituição Científica, Tecnológica e de Inovação (ICT), concedido pelo Conselho das Instituições de Pesquisa do Estado de São Paulo (Consip), abre novos horizontes, ampliando as possibilidades pedagógicas para professores e alunos, e agilizando as parcerias com o setor produtivo.

Ao lado de pares como o Instituto Butantan, o Instituto Adolfo Lutz, o Hospital Emílio Ribas e as universidades estaduais, entre outros, as Escolas Técnicas (Etecs) e as Faculdades de Tecnologia (Fatecs) estaduais podem agora participar do desenvolvimento de processos, serviços e produtos em situações reais, gerando soluções aplicáveis no mercado e capazes até de gerar recursos para as unidades.

Estas iniciativas poderão contemplar a geração de produtos, processos e serviços inovadores e a transferência e difusão de tecnologia, como forma de consolidar o CPS como agente catalizador do desenvolvimento regional, a partir do incentivo da inovação para aumento da competitividade das empresas paulistas.

Partindo de todo o exposto, elencamos os princípios basilares que representam a necessidade de aprovação do novo Plano de Carreiras dos servidores do Ceeteps.

1. Cumprimento das metas do Plano Estadual de Educação de São Paulo

1.1 investimento público em educação pública

A Lei nº 16.279, de 08 de julho de 2016, que aprovou o Plano Estadual de Educação de São Paulo, fixou metas a serem cumpridas principalmente quanto a remuneração dos profissionais, vejamos:

Meta 20 - Ampliar o investimento público em educação pública de forma a atingir, no mínimo, o patamar de 7% (sete por cento) do Produto Interno Bruto - PIB do País no 5° (quinto) ano de vigência do PNE e, no mínimo, o equivalente a 10% (dez por cento) do PIB ao final do decênio.

(...)

20.4. Aplicar progressivamente recursos em manutenção e desenvolvimento do ensino na remuneração dos profissionais da educação.

A valorização dos profissionais da educação, conforme preconizado pela meta 20, não se restringe a remuneração adequada, mas também engloba a criação de um ambiente de trabalho que promova o bem-estar e a satisfação profissional. A nova proposta de Plano de Carreiras promove esses valores ao reconhecer a necessidade de um equilíbrio entre as horas dedicadas à docência e às demais atividades pedagógicas, impactando positivamente na retenção de talentos.

1.2 expansão dos números de matrículas

O Plano Estadual de Educação de São Paulo, define ao CEETEPS metas a serem atendidas na formação técnica e tecnológica. Reconhecendo a essencialidade da valorização dos profissionais da educação para o alcance destes objetivos, é fundamental assegurar a qualidade da oferta educacional que corresponde diretamente às metas 11, 12 e 13 do referido plano.

Meta 11 - Ampliar em 50% (cinquenta por cento) as matrículas da educação profissional técnica de nível médio, assegurando a qualidade da oferta e, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) da expansão no segmento público.

Estratégias

11.1. Expandir as matrículas de educação profissional técnica de nível médio no Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza - CEETEPS, levando em consideração a ordenação territorial, sua vinculação com arranjos produtivos, sociais e culturais, locais e regionais, bem como a interiorização da educação profissional.

Meta 12 - Elevar a taxa bruta de matrícula na educação superior para 50% (cinquenta por cento) e a taxa líquida para 33% (trinta e três por cento) da população de 18 (dezoito) a 24 (vinte e quatro) anos, asseguradas a qualidade da oferta e expansão para, pelo menos, 40% (quarenta por cento) das novas matrículas, no segmento público.

Estratégias

(...)

12.3. Ampliar a oferta de vagas de nível superior nas diversas áreas do conhecimento, por meio da expansão e interiorização das universidades estaduais e Centro Estadual de Educação

Tecnológica Paula Souza - CEETEPS, considerando a densidade populacional de cada região administrativa e a oferta de vagas públicas em relação à população na idade de referência.

Meta 13 - Elevar a qualidade da educação superior e ampliar a proporção de mestres e doutores do corpo docente em efetivo exercício no conjunto do Sistema Estadual de Educação Superior para 75% (setenta e cinco por cento), sendo, do total, no mínimo, 40% (quarenta por cento) doutores.

Estratégias

(...)

13.3. Elevar o padrão de qualidade das universidades estaduais, instituições municipais de ensino superior e do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza - CEETEPS, direcionando sua atividade, de modo que realizem, efetivamente, pesquisa institucionalizada, articulada a programas de pós-graduação "stricto sensu".

A expansão da educação profissional técnica de nível médio em 50% representa não apenas um aumento quantitativo de matrículas, mas também uma garantia de qualidade da oferta educacional. Para tal, é crucial que os docentes e técnicos administrativos sejam devidamente valorizados através de uma estrutura salarial competitiva e justa, que reconheça suas qualificações e os incentive a permanecer e crescer dentro do sistema educacional público. A valorização profissional se reflete diretamente na qualidade do ensino, pois profissionais motivados e bem remunerados são a base para um aprendizado eficaz e inovador, que atenda às demandas do mercado de trabalho e fomente o desenvolvimento econômico e social do Estado.

O objetivo de elevar as taxas de matrícula na educação superior para 50% bruta e 33% líquida na faixa etária de 18 a 24 anos, com um aumento de 40% das matrículas no segmento público, está intrinsecamente ligado à atratividade da carreira docente nas instituições de ensino superior. A atualização das tabelas salariais é um passo decisivo para atrair e reter talentos no sistema estadual de educação superior, o que contribuirá para a melhoria da qualidade do ensino e para a expansão das matrículas. Profissionais valorizados são essenciais para uma oferta educacional que esteja alinhada aos padrões internacionais de excelência, impulsionando o Estado de São Paulo a um patamar de destaque na educação superior.

Para atingir as metas propostas, o Centro Paula Souza prevê a seguinte ampliação das Unidades de Ensino a serem criadas e instaladas nos próximos anos:

Para o ano de 2024:
ESCOLAS TÉCNICAS ESTADUAIS – ETECs: 1 unidade

- Escola Técnica Estadual – ETEC de Boituva, no município de Boituva.

FACULDADES DE TECNOLOGIA – FATECs: 2 unidades

- Faculdade de Tecnologia – FATEC de Itapevi, no município de Itapevi;
- Faculdade de Tecnologia – FATEC de Atibaia, no município de Atibaia.

Para o ano de 2025:
ESCOLAS TÉCNICAS ESTADUAIS – ETECs: 2 unidades

- Escola Técnica Estadual – ETEC de Pederneiras, no município de Pederneiras;
- Escola Técnica Estadual – ETEC de Jaguariúna, no município de Jaguariúna.

FACULDADES DE TECNOLOGIA – FATECs: 3 unidades

- Faculdade de Tecnologia – FATEC de Rio Claro – “Prof. Álvares Gracioli” (denominação dada pela Lei nº 17.200, de 04 de novembro de 2019), no município de Rio Claro;
- Faculdade de Tecnologia - FATEC HCMUS Cotoxó, no município de São Paulo;
- Faculdade de Tecnologia – FATEC de Embu das Artes, no município de Embu das Artes.

Para o ano de 2026:

ESCOLAS TÉCNICAS ESTADUAIS – ETECs: 3 unidades

- Escola Técnica Estadual – ETEC de Itaim Paulista, no município de São Paulo;
- Escola Técnica Estadual – ETEC de Ubatuba, no município de Ubatuba;
- Escola Técnica Estadual – ETEC de São João da Boa Vista, no município de São João da Boa Vista.

FACULDADES DE TECNOLOGIA – FATECs: 1 unidade

- Faculdade de Tecnologia – FATEC de Suzano, no município de Suzano.

2. Adequação às Normas Legais Vigentes

A alteração proposta garante o cumprimento da Lei nº 11.738/2008, que regulamenta o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Ao harmonizar a jornada de trabalho dos docentes com a legislação, reforça-se o compromisso do Estado com o cumprimento das normativas legais e com a valorização dos profissionais da educação.

A redução na carga horária dos docentes vai ao encontro da necessidade de prover tempo suficiente para a preparação de aulas, correção de atividades, planejamento pedagógico e formação continuada, essenciais para a melhoria contínua da qualidade do ensino oferecido pela autarquia.

A necessidade de adequação da jornada de trabalho dos docentes possui o propósito de assegurar tempos dedicados à preparação de aulas, ao desenvolvimento profissional e à interação com a comunidade. A presente proposta de redução da carga horária de 34 para 26 horas-aula semanais está em perfeita consonância com tais diretrizes.

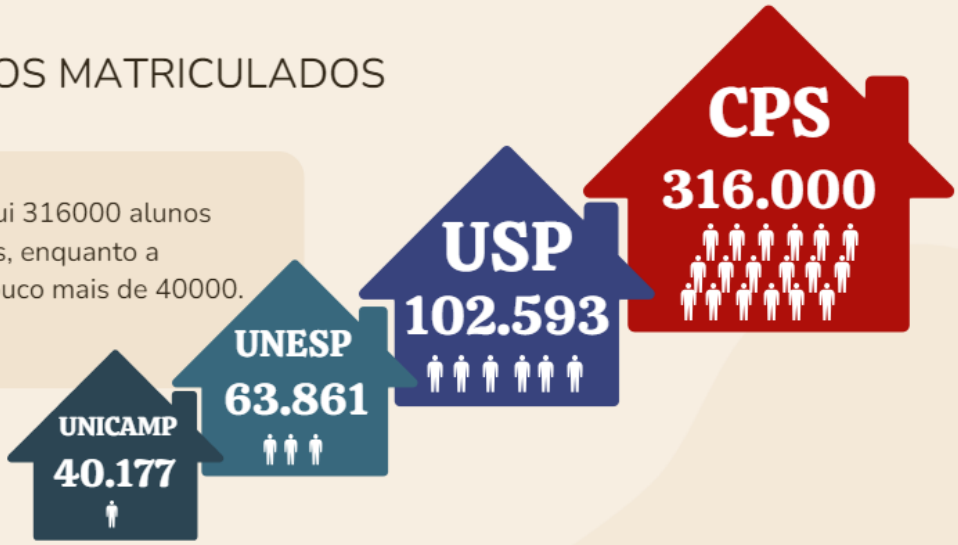
3. Padronização do sistema retribuitório

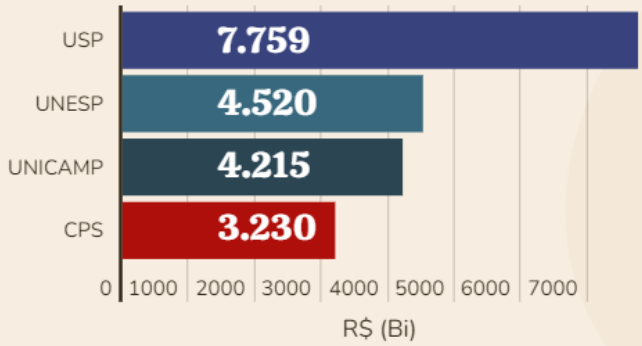
Ao passo que o Estado de São Paulo se destaca como líder nacional em educação técnica e superior, é imperativo que a valorização dos profissionais do magistério esteja em consonância com essa preeminência. Apresentamos esta exposição de motivos, ancorada numa análise comparativa, para demonstrar a necessidade de reajuste no plano de carreiras dos docentes do Centro Paula Souza (CPS), visando equiparar a remuneração por hora-aula àquela praticada em instituições de renome como os colégios técnicos da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Universidade Estadual Júlio de Mesquita Filho (UNESP) e da Universidade de São Paulo (USP).

Análise Comparativa e Justificativa:

ALUNOS MATRICULADOS

O CPS possui 316000 alunos matriculados, enquanto a Unicamp, pouco mais de 40000.



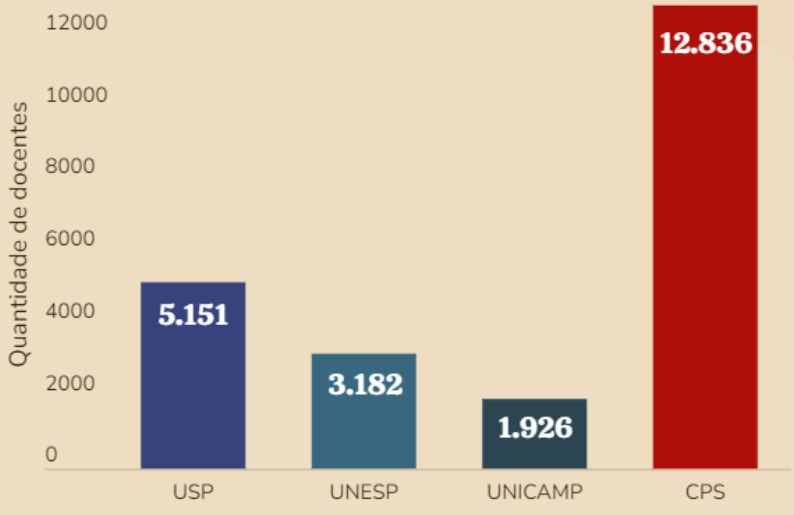


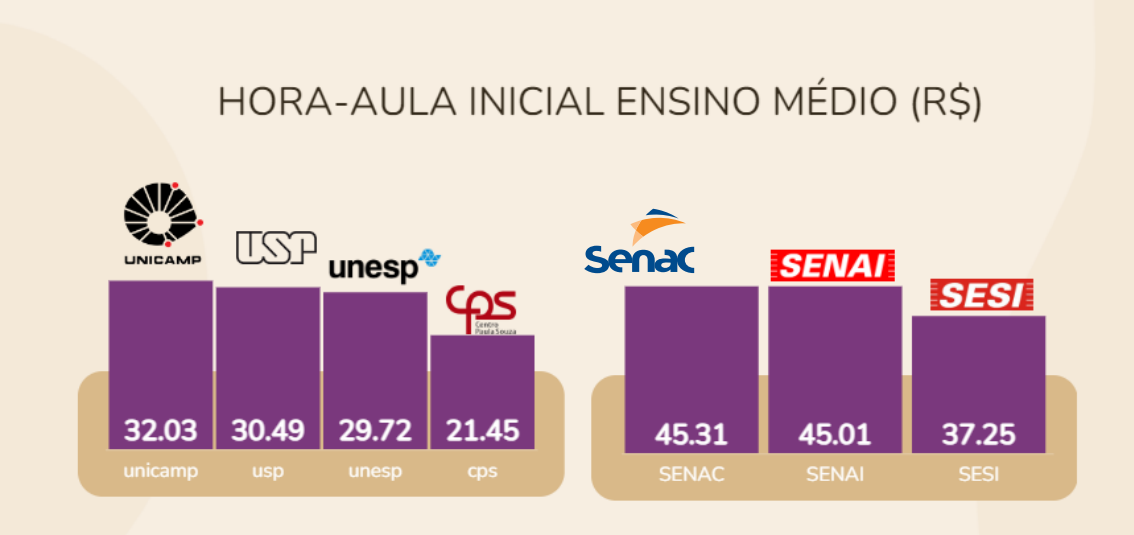
ORÇAMENTO

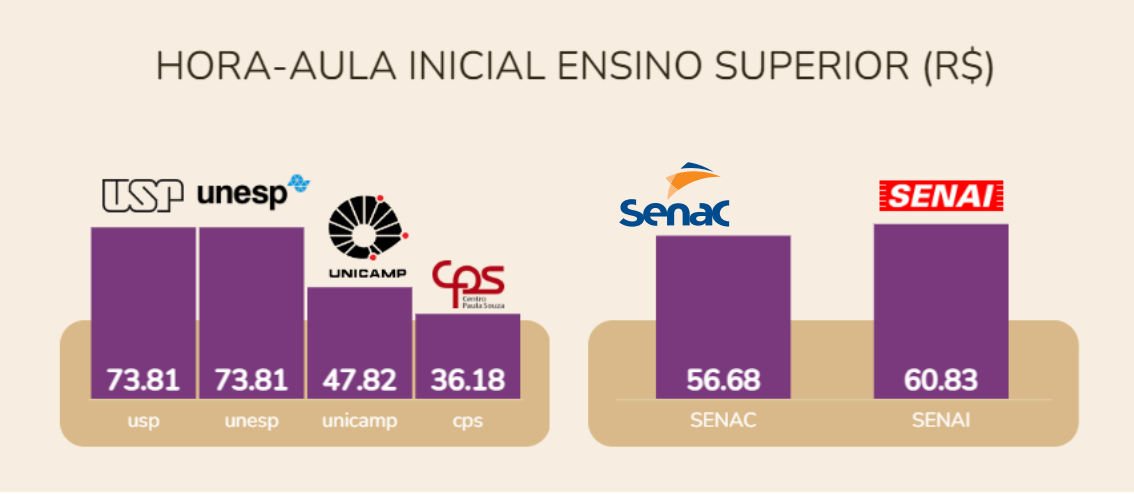
O CPS possui 41% do orçamento da USP, a qual atende o equivalente a 32% da quantidade de alunos do CPS.

DOCENTES

O CPS possui mais de 12000 docentes, sendo 2,4 mais docentes que a USP.







Assim, além da análise de mercado que define os valores iniciais dos docentes também foi realizada pesquisa dos salários dos servidores administrativos procurando oferecer uma remuneração condizente com suas funções. Por isso, a proposta ora encaminhada não propõe simplesmente um reajuste salarial, mas sim uma adequação ao quadro existente atualmente, de

forma a reduzir distorções. Portanto, ao analisar os cargos e salários é possível verificar que aqueles que possuem uma remuneração atual muito baixa, bastante distante do mercado, serão contemplados com melhores remunerações quando comparadas com as atuais e, aqueles que já estavam mais próximos ao mercado terão as menores alterações salariais, de forma a equilibrar e ajustar possíveis injustiças, bem como buscar talentos existentes que, pelos baixos salários acabam desistindo do serviço público. Esta situação pode ser elucidada a seguir:

3.1 Valor da Hora-Aula: Dados atuais indicam que o valor da hora-aula dos docentes do CPS está significativamente abaixo do oferecido pelas instituições pertencentes à mesma secretaria de estado. Tal discrepância não se justifica, considerando que o CPS entrega uma educação de qualidade reconhecida e possui uma capilaridade que atende a uma vasta gama de alunos em todo o estado. Somada a essa situação, o piso salarial de um professor inicial do Centro Paula Souza atualmente se encontra abaixo do Piso Nacional dos Professores, situação nunca ocorrida na instituição. Para tanto, a fim de cumprir a legislação, os docentes das duas categorias iniciais têm recebido um abono complementar mensalmente, o que acaba gerando descontentamento entre os demais professores das categorias imediatamente superiores que se sentem prejudicados por não receberem nenhum adicional.

A seguir, encontra-se o quadro com o número de demissões voluntárias de docentes nos últimos 3(três) anos. Considerando que esses docentes ocupavam um emprego público permanente, esse número é significativo e demonstra a problemática existente:

ANO	Número de docentes demitidos sem justa causa pelo empregado	Número de docentes demitidos sem justa causa pelo empregado (PDI)	Número total de docentes Indeterminados que solicitaram demissão
2021	148	0	
2022	144	327	
2023	136	02	
TOTAL	428	329	757

Já em relação aos servidores técnicos e administrativos, após um longo período sem autorização para realização de concurso público, a autarquia foi autorizada a fazê-lo em 2022, para reposição parcial das perdas de pessoal ocorridas e com as admissões a partir do exercício de 2023.

Contudo, conforme demonstrado no quadro abaixo, em face dos salários ofertados, bem abaixo da realidade do mercado, em menos de um ano das admissões concretizadas, apresenta-se uma situação muito preocupante, em razão do índice elevado de pedidos de dispensa registrados e a dificuldade encontrada diante do longo percurso processual observado, objetivando a autorização para as devidas reposições.

RELATÓRIO - CONCURSO ADMINISTRATIVO EDITAL DE ABERTURA N° 001/2022					
Emprego	**Vagas autorizadas**	**Admitidos**	**Ativo**	**Rescisão**	**Em Admissão (Última convocação)**
Analista de Suporte e Gestão (Bibliotecário)	227	127	115	12	9
Agente Técnico e Administrativo (Auxiliar Administrativo)	887	813	637	176	0
Especialista em Planejamento Educacional, Obras e Gestão	6	6	6	0	0

No caso do Analista de Suporte e Gestão (Bibliotecário) cujo número de admitidos é bem aquém da quantidade de vagas ofertadas, o índice de dispensas é de 9,45% (12 / 127).

Para o emprego público de Agente Técnico e Administrativo (Auxiliar Administrativo), a situação é ainda mais alarmante, visto que, o índice de dispensas é de 21,65% (176 / 813).

3.2 **Quantidade de Servidores:** O CPS mantém um quadro de servidores que, proporcionalmente ao número de alunos atendidos, é mais enxuto se comparado às outras instituições mencionadas. Isso denota uma eficiência operacional que, contudo, não se reflete na valorização salarial dos seus profissionais.

QUADRO COMPARATIVO DAS AUTARQUIAS EM REGIME ESPECIAL DO GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO				
	USP[2]	UNESP[3]	UNICAMP[4]	CPS[5]
DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA — EXERCÍCIO 2024 [1]	**R$ 7.665.626.862**	**R$ 3.174.626.069**	**R$ 3.485.133.976**	**R$ 3.183.871.325**
TOTAL DE ALUNOS MATRÍCULADOS — EXERCÍCIO 2022/2023	**97.358/98.324***	**56.794**	**40.602**	**318.500**
FORMAÇÃO CONTINUADA	—	—	—	5.280
EDUCAÇÃO BÁSICA COMUM	746*	412	—	—
EDUCAÇÃO BÁSICA PROFISSIONAL DE NÍVEL MÉDIO	220*	1.168	2.983	220.124
EDUCAÇÃO SUPERIOR	60.120	40.792	21.390	92.986
PÓS-GRADUAÇÃO	37.238	14.422	16.229	110
SERVIDORES	**18.008**	**8.261**	**8.542**	**18.126**
DOCENTES	5.151	3.182	1.697	12.836
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	12.857	5.079	6.845	5.290
INDICADOR DE ATENDIMENTO (TOTAL DE MATRICULADOS/SERVIDORES)	**5,46**	**6,87**	**4,75**	**17,57**

3.3 Receita Governamental: Apesar da contribuição substancial do CPS para a receita governamental, oriunda de suas atividades educacionais e de parcerias com o setor produtivo, a remuneração dos seus docentes não tem acompanhado esse sucesso financeiro. O investimento no capital humano do CPS é uma aplicação direta que se traduzirá em ganhos educacionais e econômicos.

3.4 Eficiência na Entrega: O CPS demonstra uma eficiência notável na entrega de resultados com menos recursos. Seus docentes são responsáveis por uma carga horária elevada e, ainda assim, alcançam índices de sucesso educacional comparáveis aos de outras instituições de prestígio. Isso evidencia que, com um investimento adequado na valorização dos docentes, o CPS tem o potencial de superar as expectativas educacionais já elevadas.

3.5 Necessidade de Valorização: A valorização dos docentes do CPS é uma questão de justiça e reconhecimento. O atual desequilíbrio salarial compromete a motivação, a atração de novos talentos e a retenção de profissionais altamente qualificados. A correção dessa distorção é um investimento na qualidade da educação técnica e superior, com reflexos positivos no desenvolvimento socioeconômico do Estado.

4. Propostas significativas e inovadoras

Demonstrada exaustivamente as razões estratégicas que justificam a apresentação do presente Anteprojeto de Lei Complementar, destacamos a seguir alguns pontos relevantes do referido instrumento:

4.1 Isonomia: a presente proposta visa valorizar o trabalho dos servidores permanentes tratando-os de forma isonômica, respeitando, contudo, o nível da referência e do grau definido como requisito de ingresso na carreira. Assim, o quadro de pessoal do CEETEPS foi previsto em duas tabelas, uma para os administrativos e outra para os docentes. Nesse contexto, os servidores permanentes irão participar da evolução funcional, desde que atendido os requisitos legais, podendo percorrer até 18 graus de forma horizontal, a partir da avaliação de desempenho, e até 6 níveis de referência na vertical, a partir da apresentação de novas titulações e/ou vivências profissionais.

Essa mudança cessa uma distorção existente em planos de carreira anteriores, os quais distanciavam de forma muito significativa a carreira de Servidores administrativos, com relação aos docentes de Etecs e de Fatecs. Na nova proposta, respeitadas as atribuições de cada um, o tratamento dado a todos se torna isonômico.

4.2 Valorização de técnicos e tecnólogos formados pelo Centro Paula Souza: a proposta busca valorizar o trabalho realizado há tantos anos pela Instituição, com a contratação de técnicos e tecnólogos, permitindo a participação dos egressos em concursos públicos da autarquia. Esse contingente proposto se dá pela necessidade de profissionais especializados como técnicos em Administração, Nutrição, Informática, entre outros, bem como os de nível superior que poderão desenvolver atividades que demandam maior conhecimento específico, tanto nas Unidades de Ensino quanto na Administração Central.

Nessas circunstâncias, além do quadro de pessoal do CEETEPS, que era definido a partir do nível médio e superior, contempla-se a assimilação dos servidores Auxiliares de Docentes ao emprego público de Técnico da Educação Profissional e Tecnológica, cuja diretriz de ingresso exige a formação de nível técnico, em consonância com as atribuições definidas no contrato de trabalho.

4.3 Número de Servidores: A Lei Complementar nº 1.044 de 13 de maio de 2008 que estabeleceu o Plano de Carreiras, de Empregos Públicos e Sistema Retribuitório dos servidores do Centro Estadual de Educação Tecnológica "Paula Souza" – CEETEPS definiu à época um quantitativo de servidores para compor o quadro de profissionais da Instituição projetando, inclusive, a ampliação do número de Unidades. Contudo, embora o Centro Paula Souza tenha dado um salto significativo no número de Etecs e Fatecs, nos últimos 15 anos, a autorização para contratação dos servidores previstos não se deu na mesma proporção. Contudo, a atual proposta, além de reorganizar o quadro existente com a inserção de profissionais adequados às demandas atuais, propõe um quantitativo inferior ao aprovado pela Lei 1044, conforme segue:

DENOMINAÇÃO ATUAL - ADMINISTRATIVO PERMANENTE	DENOMINAÇÃO PROPOSTA	Qt. Atual	Ativo	Proposto
Agente Técnico e Administrativo	Agente da Educação Profissional e Tecnológica	3.321	1.924	2.536
Especialista em Planejamento Educacional, Obras e Gestão	Especialista da Educação Profissional e Tecnológica	92	27	179
Analista de Suporte e Gestão	Analista da Educação Profissional e Tecnológica	1.536	296	1.619
Auxiliar Docente/Técnico de Saúde/ Agente Técnico (Agropecuário)	Técnico da Educação Profissional e Tecnológica	1.903	545	2.938
Auxiliar de Apoio (**em extinção na vacância**)	Auxiliar de Apoio	370	370	370
Operacional de Suporte	Operacional de Suporte	428	-	-
Agente de Supervisão Educacional	Agente de Supervisão Educacional	49	-	-
	Subtotal	7.699	3.162	7.642
Professor de Ensino Médio e Técnico	Professor de Ensino Médio Técnico da Educação Profissional	15.000	9.477	15.000
Professor de Ensino Superior	Professor de Ensino Superior da Tecnológico Educação Profissional	5.000	3.174	5.000
	Subtotal	20.000	12.651	20.000
	Total Geral	27.699	15.813	27.642

4.4 Jornada de Trabalho Docente: analisando a carreira de outras instituições semelhantes ao Centro Paula Souza e considerando a necessidade de possuir um corpo docente mais estável, diferente do que ocorre atualmente com a contratação de horistas, após consulta à comunidade escolar, especialmente aos docentes, definiu-se indicar a carreira por jornada de 10, 20, 30 ou 40 horas com opção para os que já são contratados e de forma obrigatória para as novas contratações, salvo a hipótese de contratação por processo seletivo para atender excepcional interesse público por prazo determinado, que continuarão na modalidade horista.

4.5 Estruturação da carreira: os pontos mais relevantes da proposta podem ser identificados nos itens que seguem:

A – O ingresso nas classes de Professor de Ensino Superior Tecnológico da Educação Profissional e de Professor de Ensino Médio e Técnico da Educação Profissional, far-se-á, a partir da edição da Lei Complementar, por Jornada de Trabalho, em um dos 4 (quatro) regimes de jornada:

A.1. – Jornada Completa de Trabalho, correspondente a 40 horas semanais de trabalho;

A.2. – Jornada Comum de Trabalho, correspondente a 30 horas semanais de trabalho;

A.3. – Jornada Parcial de Trabalho, correspondente a 20 horas semanais de trabalho;

A.1. – Jornada Reduzida de Trabalho, correspondente a 10 horas semanais de trabalho.

A adoção do Sistema de Jornada de Trabalho é totalmente inédita no âmbito do Centro Paula Souza.

B – A criação de 5 (cinco) categorias de atividades de apoio pedagógico:

B.1. – de Coordenador de Curso;

B.2. – de Coordenador de Classe Descentralizada;

B.3. – de Orientador Educacional;

B.4. – de Coordenador Pedagógico;

B.5. – de Coordenador de Planejamento Educacional.

C – No processo de Evolução Funcional:

C.1. – No processo de evolução funcional – modalidade Promoção – Deverá ser obedecido o período de 3 (três) anos de exercício na referência. Para todas as classes permanentes, haverá "Promoção" com base na vivência profissional;

C.2. – No processo de evolução funcional – modalidade Progressão – Deverá ser obedecido o período de 2 (dois) anos de exercício no grau, e resultado satisfatório em 2 (duas) avaliações de desempenho consecutivas, ou não.

D – Outra iniciativa inédita prevista no Anteprojeto, é a possibilidade de os integrantes da classe de Professor de Ensino Médio e Técnico da Educação Profissional ingressarem no Regime de Jornada Completa de Ensino, Pesquisa e Extensão.

E – A criação de uma nova categoria de Servidores denominada Técnica, com ampliação de empregos públicos permanentes de Nível Técnico e Tecnológico, buscando garantir o atendimento às especificidades das Unidades de Ensino que ofertam cursos de Educação Profissional Técnica e Tecnológica. Assim, além de melhorar a qualidade dos serviços que serão

prestados por esses profissionais, possibilitará a valorização dos alunos concluintes do Centro Paula Souza.

F – A proposta de Lei Complementar prevê em suas escalas de vencimentos valorizações salariais, conforme abaixo demonstrado a título de exemplo:

F.1. – Professor de Ensino Superior – Padrão I-A (Inicial Atual) = R$ 36,18 por hora -aula (LC 1388/2023), para Professor de Ensino Superior Tecnológico da Educação Profissional – Padrão III-A (Novo Padrão Inicial) = R$ 37,68 – Acréscimo de 4,15%;

F.2. – Professor de Ensino Médio e Técnico – Padrão I-A (Inicial Atual) = R$ 22,90 (R$ 21,40 LC 1388/2023 + Abono Complementar de R$ 1,50) por hora-aula, para Professor de Ensino Médio e Técnico da Educação Profissional – Padrão I-A (Novo Padrão Inicial) = R$ 29,77 – Acréscimo de 39,11% sobre o valor de R$ 21,40;

F.3. – Auxiliar de Docente Padrão I-A (Padrão Inicial Atual) = R$ 2.964,87 (LC 1388/2023), para Técnico da Educação Profissional Tecnológica – Padrão V-A (Novo Padrão Inicial) = R$ 3.478,30 – Acréscimo de 17,32%;

F.4. – Especialista em Planejamento Educacional, Obras e Gestão Padrão I-A (Padrão Inicial Atual) = R$ 5.021,81 (LC 1388/2023), para Especialista da Educação Profissional e Tecnológica – Padrão IX-A (Novo Padrão Inicial) = R$ 5.473,17 – Acréscimo de 8,99%;

F.5. – Analista de Suporte e Gestão Padrão I-A (Padrão Inicial Atual) = R$ 3.252,77 (LC 1388/2023), para Analista da Educação Profissional e Tecnológica – Padrão VII-A (Novo Padrão Inicial) = R$ 4.363,17 – Acréscimo de 34,14%;

F.6. – Agente Técnico e Administrativo Padrão I-A (Padrão Inicial Atual) = R$ 1.790,91 (LC 1388/2023), para Agente da Educação Profissional e Tecnológica – Padrão III-A (Novo Padrão Inicial) = R$ 2.772,88 – Acréscimo de 54,83%;

F.7. – Auxiliar de Apoio Padrão I-A (Padrão Inicial Atual) = R$ 1.700,40 (LC 1388/2023), para Auxiliar de Apoio – Padrão I-A (Novo Padrão Inicial) = R$ 2.210,52 – Acréscimo de 30,00%.

O impacto orçamentário/financeiro no primeiro ano decorrente da implantação da Lei Complementar fica estimado conforme o quadro anexo denominado “LEVANTAMENTO DE CUSTO DE ENQUADRAMENTO PARA NOVO PLANO DE CARREIRA – REFERÊNCIA FOLHA AGOSTO/2024”, composto de 5 (cinco) Tabelas, a saber:

Tabela 1 – Custo mensal com pessoal “Docente ETEC”;

Tabela 2 – Custo mensal com pessoal “Docente FATEC”;

Tabela 3 – Custo mensal com pessoal “Administrativo Permanente”;

Tabela 4 – Custo total mensal com pessoal = Somatória do custo mensal das Tabelas 1 a 3.

As Tabelas de 1 a 4 encontram-se compostas de 7 colunas, com os seguintes enunciados:

Coluna 1 – Além do seu título, na linha 1, a BASE das informações que estão contidas nas demais linhas da própria coluna: “VALOR BRUTO”, “ENCARGOS” e “TOTAL”, e onde estão lançados os respectivos valores nas linhas das Colunas 2 a 7;

Coluna 2 – Na linha 1 – Valor Atual, nas demais linhas os valores conforme explicação da Coluna 1, referentes a folha de pagamento do mês de referência, agosto de 2024;

Coluna 3 – Na linha 1 – Valor Fase 1, nas demais linhas os valores conforme explicação da Coluna 1. Valores referentes aos cálculos efetuados com base na escala de vencimentos da Fase 1 do Plano de Carreiras;

Coluna 4 – Na linha 1 – Acréscimo Fase 1 (%), nas demais linhas os valores conforme explicação da Coluna 1. % referente as diferenças dos valores apurados na Coluna 3 e aqueles encontrados na Coluna 2;

Coluna 5 – Na linha 1 – Valor Fase 2, nas demais linhas os valores conforme explicação da Coluna 1. Valores referentes aos cálculos efetuados com base na escala de vencimentos da Fase 2 do Plano de Carreiras;

Coluna 6 – Na linha 1 – Acréscimo Fase 2 (%), nas demais linhas os valores conforme explicação da Coluna 1. % referente as diferenças dos valores apurados na Coluna 5 e aqueles encontrados na Coluna 3;

Coluna 7 – Na linha 1 – Acréscimo Atual/Fase 2 (%), nas demais linhas os valores conforme explicação da Coluna 1. % referente as somatórias dos valores encontrados nas Colunas 4 e 6 em relação aos valores encontrados na Coluna 2

Tabela 5 – Quantidade de servidores ativos constantes da folha de pagamento competência agosto/2024, separados por categoria e que foram utilizados como base para os cálculos das Fases 1 e 2 do Plano de Carreiras.

I – Estimativa do acréscimo anual da despesa de pessoal – Fase 1 da implantação do Plano de Carreiras

I.a. - Valor mensal folha de pagamento competência agosto de 2024, com encargos = Valor do Total da Coluna 2 da Tabela 4 do Anexo = R$ 172.657.093,35

I.b. Valor mensal da folha de pagamento decorrente do enquadramento Fase 1, com encargos = Valor do Total da Coluna 3 da Tabela 4 do Anexo = R$ 224.223.322,04

I.c. Acréscimo mensal Fase 1 = Valor do Total da Coluna 4 da Tabela 4 do Anexo = (I.b. - I.a.) = R$ 51.566.228,69

I.d. Despesa Anual, com 13º Salário e 1/3 de férias = I.g. = R$ 2.989.644.290,87

I.e. = I.b. x 13 = R$ 224.223.322,04 x 13 = R$ 2.914.903.186,52

I.f. = 1/3 de férias = I.b. / 3 = R$ 224.223.322,64 / 3 = R$ 74.741.107,35

I.g. = TOTAL ANUAL DECORRENTE DO ENQUADRAMENTO DA FASE 1 DO PLANO DE CARREIRAS = (I.e. + I.f) = (R$ 2.914.903.186,52 + R$ 74.741.107,35) = R$ 2.989.644.293,87

I.h. Valor da Despesa Anual com base na folha de pagamento competência agosto/2024, com 13º Salário e 1/3 de férias = (I.i + I.j.) = (R$ 2.244.542.213,55 + R$ 57.552.364,45) = R$ 2.302.094.578,00

I.i. = I.a. x 13 = R$ 172.657.093,35 x 13 = R$ 2.244.542.213,55

I.j. = I.a. / 3 = R$ / 3 = R$ 172.657.093,35 / 3 = R$ 57.552.364,45

I.k. = Acréscimo Anual decorrente do Enquadramento da Fase 1 do Plano de Carreiras = (I.g. - I.h) = (R$ 2.989.644.293,87 - R$ 2.302.094.578,00) = R$ 687.549.715,87

I.l = Acréscimo percentual anual decorrente do enquadramento da Fase 1 do Plano de Carreiras = (I.g / I.h.) = (R$ 2.989.644.293,87 / 2.302.094.578,00) = 29,87%

II – Estimativa do acréscimo anual da despesa de pessoal – Fase 2 da implantação do Plano de Carreiras

II.a. Valor mensal da folha de pagamento decorrente do Enquadramento Fase 2, com encargos = Valor do Total da Coluna 5 da Tabela 4 do Anexo = R$ 274.009.426,73

II.b. Acréscimo mensal Fase 2 = Valor do Total da Coluna 6 da Tabela 4 do Anexo = (II.a. - I.b.) = (R$ 274.009.426,73 – R$ 224.223.322,04) = R$ 49.786.104,69

II.c. Despesa Anual, com 13º Salário e 1/3 de férias = II.f. = R$ 3.653.459.023,07

II.d. = II.a. x 13 = R$ 274.009.420,73 x 13 = R$ 3.562.122.547,49

II.e. = 1/3 de férias = II.a. / 3 = R$ 274.009.420,73 / 3 = R$ 91.336.475,58

II.f. = TOTAL ANUAL DECORRENTE DO ENQUADRAMENTO DA FASE 2 DO PLANO DE CARREIRAS = (II.d. + II.e) = (R$ 3.562.122.547,49 + R$ 91.336.475,58) = R$ 3.653.459.023,07

II.g. Valor da Despesa Anual com base na folha de pagamento decorrente do Enquadramento da Fase 1 do Plano de Carreiras = I.g. = R$ 2.989.644.293,87

II.h. = Acréscimo Anual decorrente do Enquadramento da Fase 2 do Plano de Carreiras = (II.f. - II.g) = (R$ 3.653.459.023,07 - R$ 2.989.644.293,87) = R$ 663.814.729,20

II.i = Acréscimo percentual anual decorrente do enquadramento da Fase 2 do Plano de Carreiras = (II.f. / II.g.) = (R$ 3.653.459.023,07 / 2.989.644.293,87) = 22,20%

O acréscimo percentual total após o Enquadramento da Fase 2 do Plano de Carreiras em relação a folha de pagamento competência agosto/2024 é de 58,70 % (Linha 1 da Coluna 7 da Tabela 4 do Anexo = (II.f. / I.h.) = (R$ 3.653.459.023,07 / R$ 2.302.064.578,00) = 58,70%

III – Após dois anos de implementação da nova carreira, os docentes admitidos/contratados por prazo indeterminado poderão optar pelo regime de jornada de trabalho, que será compatível com a carga horária de aulas atribuídas no momento da opção. Assim, um docente poderá ter uma jornada de 10, 20, 30, ou 40 horas semanais.

Essa mudança propiciará uma maior dedicação dos docentes às Unidades de Ensino, possibilitando em muitos casos, uma diminuição do número de Unidades em que o docente ampliará sua carga horária.

Contudo, no que tange ao Professor de Ensino Médio e Técnico da Educação Profissional, tendo em vista que o anteprojeto traz em seu bojo a adequação legal em relação a quantidade de horas-aula que o referido docente deverá permanecer em contato direto com o corpo discente (26 horas-aula semanais), na implantação da Fase 3 da nova carreira haverá a necessidade da admissão/contratação de mais professores, preferencialmente, em jornada completa de 40 horas semanais de trabalho.

Assim, simulando a necessidade de admissão/contratação com base na atribuição de aulas do Professor de Ensino Médio e Técnico (com a nova carreira Professor de Ensino Médio e Técnico da Educação Profissional) atualmente existente, e que excedem as 26 horas-aula semanais, estima-se a quantia de 707 (setecentos e sete) admissões/contratações de docentes em jornada de 40 horas semanais de trabalho.

Tal quantidade foi apurado utilizando o seguinte procedimento:

1 – Levantamento em folha de pagamento de quantas horas-aula semanais estão atribuídas aos docentes que excedem as 26 horas-aula semanais.

2 – Do procedimento adotado no item 1, foi identificado que 3.171 docentes possuíam carga horária semanal acima de 26 horas-aula, perfazendo um total de 18.384,93 horas-aula.

3 – Dividindo-se 18.384,93 horas-aula por 26 horas-aula, resulta a necessidade de 707 docentes.

Com base do acima exposto, demonstramos a seguir a preços de hoje, a estimativa de despesa incorrida em decorrência da admissão/contratação dos 707 docentes em jornada completa de 40 horas semanais de trabalho:

A - Padrão de enquadramento do Professor de Ensino Médio e Técnico da Educação Profissional, na Escala de Salários Dos Docentes na Educação Profissional e Tecnológica – Jornada de 40 Horas Semanais = I-A

B – Valor correspondente ao Padrão I-A = R$ 7.300,00

C – Despesa mensal com admissão/contratação dos 707 docentes sem encargos = (707 x R$ 7.300,00) = R$ 5.161.100,00

D – Encargos mensal = 30,25% de R$ 5.161.100,00 = R$ 1.561.232,75

E – Total Mensal = (C + D) = (R$ 5.161.100,00 + R$ 1.561.232,75) = R$ 6.722.332,75

F – Despesa anual com 13º Salário e Férias = (G + H) = (R$ 87.390.325,75 + R$ 2.240.777,58) = R$ 89.631.103,33

G – R$ 6.722.332,75 x 13 = 87.390.325,75

H – 1/3 de Férias = R$ 6.722.332,75 / 3 = R$ 2.240.777,58

Para elucidar os cálculos referentes ao impacto orçamentário com a implantação do novo Plano de Carreira, considerando as Fases 1 e 2 encaminhamos a seguir o levantamento referente a Folha de Pagamento Base: Referência agosto de 2024, conforme segue:

LEVANTAMENTO DO CUSTO DE ENQUADRAMENTO PARA O NOVO PLANO DE CARREIRAS - FOLHA DE PAGAMENTO BASE : REFERÊNCIA AGOSTO DE 2024

Docente Etec						
BASE	Valor Atual	Valor Fase 1	Acrescimo Fase 1 - 41,28%	Valor Fase 2	Acrescimo Fase 2 - 22,61%	Acrescimo Atual/Fase 2 - 73,22%
VALOR BRUTO	R$ 79.274.573,59	R$ 112.001.168,72	R$ 32.726.595,13	R$ 137.320.882,04	R$ 25.319.713,32	R$ 58.046.308,45
ENCARGOS	R$ 23.980.558,51	R$ 33.880.353,54	R$ 9.899.795,03	R$ 41.539.566,82	R$ 7.659.213,28	R$ 17.559.008,31
TOTAL	R$ 103.255.132,10	R$ 145.881.522,26	R$ 42.626.390,16	R$ 178.860.448,86	R$ 32.978.926,60	R$ 75.605.316,76

Docente Fatec						
BASE	Valor Atual	Valor Fase 1	Acrescimo Fase 1 -12,81 %	Valor Fase 2	Acrescimo Fase 2 - 22,61%	Acrescimo Atual/Fase 2 -38,32 %
VALOR BRUTO	R$ 41.367.383,41	R$ 46.668.607,23	R$ 5.301.223,82	R$ 57.218.816,38	R$ 10.550.209,16	R$ 15.851.432,97
ENCARGOS	R$ 12.513.633,48	R$ 14.117.253,69	R$ 1.603.620,20	R$ 17.308.691,96	R$ 3.191.438,27	R$ 4.795.058,47
TOTAL	R$ 53.881.016,89	R$ 60.785.860,91	R$ 6.904.844,02	R$ 74.527.508,34	R$ 13.741.647,43	R$ 20.646.491,45

Administrativo Permanente						
BASE	Valor Atual	Valor Fase 1	Acrescimo Fase 1 - 13,11%	Valor Fase 2	Acrescimo Fase 2 - 17,46%	Acrescimo Atual/Fase 2 - 32,86%
VALOR BRUTO	R$ 11.916.272,06	R$ 13.478.647,88	R$ 1.562.375,82	R$ 15.832.222,29	R$ 2.353.574,41	R$ 3.915.950,23
ENCARGOS	R$ 3.604.672,30	R$ 4.077.290,98	R$ 472.618,69	R$ 4.789.247,24	R$ 711.956,26	R$ 1.184.574,94
TOTAL	R$ 15.520.944,36	R$ 17.555.938,87	R$ 2.034.994,51	R$ 20.621.469,53	R$ 3.065.530,66	R$ 5.100.525,17

FOLHA DE PAGAMENTO	Valor Atual	Valor Fase 1	Acrescimo Fase 1 - 29,87%	Valor Fase 2	Acrescimo Fase 2 - 22,20%	Acrescimo Atual/Fase 2 - 58,70%
VALOR BRUTO	R$ 132.558.229,06	R$ 172.148.423,83	R$ 39.590.194,77	R$ 210.371.920,72	R$ 38.223.496,88	R$ 77.813.691,66
ENCARGOS	R$ 40.098.864,29	R$ 52.074.898,21	R$ 11.976.033,92	R$ 63.637.506,02	R$ 11.562.607,81	R$ 23.538.641,73
TOTAL	R$ 172.657.093,35	R$ 224.223.322,04	R$ 51.566.228,69	R$ 274.009.426,73	R$ 49.786.104,69	R$ 101.352.333,38

CARGOS	QUANTIDADE
DOCENTE - ETEC	12080
DOCENTE - FATEC	3974
ADMINISTRATIVO - PERMANENTE	3235
TOTAL	19289

5. Conclusão

Considerando todo o exposto conclui-se que urge a revisão do plano de carreiras e tabelas salariais dos servidores do Centro Paula Souza, para que se concretize uma valorização justa e condizente com o papel estratégico que esta instituição desempenha no panorama educacional e no desenvolvimento do Estado de São Paulo. A presente exposição de motivos visa esclarecer as razões pelas quais tal medida não apenas é justa, como também necessária e estratégica para o futuro da educação paulista.

Dessa forma, solicitamos a Vossa Excelência que considere com a devida atenção as informações aqui apresentadas e apoie a iniciativa de promover a justa valorização dos servidores do CPS, para que possamos continuar a oferecer uma educação de excelência ao nosso estado.