As considerações a seguir reúnem comentários e criticadas reunidas pela Diretoria Executiva do Sinteps feitas a partir da leitura da minuta de plano de carreira divulgada à categoria na semana anterior.

Embora considere um avanço apresentado nas tabelas salariais, o sindicato reivindica que as tabelas recomponham as perdas salariais da categoria durante os últimos anos, marcado pela ausência de uma política de reajuste anual, de forma a manter o poder aquisitivo dos trabalhadores e reconhecer a importância do trabalho e resultados obtidos nas unidades.

Uma real valorização seria o indicativo do apreço e respeito aos diversos segmentos e um incentivo à sua permanência na instituição, frente à remuneração exercida por outras instituições relacionadas. Como exemplo, citamos a exposição de motivos que compara o valor da hora-aula dos docentes, mas, omite a comparação dos administrativos com outras universidades.

O sindicato também acredita que um plano de carreira que vise o aperfeiçoamento dos profissionais da instituição ao longo do prazo deva se estender para além do salário, garantindo condições objetivas, isonômicas e claras quanto à evolução funcional, assim como benefícios compatíveis (alimentação, plano de saúde, creche) que tornem a permanência dos profissionais uma realidade na instituição.

Tais premissas nortearam a demanda por uma revisão do plano de carreira, desde 2015 e a participação do Sinteps enquanto esteve como membro da Comissão de Revisão da Carreira e continuarão guiando a luta pela instituição que merecemos.

Sinteps, 27 de setembro de 2024.

“**Artigo 2º** - Para fins de aplicação do Plano de que trata esta lei complementar, consideram-se:

(...)

IX - Carreira: conjunto de classes de mesma natureza de trabalho, escalonadas de acordo com o grau de complexidade das atribuições e responsabilidades.”

Criam no artigo 2º o inciso IX, que estabelece “*conjunto de classes de mesma natureza de trabalho*”, todos nós somos trabalhadores da EPT. Os Auxiliares Docentes atendem alunos e muitas vezes ensinam as atividades práticas aos estudantes, ao retirá-los da classe docente, passam a ser técnicos de laboratórios ou de manutenção.

O Sinteps é contrário a extinção dos auxiliares de docente, considera que são profissionais essenciais para o desenvolvimento das atividades realizadas nas unidades e parte fundante da qualidade do ensino do CEETEPS. Seu escopo de atividades contribui para a parte pedagógica e em auxílio aos estudantes.

Os atuais auxiliares de docente passaram por um concurso público para definir suas funções e assim devem permanecer com suas atribuições. No entendimento do sindicato, não se trata de uma mudança de nomenclatura e sim uma mudança do escopo das atribuições.

O técnico da educação profissional é um profissional com atribuições próprias, que acrescentam e complementam as demandas exigidas nas unidades. A contratação por técnicos é uma reinvindicação do sindicato.

Adicionar na alínea A, item III, criar o auxiliar docente da educação profissional e tecnológica.

Artigo 13 - As Jornadas de Trabalho das classes de Docentes da Educação Profissional e Tecnológica do CEETEPS, serão exercidas na seguinte conformidade:
a) Regime Completo - composta de 40 (quarenta) horas semanais distribuídas no intervalo de 19 (dezenove) a 24 (vinte e quatro) aulas;
b) Regime Comum - composto de 30 (trinta) horas semanais distribuídas no intervalo de 13 (treze) a 18 (dezoito) aulas;
c) Regime Parcial – composto de 20 (vinte) horas semanais distribuídas no intervalo de 07 (sete) a 12 (doze) aulas;
d) Regime Reduzido – composto de 10 (dez) horas semanais distribuídas no intervalo de 01 (uma) a 06 (seis) aulas.
II - Professor de Ensino Médio e Técnico da Educação Profissional:
a) Regime Completo - composta de 40 (quarenta) horas semanais distribuídas no intervalo de 21 (vinte e um) a 26 (vinte e seis) aulas;
b) Regime Comum - composto de 30 (trinta) horas semanais distribuídas no intervalo de 14 (quatorze) a 20 (vinte) aulas;
c) Regime Parcial – composto de 20 (vinte) horas semanais distribuídas no intervalo de 07 (sete) a 13 (treze) aulas;
d) Regime Reduzido – composto de 10 (dez) horas semanais distribuídas no intervalo de 01 (uma) a 06 (seis) aulas.
§ 1º – As horas de trabalho prestadas nos intervalos previstos para jornadas estabelecidas nos incisos I e II do presente artigo, serão obrigatoriamente cumpridas por meio da ministração de aulas e no desempenho de atividades de ensino com os alunos.
Quem vai decidir quantas aulas de fato o docente vai lecionar? É impreciso o quantitativo disposto: como estabelecer a quantidade de aulas, se terá mínima ou máxima?
E se o docente não conseguir cumprir a jornada em sua unidade, poderá distribuir em outras unidades? As diretrizes previamente apresentadas,

indicavam o cumprimento da jornada em duas unidades, no entanto, a minuta não prevê margem alguma.

Artigo 16 - As atividades complementares definidas nos §§ 1º e 2º do artigo 15, deverão ser cumpridas integralmente nas unidades de ensino.

O sindicato é contrário ao cumprimento das horas atividades integralmente nas unidades, essa não é a proposta historicamente defendida pelo Sinteps como jornada de trabalho docente, visando a melhoria das condições para trabalho e desenvolvimento da prática docente.
Ademais, não há previsibilidade de infraestrutura e condições adequadas em nossas unidades para todos os professores cumprirem essa proposta com qualidade, tornando a proposta integral um prejuízo para a execução das atividades.

Artigo 18 - Aos integrantes da classe de Professor de Ensino Médio e Técnico da Educação Profissional e Professor de Ensino Superior Tecnológico da Educação Profissional será facultado o ingresso no Regime de Jornada Integral de Ensino, Pesquisa e Extensão - RJIEPE.

§ 2° - O RJIEPE é caracterizado pelo cumprimento do regime completo de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, vedado outro vínculo empregatício.

(...)

§ 7° - Os integrantes da classe de docentes que ingressarem no regime de que trata o artigo 18, desta lei complementar, farão jus ao valor da Gratificação de Regime de Ensino, Pesquisa e Extensão – GREPE, correspondente a 15% (quinze por cento) no padrão em que o servidor estiver enquadrado na classe.

O Sinteps considera positiva a inclusão dos docentes de ETEC no RJI, entretanto a exclusividade contratual, acrescida do pagamento de apenas 15% de adicional de gratificação muito aquém do que desejamos e consideramos necessário para o profissional dedicar-se à pesquisa. O valor apresentado é insatisfatório para mantermos o profissional dedicado apenas ao Centro Paula Souza.

Artigo 20 - A remuneração dos servidores abrangidos pelo Plano de Carreiras de Empregos Públicos e Sistema Retribuitório, de que trata esta lei complementar, compreende:

I – para os empregos públicos, além dos salários a que se refere o artigo 19, as seguintes vantagens pecuniárias:

a) adicional por tempo de serviço, de que trata o artigo 129 da Constituição do Estado, que será calculado na base de 5% (cinco por cento) sobre o valor do salário, por quinquênio de prestação de serviço, observado o disposto no inciso XVI do artigo 115 da mesma Constituição;

b) décimo terceiro salário;

c) acréscimo de 1/3 (um terço) das férias;

d) ajuda de custo;

e) diárias;

f) gratificações e outras vantagens previstas em lei.

Não está incluída a sexta parte, conforme consta o artigo 129 da Constituição Estadual. E que teve o pagamento garantido a todos os trabalhadores via vitória judicial do Sinteps em 2018.

Da mesma forma, excluem o plano de saúde institucional previsto na Lei Complementar n.º 1240/2014, que ainda não foi implementada. É imperioso o retorno do plano de saúde institucional, bem como sua efetiva implantação, negada ao longo de uma década.

O Sinteps também avalia que a mudança do plano de carreira é a oportunidade para a instituição estabelecer o pagamento de um vale alimentação próprio para todos os profissionais constantes no Anexo IV, definido em lei e com recursos para seu custeio definidos em orçamento.

O mesmo se aplica ao pagamento do auxílio-creche que deveria ter sido criado em substituição ao encerramento do funcionamento das unidades de creche existentes para os filhos dos trabalhadores do CEETEPS.

Nova redação: **a)** adicional por tempo de serviço, de que trata o artigo 129 da Constituição do Estado, que será calculado na base de 5% (cinco por cento) sobre o valor do salário, por quinquênio de prestação de serviço, bem como o pagamento da sexta-parte dos vencimentos integrais, concedida aos vinte anos de efetivo exercício, observado o disposto no inciso XVI do artigo 115 da mesma Constituição;

(...)

g) pagamento de vale-alimentação a todos do Quadro de Pessoal do CEETEPS, no valor de XX.

i) pagamento de auxílio-creche

Parágrafo único:

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 1º - Será garantido o pagamento do benefício conforme estabelecido no caput aos dependentes que vierem a ingressar na pré-escola.

Parágrafo 2º - O CEETEPS concederá também, anualmente, 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo estadual, destinado ao reembolso de despesas efetuadas com matrículas e uniformes.

Artigo 21 - A evolução funcional dos integrantes das classes do Quadro de Pessoal do CEETEPS, Subquadro de Empregos Públicos Permanentes, far-se-á mediante promoção e progressão.

§ 1º - A evolução funcional, de que trata este artigo, será realizada anualmente, obedecidos os requisitos previstos nos artigos 25 e 26 desta lei complementar.

§ 2º - O tempo de contrato por prazo determinado não será considerado para efeito de interstício.

A minuta prejudica os trabalhadores que foram contratados por tempo determinado e posteriormente foram aprovados em concurso público, o que está errado, pois para fins de contagem de tempo e aquisição do quinquênio, sexta-parte, outras vantagens pecuniárias e aposentadoria. No entendimento do sindicato, essa decisão é ilegal e discriminatória.

Nova redação: Suprimir o §2º do artigo 21.

Artigo 23 - No processo de evolução funcional, o período será interrompido quando o servidor:

I - possuir mais de 12 (doze) faltas justificadas;

II - possuir mais de 06 (seis) faltas injustificadas;

III - possuir mais de 05 (cinco) dias de penalidade de suspensão;

IV – encontrar-se aguardando aposentadoria por mais de 90 dias

No artigo 23 foram inseridas novas possibilidades de impedir nossa evolução e excluíram as ausências relativas à licença médica, prevista no inciso I § 3° do artigo 18 da lei vigente.

Nova redação: I - possuir mais de 12 (doze) faltas justificadas, excluídas as ausências relativas a licença médica;

II - possuir mais de 06 (seis) faltas injustificadas;

Artigo 25 - A promoção é a passagem do servidor da referência em que se encontra para a referência imediatamente superior da respectiva classe, mantido o grau de enquadramento, após o cumprimento cumulativo de:

I - 3 (três) anos de efetivo exercício na referência; e

II - titulação ou habilitação, na forma prevista nos §§ 1° e 2° deste artigo.

É criada a promoção por vivência profissional, mas não é descrita em parte alguma da minuta como se dará a regulamentação dessa modalidade para não haver prejuízos aos trabalhadores. Indicamos a necessidade de constar no plano de carreira quais serão os princípios norteadores e básicos que irão regulamentar as vivências profissionais dos diferentes segmentos do Centro Paula Souza (administrativos, gestores e docentes) considerando os princípios de isonomia e adesão às atividades realizadas.

Considerando que o Plano de Carreiras aprovado em 2014 houve ausência de regulamentação por parte do Conselho Deliberativo é urgente descrever os princípios que servirão como base para o cumprimento dessa etapa, sob o risco de prejuízo aos trabalhadores.

Nova redação: § 3°
(...)
3. As vivências profissionais contidas na Subseção I da presente lei, terão como princípios... e serão objeto de regulamentação pelo Conselho Deliberativo do CEETEPS.

Artigo 3º - No Processo de Evolução Funcional, serão aproveitados os períodos validados e não utilizados até a vigência desta lei complementar na promoção/progressão para a referência/grau imediatamente superior, observado o resultado satisfatório na progressão.

Artigo 28 – Fica instituído o teletrabalho para as classes pertencentes ao Quadro de Pessoal do CEETEPS.

Artigo 29 – A regulamentação será por ato normativo do Diretor Superintendente, nos termos do Decreto nº 62.648, de 27 de junho de 2017.
A minuta cria o Teletrabalho de maneira precária e sem qualquer tipo de suporte e apoio aos trabalhadores da instituição, como equipamentos e infraestrutura necessária para a realização das tarefas. Com o reconhecimento da modalidade de teletrabalho teremos nosso tempo trabalhado durante a pandemia usado para contagem de adicionais?
Destacamos ainda a situação dos docentes do EaD, embora os resultados verificados no ENADE e mencionados na exposição de motivos utilizada pelo CEETPS dê destaque, não há qualquer menção dentro da minuta do plano de carreira para os profissionais: como ficará o contrato de trabalho deles? E a correta remuneração com a normatização do teletrabalho?

Artigo 38 - A contratação por tempo determinado, nos termos da legislação trabalhista, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse

público, poderá ser formalizada, no âmbito do CEETEPS, para a prestação de serviço nas áreas de ensino médio, técnico e tecnológico, em decorrência de:

(...)

2.Técnico da Educação Profissional e Tecnológica (Auxiliar de Docente), a remuneração será equivalente ao salário mensal fixado para o padrão inicial da respectiva carreira, observada a jornada de trabalho a que estiver sujeito, da escala de vencimento Subanexo 1 prevista no Anexo III.

A proposta é continuar contratando por prazo determinado um segmento tão necessário para as atividades? Destacamos anteriormente a necessidade da manutenção dos auxiliares de docente enquanto classe específica, desta forma, somos contrários à admissão por contratos precários e em substituição a outros profissionais.

Artigo 40 – A contar do início do décimo terceiro mês da publicação da presente lei complementar, a escala salarial a que alude o Anexo II e Anexo III - Subanexos 1, 2, 3, passarão a vigorar na forma estabelecida no Anexo VI e Anexo VII - Subanexos 1, 2, 3 desta lei complementar.

Segundo a apresentação realizada pela comissão de revisão do plano de carreira, o impacto financeiro do enquadramento de todo o quadro de trabalhadores técnicos administrativos é muito pequeno em relação a escala de vencimentos dos docentes. Sua imediata mudança para a tabela constante no Anexo VII - Subanexos 1, 2, 3 faria justiça com a valorização real dos trabalhadores administrativos, após terem sido excluídos no enquadramento especial de 2016.

Nova redação: A contar da aprovação da presente lei complementar, a escala salarial que alude o Anexo II e o Anexo VII – Subanexos 1, 2, 3 passa a vigorar, e a partir do início do décimo terceiro mês da publicação da presente lei complementar, a escala salarial a que alude o Anexo II, passara a vigorar na forma estabelecida no Anexo VI desta lei complementar.

Das Disposições Transitórias

Artigo 3º - No Processo de Evolução Funcional, poderão ser aproveitados os períodos validados e não utilizados até a vigência desta lei complementar na promoção/progressão para a referência/grau imediatamente superior, observado o resultado satisfatório na progressão.

O termo correto é “SERÃO aproveitados os períodos validados”.

Nova redação: Artigo 3º - No Processo de Evolução Funcional, serão aproveitados os períodos validados e não utilizados até a vigência desta lei

complementar na promoção/progressão para a referência/grau imediatamente superior, observado o resultado satisfatório na progressão.

Artigo 9º - A partir da publicação desta lei complementar a hora-atividade aos docentes, corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do número de horas-aula efetivamente ministradas.

Parágrafo único - A hora-atividade deverá ser cumprida integralmente na unidade de ensino.

Nova redação: Suprimir o Parágrafo único.