Críticas, dúvidas e sugestões recebidas dos trabalhadores do Centro Pula Souza, no período de 23 à 27 de setembro de 2024.

Solicito que seja encaminhado a sugestão a seguir, sobre o Plano de Carreira:

- O docente ativo entrará no ato da implementação do plano de carreira, na formação atual. Ou seja doutorado ingresse com salário de doutor.

Gostaria de primeiramente agradecer a sugestão do Sinteps relativo aos cargos administrativos, implantação da carreira em fase única.

E queria deixar minha sugestão para que os administrativos também fossem enquadrados diretamente em suas referências de direito, como foi feito com os docentes no plano de 2014.

Ano que vem, faço 15 anos de CPS e desde meu ingresso já tenho o ensino superior e só mudei de referência em 2019, e vale ressaltar que nessa data eu também já tinha a pós, entretanto ainda estou aguardando para conseguir mudar de referência novamente. Esse mesmo cenário que relato, acontece com mais duas servidoras na mesma ETEC que trabalho, imagino quantos funcionários administrativos dentro do CPS aguardam como nós.

Lembrando que o CPS se beneficia dos nossos níveis acadêmicos praticamente desde nossas contratações sem nos remunerar por isso, mais uma injustiça do CPS com os funcionários administrativos.

Obrigado pela luta por nossa categoria.

Mas, sabendo que nem sempre nossos questionamentos são enviados como queremos, ou sequer são enviados, encaminho, também, a vocês na esperança de sermos ouvidos.

1) **Sobre o Tele trabalho (Home office)**

A. Como vai funcionar a telejornada (home office) que foi mencionado na proposta enviada
B. O CPS já tem as regras? Como acontecerá?
C. Teremos ajuda de custo?
D. Teremos equipamentos para trabalhar (notebook ou desktop)?
E. Teremos que comparecer na unidade em algum dia da semana?
F. Como vai ser o pagamento? Os servidores administrativos terão algum prejuízo de trabalho por causa do telefone trabalho, caso optem por ele?
G. Teremos a opção de reduzir a jornada de trabalho? Por exemplo: 20, 30 ou 40 horas semanais.
H. Como será feito o controle de horas trabalhadas? Na pandemia trabalhamos muito mais, além dos nossos horários de trabalho, e as

unidades (ao menos a minha) ignoraram isso, o CPS não levou em consideração. Vai ser feita a mesma coisa?

2) Sobre transferência de unidade

A. Antes e após a abertura de concurso, os servidores poderão, se assim entenderem melhor, pedir transferência para outra unidade?
B. Se sim, pode ser tanto para uma Etec quanto para uma Fatec?

3) Promoção (enquadramento da pós-graduação)

1) Sabendo que no último enquadramento os administrativos foram tolhidos em seus direitos, uma vez que o CPS nos tratam como párias sempre que possível, sempre com regras diferentes e piores que as dos professores;
2) Sabendo que os servidores administrativos foram impedidos de apresentar os certificados de pós-graduação juntamente com a graduação para o enquadramento a fim de terem um salário maior (ainda que indigno), gostaríamos de saber:
3) Serão levados em conta os 4 anos já cumpridos pelos administrativos para o enquadramento da pós-graduação que aconteceria em 2026?
4) Nesse caso, ficaríamos no nível intermediário entre a graduação e a pós-graduação (com 1 ano em haver)? Ou seremos enquadrados já na pós-graduação caso sejam apresentados os certificados?

4) Ajuda de custo

Ajuda de custo mencionada no projeto, como funcionará? Não existe nenhum detalhamento sobre o que seria? Destinada a que? Seria ajuda de custo para combustível? Alimentação?

Teremos, além dessa, ajuda de custo aplicada aos administrativos que optarem pelo tele trabalho?

Qual o valor de cada tipo de ajuda de custo?

Qual o critério de pagamento?

5) Vale alimentação

Haverá aumento do valor do vale alimentação, que hoje é de 12 reais/dia e não se faz suficiente para cobrir as despesas alimentares do servidor?

Sei que, a princípio, um Plano de Demissão Incentiva (voluntária) pode ser não muito bem-vindo às defesas sindicais pois pode ser visto como uma "tentativa de enfraquecimento da categoria". Mas para este momento entendo que não.

Os Professores de Fatec que já estavam aposentados ficaram no ultimo PDI na berlinda, assim como os demais Professores de Fatec, em função de que o artigo 26 da Lei Estadual 17.293, estabelece que "Artigo 26 - Fica o Poder Executivo autorizado a instituir o Programa de Demissão Incentivada – PDI, de caráter permanente, para os servidores públicos **considerados estáveis nos termos da redação original do artigo 41 da Constituição Federal e do artigo 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que sejam filiados ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS.**

Ocorre que no artigo 19 das DCT, está posto que "§ 3º O disposto **neste artigo não se aplica aos professores de nível superior,** nos termos da lei

Ocorre que este dispositivo, provavelmente na época da promulgação da Constituição Cidadã, queria proteger dois elementos a autonomia universitária, consagrada noutro artigo constitucional e a predominância do REGIME ESTATUTÁRIO, nestas instituições.

O Professor do Centro Paula Souza é celetista e não é estatutário. E nós, não temos a autonomia universitária.

Assim, os Professores de Fatec, aposentados ou não, ficaram na berlinda. Não são nem estatutários com as devidas vantagens estatutárias pois são celetistas, e nem puderam aderir ao PDI, por conta que excetuam-se dos estáveis os Professores de Ensino Superior.

Estivemos na Casa Civil, representando um grupo de Professores, demandando um PDI para Professores de Fatec, aposentado (preferencialmente, por ser a maioria do grupo) mas extensivo também aos Professores de Fatec que queiram aderir a um PDV.

Acho uma pauta importante a ser defendida e sugeri que junto com a regulamentação da carreira também vá a regulamentação de um PDI. Junto ao Projeto ou separado dele.

É bom ressaltar que um Professor já aposentado, tem um salário, com benefícios acumulados, na média 4 vezes superior a um Professor Ingressante em jornada de 40 horas.

Um Professor como meu caso, o salário de jornada de 40 horas, paga em média, 2,5 Professores Ingressantes em jornada.

Professores que tenham pouco tempo de casa, salvo grande insatisfação, dificilmente faria uma adesão, dado que o incentivo para se desligar, face à segurança do emprego público, se tornaria ínfima.

Entendo que esta postura de defesa do Sindicato a um Plano de Demissão Voluntária, espelharia a volta de muitos da "velha guarda", a vontade de muitos que querem, por motivos pessoais se desligar num plano de demissão voluntária, e liberaria folga de caixa, para, inclusive, ajudar a implementação da carreira.

Segue então o que eu sugeri, ratificando: sugeri que junto com a regulamentação da carreira também vá a regulamentação de um PDI. Junto ao Projeto ou separado dele.

Parabéns pela luta. Se não pretendesse me desligar do CPS em breve me filiaria. Mas estou querendo novos ares.

Prezados,

Estou com algumas dúvidas em relação ao novo plano de carreira:

1) Como seria o enquadramento do nível IV – 2ª Vivência profissional?
2) como seria o enquadramento do nível VI – 3ª Vivência profissional?
3) O que é o cargo "Atividades pedagógicas, nível V Coordenador de Planejamento Educacional"?

Bom dia
como foi encaminhada a minuta e propõe que os funcionários exponham sua opinião sobre gostaria de encaminhar a minha.

- auxiliares docentes são contratados com funções especificas de conhecimento em área não podem ser colocados em área administrativas inclusive juntamente com pessoas que são da área de saúde o cargo fica totalmente sem função e mudando totalmente as atribuições
- o auxiliar docente é voltado para um "apoio" ao docente ele não pode ser colocado como administrativo sendo que alguns tem habilidades para o mesmo
- o auxiliar docente deveria ser enquadrado como um professor auxiliar um instrutor um auxiliar de ensino entre outros cargos que tem a ver com o contrato original o concurso o qual foi contratado
- auxiliar docente não pode ser extinto inclusive até pelo tamanho da instituição o qual necessita muito desse apoio aos materiais, manuseio instalação de equipamentos entre outras atividades a qual executamos
- a tabela salarial de auxiliar docente é totalmente diferente da tabela de administrativo deveria ser abaixo dos docentes
- Funções Não podem ser misturada
- Proposta colocar duas carreiras que existiam no Paula Souza de instrutor ou professor auxiliar ou Auxiliar de ensino para compor o novo Plano de carreira

---

Segue sugestões para revisão do plano de carreira.

Remuneração e Benefícios:
Adicional por dedicação exclusiva: Defendemos um aumento de 15% no adicional por dedicação exclusiva, como forma de reconhecer a dedicação integral dos professores à instituição.

Plano de saúde:

Ampliação da rede credenciada do plano de saúde, incluindo mais médicos, clínicas e hospitais, especialmente na Baixada Santista.

Vale-alimentação/refeição: Solicitamos um valor justo para o vale-alimentação/refeição, equiparando-o aos benefícios oferecidos por outras instituições de ensino, como a Unesp e a USP. Atualmente, o valor do nosso benefício é significativamente inferior, o que impacta diretamente no nosso orçamento familiar.

Cálculo do benefício: Defendemos que o cálculo do vale-alimentação/refeição não seja vinculado ao salário, garantindo que todos os servidores tenham acesso a um benefício digno.

Plano de carreira:
Valorização da experiência: Defendemos a criação de um plano de carreira que valorize a experiência docente, permitindo a progressão profissional sem que o professor precise abandonar a sala de aula.

Reconhecimento da formação continuada: Solicitamos a exclusão de espera para a efetivação das progressões na carreira, após a conclusão de pós-graduações, mestrados e doutorados. Essa medida é fundamental para incentivar a formação continuada dos professores e garantir a atualização constante do conhecimento.

A exigência de um período de espera de 3 anos para a evolução funcional após a conclusão de pós-graduação, mestrado ou doutorado é uma medida que prejudica a qualidade do ensino no CPS. Estudos demonstram que a formação continuada dos professores está diretamente relacionada ao desempenho dos alunos e à melhoria da qualidade do ensino.

Ao atrasar o reconhecimento da qualificação dos docentes, o CPS desestimula a carreira do profissional.

Vale lembrar que após o novo título, os docentes começam a ofertar uma melhor experiência em sala de aula.

É fundamental que o CPS revise essa política e adote medidas que valorizem a formação continuada dos seus docentes. A evolução funcional deve ser um processo contínuo e transparente, que reconheça o mérito e o esforço dos professores em busca de aprimoramento profissional.

Sugerimos a criação de um método que permita a integração entre as unidades escolares, dispensando a necessidade de o professor apresentar justificativas por escrito quando estiver em aula em uma unidade e houver reunião pedagógica ou conselho em outra.

Propomos uma nova abordagem para a gestão das reuniões pedagógicas, visando otimizar o tempo dos professores e reduzir a burocracia. Ao invés de

exigir justificativas por escrito, sugerimos que o docente possa escolher qual reunião participar, caso exista mais de uma reunião pedagógica no mesmo dia e através da assinatura de presença a documentação é compartilhada nas unidades em que o docente leciona.

Jornada:

a. Quem optar por jornada 40h não corre o risco de diminuir as horas em caso de fechamento de curso?

b. Continua valendo a progressão horizontal bianual?

c. Não será mais necessário termos 1,5 candidato/vaga nos vestibulares?

d. O horário terá de ser cumprido na instituição sede?

e. Os professores de ETEC não poderão ministrar aulas nas FATECs e vice-versa?

f. Quem tem mais de uma formação acadêmica (Engenharia Mecânica e Matemática) e entrou por uma delas (Engenharia Mecânica) poderá ministrar aulas de outras formações adquiridas ao longo da vida (Matemática), desde que elas existam nas unidades?