

PROPOSTA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DATA-BASE DE 2025

O Conselho Diretor (CD) do Sinteps – composto pela Diretoria Executiva, Diretoria Regional e Diretoria de Base do Sindicato – reuniu-se em 30 de janeiro de 2025 para organizar um conjunto de propostas para compor a **Pauta de Reivindicações da Data-base 2025**. A pauta será concluída em nova reunião do CD do Sinteps em fevereiro de 2025, após novas contribuições e sugestões da categoria.

A Data-base dos servidores públicos estaduais no estado de São Paulo, instituída pela Lei n.^o 12.391/06, é março. Esta lei diz o seguinte:

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SÃO PAULO:

Faço saber que a Assembleia Legislativa decreta e eu promulgo a seguinte lei: Artigo 1º - É fixada em 1º de março de cada ano a data para fins de revisão da remuneração dos servidores públicos da administração direta e das autarquias do Estado, bem como dos Militares do Estado, nos termos do artigo 37, inciso X, da Constituição Federal.

§ 1º - A revisão anual de que trata este artigo não implica, necessariamente, reajuste de remuneração.

§ 2º - O disposto neste artigo aplica-se aos inativos e pensionistas.

Artigo 2º - A revisão geral anual de que trata o artigo 1º observará os seguintes requisitos:

I - autorização na lei de diretrizes orçamentárias;

II - definição do índice de reajuste em lei específica;

III - previsão do montante da respectiva despesa e das correspondentes fontes de custeio na lei orçamentária anual;

IV - comprovação de disponibilidade financeira, preservados os compromissos relativos a investimentos e despesas continuadas nas áreas prioritárias de interesse econômico e social;

V - compatibilidade com a evolução nominal e real das remunerações no mercado do trabalho; e

VI - atendimento aos limites para despesa com pessoal de que trata o artigo 169 da Constituição Federal e a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.

Artigo 3º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio dos Bandeirantes, 23 de maio de 2006.

CLÁUDIO LEMBO

Luiz Tacca Júnior, Secretário da Fazenda

Rubens Lara, Secretário-Chefe da Casa Civil

Publicada na Assessoria Técnico-Legislativa, aos 23 de maio de 2006.

Em respeito ao trabalho desenvolvido por profissionais da educação presentes em mais de 345 municípios, ofertando ensino médio, técnico, graduação e pós-graduação a longo dos 55 anos da instituição, o Sinteps estabelece a Pauta da Data-Base para o ano de 2025.

A seguir, detalhamos os itens, como indicados pelo Conselho Diretor do Sinteps, com as justificativas para cada um, com base na Constituição Federal (CF), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a lei vigente do Plano de Carreira dos trabalhadores do CEETEPS, a Lei de Diretrizes e Bases (LDB – Lei. 9.394/1996), o Plano Nacional de Educação (PNE – Lei n.^o 13.005/2014), o Plano Estadual de Educação (PEE - (Lei n.^o 16.279/2016) e outros dispositivos legais e de regulamentação.

1. REAJUSTE SALARIAL PARA A CATEGORIA

Como todos sabem, a reivindicação histórica do Sinteps é para que tenhamos o reajuste salarial definido pelo CRUESP (Conselho de Reitores das Universidades Estaduais Paulistas), tendo em vista que o CEETEPS é, nos termos dos artigos 15 e 16 da Lei n.^o 952/71 (Lei de criação da UNESP), uma **autarquia de regime especial** associada e vinculada à UNESP.

A matéria foi objeto de intensas disputas judiciais desde 1996, sendo que muitos trabalhadores tiveram o direito aos reajustes em ações vitoriosas do Sinteps; outros, no entanto, não tiveram a mesma sorte, e o fato concreto é que a discussão de nossa política salarial chegou até o STF e, em 2020, o ministro Gilmar Mendes (STF), ao julgar uma das ações de reivindicação deste reajuste, DETERMINOU, para todos, QUE NÃO TEMOS DIREITO. Assim, ficamos impedidos por medida judicial de reivindicar o índice do CRUESP.

Desta forma, estabelecemos que, como índice de reajuste salarial da categoria, a reivindicação passou a ser a APLICAÇÃO DO ÍNDICE DA LEI DO PISO NACIONAL PARA TODA A CATEGORIA.

A Lei do Piso Nacional (Lei nº 11.738/2008) regulamenta o piso salarial nacional dos profissionais do magistério público da educação básica, que são definidos como aqueles que desempenham atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção, administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, ou seja, todos os trabalhadores em educação, quer seja professor, auxiliar de docente ou administrativo.

Portanto, o índice de reajuste reivindicado para 2025, para todos os segmentos da categoria, é composto da seguinte forma:

1.1. Reajuste salarial referente ao ano de 2025 de 14,98% para todos os trabalhadores:

Justificativa: Considerando o reajuste do Piso Nacional do Magistério para 2025, estabelecido em 6,27%, como referência para TODAS as categorias de trabalhadores do CEETEPS, mais o reajuste salarial não concedido no ano anterior (8,2%), chegamos ao índice de 14,98%.

Reivindicamos o reajuste acima de forma a recompor as perdas inflacionárias da categoria.

2. REVISÃO DA CARREIRA IMPLANTADA EM 2014

Justificativa: É necessário lembrar em breve retrospectiva a discussão da reestruturação da carreira vigente, tendo em vista que ela é resultado da luta dos trabalhadores, que travaram uma forte greve em 2014 após anos de discussão com o governo estadual, que se comprometeu com a implantação da carreira para o encerramento da greve de 2011.

Muitas conquistas vieram da carreira implantada em 2014, mas nem tudo o que reivindicamos foi incluído no projeto de lei que tramitou na Assembleia Legislativa do Estado, ainda longe de recuperar todas as perdas salariais históricas, principalmente para nosso pessoal técnico-administrativo. Como resultado, em seu VIII Congresso (realizado em 2017), o Sinteps reuniu propostas para compor uma minuta que dê voz às necessidades e condições dignas para os trabalhadores da instituição, envolvendo não só os salários, mas condições de evolução funcional e benefícios.

Baseados no documento de revisão da carreira apresentado pelo CEETEPS em 2024, que está em andamento nas secretarias do governo estadual, reiteramos a necessidade de RAPIDEZ em sua tramitação e aprovação, e DESTACAMOS os seguintes pontos para alteração e inclusão:

2.1. Recomposição das perdas salariais históricas

Justificativa: Considerando a não aplicação dos reajustes anuais desde a implantação do plano de carreira vigente em 2014 e a escalada inflacionária no mesmo período, os trabalhadores acumulam grande defasagem salarial. Ainda que a arrecadação tributária estadual não tenha tido queda, os trabalhadores continuam sendo prejudicados pela descontinuidade de reajuste salarial, perdendo sua capacidade de sobrevivência frente à inflação acumulada. Como resultado, muitos profissionais deixaram a instituição, em busca de melhores oportunidades.

Em que pese a proposta de revisão de carreira apresentada em 2024, acumulamos perdas históricas na última década, a saber:

Reajustes salariais dos trabalhadores do CEETEPS na última década

| Ano | Inflação (IPCA) | Reajuste recebido |
|------|-----------------|---|
| 2014 | 6,41% | 0,00% |
| 2015 | 10,67% | 0,00% |
| 2016 | 6,29% | 0,00% |
| 2017 | 2,95% | 0,00% |
| 2018 | 3,75% | 3,5% (téc.-adm.); 7% (docentes e aux. docentes) |
| 2019 | 4,31% | 0,00% |
| 2020 | 4,52% | 0,00% |
| 2021 | 10,06% | 0,00% |
| 2022 | 5,79% | 10,00% |
| 2023 | 4,62% | 6,00% |
| 2024 | 4,83% | 0,00% |

2.2. Instituição de política salarial anual

Justificativa: Como já esclarecido no item 1, nossa reivindicação após a proibição judicial dos índices do CRUESP será o índice do Piso Salarial Nacional e seus reajustes, aplicados a toda categoria de trabalhadores do Centro. A instituição de uma política salarial é a certeza da correção salarial, visando o estímulo e a permanência no quadro de profissionais, bem como sua valorização, e evitando a situação descrita no item 2.1 e vivenciada diariamente em nossas unidades.

2.3. Promoção direta para todos os trabalhadores do CEETEPS

Justificativa: A implantação da carreira na horizontal e na vertical significa que o trabalhador vai evoluir na vertical a partir do mérito que conquistar. Impor a espera por 3 anos, conforme a minuta de revisão da carreira divulgada pela Superintendência, 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.

Manter a obrigatoriedade de permanência numa referência por 3 anos, mesmo que o profissional já cumpra o requisito de formação/vivência profissional para alcançar outra referência, além de ser injusto, não promove a valorização dos profissionais, impondo à autarquia a dificuldade de contratar profissionais com experiência acima do mínimo exigido por lei, o que pode vir a frustrar a manutenção da qualidade desta autarquia educacional.

O entendimento do Sinteps vai ao encontro do estabelecido pelo próprio governo estadual, por meio do Plano Estadual de Educação:

18.2. Elaborar, para a rede estadual de ensino, um novo plano de carreira para os profissionais da educação, com critérios de evolução e promoção que reconheçam e valorizem seu trabalho e sua experiência, tendo como objetivo a qualidade do ensino.

Considerando a importância de todos os trabalhadores do CEETEPS e visando o tratamento isonômico entre as diferentes categorias presentes nas unidades e na Administração Central, demandamos que o plano de carreira contemple a promoção direta para TODOS OS TRABALHADORES no enquadramento na nova carreira.

2.4. Jornada de trabalho para os docentes

Justificativa: A proposta do Sinteps, aprovada no VIII Congresso da Categoria e referendada nas reuniões do Conselho Diretor da entidade, é de jornadas de 10, 20, 30 ou 40 horas, com 40% de dedicação em sala de aula; 40% do tempo de dedicação para atividades docentes e de reuniões administrativas e pedagógicas e 20% do tempo livre.

Assim, superamos a Lei do Piso Nacional (que o CEETEPS não cumpre) e temos condições de um trabalho docente de qualidade, com tempo para a pesquisa, a extensão de serviços à comunidade e para a dedicação aos nossos alunos, evitando a evasão e a retenção, melhorando os indicadores de qualidade do ensino técnico e tecnológico público paulista.

Implantar o Regime de Jornada para os docentes das ETECs e FATECs do CEETEPS é imposição do Plano Nacional de Educação, seguido na íntegra pelo Plano Estadual de Educação (Lei Estadual nº 16.279, de 08/07/2016), **nas metas e estratégias 17 e 18**, respectiva, em que destacamos:

17.2. Fixar vencimentos ou salário inicial para as carreiras profissionais da educação, de acordo com a jornada de trabalho definida nos respectivos planos de carreira, devendo os valores, no caso dos profissionais do magistério, nunca serem inferiores ao do Piso Salarial Profissional Nacional, diferenciados pelos níveis das habilitações a que se refere o artigo 62 da Lei Federal nº 9.394/1996, vedada qualquer diferenciação em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional.

(...)

18.8. Instituir, de forma gradual, jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

18.9. Aplicar o disposto no artigo 2º da Lei Federal nº 11.738/2008, que determina que, na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os estudantes.

18.10. Prever Regime de Dedicação Plena e Exclusiva por meio de incentivos incorporáveis aos salários.

A implantação da jornada de trabalho, além de respeitar a legislação vigente no Estado de São Paulo, ainda possibilitará ao CEETEPS cumprir outras metas do PEE, como, por exemplo, a estratégia **13.3**, da **meta 13**, referente à PESQUISA. Também possibilitará à instituição voltar ao trabalho junto às comunidades locais com os projetos de EXTENSÃO à comunidade o que, certamente, irá diminuir a evasão e aumentar a demanda pelos cursos técnicos e tecnológicos das ETECs e FATECs, objetivos de qualquer sistema de ensino que prime pela excelência.

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”.

Assim, a autarquia deve começar imediatamente a propor o seu sistema de jornada, DE ACORDO COM AS ESPECIFICIDADES DO ENSINO TÉCNICO E TECNOLÓGICO. Também a implantação da jornada contribuirá para outras metas e estratégias do PEE, a saber:

15.1. Propiciar formação aos profissionais da educação, de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas e modalidades da educação básica, sob os seguintes fundamentos:

- a) sólida formação inicial básica, que propicie o domínio dos saberes científicos, filosóficos, sociológicos, antropológicos, históricos, entre outros, articulados à prática pedagógica;
- b) associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados, capacitação em serviço e formação continuada;
- c) aproveitamento de formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades;
- d) aos educadores já em exercício, período reservado a estudos, planejamento e avaliação, a ser realizado durante a jornada de trabalho do profissional da educação (artigo 67, inciso V, da Lei Federal nº 9.394/1996).

Diante da proposta de jornada docente apresentada na minuta do plano de carreira do Centro, o Sinteps reitera a sua urgente modificação, de modo a ser enquadrada conforme os dispositivos legais vigentes em nosso país e adequados à realidade de nossas unidades. Para que possamos atingir um consenso, que a jornada seja no mínimo de 50% das horas em sala de aula e 50% das horas em hora atividade, sem a exigência do cumprimento integral na unidade.

2.5. Pagamento de plano de saúde institucional

Justificativa: Em atendimento ao **artigo 7º** da Lei 1240/2014, que estabelece o Plano de Carreira do CEETEPS:

“Art. 7º - Fica o Centro Estadual de Educação Tecnológica “Paula Souza” - CEETEPS autorizado a contratar plano de saúde para os servidores de seu Quadro de Pessoal, observadas as disponibilidades orçamentária e financeira.”

Além de ser conquista da carreira implantada em 2014, que estabeleceu a autorização para o CEETEPS contratar plano de saúde instituição para seus trabalhadores, o Plano Estadual de Educação estabelece na **meta 17** a valorização dos profissionais de magistério, ATÉ O SEXTO ANO DE VIGÊNCIA DA LEI, ou seja, até 2022, com as seguintes estratégias:

17.4. Instituir apoio técnico que vise a melhorar as condições de trabalho dos educadores e erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais

(...)

17.7. Instituir, em cada esfera, estratégia e ações para assegurar o acesso dos profissionais da educação ao atendimento médico de qualidade.

Com surpresa, a comunidade notou que não apenas nunca foi implantado um plano de saúde institucional, como a minuta do plano de carreira apresentada em 2024 retira esse direito dos trabalhadores. Um retrocesso!

Entendemos que o IAMSPE não contempla a reivindicação do plano de saúde institucional estabelecido no plano de carreira, como alega o governo, visto que a entrada dos trabalhadores celetistas foi permitida apenas com a Lei n.º 17.293/2020 por um breve período de tempo. Hoje a adesão ao IAMSPE não é permitida para todos.

Desta forma, demandamos a implantação do Plano de Saúde Institucional, garantido por lei, e que a superintendência atue junto ao poder executivo paulista para ampliar o acesso dos trabalhadores ao IAMSPE, para aqueles que assim desejarem.

2.6. Pagamento de auxílio alimentação para todos

Justificativa: O auxílio alimentação oferecido pela autarquia faz parte do programa do estado de São Paulo, que NÃO É REAJUSTADO HÁ ANOS (2018) e está muito aquém das necessidades reais, principalmente pelo crescimento brutal dos preços dos alimentos nos últimos anos. Tal situação é uma lástima, pois o CEETEPS nunca fez valer sua autonomia enquanto instituição de regime jurídico especial ao propor melhorias específicas aos seus trabalhadores.

Figura 1 Aplicabilidade do Auxílio-Alimentação segundo Unidade Central de Recursos Humanos do Estado de SP

The screenshot shows a web page with the title 'Auxílio-Alimentação'. Below the title is a box labeled 'Tabela de conteúdo [esconder]' containing links to sections 1 through 5. The 'Aplicação' section below lists 'Servidores da Administração Centralizada' and 'Aos Policiais Militares em atividade (LC 1.226/13)'.

| Aplicação | |
|--|--|
| Servidores da Administração Centralizada | |
| Aos Policiais Militares em atividade (LC 1.226/13) | |

Disponível em <https://vclipping.planejamento.sp.gov.br/Vclipping1/index.php/Aux%C3%ADlio-Alimenta%C3%A7%C3%A3o>

A reivindicação é que o empregador pague a todos os trabalhadores da autarquia um auxílio alimentação no valor mínimo de R\$ 1.500,00, creditado mensalmente nos holerites dos trabalhadores. Tal valor é o mesmo praticado pela UNESP aos seus profissionais.

A título de ilustração, considerando o total¹ de 20.848 trabalhadores do CEETEPS, o investimento anual com a implantação do benefício chegaria a R\$ 375.264.000,00, tratando de forma ISONÔMICA e RESPEITOSA todo o quadro de trabalhadores da autarquia.

Segundo levantamento realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE²), o custo da cesta básica em São Paulo em 2024 chegou a R\$ 828,39. É urgente a inclusão no plano de carreira de um auxílio-alimentação digno para todos.

2.7. Redução de jornada de trabalho sem redução de salário para os profissionais do CEETEPS que tenham criança(s) diagnosticadas com Transtorno de Espectro Autista, Síndrome de Down e demais transtornos devidamente laudados.

Justificativa: Há leis federais que asseguram este direito aos servidores públicos federais desde 1990. Mas recentemente, os tribunais têm entendido que o direito deve ser estendido aos servidores públicos em geral, sem necessidade de compensação de carga horária de trabalho e muito menos descontos salariais, para pais de autistas, e há discussões sobre os demais transtornos que obrigam um acompanhamento diário dos responsáveis.

A instituição reconhece, conforme respondido ao Sinteps na pauta de 2024, a previsibilidade legal amparada por uma decisão do STF, assegurando a extensão do direito aos servidores estaduais e municipais (Recurso Extraordinário 1237867), de forma que reivindicamos que o Conselho Deliberativo regulamente tal direito aos trabalhadores do Centro Paula Souza.

2.8. Manutenção do cargo de auxiliar docente na carreira docente

Existe concurso público que precede a contratação dos auxiliares docentes na instituição, de forma que a proposta apresentada na minuta da carreira do Centro DESRESPEITA a contratação legal destes trabalhadores, gerando um passivo judicial para a instituição.

O correto é dar a opção de escolha do trabalhador em se manter como auxiliar docente ou ser enquadrado como técnico da educação profissional e tecnológica.

Este cargo de característica docente está, de acordo com a minuta apresentada, classificado como um cargo do quadro administrativo. No entanto, o auxiliar docente constitui a base da carreira docente, executando tarefas exclusivas de apoio à pesquisa e prática pedagógica. Reivindicamos a manutenção dos auxiliares docentes no quadro docente, como praticado desde a criação do cargo.

2.9. Afastamento integral para especialização/mestrado/doutorado para todos os trabalhadores do CEETEPS

Justificativa: O Sinteps defende que todos os trabalhadores da autarquia tenham o direito ao afastamento para estudo, uma vez que todos os profissionais da educação contribuem para a excelência da instituição. Novamente recorremos ao Plano Estadual de Educação, que estabelece, na **meta 21**, as seguintes estratégias:

21.3. Ofertar ações de formação continuada, visando o aprimoramento dos servidores pertencentes ao Quadro do Magistério, considerando suas necessidades específicas de atualização e, em articulação com as instâncias responsáveis, proporcionar ações de melhoria da gestão pedagógica do processo de ensino e aprendizagem.

21.6. Atualizar, institucionalizar e disponibilizar infraestrutura e tecnologias de ensino presencial, semipresencial e à distância para as ações de formação dos educadores e demais profissionais da educação.

21.9. Desenvolver, em articulação com órgãos de fomento e regulação do Ensino Superior, estudos e pesquisas, que resultem em propostas de ações voltadas à formação em pós-graduação, “lato” e “stricto sensu”, visando atender os servidores que atuam na rede estadual pública.

21.10. Oportunizar ações de formação em nível de pós-graduação, “lato” e “stricto sensu”, visando atender os servidores que atuam na rede estadual pública.

¹ Com referência ao último relatório de gestão publicado pela Secretaria Estadual de Fazenda e Planejamento em 2024.

² Custo da cesta básica nas capitais. Disponível em <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/2024/202411cestabasica.pdf>.

21.11. Realizar ações de formação continuada que articulem o ensino e a aprendizagem na educação básica a programas de pós-graduação, inclusive “stricto sensu”, de modo a firmar um ciclo virtuoso entre a formação, currículo, avaliação e as necessidades da rede estadual de ensino.

2.10. Licença sem vencimentos de 2 anos para todos os trabalhadores (técnico-administrativos, docentes e auxiliares docentes), sem discriminação do regime de contratação

Justificativa: As normas para licenças no CEETEPS são de competência do Conselho Deliberativo da instituição, sendo possível atender à reivindicação de isonomia de tratamento entre os trabalhadores, independente do regime de contratação, com uma proposta de deliberação interna.

2.11. Redução do intervalo entre jornadas, mediante solicitação expressa do trabalhador, a cada semestre. O intervalo entre jornadas deverá ser reduzido de 11 horas para até 8 horas

Justificativa: O intervalo entre jornadas é previsto na CLT, no artigo 66, mas, mediante acordo coletivo é possível sua redução. O sindicato vem tentando há anos que se estabeleça a opção da vontade expressa do trabalhador para a redução deste intervalo, porém, até o momento, a Procuradoria Geral do Estado não permitiu que o CEETEPS firmasse o acordo, que, sabemos, é de interesse de muitos trabalhadores do CEETEPS, sem causar impacto financeiro algum. Como o próprio Centro Paula Souza reconheceu em resposta ao Sinteps na pauta de 2024:

“Inicialmente informamos que, de acordo com o Parecer PA 76/2017 da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo – Procuradoria Administrativa, as pessoas jurídicas de Direito Público da Administração direta e indireta, estão impedidas de negociar cláusulas que apresentem repercussão financeira (grifo nosso), ainda quando ostentem caráter social.”

Tal situação poderia ser resolvida por acordo coletivo, conforme o artigo 611-A da CLT:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
(...)

2.12. Implantação do auxílio combustível nos mesmos moldes e valores do vale transporte

Justificativa: É certo que existem unidades do CEETEPS em que não há como o trabalhador se deslocar por transporte coletivo, pois não há linhas regulares, em especial para as escolas agrícolas. Também é certo que muitos trabalhadores se deslocam da residência para o trabalho e do trabalho para a residência com seus próprios veículos. Como o CEETEPS não oferece transporte para seus trabalhadores, instituir o auxílio combustível, nos mesmos moldes do vale transporte, irá melhorar as condições de deslocamento de todos, sem aumentar custos relativos ao benefício, pois somente atenderá quem já tem direito ao vale transporte.

Não há impeditivo legal para a implantação do auxílio combustível, portanto, é possível de regulamentação do Conselho Deliberativo da instituição, mediante deliberação, atendendo essa demanda de muitos trabalhadores.

3. REGULAMENTAÇÃO DAS ATIVIDADES

3.1. DAS ATIVIDADES DOCENTES

3.1.1. Pontuação Docente

Os docentes das ETECs terão a pontuação para a classificação docente baseada apenas no tempo de efetivo exercício na unidade; seguido do tempo de efetivo exercício no CEETEPS e pontuação de acordo com as atualizações e especializações realizadas.

Justificativa: O Sinteps vem discutindo judicialmente a Portaria 1.263/2016, que introduz uma série de critérios desiguais para a pontuação docente. Entendemos que o concurso público realizado para o docente é o critério primordial para a sua atribuição de aulas, mas, tendo em vista a opção pela meritocracia implantada pelo CEETEPS, no caso dos docentes das ETECs, reivindicamos que, se for para existir um critério para a pontuação docente a fim de realizar a atribuição de aulas, que este seja completamente objetivo, com a adoção de APENAS os itens acima mencionados.

3.1.2. Garantia da carga horária docente e disponibilidade de horário

Os docentes das ETECs e FATECs terão garantidas as aulas atribuídas em decorrência de concurso público e ampliações por tempo indeterminado aditadas em contrato de trabalho, não podendo haver a redução da referida carga horária sob nenhuma circunstância, exceto a pedido do docente. Não conseguindo a unidade adequar os horários dos cursos à disponibilidade dos docentes, respeitará o previsto no parágrafo único do item anterior.

Parágrafo Único – Não havendo aulas para a composição da carga horária do docente, esta será assegurada através de horas-aula vinculadas a projeto de extensão de serviços à comunidade, ou de pesquisa aplicada, ou de reforço para alunos com dificuldade de aprendizado, na área de atuação do docente, para que não haja prejuízo salarial.

Justificativa: Enquanto a jornada não for implantada, é importante que a instituição respeite o concurso público e a contratação dos docentes. Apesar da contratação dos docentes ser feita no regime de hora-aula, a contratação é precedida de 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.

Aos docentes contratados por hora-aula será assegurada a atribuição das aulas apenas nos dias e horários apresentados semestralmente a título de “disponibilidade docente”, respeitando-a para a confecção dos horários de aulas. Os compromissos profissionais que compõem a renda do trabalhador têm todos a mesma importância e as alterações constantes de horários, sem a anuência do trabalhador, é desrespeito à organização do trabalhador docente.

3.1.3. Garantia de divisão de turmas nas aulas de laboratório, oficinas e de campo

Justificativa: A divisão de turmas nas aulas de laboratório, oficinas e de campo deve seguir as normas de SEGURANÇA DAS RESPECTIVAS ÁREAS, bem como a quantidade de máquinas e/ou bancadas disponíveis, restringindo a um aluno por computador, por bancada e/ou máquina, garantindo a segurança de professores, auxiliares de docentes e alunos, bem como o processo ensino aprendizagem.

Os laboratórios do CEETEPS são projetados e montados para 20 estudantes, assim, o número para balizar a divisão de turmas deve ser 20, a não ser, que a área em específico tenha alguma norma que restrinja ainda mais esse número.

Defendemos que os critérios para divisão de turmas sejam baseados nas orientações técnicas estabelecidas pelos conselhos das áreas técnicas dos diferentes cursos que oferecemos, como Química, Engenharia, Nutrição etc., visando a segurança e o desenvolvimento pedagógico dos estudantes.

3.1.4. Jornada diária

O CEETEPS cumprirá o parágrafo 2º do **artigo 59** da CLT, ficando dispensado do acréscimo de salário, mas garantindo o limite máximo de 10 horas-aula diárias para os docentes, mediante solicitação expressa do docente interessado, em, no máximo, 3 dias por semana.

Justificativa: A matéria é constitucional, além de prevista na CLT. O **artigo 6º** da Constituição Federal, inciso XIII estabelece a “Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.” Completado pelo **artigo 59 da CLT**:

A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, **nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias** (grifo nosso). (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Portanto, a CLT permite a extensão da jornada até 10 horas diárias, mediante acordo entre o empregador e o sindicato; lembrando que conforme resposta recebida na Data-base de 2024, a Procuradoria Administrativa da PGE somente impede acordos coletivos que tenham impacto financeiro para a instituição, portanto não é esse o caso.

3.2. DAS ATIVIDADES TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS

3.2.1. Pagamento de horas extras

As horas trabalhadas fora do expediente normal do trabalhador na unidade de ensino serão consideradas como hora extra, pagas conforme legislação vigente, e somente poderão ocorrer através de convocação oficial da direção da unidade.

Justificativa: É prática usual, em função da falta de pessoal, que as gestões solicitem dos servidores técnicos-administrativos que cumpram horas a mais na unidade, para dar conta das demandas urgentes e inadiáveis, “propondo” uma troca com o servidor, instituindo um banco de horas sem qualquer regulamentação.

Apesar de funcionar em algumas unidades, em outras há abusos e a prática é ilegal. A legislação estadual prevê o pagamento de horas extras aos servidores públicos, contanto que haja prévia convocação.

É fato que nas unidades e na Administração Central do CEETEPS há acúmulo de tarefas, sobrecarga de trabalho e falta de servidores técnicos e administrativos. O CEETEPS utiliza-se de um expediente que se configura em desvio de função quando aloca um docente para a realização de tarefas administrativas e, ao mesmo tempo, superfatura o trabalho, visto que a hora do docente é muito mais cara que a hora do trabalhador técnico-administrativo.

Além do mal-estar que gera nas unidades pelo deslocamento de docentes para as funções administrativas, o CEETEPS, com esta prática, desestimula os poucos servidores técnicos e administrativos que permanecem na instituição e não lhes oferece a oportunidade de aumentar seus vencimentos com o pagamento de horas extras, regulamentada através do Conselho Deliberativo.

Assim, esta reivindicação tem como objetivo a valorização do trabalho dos profissionais da instituição, até que se realizem os concursos públicos para ocupar os postos de trabalho ociosos.

3.2.2. Atualização profissional

O CEETEPS estabelecerá um programa institucional de atualização profissional e, por meio deste, ofertará, gratuitamente, cursos de atualização e aperfeiçoamento, a serem ministrados para todos os servidores docentes, auxiliares 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, DURANTE O HORÁRIO DE TRABALHO, mesmo que, em sistema de rodízio, deixando transparentes os critérios de inscrição, os quais não podem excluir trabalhadores interessados, nem mesmo facultar ao diretor o aval da participação.

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, articulado à evolução funcional.

É necessário unificar as ações de capacitação disponíveis nas plataformas de Capacitação da CETEC e CESU, bem como estendê-las para todos os trabalhadores, incluindo os servidores técnico-administrativos e auxiliares docentes e permitir condições para participação de todos (horários disponíveis, vagas e condições de deslocamento, se for o caso).

A criação de um programa de atualização também contempla a **meta 21** do Plano Estadual de Educação, anteriormente citado.

4. DIREITOS TRABALHISTAS

4.1. Contagem de efetivo exercício na pandemia

Justificativa - Trabalhamos ativamente durante o período da pandemia, inclusive sem nenhum apoio institucional para o financiamento dos gastos com equipamentos, internet e energia elétrica. A Lei Complementar n.º 173/2020, aprovada com o objetivo de regulamentar a ajuda federal a estados e

municípios em meio à pandemia de Covid-19, embutiu um conjunto de ataques ao funcionalismo público. Essa lei determinou o “congelamento” da contagem do tempo de serviço para a concessão de anuênios, triênios, quinquênios, sexta-partes, licenças-prêmio para os servidores públicos no período de 28/5/2020 a 31/12/2021, à exceção dos profissionais da saúde e segurança pública.

Essa matéria ainda está em discussão no Congresso Nacional e é um direito de todos os trabalhadores do funcionalismo público. Nós, do CEETEPS, reivindicamos a contagem do efetivo exercício durante a pandemia, para todos os fins e direitos, pois estivemos TRABALHANDO TODOS OS DIAS, inclusive sábados, domingos e fora do horário do expediente.

4.2. Atualização do auxílio criança

Apesar de existir no Centro Paula Souza o auxílio-criança, a instituição está sujeita à legislação nacional, que obriga os empregadores com mais de 30 mulheres maiores de 16 anos a pagar o AUXÍLIO-CRECHE (**art. 389** da CLT).

Assim, propomos que o auxílio-criança seja atualizado para auxílio-creche e que o pagamento seja 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 condições mais favoráveis àquelas praticadas e de acordo com a legislação pertinente.

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.

4.3. Obrigatoriedade de respeito ao ECA e ao Estatuto do Idoso

O CEETEPS respeitará os direitos previstos no ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente e no Estatuto do Idoso, abonando as faltas dos pais ou responsáveis legais pelo menor ou idoso, no atendimento das exigências previstas no ECA e no Estatuto do Idoso, nelas incluídas os acompanhamentos em consultas e tratamentos médicos.

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. É necessário lembrarmos que, conforme preconizado no Código Penal Brasileiro, em seu **artigo 133**:

Art. 133 - Abandonar pessoa que está sob seu cuidado, guarda, vigilância ou autoridade, e, por qualquer motivo, incapaz de defender-se dos riscos resultantes do abandono.

Pena - detenção, de seis meses a três anos.

§ 1º - Se do abandono resulta lesão corporal de natureza grave:

Pena - reclusão, de um a cinco anos.

§ 2º - Se resulta a morte:

Pena - reclusão, de quatro a doze anos.

Aumento de pena

§ 3º - As penas cominadas neste artigo aumentam-se de um terço:

I - se o abandono ocorre em lugar ermo;

II - se o agente é ascendente ou descendente, cônjuge, irmão, tutor ou curador da vítima.

III - se a vítima é maior de 60 (sessenta) anos (Incluído pela Lei nº 10.741, de 2003).

O CEETEPS sequer aceita, para fins de efetivo exercício, que o trabalhador apresente o atestado de acompanhamento de crianças e idoso sob sua responsabilidade. Sendo assim, a instituição não pode deixar de se adequar a legislação e garantir o direito dos trabalhadores e suas famílias.

5. DEMOCRATIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

5.1. Concursos por regiões e área de conhecimento

Os concursos para docentes, auxiliares docentes e servidores técnico-administrativos do CEETEPS serão realizados por região de governo e, no caso dos docentes e auxiliares docentes, por

área de conhecimento para as disciplinas técnicas e tecnológicas e por componente curricular para as disciplinas do ensino médio, segundo os catálogos do MEC, sendo exigência para participação dos referidos concursos os requisitos de titulação 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. Também a organização dos concursos por regiões administrativas do Estado garantirá o aproveitamento de um número maior de trabalhadores para ocupar as vagas ociosas e contribuir na realização das demandas, aliviando o cenário descrito no item 3.2.1.

5.2. Eleição direta e paritária

Reiteramos a importância e a trajetória da autarquia como referência de ensino para se tornar também exemplo na gestão e participação da comunidade. Nesse sentido, os princípios democráticos que regem a sociedade e a vida acadêmica devem nortear a organização da estrutura organizacional, com a instituição da eleição direta e paritária para todos os cargos de direção, inclusive diretor e vice-diretor superintendente, coordenação do CEETEPS e das Unidades de Ensino, seguindo os moldes praticados em outras instituições públicas de ensino.

A gestão democrática prevista no arcabouço legal da educação brasileira pressupõe que à comunidade escolar seja dado o direito de eleger seus dirigentes. Como ponto inicial, reiteramos a ampliação do Conselho Deliberativo do CEETEPS, órgão máximo da autarquia, conforme já previsto na Resolução UNESP 63/95, a qual o Sinteps se baseou para apresentar a seguinte proposta de formulação:

Parágrafo Único: O Conselho Deliberativo, instância superior do CEETEPS, de caráter normativo e deliberativo, tem a seguinte composição:

- I. o Diretor Superintendente, membro nato;
- II. 01 representante dos diretores de Unidades de Ensino Superior;
- III. 01 representante dos diretores de Unidades de Ensino Médio;
- IV. 02 representantes dos docentes do ensino superior;
- V. 02 representantes dos docentes do ensino médio;
- VI. 02 representantes dos servidores técnicos e administrativos, sendo um do ensino médio e um do ensino superior;
- VII. 02 representantes dos discentes, sendo um do ensino médio e um do ensino superior;
- VIII. 02 representantes do Sindicato dos Trabalhadores do Centro Paula (Sinteps).
- IX. 01 representante da UNESP, indicado pelo Conselho Universitário;
- X. 01 representante da Secretaria da Ciência, Tecnologia e Inovação;
- XI. 01 representante de órgãos de fomento à pesquisa;
- XII. 01 representante de entidades representativas de empresários;
- XIII. 01 representante das entidades estudantis.

São Paulo, fevereiro de 2025.