

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DATA-BASE DE 2026

O Conselho Diretor (CD) do SINTEPS – composto pela Diretoria Executiva, Diretoria Regional e Diretoria de Base do Sindicato – reunido em 26/2/2026, considerando os retornos obtidos das consultas à categoria, fechou a Pauta de Reivindicações da data-base 2026.

A data-base dos servidores públicos da administração direta e das autarquias paulistas, instituída pela Lei 12.391/06, é o mês de março.

A Pauta de Reivindicações da data-base 2026 leva em consideração o trabalho desenvolvido por profissionais da educação qualificados e presentes em mais de 345 municípios paulistas, ofertando ensino médio, técnico, graduação e pós-graduação para milhares de estudantes em todo o estado.

A seguir, detalhamos os itens, com as justificativas para cada um, com base na Constituição Federal (CF), na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no Plano de Carreira vigente dos trabalhadores do CEETEPS (Lei 1.240/2014), na Lei de Diretrizes e Bases (LDB), no Plano Nacional de Educação (PNE), no Plano Estadual de Educação (PEE), nas deliberações do IX Congresso do SINTEPS e em outras referências econômicas.

1. REAJUSTE SALARIAL PARA A CATEGORIA

A despeito da isonomia de tratamento dada às autarquias especiais de São Paulo, a partir de 2020, o ministro Gilmar Mendes (STF), ao julgar uma das ações de reivindicação de reajuste salarial equiparado ao índice do CRUESP, determinou para todos que não temos direito. Assim, ficamos impedidos por medida judicial de reivindicar o índice do CRUESP.

Desta forma, ao longo dos últimos anos, o SINTEPS estabeleceu como parâmetro de reivindicação a **aplicação do índice da Lei do Piso Nacional do Magistério** para toda a categoria de trabalhadores do Centro Paula Souza.

A **Lei do Piso Nacional do Magistério** (Lei 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.

1.1. Reajuste salarial referente ao ano de 2026 de 15,38% para todos os trabalhadores:

Justificativa: Considerando o reajuste do Piso Nacional do Magistério para 2026, estabelecido em 5,4%, como referência para TODAS as categorias de trabalhadores do CEETEPS, mais a diferença entre o reajuste salarial não concedido no ano anterior (9,98%), conforme proposto pelo SINTEPS, alcançamos o índice de no mínimo 15,38%. Reivindicamos o reajuste de acima de forma a recompor as perdas inflacionárias da categoria.

2. DIREITOS DOS TRABALHADORES DO CENTRO PAULA SOUZA

2.1. Recomposição das perdas salariais históricas

Justificativa: Considerando a não aplicação dos reajustes anuais de forma contínua, desde a implantação do plano de carreira vigente em 2014, e a escalada inflacionária no mesmo período, os trabalhadores acumulam defasagem salarial. A tabela a seguir demonstra como os trabalhadores do Centro Paula Souza têm tido perdas históricas, que precisam ser recuperadas na revisão da carreira, para permitir uma real valorização de todos:

Ano	Inflação (IPCA)	Reajuste no Centro Paula Souza	Reajuste Piso Nacional Magistério	Reajuste Salário Mínimo
2014	6,41%	0,00%	8,32%	6,78%
2015	10,67%	0,00%	13,01%	8,84%
2016	6,29%	0,00%	11,36%	11,68%
2017	2,95%	0,00%	7,64%	6,48%
2018	3,75%	3,5% (administrativos) 7% (docentes e aux. docentes)	6,82%	1,81%
2019	4,31%	0,00%	4,17%	4,61%
2020	4,52%	0,00%	12,84%	4,69%
2021	10,06%	0,00%	0,00%	5,26%
2022	5,79%	10,00%	33,20%	10,18%
2023	4,62%	6,00%	14,90%	8,90%
2024	4,83%	0,00%	3,62%	6,97%
2025	4,26%	5,00%	6,27%	7,50%
Acumulado	94,06%	26,72% (adm.); 31,00% (docentes e aux. docentes)	210,50%	123,80%

2.2. Instituição de política salarial anual

Justificativa: Como esclarecido no item 1 desta pauta, nossa reivindicação, após a proibição judicial dos índices do CRUESP, passa a ser o índice do Piso Nacional do Magistério e seus reajustes, aplicados automaticamente para toda a categoria de trabalhadores da instituição. A implantação de uma política salarial é a certeza da correção salarial, visando o estímulo e a permanência no quadro de profissionais qualificados que a instituição requer.

2.3. Promoção especial 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. No caso de uma instituição de ensino como é o CEETEPS, o mérito é acadêmico. A CLT estabelece que, onde há quadro de carreira, o trabalhador deve evoluir alternadamente, por tempo e por mérito.

Este entendimento também é previsto no Plano Estadual de Educação (Lei Estadual n.º 16.279/16):

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, reiteramos a importância de não acontecer novamente essa injustiça, como ocorreu com os servidores técnico-administrativos em 2014. Assim, demandamos que o plano de carreira contemple a promoção especial para TODOS OS TRABALHADORES no enquadramento na nova carreira.

2.4. Jornada de trabalho para todos os docentes

Justificativa: A nossa proposta permanece com a referência de revisão da carreira aprovada no VIII Congresso da Categoria (2017) e referendada nas reuniões do Conselho Diretor da entidade: é a criação 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, reuniões administrativas e pedagógicas, e 20% do tempo livre.

Assim, superamos a Lei do Piso Nacional do Magistério (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. 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, 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**, QUE SE REFERE À PESQUISA. Também possibilitará à instituição voltar ao trabalho junto às comunidades locais com os projetos de SERVIÇOS À COMUNIDADE o que, certamente, irá diminuir a evasão e aumentar a demanda pelos cursos técnicos e tecnológicos das ETECs e FATECs.

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”.

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

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:

Artigo 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.

Entendemos que o IAMSPE é um direito de todos os servidores e empregados públicos, todavia não contempla a reivindicação do plano de saúde institucional, como alega o governo, visto que a entrada dos trabalhadores celetistas foi permitida uma única vez em 2020. A regularização do plano de saúde institucional para todos os trabalhadores é urgente.

2.6. Pagamento de auxílio alimentação para todos

Justificativa: O auxílio alimentação oferecido pela autarquia faz parte do programa do estado de São Paulo, NÃO É REAJUSTADO HÁ ANOS (2018) e está muito aquém das reais necessidades, 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 para propor melhorias específicas aos seus trabalhadores.

Em razão da própria configuração do auxílio alimentação estadual, nem todos os trabalhadores têm direito ao seu pagamento, configurando uma anomalia: afinal, todos trabalham e todos têm necessidade de comer, independente da faixa salarial. Sendo assim, propomos a criação de um auxílio alimentação próprio do Centro Paula Souza, que reflita a valorização, a dignidade e a autonomia administrativa da instituição.

Auxílio-Alimentação

Tabela de conteúdo [esconder]

- 1 Aplicação
- 2 Base de Cálculo (Atual)
- 3 Valor atual da UFESP
- 4 Não fará jus ao Auxílio Alimentação
- 5 Histórico

Aplicação

Servidores da Administração Centralizada

Aos Policiais Militares em atividade (LC 1.226/13)

Figura 1: Unidade Central de Recursos Humanos do Estado de SP. 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\$ 2.000,02, 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 22.626 trabalhadores do CEETEPS, o investimento anual com a implantação do benefício chegaria a R\$ 543.029.430,24, tratando de forma isonômica todo o quadro de profissionais. É urgente que o Centro Paula Souza proponha uma suplementação orçamentária que respeite os seus trabalhadores.

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

Justificativa: Reivindicamos a regulamentação, pela presidência do Centro Paula Souza, do Decreto 69.045/2024, que trata da redução de jornada para trabalhadores do CEETEPS, pais e mães atípicos.

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

Justificativa: O SINTEPS entende que todos os trabalhadores da autarquia têm 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

¹ Números obtidos junto a Coordenadoria Geral de Gestão de Pessoas do Ceeteps, referência agosto/2025.

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.

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.

2.9. 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, mediante deliberação, sendo possível atender à reivindicação de isonomia entre os trabalhadores, independente do regime de contratação, com uma proposta de deliberação interna.

2.10. Redução do intervalo entre jornadas, mediante solicitação expressa, podendo ser reduzida de 11 horas para até 8 horas.

Justificativa: Considerando a realidade de muitas unidades, a inexistência da jornada docente e as solicitações que o SINTEPS tem recebido ao longo dos anos, o assunto é de interesse de muitos trabalhadores do CEETEPS, especialmente dos docentes que assim desejam. Reivindicamos que seja possibilitada a redução do intervalo entre jornadas, para até 8 horas, mediante solicitação expressa do trabalhador, dentro da sua disponibilidade de horário.

O intervalo entre jornadas é previsto na CLT, no artigo 66, mas, mediante acordo e vontade expressa do trabalhador, é possível a sua diminuição.

Tal situação poderia ser resolvida por acordo coletivo, conforme o artigo 611A 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 (...)

2.11. 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 passível de regulamentação do Conselho Deliberativo da instituição, mediante deliberação, atendendo essa demanda de muitos trabalhadores.

2.12. Pagamento dos direitos decorrentes do tempo de efetivo exercício na pandemia

Justificativa: Com a aprovação da Lei Complementar 226/2026 e o restabelecimento da contagem de tempo para pagamento de adicionais por tempo de serviço, sexta-parte e outros benefícios decorrentes da devolução do tempo trabalhado entre maio de 2020 e dezembro de 2021, o poder público deve garantir esse direito aos trabalhadores da ativa e aos aposentados que trabalharam nesse período.

Cabe ao Centro Paula Souza, como autarquia de regime especial, articular junto ao governo estadual o provisionamento orçamentário necessário para que os direitos sejam garantidos.

2.13. Pagamento dos direitos decorrentes das atividades docentes dos professores atuantes nos cursos na modalidade EAD

Justificativa: As atividades realizadas pelos docentes dos cursos técnicos e superiores tecnológicos do Centro Paula Souza são as mesmas contempladas pelo Regulamento Geral das ETECs e FATECS, no que diz respeito ao papel do professor. No entanto, esses docentes recebem pagamento em Hora Atividade Específica (HAE), e não em Hora Aula (HA), tendo prejuízos quanto a tempo de trabalho e vencimentos (adicional de 30% para os professores de ETEC e 50% para os professores de FATEC).

2.14. Regularização da categoria profissional dos bibliotecários

Justificativa: O SINTEPS reivindica a imediata correção da nomenclatura e do enquadramento salarial dos profissionais que atuam nas bibliotecas da instituição. Atualmente, embora o ingresso via concurso público exija obrigatoriamente a graduação em Biblioteconomia, estes trabalhadores são contratados sob a denominação genérica de Analista de Suporte e Gestão, resultando em remunerações significativamente inferiores à média do mercado e ao piso ético recomendado pelos Conselhos Regionais de Biblioteconomia (CRB). Essa distorção ignora a regulamentação federal da profissão pela Lei nº 4.084/1962, que estabelece competências exclusivas para os bacharéis da área.

É urgente que o Centro Paula Souza reconheça a especificidade técnica deste segmento, alterando a nomenclatura do cargo para Bibliotecário e garantindo o pagamento de salários que alcancem, no mínimo, o piso da categoria vigente para o estado de São Paulo. A manutenção do modelo atual desvaloriza o servidor e precariza a gestão do conhecimento e dos acervos nas ETECs e FATECs, uma vez que a exigência de formação superior especializada deve, por justiça e legalidade, corresponder a uma carreira com remuneração e identidade profissional compatíveis

2.15. Atualização do auxílio criança

Apesar de no Centro Paula Souza haver 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 as condições mais favoráveis já praticadas. Como proposta, sugerimos:

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.

2.16. Obrigatoriedade de respeito ao Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e ao Estatuto do Idoso

O CEETEPS respeitará os direitos previstos no 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 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 regularizou 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 do trabalhador, para fins de efetivo exercício, o atestado de acompanhamento de crianças e idosos sob sua responsabilidade. Sendo assim, a instituição não pode deixar de se adequar à legislação e garantir o direito dos trabalhadores e suas famílias. É urgente que tal postura seja mudada, tendo em vista que não há prejuízo financeiro algum para a instituição.

2.17. Restabelecimento do auxílio transporte aos servidores estatutários nos moldes do que historicamente era praticado

A partir do comunicado da CGGP, de agosto de 2025, os servidores autárquicos do CEETEPS tiveram seu auxílio transporte alterado, afetando diretamente seus rendimentos. O benefício aos autárquicos é histórico e contemplava esse direito desde o ingresso desses servidores.

A medida recente constitui uma decisão administrativa da presidência, com impacto financeiro ínfimo para a instituição, mas com grande prejuízo para os servidores. Em que pesem as alterações implementadas pelo Decreto 69.666/2025, os servidores de carreira possuem e contam com esse benefício histórico. O Sinteps propõe o restabelecimento imediato do benefício tal como praticado anteriormente.

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 CETEC 1.263/2017, 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

Com a regulamentação das 10 horas-aula diárias a pedido do docente, conforme proposto pelo SINTEPS na data-base anterior, 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”. O empregador será obrigado a respeitar a disponibilidade fornecida pelos docentes 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 estipuladas pelas respectivas áreas técnicas**, 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.

3.2. 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 escolares solicitem dos servidores técnicos e 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, e é justamente o que este item reivindica: a convocação formal para o pagamento extra horário normal de trabalho.

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 a instituição de pagamento de horas atividades específicas aos próprios servidores técnicos e administrativos, 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 os mais de 3 mil postos de trabalho necessários para o funcionamento mínimo das unidades.

3.2.2. Atualização profissional

O CEETEPS estabelecerá um programa institucional de atualização profissional e, por meio deste, oferecerá, 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: Em uma instituição de educação profissional e tecnológica do gabarito do CEETEPS, chega a ser lamentável que ainda não haja um programa unificado de atualização profissional voltado aos trabalhadores da instituição. Com a recente publicação das diretrizes da Política Institucional de Desenvolvimento de Pessoas do Centro Paula Souza, pela Divisão de Bem Estar da CGGP, é necessário que a política proposta esteja alinhada com condições reais de participação dos trabalhadores, de forma que possam participar de formação continuada durante seu período de trabalho, visando o aperfeiçoamento profissional, acessibilidade e gratuidade das propostas, desta forma também deve estar atrelada a revisão da carreira dos trabalhadores. A criação de um programa de atualização também contempla a meta 21 do Plano Estadual de Educação, anteriormente citado.

4. REVISÃO DA CARREIRA DOS TRABALHADORES DO CENTRO PAULA SOUZA

Justificativa: É necessário lembrar o que nos traz a discussão da carreira vigente e sua reestruturação, tendo em vista que a carreira atual é fruto 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 em 2011.

Como resultado, ao longo dos dois últimos congressos do SINTEPS e debates com a categoria, defendemos que a proposta de minuta de carreira em discussão pelo Centro Paula Souza desde 2019 deva estar alinhada com a estrutura de carreira defendida no VIII Congresso da categoria (2017), com respeito ao concurso público de ingresso, remuneração por salário, manutenção dos cargos em suas classes de origem do concurso. Em que pese o material já apresentado pela presidência do Centro Paula Souza, requeremos agilidade na tramitação da minuta e respeito ao concurso dos trabalhadores.

5. DEMOCRATIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

5.1. Concursos por regiões e área de conhecimento

Os concursos para docentes, auxiliares de docentes e servidores técnico-administrativos do CEETEPS serão realizados por região de governo e, no caso dos docentes e auxiliares de docente, 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, seja para as funções docentes, ou auxiliares de docente, bem como para os servidores técnicos e administrativos. E por fim atendendo à lei de cotas para concursos públicos.

5.2. Eleição direta e paritária

Para todos os cargos de direção, inclusive presidente e vice-presidente, coordenação do CEETEPS e das Unidades 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. Também reiteramos a ampliação do Conselho Deliberativo do CEETEPS, inspirado na Resolução UNESP 63/95, conforme proposta a seguir:

O Conselho Deliberativo, instância superior do CEETEPS nos termos do Decreto 69.666/2025, de caráter normativo e deliberativo, deverá ter a seguinte composição:

- I. Presidente do CEETEPS, membro nato;
- II.01 representante dos coordenadores de unidades de ensino superior;
- III.01 representante dos superintendentes 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 CO;
- 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, 26 de fevereiro de 2026.