



Governo do Estado de São Paulo
Centro Paula Souza
Presidência

Ofício nº 133/2026-CPS-PRES

São Paulo, na data da assinatura digital.

Ao

Ilmo. Sr. Fernando José Salvador Pedro

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores do Centro Paula Souza – SINTEPS

sinteps@uol.com.br

Assunto: Manifestação institucional acerca da pauta de reivindicações – Data-base 2026.

Ao responder este Ofício, indicar o Processo SEI 136.00017944/2026-46.

Senhor Presidente,

Em atenção ao Ofício nº 12/2026 – SINTEPS, protocolado junto a esta Autarquia em 02 de março de 2026, por meio do qual foi encaminhada a pauta de reivindicações da categoria referente à data-base de 2026, informamos que as demandas apresentadas foram submetidas à análise das áreas técnicas competentes do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – CEETEPS, considerando os aspectos jurídicos, administrativos, pedagógicos e orçamentários envolvidos.

O Centro Paula Souza reconhece a importância do diálogo institucional com as entidades representativas dos trabalhadores e reafirma seu compromisso permanente com a valorização dos servidores que atuam nas Escolas Técnicas Estaduais – ETECs, nas Faculdades de Tecnologia – FATECs e na Administração Central.

Nesse contexto, cumpre esclarecer que determinadas matérias constantes da pauta apresentada dependem de deliberação do Governo do Estado de São Paulo, não estando sob a competência direta desta Autarquia. Ainda assim, todas as reivindicações foram analisadas com atenção, buscando-se apresentar os esclarecimentos necessários acerca da viabilidade jurídica, administrativa e orçamentária de cada uma das propostas.

Dessa forma, encaminhamos abaixo a manifestação institucional do Centro Paula Souza acerca dos itens constantes da pauta de reivindicações apresentada pelo SINTEPS.

1. REAJUSTE SALARIAL PARA A CATEGORIA

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

O Centro Paula Souza, até o presente momento, não possui conhecimento de qualquer proposta governamental que contemple reajuste salarial para os servidores desta Autarquia e demais servidores do Estado.

Cumpra esclarecer que o CEETEPS não detém autonomia para instituir reajustes remuneratórios, uma vez que a política salarial dos servidores públicos estaduais é definida pelo Governo do Estado de São Paulo, mediante iniciativa do Poder Executivo, com posterior apreciação e aprovação pela Assembleia Legislativa.

No que se refere aos reajustes mais recentes concedidos aos servidores estaduais, inclusive aos vinculados ao Centro Paula Souza, informamos:

- Lei Complementar nº 1.373, de 30 de março de 2022 – reajuste de 10% a partir de 1º de março de 2022;
- Lei Complementar nº 1.388, de 11 de julho de 2023 – reajuste de 6% a partir de 1º de julho de 2023;
- Lei Complementar nº 1.425, de 2 de junho de 2025 – reajuste de 5% a partir de 1º de julho de 2025.

Eventual reajuste para o corrente exercício deverão ser observadas as limitações impostas pela Lei Complementar nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal) e pela disponibilidade orçamentária.

2. DIREITO DOS TRABALHADORES DO CENTRO PAULA SOUZA

2.1. Recomposição das perdas salariais históricas

O Centro Paula Souza não possui autonomia para promover recomposição salarial independente da política remuneratória estadual.

Eventuais medidas de recomposição dependem de decisão do Governo do Estado de São Paulo, mediante iniciativa legislativa específica, observando-se os limites fiscais previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000) e as diretrizes da política remuneratória estadual.

Registre-se que a proposta de novo Plano de Carreiras do CEETEPS, atualmente em tramitação junto aos órgãos competentes da Administração Pública estadual, poderá contribuir para a reorganização das estruturas remuneratórias e valorização profissional dos servidores da instituição.

2.2. Instituição de política salarial anual

O Centro Paula Souza segue as diretrizes estabelecidas pelo Governo do Estado de São Paulo no que se refere à política salarial e à definição de reajustes remuneratórios.

A instituição reconhece a importância de mecanismos que permitam a atualização periódica das remunerações, considerando fatores como inflação, progressão funcional e valorização profissional. Todavia, a implementação de uma política salarial anual depende de decisão governamental e previsão normativa específica, bem como da disponibilidade orçamentária.

Nesse contexto, o Centro Paula Souza mantém-se aberto ao diálogo institucional para avaliação

de eventuais propostas a serem encaminhadas ao Governo do Estado.

2.3. Promoção especial direta para todos os trabalhadores do CEETEPS

Em que pese a proposta apresentar-se viável, a implementação da promoção direta para todos os trabalhadores do Centro Paula Souza apresenta alguns desafios, especialmente em relação a questões orçamentárias e à manutenção da qualidade dos serviços. Embora seja uma medida positiva em muitos aspectos, ela pode gerar impactos financeiros significativos, o que requer uma análise cuidadosa da viabilidade orçamentária.

Além disso, para garantir que a promoção seja justa e valorize os méritos dos servidores, é importante que existam critérios claros de desempenho. A promoção sem esse tipo de avaliação poderia afetar a qualificação profissional e a qualidade do serviço público, o que não seria prudente para a manutenção da excelência oferecida.

A legislação vigente e a necessidade de capacitação contínua também indicam que as promoções precisam ser baseadas no desempenho e no preparo dos servidores para garantir uma ascensão justa e transparente.

Portanto, para que a promoção seja implementada de forma eficaz e sustentável, é necessário um planejamento cuidadoso, considerando as capacidades financeiras da instituição e garantindo que todos os trabalhadores sejam devidamente reconhecidos pelo seu esforço e dedicação.

2.4. Jornada de trabalho para todos os docentes

A proposta de instituição de jornada de trabalho para os docentes foi analisada durante a elaboração da minuta do novo Plano de Carreira do CEETEPS. Após novos estudos técnicos de natureza pedagógica, administrativa, jurídica e orçamentária, concluiu-se pela não inclusão de um regime geral de jornada docente, mantendo-se predominantemente o modelo de remuneração por hora-aula.

Tal decisão decorre das características próprias da organização acadêmica das ETECs e FATECs, que possuem diversidade de cursos, matrizes curriculares e cargas horárias variáveis, frequentemente ajustadas às demandas do setor produtivo e às atualizações tecnológicas. Nesse contexto, o regime de hora-aula garante maior flexibilidade na distribuição das atividades docentes e na atribuição de aulas, permitindo adequações conforme a oferta de cursos e o número de turmas.

Do ponto de vista jurídico, o modelo encontra respaldo na legislação trabalhista e na jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, que reconhece a compatibilidade do regime de hora-aula com a dinâmica das instituições de ensino.

Assim, a exclusão da jornada docente no novo Plano de Carreira decorre de análise técnica que buscou preservar a flexibilidade pedagógica, a viabilidade administrativa e a sustentabilidade orçamentária da instituição, permanecendo a Administração aberta ao diálogo para aperfeiçoamentos futuros.

2.5. Pagamento de plano de saúde institucional

O Centro Paula Souza é uma instituição de referência no Ensino Técnico e Tecnológico no Estado de São Paulo, possuindo aproximadamente 23 mil servidores, que desempenham um papel essencial na formação de profissionais qualificados.

A implantação de um plano de saúde para os servidores da instituição justifica-se pela necessidade de melhoria na qualidade de vida e valorização profissional. Além disso, a promoção da medida promoveria a retenção profissional dos talentos aqui existentes.

Desta forma, estudos estão sendo realizados com a finalidade de estruturar proposta visando verificar a viabilidade de implantação, principalmente no que se refere às questões orçamentárias, do plano de saúde aos servidores do CEETEPS.

2.6. Pagamento de auxílio alimentação para todos

A concessão de auxílio-alimentação aos servidores do Centro Paula Souza depende de previsão normativa específica e de disponibilidade orçamentária, que, a princípio, não pode ser instituída por ato administrativo isolado da Autarquia. A criação ou ampliação de benefícios de natureza remuneratória ou indenizatória no âmbito da Administração Pública deve observar o princípio da legalidade administrativa, bem como as diretrizes estabelecidas pelo Governo do Estado de São Paulo para a política remuneratória dos servidores públicos.

Ressalte-se, ainda, que o Centro Paula Souza, na condição de autarquia estadual, integra a estrutura administrativa do Governo do Estado e, portanto, deve observar as políticas gerais de benefícios e remuneração definidas para o conjunto dos servidores estaduais, não possuindo autonomia plena para instituir novos benefícios que impliquem impacto financeiro permanente sem a devida autorização governamental e previsão legal.

Diante desse cenário, a Administração informa que estudos técnicos estão sendo conduzidos para avaliar a viabilidade administrativa, jurídica e financeira da eventual implementação do vale-refeição a todos os colaboradores, considerando os impactos orçamentários da medida, sua compatibilidade com o regime jurídico aplicável aos servidores da instituição e a necessidade de eventual encaminhamento de proposta normativa aos órgãos competentes do Governo do Estado.

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.

Com a publicação do Decreto nº 69.045, de 14 de novembro de 2024, que dispõe sobre a concessão de horário especial aos servidores, em decorrência da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no Tema nº 1.097 da Repercussão Geral, informamos que a autarquia já está procedendo com os trâmites legais estabelecidos, mediante o encaminhamento dos requerimentos dos interessados ao IMESC para o agendamento das Perícias e posterior cumprimento.

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

A minuta do novo Plano de Carreira do CEETEPS contempla a possibilidade de afastamento para participação em atividades de formação e qualificação profissional.

Tais afastamentos poderão ocorrer com ou sem prejuízo de vencimentos, conforme critérios a serem estabelecidos em regulamentação específica, abrangendo atividades como pós-graduação, pesquisa, extensão, capacitação, entre outros.

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

A Deliberação que regulamenta o afastamento com prejuízo de vencimento está em processo de revisão e irá contemplar todas as classes de emprego público permanente do quadro da Instituição.

2.10. 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

Fundamento Legal: Art. 66 da CLT.

A redução do intervalo interjornada de 11 horas é ilegal e não pode ser negociada coletivamente, uma vez que é essencial para a recuperação física e mental do trabalhador, evitando assim acidentes e doenças ocupacionais. O Tribunal de Justiça do Trabalho (TST) entende que a supressão do intervalo interjornada gera o direito ao pagamento dessas horas como hora extra, com adicional de no mínimo 50% sobre a hora normal.

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

A concessão de auxílio combustível em substituição ao vale-transporte encontra limitações na legislação vigente. O vale-transporte é regulamentado pela Lei nº 7.418/1985 e pelo Decreto nº 95.247/1987, sendo destinado exclusivamente ao custeio das despesas de deslocamento do trabalhador por meio de transporte coletivo público.

A substituição desse benefício por auxílio combustível exigiria previsão legal específica e regulamentação própria, além da avaliação de sua compatibilidade com o regime jurídico da Administração Pública. A medida também deve observar os princípios previstos no artigo 37 da referida Constituição.

Dessa forma, eventual implementação da medida dependeria de análise técnica, avaliação de impacto financeiro e iniciativa normativa do Governo do Estado, não podendo ser instituída diretamente no âmbito administrativo do Centro Paula Souza.

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

Com a edição da Lei Complementar Federal nº 226/2026, foi restabelecida a contagem do tempo de serviço correspondente ao período de 28 de maio de 2020 a 31 de dezembro de 2021, totalizando 583 dias, para fins de aquisição de direitos funcionais, como anuênios, quinquênios, sexta-parte e licença-prêmio.

No âmbito do Estado de São Paulo, a atualização da contagem de tempo para fins de progressão e aquisição de vantagens funcionais, dependendo da situação de cada colaborador, deverá produzir efeitos a partir de 13 de janeiro de 2026, permitindo o recálculo e a incorporação dos benefícios aos servidores que tenham implementado os requisitos durante ou após o período mencionado.

Ressalta-se, contudo, que o pagamento de valores retroativos não ocorre de forma automática, uma vez que o Decreto nº 70.396 de 24 de fevereiro de 2026, em seu artigo 4º condiciona seu pagamento a Lei específica, a ser proposta pelo Governador do Estado e submetida à aprovação da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo.

Dessa forma, o Centro Paula Souza procederá à adequação da contagem de tempo de serviço para fins funcionais.

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

Nos termos da Deliberação CEETEPS nº 15/2015, que estabelece normas para a criação e funcionamento de cursos e componentes curriculares ofertados na modalidade EaD, as atividades de mediação pedagógica a distância são exercidas por servidores integrantes da carreira docente do CEETEPS, responsáveis pelo planejamento, acompanhamento, orientação e avaliação das atividades educacionais realizadas no ambiente virtual de aprendizagem e nos momentos presenciais obrigatórios.

A referida norma institucional estabelece que essas atividades são atribuídas aos docentes por meio de horas de atividades específicas, vinculadas a projetos devidamente autorizados, destinadas às ações de mediação pedagógica presencial e a distância, conforme previsto no artigo 10 da referida deliberação.

Dessa forma, a remuneração das atividades docentes desenvolvidas na modalidade EaD ocorre por meio da atribuição de horas de atividade específica (HAE), conforme regulamentação institucional vigente, considerando as particularidades pedagógicas e operacionais dessa modalidade de ensino. Tal sistemática decorre da natureza diferenciada das atividades desenvolvidas, que envolvem mediação pedagógica, acompanhamento de estudantes, gestão de ambientes virtuais de aprendizagem, planejamento e monitoramento contínuo das atividades acadêmicas.

Assim, as atividades docentes na modalidade EaD já possuem forma específica de atribuição e remuneração prevista em normas internas do CEETEPS, não se tratando de atividades equiparadas diretamente às aulas presenciais ministradas em sala de aula tradicional. Eventuais alterações na forma de remuneração ou na estrutura dessas atividades demandariam análise técnica institucional e eventual revisão normativa, observadas as diretrizes pedagógicas da modalidade e a regulamentação vigente.

2.14. Regularização da categoria profissional dos bibliotecários

A profissão de bibliotecário é regulamentada pela Lei nº 4.084/1962 e pelo Decreto nº 56.725/1965, que estabelecem a necessidade de formação superior em Biblioteconomia e registro no respectivo Conselho Regional de Biblioteconomia para o exercício das atividades privativas da profissão.

No âmbito do Centro Paula Souza, os profissionais que atuam nas bibliotecas das unidades de ensino estão inseridos nas carreiras administrativas da instituição, atualmente estruturadas sob a denominação de emprego público de Analista de Suporte e Gestão – Bibliotecário, conforme previsto na organização funcional vigente. Tal enquadramento decorre da estrutura de carreiras instituída para os empregados públicos da Autarquia, a qual contempla funções de natureza técnica e administrativa em diferentes áreas de atuação.

O modelo atualmente adotado pela instituição, com a adoção de denominação empregos generalistas para cada nível de escolaridade, se justifica pela maior flexibilização na abertura de concurso por área de interesse, na alocação dos profissionais, de acordo com a dinâmica e necessidade de cada área.

Desta forma, atender a solicitação da classe sindical em alterar o emprego de Analista de Suporte e Gestão – Bibliotecário, para o emprego de Bibliotecário pode gerar maior morosidade na reposição desse emprego quando houver necessidade de ampliação, uma vez que haverá a necessidade de autorização para criação de novos empregos, seguido de realização de concurso público, ao passo que manter o modelo atual garante maior celeridade nas reposições.

2.15. Atualização do auxílio criança

O Centro Paula Souza já dispõe de procedimento legalmente instituído para a concessão do auxílio criança, nos termos da Deliberação CEETEPS nº 11/1987, regulamentada pela Portaria CEETEPS nº 43/1997, que disciplinam os critérios e condições para a concessão do referido benefício.

Nos termos da regulamentação vigente, terão direito ao benefício as servidoras do CEETEPS que possuam filhos ou dependentes legais com idade de até 5 anos e 11 meses, devidamente matriculados em berçário, mini maternal, jardim ou pré-escola. A concessão do auxílio está condicionada, ainda, ao critério de renda familiar, que não poderá ultrapassar o limite de seis vezes o menor salário do CEETEPS, conforme parâmetro estabelecido na Lei Complementar nº 1.425, de 2 de junho de 2025, com vigência a partir de 1º de julho de 2025.

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

O assunto já foi objeto de proposta de alteração da Deliberação que trata das ausências dos servidores da instituição, estando inclusos dispositivos que garantiam aos empregados públicos, o "abono" das ausências nas situações de acompanhamento de familiares em consultas e tratamentos médicos.

Porém, o Núcleo de Direito de Pessoal da PGE – Procuradoria Geral do Estado, mediante Parecer NDP nº 44/2020, manifestou-se contrário à proposta apresentada, uma vez que o custo do dia de ausência, seria arcado, na integralidade, pelo empregador. Os referidos diplomas legais, não trazem nenhum dispositivo no que se refere às questões trabalhistas.

Esclarecemos que os únicos tipos de ausências para acompanhamento de familiares em procedimentos/consultas médicas estão disciplinados aos:

Servidores autárquicos, no artigo 2º, combinado com o artigo 1º da Lei Complementar nº 1.041 de 14, publicada no D.O.E. em 15 e republicada em 17 de abril de 2008:

"Artigo 1º - O servidor público não perderá o vencimento, a remuneração ou o salário do dia, nem sofrerá desconto, em virtude de consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde referente à sua própria pessoa, desde que o comprove por meio de atestado ou documento idôneo equivalente, obtido junto ao Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual - IAMSPE, órgãos públicos e serviços de saúde contratados ou conveniados integrantes da rede do Sistema Único de Saúde - SUS, laboratórios de análises clínicas regularmente constituídos ou qualquer dos profissionais da área de saúde especificados no Anexo que faz parte integrante desta lei complementar, devidamente registrado no respectivo Conselho Profissional de Classe, quando:

I - deixar de comparecer ao serviço, até o limite de 6 (seis) ausências ao ano, independente da jornada a que estiver sujeito, ainda que sob o

regime de plantão, não podendo exceder 1 (uma) ao mês;
II - entrar após o início do expediente, retirar-se antes de seu término ou dele ausentar-se temporariamente, até o limite de 3 (três) horas diárias, desde que sujeito à jornada de 40 (quarenta) horas semanais ou de no mínimo 35 (trinta e cinco) horas-aulas semanais, no caso de docentes integrantes do Quadro do Magistério.

(...)" (grifo nosso)

"Artigo 2º - O disposto no artigo 1º desta lei complementar aplica-se ao servidor que, nos mesmos termos e condições, acompanhar consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde:

I - de filhos menores, menores sob sua guarda legal ou com deficiência, devidamente comprovados;

II - do cônjuge, companheiro ou companheira;

III - dos pais, madrasta, padrasto ou curatelados.

(...)" (grifo nosso)

Servidores Celetistas, nos incisos III, X e XI do artigo do 473 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, com apenas estes tipos de ausências para acompanhamento de familiares, sem o desconto financeiro:

"Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

(...)

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

(...)

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

(...)"

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

O auxílio transporte concedido aos servidores autárquicos do Centro Paula Souza possui fundamento na Lei nº 6.248, de 13 de dezembro de 1988, regulamentada pelo Decreto nº 30.595, de 13 de outubro de 1989, e alterações posteriores, que instituem o benefício destinado a custear parcialmente as despesas de deslocamento do servidor entre sua residência e o local de trabalho.

Nos termos da regulamentação vigente, o benefício possui natureza indenizatória, não se incorporando à remuneração do servidor e sendo pago de acordo com os dias efetivamente trabalhados e com a região administrativa em que se encontra a unidade de ensino. O valor corresponde à diferença entre o montante estimado das despesas de condução e a parcela equivalente a 6% da retribuição global mensal do servidor, conforme critérios estabelecidos na regulamentação estadual aplicável.

Cumprido destacar que a concessão e a forma de cálculo do auxílio transporte aos servidores estatutários da Administração Pública Estadual são disciplinadas por normas gerais do Governo do Estado, sendo atualmente observadas as orientações, parâmetros e valores diários do benefício conforme as regiões administrativas.

Dessa forma, eventuais alterações na forma de concessão ou o restabelecimento do benefício em

moldes anteriormente praticados não dependem de decisão administrativa isolada do Centro Paula Souza, mas sim de diretrizes normativas e regulamentares expedidas pelos órgãos centrais de gestão de pessoas do Governo do Estado de São Paulo.

Assim, o Centro Paula Souza permanece observando a regulamentação vigente e eventuais atualizações normativas expedidas pelo Governo do Estado, responsável pela definição das políticas e parâmetros aplicáveis aos benefícios concedidos aos servidores estatutários da Administração Pública Estadual.

3. REGULAMENTAÇÃO DAS ATIVIDADES

3.1. DAS ATIVIDADES DOCENTES

3.1.1. Pontuação Docente

Considerando o acórdão exarado nos autos do Mandado de Segurança nº 1002515-02.2018.8.26.0053, o qual ratificou a legalidade da Portaria CETEC 1.263/2017, reconhece-se o exercício legítimo da discricionariedade administrativa na definição dos critérios de pontuação, inclusive quanto à valorização de funções e projetos desenvolvidos na autarquia. Tal entendimento tem servido de fundamento para a manutenção dos parâmetros atuais, respeitados os princípios da isonomia, proporcionalidade e razoabilidade.

Entretanto, a sugestão apresentada pelo SINTEPS quanto aos critérios de pontuação docente para fins de atribuição de aulas nas ETECs, informamos que a proposta apresentada está sendo analisada com atenção, especialmente no que se refere à adoção de critérios objetivos e equitativos.

3.1.2. Garantia da carga horária docente e disponibilidade de horário e

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

A Deliberação Ceeteps nº 23/2015, que trata sobre atribuição de aulas para os Professores de Ensino Médio e Técnico no CEETEPS, prescreve que a composição da carga horária dos docentes será realizada a partir do ato de atribuição de aulas, onde será observado a manutenção e recomposição, ampliação, bem como a redução involuntária e voluntária, podendo o docente ter alteração na carga horária levando em consideração a oferta de cursos técnicos, a quantidade de turmas existentes, a divisão de classes e turmas, a pontuação docente e alteração das matrizes curriculares que são definidas por legislações específicas. De igual modo, cumpre informar que especificamente para os professores, no aspecto jurisprudencial, entende-se que a alteração da carga horária, em razão dos fatores anteriormente elencados, não se caracteriza alteração contratual lesiva, se o valor da hora-aula se mantém. Nesse sentido, é a Orientação Jurisprudencial 244 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho: "A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula".

A Divisão de Classes em Turmas segue as diretrizes da Portaria CEETEPS-GDS 905, de 22-12-2014, que estabelece normas, procedimentos e autorização para a divisão de classes em turmas das aulas práticas em laboratórios, setores produtivos e outros ambientes didáticos onde se desenvolvam práticas profissionais. Dessa forma, o artigo 1º da Portaria CEETEPS-GDS 905/2014, define que somente ocorrerá autorização da divisão desde que "os componentes curriculares que contemplam carga horária de aulas práticas constantes em plano de curso, ministradas em laboratórios, setores produtivos e outros ambientes didáticos onde se desenvolvam práticas profissionais, para classes de no mínimo 30 alunos matriculados e frequentes, desde que haja disponibilidade de espaço físico, de equipamentos e corpo docente,

ou ainda, por solicitação de instituições parceiras e conveniadas para fins de estágio supervisionado obrigatório." (grifo nosso).

3.2. DAS ATIVIDADES TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS

3.2.1. Pagamento de horas extras

Conforme Decreto nº 52.218/2007, as horas extraordinárias estão limitadas aos casos de extrema necessidade, desde que devidamente justificada e somente após autorização governamental poderão ser praticadas.

Mas, uma vez que o quadro das Unidades de Ensino encontra-se defasado em razão da morosidade que envolve todo o processo de realização de concurso público, esta Unidade de Recursos Humanos viabilizará estudos quanto a possibilidade de aplicação do art. 59 da CLT, no que se refere ao pagamento de horas extraordinárias, resguardadas as implicações que envolvem a administração pública, considerando a sobrecarga de demandas que envolvem as Escolas Técnicas Estaduais – Etecs e Faculdades de Tecnologia – Fatecs.

3.2.2. Atualização profissional

Em atenção ao questionamento apresentado, o Centro Paula Souza esclarece que, nos últimos anos, vem passando por um amplo processo de modernização das políticas e estruturas dedicadas ao desenvolvimento profissional de seus servidores. Esse movimento foi formalizado com a instituição da Política Institucional de Desenvolvimento de Pessoas, por meio de portaria específica da Administração Central, que estabelece diretrizes claras, atualizadas e alinhadas às necessidades contemporâneas de formação contínua no serviço público educacional. Essa política estruturante deu origem ao Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoas, que organiza todas as ações formativas em âmbito institucional.

Como parte desse processo, foi criada a Coordenadoria de Gestão de Talentos, Desenvolvimento de Pessoas e Bem-Estar (CGTDPBE), unidade responsável por conduzir estrategicamente as ações de formação, capacitação e promoção do bem-estar no CPS. Com a criação da CGTDPBE, também foi instituída a Divisão de Aperfeiçoamento Pedagógico e Desenvolvimento Profissional (DAPDP), área técnica especializada que passou a executar diretamente as ações formativas, garantindo qualidade, coerência e alinhamento com as necessidades pedagógicas, administrativas e funcionais dos mais de 23 mil servidores do CEETEPS. Trata-se de uma inovação institucional importante, que confere ao desenvolvimento de pessoas o caráter de política pública permanente, e não apenas de ações pontuais.

Em 2025, o CPS disponibilizou mais de 30 mil vagas em ações de capacitação voltadas a todos os públicos da instituição, docentes, auxiliares de docente, servidores técnico-administrativos e gestores. Essas atividades contemplaram tanto formações pedagógicas quanto programas de desenvolvimento profissional, cursos temáticos, oficinas, jornadas, seminários, eventos corporativos e ações de competências socioemocionais, conforme previsto nas Diretrizes Institucionais de Desenvolvimento de Pessoas. O alcance dessa oferta demonstra o compromisso institucional com a ampliação do acesso e com a democratização das oportunidades de aperfeiçoamento.

A comunicação das ações formativas ocorre de forma ampla e transparente. Toda programação é divulgada no Portal do Participante, canal oficial de inscrições e informações; além disso, cada servidor recebe os avisos diretamente no e-mail institucional, garantindo que todos tenham ciência

das atividades disponíveis. As informações também permanecem publicadas no site da Coordenadoria Geral de Gestão de Pessoas, reforçando a publicidade, o acesso e a transparência. Dessa forma, os servidores são informados por múltiplos canais, evitando que qualquer trabalhador seja prejudicado por falta de informação.

Cabe destacar que a participação nas atividades segue as regras estabelecidas na Instrução Normativa CGGP/CGTDPBE nº 01/2025, documento que disciplina inscrições, aprovações, autorizações, participação, presenças, justificativas, certificações, impedimentos legais e ressarcimento de despesas. Essa instrução normativa assegura clareza, isonomia e padronização dos processos em toda a instituição. Um ponto importante dessa normativa é o mecanismo de autodeferimento em 72 horas, pelo qual, caso o superior imediato não se manifeste no prazo previsto, a inscrição do servidor é automaticamente autorizada pelo sistema medida que impede bloqueios indevidos e garante que o aval da chefia não se torne barreira à participação.

Para o ano de 2026, o Plano Institucional prevê mais de 267 atividades formativas, abrangendo ações presenciais, on-line síncronas, cursos autoinstrucionais e modelos híbridos. Essas atividades vêm sendo divulgadas diariamente, de acordo com o planejamento anual e as demandas emergenciais que surgem ao longo do ano. Essa ampliação da oferta demonstra a consolidação do programa e seu compromisso com a formação contínua dos servidores.

É relevante ressaltar que, em 2026, ampliamos expressivamente o processo de descentralização das formações, de modo que as ações de Aperfeiçoamento Pedagógico e Desenvolvimento Profissional passem a ocorrer diretamente nas Unidades de Ensino. Já no início do ano, as primeiras atividades presenciais estão sendo realizadas em Presidente Prudente, Andradina, São Bernardo do Campo e Santos, com perspectiva de expansão para outras regiões ao longo do ano. A descentralização tem como objetivos facilitar o acesso dos servidores, reduzir deslocamentos, aproximar a formação do cotidiano das unidades, ampliar atividades práticas e otimizar os recursos orçamentários. Essa estratégia torna o programa mais especializado e aderente às realidades locais, contribuindo para o aperfeiçoamento efetivo da prática profissional.

Com relação à autorização do superior imediato, cabe esclarecer que essa exigência prevista na Instrução Normativa tem por finalidade assegurar a organização das unidades de ensino e da Administração Central, garantindo que a comunidade escolar esteja ciente da ausência temporária do servidor e que as atividades pedagógicas e administrativas sigam seu curso regular. Não se trata de um mecanismo de restrição, mas sim de gestão responsável do serviço público. Além disso, conforme já destacado, o sistema impede qualquer bloqueio arbitrário ao prever o deferimento automático após 72 horas, protegendo o direito à formação.

Da mesma forma, é importante enfatizar que o CPS oferece modalidades de formação que permitem ampla flexibilidade ao servidor. Além das atividades presenciais, o Ambiente Virtual de Aprendizagem disponibiliza cursos totalmente on-line, que podem ser realizados em qualquer horário, respeitando as dinâmicas profissionais e pessoais de cada trabalhador. Em 2026, estamos ampliando esse catálogo com a implementação de cursos no formato MOOC, que oferecem autonomia total ao servidor, sem necessidade de inscrição prévia e com liberdade completa de acesso. Assim, o programa institucional está estruturado para atender às diferentes realidades e necessidades dos mais de 23 mil servidores do CEETEPS.

4. REVISÃO DA CARREIRA DOS TRABALHADORES DO CENTRO PAULA SOUZA

A revisão da carreira dos trabalhadores do Centro Paula Souza foi objeto de estudos técnicos conduzidos pela Administração, que resultaram na elaboração de minuta de Projeto de Lei instituindo um novo Plano de Carreiras para os empregados públicos do CEETEPS.

A proposta contempla a reestruturação das carreiras docente e técnico-administrativa, estabelecendo nova organização das classes, definição de atribuições, critérios de evolução funcional e estrutura remuneratória, com o objetivo de modernizar o sistema de gestão de pessoas da instituição e adequá-lo às necessidades atuais da educação profissional e tecnológica.

O novo plano também prevê mecanismos de progressão e promoção funcional baseados em avaliação de desempenho e desenvolvimento profissional, bem como a reorganização das tabelas remuneratórias estruturadas por níveis e categorias, garantindo maior transparência e previsibilidade na evolução da carreira.

Atualmente, a minuta do Projeto de Lei encontra-se em tramitação junto aos órgãos competentes do Governo do Estado, para análise técnica, jurídica e orçamentária. Após essa etapa, a proposta deverá ser encaminhada para apreciação da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, cabendo, posteriormente, a sanção do Governador do Estado para sua efetiva implementação.

Dessa forma, a revisão das carreiras do Centro Paula Souza já foi formalmente estruturada por meio do novo Plano de Carreiras, cuja implementação depende da conclusão do processo legislativo necessário à sua aprovação.

5. DEMOCRATIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

5.1. Concursos por regiões e área de conhecimento

Informamos que está CGGP, em conjunto com a CGTEC, está realizando estudos com o objetivo de verificar a viabilidade da realização de Processo Seletivo Simplificado regionalizado. Neste primeiro momento, os estudos concentram-se nos componentes curriculares pertencentes à Base Nacional Comum e em alguns componentes do eixo tecnológico de Gestão e Negócios.

5.2. Eleição direta e paritária

Após análise, informamos que, neste momento, não será possível atender ao pleito apresentado. A forma de provimento dos cargos de direção no CEETEPS está vinculada à estrutura organizacional e às normas da Administração Pública Estadual, as quais estabelecem critérios específicos para a designação desses cargos. Eventuais alterações nesse modelo dependem de mudanças na legislação e nas diretrizes administrativas vigentes.

No tocante à proposta de ampliação do Conselho Deliberativo, esclarecemos que a composição atual está alinhada com as normativas institucionais vigentes, e eventuais alterações dependeriam de revisão normativa específica.

Prof. Clovis de Souza Dias

Presidente

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – CEETEPS



Documento assinado eletronicamente por **Clovis De Souza Dias**, Presidente, em 19/03/2026, às 18:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023.