

## PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DATA-BASE DE 2020

O Conselho Diretor (CD) do SINTEPS – composto pela Diretoria Executiva, Diretoria Regional e Diretoria de Base do Sindicato – reuniu-se em 31/1/2020 para discutir as reivindicações da data-base 2020.

Este trabalho é feito todos os anos pelo SINTEPS, tendo início no mês de janeiro, para a discussão dos itens nas unidades no mês de fevereiro, e entrega do texto final no início do mês de março. Isso porque a data-base dos servidores públicos estaduais no estado de São Paulo, instituída pela Lei 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.*

Após serem fechadas, as reivindicações são inicialmente apresentadas ao Centro Paula Souza (Ceeteps), depois vão à Secretaria de Desenvolvimento e, por fim, ao governador do Estado, que decide em última instância.

Diferente das empresas públicas (Metrô, Sabesp e outras), que têm arrecadação própria; ou do Poder Judiciário e do Poder Legislativo, que têm orçamento próprio; e das Universidades Estaduais Paulistas, que têm dotação orçamentária; nós, do Ceeteps, que estamos dentro do orçamento do Poder Executivo do Estado de São Paulo, dependemos da aprovação de lei complementar na Assembleia Legislativa para termos reajuste. E, pior ainda, esta lei precisa ser encaminhada por proposta do governador, pois, segundo a Constituição Estadual, artigo 24, parágrafo segundo, é de competência exclusiva do governador o encaminhamento de proposta de reajuste salarial para os servidores públicos que estão no orçamento do Poder Executivo.

*Artigo 24 - A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou Comissão da Assembleia Legislativa, ao Governador do Estado, ao Tribunal de Justiça,*

*ao Procurador-Geral de Justiça e aos cidadãos, na forma e nos casos previstos nesta Constituição.*

*§2º - Compete, exclusivamente, ao Governador do Estado a iniciativa das leis que disponham sobre:*

*1 - criação e extinção de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica, bem como a **fixação da respectiva remuneração**;*

*2 - criação e extinção das Secretarias de Estado e órgãos da administração pública, observado o disposto no artigo 47, XIX; (NR)*

Assim, é importante que todos contribuam com a discussão em suas unidades e, depois, participem ativamente da campanha salarial, para que conquistemos nossas reivindicações.

A reivindicação maior deste ano se concentra na revisão da carreira. Isso porque a revisão se aplica somente ao Ceeteps e pode incluir muitos dos itens que reivindicamos há anos, inclusive a atualização das tabelas salariais. Quanto ao reajuste, como merecemos, terá que ser aplicado para todo o funcionalismo público do estado de São Paulo, que também merece, pois está sem reajuste como nós.

É bom lembrar que este ano é eleitoral nos municípios e nós, do Ceeteps, estamos em mais de 300 municípios do estado, fazendo um trabalho de qualidade e reconhecido pela população local.

Assim, usar as Câmaras Municipais e fazer atividades locais, inclusive de mídia, será muito importante nesta campanha salarial.

A seguir, detalhamos os itens, como apresentados, discutidos e aprovados pelo Conselho Diretor (CD) do SINTEPS, com as justificativas para cada um, a fim de subsidiar a discussão dos trabalhadores na base.

Vejam que não basta apenas reivindicar. É importante ter bases legais e justificativas para fundamentar as reivindicações, pois são muitas as instâncias de discussão até que nossas reivindicações se concretizem. Assim, as justificativas para cada item das nossas reivindicações são fundamentais para o debate.

## 1. REAJUSTE SALARIAL PARA A CATEGORIA

### 1.1. Reajuste salarial de 17,55% para todos os trabalhadores da autarquia a partir de março de 2020

**Justificativa:** 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 da Lei 952/71 (Lei de criação da UNESP), uma autarquia de regime especial associada e vinculada à UNESP.

No ano passado, o Ministro Gilmar Mendes (STF), ao julgar uma das ações de reivindicação deste reajuste, DETERMINOU, para todos, QUE NÃO TEMOS DIREITO A ELE. Assim, ficamos impedidos por medida judicial a reivindicar o índice do CRUESP.

Desta forma, estabelecemos que, para o novo parâmetro, utilizaremos a **Lei do Piso Nacional** e seus reajustes.

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.

Assim, entendemos ser viável e correto reivindicar o índice de reajuste do Piso Salarial Nacional do Magistério para os trabalhadores do CEETEPS, estabelecendo este índice para a reivindicação de 2020 e, também de 2019, ano em que Gilmar Mendes nos proibiu DE reivindicar o CRUESP.

Portanto, o índice de reajuste reivindicado para 2020 na data-base compõe-se de 12,84% (referente a 2020) e 4,17% (referente a 2019), resultando num índice de reajuste salarial de 17,55%.

## 2. REVISÃO DA CARREIRA IMPLANTADA EM 2014

**Justificativa:** A carreira vigente atualmente é fruto da luta dos trabalhadores, que travaram uma forte greve em 2014. Foram anos de discussão com o governo estadual, que se comprometeu com a implantação da carreira para o encerramento da greve de 2011.

Somente com a forte greve da categoria em 2014 é que os estudos da “nova” carreira saíram do papel.

Nem tudo o que reivindicamos foi incluído no projeto de lei que tramitou na Assembleia Legislativa do Estado, mas, certamente, muitas conquistas vieram da carreira implantada em 2014, como a evolução funcional na vertical e na horizontal para todos e com o reconhecimento dos títulos (antes, os docentes só evoluíam na vertical, e o pessoal técnico e administrativo e auxiliar de docente só na horizontal).

As tabelas foram corrigidas, de forma que atualmente os pisos dos docentes, dos auxiliares de docente e do pessoal administrativo de nível fundamental estão superiores à inflação acumulada (de 1995 – último ano do

CRUESP, a 2019) e os pisos dos docentes e do pessoal administrativo de nível fundamental estão acima também dos índices do CRUESP do mesmo período, o que demonstra que a luta da categoria valeu muito a pena.

A hora atividade dos docentes de ETEC subiu de 20 para 30%, sendo que o SINTEPS garantiu que esta não fosse cumprida obrigatoriamente na unidade, como queria o CEETEPS; as titulações foram aceitas e, no caso dos docentes de ETEC e FATEC, houve a promoção especial que garantiu a ida ao nível de titulação correspondente diretamente, sem o interstício de 6 anos, no ano de 2016, o que, em alguns casos, triplicou os salários praticados. A mesma reivindicação não foi conquistada para o pessoal administrativo e auxiliar docente, mas a luta continua para que, neste ano, isso seja realidade; para estes trabalhadores, conquistamos a contagem de tempo integral, O QUE NÃO ERA PREVISTO PELO projeto do GOVERNO, e que trouxe uma valorização salarial que quase triplicou os salários dos trabalhadores mais antigos.

Em 2017, valendo-se do critério adotado pelo governo para a composição dos salários do pessoal administrativo, o SINTEPS alcançou a equiparação com a Lei 1.080/08 para os 3 níveis, o que resultou num reajuste de até 32% em algumas funções, distanciando em muito o salário do nosso pessoal administrativo do valor pago pelo estado de São Paulo para as demais categorias do Poder Executivo (que é de R\$ 509,22!!) e que precisam do pagamento de um abono para chegar o valor do salário mínimo.

Nossa situação com a carreira de 2014 melhorou bastante, mas está longe de recuperar todas as perdas históricas, principalmente para nosso pessoal técnico-administrativo e, por isso, é fundamental a luta em 2020 para a revisão da carreira.

Não só os salários, mas as condições de evolução e as vantagens pecuniárias devem ser revistas e, assim, conforme proposta aprovada no VIII Congresso da categoria E SUGESTÕES DOS TRABALHADORES DA BASE, a proposta de revisão da carreira, que já está em discussão junto à **Comissão de Revisão de Carreira**, conquistada pelo SINTEPS na data-base de 2019, contém, além de outros itens muito importantes, os seguintes que DESTACAMOS:

## 2.1 Recuperação das perdas salariais conforme tabelas atualizadas EM RELAÇÃO à UNESP

**Justificativa:** Enquanto o governo nos compara com a administração direta, nossa reivindicação é que sejamos comparados às outras autarquias de regime especial, e, no caso, como somos associados e vinculados à UNESP, nosso padrão de comparação salarial se dá com a UNESP.

Tendo em vista as condições de evolução e salários, propomos as seguintes tabelas para a nova carreira, que repõem as perdas históricas da categoria.

As tabelas estão no arquivo anexo, também disponível no site ([www.sinteps.org.br](http://www.sinteps.org.br)), no item “Fique por dentro”, “Data-base 2020”.

## 2.2 Instituição de política salarial anual

**Justificativa:** Como já esclarecido no item 1.1, nossa reivindicação para 2019 e 2020 será o reajuste do Piso Salarial Nacional.

## 2.3 Promoção especial para os servidores técnico administrativos e auxiliares de docente

**Justificativa:** Esses trabalhadores respondem por menos de 10% da folha salarial do CEETEPS. Não é justo que apenas uma parte da categoria tenha “escapado” do nocivo critério acumulativo de titulação e interstício de 6 anos. Assim, propomos que, na evolução funcional de 2020, todos os auxiliares de docente e servidores técnico-administrativos tenham a evolução especial, indo diretamente para o nível de sua titulação.

## 2.4 Jornada de trabalho para os docentes

**Justificativa:** No Estado de São Paulo, os únicos docentes que não têm jornada de trabalho são os do CEETEPS. Isso é um absurdo e uma situação que precisa ser mudada, tendo em vista a legislação nacional vigente: Constituição Federal (CF), Constituição Estadual (CE), Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), Plano Nacional de Educação (PNE), Plano Estadual de Educação (PEE) e Lei do Piso Nacional (PN).

A nossa proposta, aprovada no VIII Congresso da Categoria e referendada na reunião do Conselho Diretor de 31/01/2020, 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 assim 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, 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 Dedicção 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”.

No entendimento do SINTEPS o impacto financeiro será negativo, tendo em vista as diferentes jornadas propostas (10, 20, 30 e 40 horas), entendendo a jornada como um estímulo ao docente em permanecer na unidade e produzir trabalho para a comunidade local, o que, se bem utilizado, gera mais crescimento nas regiões onde estão localizadas as unidades do CEETEPS, gerando mais produtividade, mais renda, mais consumo e mais impostos, num círculo virtuoso onde todos ganham.

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.

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).

## 2.5 Promoção direta no nível da titulação

**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. Impor a espera por 6 anos 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; assim, a estrutura da nossa carreira precisa ser revista, pois somente iremos evoluir por mérito após 3 possíveis evoluções por tempo, o que fere a lei.

Manter a obrigatoriedade de permanência numa referência por 6 anos, mesmo que o profissional já cumpra o requisito de formação para alcançar outra referência, além de ser injusto, não promove a valorização dos profissionais com titulação, impondo à autarquia a dificuldade de contratar profissionais com titulações acima do mínimo exigido por lei, o que pode vir a frustrar a manutenção da qualidade desta autarquia educacional.

Este entendimento também é previsto no Plano Estadual de Educação (Lei Estadual 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.

## 2.6 Progressão mediante antiguidade

## 2.7 Instituição de mais graus para acompanhar o maior tempo de trabalho requerido para a aposentadoria

**Justificativa:** Os itens 2.6 e 2.7 se justificam da seguinte maneira:

A implantação da carreira na horizontal e na vertical significa que o trabalhador vai evoluir por tempo de serviço ao longo dos anos de trabalho, sem avaliações, apenas pela antiguidade, quando o trabalhador deve ser promovido, no caso, de 2 em 2 anos.

Com os instrumentos propostos no texto original da lei em vigor, os empregados da autarquia podem não chegar ao final da carreira no tempo previsto, de forma que a antiguidade deve ser a única forma de mobilidade na progressão, conforme prevê a CLT e o Plano Estadual de Educação (Lei Estadual 16.279/16):

*18.4. Viabilizar, no plano de carreira dos profissionais da rede pública de educação básica, a possibilidade de alcançar o nível salarial mais elevado até a aposentadoria.*

Desta forma, com a Reforma da Previdência aprovada em 2019, o trabalhador deve trabalhar por 40 anos para ter direito à aposentadoria integral, sendo obrigatórios mais graus na carreira para atender a nova legislação.

## 2.8 Pagamento de plano de saúde institucional

**Justificativa:** 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, 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.*

## 2.9 Pagamento de auxílio alimentação para todos

**Justificativa:** O auxílio alimentação é programa do estado de São Paulo, NÃO REAJUSTADO HÁ ANOS. Estudos do Dieese apontam a necessidade de correção imediata, pois o custo da alimentação fora de casa subiu muito nos últimos anos. Assim, reivindicar que TODOS os trabalhadores tenham direito ao auxílio e em valores que sejam viáveis para a alimentação fora de casa é a justificativa deste item.

## 2.10 Licença maternidade de 180 dias para todas, sem discriminação do regime de contratação

## 2.11 Licença paternidade de 20 dias para todos, sem discriminação do regime de contratação

**Justificativa:** Os itens 2.10 e 2.11 se justificam pelas normas internacionais da Organização Mundial de Saúde, quanto à saúde da criança. No CEETEPS, as servidoras estatutárias têm direito à licença maternidade de 180 dias, enquanto as que são contratadas pela CLT somente 120 dias, e o mesmo se aplica aos pais CLT e estatutários. Adotar os 180 dias para as mães e os 20 dias para os pais, independente do regime de contratação, é o que se reivindica para que os filhos dos trabalhadores do CEETEPS tenham o mesmo direito de assistência na primeira infância.

## 2.12 Auxílio criança para todos, sem discriminação do regime de contratação e sexo do trabalhador

**Justificativa:** O auxílio criança é regulamentado no CEETEPS por deliberação própria, que exclui os pais. Apenas as mães têm este direito, o que viola os direitos fundamentais dos brasileiros, registrados na Constituição Federal de 1988.

*I - Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.*

## 2.13 Alteração da nomenclatura do Auxiliar de Apoio, bem como do Operacional de Suporte, para Oficial de Manutenção, CBO 5143-25

**Justificativa:** Esta categoria profissional foi muito prejudicada com a troca de qualificação de Oficial para Auxiliar. Desta forma, reivindica-se o retorno à nomenclatura da função.



## 2.14 Afastamento integral para especialização/mestrado/doutorado para todos os empregados públicos permanentes e estatutários

**Justificativa:** Novamente recorreremos ao Plano estadual de Educação, lei vigente no estado de São Paulo desde 2016, 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.*

*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.*

## 2.15 Licença sem vencimentos de 2 anos para todos os trabalhadores, 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.

## 2.16 Redução do intervalo 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 é possível a diminuição do mesmo. 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.

Além destes importantes itens, há outros que tratam de vantagens pecuniárias e outros direitos, previstos na proposta de carreira elaborada pela diretoria do Sindicato e aprovada no VIII Congresso da categoria. É importante que TODOS participem desta discussão para que, juntos conquistemos uma carreira digna para os trabalhadores do CEETEPS.

## 3. DIREITOS TRABALHISTAS

**3.1 Garantia da carga horária docente** - 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.

**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.

Assim, este item visa apenas garantir ao professor que seu concurso público e as aulas que ele adquirir ao longo de sua trajetória no CEETEPS, por tempo indeterminado, lhes sejam garantidas, e que o profissional concursado tenha a oportunidade de continuar prestando seus serviços dentro de sua área de atuação, nas atividades didáticas e pedagógicas da unidade.

**3.2 Garantia da disponibilidade de horário** – Aos docentes contratados por hora-aula será assegurada a atribuição das aulas apenas nos dias e horários apresentados semestralmente a título de “disponibilidade docente”. Não conseguindo a unidade adequar os horários dos cursos à disponibilidade dos docentes, respeitará o previsto no parágrafo único do item anterior.

**Justificativa:** Enquanto o CEETEPS adotar o regime horista para a contratação de docentes, não tem direito de exigir a exclusividade do trabalhador e, portanto, é 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.

Há que se ressaltar que os alunos estão à disposição da unidade TODOS os dias da semana e, portanto, É O PROFESSOR QUEM DEVE SER ATENDIDO com prioridade para a elaboração do horário.

**3.3 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 diz:

*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;*

O artigo 59 da CLT diz:

*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. (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)*

É uma realidade no CEETEPS que os docentes ministrem aulas em mais de uma unidade e tenham mais de um vínculo empregatício. A organização do horário no CEETEPS, com aulas cuja duração no período diurno é de 50 minutos e no período noturno de 45 minutos, pressupõe que, ao permitir a assunção de até 10 aulas diárias, não há descumprimento da legislação sobre a jornada de trabalho de 8 horas diárias.

**3.4 Pagamento de hora atividade específica aos servidores técnico – administrativos e auxiliares de docente** – A pedido do/a trabalhador(a), será permitida a concessão de até 10 horas atividades específicas semanais para execução de serviços técnicos e administrativos.

**Parágrafo único** – No caso de o servidor ter que se deslocar da unidade sede para unidade em que prestará serviço, será assegurado o pagamento das despesas de locomoção.

**Justificativa:** 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.

**3.5 Insalubridade/periculosidade** – O CEETEPS pagará a todos os servidores docentes, auxiliares de docente e técnico-administrativos que trabalhem em ambientes que possuam laudo de insalubridade e ou periculosidade os respectivos adicionais e, para os ambientes em que, porventura, ainda não possuam laudo, o CEETEPS providenciará a elaboração dos mesmos, no prazo máximo de 90 dias a partir da DATA-BASE DE 2020.

**Justificativa:** A implantação do SESMT, como prevê a legislação federal, é obrigação do CEETEPS, conforme já discutido em processo judicial ganho pelo SINTEPS. O CEETEPS contratou empresa terceirizada que irá fazer os exames médicos periódicos, os laudos de insalubridade e periculosidade, MAS, as readaptações, as licenças, os acidentes de trabalho e outras questões relacionadas à Saúde e à Segurança do Trabalhador estão à mercê da boa vontade de uns poucos funcionários da URH, que não são especialistas no assunto e já estão assoberbados de trabalho. O CEETEPS deve implantar a SESMT, como exige a CLT, respeitando a saúde e a segurança do seu trabalhador.

**3.6 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.

**3.7 Implantação do auxílio creche** - O CEETEPS pagará auxílio-creche equivalente a um salário mínimo estadual, por mês e por filho de até 5 (cinco) anos, 11(onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

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

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

**Justificativa:** O auxílio creche simplifica para a administração pública o cumprimento da legislação trabalhista. No CEETEPS, a maioria dos trabalhadores é contratada pela CLT e, para estes, a obrigação legal é pela instituição de creches nos locais de trabalho, ou fornecimento do benefício via convênio, que pode ser por meio do auxílio creche. Para que as mães e as crianças não tenham que aguardar a construção das creches, como manda a lei, propomos o pagamento do auxílio creche nos moldes acima descritos. Além disso, a Constituição Federal, em seu artigo 6º prevê:

*XXV - Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)*

**3.8 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.

**3.9 Implantação imediata do SESMT (Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho) com a contratação das equipes mínimas necessárias para o cumprimento das normas regulamentadoras em vigor**

**Justificativa:** O SINTEPS tem ação judicial ganha em última instância, obrigando o CEETEPS a implantar o SESMT. Diferente do que o CEETEPS está fazendo, contratando empresa terceirizada, nossa reivindicação é que



se contrate a equipe de segurança completa para as unidades. Continuaremos insistindo na aplicação da lei para que todos os trabalhadores do CEETEPS tenham direito à promoção da saúde.

**3.10 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 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.

**3.11 Direito das mães trabalhadoras** – O CEETEPS aceitará, nos casos das trabalhadoras gestantes, os atestados e comprovantes de exames pré-natais, que abonarão o dia completo. Para as trabalhadoras lactantes, será autorizada, sem prejuízo de salários, a redução da jornada de trabalho em 2 horas, pelo período de amamentação atestado pelo pediatra.

**Justificativa:** É previsão legal que deve ser obedecida.

## 4. DIREITOS SOCIAIS

**4.1 Recesso de final de ano** – Será concedido recesso de final de ano aos trabalhadores técnico-administrativos e auxiliares de docentes sem a compensação de horas.

**Justificativa:** Já é realidade em outras autarquias, como as universidades estaduais, tendo em vista que não há qualquer procura da população ou dos alunos neste período de festas.

**4.2 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.

**4.3 Unificação de calendários** – A fim de organizar o trabalho docente e administrativo, o CEETEPS unificará os calendários de início, término e recesso das atividades letivas nas ETECs e FATECs, à exceção das unidades com expedientes aos sábados, que unificarão seus calendários entre si.

**Justificativa:** É certo que os docentes do CEETEPS ministram aulas em mais de uma unidade e é certo também que as disparidades entre os calendários das unidades é um fator complicador para a organização do trabalhador quanto às férias, emendas, recessos, prazos etc. Assim, é mister a implantação de um calendário único de atividades tanto nas ETECs quanto nas FATECs.

**4.4 Atualização profissional** – O CEETEPS ofertará, gratuitamente, cursos de atualização profissional, 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, 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.

Na proposta de jornada que o SINTEPS defende, parte do trabalho de extensão dos serviços à comunidade seria justamente voltada à capacitação dos trabalhadores da instituição nas diversas áreas do conhecimento nas quais a instituição tem muita expertise.

## 4.5 Defesa do FUNDEB

**Justificativa:** Transcrevemos o Manifesto da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) para explicar e justificar este item.

*Em 31.12.2020 esgota-se a vigência do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB, criado pela Emenda Constitucional nº 53, de modo que o Congresso Nacional tem debatido, desde 2015, propostas alternativas com vistas a renovar os compromissos do Fundo, porém num patamar de investimento superior ao atual e de maneira perene para atender mais adequadamente as necessidades dos sistemas de ensino.*

*O FUNDEB sucedeu o Fundo do Ensino Fundamental – FUNDEF e se transformou em principal política de financiamento da educação básica, pelas seguintes razões, entre outras:*

*1. Atua no combate às desigualdades socioeconômicas e regionais, uma vez que a vinculação de recursos do art. 212 da Constituição não é suficiente para assegurar padrão de qualidade na educação básica do país. Além da vinculação é preciso maior cooperação entre os entes federados;*

*2. Proporcionou a ampliação das matrículas no nível básico, embora permaneçam pendentes os compromissos de universalização do atendimento escolar com qualidade e de eliminação do analfabetismo literal e funcional;*

*3. Ampliou o regime de cooperação entre os entes federados, com maior participação da União no financiamento da escola básica, dado que essa esfera administrativa concentra quase 60% da partilha dos tributos nacionais;*

*4. À luz do item anterior, ajudou a equilibrar o pacto federativo, haja vista os municípios deterem cerca de 18% da arrecadação tributária e os estados 25%, porém esses entes são responsáveis, respectivamente, pelo atendimento de 43% e 35% do total das matrículas escolares. Sem contar que o Custo Aluno na educação infantil, de responsabilidade dos municípios, é o maior entre todos da educação básica;*

*5. Proporcionou a implementação de políticas de valorização dos profissionais da educação, como o piso salarial do magistério, a jornada de trabalho extraclasse aos professores e a ampliação da formação e de planos de carreira para o conjunto dos profissionais da educação (magistério e funcionários da educação).*

*Uma das propostas de emenda à Constituição que tramitam no Congresso Nacional para renovar o FUNDEB é a PEC 15, de 2015, sendo ela a precursora do debate parlamentar na Câmara dos Deputados. O Senado Federal também tem discutido outras duas propostas, com destaque para a PEC 65, de 2019, protocolada por todos os partidos com representação no Senado, a pedido do Fórum de Governadores.*

*Assim como a sociedade em geral que acessa diariamente as escolas públicas brasileiras, também os gestores municipais e estaduais estão preocupados com a extinção do FUNDEB em 2020, sem a consequente renovação do Fundo. Isso porque o FUNDEB concentra mais de 60% dos recursos investidos na educação básica, sendo responsável pela equalização no atendimento escolar em mais de 70% dos municípios brasileiros. Ou seja: o efeito redistributivo do Fundo da Educação Básica não se dá apenas nos estados que recebem a complementação federal, mas em todos os demais, através do aporte equalizador entre o ente estadual e seus municípios.*

*Essa engenharia redistributiva dos recursos educacionais poderá ainda ser melhor aplicada caso o novo FUNDEB aumente o percentual de complementação da União aos fundos estaduais, adotando novo critério de cálculo para o Valor Aluno Ano com base nas receitas totais de cada ente federado. Neste caso, será possível ampliar o efeito equalizador do FUNDEB para quase 100% dos entes federados, possibilitado maior investimento per capita das matrículas e melhores condições para valorizar os profissionais da educação. Mesmo com o esforço do atual FUNDEB, o Brasil se mantém como um dos países com menor investimento por estudante na educação básica.*

*Segundo dados da pesquisa **Education at a Glance 2019**, da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), em 2017, o investimento per capita anual na educação básica brasileira foi de US\$ 3.800 por estudante no ensino fundamental 1 (sendo US\$ 8.600 a média da OCDE), US\$ 3.700 por estudante no ensino fundamental 2 (contra a média da OCDE de US\$ 10.200) e US\$ 4.100 por estudante no ensino médio e técnico (estando a média da OCDE em US\$ 10.000).*

*A mesma defasagem ocorre no nível salarial do magistério. Nossos professores e professoras se mantêm na última colocação na pesquisa da OCDE, percebendo remuneração média anual de US\$ 14.775, contra US\$ 33.058 dos países que integram a OCDE, US\$ 60.507 da Alemanha e US\$ 23.747 do Chile.*

*Não há outra alternativa para alterar esse cenário de baixo investimento educacional no Brasil, senão pela renovação e transformação do FUNDEB em política permanente, com mais recursos para a escola pública e com perspectiva de alocação das receitas à luz do critério de Custo Aluno Qualidade. Por isso, defendemos as seguintes diretrizes para a PEC 15 e suas correlatas:*

- Manutenção das receitas vinculadas à educação (art. 212 da CF) à luz dos debates de reforma tributária e pacto federativo que ocorrem paralelamente ao FUNDEB;*

- Aumento da complementação da União para 40% do total das receitas dos fundos estaduais;*

- *Inclusão de novas receitas orçamentárias na cesta do FUNDEB para financiar o CAQ;*
- *Distribuição equitativa dos recursos do FUNDEB, sem a aplicação de critérios meritocráticos entre redes de ensino que possuem realidades díspares (o que poderá comprometer o objetivo central da política);*
- *Vinculação das receitas do FUNDEB às matrículas das redes públicas, sem permissão de vouchers ou outras formas de alocação desses recursos na rede privada.*
- *Instituição do CAQ como referência para o financiamento escolar, adotando-se o cálculo do Custo Aluno sobre as receitas totais da educação em cada ente federado;*
- *Aperfeiçoamento dos critérios distributivos da complementação da União, com vistas a melhorar a equalização do atendimento escolar;*
- *Previsão de prazo para regulamentar o piso salarial profissional nacional previsto no art. 206, VIII da CF, de abrangência para todos os profissionais da educação.*

Diante da recente proposta do governo federal de reformulação do pacto federativo, com destaque para (i) o repasse da cota federal dos royalties da União aos estados e municípios, sem vinculação para a educação, (ii) a extinção do Fundo Social do Pré-sal e de suas vinculações de receitas para as áreas sociais, entre elas, a educação, (iii) a junção das vinculações de saúde e educação numa só rubrica e sem aumento dos recursos para essas áreas sensíveis da sociedade, (iv) a transferência da cota federal do salário educação para os entes subnacionais, desresponsabilizando a União de ações supletivas e equalizadoras do atendimento escolar, a CNTE chama a atenção dos gestores estaduais e municipais para os perigos dessas medidas que não resolverão os problemas da injusta partilha tributária entre as três esferas administrativas, e que certamente agravarão os problemas do atendimento com qualidade nas áreas de educação e saúde, gerando maiores conflitos aos entes responsáveis pelo atendimento dessas políticas públicas. O verdadeiro pacto federativo deve se dar pela maior e melhor distribuição das riquezas nacionais entre os entes federados e a população, com garantia de melhor atendimento das políticas públicas à sociedade. E o FUNDEB é um dos mecanismos que mais promove a equidade e a qualidade na educação, devendo seu mecanismo de distribuição ser ampliado a todos os estados e municípios através de maior participação federal no Fundo Público.

Em razão do prazo exíguo para aprovação da PEC 15/2015 e da subsequente lei de regulamentação do novo FUNDEB, convocamos os gestores públicos, os parlamentares municipais, estaduais e federais, além da sociedade em geral, a integrar a mobilização nacional em defesa do FUNDEB permanente e com mais recursos para a educação.

Brasília, novembro de 2019

## 4.6 Defesa do IAMSPE

**Justificativa:** Tramita na Assembleia Legislativa de São Paulo o PL 52/2018 (atualmente está na ordem do dia da ALESP), que trata da transformação do Instituto de Assistência Médica do Servidor Público Estadual – IAMSPE em autarquia especial e dá providências correlatas.

O governador, no texto de apresentação do projeto, afirma que o IAMSPE só atende a 200 municípios do estado (545 é o total de municípios). Mesmo com a rede credenciada, atende a apenas 91% dos contribuintes do IAMSPE.

O governador justifica que precisa mudar a estrutura do IAMSPE, pois o “aumento do número de servidores públicos que abandonam a contribuição da assistência médica do IAMSPE, por meio de decisões judiciais, demonstra que se faz necessário criar ferramentas legais para que o Instituto possa aprimorar sua oferta de serviços e fidelizar seus usuários. Essa realidade demonstra a necessidade de dotar o Instituto de ferramentas legais para que esse possa aprimorar sua oferta de serviços e, consequentemente buscar a sua autonomia financeira.”

Cria-se, com a transformação do IAMSPE em autarquia de regime especial, o espaço para as organizações sociais tomarem conta da “nova autarquia”,

**Artigo 5º - A prestação de assistência à saúde dos Beneficiários será efetivada por meio de rede de atendimento própria, credenciada ou contratada, constituída por serviços, profissionais e unidades de saúde, inclusive geridas por Organizações Sociais qualificadas nos termos da Lei Complementar nº 846, de 4 de junho de 1998.**

Na transformação para autarquia, um conselho de administração, composto por 14 pessoas, dos quais 7 são diretamente indicados pelo governador, determinarão (sem discussão com mais ninguém)

**Artigo 9º, XI - formas e valores de co-participação e valores de contribuição para os contribuintes, beneficiários e agregados descritos nos artigos 29 a 33.**

A proposta do governador prevê como CONTRIBUINTES E BENEFICIÁRIOS DO IAMSPE, NO ARTIGO 29,

**I - os servidores públicos estatutários e celetistas, ativos e inativos, e seus pensionistas, de qualquer dos Poderes Estado de São Paulo, inclusive do Tribunal de Contas do Estado e da Defensoria Pública.**

*V – órgãos e entidades de qualquer dos Poderes do Estado de São Paulo que venham a celebrar contrato ou instrumento congênere para prestação e gerenciamento de serviços de saúde.*

**Artigo 31** - *São considerados, ainda, Beneficiários do Sistema de Saúde IAMSPE, a que se refere esta lei complementar, aqueles abrangidos em contrato ou instrumento congênere, nos termos destes, celebrados pelo IAMSPE com órgãos e entidades da Administração Pública, nos termos do item 4, do §1º do artigo 3º desta lei complementar.*

Os pagamentos das contribuições mensais serão definidos pelo Conselho de Administração, sem qualquer proposta de contribuição por parte do empregador e sem limitação de valor, o que pode encarecer absurdamente os valores praticados hoje, que se limitam a 2% do salário do servidor e que obrigam o governo a também contribuir para o sistema (algo que ele não faz desde a criação do IAMSPE e que coloca o Instituto na situação de penúria em que se encontra, atendendo a menos da metade dos municípios do estado).

**Artigo 35** - *Os valores de contribuição, para os contribuintes, beneficiários e agregados a que se referem os artigos 29 a 33 desta lei complementar, serão definidos pelo Conselho de Administração, em valores nominais ou mediante percentuais a serem calculados sobre a retribuição total mensal do Beneficiário Contribuinte, mediante proposta do Diretor-Presidente.*

**§2º** - *Os valores de contribuição, os prazos de inscrição e de carência para os contribuintes, beneficiários e agregados a que se referem os artigos 29 a 33 desta lei complementar, inclusive para os inscritos anteriormente à data da publicação desta lei complementar, e demais regras pertinentes serão definidos pelo Conselho de Administração.*

**§3º** - *Os valores de contribuição serão propostos pelo Diretor-Presidente com base em cálculo atuarial que garanta o equilíbrio orçamentário e financeiro do IAMSPE, ouvidas, previamente, a Secretaria da Fazenda e a Secretaria Tutelar, que deverão anuir expressamente à proposta a ser submetida à deliberação do Conselho de Administração.*

## **Capítulo VIII –Das Disposições Transitórias**

**Artigo 2º** - *Ficam mantidos os valores das contribuições atualmente praticados pelo IAMSPE, até que novos valores sejam fixados pelo Conselho de Administração, no exercício de sua competência.*

**Parágrafo único** - *Os novos valores de contribuições estabelecidos pelo Conselho de Administração serão mantidos pelo período de 18 (dezoito) meses, aplicando-se a todos os contribuintes, independentemente da data de ingresso ou confirmação de permanência.*

Ou seja, é tarefa nossa lutar contra o PL 52/2018, que transforma o IAMSPE, patrimônio do funcionário público paulista, em uma autarquia arrecadadora de verbas para organizações sociais, sem qualquer compromisso do governo em prestar a devida assistência médica de qualidade aos servidores públicos do estado.

## **5. DEMOCRATIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO**

### **5.1 Eleição direta e paritária para todos os cargos de direção e coordenação do CEETEPS e das Unidades de Ensino e ampliação do Conselho Deliberativo do CEETEPS nos moldes previstos na Resolução UNESP 63/95**

**5.2 Respeito às convenções da OIT – Organização Internacional do Trabalho** tanto quanto à organização quanto à liberdade sindical, que pressupõem o direito dos diretores sindicais informarem regularmente os trabalhadores da unidade sobre seus direitos, sobre as campanhas do sindicato e assuntos de interesse da categoria, sem a anuência dos diretores de unidade, entre outras, que visam a efetividade do trabalho dos representantes sindicais e evitam a prática de conduta antissindical pelos dirigentes das unidades e da autarquia.

**Justificativa** - A OIT – Organização Internacional do Trabalho, organização da qual o Brasil é membro, edita convenções, adotadas mundialmente para proteção do trabalho. Também a OIT criou, em 1951, o Comitê da Liberdade Sindical, justamente para fiscalizar se as convenções são cumpridas. Citamos como exemplo a Convenção 87 (sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical); a Convenção 135 (relativa à proteção e facilidades concedidas aos Representantes dos Trabalhadores na Empresa), de 1978, que em 1987 se converteu em Convenção nº 135 da OIT (relativa à Proteção do Direito de Organização e aos Processos de Fixação das Condições de Trabalho da Função Pública. Esta convenção estende as provisões relativas à discriminação antissindical aos funcionários públicos.

São Paulo, março de 2020.