



# É hora de mobilização!

**Data-base 2016!**

## 27,88% PARA TODOS!



- . Equiparação dos pisos dos administrativos à Unesp;
  - . Plano de Saúde, já;
  - . Auxílio alimentação de R\$ 800,00 para todos;
  - . Licença maternidade de 180 dias para todas;
  - . Revisão da Carreira implantada em 2014;
- ... e outras reivindicações!

**ADM Central, ETECs e FATECs:  
Sempre na luta!**

A partir das contribuições enviadas pelos trabalhadores, o Sinteps montou a Pauta que vamos reivindicar na campanha salarial deste ano.

No dia 3/3/2016, ela já foi protocolada.

O **reajuste de 27,88% para todos** e a **equiparação dos pisos do pessoal administrativo** à Unesp são os itens econômicos centrais. Mas temos também um conjunto de outras importantes reivindicações.

Agora, é hora de ampliar a discussão e a mobilização nas unidades.

E a primeira atividade agendada é um **ato público no dia 29 de março**, em São Paulo.

Tudo isso você confere nesta edição.

**Revogação da Portaria 1.174/15: Ano começou com vitória - Pág. 6**

**Tire suas dúvidas sobre o reenquadramento deste ano - Pág. 6**

**O acúmulo e as ilegalidades no Ceeteps e no Estado - Pág. 7**

**As origens do Dia Internacional da Mulher - Pág. 8**

Adesivo da campanha salarial 2016:  
Hora de mobilizar!

Começa a data-base 2016

# Nossa luta é por reajuste de **27,88%** para todos e equiparação dos pisos dos administrativos à Unesp

*Pauta de reivindicações já está definida e protocolada.*

*Agora, é hora de ampliar a discussão e a mobilização nas unidades.*

*Primeira atividade agendada é ato público no dia 29 de março, em São Paulo*



**A** consulta realizada pelo Sinteps – em reuniões nas unidades, e-mail e pesquisa online – apontou as prioridades que a maioria dos professores, auxiliares docentes e servidores técnico e administrativos quer reivindicar na data-base 2016: reposição salarial com base nos índices do Cruesp (os mesmos pagos na Unesp), valorização aos administrativos, revisão da carreira de 2014, plano de saúde, auxílio alimentação, entre outros.

A participação dos trabalhadores na consulta – veja *box* na pág. 4 – foi ampla e diversificada: opinaram professores, auxiliares docentes e administrativos, gente de FATECs, ETECs (industriais e agrícolas) e da Administração do Centro, da capital e do interior.

## O índice geral da campanha

Com base na tabulação das propostas e sugestões enviadas pela categoria, o Conselho de Diretores de Base (CDB) do Sinteps reuniu-se no dia 29/2/2016 e definiu a Pauta de Reivindicações deste ano.

Em relação ao índice salarial, foi unânime a indicação de que devemos reivindicar **27,88%** para todos. Esse número leva em consideração o fato de que não tivemos reposição alguma nos últimos dois anos. Assim, tomando como parâmetro os índices de reajuste pagos pelo Conselho de Reitores



A reunião do CDB, em 29/2, que tabulou os indicadores enviados pelos trabalhadores e fechou a Pauta 2016

das Universidades Estaduais Paulistas (Cruesp) destes dois anos – respectivamente 5,2% e 7,21% –, considerando ainda que a previsão do ICV Dieese acumulado entre maio de 2015 e abril de 2016 é de 13,39%, o índice representa a soma percentual destes três valores: 5,2% (2014), 7,21% (2015) e 13,39% (previsão de 2016), que gera o montante de **27,88%**.

A discussão no CDB também levou à conclusão de que, em sintonia com a reposição salarial para o conjunto da categoria (professores, auxiliares docentes e administrativos), nesta data-base, assim como no ano anterior, devemos centrar fogo na recuperação salarial do pessoal técnico-administrativo do Ceeteps, indiscutivelmente o mais prejudicado e mais archoado da instituição. Desta forma, além do índice para todos,

queremos também a equiparação dos pisos do segmento administrativo aos que são pagos na Unesp. Isso porque o Centro é vinculado e associado àquela Universidade; nada mais justo que termos os mesmos pisos.



## Expediente

Órgão Informativo do **Sindicato dos Trabalhadores do Ceeteps, do Ensino Público Estadual Técnico, Tecnológico e Profissional do Estado de SP.**

**Localização:** Praça Coronel Fernando Prestes, 74 - Bom Retiro. Cep 01124-060. São Paulo - SP.  
**Fones:** (11) 3313-1528 e (11) 3313-5385.

**Endereço para correspondência:** Caixa Postal 13.850, Cep 01216-970 - São Paulo - SP.

**E-mail:** sinteps@uol.com.br **Site:** <http://www.sinteps.org.br>  
**www.facebook.com/#!/sindicatodostrabalhadores.sinteps**

**Jornalista Resp.:** Bahiji Haje (MTb 19.458 - bah0609@bol.com.br)

**Tiragem desta edição:** 5.000 exemplares.

## Piso salarial mínimo para o pessoal administrativo

Para o pessoal administrativo reivindicamos o pagamento de pisos salariais equivalentes aos recebidos na Unesp, conforme as classes, como mostra o quadro abaixo:

Piso	Ceeteps (como é)	Unesp (como queremos)
Nível básico	1.072,00	1.556,11
Nível médio	1.142,00	2.426,88
Nível superior	2.519,00	4.844,58
Área da Saúde	1.330,74	2.974,15
Confiança/gratificação	1.542,09	1.917,02 / 1.722,98

## Outras reivindicações

A partir das propostas e sugestões vindas da base, o CDB também definiu os demais pontos da Pauta, entre eles:

- **Implantação do Plano de Saúde Institucional** aprovado na carreira em 2014 para todos os trabalhadores;

- **Implantação do auxílio alimentação de R\$ 800,00 reais para todos**, sem limite de teto salarial (valor igual ao pago na Unesp)

- **Revisão no valor do Vale Refeição/Alimentação** (o "vale coxinha") para R\$20,00/dia e exclusão da limitação por teto salarial.

- **Revisão da Carreira** implantada em 2014, nos seguintes itens:

. Enquadramento por titulação em 2016 para todos: professores (já previsto) auxiliares de docente e técnicos administrativos;

. Instituição do 3º nível para as funções de escolaridade de nível Básico;

. Implantação da jornada para os docentes;

. Fim das avaliações de desempenho;

. Fim do interstício para as titulações;

. Política salarial: retorno da aplicação dos índices de reajuste salarial definidos pelo Cruesp;

. Retorno da sexta parte, cumprimento integral do art. 129 da CE;

. Inclusão dos graus Q, R, S e T considerando que os homens só se aposentam após 35 anos de contribuição e a aposentadoria compulsória só se dá após 75 anos de idade.

## Sem mobilização, não tem conquista!

Para os trabalhadores do Centro Paula Souza, o ano começa com uma certeza: se queremos melhorar nossos salários e condições de trabalho, teremos que ir à luta!

A Pauta já foi protocolada (em 3/3/2016). Agora, vamos dar até o dia 29 de março para que a



Os diretores do Sinteps protocolaram a Pauta 2016 no dia 3/3. Da esq. p/ a dir.: Renato de Menezes Quintino, Sílvia Elena de Lima, Laura Laganá (superintendente) e Neusa Santana Alves

Superintendência do Centro e o governo nos retornem. No dia 29 de março, o CDB volta a se reunir pela manhã e, às 14h, a categoria está convidada para o primeiro **ato público da campanha salarial** deste ano, em frente à administração do Ceeteps, em São Paulo (*aguarde mais detalhes em breve*).

Logo após o ato, terão início as assembleias setoriais nas unidades, para avaliação dos fatos e definição dos passos a seguir (como a greve geral da categoria), caso as reivindicações não sejam atendidas. Ao final da rodada de assembleias, ocorrerá nova reunião do CDB para tabular os resultados e definir os indicativos.

A Diretoria Executiva do Sinteps está confeccionando materiais de mobilização: jornais, cartazes, adesivos e outros. Fique atento!

**Nas páginas 4 e 5, você confere a íntegra do Pauta de Reivindicações 2016, que traz vários outros itens, além dos citados aqui.**



Em [www.sinteps.org.br](http://www.sinteps.org.br), em "Fique por dentro" - "Data-base 2016", você encontra a pauta com as justificativas e explicações para cada reivindicação.

## Situação dos administrativos é insustentável

Desde 2004, quando a atual Superintendência permitiu que os reajustes salariais fossem diferenciados - 20% para docentes e 11% para os auxiliares docentes e servidores técnico-administrativos -, nunca mais houve justiça com estes trabalhadores.

A carreira implantada em 2008 recuperou parcialmente as perdas dos docentes das FATECs - até porque a política naquele momento era pela forte expansão nas faculdades de tecnologia do Centro -, diminuiu as perdas dos docentes nas ETECs e foi zero para o pessoal técnico-administrativo.

A reestruturação na carreira em 2011, fruto da greve da categoria naquele ano, recuperou um pouco mais as perdas dos docentes. Entre os servidores administrativos, somente uma pequena parcela teve alguma recuperação salarial.

Em 2014, apesar de todos os avanços trazidos pela nova carreira, conquistada pela greve da categoria, a perda salarial do pessoal técnico-administrativo, que vem se agravando nos últimos 10 anos, é muito grande, chegando atualmente a mais de 100% de diferença em relação ao pessoal da Unesp. Vale lembrar que os salários do Centro eram idênticos ao do pessoal da Unesp até a chegada do PSDB ao governo de São Paulo, em 1995. A partir de 1996, o governo simplesmente deixou de repassar ao Ceeteps os índices de reajuste pagos pelo Conselho de Reitores das Universidades Estaduais Paulistas (Cruesp), como prevê a lei.

O resultado desta política sistemática de penalização dos administrativos é dramático: o piso salarial líquido deste pessoal, atualmente, equivale

ao vale alimentação pago aos servidores e docentes da Unesp, universidade à qual o Ceeteps é associado e vinculado. Isso mesmo, o PISO SALARIAL líquido dos administrativos do Centro é equivalente aos R\$ 800,00 que os trabalhadores da Unesp recebem de vale alimentação. Essa é uma situação inaceitável!



*Reuniões, e-mails, pesquisa online*

## Categoria teve papel importante na definição da Pauta da data-base 2016

Foi bastante expressiva a participação dos trabalhadores do Centro no processo de definição da Pauta de Reivindicações de 2016. Além das reuniões em várias unidades – coordenadas pelos Diretores de Base, Regionais e da Executiva do Sinteps – e dos e-mails, foi criado um novo canal no site para acolher as propostas. A pesquisa online ficou aberta por cerca de três semanas.

O resultado de todos estes instrumentos de consulta foi uma participação bem ampla e diversificada. Tivemos sugestões de docentes (38,2%), administrativos (53,2%) e auxiliares docentes (8,6%). Dos que participaram, 62,5% eram das ETECs (industriais e agrícolas), 35% são das FATECs, 1,1% da Administração Central e 1,4% indicou a opção “Outros”.

Para o reajuste salarial, mais de 68% das pessoas escolheram os índices do Cuesp (Conselho de Reitores das Universidades Estaduais Paulistas, que determina o reajuste na Unesp, universidade à qual o Ceeteps é vinculado). Quanto aos benefícios, com mais de 60% da escolha dos participantes, o plano de saúde e o auxílio alimentação são as prioridades.

No ambiente de trabalho, mais de 40%



das pessoas indicaram as condições materiais como prioridade, seguindo-se o conforto com, aproximadamente, 30% e a segurança, com cerca de 10%. Acessibilidade e limpeza foram indicados por quase 5% dos participantes; 10% indicaram o item “Outros” (como cursos de qualificação, reforma do prédio, contratação de mais trabalhadores, insalubridade), enquanto alguns não indicaram nada.

Sobre o assédio moral, 15% informaram que existe na unidade, seja com humilhação, excesso de trabalho, perseguição, trabalho fora do rol de atividades e falta de critérios claros e objetivos no departamento.

No espaço livre, muitos colocaram suas particularidades, mas o que fica claro, em grande

parte dos comentários, é o desejo de uma maior valorização aos administrativos, evolução pela titulação para todos e sem interstício, contratação de trabalhadores, melhores condições de trabalho, democratização da instituição, valorização dos cargos em confiança, jornada para todos, licença maternidade de 180 dias, inclusão e melhoria de benefícios (plano de saúde, plano odontológico, auxílio funeral, seguro de vida, auxílio combustível, auxílio alimentação, vale refeição/alimentação.), e política salarial com salário digno.

Dos itens debatidos, cerca de 65% indicam disposição para mobilização pelo reajuste salarial, 14% pelos benefícios, 5% pela jornada para todos, 1% contra o assédio moral; 7% assinalaram “Outros” e cerca de 9% não se mobilizariam por nenhum dos itens indicados.

O Sinteps avalia como muito positiva a participação da categoria nesta primeira etapa da data-base 2016. Agora, é acompanhar as informações divulgadas pelo Sindicato, conversar com os colegas da unidade e construir a mobilização. Afinal, já sabemos que conquista só vem com luta!

## Confira a íntegra da Pauta de Reivindicações da Data-Base 2016

### 1) Reajuste salarial 27,88% para todos

A definição do índice para a data-base de 2016 levou em conta o fato de que, nos últimos dois anos, os trabalhadores do Ceeteps não tiveram reajuste salarial. Assim, tomando como parâmetro os índices de reajuste do Cuesp destes dois anos, respectivamente 5,2% e 7,21%, e considerando ainda que a previsão do ICV Dieese acumulado entre maio de 2015 e abril de 2016 é de 13,39%, o índice representa a soma percentual destes três valores: 5,2% (2014), 7,21% (2015) e 13,39% (previsão de 2016), que gera o montante de 27,88%.

### 2) Piso mínimo para os administrativos

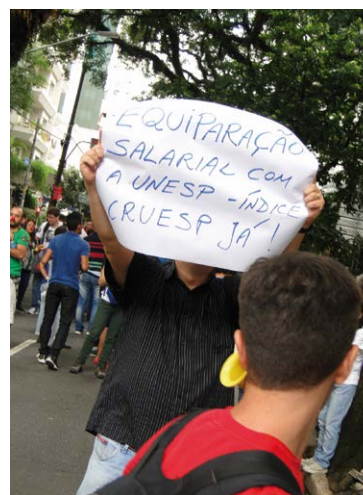
Para o pessoal administrativo reivindicamos a instituição de pisos salariais conforme as classes, quais sejam:

ADMINISTRATIVO	
Básico	R\$ 1.556,11
Médio	R\$ 2.426,88
Superior	R\$ 4.844,58
Área da Saúde	R\$ 2.974,15
Confiança + Gratificação	R\$ 1.917,02 + R\$ 1.722,98

### 3) Revisão da Carreira implantada em 2014, nos seguintes itens:

- Enquadramento por titulação em 2016 para todos: professores (já previsto) auxiliares de docente e técnicos administrativos;
- Instituição do 3º nível para as funções de escolaridade de nível Básico;
- Implantação da jornada para os docentes;
- Fim das avaliações de desempenho;
- Fim do interstício para as titulações;
- Política salarial: retorno da aplicação dos índices de reajuste salarial definidos pelo Cuesp;
- Retorno da sexta parte, cumprimento integral do art. 129 da CE;
- Inclusão dos graus Q, R, S e T considerando que os homens só se aposentam após 35 anos de contribuição e a aposentadoria compulsória só se dá após 75 anos de idade.

### 4) Implantação do Plano de Saúde Institu-



cional aprovado na carreira em 2014 para todos os trabalhadores;

5) Implantação do auxílio alimentação de R\$ 800,00 reais para todos, sem limite de teto salarial;

6) Revisão no valor do Vale Refeição/Alimentação para R\$ 20,00/dia e exclusão da limitação por teto salarial;

7) Implantação de Cesta Básica para todos;

8) Implantação do auxílio combustível nos mesmos moldes e valores do vale transporte para todos;

9) Implantação do Vale Cultura para todos;

10) Implantação do Auxílio Funeral para todos;

11) Implantação de Plano Odontológico para todos;



## 12) Implantação do Seguro de Vida para todos;

**13) Revisão do valor do auxílio-creche**, com valores compatíveis ao mercado de acordo com as regiões administrativas do Estado de São Paulo e sem teto de salário, nas seguintes condições:

**Parágrafo 1º** - 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 2º** - O Ceeteps concederá, anualmente, 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo estadual, destinado ao reembolso de despesas efetuadas com matrículas e uniformes, sem prejuízo das alíneas anteriores.

**14) Direitos dos filhos menores** – O Ceeteps respeitará os direitos previstos no ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente, abonando as faltas dos pais ou responsáveis legais pelo menor, no atendimento das exigências previstas no ECA, nelas incluídas os acompanhamentos em consulta, tratamentos médicos e hospitalização do menor, bem como participação nas reuniões escolares de acordo com calendário das escolas, informado anualmente pelos pais aos departamentos de pessoal das unidades.

**15) Licença maternidade de 180 dias** para todas as trabalhadoras;

**16) 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 ou a extensão da licença por mais dois períodos de 15 dias, conforme laudo médico da parturiente.

**17) Direito dos idosos** – O Ceeteps respeitará o Estatuto do Idoso em sua plenitude, em especial para o abono de faltas dos responsáveis por seus pais, avós (idosos em geral) em acompanhamentos médicos e hospitalares.

**18) Direitos gerais dos trabalhadores** – O Ceeteps disponibilizará, por meio eletrônico, a todos os trabalhadores da instituição, um MANUAL de DIREITOS E DEVERES, contendo os direitos trabalhistas aos quais fazem jus os trabalhadores da autarquia, enquanto servidores públicos estaduais, contratados pelo regime da CLT e pelo regime autárquico, bem como, os seus deveres.

**19) Garantia das aulas de concurso público** - Os docentes das ETECs e FATECs terão garantidas as aulas atribuídas em decorrência de concurso público, não podendo haver a redução da carga horária de concurso sob nenhuma circunstância.

**Parágrafo único** – O docente responsável por disciplina suprimida em virtude de alteração na estrutura curricular prevista ou autorizada por dispositivo regimental ou pela legislação vigente e que possua habilitação legal para outra disciplina, terá prioridade para assumir turmas em que a referida disciplina esteja vaga.



## 20) Garantia da disponibilidade de horário

– Aos docentes contratados por hora-aula é 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, atribuirá horas atividade aos mesmos a fim de completar a carga horária de trabalho;

## 21) Concursos por área de conhecimento

- Os concursos para docentes auxiliares de docentes e servidores técnico-administrativos do Ceeteps serão realizados por área de conhecimento, segundo os catálogos do MEC, sendo exigência para participação dos referidos concursos os requisitos de graduação e formação do MEC e legislação complementar;

**22) Garantia de licença e afastamento** para os servidores técnicos e administrativos e auxiliares de docente nos mesmos moldes já praticados pela autarquia para os servidores docentes;

**23) Garantia de calendário único** para as ETECs e FATECs.

**24) Atualização profissional** – O Ceeteps ofertará, gratuitamente, cursos de atualização profissional, a serem ministrados para todos os servidores docentes e técnicos 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. Inclusive os cursos de hidráulica, construção civil, elétrica entre outros, para atualização do pessoal que cuida da manutenção das unidades.

**Parágrafo único** – Para garantir a participação dos trabalhadores nos cursos, o Ceeteps realizará o adiantamento da (s) diária (s). Os valores adiantados serão comprovados conforme regulamentação atual.

**25) Implantação do Horário de Estudante** – nos moldes do disposto nos artigos 17 e 21 do Decreto Estadual 52054/07

**26) Implantação do Recesso** para o pessoal técnico e administrativo - nos moldes da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo.

**27) Insalubridade/periculosidade** – O Ceeteps pagará a todos os servidores docentes e técnico-administrativos que trabalhem em ambientes que possuam laudo de insalubridade e ou periculosidade os respectivos adicionais e, para os ambientes 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 2016. **Parágrafo único** – Para os profissionais que trabalham no atendimento telefônico será pago o adicional de insalubridade quando o atendimento for superior a 06h diárias.

**28) CIPA** – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - O Ceeteps obrigará as unidades de ensino a instalarem a CIPA, obedecendo a NR-4 e as mesmas deverão seguir a legislação vigente no país, promovendo cursos regulares para os cipeiros e incluindo os trabalhadores estatutários para a composição das CIPAs. O Sinteps tem projeto para oferta gratuita dos cursos nas unidades.

**29) Assédio moral** - O Ceeteps coibirá o assédio moral tanto descendente, ascendente ou horizontal, assim considerado toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade psíquica do empregado, por em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente laboral, e estabelecerá ações para o tratamento de ocorrências de tais casos, comprometendo-se ainda a incluir o tema nos programas dos cursos de capacitação de pessoal, com ênfase para gestão de pessoas, bem como, manterá ampla divulgação da cartilha explicativa.

**Parágrafo único** - As denúncias de caso de assédio moral deverão ser levadas à Ouvidoria do Ceeteps e ao Sinteps para encaminhamento às autoridades competentes, as quais

responderão após ouvir os esclarecimentos das partes, visando a sua apuração. Por solicitação do empregado que denunciar a ocorrência de Assédio Moral, o Fórum de Relações do Trabalho poderá ser informado da denúncia.



**30) Pagamento de vale transporte em espécie** - O Ceeteps efetuará o pagamento do vale transporte aos servidores autárquicos que fazem jus a este benefício, em espécie, na folha de pagamento, a exemplo do que já acontece em outras unidades do Estado.

**31) Democratização da Instituição:** promover a eleição direta e paritária para todos os cargos eletivos do Ceeteps, bem como ampliar e garantir a participação paritária da comunidade, através de eleições diretas, no Conselho Deliberativo da autarquia.

**32) Comunicação de processo administrativo** – Nos casos de demissão e suspensão de servidores docentes, auxiliares de docentes e técnico-administrativos, o Ceeteps notificará ao Sinteps a abertura do processo administrativo e assegurará o acompanhamento do assunto até sua conclusão por meio da assessoria jurídica do Sinteps, somente podendo deixar de fazê-lo quando o interessado concordar expressamente.

**33) Publicidade de contas e licitações** – O Ceeteps dará amplo conhecimento, através de *link* em seu site oficial, dos balanços, previsões orçamentárias, editais de licitação e/ou convites, termos de cooperação, convênios e etc.



Em [www.sinteps.org.br](http://www.sinteps.org.br), no item "Fique por dentro" - "Data-base 2016", confira a Pauta com as justificativas de cada item

## Ano começou com luta

### Mobilização garantiu revogação da Portaria 1.174/2015, sobre as horas atividade nas ETECs

O ano de 2016 começou com VITÓRIA e nos indica o caminho das conquistas: a LUTA!

Na greve da categoria de 2014, que culminou com a implantação da nova carreira, uma das principais conquistas foi a ampliação da hora atividade dos docentes de ETECs, no início de 2016, dos atuais 20% para 30%. Com isso, o Centro Paula Souza ficará próximo ao que obriga a Lei do Piso Nacional, desrespeitada pelo governo Alckmin. No entanto, essa conquista estava sendo jogada por terra com a edição da Portaria Ceeteps 1.174/2015, que regulamentava os 30% de hora atividade, exigindo que a metade deste percentual (15%) fosse cumprida na escola.

O Sinteps enfatizou, desde o início, que a portaria significava confisco de direitos, na medida em que ampliava a jornada de trabalho nas unidades sem a devida infraestrutura para isso, além de trazer redução salarial.

Após várias reuniões com a superintendência, nas quais o Sinteps apresentou e explicou exaustivamente as inconsistências da Portaria 1.174/2015, imposta no apagar das luzes de 2015, conseguimos virar o jogo! A portaria foi revogada. Para isso, foi determinante a realização do ato público em frente à administração do Ceeteps (foto), em São Paulo, em 16/12, quando o Sinteps levou às ruas a indignação dos trabalhadores da instituição.



## Eleições no Sinteps

### Assembleia garante 89% a favor da prorrogação do mandato até a decisão final da justiça

No dia 12/2/2016, o Conselho de Diretores de Base (CDB) do Sinteps reuniu-se para tabular os resultados da Assembleia Geral Extraordinária (AGE) da véspera, dia 11. A AGE teve por objetivo decidir sobre a continuidade do mandato da atual diretoria até que haja uma decisão final da justiça sobre o processo eleitoral na entidade.

Como os trabalhadores do Ceeteps vêm acompanhando, o processo eleitoral no Sinteps, realizado no final de 2015, permanece inacabado, uma vez que a chapa perdedora ("Chapa 2 - Muda Sinteps") decidiu recorrer à justiça, após ter sido derrotada pela "Chapa 1 - Sinteps sempre na luta", que obteve 74% dos votos.

Diante deste impasse, o Conselho de Diretores de Base (CDB) aprovou prorrogar o mandato da direção atual, para que o Sindicato não fique acéfalo até que a justiça se pronuncie em definitivo. No entanto, questionando a decisão soberana do CDB, os



membros da chapa perdedora conseguiram uma liminar na justiça para que a decisão sobre a prorrogação ocorresse em assembleia geral. Cumprindo a liminar, o Sinteps convocou a assembleia para 11/2/2016.

Realizada setorialmente, a AGE contou com uma boa participação dos trabalhadores. Nas unidades que fizeram a assembleia, 1.101 filiados exerceram o direito de votar e os resultados foram:

- 977 disseram **SIM** (a favor da prorrogação do mandato da atual Diretoria Executiva e Conselho Fiscal até que a justiça se manifeste em definitivo sobre as eleições). Correspondem a 89% dos votantes.

- 117 disseram **NÃO** à prorrogação (11%).

Houve 2 votos nulos e 5 abstenções.

A direção do Sinteps agradece aos trabalhadores que participaram da AGE e reforça sua expectativa de que a entidade retorne ao funcionamento normal de forma plena, o que é essencial para o encaminhamento das lutas da categoria.

## Nova carreira

### Tire suas dúvidas sobre o reenquadramento por titulação em 2016

Respondendo a várias dúvidas sobre como será o reenquadramento por titulação em 2016, o Sinteps explica:

- Por enquanto, este reenquadramento está previsto apenas para os professores, mas é reivindicação central do Sinteps que ele seja estendido a todos (servidores técnico-administrativos e auxiliares docentes).

- As leis que regulamentam a carreira conquistada na greve de 2014 são as de número 1240/2014 e 1252/2014. De acordo com

estas leis, o professor que tiver a titulação exigida para o nível será reenquadrado nesta etapa de 2016. Importante: não há exigência do tempo de 6 anos, mas apenas a titulação.

- Ou seja, se nos enquadramentos de 2014 e 2015 o docente não conseguiu chegar à referência relativa à sua titulação (I - especialização, II mestrado, III doutorado, para as FATECs) e (I - graduação, II especialização, III mestrado, para as ETECs), em julho de 2016 será enquadrado na referência compatível com esta titulação.

# O acúmulo e as ilegalidades praticadas no Ceeteps e no estado de São Paulo

A questão do acúmulo de cargos está gerando polêmicas em parte das unidades do Centro. O Sinteps foi informado que as direções de algumas unidades vêm comunicando verbalmente aos professores que acumulam cargos que devem fazer “redução voluntária das aulas que ultrapassam 64 horas de trabalho semanal”. De acordo com estas direções, estão sendo levados em consideração o tempo de 60 minutos como duração das aulas e mais 30% de horas atividades, conforme as Leis Complementares 1.044/2008 e 1.240/2014, dispostas no Manual de Admissão, página 13.

O Sindicato já demonstrou exaustivamente a ilegalidade desta conta feita pelo Ceeteps, bem como já ganhou vários processos judiciais declarando a inconstitucionalidade da medida, visto que a Constituição Federal nada dispõe sobre a quantidade de horas para a legalidade do acúmulo e, sim, a compatibilidade de horários entre os cargos acumulados. Ou seja, de acordo com a lei maior do país, a única exigência para o acúmulo é que haja compatibilidade de horários. Não há nenhum teto de número de horas.

O Sinteps considerou que o assunto estivesse resolvido quando a nova deliberação sobre atribuição de aulas (Deliberação Ceeteps 23, de 13/08/2015) foi divulgada. Em seu artigo 14, que dispõe sobre o limite máximo de aulas, esta Deliberação menciona o artigo 5º do Decreto Estadual 41.915/97 que, claramente, não faz a limitação de horas em nenhum de seus artigos e sim da compatibilidade, exatamente como prevê a Constituição Federal, lei superior a tratar do assunto, à qual todas as demais devem estar subordinadas.

## Ação coletiva

Com as denúncias que o Sindicato vem recebendo, de trabalhadores de várias unidades, questiona-se: Qual é a norma que está valendo no Ceeteps?

A quantidade de horas, limitadas a 64 e, ainda, considerando que as aulas têm 60 minutos, quando na verdade têm 50 minutos no diurno e 45 no noturno? Ou o descrito na Deliberação Ceeteps 23/2015, que se alinha à Constituição Federal e ao Decreto do governador sem limitação de horas e sim com a limitação restrita à compatibilidade de horários?

O Sinteps encaminhou ofício à Superintendência (Ofício Sinteps-GDS 15/2016) com toda



a argumentação jurídica e, ainda, apresentando casos concretos de docentes que estão sendo pressionados a diminuir aulas, sob ameaça de “não receber salário”, o que se configura em absurdo.

No ofício, o Sinteps solicita definição sobre a matéria no âmbito administrativo, a fim de evitar mais uma leva de ações judiciais para resguardar os direitos constitucionais dos trabalhadores do Ceeteps.

A resposta do Ceeteps foi taxativa em manter as 64 horas para o acúmulo e considerar as aulas como tendo uma hora. Desta forma, os docentes estão sendo obrigados a reduzir sua carga horária semanal e seus vencimentos por medida interna do Ceeteps. Diante disso, o Sinteps ingressará com medida judicial coletiva, a fim de garantir o direito constitucional dos trabalhadores.

Enquanto isso, infelizmente os docentes

devem cumprir as normas impostas pelo Ceeteps. Porém, em hipótese alguma devem assinar redução VOLUNTÁRIA de aulas, pois não se trata disso. Se for preciso assinar algo, deve ser uma redução INVOLUNTÁRIA, pois assim o docente terá prioridade na recomposição de carga no semestre subsequente.

## Em tempo

Durante o protocolo da Pauta de Reivindicações 2016 junto à Superintendência do Ceeteps, no dia 3/3/2016, o Sinteps recebeu a informação de que a questão do acúmulo foi encaminhada para a Unidade Central de Recursos Humanos (UCRH) do estado de São Paulo para nova análise.



Em [www.sinteps.org.br](http://www.sinteps.org.br), na seção rotativa de "Notícias", confira matéria com o mesmo título, mas com uma série de citações legais, que solidificam a interpretação do Sinteps em relação ao acúmulo.



8 de março de 2016 \_\_\_\_\_

## Dia da Mulher é parte da história de lutas e conquistas da classe trabalhadora

Os números ainda navegam em sentido contrário: em média, as mulheres ganham menos, trabalham em condições menos favoráveis, sofrem mais com o desemprego.

Mas também têm avanços a comemorar. Hoje, ocupam praticamente a metade do mercado de trabalho e não se furtam à luta! O mesmo capitalismo que as explora e faz da discriminação um instrumento de ganhos extras, contraditoriamente as agrupa enquanto trabalhadoras, o que lhes traz as condições para se organizarem e lutarem!

O Sinteps parabeniza as companheiras pela passagem de seu dia. O Sinteps seguirá organizando a categoria como um todo, em defesa de melhores salários e condições de vida, por um ensino público, gratuito e de qualidade para todos! E seguirá contribuindo, também, pela igualdade entre homens e mulheres e pela superação de todas as desigualdades e discriminações na sociedade!

No Ceeteps, além das reivindicações que dizem respeito a toda a categoria, as mulheres têm algumas que lhes são específicas, como é o caso da extensão da licença maternidade de 180 dias para as celetistas, item que faz parte da nossa Pauta de Reivindicações 2016 (*confira nas páginas 4 e 5*).



### Mulher X mercado de trabalho

De acordo com pesquisa recém divulgada pela Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade), as mulheres representam 45,9% da força de trabalho nacional. Em média, segundo dados consolidados em 2014, elas ganham, 73,7% do salário dos homens no Brasil.

Enganam-se os que atribuem esse desnível à falta de experiência profissional ou ao nível de educação das trabalhadoras. Outra pesquisa – o relatório *Education at a Glance*, publicado pela Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) – mostra que a proporção de brasileiras com títulos acadêmicos de nível superior é maior que a de homens: elas são 12%, enquanto eles são 10%.

Ambas as pesquisas refletem a discriminação de gênero que ainda permeia o mercado de trabalho no Brasil, embora a Constituição Federal seja explícita ao prever direitos iguais para homens e mulheres.

### No serviço público

No serviço público, formalmente os salários são iguais para homens e mulheres. No entanto, a discriminação ocorre de modo mais sutil. Não raro, eles têm maiores oportunidades de ascensão na carreira, na indicação para postos de confiança etc.

### Atividades no Sinteps

O Sinteps está preparando algumas atividades comemorativas ao Dia Internacional da



Mulher. Em breve, no site e no Face da entidade, acompanhe os detalhes e participe.

**Obs: Se você participar de atividades em sua cidade, mande fotos e informações para o Sinteps ([sinteps@uol.com.br](mailto:sinteps@uol.com.br)), para divulgação.**

## As origens da data

As origens do 8 de Março têm relação direta com as lutas da mulher, mais especificamente das operárias têxteis de Nova York. Em 1857, elas protagonizaram uma greve que durou semanas e que foi duramente reprimida pelos patrões e pela polícia. Esta greve é comumente confundida com um outro episódio protagonizado pelas operárias nova-iorquinas, em 1911, quando um trágico incêndio na fábrica de roupas Triangle matou mais de 100 mulheres.

A greve de 1857 é considerada o pontapé inicial num conjunto de lutas femininas que ganharia grandes proporções no início do século 20. Ela foi a primeira a levantar várias reivindicações num momento em que as mulheres começavam a ingressar mais nitidamente no mercado de trabalho e a sofrer com a superexploração capitalista.

Nos Estados Unidos e em vários países, a greve de 1857 começou a ser lembrada no final de fevereiro ou início de março dos anos seguintes, impulsionando novas mobilizações e atos públicos. Em 1907, no dia 8 de março, operárias e mulheres socialistas de Nova York convocaram a “Marcha da fome”, para lembrar 1857 e reivindicar a diminuição da jornada de trabalho para 10 horas, melhores salários e condições de trabalho. Também é neste ano que o Partido Socialista Norte-Americano cria um comitê de mulheres pelo direito ao voto – o sufrágio feminino – somando este aspecto mais

geral às reivindicações econômicas.

Em 1910, durante o II Congresso Internacional das Mulheres Socialistas, realizado na Dinamarca, Clara Zetkin, militante do Partido Social Democrata Alemão e editora do jornal partidário *Igualdade*, propôs que se estabelecesse um dia para marcar a luta mundial das mulheres. Assim, o 8 de Março foi aprovado como Dia Internacional da Mulher.

Destas sementes históricas, brotaram várias conquistas, como a melhoria das condições de trabalho da mulher, a inserção de benefícios (como o seguro-maternidade) e a conquista do sufrágio universal.

O primeiro país a garantir o direito ao voto para as mulheres foi a Nova Zelândia, em 1893. Em seguida, veio a Austrália, em 1902. Nos Estados Unidos, o direito foi sendo implantado em alguns estados, até que, em 1920, a luta das mulheres conseguiu estendê-lo a todo o país. Na França, apesar de “igualdade” estar entre os lemas da Revolução Francesa, a mulher só conseguiu votar a partir de 1945, após o fim da Segunda Guerra Mundial.

No Brasil, a conquista do sufrágio feminino consolidou-se no dia 24 de fevereiro de 1932, durante o governo de Getúlio Vargas, com a promulgação de um novo Código Eleitoral. A primeira deputada estadual eleita pelo voto popular foi Maria do Céu Fernandes, no Rio Grande do Norte, em 1935.