

Campanha de mobilização para a greve geral

As boas razões que temos para entrar em greve

(Sugestão de roteiro para as assembleias setoriais nas unidades)

Aos companheiros que irão conduzir as assembleias setoriais nas unidades, a Diretoria Executiva do Sinteps elaborou este roteiro, com o objetivo de subsidiar a atividade.

Num primeiro momento, é preciso explicar que a assembleia deverá votar **SIM** ou **NÃO** à greve geral da categoria por tempo indeterminado (a proposta é iniciá-la em 29/5/2015). Deve ser ressaltado que o resultado desta assembleia irá se somar aos resultados das outras assembleias das demais unidades, para decidirmos coletivamente (em reunião do CDB, no dia 25/5) se a categoria entra ou não em greve por tempo indeterminado.

Na mesma assembleia, deve ser explicada a outra proposta de mobilização, que é a adesão à paralisação no dia 29/5, em sintonia com o dia de luta convocado pelas centrais sindicais, contra os vários ataques aos trabalhadores (*leia mais sobre isso no site, nas matérias a respeito do PL 4.330 e das MPs 664 e 665*). Para esta proposta, a assembleia também deve votar **SIM** ou **NÃO**.

Importante: As duas votações não são excludentes. Ou seja, o trabalhador pode votar SIM nas duas, NÃO nas duas, ou SIM para uma e NÃO para a outra.

Há uma ata/lista de presença para a votação de cada uma das duas propostas (*no site também*).

Motivos para a greve

Os motivos da greve estão bem explicados na nossa Pauta de Reivindicações 2015. Veja só:

1) Reajuste salarial de 14,67% para todos + 4,56% de recuperação de perdas;

Muito embora em 2014 tenha havido a implantação da carreira dos trabalhadores do Ceeteps, as tabelas salariais aprovadas foram as apresentadas em 2013, sem qualquer reajuste. Isso significa, na prática, que em 2014 não houve qualquer reajuste salarial para a nossa categoria. Pelo fato de o Centro ser vinculado legalmente à Unesp, deveríamos receber os mesmos índices aplicados naquela Universidade, mas o governo não cumpre a lei. Em 2014, o Cruesp (Conselho de Reitores das Universidades Estaduais Paulistas) concedeu um reajuste de 5,2% aos professores e funcionários da Unesp, USP e Unicamp.

Assim, a reivindicação de reajuste salarial para a data-base de 2015 inclui os 5,2% de 2014 + a provável inflação de 2015, totalizando um percentual de 14,67%.

Além disso, mantendo a coerência na reivindicação, há uma perda histórica da categoria pela não aplicação dos reajustes salariais definidos pelo Cruesp desde 1996. Não podemos ignorar este montante, mas entendemos que não é possível resgatá-lo todo de uma vez. Assim, a Pauta contém uma reivindicação de 4,56%, para repor parte destas perdas.

2) Abono de R\$ 400,00 por três anos seguidos para os servidores técnico-administrativos

É fato que, de todos os trabalhadores do Centro, os mais prejudicados e que apresentam as maiores perdas salariais são os servidores técnico-administrativos.

Assim, na Pauta de Reivindicações de 2015, estamos pedindo a concessão de um abono de R\$ 400,00 para os técnico-administrativos, por três anos (2015, 2016 e 2017), com incorporação ao salário ao final de cada ano. De acordo com os estudos do Sinteps, a concessão deste abono representaria um montante fixo mensal que não chega 2% da folha do Centro, o que é ínfimo diante da justiça que poderia ser feita com o segmento, que vem suportando imensas cargas de trabalho nos últimos anos, pela absoluta falta de pessoal, causada, em especial, pela baixa remuneração.

3) Implantação do Plano de Saúde Institucional aprovado no Plano de Carreira em 2014

Os trabalhadores do Centro não têm qualquer assistência médica, nem mesmo a obrigatória por lei, que é a constituição do Serviço de Medicina e Segurança do Trabalho em todas as unidades, como prevê a NR-4. A conquista do Plano de Saúde na carreira de 2014 não pode ser ignorada pelo governo, mesmo na situação de contingenciamento em que se encontram os orçamentos estaduais. Assim, reivindicamos a imediata implantação do plano de saúde institucional, com a abertura de licitação para a contratação.

4) Implantação do auxílio alimentação de R\$ 800,00 para todos

O valor de R\$ 800,00/mês para todos os trabalhadores, reivindicado para o auxílio alimentação, já é uma realidade em outras autarquias estaduais e nas universidades estaduais paulistas. Corresponde ao valor médio da alimentação do trabalhador, considerando o custo da refeição nas diversas regiões do estado de São Paulo.

A reivindicação deste auxílio é uma forma de compensar a gravíssima distorção representada pelo vale alimentação do funcionalismo paulista, hoje em R\$ 8,00 por dia.

5) Implantação do auxílio combustível nos mesmos moldes e valores do vale transporte

O benefício do vale transporte, regulamentado por lei, diz que sua utilização é para o deslocamento do trabalhador da residência ao trabalho e vice-versa, não impondo óbices dos meios de transporte usados. A regulamentação do Centro é que impõe a restrição, de forma que uma alteração na regulamentação interna resolveria a situação.

O Centro tem unidades de difícil acesso, não tem jornada para seus docentes, o que os obriga a se deslocarem de uma unidade para a outra para completar a carga horária. Em cidades das regiões metropolitanas, por exemplo, isso só é possível de carro, frente à precariedade dos transportes públicos.

6) Implantação do auxílio creche

É obrigatória a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação quando existentes na empresa mais de 30 mulheres maiores de 16 anos, facultado o convênio com creches. No entanto, o Centro possui creche em apenas duas unidades: FATEC SP e FATEC Sorocaba. Para garantir o direito de todas as mães trabalhadoras da instituição, queremos a implantação de um auxílio creche compatível com os valores de mercado, de acordo com as regiões administrativas do estado de São Paulo.

7) Licença maternidade de 180 dias para todas as trabalhadoras

O estado de São Paulo usa dois pesos e duas medidas para as suas trabalhadoras: as estatutárias têm direito à licença maternidade de 180 dias, mas as celetistas não. É novamente um caso de discriminação, pois as responsabilidades que as mães trabalhadoras têm com seus filhos recém-nascidos são idênticas. Assim, reivindicamos a adoção da licença maternidade de 180 dias para todas as trabalhadoras do Centro, independentemente de seu regime de contratação.

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

- **Enquadramento por titulação em 2016 para todos: professores (já previsto) auxiliares de docente e técnico-administrativos**

A lei que instituiu a carreira dos trabalhadores do Ceeteps previu o enquadramento por titulações em 2016 para os docentes. O número de docentes da instituição é infinitamente maior que o número de funcionários e auxiliares docente, de forma que o impacto financeiro desse enquadramento solicitado, para todos, será insignificante frente ao enquadramento já previsto. Por outro lado, acabaria com a discriminação de parte dos trabalhadores da instituição.

- **Instituição do 3º nível para as funções de escolaridade de nível Básico**

A política do governo do estado em contratar pessoal de nível médio, no mínimo, não pode ignorar que existem, nos seus quadros, trabalhadores de nível fundamental. Assim, não instituir o 3º nível de enquadramento para estas funções é discriminar o trabalhador de escolaridade fundamental, não lhe dando oportunidade de ascensão como os demais trabalhadores da autarquia. Novamente, o número de trabalhadores envolvidos é tão pequeno que o impacto orçamentário é mínimo.

- **Implantação da jornada para os docentes**

Há inúmeras justificativas para este item, mas o Sinteps prefere pautá-lo pela qualidade da educação. O Ceeteps é uma autarquia educacional, que tem como objetivos desenvolver e articular a educação profissional e tecnológica. Tem quase 300 unidades, com profissionais de alta escolaridade e experiência de mercado. Não utilizar este potencial em prol do estado, da ciência e da tecnologia é falta de visão administrativa.

A jornada dos docentes pressupõe a vinculação destes profissionais nas unidades de ensino, dedicando-se ao ensino, à pesquisa tecnológica e à extensão de serviços à comunidade.

Mas temos também a questão dos claros docentes, que se resolvem com a instituição do regime de jornada, assim como a estabilidade de um corpo docente, que é pressuposto para a qualidade do ensino. Por outro lado, a instituição da jornada diminuiria a imensa quantidade de concursos públicos e seus consequentes gastos.

- **Fim das avaliações de desempenho e fim do interstício para as titulações**

O Sinteps entende que a estrutura de carreira se baseia no tempo de serviço e na qualificação dos trabalhadores. Por isso, sempre lutamos para que a carreira no Ceeteps fosse na horizontal e na vertical.

O mérito para a evolução numa carreira docente deve ser a titulação. Numa carreira administrativa, a qualificação. Qualquer outra medida não é mais mérito e sim meritocracia, com a qual o Sindicato não concorda. Por isso, reivindicamos o fim das avaliações de desempenho para a progressão horizontal e o fim do interstício para as titulações, conferindo o nível ao trabalhador assim que ele atingir a titulação requerida para tal.

- **Política salarial: retorno da aplicação dos índices de reajuste salarial definidos pelo Cruesp**

Há farta discussão jurídica sobre o tema, vários ganhos em ações individuais e, em especial, parecer da ministra Carmem Lucia, do Supremo Tribunal Federal (STF), todos enfatizando os direitos dos trabalhadores do Centro em receber os mesmos reajustes que são pagos pelo Conselho de Reitores (Cruesp) nas universidades estaduais paulistas. Como o Centro é vinculado e associado legalmente à Unesp, é preciso que o governo estadual volte a cumprir a legislação e nos pague os reajustes anuais do Cruesp. Há que se destacar que o índice definido pelo Cruesp nada mais é, em geral, do que a inflação oficial anual, de forma que ignorar este direito dos trabalhadores do Ceeteps é desrespeitar os profissionais da autarquia.

9) Democratização da Instituição

Reivindicamos a eleição direta e paritária para os cargos diretivos do Centro – diretor e vice-diretor Superintendente; diretor e vice-diretor de Unidade e coordenadores. Reivindicamos também a ampliação do Conselho Deliberativo do Ceeteps, garantindo a participação paritária da comunidade, através de eleições diretas.

Mas não é só... Nosso emprego também corre riscos:

Além do PL 4.330 (da terceirização), em atual discussão no Congresso Nacional (*leia matéria específica sobre isso no site*), o Ceeteps tem seus próprios mecanismos de precarização do nosso trabalho, quais sejam:

- Fechamento de classes;
- Fechamento de cursos;

- Abertura de unidades e/ou classes descentralizadas com cursos iguais na mesma região – umas “matando” as outras;
- Implantação do ensino à distância (EAD);
- Regra de mínimo de inscritos para confirmação da turma;
- Terceirização dos postos de trabalho já vigentes... etc.

Quem luta, conquista! Veja como fomos vitoriosos em outras greves que fizemos:

- A greve de 2000 manteve o vínculo com a Unesp e possibilitou a primeira vitória no processo judicial em que pedimos a volta dos reajustes do Cruesp (iguais aos pagos na Unesp). Possibilitou, também, a nossa ação de isonomia com muitas ações já resultando em valores mensais nos pagamentos dos trabalhadores;
- Na greve de 2004, tivemos o reajuste de 10%; em 2005, sem greve, mas como fruto da mobilização e das negociações do ano anterior, tivemos mais 20% para professores e 11% para funcionários;
- Na greve de 2011, após 5 anos seguidos sem reajuste (e sem greve) conquistamos 11% para todos, além de 24% para as faixas iniciais de docentes e auxiliares docentes e até 37% para alguns cargos administrativos;
- Na greve de 2014, conquistamos nossa carreira, a primeira com estrutura vertical e horizontal em mais de 40 anos do Ceeteps, além de uma significativa recuperação dos salários para o pessoal mais antigo de casa; plano de saúde institucional (falta o Centro implantar); ajuda de custo para os trabalhadores de classes descentralizadas; licença prêmio em pecúnia para os autárquicos; promoção especial por titulação, sem avaliação de mérito e sem interstício em 2016; e ainda os 30% de hora atividade para docentes de ETECs, também em 2016.

Em todas as greves, nenhum trabalhador que aderiu teve prejuízos funcionais. O efetivo exercício foi garantido nas negociações, os salários e benefícios foram pagos.

Ou seja, a história de nossa categoria mostra que apenas com a greve é que obtivemos conquistas. E, ao que tudo indica, nesta data-base não será diferente.

Pense, reflita, discuta com os trabalhadores da sua unidade. Participe das assembleias setoriais e posicione-se!



Sindicato dos Trabalhadores do Centro Paula Souza - SINTEPS
 Praça Coronel Fernando Prestes, nº 74 - Bom Retiro - São Paulo - SP Telefones: (11) 3313-1528 e 3313-5385
 Endereço para correspondência: Caixa Postal nº 13.850, CEP 01216-970 - São Paulo - SP
 Site: www.sinteps.org.br E-mail: sinteps@uol.com.br