

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES ESPECÍFICAS DA CATEGORIA PARA A DATA-BASE DE 2017, APROVADA NA REUNIÃO DA DIRETORIA EXECUTIVA, DIRETORIA REGIONAL E CONSELHO DE DIRETORES DE BASE DO SINTEPS, DO DIA 20/02/2017

1. Reajuste salarial de 32,34% para todos os trabalhadores do CEETEPS.

O valor reivindicado leva em conta apenas o período posterior à implantação da carreira em 2014.

Em que pese ter havido uma recuperação das perdas salariais históricas da categoria, a partir da implantação da carreira em 2014 não houve mais a aplicação de reajustes anuais, o que provocou, segundo o DIEESE, o prejuízo de 32,34% AOS SALÁRIOS dos trabalhadores do CEETEPS desde então.

É importante ressaltar que mesmo pelo índice oficial de inflação medido pelo governo, que é a FIPE, as perdas dos trabalhadores já atingem mais de 30%.

A revisão geral anual prevista tanto na constituição federal, quanto na constituição estadual, não está sendo respeitada pelo governo do estado de São Paulo, situação que precisa ser revista com urgência para atender à toda legislação federal, estadual, trabalhista e também a meta 17.10 aprovada no Plano Estadual de Educação, **(Lei Estadual nº 16.279, de 08/07/2016) 17.10. Realizar a revisão salarial anual dos vencimentos ou salários iniciais e das remunerações da carreira, na data-base, de modo a preservar o poder aquisitivo dos educadores, nos termos do inciso X do artigo 37 da Constituição Federal.**

No âmbito do estado de São Paulo, o mês da data base é março, instituído pela Lei 12.391/06.

ANO	INDICE INFLAÇÃO ICV DIEESE	INDICE INFLAÇÃO FIPE
2014	6,73%	5,2%
2015	11,46%	11,07%
2016	6,15%	6,54%
2017 (Previsão)	4,8% (Previsão)	5,12% (Previsão)
TOTAL	32,34%	30,86%

2. Recuperação das perdas salariais por segmento da categoria, o que representa recuperar os salários dos auxiliares de docente e técnicos - administrativos. A proposta é a equiparação com os salários dos trabalhadores da UNESP através de abono salarial.

Para o pessoal auxiliar de docente e técnico administrativo permanente e de confiança, a realidade dos salários praticados no CEETEPS em muito se distancia da realidade dos salários praticados na UNESP, nosso parâmetro de comparação em função do vínculo e associação do CEETEPS à UNESP regido pela Lei Estadual 952/76, bem como pela paridade existente entre as carreiras da UNESP e do CEETEPS até a intervenção no CEETEPS.

Temos que registrar que as carreiras da UNESP foram revistas neste longo período em que os trabalhadores do CEETEPS ficaram no vácuo, desde 1998 quando as resoluções UNESP 30 e 33 de 1987 tiveram sua aplicabilidade suspensas por portaria do Diretor Superintendente do CEETEPS, no aguardo de uma carreira específica do CEETEPS, que somente se concretizou em 2008, PORÉM, COM OS VALORES SALARIAIS CONGELADOS AOS NÍVEIS DE 1998.

Assim, para que se faça justiça com os servidores auxiliares de docente e técnico administrativos permanentes e em confiança, é preciso recuperar os pisos salariais, conforme tabela abaixo. A proposta é que seja feita a equiparação salarial através de abono salarial para futura incorporação.

Categoria	CEETEPS (R\$)	UNESP (R\$)	Diferença (R\$)
Aux. Docente	2.376,00	2.974,15	598,15
Adm. Básico	1.072,00	1.556,11	484,11
Adm. Médio	1.142,00	2.426,88	1.284,88
Adm. Superior	2.519,00	4.844,58	2.325,58
Saúde	1.330,74	2.974,15	1.643,41
Confiança	1.787,81	1.917,02	129,21 (porém, na UNESP há carreira e gratificação)

3. Implantação do Plano de Saúde Institucional aprovado na carreira em 2014.

Ao cumprir o previsto na LC 1240/2014, “Fica o CEETEPS autorizado a contratar plano de saúde para os servidores do seu quadro de pessoal, observadas as disponibilidades orçamentárias e financeiras”, o governo do Estado estará cumprindo a Meta 17.7 do Plano Estadual de Educação (**Lei Estadual n° 16.279, de 08/07/2016**) que prevê a obrigatoriedade de assistência médica de aos profissionais de educação (**17.7. Instituir, em cada esfera, estratégia e ações para assegurar o acesso dos profissionais da educação ao atendimento médico de qualidade**).

Além de previsto em lei, será o primeiro benefício real que os trabalhadores do CEETEPS terão, porém, o CEETEPS não recebeu ainda a autorização do governo para a licitação e, portanto, não tem ideia do custo do contrato para analisar a viabilidade financeira e orçamentária da contratação do referido plano de saúde.

É imperioso que o governo autorize o CEETEPS a abrir o processo de licitação para que seja possível a contratação o quanto antes.

4. Implantação do auxílio alimentação de R\$ 850,00 para todos.

A justificativa para a reivindicação deste valor é a comparação com a UNESP, onde o benefício é aplicado a todos os trabalhadores, sem distinção de teto salarial.

Não só na UNESP, mas nas DEMAIS AUTARQUIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO há benefícios diversos como auxílio alimentação, cesta básica, muitas têm auxílio funeral, outras têm seguro de vida; boa parte tem plano médico e odontológico e algumas têm o vale combustível.

Os trabalhadores do CEETEPS autarquia estadual, não tem QUALQUER BENEFÍCIO, à exceção do vale alimentação/refeição, com valor diário de R\$ 8,00, congelado desde 2012, que se estende para quem recebe até R\$ 3.534,87.

Ajustar o valor do benefício à realidade do custo da alimentação diária do trabalhador é obrigação do empregador.

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

É certo que há 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.

6. Licença maternidade de 180 dias para todas as trabalhadoras

A licença maternidade de 180 dias já é um direito das servidoras estatutárias na administração pública. As mães celetistas são privadas deste direito que mais se aplica à criança, que, pelos estudos da OMS, necessitam da amamentação e acompanhamento das mães por, pelo menos seis meses, para ter um desenvolvimento saudável.

Além de corrigir a discriminação que o governo do estado de São Paulo faz entre as mães estatutárias e as mães celetistas, que contribuem mensalmente para o INSS, adotar esta medida vai custar praticamente nada ao governo estadual e, em médio prazo, a verba empregada volta aos cofres públicos, tendo em vista que as crianças cuidadas e amamentadas pela mãe por 6 meses, no mínimo, adoecem menos (gerando menos despesas para a saúde pública); têm melhor rendimento escolar na infância (evitando retenções e evasão escolar) e são adultos mais produtivos (gerando mais renda e mais impostos).

Se considerarmos que a medida seja aplicada a partir de 1º de março, vai gerar pouquíssima despesa neste exercício, impactando de alguma maneira, mas também de forma tímida, a partir de 2018.

7. Revisão da Carreira implantada em 2014, nos seguintes itens:

- Enquadramento por titulação em 2017 para auxiliares de docente e técnicos administrativos;
- Instituição do 3º nível para as funções de escolaridade de nível Básico;
- Implantação da jornada para os docentes (10,20,30 e 40 horas);
- Fim das avaliações de desempenho, com respeito à antiguidade – de 2 em 2 anos;
- Fim do interstício para as titulações e respeito à lei da carreira;
- Política salarial: retorno da aplicação dos índices de reajuste salarial definidos pelo Cruesp;
- Retorno da sexta parte;
- Aumentar as letras em função da existência de trabalhadores com mais de 30 anos de serviço;
- Aumentar as referências para todas as tabelas para garantir as titulações doutorado: (Etecs); Mestrado: (técnicos e administrativos e auxiliares de docentes) e pós-doutorado para as Fatecs.

- Enquadramento por titulação em 2017 para os auxiliares de docente e técnicos administrativos;

Considerando que mais de 15 mil docentes já passaram por este enquadramento garantido pela Lei Complementar 1252/14 e que estes são em maior número, com maior titulação, o que impactou mais a folha de pagamento; os auxiliares de docente em condição de evoluir não chegam a 100 trabalhadores no CEETEPS inteiro e os servidores administrativos em condição de evoluir não passam de 800 no CEETEPS inteiro, o impacto **para a inclusão dos auxiliares docentes e os servidores administrativos** no enquadramento por titulação em **no ano de 2017 é miserável, pois respondem por menos de 10% da folha de pagamento da Autarquia**. Considerando ainda que é uma **política de discriminação entre trabalhadores da mesma autarquia, a reivindicação apresentada pelo SINTEPS** desde a discussão e implantação da carreira, agora já em tramitação nas secretarias de governo **precisa ser implantada até a data base da categoria, a fim de corrigir a distorção e a injustiça, de dois pesos e duas medidas para trabalhadores com a mesma formação**.

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

Muito embora o governo não queira mais contratar pessoal sem escolaridade de nível médio, ainda há nos quadros do CEETEPS o pessoal concursado para o nível fundamental. Para estes, a carreira aprovada em 2014 instituiu apenas dois níveis de evolução na vertical.

Incluir o terceiro nível, além de corrigir a discriminação imposta a estes trabalhadores, irá gerar um impacto financeiro na evolução de 2017 mínimo, quase imperceptível, mas que gerará uma enorme satisfação aos trabalhadores envolvidos.

- Implantação da jornada para os docentes;

O CEETEPS deve estabelecer um grupo de trabalho com o SINTEPS a fim de estudar a implantação da jornada de trabalho para os docentes da instituição.

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**), Metas 17 e 18:

Meta 17 - Valorizar os profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar, no Estado, até o final do sexto ano de vigência do PEE, seu rendimento médio ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente.

17.1. Valorizar os profissionais do magistério das redes públicas de educação básica, de forma a equiparar o rendimento médio dos profissionais que atuam nas diferentes redes de ensino.

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.

Meta 18 - Assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de carreira para os profissionais da educação básica e superior públicas de todos os sistemas de ensino e, para o plano de carreira dos profissionais da educação básica pública, tomar como referência o Piso Salarial Nacional Profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do artigo 206 da Constituição Federal.

18.1. Elaborar e fazer constar nos planos de carreira as atribuições e competências dos respectivos cargos e funções dos profissionais da rede pública de educação básica.

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

18.6. Com base nas propostas curriculares e na composição dos cargos de carreiras dos sistemas de ensino, estabelecer quadro de lotação de pessoal que inclua o número de vagas por cargo, região ou município, unidade escolar e outras unidades da Pasta, a partir do qual se preveja a realização dos concursos de ingresso, de remoção e de movimentação entre seus postos de trabalho.

18.7. Assegurar, em regime de colaboração, curso de formação para o profissional ingressante.

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 META 13.3, QUE SE REFERE À PESQUISA. Também possibilitará à Instituição voltar ao trabalho junto as 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.

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 do que, 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.

Se observarmos os valores de folha de pagamento dos docentes em 2016, referência mês de outubro, verifica-se que nas FATECS o percentual gasto com hora aula é de apenas 30% do valor total da folha de pagamento e para as ETECS este valor atinge 45%, de forma que, estruturar as carreiras em jornada não aumentará o custo de folha, e, irá garantir mais qualidade de ensino para os nossos jovens.

- Fim das avaliações de desempenho;

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.**

- Fim do interstício para as titulações;

A implantação da carreira na horizontal e na vertical, significa que o trabalhador vai evoluir na vertical a partir do mérito que conquistar, e, 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, impõe 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.

- Política salarial: retorno da aplicação dos índices de reajuste salarial definidos pelo CRUESP;

O CEETEPS é uma autarquia de regime especial associada e vinculada à UNESP, pelos termos da Lei 952/1976. Em função da vinculação, os trabalhadores da autarquia têm política salarial definida nos termos da Resolução UNESP 63/92. Muito embora a vinculação ainda exista por lei, o governo do Estado, sem justificativa, deixou de cumprir a norma legal desde 1996. Os trabalhadores levaram a discussão para a justiça, sendo vitoriosos em inúmeras ações, bem como, obtendo voto favorável no STF, sendo questão de tempo que o direito seja resgatado para todos os trabalhadores. Assim, com o intuito de cumprir uma norma legal é que se propõe a presente emenda, evitando futuro prejuízo ao erário público, com o pagamento das indenizações trabalhistas.

Cópia de parte da Sentença confirmada pelo Supremo Tribunal Federal onde se julga o direito dos reajustes salariais do CRUESP para os docentes e servidores técnico administrativos do CEETEPS. O documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/> sob o número 1685075. Inteiro Teor do Acórdão - Página 5 de 9 IN. CÂRMEN LÚCIA. **ARE 660.079 AGR / SP**

“Não há qualquer discriminação ou especificação quanto à vinculação financeira ou pedagógica. Nem no Decreto-Lei Complementar n. 7, nem na Lei 952/76. Presume-se que a vinculação é geral. Onde o legislador não discriminou, não cabe ao intérprete fazê-lo. E, ainda, o Decreto n. 17.027 de maio de 1981, que aprovou o Regimento do Reclamado, indica que o mesmo reger-se-á 'pelas normas deste Regulamento e as que couberem do Estatuto e do Regimento Geral da UNESP.' (art. 1º, fl. 246). Nada há no regimento do CEETEPS contrário à política salarial definida pelo CRUESP. A fonte de recursos definida no art. 69 não interfere nessa conclusão. Na parte em que definiu as regras do corpo docente, do pessoal técnico e administrativo, o Regimento nada dispôs em contrário ao estabelecido na legislação precedente.

Tanto que o reclamado, na defesa, não nega que, ao menos até 1995, sempre repassou os mesmos índices estabelecidos pelo CRUESP. Quem definiu o sistema de reajuste salarial dos servidores do reclamado, por exemplo, em 1992? Foi o Reitor da UNESP, através da Resolução 63, de 30/11/1992, fl. 352. E tal procedimento foi considerado legal pelo reclamado. A fixação do suporte financeiro de acordo com o orçamento próprio da CEETEPS, de acordo com o art. 3º da citada Resolução, em nada altera a conclusão acima. Destarte, não há que se falar em ausência de previsão legal, ou afronta ao art. 37, X, da Carta Magna. Tanto que o próprio reclamado reconheceu a aplicação de reajustes anteriores, de acordo com o disposto nas Resoluções do CRUESP.

A legalidade e constitucionalidade do critério de condução da política salarial reclamada pelos autores é inconteste. Fica rejeitada, também, a tese da ocorrência de vinculação remuneratória, vedada pelo art. 37, XIII, da Constituição Federal. O fato de ser aplicada igual política salarial de entidades da mesma esfera administrativa não significa equiparar ou vincular, atrelar a remuneração de um cargo a de outro, ou a fixação de reajustes automáticos. Caso contrário, teríamos de concluir que toda a política salarial das Universidades Estaduais Paulistas, praticada até a presente data, estaria revestida de inconstitucionalidade, o que não se admite. (...)

Não indicou o reclamado qualquer outro comando legal que tivesse alterado a vinculação administrativa especificada conforme os dispositivos legais acima citados. Estava obrigado, portanto, a respeitar os reajustes fixados pelo CRUESP. ” (Grifos nossos)

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

Os trabalhadores do quadro permanente do CEETEPS contratados pelo regime da CLT são servidores públicos estaduais, assim definidos no artigo 115 da Constituição Estadual: Para a organização da administração pública direta e indireta, inclusive as fundações instituídas ou mantidas por qualquer dos Poderes do Estado, é obrigatório o cumprimento das seguintes normas: “I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei” II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia, em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão, declarado em lei, de livre nomeação e exoneração. Mais adiante, no artigo 129, concede a sexta parte e o adicional por tempo de serviço para os servidores públicos estaduais. Bem, se a contratação no serviço público é por cargo, emprego ou função, é servidor público quem tem cargo, emprego ou função, assim, o artigo 129 da CE deve ser aplicado aos integrantes do quadro permanente e do quadro comissionado do CEETEPS.

- 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 e os trabalhadores do CEETEPS podem continuar trabalhando após a aposentadoria

Considerando que os homens só se aposentam após 35 anos de contribuição e a aposentadoria compulsória só se dá após 75 anos de idade, segundo as regras atuais para a aposentadoria no Brasil, e, com as propostas encaminhadas ao congresso nacional os prazos se alongam absurdamente, assim, incluir os graus Q,R,S e T permitirá que os trabalhadores atinjam o final da carreira no tempo da aposentadoria e também, os atuais trabalhadores aposentados, que têm o direito de continuar trabalhando no regime da CLT, poderão evoluir pelo tempo que permanecerem em atividade.

- Aumentar as referências para todas as tabelas para garantir as titulações doutorado: (Etecs); Mestrado: (administrativos e auxiliares de docentes) e pós-doutorado para as Fatecs.

As tabelas vigentes não levam em consideração que os trabalhadores têm mais níveis de titulação a alcançar e, portanto, incluir estas titulações nas referências é prever a valorização dos profissionais que se aprimoram e se dedicam à sua formação.

8. Garantia das aulas de concurso público - 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 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 a 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.

Apesar da contratação dos docentes ser feita no regime de hora aula, a contratação é prescindida 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.

9. Garantia da disponibilidade de horário – Aos docentes contratados por hora-aula é assegurada a atribuição das aulas apenas nos dias e horários apresentados semestralmente à título de “disponibilidade docente”. Não conseguindo a unidade adequar os horários dos cursos à disponibilidade dos docentes, respeitará o previsto no parágrafo único do artigo 8.

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.

10. 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.

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, porém, é entendimento nesta autarquia que os dez minutos de descanso entre uma aula e outra (apesar de somente existirem na ficção e não na prática) têm que ser considerados neste cálculo, o que, nos impõe a incluir o item 10, reivindicando a o cumprimento do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT a fim de respeitar a organização de horários de seus docentes.

11. 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, 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.

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.

12. Manutenção dos Cursos nas ETECS e FATECS – O CEETEPS deverá promover a ampla divulgação (jornais, televisões, revistas, rádios, mídias sociais, etc.) dos cursos, das datas de vestibular, vestibulinho, isenções, sobre a gratuidade e qualidade de ensino nas ETECS e FATECS, proporcionando material de divulgação para as unidades, bem como recursos para o trabalho de divulgação local.

§ 1º Os critérios para possíveis fechamentos de cursos deverão ser amplamente divulgados, ser acompanhados por um período de três anos e neste tempo a comunidade escolar deverá encontrar soluções para melhorar os indicadores dos cursos em acompanhamento e, a decisão de fechamento do curso se dará pelo Conselho de Escola ou pela Congregação, se Etec ou Fatec, respectivamente.

§ 2º O papel social da escola pública deve ser o norteador para o CEETEPS no estabelecimento dos critérios de fechamento, bem como, para os critérios de ingresso, adotando a relação 1/1 nos vestibulares e vestibulinhos e 50% +1 de concluintes.

A educação profissional e tecnológica não é algo estanque, mas também não é tão mutável como praticado no CEETEPS. A cada semestre os trabalhadores veem atônitos o fechamento de cursos com alta demanda, ou pouca evasão e não participam do processo de discussão sobre os destinos dos cursos na unidade.

É papel de todos os atores da comunidade escolar discutir e planejar a melhor oferta de educação profissional e tecnológica pública. Também é de se considerar que o CEETEPS em pouco ou quase nada contribui para a divulgação da qualidade e da gratuidade dos cursos ofertados. Assim é imperioso investir na divulgação e dar condições materiais e financeiras às unidades para a correta divulgação.

13. Horário de estudante – Os empregados públicos permanentes regularmente matriculados em curso presenciais terão seu horário de trabalho reduzido em uma hora diária, no início ou no final do expediente, a critério do trabalhador, sem prejuízo do salário durante as atividades letivas. Nos períodos de suas férias e recessos escolares o trabalhador (a) estudante cumprirá a sua jornada de trabalho completa.

Parágrafo 1º – O benefício está vinculado ao aproveitamento de estudos e cessa no caso de reprovação.

Parágrafo 2º - O benefício se estenderá aos cursos à semipresenciais e à distância nas atividades e provas que sejam realizadas presencialmente.

Há, no âmbito estadual, um decreto do governador que regulamenta o horário de estudante para os servidores estatutários, excluindo os celetistas, fazendo novamente uma segregação entre trabalhadores da mesma instituição, mas, ao mesmo tempo, estabelece no artigo 21 que o CEETEPS pode organizar suas normas, de forma que entendemos ser aplicável o descrito no artigo 17 aos servidores estudantes contratados pelo regime da CLT, através de deliberação do Conselho Deliberativo do CEETEPS.

14. Licença sem vencimentos - A cada cinco anos de efetivo exercício será assegurada aos empregados públicos permanentes do CEETEPS a concessão de licença sem vencimentos para tratar de assuntos particulares, por um período máximo de dois anos.

No CEETEPS, por deliberação do Conselho Deliberativo, os docentes e auxiliares têm o direito de licenciarse sem vencimentos para fins assuntos particulares. Apenas os servidores técnicos administrativos contratados pela CLT não têm este direito, visto que os estatutários também têm. Assim, para equiparar todos os trabalhadores da autarquia na mesma regra, reivindicamos a inclusão dos servidores contratados pela CLT na deliberação do CEETEPS, através de alteração pelo Conselho Deliberativo.

15. Afastamento para mestrado/doutorado/pós-doutorado – Será concedido aos empregados públicos permanentes e estatutários o direito de gozar afastamento integral para mestrado, doutorado ou pós-doutorado.

Também é normativa própria do CEETEPS a concessão de afastamento remunerado para mestrado e doutorado, no caso parcial e apenas para docentes. A reivindicação se estende a todos os trabalhadores para atendimento Plano Estadual de Educação, **(Lei Estadual nº 16.279, de 08/07/2016), Meta 16:** Formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência do PEE, e garantir a todos os profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações do Sistema Estadual de Ensino.

16.1. Promover e estimular a oferta de bolsas de estudo e a formação continuada para pós-graduação dos professores e demais profissionais da educação básica pública.

16.2. Realizar, em regime de colaboração com a União, o planejamento estratégico para dimensionamento da demanda por formação continuada e fomentar a respectiva oferta por parte das instituições públicas de educação superior, de forma orgânica e articulada às políticas de formação do Estado e dos Municípios.

16. 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.

Os servidores técnicos e administrativos de outras secretarias estaduais e autarquias têm garantido por lei o direito a dez dias úteis de recesso, tendo em vista que as unidades escolares não têm atividades relevantes nos períodos do recesso escolar e das férias escolares. Assim, instituir o mesmo direito aos servidores técnico e administrativos do CEETEPS, bem como aos Auxiliares de Docente é medida que se coaduna com a justiça e que pode ser feita através de deliberação do Conselho Deliberativo do CEETEPS.

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

Parágrafo único – No caso do servidor ter que se deslocar do local de trabalho para unidade que prestará serviço, será assegurado o pagamento das despesas.

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.

18. 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, a exceção as unidades com expedientes aos sábados, que unificarão seus calendários entre si.

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 à férias, emendas, recessos, prazos e etc. Assim, é mister a implantação de um calendário único de atividades tanto nas ETECS quanto nas FATECS.

19. Atestados médicos – O CEETEPS abonará as faltas dos empregados públicos e servidores estatutários mediante apresentação de atestados médicos ou odontológicos para consultas e/ou tratamentos, bem como aceitará para fins de declaração de comparecimento, atestados de psicólogos, fisioterapeutas e nutricionistas públicos.

O SINTEPS já conquistou o direito do abono de falta aos empregados públicos do CEETEPS mediante apresentação de atestados médicos e odontológicos via ação judicial. Reivindicamos com este item a inclusão dos servidores estatutários neste direito e também os tratamentos com psicólogos, fisioterapeutas e nutricionistas públicos, para os quais o agendamento não depende do trabalhador e sim do serviço público.

20. Atualização profissional – O CEETEPS ofertará, gratuitamente, cursos de atualização profissional, a serem ministrados para todos os servidores docentes, auxiliares de docente e técnico administrativos, sendo que os critérios de participação devem garantir o acesso a todos os trabalhadores da instituição, mesmo que, em sistema de rodízio.

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.

21. 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.

Esta reivindicação já é antiga, já é realidade na organização do Estado, mas não avança na discussão do CEETEPS. Os trabalhadores estatutários (autárquicos) têm este direito e devem exercê-lo.

22. 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 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 2017.

A implantação do SESMET como prevê a legislação federal é obrigação do CEETEPS, conforme já discutido em processo judicial ganho pelo SINTEPS. Os laudos de insalubridade, periculosidade, 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 SESMET como exige a CLT, respeitando a saúde e a segurança do seu trabalhador e, enquanto não o faz, deve agilizar TODOS OS PROCESSOS PENDENTES NA URH.

23. Horas extras – As horas trabalhadas fora do expediente normal do trabalhador no local de trabalho serão consideradas como hora extra, pagas conforme legislação vigente e somente poderão ocorrer através de convocação oficial da direção da unidade.

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.

24. 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 ingressar na pré-escola.

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.

O auxílio creche, simplifica para a administração pública o cumprimento da legislação trabalhista, no CEETEPS a maioria dos trabalhadores é contratado 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

25. Obrigatoriedade do ECA e do 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 consulta e tratamentos médicos.

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.

26. 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.

É previsão legal que deve ser obedecida.

27. 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.

O CEETEPS já avançou bastante neste item, disponibilizando em seu site os manuais. Porém, entendemos que é fundamental que os trabalhadores recebam os manuais já elaborados através de seus e-mails institucionais.

28. 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.

Nem todos os trabalhadores têm acesso à assessoria jurídica do sindicato, mas todos têm direito à orientações e, portanto, o acompanhamento do sindicato para garantir os direitos dos trabalhadores é importante, mas, somente poderemos fazer para todos a partir da comunicação nos casos previstos no item.

29. Assédio moral - O CEETEPS deverá incluir representantes indicados pelo SINTEPS para compor a comissão de combate ao assédio recém-criada na autarquia, também deve dar publicidade de sua existência para as unidades, bem como as formas do atendimento para o trabalhador.

A prática do assédio moral ainda está muito presente nas unidades do CEETEPS, expondo o trabalhador à humilhações e vexames que causam danos irreversíveis à sua saúde e a sua autoestima, fatores essenciais para a qualidade de vida do trabalhador. Coibir esta prática é obrigação do empregador.

O primeiro passo foi dado criando a comissão, porém, é necessário divulgá-la, bem como divulgar como o trabalhador pode acessá-la e, especialmente incluir representação sindical para o acompanhamento dos trabalhadores contribui para o exercício dos direitos dos trabalhadores.

30. 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., explicitando os dados disponibilizados no site.

A publicidade é um dos princípios da administração pública. Devemos registrar que há bem mais informações no site do CEETEPS atualmente, porém, quanto mais especificações e detalhes forem divulgados, mais credibilidade e transparência serão oferecidas à população e aos contribuintes.

31. Respeito à organização sindical – O CEETEPS respeitará o efetivo exercício dos diretores sindicais, garantindo o mesmo inclusive no Bônus Resultado.

O SINTEPS reivindica a exclusão das “faltas sinteps” para o pagamento do Bônus Resultado, em primeiro lugar porque estas faltas não existem formalmente, são dias de efetivo exercício que os dirigentes regularmente eleitos pela categoria se reúnem em atividades de esclarecimentos e deliberações que estão à serviço da categoria. A punição financeira é injusta e, através de critérios discricionários o CEETEPS desrespeita o direito à organização sindical, penalizando quem trabalha pelo bem da categoria.

32. Redemocratização da Instituição - O CEETEPS promoverá a eleição direta e paritária para todos os cargos diretivos do CEETEPS bem como, ampliará o Conselho Deliberativo da Autarquia e garantirá a participação paritária da comunidade através de eleições diretas.

É respeitar a LDB, o Plano Nacional e o Plano Estadual de Educação, (**Lei Estadual nº 16.279, de 08/07/2016**), na **Meta 19** - Assegurar condições, no prazo de 2 (dois) anos, a partir da aprovação do PEE, para a efetivação da gestão democrática da educação, associada a critérios técnicos e à consulta pública à comunidade escolar, no âmbito das escolas públicas, prevendo recursos e apoio técnico da União.

O PEE estabelece várias estratégias, dentre as quais destacamos:

19.1. Estabelecer, no prazo de 2 (dois) anos, legislação própria que regulamente a gestão democrática no âmbito dos sistemas de ensino.

19.2. Favorecer processos de autonomia pedagógica, administrativa e de gestão financeira nos estabelecimentos de ensino da rede pública estadual, por meio de legislação estadual específica.

19.5. Fomentar a participação e a consulta de profissionais da educação, alunos e seus familiares na formulação dos projetos político-pedagógicos, currículos escolares, planos de gestão escolar e regimentos escolares, assegurando a participação dos pais na avaliação de docentes e gestores escolares.

19.6. Promover a participação dos profissionais da educação e demais segmentos na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e da rede de ensino pública.

19.8. Estimular, aperfeiçoar e fortalecer espaços de participação na gestão democrática da educação, assegurando a representação de professores, pais, estudantes, funcionários e sociedade civil organizada.

19.9. Implementar, assegurar e fortalecer as relações entre escola, família e sociedade, objetivando maior desenvolvimento nos espaços democráticos de discussão.

19.10. Adequar, no prazo de 2 (dois) anos a partir da promulgação deste PEE, a composição do Conselho Estadual de Educação, garantindo a participação dos diversos segmentos da comunidade educacional.

Assim, a categoria reivindica análise criteriosa de todos os itens constantes da pauta de reivindicações específicas e aguarda manifestação favorável até o dia 31 de março de 2017, quando se encerra o mês da data base do funcionalismo público estadual instituído pela Lei Estadual 12.391 de 2006.

Acrescentamos para embasar as nossas reivindicações em termos financeiros, a Meta 20 do PEE, (**Lei Estadual nº 16.279, de 08/07/2016**) sancionada pelo governador, que transcrevemos e destacamos as estratégias aprovadas:

Meta 20 - Ampliar o investimento público em educação pública de forma a atingir, no mínimo, o patamar de 7% (sete por cento) do Produto Interno Bruto - PIB do País no 5º (quinto) ano de vigência do PNE e, no mínimo, o equivalente a 10% (dez por cento) do PIB ao final do decênio.

Estratégias

20.1. Ampliar as fontes de financiamento, a partir de propostas de alteração no sistema tributário, que permitam maior disponibilização de recursos para a educação e assegurem maior justiça social, aplicando de forma efetiva e transparente os recursos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino.

20.2. Garantir fontes de financiamento permanentes e sustentáveis para todos os níveis, etapas e modalidades da educação básica, observando-se as políticas de colaboração entre os entes federados, em especial as decorrentes do artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e do § 1º do artigo 75 da Lei Federal nº 9.394/1996, que tratam da capacidade de atendimento e do esforço fiscal do Estado, com vistas a atender suas demandas educacionais à luz do padrão de qualidade nacional.

20.4. Aplicar progressivamente recursos em manutenção e desenvolvimento do ensino na remuneração dos profissionais da educação.

20.5. Definir critérios para distribuição dos recursos adicionais dirigidos à educação ao longo do decênio, que considerem a equalização das oportunidades educacionais, a vulnerabilidade socioeconômica e o compromisso técnico e de gestão do sistema de ensino.

20.7. Ampliar as fontes de financiamento à educação pública, no Estado, por meio de mudanças no sistema tributário, que promovam e assegurem maior justiça social, aplicando de forma eficiente e transparente os recursos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino.

20.8. Garantir que os recursos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino sejam utilizados somente para este fim.

São Paulo, março de 2017. A Diretoria Executiva do SINTEPS
Gestão SINTEPS SEMPRE NA LUTA