

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DATA-BASE DE 2021

O Conselho Diretor (CD) do SINTEPS – composto pela Diretoria Executiva, Diretoria Regional e Diretoria de Base do Sindicato – reuniu-se em 23/02/2021 para discutir as reivindicações da data-base 2021, e em 8/3/2021 para formatar a versão final desta pauta.

Este trabalho é feito todos os anos pelo SINTEPS, tendo início no mês de janeiro, para a discussão dos itens nas unidades no mês de fevereiro, e entrega do texto final no início do mês de março. Isso porque a data-base dos servidores públicos estaduais no estado de São Paulo, instituída pela Lei 12.391/06, é março. Esta lei diz o seguinte:

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SÃO PAULO:

Faço saber que a Assembleia Legislativa decreta e eu promulgo a seguinte lei:

Artigo 1º - É fixada em 1º de março de cada ano a data para fins de revisão da remuneração dos servidores públicos da administração direta e das autarquias do Estado, bem como dos Militares do Estado, nos termos do artigo 37, inciso X, da Constituição Federal.

§ 1º - A revisão anual de que trata este artigo não implica, necessariamente, reajuste de remuneração.

§ 2º - O disposto neste artigo aplica-se aos inativos e pensionistas.

Artigo 2º - A revisão geral anual de que trata o artigo 1º observará os seguintes requisitos:

I - autorização na lei de diretrizes orçamentárias;

II - definição do índice de reajuste em lei específica;

III - previsão do montante da respectiva despesa e das correspondentes fontes de custeio na lei orçamentária anual;

IV - comprovação de disponibilidade financeira, preservados os compromissos relativos a investimentos e despesas continuadas nas áreas prioritárias de interesse econômico e social;

V - compatibilidade com a evolução nominal e real das remunerações no mercado do trabalho; e

VI - atendimento aos limites para despesa com pessoal de que trata o artigo 169 da Constituição Federal e a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.

Artigo 3º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio dos Bandeirantes, 23 de maio de 2006

CLÁUDIO LEMBO

Luiz Tacca Júnior

Secretário da Fazenda

Rubens Lara

Secretário-Chefe da Casa Civil

Publicada na Assessoria Técnico-Legislativa, aos 23 de maio de 2006.

É bom destacar que estamos em mais de 300 municípios do estado, fazendo um trabalho de qualidade e reconhecido pela população local.

A seguir, detalhamos os itens, como apresentados, discutidos e aprovados pelo Conselho Diretor (CD) do SINTEPS, com as justificativas para cada um:

1. REAJUSTE SALARIAL PARA A CATEGORIA

1.1. Reajuste salarial de 24,86 % para todos os trabalhadores da autarquia a partir de março de 2021

Justificativa: Como todos sabem, a reivindicação histórica do SINTEPS é para que tenhamos o reajuste salarial definido pelo CRUESP (Conselho de Reitores das Universidades Estaduais Paulistas), tendo em vista que o

CEETEPS é, nos termos da Lei 952/71 (Lei de criação da UNESP), uma autarquia de regime especial associada e vinculada à UNESP.

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

Desta forma, estabelecemos que, para o novo parâmetro, utilizaremos a **Lei do Piso Nacional** e seus reajustes; na ausência de reajuste, utilizaremos o IPC FIPE. A Lei do Piso Nacional (Lei nº 11.738/2008) regulamenta o piso salarial nacional dos profissionais do magistério público da educação básica, que são definidos como aqueles que desempenham atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção, administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, ou seja, todos os trabalhadores em educação, quer seja professor, auxiliar de docente ou administrativo.

Portanto, o índice de reajuste reivindicado para 2021 na data-base compõe-se de 12,84% (referente a 2020) e 4,17% (referente a 2019), além do índice de inflação oficial de 6,22%, resultando num índice de **reajuste salarial de 24,86%**.

2. REVISÃO DA CARREIRA IMPLANTADA EM 2014

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

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

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

As tabelas foram corrigidas, de forma que atualmente os pisos dos docentes, dos auxiliares de docente e do pessoal administrativo de nível fundamental estão superiores à inflação acumulada (de 1995 – último ano do CRUESP, a 2019) e os pisos dos docentes e do pessoal administrativo de nível fundamental estão acima também dos índices do CRUESP do mesmo período, o que demonstra que a luta da categoria valeu muito a pena.

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

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

Nossa situação com a carreira de 2014 melhorou bastante, mas está longe de recuperar todas as perdas históricas, principalmente para nosso pessoal técnico-administrativo e, por isso, é fundamental a luta em 2021 para a revisão da carreira.

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

2.1 Recuperação das perdas salariais conforme tabelas atualizadas em relação à UNESP

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

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

As tabelas estão no arquivo anexo, também disponível no site (www.sinteps.org.br), no item “Fique por dentro”, “Data-base 2021”.

2.2 Instituição de política salarial anual

Justificativa: Como já esclarecido no item 1.1, nossa reivindicação após a proibição judicial dos índices do CRUESP será o reajuste do Piso Salarial Nacional e seus reajustes, bem como, no caso de não haver reajustamento do piso nacional, reivindicamos o índice IPC da FIPE.

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

Justificativa: Esses trabalhadores respondem por menos de 10% da folha salarial do CEETEPS. Não é justo que apenas uma parte da categoria tenha “escapado” do nocivo critério acumulativo de titulação e interstício de 6 anos. Assim, propomos que, na evolução funcional de 2021, todos os auxiliares de docente e servidores técnico-administrativos tenham a evolução especial, indo diretamente para o nível de sua titulação.

2.4 Jornada de trabalho para os docentes

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

A nossa proposta, aprovada no VIII Congresso da Categoria e referendada nas reuniões do Conselho Diretor da entidade é de jornadas de 10, 20, 30 ou 40 horas, com 40% de dedicação em sala de aula; 40% do tempo de dedicação para atividades docentes e de reuniões administrativas e pedagógicas e 20% do tempo livre.

Assim, superamos a Lei do Piso Nacional (que o CEETEPS não cumpre) e temos condições de um trabalho docente de qualidade, com tempo para a pesquisa, a extensão de serviços à comunidade e para a dedicação aos nossos alunos, evitando assim a evasão e a retenção, melhorando os indicadores de qualidade do ensino técnico e tecnológico público paulista.

Implantar o Regime de Jornada para os docentes das ETECs e FATECs do CEETEPS é imposição do Plano Nacional de Educação, seguido na íntegra pelo Plano Estadual de Educação (Lei Estadual nº 16.279, de 08/07/2016), nas metas e estratégias 17 e 18, que destacamos:

17.2. Fixar vencimentos ou salário inicial para as carreiras profissionais da educação, de acordo com a jornada de trabalho definida nos respectivos planos de carreira, devendo os valores, no caso dos profissionais do magistério, nunca serem inferiores ao do Piso Salarial Profissional Nacional, diferenciados pelos níveis das habilitações a que se refere o artigo 62 da Lei Federal nº 9.394/1996, vedada qualquer diferenciação em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional.

18.8. Instituir, de forma gradual, jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

18.9. Aplicar o disposto no artigo 2º da Lei Federal nº 11.738/2008, que determina que, na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os estudantes.

18.10. Prever Regime de Dedicação Plena e Exclusiva por meio de incentivos incorporáveis aos salários.

A implantação da jornada de trabalho, além de respeitar a legislação vigente no Estado de São Paulo, ainda possibilitará ao CEETEPS cumprir outras metas do PEE, como, por exemplo, a estratégia **13.3**, da **meta 13**, QUE SE REFERE À PESQUISA. Também possibilitará à Instituição voltar ao trabalho junto às comunidades locais com os projetos de SERVIÇOS À COMUNIDADE o que, certamente, irá diminuir a evasão e aumentar a demanda pelos cursos técnicos e tecnológicos das ETECs e FATECs.

13.3. Elevar o padrão de qualidade das universidades estaduais, instituições municipais de ensino superior e do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza - CEETEPS, direcionando sua atividade, de modo que realizem, efetivamente, pesquisa institucionalizada, articulada a programas de pós-graduação “stricto sensu”.

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

Além disso, somente quando o docente se enquadra em jornada de trabalho é que ele pode se dedicar plenamente às atividades de ensino, pesquisa e extensão de serviços à comunidade, objetivos de qualquer sistema de ensino que prime pela excelência. Assim, a autarquia deve começar imediatamente a propor o seu sistema de jornada, de acordo com as especificidades do ensino técnico e tecnológico.

Também a implantação da jornada contribuirá para outras metas e estratégias do PEE, a saber:

15.1. Propiciar formação aos profissionais da educação, de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas e modalidades da educação básica, sob os seguintes fundamentos:

- a) sólida formação inicial básica, que propicie o domínio dos saberes científicos, filosóficos, sociológicos, antropológicos, históricos, entre outros, articulados à prática pedagógica;*
- b) associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados, capacitação em serviço e formação continuada;*
- c) aproveitamento de formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades;*
- d) aos educadores já em exercício, período reservado a estudos, planejamento e avaliação, a ser realizado durante a jornada de trabalho do profissional da educação (artigo 67, inciso V, da Lei Federal nº 9.394/1996).*

2.5 Promoção direta no nível da titulação

Justificativa: A implantação da carreira na horizontal e na vertical significa que o trabalhador vai evoluir na vertical a partir do mérito que conquistar. No caso de uma instituição de ensino como é o CEETEPS, o mérito é acadêmico. Impor a espera por 6 anos para obter a promoção pelo mérito é mais do que injusto, é ilegal. A CLT estabelece que, onde há quadro de carreira, o trabalhador deve evoluir alternadamente, por tempo e por mérito; assim, a estrutura da nossa carreira precisa ser revista, pois somente iremos evoluir por mérito após 3 possíveis evoluções por tempo, o que fere a lei.

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

Este entendimento também é previsto no Plano Estadual de Educação (Lei Estadual 16.279/16):

18.2. Elaborar, para a rede estadual de ensino, um novo plano de carreira para os profissionais da educação, com critérios de evolução e promoção que reconheçam e valorizem seu trabalho e sua experiência, tendo como objetivo a qualidade do ensino.

2.6 Progressão mediante antiguidade

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

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

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

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

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

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

2.8 Pagamento de plano de saúde institucional

Justificativa: Além de ser conquista da carreira implantada em 2014, que estabeleceu a autorização para o CEETEPS contratar plano de saúde instituição para seus trabalhadores, o Plano estadual de Educação estabelece na **meta 17** a valorização dos profissionais de magistério, ATÉ O SEXTO ANO DE VIGÊNCIA DA LEI, ou seja, até 2022, as seguintes estratégias:

17.4. Instituir apoio técnico que vise a melhorar as condições de trabalho dos educadores e erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais.

17.7. Instituir, em cada esfera, estratégia e ações para assegurar o acesso dos profissionais da educação ao atendimento médico de qualidade.

2.9 Pagamento de auxílio alimentação para todos

Justificativa: O auxílio alimentação é programa do estado de São Paulo, NÃO REAJUSTADO HÁ ANOS. Estudos do Dieese apontam a necessidade de correção imediata, pois o custo da alimentação fora de casa subiu muito nos

últimos anos, em especial neste ano de pandemia, em que o preço dos alimentos subiu absurdamente. Assim, reivindicar que TODOS os trabalhadores tenham direito ao auxílio e em valores que sejam viáveis para a alimentação fora de casa é a justificativa deste item.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Justificativa: Novamente recorremos ao Plano estadual de Educação, lei vigente no estado de São Paulo desde 2016, que estabelece, na **meta 21**, as seguintes estratégias:

21.3. Ofertar ações de formação continuada, visando o aprimoramento dos servidores pertencentes ao Quadro do Magistério, considerando suas necessidades específicas de atualização e, em articulação com as instâncias responsáveis, proporcionar ações de melhoria da gestão pedagógica do processo de ensino e aprendizagem.

21.6. Atualizar, institucionalizar e disponibilizar infraestrutura e tecnologias de ensino presencial, semipresencial e à distância para as ações de formação dos educadores e demais profissionais da educação.

21.9. Desenvolver, em articulação com órgãos de fomento e regulação do Ensino Superior, estudos e pesquisas, que resultem em propostas de ações voltadas à formação em pós-graduação, “lato” e “stricto sensu”, visando atender os servidores que atuam na rede estadual pública.

21.10. Oportunizar ações de formação em nível de pós-graduação, “lato” e “stricto sensu”, visando atender os servidores que atuam na rede estadual pública.

21.11. Realizar ações de formação continuada que articulem o ensino e a aprendizagem na educação básica a programas de pós-graduação, inclusive “stricto sensu”, de modo a firmar um ciclo virtuoso entre a formação, currículo, avaliação e as necessidades da rede estadual de ensino.

2.15 Licença sem vencimentos de 2 anos para todos os trabalhadores, sem discriminação do regime de contratação

Justificativa: As normas para licenças no CEETEPS são de competência do Conselho Deliberativo da instituição, mediante deliberação, sendo possível atender à reivindicação de isonomia entre os trabalhadores, independente do regime de contratação, com uma proposta de deliberação interna.

2.16 Redução do intervalo do intervalo entre jornadas, mediante solicitação expressa do trabalhador, a cada semestre. O intervalo entre jornadas deverá ser reduzido de 11 horas para até 8 horas

Justificativa: O intervalo entre jornadas é previsto na CLT, no artigo 66, mas, mediante acordo é possível a diminuição do mesmo. O Sindicato vem tentando há anos que se estabeleça a opção da vontade expressa do trabalhador para a redução deste intervalo, porém, até o momento, a Procuradoria Geral do Estado não permitiu que o CEETEPS firmasse o acordo, que, sabemos, é de interesse de muitos trabalhadores do CEETEPS.

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

3. DIREITOS TRABALHISTAS

3.1 – Pontuação Docente – Os docentes das ETECS terão a pontuação para a classificação docente baseada apenas no tempo de efetivo exercício na unidade; seguido do tempo de efetivo exercício no CEETEPS e pontuação de acordo com as atualizações e especializações realizadas.

Justificativa: O SINTEPS vem discutindo judicialmente a Portaria 1.263/2016, que introduz uma série de critérios desiguais para a pontuação docente. Entendemos que o concurso público realizado para o docente é o critério primordial para a sua atribuição de aulas, mas, tendo em vista a opção pela meritocracia implantada pelo CEETEPS, no caso dos docentes das ETECS, reivindicamos que, se for para existir um critério para a pontuação docente a fim de realizar a atribuição de aulas, que este seja completamente objetivo, com a adoção de APENAS os itens acima mencionados.

3.2 Garantia da carga horária docente - Os docentes das ETECs e FATECs terão garantidas as aulas atribuídas em decorrência de concurso público e ampliações por tempo indeterminado aditadas em contrato de trabalho, não podendo haver a redução da referida carga horária sob nenhuma circunstância, exceto a pedido do docente.

Parágrafo Único – Não havendo aulas para a composição da carga horária do docente, esta será assegurada através de horas-aula vinculadas a projeto de extensão de serviços à comunidade, ou de pesquisa aplicada, ou de reforço para alunos com dificuldade de aprendizado, na área de atuação do docente, para que não haja prejuízo salarial.

Justificativa: Enquanto a jornada não for implantada, é importante que a instituição respeite o concurso público e a contratação dos docentes. Apesar da contratação dos docentes ser feita no regime de hora-aula, a contratação é precedida de CONCURSO PÚBLICO. Não é possível que o CEETEPS continue a desrespeitar os trabalhadores concursados, alterando sua carga horária semestralmente, sem respeitar seu concurso público e muito menos sua formação acadêmica e profissional.

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

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

Justificativa: Enquanto o CEETEPS adotar o regime horista para a contratação de docentes, não tem direito de exigir a exclusividade do trabalhador e, portanto, é obrigado a respeitar a disponibilidade fornecida pelos docentes para a confecção dos horários de aulas. Os compromissos profissionais que compõem a renda do trabalhador têm todos a mesma importância e as alterações constantes de horários, sem a anuência do trabalhador, é desrespeito à organização do trabalhador docente.

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

3.4 Jornada diária – O CEETEPS cumprirá o parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, ficando dispensado do acréscimo de salário, mas garantindo o limite máximo de 10 horas-aula diárias para os docentes, mediante solicitação expressa do docente interessado, em, no máximo, 3 dias por semana.

Justificativa: A matéria é constitucional, além de prevista na CLT. O artigo 6º da Constituição Federal, inciso XIII diz:

Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

O artigo 59 da CLT diz:

A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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

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

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

Justificativa: É fato que nas unidades e na administração central do CEETEPS há acúmulo de tarefas, sobrecarga de trabalho e falta de servidores técnicos e administrativos. O CEETEPS utiliza-se de um expediente que se configura em desvio de função quando aloca um docente para a realização de tarefas administrativas e, ao mesmo tempo, superfatura o trabalho, visto que a hora do docente é muito mais cara que a hora do trabalhador técnico-administrativo. Além do mal-estar que gera nas unidades pelo deslocamento de docentes para as funções administrativas, o CEETEPS, com esta prática, desestimula os poucos servidores técnicos e administrativos que permanecem na instituição e não lhes oferece a oportunidade de aumentar seus vencimentos com a instituição de pagamento de horas atividades específicas aos próprios servidores técnicos e administrativos, regulamentada através do Conselho Deliberativo. Assim, esta reivindicação tem como objetivo a valorização do trabalho dos profissionais da instituição, até que se realizem os concursos públicos para os mais de 3 mil postos de trabalho necessários para o funcionamento mínimo das unidades.

3.6 Insalubridade/periculosidade – O CEETEPS pagará a todos os servidores docentes, auxiliares de docente e técnico-administrativos que trabalhem em ambientes que possuam laudo de insalubridade e/ou periculosidade os respectivos adicionais e, para os ambientes em que, porventura, ainda não possuam laudo, o CEETEPS providenciará a elaboração dos mesmos, no prazo máximo de 90 dias a partir da DATA-BASE DE 2021, INCLUINDO OS RISCOS BIOLÓGICOS PRESENTES NO CENÁRIO DE PANDEMIA DA COVID 19.

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

3.7 Horas extras – As horas trabalhadas fora do expediente normal do trabalhador na unidade de ensino serão consideradas como hora extra, pagas conforme legislação vigente, e somente poderão ocorrer através de convocação oficial da direção da unidade.

Justificativa: É prática usual, em função da falta de pessoal, que as gestões escolares solicitem dos servidores técnicos e administrativos que cumpram horas a mais na unidade, para dar conta das demandas urgentes e inadiáveis, “propondo” uma troca com o servidor, instituindo um banco de horas sem qualquer regulamentação. Apesar de funcionar em algumas unidades, em outras há abusos e a prática é ilegal. A legislação estadual prevê o pagamento de horas extras aos servidores públicos, contanto que haja prévia convocação, e é justamente o que este item reivindica: a convocação formal para o pagamento extra horário normal de trabalho.

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

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

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

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

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

3.9 Implantação do auxílio combustível nos mesmos moldes e valores do vale transporte

Justificativa: É certo que existem unidades do CEETEPS em que não há como o trabalhador se deslocar por transporte coletivo, pois não há linhas regulares, em especial para as escolas agrícolas. Também é certo que muitos trabalhadores se deslocam da residência para o trabalho e do trabalho para a residência com seus próprios veículos. Como o CEETEPS não oferece transporte para seus trabalhadores, instituir o auxílio combustível, nos mesmos moldes do vale transporte, irá melhorar as condições de deslocamento de todos, sem aumentar custos relativos ao benefício, pois somente atenderá quem já tem direito ao vale transporte.

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

Justificativa: O SINTEPS tem ação judicial ganha em última instância, obrigando o CEETEPS a implantar o SESMT. Diferente do que o CEETEPS está fazendo, contratando empresa terceirizada, nossa reivindicação é que se contrate a equipe de segurança completa para as unidades. Continuaremos insistindo na aplicação da lei para que todos os trabalhadores do CEETEPS tenham direito à promoção da saúde.

3.11 Obrigatoriedade de respeito ao ECA e ao Estatuto do Idoso – O CEETEPS respeitará os direitos previstos no ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente e no Estatuto do Idoso, abonando as faltas dos pais ou responsáveis legais pelo menor ou idoso, no atendimento das exigências previstas no ECA e Estatuto do Idoso, nelas incluídas os acompanhamentos em consultas e tratamentos médicos.

Justificativa: Muito embora a legislação obrigue o acompanhamento dos incapazes (assim classificados os menores e os idosos) pelos seus responsáveis legais, sob pena de condenação criminal, o CEETEPS não respeita o direito dos incapazes e a obrigação dos responsáveis. O estado deve ser o primeiro a cumprir as leis e, portanto, o direito dos incapazes deve ser respeitado.

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

Justificativa: É previsão legal que deve ser obedecida.

3.13 – Implantação do auxílio teletrabalho

Justificativa: A CLT no seu artigo 75 A prevê que o empregador, ao instituir o teletrabalho deve fornecer as condições de acesso e ergonômicas para o trabalhador. O CEETEPS instituiu o teletrabalho, mas não forneceu qualquer infraestrutura para seus trabalhadores, que arcaram com os custos de energia, internet e equipamentos para o trabalho remoto. Desta forma, cabe ao empregador ressarcir seus empregados com o auxílio mensal de R\$ 200,00 para ressarcir os gastos de 2020, bem como novos equipamentos para atendimento do trabalho remoto (computador e chips de internet).

3.14 – Manutenção dos contratos determinados durante a pandemia

Justificativa: Excepcionalmente, enquanto durar a pandemia, o CEETEPS deve manter os contratos por tempo determinado para garantir as aulas para os alunos, pois, com a proibição dos concursos, o término dos contratos pode deixar os alunos sem aulas por um grande período de tempo.

3.15 – Fornecimento de EPIs

Justificativa: É obrigação do empregador que contrata pela CLT o fornecimento de TODOS os equipamentos de proteção individual a TODOS OS TRABALHADORES. No caso da pandemia, os equipamentos básicos são: Face Shield, máscaras descartáveis, álcool em gel, luvas descartáveis, dentre outros.

3.16 – Pagamento de Cesta Básica

Justificativa: Os valores praticados pelo governo estadual para a alimentação dos trabalhadores da autarquia estão muito aquém das reais necessidades, principalmente agora que a pandemia fez crescer brutalmente os preços dos alimentos. Assim, a reivindicação é que o empregador pague a todos os trabalhadores da autarquia uma cesta básica no valor de R\$ 500,00.

4. DIREITOS SOCIAIS

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

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

4.2 Concursos por regiões e área de conhecimento - Os concursos para docentes, auxiliares de docentes e servidores técnico-administrativos do CEETEPS serão realizados por região de governo e, no caso dos docentes e auxiliares de docente, por área de conhecimento para as disciplinas técnicas e tecnológicas e por componente curricular para as disciplinas do ensino médio, segundo os catálogos do MEC, sendo exigência para participação dos referidos concursos os requisitos de titulação e legislação complementar.

Justificativa: Ao instituir os concursos por disciplina, além de aumentar sensivelmente os gastos do estado, o CEETEPS criou uma limitação de atribuições que confronta com a regulamentação do exercício profissional dos trabalhadores das ETECs e FATECs. É urgente o retorno da realização de concursos públicos por área de conhecimento e o aproveitamento dos docentes já concursados para lecionar as aulas de sua área de graduação conforme lhes asseguram os títulos obtidos. Também a organização dos concursos por regiões administrativas do estado garantirá o aproveitamento de um número maior de trabalhadores, seja para as funções docentes, ou auxiliares de docente, bem como para os servidores técnicos e administrativos.

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

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

4.4 Atualização profissional – O CEETEPS ofertará, gratuitamente, cursos de atualização profissional, a serem ministrados para todos os servidores docentes, auxiliares docentes e técnico-administrativos, que supram as exigências impostas pela evolução funcional, sendo que os critérios de participação devem garantir o acesso a todos os trabalhadores da instituição, mesmo que, em sistema de rodízio, deixando transparentes os critérios de inscrição, os quais não podem excluir trabalhadores interessados, nem mesmo facultar ao diretor o aval da participação.

Justificativa: Numa instituição de educação profissional e tecnológica do gabarito do CEETEPS, chega a ser lamentável que não haja um programa de atualização profissional voltado aos trabalhadores da instituição. Na proposta de jornada que o SINTEPS defende, parte do trabalho de extensão dos serviços à comunidade seria justamente voltada à capacitação dos trabalhadores da instituição nas diversas áreas do conhecimento nas quais a instituição tem muita expertise.

5. DEMOCRATIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

5.1 Eleição direta e paritária - Para todos os cargos de direção, inclusive diretor e vice-diretor superintendente, coordenação do CEETEPS e das Unidades de Ensino, bem como a ampliação do Conselho Deliberativo do CEETEPS nos moldes previstos na Resolução UNESP 63/95.

Justificativa: A gestão democrática prevista no arcabouço legal da educação brasileira pressupõe que à comunidade escolar seja dado o direito de eleger seus dirigentes.

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

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

São Paulo, março de 2021.