Cartilha SintEPS 2017

1) A carreira em vigor

Um pouco de história, etapas de implantação, o que falta conquistar, tabelas salariais

2) Data-base: O que é, como participar

O momento de reivindicar, as formas de luta, legislações sobre greve

3) Como funciona o nosso Sindicato

Instâncias de direção da entidade e de participação da categoria,
Jurídico, convênios, campanha de filiação

Nossa capa:
Retratos de uma história de batalhadores. As conquistas dos trabalhadores do Ceeteps são fruto das lutas da categoria, organizada em seu Sindicato

Índice

CAPÍTULO I - A carreira em vigor.....Pág. 05

Um pouco de história, etapas de implantação, o que falta conquistar, tabelas salariais

CAPÍTULO II - Data-base: O que é, como participar.....Pág. 43

O momento de reivindicar, as formas de luta, legislações sobre greve

CAPÍTULO III - Como funciona o nosso Sindicato.....Pág. 49

Instâncias de direção da entidade e de participação da categoria,
Jurídico, convênios, campanha de filiação

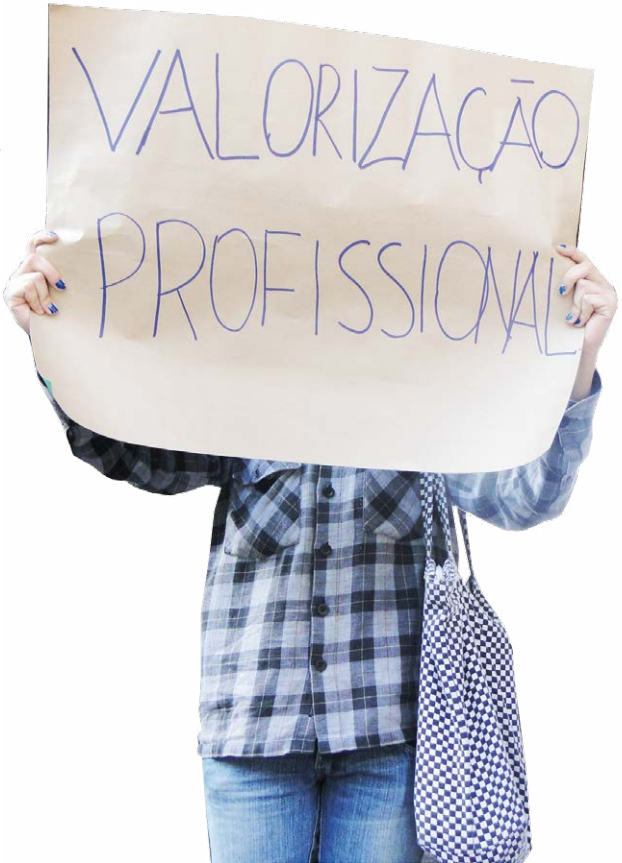
APRESENTAÇÃO

A carreira em vigor atualmente no Centro Paula Souza (Ceeteps) foi implantada em 1º de julho de 2014. Ela é produto de muitas lutas dos docentes, auxiliares docentes e técnico-administrativos da instituição, com destaque para a forte greve organizada pelo Sinteps em fevereiro e março de 2014, que se estendeu por 41 dias.

Tão logo entrou em vigor a nova carreira, o Sinteps elaborou uma cartilha para contar um pouco destas lutas e orientar a categoria sobre seus direitos. Naquela cartilha, os trabalhadores puderam conferir as novas regras e os enquadramentos especiais que viriam a seguir.

De início, já em julho de 2014, veio o enquadramento na referência para docentes e administrativos, o que representou uma valorização salarial imediata para a maioria. Para os auxiliares de docentes, veio o enquadramento na referência e no grau, o que trouxe uma recuperação salarial importante.

Depois, veio também o enquadramento dos



docentes e técnico-administrativos no grau correspondente ao tempo de serviço, em julho de 2015.

Por fim, em julho de 2016, veio a evolução por titulação (no nível) para os docentes. Importante lembrar que a reivindicação de que esta evolução seja estendida para auxiliares docentes e técnico-administrativos continua sendo prioridade para o Sinteps.

Nesta nova cartilha, o objetivo é apresentar à categoria um resumo de tudo o que diz respeito à carreira em vigor. Você verá uma síntese dos fatos históricos que a envolvem, as etapas que já foram implantadas, o que ainda estamos reivindicando e muito mais.

A partir da página 4, onde consta a íntegra da Lei 1.252/2014 – a lei da carreira –, você também poderá conferir as tabelas salariais de cada categoria. Se representaram avanço em 2014, passados três anos sem reajuste salarial (2014, 2015 e 2016), vemos que os nossos salários (especialmente os dos servidores técnico-administrativos) carecem de urgente correção!

Esta cartilha também traz outras matérias importantes. Para facilitar a leitura, ela está dividida em capítulos. São eles:

I – A carreira em vigor: com os itens citados acima;

II – Data-base - O que é, como participar: com explicações sobre a data-base dos trabalhadores do Centro e legislações importantes.

III – Como funciona o nosso Sindicato: com detalhes sobre as instâncias de direção e participação da categoria, jurídico e convênios;

Como resultado de um acelerado processo de expansão, o Centro tem um grande número de trabalhadores com pouco tempo de casa. Para estes, em especial, a cartilha é uma oportunidade saber mais sobre a categoria, suas batalhas e expectativas. Para todos, recentes e antigos, a dica é:

Confira tudo com atenção! Afinal, trabalhador informado não se deixa enganar e sabe defender seus direitos!

APRESENTAÇÃO

CAPÍTULO I

A carreira em vigor

Ilustra

De onde vem a nova carreira:
Um pouquinho de história para entender melhor

O Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, Ceeteps, tem suas origens em 1969. Das 2 FATECs iniciais – São Paulo e Sorocaba – o Centro passou por sucessivos processos de expansão nas décadas seguintes, culminando com o quadro atual, de 220 escolas Técnicas (ETECs), 66 faculdades de tecnologia (FATECs), cerca de 290 mil alunos, em mais de 300 municípios (dados de janeiro de 2017).

Em 1976, ocorreu uma reorganização do ensino superior no estado de São Paulo. A fim de unir os vários institutos isolados de educação superior existentes no estado, foi criada a Unesp. Neste novo cenário, o então governador Paulo Egydio defrontou-se com a dúvida: o que fazer com o Ceeteps, que não era instituto isolado de ensino? A solução encontrada foi transformá-lo em autarquia de regime especial, vinculada à Unesp, por meio da Lei 952. Surgia o famoso "vínculo" entre Ceeteps e Unesp.

Por conta deste vínculo, os trabalhadores do Ceeteps sempre tiveram tratamento salarial isonômico

2000: Estudantes e trabalhadores do Centro vão às ruas em defesa do vínculo com a Unesp. A quebra da vinculação sempre foi meta dos governos tucanos

ao da Unesp e, em 1991, inclusive passaram a receber exatamente os mesmos reajustes que eram concedidos aos servidores e docentes daquela Universidade. Naquele ano, foi criado o Conselho de Reitores das Universidades Estaduais Paulistas (Cruesp), que passou a negociar diretamente com os sindicatos da Unesp, USP e Unicamp, com a participação do Sinteps. Os índices salariais concedidos às universidades eram automaticamente aplicados no Ceeteps.

1995: Passeata organizada pelo Sinteps, contra o grupo interventor. Na linha de frente, o saudoso Salvador dos Santos Filho, militante da categoria e diretor do Sindicato em vários mandatos, falecido em 2016

Com a chegada do PSDB ao poder, em 1995, essa história mudou. Além de intervir politicamente na direção do Centro, afastando o diretor superintendente eleito pela comunidade, o governador Mário Covas deixou de respeitar a lei do vínculo já no ano seguinte, cessando o repasse dos reajustes do Cruesp. As carreiras do Centro – de docentes, auxiliares docentes e servidores técnico-administrativos -, que até então eram regidas pela Unesp, através das Resoluções Unesp 26/89 e 33/88, foram ignoradas.

Os estudos para a implantação de uma carreira específica para os trabalhadores do Ceeteps tiveram início em 1998. O governo do PSDB pretendia retirar formalmente todos os direitos até então conquistados pela categoria em razão do vínculo com a Unesp, inclusive a política salarial do Cruesp (que ele não respeitava mais desde 1996), também regida por uma Resolução da Unesp, a de nº 63/94.

A longa trajetória para a implantação da carreira incluiu um plebiscito, em novembro de 2002, convocado pela administração do Centro, para que a categoria dissesse SIM ou NÃO ao projeto de carreira proposto pelo governo. O Sinteps fez uma ampla campanha pelo NÃO, com

reuniões e materiais explicativos, nos quais conclamava categoria a ir à luta pela defesa da proposta construída nos congressos do Sindicato nos anos anteriores, basicamente similar às carreiras existentes na Unesp. O projeto do Centro só foi conhecido às vésperas do plebiscito, o que gerou falsas expectativas nos trabalhadores, levando à vitória do SIM.

Mesmo com a aprovação da categoria no plebiscito, o projeto não foi implantado e continuou esquecido nas gavetas governamentais. Em 2008, o governador José Serra, sem qualquer discussão com a comunidade do Centro, encaminhou à Assembleia Legislativa (Alesp) o projeto de lei complementar 10/2008, que tratava da carreira.

O Sinteps chamou os trabalhadores à greve, que foi decretada e iniciada, mas não passou de três dias, abortada pelo governo com o anúncio veiculado em todos os jornais do estado de São Paulo, de que os trabalhadores teriam até 102% de aumento salarial com a nova carreira. De fato, alguns pouquíssimos docentes de FATEC, que estavam com seus enquadramentos completamente errados, tiveram 102%, mas o restante dos docentes teve uma pequena recuperação salarial e todos os funcionários tiveram praticamente zero!

Mesmo chamada a continuar na greve para aprovar as emendas que o Sinteps fez ao projeto de lei durante a sua tramitação na Assembleia Legislativa, a categoria não teve forças para manter a mobilização. Assim, o projeto foi aprovado, transformando-se na Lei Complementar (LC) 1.044/2008, implantando a carreira a partir de maio daquele ano.

Mesmo com a entrada em vigor de uma nova carreira em julho de 2014, a LC 1.044/2008 vige até hoje, mas com as alterações incluídas pelas Leis 1.240/14 e 1.252/14.

2002: Sinteps conclama trabalhadores a votarem NÃO na proposta de carreira do Centro, mas o SIM sai vencedor

Nas páginas 18 a 41, você confere a íntegra da Lei 1.240/14, já com as alterações inseridas pela Lei 1.252/2014, onde constam as tabelas salariais implantadas em 2014 e sem alteração até hoje (janeiro/2017).

A greve de 2011

Após seis anos sem conseguir reagir à altura aos ataques do governo – não por coincidência, os mesmos seis anos em que ficamos sem reajuste – os trabalhadores das ETECs e FATECs protagonizaram uma greve de 30 dias em 2011, que envolveu cerca de 60% dos trabalhadores do Centro.

As conquistas econômicas que vieram com a greve de 2011 foram produto da nossa mobilização: a equivalência para algumas das funções administrativas, com o realinhamento dos pisos salariais (houve reajustes de 24% a 37%); reajuste salarial de 11% aos demais trabalhadores; início da discussão de uma nova carreira para os trabalhadores do Ceeteps. Além disso, com medo de novas mobilizações e ciente de que a remuneração dos trabalhadores era muito baixa, o governo viu-se pressionado a nos conceder 10,2% em 2012 e 8,12% em em 2013, reajustes que estavam acima da inflação oficial e recuperaram um pouco das perdas históricas da

2011: Uma das grandes passeatas da greve, em São Paulo, com trabalhadores de todo o estado

categoria, causadas pela não aplicação dos índices anuais do Cruesp, que é a política salarial que defendemos.

O movimento também obrigou o governo a acelerar o processo de elaboração da nova carreira, que culminaria em 2014.

2014, a greve que conquistou a carreira

Se dependesse da vontade do governo, o projeto de nova carreira permaneceria engavetado por muitos anos após 2011. Mas a mobilização dos trabalhadores do Centro mudou essa história. Cansados da falta de compromisso e de respeito por parte do governo, no dia 17 de fevereiro de 2014, a greve proposta pelo Sinteps vingou, e um forte movimento, que atingiria 110 unidades, teve início.

Antes que a greve ocorresse, durante vários meses o Sinteps procurou negociar com a Superintendência do Centro a inserção das propostas da categoria (elaboradas em congressos do Sindicato). Várias destas propostas, inclusive, chegaram a ser aceitas pela Superintendência, mas foram excluídas pelo governo no projeto de lei que acabaria enviando à Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (Alesp) no decorrer da greve. É o caso da extensão da licença de 180 dias às celetistas, a volta da Sexta Parte, e as tabelas salariais, entre outros.

No entanto, a greve conseguiu forçar a inserção de algumas melhorias no projeto original que o governador Geraldo Alckmin envio à Alesp. Destacamos: a exclusão da avaliação de desempenho na promoção (evolução vertical); o fim de um limitador de 20% de servidores que poderiam evoluir anualmente e o fim da limitação de 10% no RJI dos docentes de FATEC (propostas que o governo tentou nos impor). Também conseguimos inserir no projeto enviado por Alckmin a extensão da contagem do efetivo exercício (tempo de serviço) para TODOS os trabalhadores do Centro Paula Souza, pois na proposta original do governo o pessoal técnico-administrativo não estava incluído. Com isso, garantimos um ganho salarial expressivo, na segunda etapa do plano, que foi o enquadramento de julho de 2015. A inclusão dos servidores administrativos nesta regra saiu, literalmente, "aos 45 minutos do segundo tempo" e foi uma grande conquista. Sem esta emenda, somente os docentes e auxiliares de docentes teriam direito ao segundo enquadramento.

A greve encerrou-se em 26 de março.

2014: Passeata em fevereiro, na Avenida Paulista, em São Paulo. Foram dezenas de manifestações em todo o estado

Resumindo...

Os direitos previstos na nova carreira

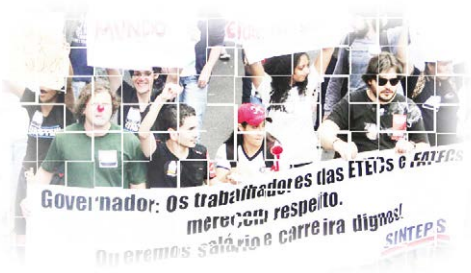
Com a greve de 2014, a categoria obrigou o governo a desengavetar o projeto da carreira e, também, a aceitar vários itens que não estavam previstos. O que conseguimos com nossa greve:

• Permissão para contratação de um plano de saúde institucional (o Centro tem autorização para implantá-lo, mas ele está condicionado à existência de recursos);
• Licença-prêmio em pecúnia para os servidores autárquicos;
• 30% de hora atividade para os docentes de ETEC, em 2016;
• Promoção e progressão, ou seja, carreira na vertical e na horizontal para todos, escalonadas por nível de titulação;
• Progressão a cada 2 anos e não 3 como anteriormente;
• Até 50% de elevação salarial para o pessoal da área da saúde;
• Até 21% para os auxiliares de docentes;
• Até 28% para o pessoal administrativo;
• Fim da contagem das licenças médicas para a evolução funcional;
• Aumento de 6 para 12 faltas anuais para a evolução funcional;
• Fim da avaliação de desempenho para a promoção, que será feita por tempo, condicionada a 6 anos na mesma referência.

A progressão por tempo de serviço em julho de 2015 representou, em especial para os trabalhadores mais antigos do Centro, um reposicionamento salarial muito significativo.

Já a evolução pelo reconhecimento das titulações em julho de 2016 (ou seja, o fim da meritocracia como critério para a promoção) garantiu aos docentes (por enquanto, somente a eles, mas continuamos lutando para que se estenda aos servidores técnico-administrativos e aos auxiliares docentes) a recompensa salarial pelo seu esforço pessoal. Com a aprovação da Deliberação 27/2016, em maio de 2016, o Centro tentou limitar o acesso dos docentes a esta

promoção, mas a mobilização organizada pelo Sindicato conseguiu reverter parte das manobras, como você confere em texto na página 16.



O que ainda temos a conquistar

Faltam ainda conquistas importantes que queremos incluir na carreira em vigor. Todas elas estavam previstas nas propostas elaboradas pelo Sindicato, sendo que muitas delas chegaram a ser aceitas pela Superintendência do Centro, mas acabaram vetadas pelo governador.

A seguir, veja o que queremos mudar na carreira em vigor:

• Queremos a extensão do enquadramento especial por titulação aos servidores técnico-administrativos e auxiliares docentes. (*Por iniciativa do Sindicato, a Superintendência do Centro encaminhou proposta de projeto de lei ao governo com este teor. No momento de fechamento desta cartilha (janeiro/2017), o projeto encontra-se parado na Secretaria de Planejamento e Gestão. Dali, precisa seguir para o governador, que tem o poder de enviá-lo à Assembleia Legislativa*.);

• Também para os servidores técnico-administrativos, por proposta do Sinteps, o Centro encaminhou projeto de equiparação dos pisos destes trabalhadores à Lei Complementar 1.080/08, que rege a área meio da administração pública. Este projeto também se encontra na Secretaria de Planejamento e Gestão;

• Queremos o retorno da nossa política salarial do Cruesp. (*Já temos várias conquistas judiciais sobre isso.*);

• Queremos o enquadramento direto pelas titulações, sem aguardar o tempo de 6 anos na referência;

• Queremos a licença maternidade de 180 dias para todas(*Já temos várias conquistas judiciais para mães trabalhadoras.*);

• Queremos o cumprimento da legislação que garante a Sexta Parte. (*Também já temos várias conquistas judiciais neste item.*);

• Queremos a jornada de trabalho para os docentes;

• Entre outras.

Tudo o que falta conquistar é pauta da campanha salarial de 2017, para a qual o Sinteps conclama a categoria a participar ativamente, porque, como aprendemos em 2014, 2011, 2004, 2000... sem luta não há conquista!

Resumindo...

As etapas da carreira já implantadas

A nova carreira, que conquistamos com a greve de 2014 e que se consolidou com as leis complementares 1.240/2014 (texto principal) e 1.252/2014 (complementação), já teve o cumprimento de algumas etapas bem definidas. São elas:

1) Primeira etapa

Ocorreu em julho de 2014 e foi a inserção de todos os trabalhadores na nova carreira, de acordo com o posicionamento na carreira antiga.

Nesta primeira etapa, somente os auxiliares de docente já foram enquadrados no nível e no grau correspondente ao seu tempo de serviço. Portanto, como já possuíam dois anos no grau (letra), os auxiliares de docente garantiram o direito de mudar de letra em julho de 2016, desde que tivessem nota superior a 75% na Avaliação de Desempenho, conforme ditam as Disposições Transitórias da Deliberação Ceeteps 26. Inicialmente, o Ceeteps queria que este percentual fosse de 85%, mas com a mobilização organizada pelo Sindicato, o índice caiu para 75%.

Em julho de 2016, também possuíam dois anos os docentes e servidores técnico-administrativos que não tiveram enquadramento em julho de 2015 (não mudaram de letra em julho de 2015). Para estes, a lei também garantiu em 2016 a progressão (mudança de letra), se tivessem nota superior a 75% na Avaliação de Desempenho, conforme ditam as Disposições Transitórias da Deliberação Ceeteps 26.

2) Segunda etapa

Ocorreu em julho de 2015 e foi o enquadramento dos servidores técnico-administrativos e docentes no grau correspondente ao seu tempo de serviço. Portanto, estes dois segmentos possuirão dois anos neste grau somente em 2017. Assim, não evoluíram no grau em 2016, o que deve ocorrer em 2017, e desde que tenham duas avaliações positivas. Seu primeiro processo de avaliação aconteceu em 2016, conforme ditam as Disposições Transitórias da Deliberação Ceeteps 26.

3) Terceira etapa

Foi a última das Disposições Transitórias da carreira e aconteceu em julho de 2016. Trata-se da

evolução especial por titulação, no nível (promoção), aplicada somente aos docentes. Esta evolução foi regulada pela Deliberação 27 (*leia matéria na pág. 16*).

Os docentes que evoluíram no nível em julho de 2016 somente poderão evoluir no grau em 2018 (dois anos depois). Para estes, a primeira avaliação de desempenho deve acontecer em 2017 e a segunda em 2018.

Considerando absurdamente injusta a exclusão dos técnico-administrativos e dos auxiliares docentes neste enquadramento especial, o Sinteps começou a pressionar o Centro e o governo tão logo a nova carreira foi aprovada, em 2014. Em seguidas reuniões entre as partes, o Sindicato provou que o impacto econômico dessa extensão para o Centro seria ínfimo, mas faria justiça com estes trabalhadores. Após muita pressão, em outubro de 2016, a Superintendência finalmente acatou a proposta do Sinteps e a encaminhou ao governo em forma de projeto de lei. No momento de fechamento desta cartilha (em janeiro/2017), o projeto encontra-se parado na Secretaria de Planejamento e Gestão, aguardando encaminhamento ao governador, a quem cabe dar a canetada final e enviá-lo para aprovação na Assembleia Legislativa.

Conclusão

Com o fim da implantação das 3 etapas previstas nas Disposições Transitórias do plano de carreira, a categoria teve recuperação salarial significativa, especialmente os que atingiram o final da carreira – situação em que se encontram muitos trabalhadores.

Os docentes de ETEC tiveram até 78,02% de diferença salarial; os docentes de FATEC tiveram até 69,85%. Os auxiliares de docente terão até 102,66% (aqui cabe o esclarecimento que ainda não há auxiliar docente na referência III), posição necessária para atingir esse índice.

Para os servidores administrativos, os índices de recuperação salarial variaram conforme a função: os especialistas em planejamento educacional, obras e gestão, até 72,44%; os analistas de suporte e gestão, até 89,62%; os agentes técnico-administrativos, até 61,35%; e os auxiliares de apoio, até 64,70% de diferença salarial em relação aos salários no fim de carreira.

Os analistas técnicos de saúde terão até 128,98% e os técnicos de saúde terão até 88,01% de diferença salarial.

Importante ressaltar que, para os cargos administrativos citados, ainda não há trabalhadores no teto de suas respectivas carreiras, o que pode acontecer mais rapidamente com a aceitação pelo governador da reivindicação do Sinteps referente à promoção especial por titulação para TODOS, projeto que se encontra em tramitação na Secretaria de Planejamento e Gestão.

Deliberações 26 e 27/2016: Mobilização evitou parte das manobras do Centro

Às vésperas da concretização da evolução por titulação para os docentes, o Conselho Deliberativo (CD) do Centro aprovou medidas para tentar restringir o que havia sido conquistado na carreira, por meio das Deliberações Ceeteps 26 e 27, ambas datadas de 19/5/2016.

Com a Deliberação 26/2016, a Superintendência quis sacramentar as regras para as progressões (horizontais). Esta deliberação, portanto, define as "regras" para a malfadada avaliação de desempenho. De imediato, ela atingiu os auxiliares de docente (que iriam progredir no meio de 2016), mas afeta a todos os trabalhadores, pois estas regras se aplicam à sua "primeira" avaliação. Portanto, trará impacto para todos.

IMPRESSO
BOLETIM SINTEPS
Nº 55 - Junho/2016
JUNTOS, CONQUISTAMOS MAIS!
29/6 TEM ATO PÚBLICO EM SP
Vamos à luta contra os ataques contidos nas Deliberações Ceeteps 26 e 27 e por nossas reivindicações
A partir das 14h, em frente à Administração do Ceeteps (Rua dos Andradas, nº 140, Santa Ifigênia, São Paulo)
CARREIRA DIGNA!
Organize a caravana de sua unidade
Outras iniciativas
Última hora
Mobilização rende primeiros frutos: Centro anuncia alterações importantes na Deliberação 27

2016: Boletim do Sinteps convoca ato contra as Deliberações 26 e 27

Com a Deliberação 27/2016, a intenção do Centro foi estabelecer as "regras" para as promoções (verticais). Esta deliberação já interferiu no caso da promoção especial por titulação, realizada para os docentes em julho de 2016. A única garantia mantida (que consta nas Disposições Transitórias da Deliberação 27) é que não seria necessário o interstício de seis anos para esta promoção, uma vez que foi especial.

O problema é que, ao baixar as Deliberações 26 e 27/2016, mais uma vez o Centro passou por cima de várias garantias estabelecidas na

lei da nossa carreira (Lei nº 1.240/2014), e ainda criou pequenas manobras para dificultar a evolução dos trabalhadores.

O Sinteps denunciou os ataques e convocou os trabalhadores para um ato em frente à administração do Centro em 29/6/2016. A reação surtiu efeitos e vários deles foram retirados, como é o caso da data do enquadramento, que voltou a ser retroativa a 1º de julho, como diz a lei da carreira, e não como constava inicialmente na Deliberação 27 (1º de agosto). É o caso também, ainda em relação à Deliberação 27, da ampliação do rol de titulações aceitas, passando a incluir as áreas de Educação e áreas relacionadas pela CAPES, bem como a redução do índice de 85 para 75% na Deliberação 26, para obter a avaliação satisfatória.

Ainda assim, vários profissionais foram prejudicados pelo conteúdo das duas Deliberações. Muitos deles já ajuizaram ações pelo Sindicato. Se você se enquadra neste caso e deseja lutar por seus direitos também na justiça, entre no site (www.sinteps.org.br), no item "Jurídico" e confira os detalhes sobre as ações. Você também pode escrever para juridico@sinteps.org.br.

O Sinteps também impetrou duas ações coletivas contra as duas deliberações:

- Contra a Deliberação 26, por não conter critérios objetivos para a progressão;

- Contra a Deliberação 27, por qualificar as titulações, desrespeitando, assim, a legislação aprovada com a greve da categoria.

Confira a lei que rege a carreira

A lei que rege a carreira dos trabalhadores do Centro Paula Souza é a Lei Complementar (LC) 1.240, de 22/4/2014, que altera a LC 1.044, de 2008. Posteriormente, a LC 1.240/2014 foi atualizada pela LC 1.252, de 3/7/2014. A seguir, você confere o que diz a LC 1.240/2014, já com os itens atualizados pela LC 1.252/2014. Ao final, vêm as tabelas salariais que passaram a vigorar a partir de 1º/7/2014. Como não tivemos reajuste salarial nos anos de 2014, 2015 e 2016, os valores continuam vigentes. A reivindicação defendida pelo Sinteps é que estes valores sejam corrigidos, no mínimo, pela inflação do período (*para saber mais, consulte matérias no site da entidade, em* ***www.sinteps.org.br***).

LEI COMPLEMENTAR Nº 1.240, DE 22 DE ABRIL DE 2014

(Atualizada até a Lei Complementar nº 1.252, de 03 de julho de 2014)

Altera a Lei Complementar n. 1.044, de 2008, que institui o Plano de carreiras, de Empregos públicos e Sistema retribuitório dos servidores do CEETEPS e dá outras providências

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SÃO PAULO:

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

Artigo 1º - Passam a vigorar com a seguinte redação os dispositivos adiante enumerados da Lei Complementar nº 1.044, de 13 de maio de 2008.

I - o artigo 5º:

"**Artigo 5º -** O Plano de Carreiras, Empregos Públicos e Sistema Retribuitório, de que trata esta lei complementar, organiza e escalona as classes que o integram, tendo em vista a complexidade das atribuições, os graus diferenciados de formação, a responsabilidade e experiência

profissional requeridas, exigíveis para o exercício das respectivas atribuições, definindo:
I - os requisitos mínimos para ingresso;
II - a agregação e alteração de denominação de empregos públicos;
III - evolução funcional das classes mediante progressão e promoção:
IV - estabelecimento de sistema retribuitório para as classes que compõem o Quadro de Pessoal do CEETEPS, constituídas de referências e graus, com os respectivos valores salariais, bem como os benefícios e gratificações que fazem jus." (NR)

II - a Seção II, do Capítulo II e o artigo 6º, alterado pela Lei Complementar 1.148, de 15 de setembro de 2011:

"**Seção II**
Das Classes

Artigo 6º - As classes de que trata esta lei complementar são as seguintes:
I - as classes permanentes de Docentes e Auxiliar de Docente:
a) Professor de Ensino Superior;
b) Professor de Ensino Médio e Técnico;
c) Auxiliar de Docente;
II - as classes permanentes de Técnicos e Administrativos:
a) Agente de Supervisão Educacional;
b) Analista de Suporte e Gestão;
c) Agente Técnico e Administrativo;
d) Especialista em Planejamento Educacional, Obras e Gestão;
e) Operacional de Suporte;
III - as classes em confiança:
a) Assessor Técnico Chefe;
b) Assessor Técnico da Superintendência;
c) Assistente Administrativo;
d) Assistente Administrativo de Gabinete;
e) Assistente de Planejamento Estratégico;
f) Assistente de Supervisão Educacional;
g) Assistente Técnico;
h) Assistente Técnico Administrativo I;
i) Assistente Técnico Administrativo II;
j) Assistente Técnico Administrativo III;
k) Assistente Técnico da Superintendência ;
l) Chefe de Gabinete da Superintendência;
m) Chefe de Seção Administrativa;
n) Chefe de Seção Técnica Administrativa;
o) Coordenador Técnico;
p) Diretor de Departamento;
q) Diretor de Divisão;
r) Diretor de Escola Técnica - ETEC;
s) Diretor de Faculdade de Tecnologia - FATEC;
t) Diretor de Serviço;
u) Diretor Superintendente;
v) Encarregado de Setor Administrativo;
w) Encarregado de Setor Técnico Administrativo;
x) Secretário Geral;
y) Supervisor de Gestão Rural;

z) Vice-Diretor de Faculdade de Tecnologia - FATEC;
z.1) Vice-Diretor Superintendente.

§ 1º - As classes de Docentes e Auxiliar de Docente estão organizadas na seguinte conformidade:
1 - a classe de Professor de Ensino Superior é composta por 3 (três) referências, sendo representadas por algarismos romanos de I a III e escalonadas de acordo com as exigências de maior capacitação para o magistério em cursos superiores de tecnologia e experiência profissional comprovada, e 15 (quinze) graus por referência, representados por letras de "A" a "P";
2 - a classe de Professor de Ensino Médio e Técnico é composta por 3 (três) referências, sendo representadas por algarismos romanos de I a III e escalonadas de acordo com as exigências de maior capacitação para o magistério do ensino médio e de educação profissional técnica de nível médio e experiência profissional comprovada, e 15 (quinze) graus por referência, representados por letras de "A" a "P";
3 - a classe de Auxiliar de Docente é composta por 3 (três) referências, sendo representadas pelos algarismos romanos de I a III e escalonadas de acordo com as exigências de maior capacitação e nível de responsabilidade das atividades de apoio ao magistério de educação profissional técnica de nível médio e em cursos superiores de tecnologia e experiência profissional comprovada, e 15 (quinze) graus por referência, representados por letras de "A" a "P".

§ 2º - As classes de Técnicos e Administrativos mencionadas nas alíneas "a" a "d" do inciso II deste artigo são compostas por 3 (três) referências, sendo representadas pelos algarismos romanos de I a III e escalonadas de acordo com as exigências de maior capacitação, complexidade das atribuições e nível de responsabilidade de suas atividades, e 15 (quinze) graus por referência, representados por letras de "A" a "P".

§ 3º - A classe de Operacional de Suporte mencionada na alínea "e" do inciso II deste artigo é composta por 2 (duas) referências, sendo representadas pelos algarismos romanos de I a II e escalonadas de acordo com as exigências de maior capacitação, complexidade das atribuições e nível de responsabilidade de suas atividades, e 15 (quinze) graus por referência, representados por letras de "A" a "P".

§ 4º - Além das classes relacionadas neste artigo, o CEETEPS conta, ainda, com as classes de Auxiliar de Apoio, Técnico de Saúde, Analista Técnico de Saúde e Analista Técnico Especializado de Saúde que se encontram em fase de extinção." (NR)

III - o artigo 10:
"**Artigo 10** - O ingresso nas classes do Subquadro de Empregos Públicos Permanentes de que trata esta lei complementar far-se-á por concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 1º - O ingresso far-se-á no padrão inicial da classe.
§ 2º - O edital de concurso público fixará os requisitos específicos para ingresso nas classes de que trata este artigo, de acordo com a área de atuação e categoria profissional correspondente, quando for o caso." (NR)

IV - o artigo 12:
"**Artigo 12** - São requisitos mínimos para ingresso nas classes adiante mencionadas:

I - de Professor de Ensino Superior:
a) ser portador de diploma de pós-graduação em nível de mestrado ou doutorado, obtido em programas reconhecidos ou recomendados nos termos da legislação pertinente; ou
b) ser portador de diploma de graduação e, cumulativamente, especialista na área e possuir experiência profissional relevante de, pelo menos, 3 (três) anos na área da disciplina a ser lecionada; ou
c) ser portador de diploma de graduação e, cumulativamente, possuir experiência profissional relevante de, pelo menos, 5 (cinco) anos na área da disciplina a ser lecionada;

II - de Professor de Ensino Médio e Técnico: ser portador de diploma de licenciatura de graduação plena ou equivalente, com habilitação específica na área da disciplina a ser lecionada ou formação superior em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente;

III - de Auxiliar de Docente: ser portador de diploma de formação em educação profissional técnica de nível médio, com habilitação específica na área de atuação;

IV - de Especialista em Planejamento Educacional, Obras e Gestão:
a) na área educacional: formação de nível superior com especialização na área de educação e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 3 (três) anos na área em que venha a atuar;
b) na área de obras: formação de nível superior em Engenharia, Arquitetura ou Tecnologia e Registro no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia - CREA ou Conselho Regional de Arquitetura e Urbanismo - CAU, especialização na área em que venha atuar e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 3 (três) anos na área em que venha a atuar;
c) na área de gestão: formação de nível superior em Administração, Ciências Contábeis, Direito, Economia, Informática, Tecnologia; especialização na área de planejamento, gestão ou informática e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 3 (três) anos na área em que venha a atuar;

V - de Analista de Suporte e Gestão: formação de nível superior compatível com a área em que venha atuar;

VI - de Agente de Supervisão Educacional: Diploma de nível superior em Pedagogia ou licenciatura com pós-graduação na área de educação e experiência compro-

vada de, no mínimo, 3 (três) anos em gestão ou em supervisão escolar;

VII - de Agente Técnico e Administrativo: formação em nível médio ou técnico;

VIII - de Operacional de Suporte: ensino fundamental;

IX - para as correspondentes aos empregos públicos em confiança:
a) de Coordenador Técnico e Assessor Técnico Chefe: formação de nível superior e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 5 (cinco) anos na área em que venha a atuar;
b) de Chefe de Gabinete da Superintendência: formação de nível superior e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 5 (cinco) anos em cargos de comando;
c) de Assistente Administrativo: certificado de conclusão do ensino médio ou equivalente, conhecimentos de informática e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 1 (um) ano, na área em que venha a atuar;
d) de Assistente Administrativo de Gabinete: certificado de conclusão do ensino médio ou equivalente, conhecimentos de informática e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 2 (dois) anos na área em que venha a atuar;
e) de Assistente Técnico: diploma de nível superior e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 1 (um) ano na área em que venha a atuar;
f) de Assistente Técnico Administrativo I: diploma de nível superior e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 2 (dois) anos na área em que venha a atuar;
g) de Assistente Técnico Administrativo II e Assistente Técnico da Superintendência: diploma de nível superior e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 3 (três) anos na área em que venha a atuar;
h) de Assistente Técnico Administrativo III: diploma de nível superior e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 4 (quatro) anos na área em que venha a atuar;
i) de Assessor Técnico da Superintendência: diploma de nível superior e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 5 (cinco) anos na área em que venha a atuar;
j) de Assistente de Planejamento Estratégico: diploma de nível superior e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 5 (cinco) anos na área em que venha a atuar;
k) de Diretor de Serviço, Diretor de Divisão e Diretor de Departamento: diploma de nível superior e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 2 (dois), 3 (três) e 4 (quatro) anos, respectivamente, nas áreas em que venham a atuar;
l) de Supervisor de Gestão Rural: certificado de conclusão do ensino de nível médio ou equivalente e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 2 (dois) anos na respectiva área;
m) de Chefe de Seção Administrativa: certificado de conclusão do ensino médio ou equivalente e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 2 (dois) anos na área em que venha a atuar;
n) de Chefe de Seção Técnica Administrativa: diploma de nível superior, e experiência profissional comprovada de,

no mínimo, 2 (dois) anos na área em que venha a atuar;
o) de Assistente de Supervisão Educacional: diploma de licenciatura em Pedagogia, ou licenciatura com pós-graduação na área da educação e experiência comprovada de, no mínimo, 5 (cinco) anos em gestão ou em supervisão escolar;
p) de Secretário Geral: diploma de nível superior e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 3 (três) anos na área em que venha atuar.
§ 1º - Os empregos públicos em confiança de Chefe de Seção Administrativa, Chefe de Seção Técnica Administrativa e Supervisor de Gestão Rural são privativos dos servidores ocupantes dos empregos públicos permanentes do Quadro de Pessoal do CEETEPS.
§ 2º - Os empregos públicos em confiança de Diretor Superintendente, Vice-Diretor Superintendente, Diretor de Faculdade de Tecnologia - FATEC, Vice-Diretor de Faculdade de Tecnologia - FATEC e de Diretor de Escola Técnica - ETEC são privativos dos integrantes das classes docentes do CEETEPS, observado o § 3º deste artigo e os requisitos estabelecidos pelo Conselho Deliberativo.
§ 3º - O servidor indicado para exercer emprego público em confiança previsto no parágrafo anterior deste artigo não poderá ter sofrido penalidade administrativa nos últimos 4 (quatro) anos." (NR)

V - a Seção V, do Capítulo II e os artigos 14, 15, 16 e 18:

"**Seção V**
Da Evolução Funcional

Artigo 14 - A evolução funcional dos integrantes das classes do Quadro de Pessoal do CEETEPS, Subquadro de Empregos Públicos Permanentes, far-se-á mediante progressão e promoção.
§ 1º - A evolução funcional, de que trata este artigo, será realizada anualmente, obedecidos os interstícios previstos no inciso I do artigo 15 e artigo 16 desta lei complementar.
§ 2º - Os interstícios de que trata o parágrafo anterior serão contados após decorrido o período estabelecido no parágrafo único do artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Artigo 15 - A promoção é a passagem do servidor da referência em que se encontra para a referência imediatamente superior da respectiva classe, mantido o grau de enquadramento, após o cumprimento cumulativo de:
I - 6 (seis) anos de efetivo exercício na referência; e
II - titulação ou habilitação, na forma prevista nos §§ 1º e 2º deste artigo.
§ 1º - Para a promoção, nas classes Docentes e Auxiliar de Docente, deverão ser observados os seguintes requisitos:
1 - na de Professor de Ensino Superior:
a) mestrado para a Referência II;
b) doutorado para a Referência III;
2 - na de Professor de Ensino Médio e Técnico:
a) especialização para a Referência II;
b) mestrado para a Referência III;
3 - na de Auxiliar de Docente:

a) formação em nível superior compatível com a área de atuação para a Referência II;
b) especialização compatível com a área de atuação para a Referência III.
§ 2º - Para a promoção, nas classes de Técnicos e Administrativos, deverão ser observados os seguintes requisitos:
1 - na de Analista de Suporte e Gestão:
a) especialização compatível com a área de atuação para a Referência II;
b) mestrado compatível com a área de atuação para a Referência III.
2 - na de Especialista em Planejamento Educacional, Obras e Gestão:
a) mestrado compatível com a área de atuação para a Referência II;
b) doutorado compatível com a área de atuação para a Referência III.
3 - na de Analista Técnico de Saúde:
a) especialização compatível com a área de atuação para a Referência II;
b) mestrado compatível com a área de atuação para a Referência III.
4 - na de Agente de Supervisão Educacional:
a) mestrado na área da educação para a Referência II;
b) doutorado na área da educação para a Referência III.
5 - na de Técnico de Saúde:
a) formação em nível superior compatível com a área de atuação para a Referência II;
b) especialização compatível com a área de atuação para a Referência III.
6 - na de Agente Técnico e Administrativo:
a) formação em nível superior para a Referência II;
b) Especialização para a Referência III.
7 - na de Operacional de Suporte: formação em nível médio para a Referência II.
8 - na de Auxiliar de Apoio: formação em nível médio para a Referência II.

Artigo 16 - A progressão é a passagem do servidor de um grau para outro imediatamente superior dentro de uma mesma referência da respectiva classe, após o cumprimento de 2 (dois) anos de efetivo exercício e resultados satisfatórios em 2 (duas) avaliações de desempenho.

Artigo 18 - Os critérios para a realização da progressão e promoção, bem como para a avaliação de desempenho dos servidores, serão fixados pelo Conselho Deliberativo do CEETEPS.
§ 1º - Para execução do processo de evolução funcional deverão ser fixados o período para o processamento dos trabalhos, bem como a data dos efeitos financeiros.
§ 2º - A avaliação de desempenho, para fins de progressão, será procedida de acordo com critérios objetivos e vinculada às atribuições e responsabilidades inerentes ao emprego público.
§ 3º - Os resultados do processo de avaliação anual de desempenho não serão computados para fins de progressão nos casos em que o servidor:
1 - possuir mais de 12 (doze) faltas justificadas ou 6 (seis)

faltas injustificadas no interstício, excluídas as ausências relativas a licença médica;
2 - sofrer reincidência de penalidade administrativa, durante o interstício.
§ 4º- O interstício interromper-se-á quando o servidor estiver afastado para ter exercício em emprego público de natureza diversa daquele que ocupa, exceto quando:
1 - admitido para emprego público em confiança ou designado como substituto de emprego público em confiança de comando no CEETEPS;
2 - o afastamento for considerado como de efetivo exercício para todos os efeitos legais, nos termos da legislação pertinente;
3 - afastado para frequentar cursos específicos, indicados em regulamento, como requisito para a promoção;
4 - afastado, sem prejuízo do seu salário, para participação em cursos, congressos ou demais certames pertinentes à respectiva área de atuação, pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias;
5 - afastado nos termos do § 1º do artigo 125 da Constituição do Estado." (NR)

VI - o artigo 20:
"**Artigo 20** - A carga horária semanal de trabalho dos integrantes das classes dos Professores de Ensino Superior e de Ensino Médio e Técnico será constituída de horas-aula, horas-atividade e horas-atividade específica.
§ 1º - A duração e o valor da hora-aula serão equivalentes a 60 (sessenta) minutos, incluindo o tempo destinado ao intervalo de aulas, e será regulamentado pelo Conselho Deliberativo do CEETEPS.
§ 2º - Entende-se por hora-atividade o tempo despendido em atividades extraclasse para atendimento a alunos, reuniões previstas em calendário escolar, planejamento, avaliações de aproveitamento e curriculares, preparo de aulas e de material didático e outras próprias da docência.
§ 3º - O tempo destinado às horas-atividade corresponderá:
1 - relativamente ao docente de Faculdades de Tecnologia, a 50% (cinquenta por cento) do número de horas-aula efetivamente ministradas;
2 - relativamente ao docente de Escolas Técnicas, a 30% (trinta por cento) do número de horas-aula efetivamente ministradas.
§ 4º - Entende-se por hora-atividade específica o tempo despendido:
1 - relativamente ao docente de FATEC, em atividades de pesquisa aplicada, de extensão de serviços à comunidade, desenvolvimento de projetos e naquelas inerentes à administração acadêmica;
2 - relativamente ao docente de ETEC, em atividades de extensão de serviços à comunidade, desenvolvimento de projetos e naquelas inerentes à administração acadêmica.
§ 5º - O tempo destinado às horas-atividade específica será previamente autorizado em processo próprio, segundo as normas e limites estabelecidos pelo Conselho Deliberativo do CEETEPS." (NR)

VII - o "caput" do artigo 22 e o artigo 23:
"**Artigo 22** - Para o preenchimento de emprego público

permanente das classes de Professor de Ensino Superior e de Professor de Ensino Médio e Técnico, a carga horária semanal deverá ser constituída por, no mínimo, 2 (duas) horas-aula.

Artigo 23 - Na hipótese de acumulação remunerada constitucionalmente admitida, a soma da carga horária de trabalho não poderá ultrapassar o limite de 64 (sessenta e quatro) horas semanais." (NR)

VIII - os artigos 24 e 25:
"**Artigo 24** - Os empregos públicos da classe de Auxiliar de Docente e os demais empregos públicos permanentes e em confiança serão exercidos em Jornada Completa de Trabalho, caracterizada pela exigência da prestação de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.
§ 1º - Os empregos públicos de Técnico de Saúde e de Analista Técnico de Saúde serão exercidos em Jornada Comum de Trabalho, caracterizada pela exigência da prestação de 30 (trinta) horas semanais de trabalho.
§ 2º - A critério da Administração, os empregos públicos da classe de Auxiliar de Docente poderão ser exercidos em Jornada Parcial de Trabalho, caracterizada pela exigência pela prestação de 20 (vinte) horas semanais de trabalho.

Artigo 25 - Aos integrantes da classe de Professor de Ensino Superior é facultado o ingresso no Regime de Jornada Integral - RJI, mediante apresentação de projetos específicos relacionados às atividades previstas no § 2º deste artigo, cabendo à Comissão Permanente de Regime de Jornada Integral-CPRJI análise da conveniência e oportunidade da solicitação.
§ 1º - O Regime de Jornada Integral - RJI é caracterizado pelo cumprimento da jornada de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, vedado outro vínculo empregatício.
§ 2º - Os docentes que venham a exercer os empregos públicos no Regime de Jornada Integral - RJI deverão ocupar-se integralmente com o desenvolvimento de atividades ligadas ao ensino, à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico do CEETEPS.
§ 3º - Caso o docente em RJI deixe de exercer as atividades previstas no §2º deste artigo, cessará automaticamente a aplicação do referido Regime.
§ 4º - Fica atribuída à Comissão Permanente de Regime de Jornada Integral - CPRJI a gestão do Regime de Jornada Integral, cuja regulamentação será efetivada mediante deliberação do Conselho Deliberativo.
§ 5º - É vedado o ingresso de docente de que trata este artigo, no Regime de Jornada Integral-RJI para fins de obtenção de títulos.
§ 6º - Ao docente em RJI que deixar de cumprir as disposições previstas neste artigo e no regulamento, a que se refere o § 4º deste artigo, será suspensa a concessão do benefício, cabendo ao seu superior imediato a adoção de providências visando a sua imediata apuração, sem prejuízo das medidas urgentes que o caso exigir." (NR)

IX - o artigo 28, alterado pela Lei Complementar nº 1.148, de 15 de setembro de 2011, o artigo 29 e parágrafo único

do artigo 30:
"**Artigo 28** - Aos ocupantes dos empregos públicos em confiança de Diretor de Faculdade de Tecnologia - FATEC, de Vice-Diretor de Faculdade de Tecnologia - FATEC e de Diretor de Escola Técnica - ETEC será atribuída Gratificação de Direção - GRADI, de valor correspondente aos percentuais aplicados sobre o valor do salário fixado para a referência 22 da Escala Salarial - Empregos Públicos em Confiança, na seguinte conformidade: I - de 13,98% (treze inteiros e noventa e oito centésimos por cento), para Diretor de Faculdade de Tecnologia - FATEC e Diretor de Escola Técnica - ETEC;
II - de 11,44% (onze inteiros e quarenta e quatro centésimos por cento), para Vice-Diretor de Faculdade de Tecnologia - FATEC.
§ 1º - Aos ocupantes de empregos públicos em confiança de Diretor de Faculdade de Tecnologia - FATEC e Diretor de Escola Técnica - ETEC, que tenham salas adicionais vinculadas às suas unidades de ensino, em virtude de classes descentralizadas e programas especiais de formação, será pago até 5% (cinco por cento) do valor da Gratificação de Direção a ser calculado por sala de aula, limitado, mensalmente, ao valor resultante da aplicação do inciso I deste artigo.
§ 2º - Aos docentes que venham ministrar aulas em salas adicionais vinculadas em virtude de classes descentralizadas e Programas Especiais de Formação, a que se refere o § 1º deste artigo, poderão fazer jus a uma ajuda de custo mensal, a ser regulamentada pelo Conselho Deliberativo do CEETEPS.
§ 3º - A ajuda de custo de que trata o §2º deste artigo não poderá exceder ao valor correspondente a 10% (dez por cento) de 200 (duzentas) horas sobre padrão inicial da Escala Salarial - Professor de Ensino Médio e Técnico.
§ 4º - O valor das vantagens pecuniárias de que tratam os §§ 1º e 2º deste artigo não se incorporará à remuneração do servidor, sendo devida exclusivamente durante o período de exercício naquelas unidades de ensino.
§ 5º - O disposto nos §§ 1º e 4º deste artigo será regulamentado pelo Conselho Deliberativo do CEETEPS.

Artigo 29 - Os integrantes da classe Professor de Ensino Superior que ingressarem no regime de que trata o artigo 25 desta lei complementar farão jus à Gratificação pelo Regime de Jornada Integral - GREJI.
Parágrafo único - O valor da gratificação de que trata o "caput" deste artigo corresponderá a 15% (quinze por cento) de 200 (duzentas) horas do padrão em que o servidor estiver enquadrado na classe.

Artigo 30 - .....
Parágrafo único - O valor da Gratificação de Função de que trata o "caput" deste artigo corresponderá até 50% (cinquenta por cento) do valor atribuído à Gratificação de Direção - GRADI, a que se refere o inciso I do artigo 28 desta lei complementar, e será calculada proporcionalmente ao número de horas-atividade específica atribuída para este fim." (NR)

X - o artigo 35:

"**Artigo 35** - Poderá haver substituição durante o impedimento legal e temporário dos ocupantes dos empregos públicos do CEETEPS, cujas atribuições sejam de comando, observados os requisitos estabelecidos para o seu preenchimento.
Parágrafo único - O Vice-Diretor Superintendente e o Vice-Diretor de Faculdade de Tecnologia - FATEC são os substitutos naturais nos impedimentos legais e temporários do Diretor Superintendente e do Diretor de Faculdade de Tecnologia - FATEC, respectivamente." (NR)

XI - o artigo 50, alterado pela Lei Complementar nº 1.148, de 15 de setembro de 2011:
"**Artigo 50** - Esta lei complementar e suas disposições transitórias aplicam-se aos servidores regidos pelo Estatuto dos Servidores Técnicos e Administrativos do CEETEPS e, no que couber, aos inativos que pertenceram a esse regime quando em atividade, aos seus pensionistas, bem como às complementações de aposentadoria e pensões."(NR)

XII - o IV do artigo 52:
"**Artigo 52** - .....
IV - atribuição de horas-aula em número inferior a 2 (duas) horas semanais." (NR)

Artigo 2º - Ficam acrescentados os dispositivos adiante mencionados na Lei Complementar nº 1.044, de 13 de maio de 2008:

I - a Seção VI-A - Dos Salários, ao Capítulo II com o artigo 25-A:

"**Seção VI-A**
Dos Salários

Artigo 25-A - Os salários dos servidores abrangidos pelo Plano de Carreiras, de Empregos Públicos e Sistema Retribuitório, de que trata esta lei complementar, ficam fixados na seguinte conformidade:
I - para a classe de Professor de Ensino Superior, os valores das horas prestadas serão calculados em conformidade com o disposto no artigo 21 desta lei complementar, observado o valor da hora-aula do respectivo padrão do servidor, de acordo com o Anexo I - Escala Salarial - Professor de Ensino Superior, desta lei complementar;
II - para a classe de Professor de Ensino Médio e Técnico, os valores das horas prestadas serão calculados em conformidade com o disposto no artigo 21 desta lei complementar, observado o valor da hora-aula do respectivo padrão do servidor, de acordo com o Anexo II - Escala Salarial - Professor de Ensino Médio e Técnico, desta lei complementar;
III - para a classe de Auxiliar de Docente, os valores da escala de salários, observado o valor do respectivo padrão e jornada de trabalho a que o servidor está sujeito, conforme Anexo III - Escala Salarial - Auxiliar de Docente, desta lei complementar;
IV - para as classes dos Empregos Públicos Permanen-

tes, os valores das escalas salariais, observado o valor do respectivo padrão, de acordo com os subanexos do Anexo IV - Escalas Salariais - Empregos Públicos Permanentes:
a) Subanexo 1 - Agente de Supervisão Educacional;
b) Subanexo 2 - Especialista em Planejamento Educacional, Obras e Gestão;
c) Subanexo 3 - Analista de Suporte e Gestão;
d) Subanexo 4 - Agente Técnico e Administrativo;
e) Subanexo 5 - Operacional de Suporte;
f) Subanexo 6 - Auxiliar de Apoio;
V - para os Empregos Públicos Permanentes - Área Saúde, os valores das escalas salariais, observado o valor do respectivo padrão, de acordo com os subanexos do Anexo V - Escalas Salariais - Empregos Públicos Permanentes - Área Saúde:
a) Subanexo 1 - Analista Técnico de Saúde;
b) Subanexo 2 - Técnico de Saúde;
VI - para os Empregos Públicos em Confiança, os valores da escala salarial, observada a referência estabelecida para cada emprego público, conforme o Anexo VI - Escala Salarial - Empregos Públicos em Confiança, desta lei complementar."

II - o artigo 32-A:
"**Artigo 32-A** - A gratificação de que trata o artigo 32 desta lei complementar será concedida aos ocupantes dos empregos públicos em confiança previsto no Anexo VI - Escala Salarial - Empregos Públicos em Confiança, nos percentuais fixados para os respectivos empregos públicos, calculados sobre o valor da referência 22, na forma estabelecida no Anexo VII, ambos desta lei complementar."

III - o artigo 33-A:
"**Artigo 33-A** - Será admitida, aos integrantes da classe de Professor de Ensino Superior, a percepção cumulativa da Gratificação de Representação, da Gratificação de Direção, da Gratificação de Função ou da Gratificação por Regime de Jornada Integral, desde que uma ou mais estejam parcial ou totalmente incorporadas."

IV - ao artigo 37, o parágrafo único:
"**Artigo 37** - .....
Parágrafo único - O docente admitido ou designado para emprego público em confiança que venha optar pelo valor da hora-aula do seu respectivo padrão terá sua retribuição calculada por 200 (duzentas) horas mensais, observado o estabelecido no artigo 21 desta lei complementar."

V - ao artigo 52, os §§ 4º e 5º:
"**Artigo 52** - .....
§ 4º - O recrutamento e seleção de pessoal para as atividades e funções previstas neste artigo serão realizados mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação.
§ 5º - A contratação será realizada pelo prazo máximo de 1 (um) ano, prorrogável por igual período."

Artigo 3º - Fica facultado aos servidores regidos pelo Es-

tatuto dos Servidores Técnicos e Administrativos do Centro Estadual de Educação Tecnológica “Paula Souza”, que se encontrem em efetivo exercício nas unidades CEETEPS, a conversão em pecúnia, mediante requerimento, de uma parcela de 30 (trinta) dias de licença-prêmio.

§ 1º - Os 60 (sessenta) dias de licença-prêmio restantes, do período aquisitivo considerado, somente poderão ser usufruídos em ano diverso daquele em que o beneficiário recebeu a indenização.

§ 2º - O pagamento da indenização de que trata este artigo restringir-se-á às licenças-prêmio cujos períodos aquisitivos se completem a partir da data da vigência desta lei complementar e observará o seguinte:

1 - será efetivado no 5º dia útil do mês de aniversário do requerente;

2 - corresponderá ao valor da remuneração do servidor no mês-referência de que trata o item anterior.

§ 3º - O servidor de que trata este artigo que optar pela conversão em pecúnia de 30 (trinta) dias de licença-prêmio deverá apresentar requerimento no prazo de 3 (três) meses antes do mês do seu aniversário.

§ 4º - O Conselho Deliberativo baixará normas para execução do contido neste artigo.

Artigo 4º - Na admissão de servidores para os empregos públicos permanentes deverá ser observado o disposto no parágrafo único do artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo único - O disposto neste artigo deverá constar do edital de abertura de inscrições do concurso público.

Artigo 5º - Se o candidato aprovado em concurso público, a que se refere o artigo 10 da Lei Complementar nº 1.044, de 13 de maio de 2008, com a redação dada pelo inciso III do artigo 1º desta lei complementar, já mantém vínculo empregatício com o CEETEPS, o servidor terá apenas uma ampliação de carga horária e alteração do contrato de trabalho, se necessário.

Parágrafo único - O disposto neste artigo não se aplica quando tratar-se de:

1 - um emprego público permanente de Professor de Ensino Superior e outro de Professor de Ensino Médio e Técnico;

2 - um emprego público técnico com outro de professor.

Artigo 6º - Os Subquadros a que se referem os incisos I, II e III do artigo da 3º da Lei Complementar nº 1.044, de 13 de maio de 2008, em decorrência das modificações introduzidas por esta lei complementar, ficam alterados na seguinte conformidade:

I - Subquadro de Empregos Públicos Permanentes (SQEP-P) na forma prevista nos Subanexos 1 e 2 do Anexo VIII desta lei complementar;

II - Subquadro de Empregos Públicos em Confiança (SQEPC) na forma prevista no Anexo IX desta lei complementar;

III - Subquadro de Empregos Públicos Permanentes - Docentes (SQEP-PD) na forma prevista no Anexo X desta lei complementar.

Parágrafo único - Os empregos públicos de que trata este artigo serão preenchidos gradativamente, de acordo

com as necessidades da estrutura organizacional vigente e da implantação da expansão de unidades escolares.

Artigo 7º - Fica o Centro Estadual de Educação Tecnológica "Paula Souza" - CEETEPS autorizado a contratar plano de saúde para os servidores de seu Quadro de Pessoal, observadas as disponibilidades orçamentária e financeira.

Artigo 8º - Ficam instituídas no Quadro de Pessoal do Centro Estadual de Educação Tecnológica "Paula Souza" - CEETEPS as seguintes classes: (NR)
I - na Escala de Salários - Empregos Públicos Permanentes (SQEP-P): (NR)
a) Operacional de Suporte; (NR)
b) Agente de Supervisão Educacional; (NR)
II - na Escala de Salários - Empregos Públicos em Confiança (SQEP-C): (NR)
a) Secretário Geral; (NR)
b) Assistente de Supervisão Educacional. (NR)
- Artigo 8º com redação dada pela Lei Complementar nº 1.252, de 03/07/2014.

Artigo 9º - Ficam criados, no Quadro de Pessoal do Centro Estadual de Educação Tecnológica "Paula Souza" - CEETEPS, os seguintes empregos públicos:
I - no Subquadro de Empregos Públicos Permanentes (SQEPP), a que se refere o inciso I do artigo 3º da Lei Complementar nº 1.044, de 13 de maio de 2008, com as modificações introduzidas pelo inciso I do artigo 6º desta lei complementar:
a) 428 (quatrocentos e vinte e oito) de Operacional de Suporte, padrão I-A; (NR)
- Alínea "a" com redação dada pela Lei Complementar nº 1.252, de 03/07/2014.
b) 49 (quarenta e nove) de Agente de Supervisão Educacional, padrão I-A;
II - no Subquadro de Empregos Públicos em Confiança (SQEP-C), a que se refere o inciso II do artigo 3º da Lei Complementar nº 1.044, de 13 de maio de 2008, com as modificações introduzidas pelo inciso II do artigo 6º desta lei complementar:
a) 1 (um) de Secretário Geral, referência 10;
b) 20 (vinte) de Assistente de Supervisão Educacional, referência 11;

Artigo 10 - Os empregos públicos e as funções autárquicas das classes de Técnico de Saúde, Analista Técnico de Saúde e Analista Técnico Especializado de Saúde ficam extintos na seguinte conformidade:
I - os vagos, na data da publicação desta lei complementar;
II - as preenchidas ou providas, nas respectivas vacâncias.

Artigo 11 - O Centro Estadual de Educação Tecnológica "Paula Souza" - CEETEPS fica autorizado, a partir da publicação desta lei complementar, a realizar reposição automática das vagas de Docentes e Auxiliares de Docentes, ocorridas no respectivo exercício, obedecidos os

limites orçamentários.

Artigo 12 - O disposto nesta lei complementar aplica-se aos servidores regidos pelo Estatuto dos Servidores Técnicos e Administrativos do Centro Estadual de Educação Tecnológica “Paula Souza” - CEETEPS e, no que couber, aos inativos que pertenceram a esse regime quando em atividade, aos seus pensionistas, bem como às complementações de aposentadoria e pensões.

Artigo 13 - As despesas decorrentes da aplicação desta lei complementar correrão à conta das dotações próprias consignadas no orçamento vigente do Centro Estadual de Educação Tecnológica “Paula Souza” - CEETEPS.

Artigo 14 - Esta lei complementar e suas disposições transitórias entram em vigor na data de sua publicação produzindo efeitos a partir de 1º de julho de 2014, exceto o item 2 do § 3º do artigo 20, com a redação dada pelo inciso VI do artigo 1º desta lei complementar, que terá vigência a partir de 1º de janeiro de 2016, ficando revogadas as disposições em contrário, em especial os artigos 7º, 8º, 11, 13, 19 e 34 da Lei Complementar nº 1.044, de 13 de maio de 2008, bem como os artigos 1º, 2º, 3º e 4º da Lei Complementar nº 1.148, de 15 de setembro de 2011.

Disposições Transitórias

Artigo 1º - As classes constantes dos Anexos XI e XII desta lei complementar ficam enquadradas na forma neles prevista.

Artigo 2º - Os atuais servidores ocupantes de empregos públicos permanentes correspondentes às classes constantes do Anexo XI desta lei complementar ficam enquadrados, a partir de 1º de julho de 2014, na seguinte conformidade:

I - docentes de FATEC:
a) de Professor Assistente, referência PS-1, para Professor de Ensino Superior, referência I, grau A;
b) de Professor Associado I, referência PS-2, para Professor de Ensino Superior, referência II, grau A;
c) de Professor Associado II, referência PS-3, para Professor de Ensino Superior, referência II, grau C;
d) de Professor Pleno I, referência PS-4, para Professor de Ensino Superior, referência III, grau A;
e) de Professor Pleno II, referência PS-5, para Professor de Ensino Superior, referência III, grau C;

II - docentes de ETEC:
a) de Professor I, referência P-1, para Professor de Ensino Médio e Técnico, referência I, grau A;
b) de Professor II, referência P-2, para Professor de Ensino Médio e Técnico, referência I, grau C;
c) de Professor III, referência P-3, para Professor de Ensino Médio e Técnico, referência II, grau A.
d) de Professor IV, referência P-4, para Professor de Ensino Médio e Técnico, referência II, grau C;
e) de Professor V, referência P-5, para Professor de En-

sino Médio e Técnico, referência III, grau A;
f) de Professor VI, referência P-6, para Professor de Ensino Médio e Técnico, referência III, grau C;

III - Auxiliares de Docentes:
a) de Auxiliar de Docente I, referência AD-1, para Auxiliar de Docente, referência I, grau A;
b) Auxiliar de Docente II, referência AD-2, para Auxiliar de Docente, referência I, grau C;
c) Auxiliar de Docente III, referência AD-3, para Auxiliar de Docente, referência II, grau A;

IV - demais classes correspondentes aos empregos públicos permanentes:
a) de Especialista em Planejamento Educacional, referência 7; Especialista em Planejamento em Obras, referência 9; Especialista em Planejamento em Gestão, referência 7; e Analista de Suporte e Sistema, referência 8, para Especialista em Planejamento Educacional, Obras e Gestão, referência I;
b) de Analista Técnico Administrativo, referência 6, e Analista Técnico Educacional, referência 6, para Analista de Suporte e Gestão, referência I;
c) de Analista Técnico de Saúde, referência 2-AS, para Analista Técnico de Saúde, referência I; (NR)
d) de Técnico de Saúde, referência 1-AS, para Técnico de Saúde, referência I; (NR)
- Alíneas “c” e “d” com redação dada pela Lei Complementar nº 1.252, de 03/07/2014.
e) de Auxiliar Administrativo, referência 4, Técnico Administrativo, referência 5, e Técnico Especializado, referência 5, para Agente Técnico e Administrativo, referência I.
f) Agente de Segurança Interna, referência 1; Agente de Transporte, referência 3; Auxiliar de Serviço Operacional, referência 1; Oficial de Serviço Operacional, referência 2; e Operador de Máquinas Agrícolas, referência 2, para Auxiliar de Apoio, referência I.
§ 1º - Para os integrantes da classe de Auxiliar de Docente, além das regras previstas no inciso III deste artigo, aplicar-se-á o reenquadramento nos graus superiores da referência em que foram enquadrados, considerando-se para esse fim 1 (um) grau para cada 2 (dois) anos de efetivo exercício na respectiva classe. (NR)
- § 1º com redação dada pela Lei Complementar nº 1.252, de 03/07/2014.
§ 2º - O reenquadramento previsto no § 1º deste artigo será efetuado a partir dos graus A ou Grau C, a que se referem às alíneas do inciso III deste artigo.
§ 3º - Os integrantes das classes referidas no inciso IV deste artigo ficam enquadrados na forma ali prevista, mantido o respectivo grau em que se encontravam na data da vigência desta lei complementar.

Artigo 3º - Os atuais servidores ocupantes de empregos públicos em confiança serão enquadrados na forma indicada no Anexo XII desta lei complementar.
Parágrafo único - Se em decorrência da aplicação do disposto no “caput” deste artigo o valor da retribuição mensal das funções autárquicas de chefia e encarregatura for inferior à do mês imediatamente anterior ao da

vigência desta lei complementar, os servidores farão jus a diferença a título de vantagem pessoal, a ser paga em código distinto.

Artigo 4º - Vetado.
§ 1º - Vetado.
§ 2º - Vetado.

Artigo 4º-A - Os docentes de FATECs e ETECs e os servidores administrativos terão progressão especial, a partir de 1º de julho de 2015, considerando-se, para esse fim, 1 (um) grau para cada 2 (dois) anos de efetivo exercício na respectiva classe, para enquadramento nos graus superiores, na forma estabelecida neste artigo. (NR)

§ 1º - Para fins do disposto no "caput" deste artigo, o tempo de efetivo exercício será sempre contado a partir do grau A na respectiva classe. (NR)

§ 2º - Se da apuração do tempo de efetivo exercício, para fins de progressão especial prevista neste artigo, resultar em somatório de tempo superior ao previsto para alcance do último grau da referência em que o docente estiver enquadrado, proceder-se-á o seu enquadramento no grau "P" da mesma referência, hipótese em que não haverá apuração de qualquer valor a título de vantagem pessoal. (NR)
- Artigo 4º-A acrescentado pela Lei Complementar nº 1.252, de 03/07/2014.

Artigo 5º - Fica mantido, aos docentes das Escolas Técnicas, o percentual de 20% (vinte por cento) referente ao tempo destinado às horas-atividade de que trata o item 2 do §3º do artigo 20 da Lei Complementar nº 1.044, de 13 de maio de 2008, até 31 de dezembro de 2015.

Artigo 6º - Para os atuais servidores integrantes das classes de Docentes e Auxiliar de Docente e das classes de Técnicos e Administrativos, o início da contagem de tempo para fins de interstícios mencionados nos artigos 15 e 16 da Lei Complementar nº 1.044, de 13 de maio de 2008, com a nova redação dada pelo inciso V do artigo 1º desta lei complementar, será a partir da data da vigência desta lei complementar.
Parágrafo único - Para os Docentes de ETECs e FATECs e para os integrantes das classes permanentes de Técnicos e Administrativos que fizerem jus à progressão especial nos termos do artigo 4º-A das Disposições Transitórias desta lei complementar, a contagem de tempo para o interstício previsto no artigo 16 da Lei Complementar nº 1.044, de 13 de maio de 2008, com redação dada pelo inciso V do artigo 1º desta lei complementar, terá início a partir de 1º de julho de 2015. (NR)
- Parágrafo único com redação dada pela Lei Complementar nº 1.252, de 03/07/2014.

Artigo 7º - Os atuais docentes de FATEC, optantes pelo Regime de Jornada Integral-RJI, que, na publicação desta lei complementar, estejam exercendo as atividades relacionadas à administração acadêmica e ao exercício de função administrativa do CEETEPS, ficam mantidos

nessas condições até o término dos respectivos projetos que originaram o ingresso no referido regime.

Parágrafo único - Encerrados os projetos mencionados neste artigo, os docentes de que trata o "caput" deste artigo poderão integrar o Regime de Jornada Integral - RJI, respeitado o disposto no § 2º do artigo 25 da Lei Complementar nº 1.044, de 13 de maio de 2008, com a redação dada pelo inciso VIII do artigo 1º desta lei complementar. (NR)

- Parágrafo único com redação dada pela Lei Complementar nº 1.252, de 03/07/2014.

Artigo 8º - Para os docentes de FATEC que se encontravam em Regime de Jornada Integral - RJI anteriormente à vigência da Lei Complementar nº 1.044, de 13 de maio de 2008, e que não tenham sido beneficiados pela Resolução Unesp 22/90, poderão contar aquele tempo anterior até 31 de março de 2008, exclusivamente, para fins de incorporação de décimos previstos no artigo 33 da referida lei complementar.

Artigo 9º - Será realizada promoção especial para os docentes de FATECs e ETECs, mantido o grau em que estiverem enquadrados, com vigência a partir de 1º de julho de 2016, obedecidos para esse fim os requisitos estabelecidos nos itens 1 e 2 do § 1º do artigo 15 da Lei Complementar nº 1.044, de 13 de maio de 2008, com a redação dada pelo inciso V do artigo 1º desta lei complementar. (NR)

Parágrafo único - Para os docentes que fizerem jus à promoção especial nos termos deste artigo, a contagem de tempo para o interstício previsto no inciso I do artigo 15 da Lei Complementar nº 1.044, de 13 de maio de 2008, com a redação dada pelo inciso V do artigo 1º desta lei complementar, terá início a partir de 1º de julho de 2016. (NR)

- Artigo 9º com redação dada pela Lei Complementar nº 1.252, de 03/07/2014.

Palácio dos Bandeirantes, 22 de abril de 2014.
GERALDO ALCKMIN
Nelson Luiz Baeta Neves Filho
Secretário Adjunto respondendo pelo Expediente da Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação
Andrea Sandro Calabi
Secretário da Fazenda
Júlio Francisco Semeghini Neto
Secretário de Planejamento e Desenvolvimento Regional
Waldemir Aparício Caputo
Secretário de Gestão Pública
Edson Aparecido dos Santos
Secretário-Chefe da Casa Civil

A lei traz as tabelas salariais, que foram estabelecidas com o início da nova carreira, em 1º/7/2014.
Confira nas páginas a seguir

As tabelas salariais implantadas com a nova carreira, em julho/2014

Note que os valores estão congelados desde então, pois não tivemos reajuste salarial nos anos de 2014 a 2016

Docentes de FATEC - A partir de 1º de julho de 2014

ESCALA SALARIAL - PROFESSOR DE ENSINO SUPERIOR

REF.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
I	29,00	30,16	31,36	32,62	33,92	35,28	36,69	38,16	39,68	41,27	42,92	44,64	46,42	48,28	50,21
II	34,50	35,88	37,32	38,81	40,37	41,98.	43,66	45,41	47,22	49,11	51,08	53,12	55,24	57,45	59,75
III	41,06	42,70	44,41	46,19	48,03	49,96	51,95	54,03	56,19	58,44	60,78	63,21	65,74	68,37	71,10

Docentes de ETEC - A partir de 1º de julho de 2014

ESCALA SALARIAL - PROFESSOR DE ENSINO MÉDIO E TÉCNICO

REF.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
I	17,15	17,84	18,55	19,29	20,06	20,87	21,70	22,57	23,47	24,41	25,39	26,40	27,46	28,56	29,70
II	21,44	22,29	23,19	24,11	25,08	26,08	27,13	28,21	29,34	30,51	31,73	33,00	34,32	35,69	37,12
III	26,80	27,87	28,99	30,15	31,35	32,61	33,91	35,27	36,68	38,14	39,67	41,26	42,91	44,62	46,41

Auxiliar de Docente - A partir de 1º de julho de 2014

JORNADA - 40 HORAS SEMANAIS															
	GRAUS														
REF.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
I	2.376,42	2.471,47	2.570,33	2.673,14	2.780,07	2.891,27	3.006,92	3.127,20	3.252,29	3.382,38	3.517,68	3.658,38	3.804,72	3.956,91	4.115,18
II	2.827,94	2.941,06	3.058,70	3.181,05	3.308,29	3.440,62	3.578,25	3.721,38	3.870,23	4.025,04	4.186,04	4.353,48	4.527,62	4.708,73	4.897,08
III	3.365,24	3.499,85	3.639,84	3.785,44	3.936,85	4.094,33	4.258,10	4.428,43	4.605,56	4.789,79	4.981,38	5.180,63	5.387,86	5.603,37	5.827,51

Pessoal Administrativo - A partir de 1º de julho de 2014

SUBANEXO 2 – Especialista em Planejamento Educacional, Obras e Gestão															
	GRAUS														
REF.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
I	3.889,00	4.083,45	4.287,62	4.502,00	4.727,10	4.963,46	5.211,63	5.472,21	5.745,82	6.033,12	6.334,77	6.651,51	6.984,09	7.333,29	7.699,95
II	4.355,68	4.573,46	4.802,14	5.042,24	5.294,36	5.559,07	5.837,03	6.128,88	6.435,32	6.757,09	7.094,94	7.449,69	7.822,18	8.213,28	8.623,95
III	4.878,36	5.122,28	5.378,39	5.647,31	5.929,68	6.226,16	6.537,47	6.864,34	7.207,56	7.567,94	7.946,34	8.343,65	8.760,84	9.198,88	9.658,82

SUBANEXO 3 - Analista de Suporte e Gestão															
	GRAUS														
REF.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
I	2.519,00	2.644,95	2.777,20	2.916,06	3.061,86	3.214,95	3.375,70	3.544,49	3.721,71	3.907,80	4.103,19	4.308,34	4.523,76	4.749,95	4.987,45
II	2.821,28	2.962,34	3.110,46	3.265,98	3.429,28	3.600,75	3.780,79	3.969,82	4.168,32	4.376,73	4.595,57	4.825,35	5.066,61	5.319,94	5.585,94
III	3.159,83	3.317,83	3.483,72	3.657,90	3.840,80	4.032,84	4.234,48	4.446,20	4.668,51	4.901,94	5.147,04	5.404,39	5.674,61	5.958,34	6.256,25

SUBANEXO 4 – Agente Técnico e Administrativo															
	GRAUS														
REF.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
I	1.142,00	1.199,10	1.259,06	1.322,01	1.388,11	1.457,51	1.530,39	1.606,91	1.687,25	1.771,62	1.860,20	1.953,21	2.050,87	2.153,41	2.261,08
II	1.279,04	1.342,99	1.410,14	1.480,65	1.554,68	1.632,42	1.714,04	1.799,74	1.889,72	1.984,21	2.083,42	2.187,59	2.296,97	2.411,82	2.532,41
III	1.432,52	1.504,15	1.579,36	1.658,33	1.741,24	1.828,30	1.919,72	2.015,71	2.116,49	2.222,32	2.333,43	2.450,10	2.572,61	2.701,24	2.836,30

SUBANEXO 5 – Auxiliar de Apoio															
	GRAUS														
REF.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
I	1.072,00	1.125,60	1.181,88	1.240,97	1.303,02	1.368,17	1.436,58	1.508,41	1.583,83	1.663,02	1.746,18	1.833,48	1.925,16	2.021,42	2.122,49
II	1.200,64	1.260,67	1.323,71	1.389,89	1.459,39	1.532,35	1.608,97	1.689,42	1.773,89	1.862,59	1.955,72	2.053,50	2.156,18	2.263,99	2.377,19

ESCALA DE SALÁRIOS - EMPREGO PÚBLICO PERMANENTE - Área da Saúde - Em extinção

SUBANEXO 1 - Analista Técnico de Saúde															
	GRAUS														
REF.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
I	2.464,83	2.588,07	2.717,48	2.853,35	2.996,02	3.145,82	3.303,11	3.468,26	3.641,68	3.823,76	4.014,95	4.215,70	4.426,48	4.647,80	4.880,19
II	2.760,61	2.898,64	3.043,57	3.195,75	3.355,54	3.523,32	3.699,48	3.884,45	4.078,68	4.282,61	4.496,74	4.721,58	4.957,66	5.205,54	5.465,82
III	3.091,88	3.246,48	3.408,80	3.579,24	3.758,20	3.946,11	4.143,42	4.350,59	4.568,12	4.796,52	5.036,35	5.288,17	5.552,58	5.830,21	6.121,72

SUBANEXO 2 - Técnico de Saúde															
	GRAUS														
REF.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
I	1.330,74	1.397,28	1.467,14	1.540,50	1.617,52	1.698,40	1.783,32	1.872,48	1.966,11	2.064,41	2.167,64	2.276,02	2.389,82	2.509,31	2.634,77
II	1.490,43	1.564,95	1.643,20	1.725,36	1.811,63	1.902,21	1.997,32	2.097,18	2.202,04	2.312,14	2.427,75	2.549,14	2.676,60	2.810,43	2.950,95
III	1.669,28	1.752,74	1.840,38	1.932,40	2.029,02	2.130,47	2.237,00	2.348,84	2.466,29	2.589,60	2.719,08	2.855,04	2.997,79	3.147,68	3.305,06

ESCALA DE SALÁRIOS - EMPREGO PÚBLICO EM CONFIANÇA

DENOMINAÇÃO	SALÁRIO	GRAT. REPRES.	GRAT. DIREÇÃO	TOTAL
ASSESSOR TÉCNICO CHEFE	7228,91	1435,75		8.664,66
ASSESSOR TÉCNICO DA SUPERINTENDÊNCIA	7438,26	1226,40		8.664,66
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO DE GABINETE	1941,92	282,08		2.224,00
ASSISTENTE DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	4519,57	1051,20		5.570,77
ASSISTENTE TÉCNICO	2696,60	350,40		3.047,00
ASSISTENTE TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	2694,32	980,68		3.675,00
ASSISTENTE TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	3477,47	980,68		4.458,15
ASSISTENTE TÉCNICO ADMINISTRATIVO III	4002,85	1051,20		5.054,05
ASSISTENTE TÉCNICO DA SUPERINTENDÊNCIA	3477,47	980,68		4.458,15
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	1542,09	245,72		1787,81
CHEFE DE GABINETE DA SUPERINTENDÊNCIA	8006,15	1610,95		9.617,10
CHEFE DE SEÇÃO ADMINISTRATIVA	1920,34	350,40		2.270,74
CHEFE DE SEÇÃO TÉCNICA ADMINISTRATIVA	2657,50	350,40		2.946,56
COORDENADOR TÉCNICO	8056,35	1435,75		9.492,10
DIRETOR DE DEPARTAMENTO	5565,72	980,68		6.546,40
DIRETOR DE DIVISÃO	4286,83	771,32		5.058,15

ESCALA DE SALÁRIOS - EMPREGO PÚBLICO EM CONFIANÇA

DENOMINAÇÃO	SALÁRIO	GRAT. REPRES.	GRAT. DIREÇÃO	TOTAL
DIRETOR DE ESCOLA TÉCNICA - ETEC	4288,00		1540,43 + 1540,43 *	5.828,43 ou 7.368,86
DIRETOR DE FACULDADE DE TECNOLOGIA - FATEC	6900,00		1540,43 + 1540,43 *	8.440,43 ou 9.980,86
DIRETOR DE SERVIÇO	3257,68	771,32		4.029,00
DIRETOR PEDAGÓGICO	extinto	extinto	extinto	extinto
DIRETOR SUPERINTENDENTE	11018,83	2347,01		13.365,84
ENCARREGADO DE SETOR ADMINISTRATIVO	1542,09	245,72		1.787,81
ENCARREGADO DE SETOR TÉCNICO ADMINISTRATIVO	2523,08	245,72		2.768,80
SUPERVISOR DE GESTÃO RURAL	1920,34	350,40		2.270,74
VICE-DIRETOR DE FAC. DE TECNOLOGIA - FATEC	5800,00		1260,55	7.060,55
VICE-DIRETOR SUPERINTENDENTE	9263,78	1856,67	11120,45	
SECRETARIO GERAL	4002,85	1051,20		5.054,05
ASSISTENTE DE SUPERVISÃO EDUCACIONAL	4286,83	771,32		5.158.15

2014: Sem a greve, nossa carreira ainda seria uma mera promessa do governo do Estado. Agora, a tarefa é conquistar o que ainda nos devem!

CAPÍTULO II

Data-base: O que é, como participar

O que acontece na nossa data-base

Data-base é o mês do ano em que uma categoria de trabalhadores negocia com seu patrão – privado ou público – um conjunto de reivindicações, envolvendo salários, condições de trabalho etc.

Os trabalhadores do Ceeteps, apesar de contratados (a maioria) pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, são empregados públicos, que passam por concurso público, prestam serviço numa autarquia (administração indireta do governo estadual), e têm como empregador o Governo do Estado de São Paulo.

Estas características nos colocam numa situação diferenciada em relação aos demais trabalhadores contratados pelo regime da CLT, que têm data-base definida, com direito a acordo ou convenção coletiva, bem como à discussão do dissídio judicialmente. Para nós, do Ceeteps, que dependemos do orçamento estadual para os nossos vencimentos, a legislação que se aplica é a Constituição Estadual, que determina:

Artigo 24
§2º - Compete, exclusivamente, ao Governador do Estado a iniciativa das leis que disponham sobre:
1 - criação e extinção de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica, bem como a fixação da respectiva remuneração;

Assim, somente as empresas públicas – que têm arrecadação própria, como é o caso do Metrô, da Sabesp – e também das universidades estaduais (Unesp, Unicamp e USP) – que não têm arrecadação, mas têm dotação orçamentária – podem discutir livremente a data-base, com mesa de negociação, acordo coletivo e reajustes anuais de salário.

Para nós, do Ceeteps, que não temos arrecadação nem dotação orçamentária, apenas previsão de orçamento anual, é prerrogativa exclusiva do governador decidir quando e quanto será o nosso reajuste salarial, encaminhando sua proposta à Assembleia Legislativa de São Paulo (Alesp), por meio de projeto de lei complementar.

Para fazer com que o governador decida reajustar nossos salários, a história tem mostrado que o caminho é a greve! Somente tivemos reajuste quando fomos à greve.

Quando é

No caso dos trabalhadores do Ceeteps, a data-base guarda relação com duas datas: 1º de março e 1º de maio. Veja porquê:

Por conta de lei aprovada na Assembleia Legislativa de São Paulo, a data-base do funcionalismo paulista é 1º de março. Assim, o Sinteps sempre protocola a Pauta de Reivindicações antes deste dia e cobra o agendamento de negociações junto à Superintendência do Centro e ao governo estadual.

Já a história do 1º de maio tem a ver com o vínculo e associação que o Centro Paula Souza mantém com a Unesp desde a criação daquela universidade. O Sinteps integra o Fórum das Seis – que agrupa os sindicatos das universidades estaduais paulistas – praticamente desde a sua fundação e tem participação ativa nas campanhas salariais, inclusive na mesa de negociação com o Conselho de Reitores das Universidades Estaduais Paulistas (Cruesp). Até 1996 – nunca é demais lembrar – os trabalhadores do Centro recebiam exatamente os mesmos reajustes que eram pagos nas universidades. A partir daquele ano, com a chegada dos tucanos ao poder, a lei do vínculo passou a ser desrespeitada e os reajustes deixaram de ser pagos. Por isso, o Sinteps continua mobilizando os trabalhadores do Ceeteps também para 1º de maio, com o objetivo de resgatar para os trabalhadores do Centro os reajustes salariais pagos pelo Cruesp.

Data-base 2011: Ato de lançamento da greve, em São Paulo

Como participar

O Sinteps empenha todos os meios possíveis para envolver os trabalhadores na organização da data-base, desde a elaboração da pauta de reivindicações até o desfecho do movimento, muitas vezes com greve. A participação se dá em vários formatos: comparecendo às reuniões que os diretores sindicais fazem nas unidades, indo às manifestações, enviando sugestões por *e-mail* (**sinteps@uol.com.br**), lendo e se informando com os meios de comunicação da entidade (jornais, boletins, *site*, Facebook, Twitter e outros).

Qual é a legislação sobre a greve no Brasil?

A Constituição Federal (CF) de 1988 assegurou a todas as categorias, inclusive aos funcionários públicos federais, estaduais e municipais, o direito de se organizarem por meio de sindicatos e o direito à greve.

Existe uma legislação infra-constitucional regulamentando esse direito (a Lei 7.783/89), cujas exigências legais o Sinteps vem seguindo sempre que a categoria delibera por greve, como é o caso de comunicar o empregador formalmente antes da deflagração do movimento.

E o Estatuto dos Servidores Centro Paula Souza, o que diz?

Trata-se de um documento ultrapassado (1985), que fere a CF. Quando este estatuto foi criado, era proibida a greve nos serviços públicos, realidade que mudaria com o advento da CF, em 1988. A partir dali, o direito de greve ficou garantido em ambas as constituições que afetam o funcionalismo público paulista: a Federal e a Estadual.

E como fica a greve com a decisão do STF?

Em votação realizada no dia 27/10/2016, o Supremo Tribunal Federal definiu, por 6 votos a 4, que o poder público pode cortar os salários dos servidores em greve. A decisão se deu durante o julgamento de um recurso originado numa greve na Fundação de Apoio à Escola Técnica (Faetec), do Rio de Janeiro, em 2006, e direciona os tribunais do país a adotarem o entendimento da corte suprema sobre o tema.

Não por acaso, o julgamento do STF – que, curiosamente, afronta o direito de greve consagrado na Constituição Federal – teve um desfecho pouco após a consolidação do golpe parlamentar, que levou Michel Temer e cia. ao governo federal, apesar de vir se arrastando há anos. Não por acaso, o julgamento aconteceu em meio a uma sequência de ataques ao funcionalismo público e ao conjunto dos trabalhadores, desferidos pelos Poderes Executivo e Legislativo, muitos deles ainda em curso. É o caso do corte de recursos para os serviços públicos por 20 anos, as reformas da Previdência e trabalhista (em tramitação), entre outros.

A decisão do STF tem o claro objetivo de fragilizar a reação dos trabalhadores a estes e ou-

tros ataques. Afinal, legalizar o corte de salários a priori, antes mesmo que uma greve seja julgada ilegal, prejudica diretamente o direito de greve dos servidores públicos.

Mas é relevante lembrar que a ameaça de corte de ponto durante uma greve sempre existiu. O que importa saber é se a greve é forte e decidida pela categoria, seguindo os ritos descritos na lei de greve. Se sim, a negociação dos dias parados pode resgatar todos os pagamentos, como já aconteceu com nossa categoria, que teve salários cortados em 2004 e 2014. Naqueles anos, no entanto após a negociação de final de greve, quando TODOS OS DIREITOS FORAM RESTABELECIDOS, como o efetivo exercício dos dias parados, o pagamento dos salários e benefícios, mediante reposição dos dias parados.

Os trabalhadores sempre serão atacados, mas a união e a força na greve é que definem os rumos da negociação e das vitórias!

2016: Um dos atos públicos promovidos pelo Sinteps... reivindicações que permanecem na ordem do dia em 2017

CAPÍTULO III

Como funciona o nosso Sindicato

Sinteps, um grande Sindicato

O Sindicato dos Trabalhadores do Centro Paula Souza, do Ensino Público Estadual Técnico, Tecnológico e Profissional do Estado de São Paulo, SINTEPS, surgiu em dezembro de 1993, fruto da união de duas entidades: a Associação dos Servidores do Ceeteps (ASPS) e a Associação dos Docentes das Escolas Técnicas do Centro Paula Souza (Adeteps). O espírito que moveu a categoria para fundir as associações e transformá-las no Sinteps foi o de que, independentemente de ser professor ou servidor técnico-administrativo, de ETECs ou FATECs, somos todos trabalhadores do Ceeteps e servidores públicos.

A base territorial abrangida pelo Sinteps é muito grande. Desde que foi criado, em 1969, o Ceeteps passou por sucessivos processos de expansão, muitas vezes com nítido caráter eleitoreiro e sem garantia dos recursos necessários. De acordo com dados oficiais (relativos a janeiro/2017), atualmente são 220 escolas Técnicas (ETECs), 66 faculdades de tecnologia (FATECs), cerca de 290 mil alunos, aproximadamente 11 mil docentes de ETEC e quase 3 mil de FATEC, em torno de 500 auxiliares docentes, mais de 4 mil técnico-administrativos (sendo perto de 1.300 comissionados). Tudo isso espalhado por mais de 300 municípios.

Frente a uma base tão ampla, é impossível aos membros da Diretoria Executiva cobrir todas as unidades integralmente. Por isso, uma parte dessa responsabilidade é dividida com os Diretores de Base (voltados à organização em sua

unidade) e com os Regionais (que fazem o trabalho na região).

A estrutura sindical do Sinteps divide-se em: Congresso, Assembleias, Conselho de Diretores de Base, Diretoria Executiva e Regional, Conselho Fiscal)

1. Congresso

De acordo com o estatuto do Sinteps, a instância organizativa mais importante do Sindicato é o congresso ordinário da categoria. A cada três anos, delegados e observadores reúnem-se para discutir a conjuntura política e sindical, os caminhos e descaminhos da educação profissional e tecnológica, fazer balanços da atuação da entidade e traçar planos de luta para o período seguinte. Desde que a entidade foi criada, em 1993, sete congressos foram realizados, o último deles no final de 2013.

2013: O VII Congresso da categoria foi fundamental para deflagrar a greve pela carreira, em 2014

Como houve um questionamento judicial nas eleições sindicais de 2015, por parte da chapa perdedora, a diretoria eleita tomou posso somente em julho de 2016. Com isso, a realização do VIII Congresso, que deveria ocorrer em 2016, ficou para julho de 2017.

2. Assembleias

As assembleias gerais são o segundo órgão deliberativo do Sindicato.

Elas são classificadas em Ordinárias (AGO) quando têm data e função programada para deliberar, por exemplo, a Assembleia Geral Ordinária anual para discussão e votação do Orçamento do Sindicato. Estas assembleias ainda têm divulgação diferenciada. As outras são a AGO Eleitoral (a cada três anos) e a AGO anual para discussão e votação do balanço financeiro e do balanço patrimonial do Sindicato.

As assembleias Gerais Extraordiná-

rias (AGE) são aquelas chamadas a qualquer momento, em virtude de acontecimentos que sejam de relevância para a categoria deliberar. Exemplo: Greve geral da categoria.

O estatuto do Sinteps prevê, há muitos anos, que as assembleias gerais extraordinárias possam ser realizadas setorialmente, ou seja, por unidade de ensino. Este tipo de assembleia permite uma maior participação da categoria nas deliberações: entrar ou não em greve, com que pauta, quando, que tipo de greve – determinada ou indeterminada.... entre outros aspectos relevantes.

3. Conselho de Diretores de Base

O Conselho de Diretores de Base (CDB) é o terceiro órgão soberano do Sinteps. O Diretor de Base é peça chave na estruturação da entidade. Cabe a ele organizar a sua unidade, passar informações aos colegas e atuar como elo entre a categoria e a direção sindical. Mensalmente, participa de uma reunião na sede do Sindicato, em São Paulo, para organizar o trabalho e deliberar propostas que serão colocadas em prática pela Diretoria Executiva. As despesas são cobertas pela entidade e o Centro Paula Souza considera o dia como de efetivo exercício.

No caso do CDB, as eleições acontecem o ano todo. Se sua unidade ainda não dispõe de representação, entre no site da entidade (www.sinteps.org.br, no item "Fique por dentro" – "Eleições para Diretores de Base") e confira os detalhes.

4. Diretoria Executiva

A Diretoria Executiva do Sinteps tem mandato de três anos e é escolhida em eleições gerais, nas quais votam os filiados ao Sindicato. Ela é composta por 11 membros titulares (Presidente, Vice-Presidente, Secretário-Geral, Tesoureiro-Geral, Secretário Político/Administrativo, Secretário Finan-

2017: Reunião do CDB em janeiro, na sede do Sinteps, discute a mobilização para a data-base

ceiro, 3 Secretários Executivos, Diretor de Cultura, Lazer e Esportes, Diretor de Assuntos para o Trabalhador Aposentado) e 3 suplentes. Somente quatro membros da Diretoria Executiva são liberados integralmente para o trabalho sindical.

De acordo com o estatuto da entidade, cabe à Diretoria Executiva coletivamente:

- representar e defender os interesse do Sindicato perante os poderes públicos, em negociações, dissídios, convenções, acordos e contratos coletivos;
- desenvolver e executar a política de organização do Sindicato, sobretudo a partir dos locais de trabalho;
- desenvolver e executar a política de relações sindicais nacionais e internacionais do Sindicato;
- garantir a igualdade de tratamento e a não discriminação de nenhum trabalhador em relação à filiação sindical;
- cumprir e fazer cumprir o estatuto, os regulamentos e as normas administrativas do Sindicato, assim como as decisões dos Congressos, Assembleias Gerais e do Conselho de Diretores de Base;
- gerir as finanças do Sindicato de acordo com o disposto no Estatuto;
- admitir filiados;
- executar os trabalhos necessários para o desenvolvimento do Sindicato;
- promover o cumprimento do estatuto, procurando aprimorar as suas finalidades;
- representar os filiados nas questões de cunho profissional, trabalhistas e assistenciais;
- executar as deliberações das AGEs, das AGOs e do Congresso;
- executar as deliberações em matéria administrativa do CDB e eleger, juntamente com o Conselho Diretor de Base, os Diretores das Regionais.

5. Diretoria Regional

Os Diretores Regionais são assessores do Conselho de Diretores de Base e da Diretoria Executiva, devendo atuar conjuntamente com eles, no sentido de fortalecer o trabalho e a luta sindical, que incluirá as visitas às unidades do âmbito de sua representação regional.

6. Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal é composto por três membros titulares e três suplentes, eleitos pela categoria. Seus membros reúnem-se ordinariamente uma vez a cada trimestre, por convocação do Tesoureiro Geral, ou, extraordinariamente, por convocação da Assembleia Geral ou Conselho de Diretores de Base para apreciar as contas da entidade.

Saiba como é o jurídico do Sinteps e defenda seus direitos

O Sinteps vem atuando em várias frentes para a conquista dos direitos dos trabalhadores do Centro. O departamento jurídico do Sindicato é uma destas frentes, que tem alcançado muitos resultados positivos.

Hoje, por exemplo, todos os trabalhadores CLT horistas recebem o Descanso Semanal Remunerado (DSR) e o Adicional Noturno, como consequência das ações judiciais movidas pelo Sinteps desde a década de 1990, quando ainda era Adeteps. Também o parcelamento do 13º salário, embora previsto em lei, só foi garantido no Centro por meio de conquistas judiciais do Sinteps há muitos anos. Assim, os trabalhadores mais jovens não sabem, mas recebem estes direitos porque seu Sindicato conduziu a luta para que se tornassem realidade.

Outro exemplo que merece destaque é a aceitação dos atestados médicos particulares, algo que não era praticado pelo Ceeteps, que só aceitava os atestados do SUS. Devido à atuação do juridico do Sinteps, hoje temos o direito de ficar doente sem prejuizos financeiros!

Há diversas ações de Adicional de Insalubridade e Adicional de Periculosidade. Porém, muitos servidores técnico-administrativos, docentes e auxiliares de docente que trabalham em áreas insalubres (mecânica, informática, nutrição, química, saneamento, enfermagem) ainda não recebem estes adicionais... e não receberão sem ingressar com ação judicial. O mesmo se aplica aos que trabalham em áreas perigosas (elétrica, petróleo e gás). É uma diferença significativa no salário e todos os que têm direito devem entrar com as ações.

No site do Sindicato (**www.sinteps.org.br**), no item "**Jurídico**", você encontra todas as ações que a entidade patrocina, inclusive as mais recentes, direcionadas aos que foram prejudicados durante as promoções e progressões da nova carreira.

Como funciona

A consulta à assessoria jurídica é gratuita para todos os trabalhadores do Centro, sendo que para os sindicalizados não há qualquer custo na entrada das ações movidas pelo Sindicato. Há muito tempo, os advogados da entidade vêm usando a estratégia de ajuizar as ações nas cidades onde os trabalhadores exercem suas atividades, para garantir

uma diversificação nos julgamentos, aumentando as chances de vitória.

Se ainda tiver dúvidas após acessar o item "**Jurídico**", no *site* do Sinteps, você pode escrever para **juridico@sinteps.org.br**.

No site

No *site* do Sindicato, o item "Jurídico" traz duas seções principais.

São elas:

1) **Como consultar seu processo:** Ensina o servidor a acompanhar sua ação diretamente nos tribunais onde está tramitando.

2) Ações patrocinadas pelo Sinteps: Mostra a lista de ações que a entidade está patrocinando, que podem ser coletivas ou individuais. Em cada ação, há um arquivo com o descritivo do que está sendo pedido e os documentos necessários para ingresso. Confira!

.....

Lazer, saúde, serviços... Filiados ao Sindicato têm direito a vários convênios

Ao se filiar ao Sinteps, os trabalhadores do Centro tornam sua entidade representativa cada vez mais forte para organizar as lutas e alcançar conquistas. Mas não é só... Além disso, ser filiado ao Sindicato permite o usufruto de vários convênios que a entidade mantém.

Veja só:

- Na área de saúde

O Sinteps mantém alguns convênios médicos e odontológicos para seus filiados. Os preços variam de acordo com o plano escolhido. O pagamento é feito por débito automático em conta corrente do trabalhador. Há convênios com a Unimed Mococa, a Unimed Pindamonhangaba, a Unimed Sorocaba, o Grupo São Lucas, a Odontoprev e a Oral Odonto.

O Sindicato também mantém convênios com farmácias em vários municípios, o que garan-

te descontos aos filiados.

- Na área de lazer

Há convênios com as colônias de férias da Apeoesp em Ubatuba, Águas de São Pedro e Praia Grande. Atendem os filiados do Sinteps e seus dependentes na baixa temporada (março a novembro) e nos finais de semana sem feriados.

As colônias de férias da Aojesp, em Caraguatatuba, atendem aos filiados do Sinteps e seus dependentes durante o ano todo.

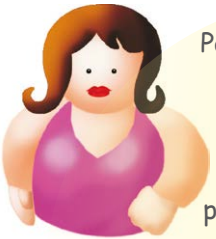
A Pousada das Araras, em Ubatuba, atende os filiados e seus dependentes o ano todo, havendo a necessidade de inscrição. O calendário de diárias e condições de pagamento são rotineiramente divulgados pelo Sinteps.

Em Caraguatatuba, o Sinteps mantém convênio com cinco hotéis: Hotel Litoral Norte, Hotel Águas Vivas, Hotel Mar, Hotel Caraguatatuba e Hotel Fazenda Três Poderes.

Em São Sebastião, o convênio é com o Hotel Fórmula 1.

- E mais

Também há convênios com instituições de ensino, seguradoras, empresas de serviço, de beleza e outros.



Para mais detalhes, navegue em
www.sinteps.org.br
(item "**Convênios**").

Você também pode escrever
para **cobranca@sinteps.org.br**
ou ligar pelos fones
(11) 3313-1528 e
(11) 3313-5385, com Graziela.
E, se você tem interesse que
o Sinteps faça algum convênio
para a sua unidade ou região,
envie proposta
por escrito para
cobranca@sinteps.org.br

Ainda não é filiado? Chegou a hora! Não fique só... Filie-se! Juntos, conquista-mos mais!

Para se filiar ao Sinteps, é necessário preencher e assinar a ficha ao lado, enviando-a para:

SINTEPS
Caixa Postal:
Nº 13850
São Paulo - SP
Cep: 01216-970

Destaque na linha do picote

PROPOSTA DE FILIAÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores do Centro Paula Souza

DADOS PESSOAIS:

NOME:
NÚMERO DA MATRÍCULA NO CEETEPS:
DATA DE NASC.: **SEXO: M( ) F ( )**
ESTADO CIVIL: **Nº CARTÃO SUS:**
NOME DA MAE:
RG: **CPF:** **PIS:**
Nº CTPS: **SÉRIE:** **CLT ( ) ESTATUTÁRIO( )**
CARGO: **DATA ADMISSÃO NO CEETEPS:**
ENDEREÇO:
BAIRRO:
CIDADE: **ESTADO:** **CEP:**
FONE RESIDENCIAL: ( ) **CELULAR: ( )**
E-MAIL:

OBRIGATÓRIO O PREENCHIMENTO DE TODOS

DADOS PROFISSIONAIS:

UNIDADE DE ORIGEM: CÓDIGO DA UNIDADE:
TRABALHA EM OUTRAS UNIDADES DO CEETEPS: ( ) SIM ( ) NÃO
QUAIS ? :

À diretoria Executiva do Sinteps:
Desejando fortalecer nossa categoria, solicito minha inscrição como filiado/a no Sinteps, sujeitando-me aos seus estatutos e regimentos. Se, por alguma razão, desejar me desligar, estou ciente de que é preciso fazê-lo por escrito e que deverei estar em dia com a tesouraria da entidade, podendo o Sindicato cobrar os débitos existentes. Declaro estar ciente de que o valor da mensalidade sindical é de 1% do meu salário*, descontado no holerite.
*Estatutários: salário base.
*CLT/Professor: hora aula + hora atividade.
*Auxiliares docentes: Salário base.

_____
Local e data

_____
Assinatura

FILE-SE AO SINTEPS!
JUNTOS, CONQUISTAMOS MAIS!

FILE-SE AO SINTEPS!
JUNTOS, CONQUISTAMOS MAIS!

FILE-SE AO SINTEPS!
JUNTOS, CONQUISTAMOS MAIS!

FILE-SE AO SINTEPS!
JUNTOS, CONQUISTAMOS MAIS!

FILE-SE AO SINTEPS!
JUNTOS, CONQUISTAMOS MAIS!

Corte aqui

Contatos com a entidade

Cobranças de convênios, Contas a receber: cobranca@sinteps.org.br
Tesouraria, Contas a pagar: tesouraria@sinteps.org.br
Informações sobre ações e agenda do Jurídico: juridico@sinteps.org.br (Rafaela) e aux.juridico@sinteps.org.br
Informações sobre filiação, cadastros e parcerias: cadastro@sinteps.org.br
Administração Geral: erica.adm@sinteps.org.br
Informes da Secretaria Geral, convocações, eleições: secretaria@sinteps.org.br
Departamento de Imprensa do Sinteps: imprensa@sinteps.org.br

Gestão SINTEPS SEMPRE NA LUTA

Diretoria Executiva

PRESIDENTE: Silvia Elena de Lima - ETEC Jorge Street *(São Caetano do Sul)*
VICE-PRESIDENTE: Renato de Menezes Quintino – FATEC Prof. Jessen Vidal *(SJ dos Campos)*
SECRETÁRIA GERAL: Neusa Santana Alves - ETEC Júlio de Mesquita *(Santo André)*
TESOUREIRA GERAL: Denise Rykala - ETEC Júlio de Mesquita *(Santo André)*
SECRETÁRIO POLÍTICO/ADM.: Fernando José Salvador Pedro – FATEC de Jahu *(Jaú)*
SECRETÁRIO FINANCEIRO: Rafael dos S. C. Macedo - ETEC Pedro Ferreira Alves *(Mogi Mirim)*
SECRETÁRIO EXECUTIVO: Gilberto Arantes de Freitas - ETEC Martin Luther King *(Capital)*
SECRETÁRIA EXECUTIVA: Luciana Fischer – FATEC Dep. Roque Trevisan *(Piracicaba)*
SECRETÁRIA EXECUTIVA: Patrícia Ap. de Souza Macedo - ETEC Francisco Garcia *(Mococa)*
DIRETORA DE CULTURA, LAZER E ESPORTES: Heriane Prado e Souza - ETEC Aristóteles Ferreira *(Santos)*
DIRETORA DE ASSUNTOS PARA O TRABALHADOR APOSENTADO: Maria Regina Rossetto Solano - ETEC Rubens de Faria e Souza *(Sorocaba)*

SUPLENTES
Mauro Machado de Oliveira - ETEC Martin Luther King *(Capital)*
Gertrudes Ap. Lopes Pereira - ETEC João Gomes de Araújo *(Pinda)*
Miquéias Ferreira de Oliveira - ETEC Elias Nechar *(Catanduva)*

Conselho Fiscal

Titulares
Marcos José de Abreu - ETEC Polivalente de Americana *(Americana)*
Paulo Lemos - Administração Central *(Capital)*
Marcio José Dionisio- ETEC Dr. Carolino da Motta e Silva *(ES do Pinhal)*
Suplentes
Paulo Roberto Murger Nogueira - ETEC Martin Luther King *(Capital)*
Elizabeth Ap. Souza - FATEC São Paulo *(Capital)*
Itamar Tadeu Moll - FATEC-São Paulo *(Capital)*

Sindicato dos Trabalhadores do Centro Paula Souza
Praça Coronel Fernando Prestes, 74 - Bom Retiro. Cep 01124-060 - São Paulo - SP.
Endereço para correspondência: Caixa Postal 13.850, Cep 01216-970 - SP/SP
Fones: (11) 3313-1528 e (11) 3313-5385.
E-mail: sinteps@uol.com.br
www.sinteps.org.br

http://www.facebook.com/sindicatodostrabalhadores.sinteps
TV Sinteps
https://twitter.com/SINTEPS1993

SINTEPS

Gestão SEMPRE NA LUTA!

Sindicato dos Trabalhadores do Centro Paula Souza
Praça Coronel Fernando Prestes, 74 - Bom Retiro.
Cep 01124-060 - São Paulo - SP.

Endereço para correspondência:
Caixa Postal 13.850, Cep 01216-970 - SP/SP
Fones: (11) 3313-1528 e (11) 3313-5385.
E-mail: sinteps@uol.com.br

Visite o novo site em

www.sinteps.org.br

http://www.facebook.com/sindicatodostrabalhadores.sinteps
https://twitter.com/SINTEPS1993
TV Sinteps