São Carlos, 29 de abril de 2026

Ofício nº 54/2026

Ao
Ilmo. Sr. Ronaldo Rodrigo Venturi
Prefeito Municipal de Ibaté

Tem por fim o presente, encaminhar a V.Sa. a Proposta do **Acordo Coletivo** em anexo, para Ajustamento de Condições de Trabalho entre a Administração Direta e Indireta do Municipio de Ibaté e o Sindicato dos Servidores Públicos, Empregados Públicos e Autárquicos Municipais de São Carlos, Dourado e Ibaté - SINDSPAM, aprovado em Assembleia para período de 01 de maio de 2026 a 30 de abril de 2027.

No ensejo encaminhamos a V.sa., a relação dos nomes abaixo relacionados de servidores nomeados em Assembleia no dia 24 de abril de 2026, que juntamente com os membros desse Sindicato, participarão da Comissão de Negociação, em reunião que deverá ser agendada por V.Sa., para tratarmos do Acordo Coletivo. Seguem os nomes dos servidores que deverão ser liberados para participarem da referida reunião:

Juliano César Mendonça - Guarda Municipal

Joel Ferreira – Representante dos Inativos

Tiago de Melo Silva – Leiturista

Pamela Fernanda Bellibraydu – UBS- Icaraí

Aline Vieira – Professora Emilia Morganti

Liliane Kethlins Rosa – Auxiliar de Enfermagem

Geane Oliveira da Silva Santana – Técnica de Enfermagem

Kleverson Willy da Cruz Silva – Motorista-Hospital-192-APH

Sendo só para o momento, cordiais saudações, e nos colocamos a disposição para quaisquer esclarecimentos, e aguardamos as providências necessárias acerca do assunto em pauta.

gov.br Documento assinado digitalmente
ADAIL ALVES DE TOLEDO
Data: 29/04/2026 10:55:44 -0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Adail Alves de Toledo
PRESIDENTE-SINDSPAM

PROTOCOLADO SOB Nº 1617/26
IBATÉ 29 DE Abril DE 2026
Carla.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

Ajustamento de Condições de Trabalho entre a Administração Direta e Indireta do Município de Ibaté e o SINDSPAM

ACORDO COLETIVO PARA AJUSTAMENTO DE CONDIÇÕES DE TRABALHO ENTRE A ADMINISTRAÇÃO DIRETA E INDIRETA DO MUNICÍPIO DE IBATÉ E O SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS, EMPREGADOS PÚBLICOS E AUTÁRQUICOS MUNICIPAIS DE SÃO CARLOS, DOURADO E IBATÉ PARA O PERÍODO 01 DE MAIO DE 2026 A 30 DE ABRIL DE 2027.

CLÁUSULA PRIMEIRA – QUESTÕES ECONÔMICAS

1.1 — CORREÇÃO SALARIAL COLETIVA

Todos os vencimentos e demais vantagens salariais dos Servidores/as Públicos da Administração direta e indireta, inclusive os dos inativos/as e pensionistas que recebem seus proventos ou pensões pelos cofres públicos, serão reajustados, a partir de **1º de maio de 2.026**, no percentual de **XX% (XXXXX) por cento**, referente ao índice do **IPCA do IBGE** acumulado no período compreendido entre **maio de 2.025 até abril de 2.026** (Fundamento: *artigo 7, X, da CF*), acrescido de aumento real, visando à valorização do Serviço Público Municipal.

OBS: Os percentuais referentes à IPCA e aumento real serão definidos em mesa de negociação.

1.2 — AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

O município dará continuidade ao fornecimento de auxílio alimentação, aos servidores/as da Administração direta e indireta, nos termos da **Lei Complementar nº 3.695 de 10 de junho de 2.025** e alterações posteriores, aumentando o seu valor mensal para **R$ xxxxxxxxx (xxxxxxxx reais)**, a partir de **1º de maio de 2026**.

OBS: Os percentuais referentes à IPCA e aumento real serão definidos em mesa de negociação.

1.2.1 – O auxílio alimentação não sofrerá desconto ou perda em razão de faltas justificadas ou licenças médicas de até 15 dias. O Município estudará a viabilidade de desvincular totalmente o benefício do critério de assiduidade severa.

1.3 — CESTA BÁSICA

O município dará continuidade ao fornecimento da cesta básica, aos servidores/as da Administração direta e indireta, mantendo a mesma quantidade de itens fornecidos atualmente, nos termos da **Lei Municipal nº 2.309/2.027** e alterações posteriores.

1.3.1 – O Município ampliará a composição da cesta básica para o total de 36 (trinta e seis) itens. Fica garantida a inclusão obrigatória de absorvente íntimo entre os itens de higiene, visando a promoção da saúde e dignidade menstrual das servidoras.

1.4 — TICKET REFEIÇÃO

O Município passará a fornecer um ticket refeição, aos servidores/as da Administração Direta e Indireta, para o consumo de refeições prontas em estabelecimentos comerciais, a partir de **1º de maio de 2 026.**

1.4.1 – O município se comprometerá a recarregar o cartão todo **dia 1º (primeiro)** de cada mês, se o 1º (primeiro) dia do mês coincidir com sábado, domingo, ponto facultativo ou feriado a recarga deverá se realizar no último dia útil anterior ao dia 1º (primeiro).

1.5 — PISO SALARIAL NACIONAL DO MAGISTÉRIO

O Município de Ibaté se compromete a aplicar e manter atualizado o Piso Salarial Nacional dos Profissionais do Magistério Público da Educação Básica, conforme previsto na **Lei Federal nº 11.738/2008** e atualizações do MEC.

1.6 — INCENTIVO FINANCEIRO ADICIONAL (IFA)

O Município assegura o repasse integral do IFA aos Agentes Comunitários de Saúde (ACS) e Agentes de Combate às Endemias (ACE), conforme **EC nº 120/2022.**

1.7 — DESCONGELAMENTO DE TEMPO E QUINQUÊNIOS

O Município de Ibaté procederá ao descongelamento da contagem de tempo de serviço para fins de anuênios, triênios, quinquênios e sexta-parte, nos termos da **Lei Municipal nº 226/2026.** O Município efetuará o pagamento imediato de todos os valores retroativos devidos desde a publicação da referida lei em **12 de janeiro de 2026.**

1.7.1 - O Município efetuará o pagamento retroativo anteriores a 12 de janeiro de 2026, desde o advento da Lei 173/2020 dos valores que deixaram de ser incorporados aos vencimentos dos servidores no período citado, podendo o cronograma de pagamento ser parcelado mediante negociação direta com o Sindicato.

1.8 — PISO DA EDUCAÇÃO INFANTIL

Fica estabelecida a previsão de adequação e estudo para pagamento do piso aos profissionais da Educação Infantil em até **90 dias.**

1.9 — MANUTENÇÃO DO PRÊMIO ASSIDUIDADE

As ausências ao trabalho decorrentes de tratamento oncológico (quimioterapia, radioterapia ou consultas especializadas), devidamente comprovadas, não serão consideradas como faltas para fins de perda ou redução do prêmio assiduidade, garantindo-se o pagamento integral do benefício ao servidor.

1.10 – DEPÓSITO DE FGTS AOS TEMPORÁRIOS

O Município garante o depósito regular e integral do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) a todos os servidores contratados por tempo determinado (temporários) sob o regime celetista, em conformidade com a legislação federal vigente.

1.11 — ADICIONAIS POR TEMPO DE SERVIÇO (CELETISTAS)

Fica estendida aos servidores públicos municipais regidos pela CLT a percepção de adicionais por tempo de serviço (triênios ou quinquênios) nos mesmos moldes e percentuais aplicados aos servidores estatutários, valorizando o tempo de dedicação ao serviço público municipal.

1.12 — DA JORNADA DE TRABALHO 12X36 E FOLGAS DE AJUSTE

Fica estabelecida a jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso para os profissionais da área da saúde, observando-se as seguintes condições:

1.12.1 – Visando o cumprimento da carga horária média de 180 (cento e oitenta) horas mensais e a preservação da saúde ocupacional, o servidor terá direito a 02 (duas) folgas mensais de ajuste, a serem gozadas preferencialmente de forma escalonada, sem prejuízo de sua remuneração e do descanso semanal remunerado.

1.12.2 – Na impossibilidade de concessão das folgas mencionadas no parágrafo anterior por necessidade imperiosa de serviço ou falta de pessoal, o Município deverá indenizar o servidor pelo dia trabalhado com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, ou, alternativamente, converter o período em banco de horas para gozo futuro dentro do mesmo semestre.

1.12.3 – A escolha dos dias de folga de ajuste será feita em comum acordo entre a chefia imediata e o servidor, garantindo-se que não haja prejuízo ao atendimento das unidades de saúde.

1.13 – DO BANCO DE HORAS PARA COMPENSAÇÃO: Fica autorizada a instituição de regime de Banco de Horas para todos os servidores abrangidos por este acordo. O sistema permitirá a

compensação de atrasos, saídas antecipadas ou faltas justificadas mediante a prestação de jornada suplementar, observando-se as seguintes condições:

1.13.1 – Limite Diário: A jornada suplementar para fins de compensação não poderá exceder o limite de 02 (duas) horas diárias.

1.13.2 – Prazo de Compensação: O saldo de horas negativas (atrasos/faltas) deverá ser compensado no prazo máximo de [X] meses, sob pena de desconto em folha de pagamento.

1.13.3 – Acordo Individual: A adesão ao banco de horas para fins de compensação de atrasos poderá ser formalizada individualmente ou por setor, conforme a necessidade do serviço público.

1.13.4 – Controle: A gestão do saldo será realizada através do sistema oficial de registro de ponto da municipalidade, com transparência para o servidor.

CLÁUSULA SEGUNDA – QUESTÕES SOCIAIS

2.1 — PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O Município se compromete a manter o pagamento dos salários, aos servidores/as da Administração direta e indireta até o **último dia útil de cada mês**, bem como a antecipação da primeira parcela do 13° para o mês de junho.

2.2 – DATA-BASE DA CATEGORIA

Fica estabelecido que, a data-base da categoria dos servidores públicos municipais de Ibaté será antecipada para o dia 1º de abril no ano de 2027 e para o mês de março de 2028, evitando assim que o período de negociação salarial não coincida com o período eleitoral. Em decorrência dessa alteração, os próximos períodos de negociação compreenderão o interstício entre a data-base atual e os novos meses estipulados.

2.3 — FOLGA ANIVERSÁRIO

Aos servidores/as que fizerem aniversário natalício, fica assegurado um dia de folga.

2.4 — LIBERAÇÃO PARA EXAMES PREVENTIVOS

O Município assegurará a dispensa do ponto, sem qualquer prejuízo salarial ou funcional, de até 03 (três) dias por ano para que o servidor realize exames médicos preventivos de câncer (preventivo do colo do útero, mamografia ou próstata), mediante comprovação por atestado médico.

2.5 — UNIFORMES E EPI'S

O Município fornecerá uniformes padrões, EPIs, EPCs, ininterruptamente, a todos os servidores/as operacionais da Administração Direta e Indireta e protetor solar fator 60 com repelente, inclusive aos/as Agentes de Saúde e de Combate a Endemias, nos termos da **Portaria n.3.214/78 do MTE** e

suas Normas Regulamentadoras, com reposições periódicas, quando necessário, mediante programação de estoque do SESMT, elaborada em conjunto com o SINDSPAM.

2.6 — CURSOS

O Município concederá horário especial ao/a servidor/a matriculado em cursos regulares, de formação ou qualificação profissional, assim como de graduação e pós-graduação, desde que seja comprovada a incompatibilidade com o horário normal de trabalho e que haja solicitação prévia protocolada junto a Secretaria Municipal de Gestão de Pessoas ou órgão similar da Administração Indireta, devendo a compensação ocorrer num prazo máximo de **6 (seis) meses**.

2.7 — ESTÁGIO CURRICULAR

O município concederá horário especial que permita ao/a servidor/a estudante realizar seu estágio curricular, devendo a compensação, por questões legais, ocorrer num prazo máximo de **6 (seis) meses**, desde que seja comprovada a incompatibilidade com o horário normal de trabalho e que haja solicitação prévia protocolada junto a Secretaria Municipal de Gestão de Pessoas ou órgão similar da Administração Indireta.

2.8 — PLANO DE CARREIRA

O município se compromete a implantar o plano de carreira e salários aos servidores/as públicos municipais da administração direta e indireta que ainda não são contemplados.

2.8.1 – Em complemento à cláusula de Plano de Carreira, o Município compromete-se a apresentar, no prazo máximo de 60 (trinta) dias após a assinatura deste acordo, um cronograma detalhado contendo:

- Nomeação de comissão de estudo, composta por servidores, membros do executivo e dois diretores indicados pelo Sindspam,
- Fase de diagnóstico e estudo de impacto financeiro;
- Datas de reuniões da comissão paritária (Sindicato e Gestão);
- Prazo final para envio do Projeto de Lei à Câmara Municipal.

CLÁUSULA TERCEIRA – CIPA

3.1 — TREINAMENTO PARA CIPEIROS

Será obrigatório curso de treinamento para membros da CIPA (mesmo aos reeleitos) e deverá ser concluído nos primeiros **30 (trinta) dias** a contar da eleição dos mesmos. O Município informará ao sindicato qual a entidade que ministrará tal curso e a data provável de seu início. O Município

encaminhará os cipeiros eleitos ao sindicato que também ministrará curso assemelhado, com o abono dos dias de duração do mesmo.

3.1.1 – Ficam as partes acordadas que poderão indicar um (01) representante para acompanhamento interno do curso ministrado pelo município no sindicato.

3.1.2 – Os membros da CIPA deverão acompanhar e participar da investigação de acidentes do trabalho/doenças ocupacionais ocorridos no Município. Para tanto, desfrutarão do tempo necessário.

3.1.3 – O Município encaminhará ao sindicato, cópia da ata de reunião da CIPA, até o décimo quinto dia do mês subsequente ao de sua realização.

3.1.4 – O Município informará ao sindicato, com **30 (trinta) dias** de antecedência, o programa e a data de realização da SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho).

3.2 – ELABORAÇÃO E ATUALIZAÇÃO DO LTCAT

O Município compromete-se a realizar, através de empresa especializada ou equipe técnica própria, o estudo para emissão ou atualização do Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT) em todas as unidades administrativas. O objetivo é identificar e ratificar o pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade aos servidores efetivamente expostos a agentes nocivos ou riscos.

3.3 — ATESTADOS DE ACOMPANHANTE

O Município aceitará, para fins de abono de falta ou de horas, atestados médicos de acompanhamento de familiares de primeiro grau (pais, filhos e cônjuges), bem como de dependentes sob tutela ou guarda judicial do servidor.

§1º: O abono limitar-se-á ao período constante no atestado, permitindo que o servidor retorne ao trabalho no período restante da jornada para evitar a perda do dia integral.

3.4 — FLEXIBILIZAÇÃO DA ENTREGA DE ATESTADOS

O município modificará o protocolo de entrega de atestados, podendo ser realizada por meio de uma das seguintes formas:

1. Diretamente à sua chefia imediata (via física ou digital);
2. Protocolar na Secretaria de Gestão de Pessoas;
3. Entregar no departamento de Medicina do Trabalho.

3.4.1 - O protocolo em qualquer uma dessas instâncias será considerado válido para fins de justificativa legal.

3.5 — DIMENSIONAMENTO DE EQUIPES DE SERVIÇOS GERAIS

O Município realizará estudo técnico para redimensionar o número de prestadores de serviço de limpeza e serviços gerais em cada unidade, adotando critérios de metragem quadrada e fluxo de pessoas, a fim de evitar a sobrecarga de trabalho em unidades maiores.

CLÁULURA QUARTA – QUESTÕES PERTINENTES AO SINDICATO

4.1 — DIRIGENTES SINDICAIS

Os/as dirigentes sindicais terão acesso a todos os setores de trabalho para a prática de atos legalmente admitidos como de sua competência, na defesa dos interesses legítimos da categoria. O/a dirigente sindical deverá, ao chegar no setor, comunicar verbalmente a chefia e facultar-lhe acompanhar a visita ou reunião a ser realizada.

4.2 — LEIS E ATOS ADMINISTRATIVOS

O Município se compromete a reunir-se com o SINDSPAM para discutir previamente qualquer projeto de lei que envolva direitos e obrigações dos servidores e servidoras antes de seu encaminhamento ao Legislativo, bem como em negociações que envolvam questões trabalhistas. Além disso, deverá comunicar a abertura de processos de sindicância referentes aos servidores da administração direta e indireta, garantindo o devido acompanhamento pelo SINDSPAM.

4.3 — CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Fica estabelecido que, em conformidade com a assembleia realizada pelo sindicato, bem como conforme prescreve o *Artigo 513, letra "E" da CLT*, os/as trabalhadores/as da categoria aprovaram a instituição da contribuição negocial, para que a prefeitura municipal desconte de todos os/as servidores/as não sócios abrangidos por este Acordo Coletivo, **2,5% (dois vírgula cinco por cento)** do salário padrão/base em cota única.

4.3.1 - Estão dispensados desse desconto, os/as servidores/as já sindicalizados e que estão em dia com suas contribuições associativas;

4.3.2 - Os servidores que tiverem dois contratos, a contribuição será realizada através do vínculo mais antigo;

4.3.3 - O desconto previsto nesta cláusula se refere exclusivamente às negociações do acordo coletivo (data base) dos/as servidores/as públicos municipais de São Carlos;

4.3.4 - O servidor que não desejar colaborar com a Contribuição Negocial, poderá manifestar sua oposição por meio de carta de próprio punho, a ser protocolada exclusiva e pessoalmente em local e data a serem definidos pelo sindicato e devidamente publicados com ampla divulgação aos servidores.

§1º - O sindicato não aceitará oposições enviadas por terceiros, correios, e-mails ou qualquer outro meio que não seja a entrega presencial da carta de oposição pelo próprio servidor;

§2º - A carta de oposição deverá conter nome completo, matrícula, CPF, cargo ou função, lotação, data e assinatura do servidor, além de expressar de forma clara e objetiva a recusa ao desconto da contribuição.

4.4 — CONSIGNAÇÕES EM FOLHA DE PAGAMENTO

O repasse dos descontos das mensalidades associativas e os demais referentes aos Convênios utilizados pelo servidor/a, junto ao SINDSPAM, deverão ser creditados até o **5º (quinto) dia útil** de cada mês.

CLÁUSULA QUINTA – DA VIGÊNCIA

5.1 — VIGÊNCIA

O presente instrumento contará seus efeitos a partir de **1° de maio de 2.026**, estendendo-se até **30 de abril de 2.027**.

MUNICÍPIO DE IBATÉ

SINDSPAM