

PROPOSTA

Termo N° XX/26

ACORDO COLETIVO PARA AJUSTAMENTO DE CONDIÇÕES DE TRABALHO ENTRE A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA DO MUNICÍPIO DE SÃO CARLOS E O SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS E AUTÁRQUICOS MUNICIPAIS DE SÃO CARLOS - SP PARA O PERÍODO DE 01/03/26 A 28/02/27.

O **MUNICÍPIO DE SÃO CARLOS** – pessoa jurídica de direito público interno, inscrito no CNPJ/MF sob nº 45.358.249/0001-0, Paço Municipal na Rua Episcopal, nº 1.575, representado neste ato pelo Prefeito Municipal xxxxxxxxxxxxxxxx, portador da Cédula de Identidade RG nº xxxxxxxxxxxxxxxx e inscrito no CPF/MF sob o nº xxxxxxxxxxxxxxxx, residente, xxxxxxxxxxxxxxxx, CEP xxxxxxxxxxxx, doravante denominado **MUNICÍPIO**, e o **SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS E AUTÁRQUICOS MUNICIPAIS DE SÃO CARLOS - SP**, pessoa jurídica de direito privado, com sede nesta cidade, na Rua do Ferroviários, nº 81, Vila Prado, São Carlos, SP, inscrito no CNPJ/MF sob nº 45.361.870/0001-24, neste ato representado por seu Presidente, **ADAIL ALVES DE TOLEDO**, portador da Cédula de Identidade RG nº 8.628.787-SSP/SP e inscrito no CPF/MF sob o nº 742.932.658-72, doravante designado simplesmente **SINDSPAM**;

CONSIDERANDO que a Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 513, "b", dispõe que dentre as prerrogativas do Sindicato está a de firmar acordos e convenções coletivas de trabalho no interesse da categoria;

CONSIDERANDO o interesse público demonstrado pelo Poder Executivo Municipal e o interesse demonstrado pelos servidores municipais;

RESOLVEM celebrar o presente Acordo que se regerá pelas cláusulas e condições abaixo estabelecidas:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DAS QUESTÕES ECONÔMICAS

1.1. Reajuste Salarial Coletivo: Os salários dos servidores públicos municipais da Administração Direta e Indireta, incluindo os inativos e pensionistas, e dos conselheiros tutelares ficam revisados, a partir de 1º de março de 2026, no percentual de 3,81% (três vírgula oitenta e um por cento), a ser aplicado sobre o valor dos salários vigentes em fevereiro de 2026, relativo ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), acumulado no período de março de 2025 a fevereiro de 2026, conforme calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Parágrafo Único: Para o nível inicial das tabelas salariais, serão desprezadas as frações de centavos, arredondando para o valor real daquele apurado pelo aumento previsto no caput desta cláusula.

1.1.1. Ficam excluídos da revisão especificada na cláusula 1.1 os subsídios e vencimentos do Prefeito Municipal, do Vice-prefeito, dos Secretários Municipais, dos Diretores Presidentes das Entidades da Administração Indireta e do Chefe de Gabinete do Prefeito.

1.2. Cesta Básica: A Administração Direta e Indireta do Município de São Carlos dará continuidade ao fornecimento de cesta básica aos servidores da Administração Direta e Indireta, contendo 36 (trinta e seis) itens, mediante pagamento de parte de seu custo pelo servidor em conformidade a tabela a seguir, nos termos da Lei Municipal nº 14.901, de 27 de março de 2009 e alterações posteriores, corrigindo as faixas salariais para cálculo da participação do servidor, nos mesmos índices da recomposição salarial.

Faixa Salarial		Porcentagem	Valor CB	Desconto servidor
R\$ 0,01	R\$ 3.485,00	5%	R\$ 359,66	R\$ 17,98
R\$ 3.485,01	R\$ 5.112,00	10%	R\$ 359,66	R\$ 35,97
R\$ 5.112,01	R\$ 6.816,00	35%	R\$ 359,66	R\$ 125,88
R\$ 6.816,01	R\$ 11.926,00	80%	R\$ 359,66	R\$ 287,73
Acima de 11.926,01		90%	R\$ 359,66	R\$ 323,69

1.2.1. O Município se compromete, entretanto, a substituir a cesta básica pelo **vale-alimentação**, no valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), com os descontos proporcionais aos servidores de acordo com a faixa salarial, tão logo os procedimentos administrativos e licitatórios necessários sejam concluídos. Até a efetiva implementação do vale-alimentação, será mantido o fornecimento da cesta básica nos moldes atuais.

1.3. Tíquete Refeição: A Administração Direta e Indireta do Município de São Carlos dará continuidade ao fornecimento do tíquete refeição aos servidores públicos efetivos municipais ativos da Administração Direta e Indireta, para o consumo de refeições prontas em estabelecimentos comerciais. O valor mensal será reajustado para R\$1260,00 (Hum mil, duzentos e sessenta reais), mediante pagamento de parte de seu custo pelo servidor, conforme tabela a seguir, nos termos da Lei Municipal nº 16.630, de 12 de junho de 2013 e alterações posteriores. O MUNICÍPIO se comprometerá, havendo disponibilidade operacional, a recarregar o cartão todo dia 1º (primeiro) de cada mês.

VALOR DO TÍQUETE A PARTIR DE 01/03/26:

Faixa Salarial		Porcentagem	Valor TR	Desconto servidor
R\$ 0,01	R\$ 5.749,00	2%	R\$ 1.260,00	R\$ 25,20
R\$ 5.749,01	R\$ 8.025,00	3%	R\$ 1.260,00	R\$ 37,80
R\$ 8.025,01	R\$ 11.457,00	4%	R\$ 1.260,00	R\$ 50,40
Acima de 11.457,01		5%	R\$ 1.260,00	R\$ 63,00

**Composição do salário para as Faixas Salariais = vencimentos + aditamento + incorporações + triênio + Função Gratificada ou Cargo em Comissão*

1.3.1. Os servidores não farão jus ao recebimento de tíquete nos períodos de férias; licenças, (com exceção da gala, maternidade + prorrogação, paternidade e nojo); faltas, (injustificadas ou não) e afastamentos, com exceção do decorrente de acidente de trabalho, de até 15 dias.

1.3.1.1 O servidor em gozo de férias proporcionais terá direito à percepção do tíquete na proporção dos dias trabalhados.

1.3.1.2. O servidor cedido para entidade da Administração Indireta do Município ou para outros órgãos de qualquer esfera de Poder, sem prejuízo de seus vencimentos, fará jus ao recebimento do tíquete refeição quando o órgão/entidade de destino não ofereça o benefício.

1.3.1.3. O servidor poderá fazer uso do Tíquete Refeição em todos os estabelecimentos credenciados e habilitados pela bandeira do cartão, dentro ou fora do Município de São Carlos.

1.4. Descongelamento: O Município compromete-se, nos termos da legislação vigente, a proceder ao descongelamento do tempo de serviço dos servidores abrangidos por este Acordo Coletivo, restabelecendo integralmente a contagem do período anteriormente suspenso com base na Lei Complementar 173/2020, com autorização de pagamento dos direitos referidos desde o advento da vigência da Lei Complementar 226, de 12 de janeiro de 2026.

1.4.1. Retroativo e Impacto Financeiro: O Município se compromete a realizar, no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias após a publicação da lei que aprovar o referido acordo coletivo, o estudo de impacto financeiro referente ao pagamento retroativo da lei que autorizou o descongelamento dos benefícios, tais como triênio, plano de carreira e demais vantagens devidas aos servidores públicos municipais. Havendo disponibilidade orçamentária, o valor correspondente será incluído na Lei Orçamentária Anual (LOA), acompanhado de cronograma de pagamento a ser cumprido conforme as condições financeiras do Município.

1.5. PAGAMENTO DE FÉRIAS: Fica pactuado entre as partes que o Município efetuará, quando expressamente requerido pelo servidor, o pagamento em pecúnia do adicional de um terço (1/3) sobre as férias, independentemente de estarem vencidas, observadas as disposições legais aplicáveis e prazos administrativos pertinentes.

CLÁUSULA SEGUNDA - DAS QUESTÕES SOCIAIS

2.1. Pagamento de Salários: O MUNICÍPIO se compromete a manter o pagamento dos salários aos servidores da Administração Direta e Indireta, preferencialmente até o último dia útil de cada mês, bem como a antecipação da primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário para o mês de junho, em havendo disponibilidade financeira.

2.2. Folga Aniversário: No mês de aniversário natalício do servidor fica assegurado 1 (um) dia de descanso remunerado, a ser definido de comum acordo com a sua chefia imediata, respeitando a necessidade do serviço.

2.2.1. Ao servidor cujo mês de aniversário natalício coincidir com as férias coletivas, será assegurado o direito a 1 (um) dia de descanso remunerado, a ser definido de comum acordo com a sua chefia imediata, respeitando-se a necessidade de serviço. A folga a que se refere este item deverá ser gozada, impreterivelmente, no prazo máximo de até 30 (trinta) dias do dia seguinte do retorno das férias coletivas.

2.3. Uniformes e Equipamentos de Proteção Individual - EPI's: O MUNICÍPIO fornecerá uniformes padrões para os servidores dos setores operacionais da Administração Direta; protetor solar fator 60, com repelente aos servidores que prestam serviço a céu aberto, incluindo os Agentes de Saúde e de Combate à Endemias, bem como os demais EPI's e EPC's que se fizerem necessários de acordo com a Portaria nº 3.214/78 do MTE.

2.3.1. A indicação do EPI/EPC para utilização dos servidores municipais da Administração Direta será realizada pelo SESMT – Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, em observância a Portaria nº 3.214/78.

2.3.2. As aquisições de EPIs e EPCs, bem como os Termos de Referência dos mesmos, deverão ser submetidos à análise prévia do SESMT.

2.3.3. O SESMT ficará responsável, em conjunto com o SINDSPAM, por analisar as amostras e aprovar o fornecimento dos equipamentos para posterior entrega.

2.3.4. A Administração Indireta seguirá os preceitos dos itens 2.3 e 2.3.1, protegendo assim o servidor

2.3.5. Os materiais, mobiliários e equipamentos destinados à melhoria das condições de trabalho e à promoção da ergonomia deverão ser adquiridos mediante prévia avaliação e aprovação do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, garantindo que atendam às normas técnicas e regulamentadoras aplicáveis, especialmente no que se refere à prevenção de riscos ocupacionais e à adequação ergonômica dos postos de trabalho.

2.4. Café da Manhã: O MUNICÍPIO manterá o fornecimento do café da manhã aos servidores atualmente beneficiados, inclusive aos servidores operacionais ou não, e aos servidores que cumpram jornada superior a 10 (dez) horas diárias, com a mesma qualidade e número de itens.

2.4.1. Aos demais setores não abrangidos no item anterior, será fornecido café, açúcar, copos descartáveis, gás de cozinha e local apropriado para que os servidores preparem o café.

2.4.2. Aos Agentes de Endemias e Agentes Comunitários de Saúde será fornecido café da manhã com entrega semanal, com o seguinte cardápio: pão de forma ou pão de leite, leite de caixa, chocolate em pó 50% (cinquenta por cento) adoçado, manteiga ou margarina, bolinho às segundas e sextas-feiras e frutas, preferencialmente banana, laranja ou maçã, às terças, quartas e quintas-feiras.

2.4.3. O acompanhamento, controle e distribuição dos itens previstos nesta cláusula serão de responsabilidade dos **Almoxarifados**: da **Secretaria Municipal da Saúde, Secretaria Municipal da Educação, Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social e Cidadania, Secretaria Municipal de Desenvolvimento Rural e Bem Estar Animal e da Secretaria Municipal da Fazenda (almoxarifado Central)**, conforme a vinculação dos servidores e a natureza das atividades desempenhadas.

2.5. Cursos: A Administração Direta e Indireta do MUNICÍPIO concederá horário especial de trabalho para estudo aos servidores matriculados na educação básica (ensino fundamental, médio e EJA), cursos técnicos, profissionalizantes, assim como os de graduação e pós-graduação, desde que seja comprovada a incompatibilidade com o horário normal de trabalho. O MUNICÍPIO se compromete a regulamentar em até 60 (dias), contados da vigência das cláusulas econômicas, o direito de que trata este item, assim como a compensação de jornada relativa ao benefício.

As regras previstas no Acordo Coletivo 2022/2023 relativas ao horário especial de que trata este item permanecerão vigentes até que a regulamentação mediante legislação municipal ocorra.

2.6. Estágio Curricular: A Administração Direta e Indireta do MUNICÍPIO concederá horário especial de trabalho que permita ao servidor estudante realizar o seu estágio curricular obrigatório, desde que seja comprovada a incompatibilidade com o horário normal de trabalho. O MUNICÍPIO se compromete a regulamentar em até 60 (dias), contados da vigência das cláusulas econômicas, o direito de que trata este item, assim como a compensação de jornada relativa ao benefício.

2.6.1. As regras previstas no Acordo Coletivo 2022/2023 relativas ao horário especial de que trata este item permanecerão vigentes até que a regulamentação mediante legislação municipal ocorra.

Caso o servidor realize o estágio em áreas correlatas ao seu emprego de origem e na Secretaria em que está lotado, fica dispensado da dispensa da compensação.

2.7. Lei Programa Emprega + Mulheres - O Município compromete-se a publicar a constituição da Comissão no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a publicação das cláusulas econômicas deste Acordo Coletivo, para dar continuidade aos estudos de regulamentação e implementação da Lei Federal nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres.

2.7.1. A Comissão de Estudos, composta de forma paritária por representantes do Município e do Sindicato, deverá apresentar, no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, relatório conclusivo contendo propostas e análise de viabilidade para a efetiva aplicação da referida Lei no âmbito municipal, assegurando a promoção da igualdade de oportunidades e o fortalecimento das políticas de inclusão das mulheres no mercado de trabalho.”

2.8. Plano de Carreira O Município declara que o Plano de Carreira dos(as) servidores(as) públicos municipais foi revisado por comissão interna sendo composta por: representante dos(as) servidores(as) e representante do sindicato encontrando-se concluído.

2.8.1. Finalizada essa etapa, a Administração Municipal irá realizar, em conjunto com as Secretarias Municipais de Gestão Pública e Integração Governamental, de Fazenda, Gestão de Pessoas e a Procuradoria Geral do Município estudos de viabilidade jurídica, orçamentária e financeira, submissão à Câmara Municipal em tempo para efetiva implementação do referido Plano a partir de 1º de janeiro de 2027.

2.9. Plano de incentivo a demissão voluntária – (PIDV) - O Município em conjunto com o SINDSPAM, se compromete a realizar estudos técnicos e financeiros para avaliar a viabilidade da criação de um Plano de Incentivo à Demissão Voluntária Permanente, aplicável à Administração Direta e Indireta, que poderá ser acionado de forma contínua, observando:

I - Sustentabilidade financeira do Município;

II - Impactos na renovação e modernização do quadro de servidores;

III - Garantia de direitos adquiridos e respeito à voluntariedade;

IV - Inclusão de medidas de apoio social, psicológico e educacional para os servidores que optarem pelo desligamento.

2.10. Estudo do déficit de servidores e realização de concurso Público: O Município deverá finalizar, dentro do prazo necessário para permitir a inclusão da previsão correspondente na Lei Orçamentária Anual (LOA), o estudo detalhado sobre o déficit de servidores em toda a estrutura administrativa municipal, abrangendo todas as secretarias e órgãos da administração direta e indireta. O estudo deverá considerar o crescimento populacional do Município, a demanda por serviços públicos, o número de servidores afastados, aposentados e desligados nos últimos anos, as normativas federais e estaduais sobre recursos humanos e dos conselhos de classe, bem como o impacto da sobrecarga de trabalho sobre os servidores em exercício.

2.10.1. Com base nos resultados do estudo, o Município se compromete a realizar os devidos impactos orçamentários e elaborar estudos, conforme necessidade e disponibilidade financeira, para alteração da legislação municipal referente ao quadro de vagas, de modo a ampliá-lo quando necessário, visando atender à demanda identificada.

2.10.2. O relatório com o diagnóstico do déficit e o planejamento das contratações deverá ser apresentado ao SINDSPAM para acompanhamento e fiscalização do cumprimento desta cláusula.

2.10.3. O Município se compromete, em havendo disponibilidade financeira e observada a conformidade com a legislação orçamentária e fiscal, a realizar concursos e contratações para reposição das vagas remanescentes ainda no exercício de 2026.

2.11. Protocolo de Segurança e Defesa Institucional em casos de Violência e Desacato - O Município compromete-se a adotar as seguintes medidas para prevenção, acolhimento e defesa institucional em casos de violência e desacato contra servidores públicos:

2.11.1. Acolhimento imediato: Disponibilizará, de forma imediata, a equipe da Seção de Gerenciamento da Vida Funcional do Servidor para realizar o acolhimento, orientações e encaminhamentos necessários aos servidores vítimas de violência ou desacato.

2.11.2. Capacitação dos gestores: Promoverá capacitações específicas aos gestores e representantes da Administração Direta e Indireta, no intuito de fortalecer práticas de prevenção, acolhimento e encaminhamento de casos relacionados ao tema.

2.11.3. Constituição da Comissão Paritária: No prazo máximo de 60 (sessenta) dias, será constituída Comissão Paritária composta por representantes do governo e por servidor indicado pelo Sindicato, com a finalidade de levantar os casos de violência e desacato ocorridos nos últimos 12 (doze) meses.

2.11.4. Diagnóstico e elaboração do Protocolo: Com base no levantamento realizado, a Comissão elaborará o **Protocolo de Segurança e Acolhimento ao Servidor Vítima de Violência**, estabelecendo medidas preventivas, fluxos de atendimento e mecanismos de acompanhamento contínuo.

2.12. Fornecimento de Insumos: O Município compromete-se a garantir o fornecimento regular de materiais e insumos necessários ao desempenho das atividades em todas as unidades da administração direta e indireta, adotando medidas imediatas em situações excepcionais de ausência e monitorando continuamente os processos de aquisição, de modo a assegurar eficiência, legalidade e continuidade do serviço público.

CLÁUSULA TERCEIRA – DA CIPA

3.1. TREINAMENTO PARA CIPEIROS: Será obrigatório curso de treinamento para membros da CIPA, inclusive para os reeleitos, que deverá ser concluído até a data da posse dos mesmos. O Município informará ao sindicato qual a entidade que ministrará tal curso e a data provável de seu início.

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

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

3.3. Investigação de Acidentes: Os membros da CIPA deverão acompanhar e participar da investigação de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais ocorridos no âmbito da Administração Direta e Indireta, desfrutando do tempo necessário para tal fim.

3.4. Ata de Reunião: Fica estabelecido que a CIPA disponibilizará no portal da Município a ata mensal de sua reunião, até o décimo quinto dia do mês subsequente ao de sua realização.

3.5. SIPAT: Fica estabelecido que a CIPA divulgará amplamente com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e a data de realização da SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho).

CLÁUSULA 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. Após a realização da visita ou reunião, o sindicato elaborará ata e encaminhará à Secretaria correlata e à Secretaria Municipal de Gestão de Pessoas.

4.2. Faltas Abonadas: Quando convocados extraordinariamente para participarem de reuniões ou eventos da categoria, os diretores do SINDSPAM terão as horas referentes à realização da reunião ou evento abonadas, desde que previamente oficializado à Secretaria Municipal de Gestão de Pessoas. Os diretores que trabalham por plantão em horário diverso da realização da reunião, terão abonada sua jornada no dia da reunião. As reuniões ordinárias mensais serão realizadas em conformidade com o calendário pré-estabelecido pelo SINDSPAM e encaminhado formalmente à Gestão de Pessoas no mês de janeiro de cada ano, sendo que os dias das reuniões ordinárias serão abonados.

4.3. Leis e Atos Administrativos: O MUNICÍPIO comunicará ao SINDSPAM sobre projetos de Leis que envolvam direitos e obrigações dos servidores, imediatamente após o encaminhamento ao Legislativo, bem como comunicará a abertura de processos de sindicância dos servidores da Administração Direta e Indireta.

4.4. PRAZO DE RESPOSTA A OFÍCIOS E COMUNICAÇÃO PRÉVIA DE MEDIDAS ADMINISTRATIVAS: A Prefeitura Municipal de São Carlos compromete-se a responder, de forma fundamentada e por escrito, no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis, todos os ofícios do sindicato, requerimentos e solicitações feitas pelos servidores formalmente protocolados.

4.1. O descumprimento do prazo estabelecido deverá ser justificado formalmente, indicando a motivação da eventual prorrogação e o novo prazo para resposta.

4.5. 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 e meio) por cento do salário padrão em cota única.

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

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

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

4.5.1.4. Ficou estabelecido em conformidade com a assembleia que 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** na sede do SINDSPAM, localizada na Rua dos Ferroviários, nº 81, Vila Prado, nos dias 12, 13 das 9h às 16h e 14 de março de 2026, das 8hs às 12hs;

4.5.1.5. 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;

4.5.1.6. 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.

4.6. **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. O presente instrumento contará seus efeitos a partir de 1º de março de 2026, estendendo-se até 28 de fevereiro de 2027.

E, por estarem as partes de pleno acordo com o ora estabelecido, firmam o presente em cinco vias de igual forma e teor e para um só efeito, na presença das testemunhas abaixo assinadas.

São Carlos, xx de março de 2026.