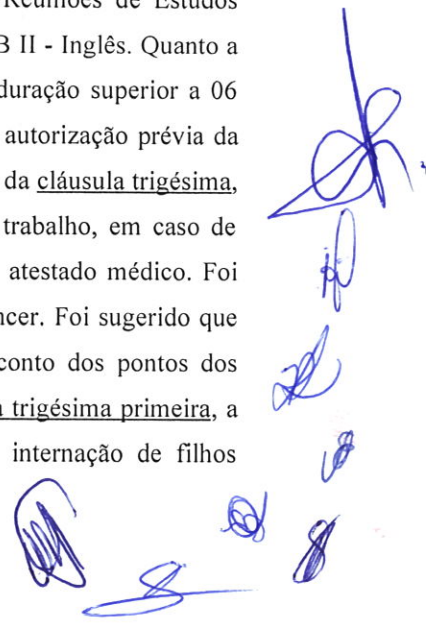


ATA DE REUNIÃO

Aos doze dias do mês de fevereiro de 2026, por volta das 15h00, realizou-se a reunião presencial no CEFAP, localizado na Rua Francisco Barbosa, 1480, Cidade Nova, com seguintes participantes Dr. Eduardo Antoniete Campanaro (Procuradoria Geral do Município), Neide Aparecida Souza Lopes (Secretaria de Finanças), Petersson Alves Faciroli (Secretário de Administração e Recursos Humanos), Paulo Sérgio Moreira Guedine (representante da Uni-FACEF), Fabricio Vidal (representante da FDF), Samuel Andrade Gomide, Marcelino Guimaraes, Eveline Cristina Fonseca. Dra. Bruna Silva Costa, OAB/SP nº 466.160, Dr. Denilson Pereira Afonso de Carvalho, OAB/SP nº 205.939 (representantes do Sindicato dos Servidores e Empregados Públicos Municipais de Franca e Região). A reunião foi previamente agendada pela Comissão de Avaliação e Estudos na última reunião, com a finalidade de entregar a contra proposta de acordo coletivo para o ano de 2026. Petersson solicitou que, na presente oportunidade, que a ata seja conferida e assinada na presente data, para que já seja disponibilizada aos servidores na área do servidor. Petersson assim, esclareceu que trouxe cláusula a cláusula as análises, considerando os motivos analisados pela Comissão. Inicialmente, foi deliberado que seriam lidas as cláusulas não financeiras, já apresentando os motivos da decisão. Quanto a cláusula décima primeira, a Prefeitura de Franca concordou com a implantação no ano de 2026, sendo que concordou com a redução do tempo mínimo para dezoito anos de efetivo exercício no Programa Permanente de Desligamento Voluntário (PPDV), desde que haja aprovação do projeto de lei que será encaminhado ao legislativo. Petersson narrou que já quer realizar o PDV do ano de 2026 nos termos da presente solicitação. Faculdade de Direito solicitou que seja incluída a autarquia para instituição na Faculdade, o que não acontecerá na Uni-FACEF. Fabricio foi orientado de que, como na Prefeitura há necessidade de Decreto, na Faculdade é necessário ato para designar os valores do orçamento que será utilizado na Faculdade. Dr. Denilson solicitou que seja colocado no acordo a solicitação realizada pelo Sindicato com a respectiva concordância da regra do benefício que foi solicitado. Quanto a cláusula décima segunda, faltas justificadas, a Prefeitura concordou com a manutenção do benefício constante do acordo conforme contra proposta entregue, porém não concordou com a ampliação do benefício, ficando facultado ao servidor utilizar de banco de horas, falta abonada ou TRE para acompanhamento de filhos menores de doze anos e de pais com idade superior a 60 anos em consultas médicas. Quanto a cláusula décima terceira, faltas abonadas, a Prefeitura concorda em assegurar a concessão de seis faltas abonadas por ano, sendo três por semestre, não consecutivas e sem necessidade de justificativa, mantendo o benefício nos mesmos termos. Samuel solicitou que os indeferimentos de abonada sejam justificados, pois estão acontecendo muitos indeferimentos sem decisão motivada. Dr. Denilson falou que o indeferimento deve ser motivado, até mesmo em razão da previsão da Constituição Federal. Petersson informou que na Secretaria de Saúde os problemas relatados pelas chefias são os pedidos deixados para última hora, quando da finalização do direito de gozo, o que atrapalha o gozo de todos os servidores. Dr. Denilson solicitou que seja solicitado a motivação do indeferimento as chefias e, assim, Petersson sugeriu que seja acrescida a alínea "e" onde constará a obrigatoriedade das chefias motivar o indeferimento no documento de solicitação. Quanto a cláusula décima quarta, a Prefeitura concorda com a ampliação do direito ao vale transporte, de modo a

possibilita a concessão para servidores que percebam remuneração de até quatro salários mínimos, o que será feito através de projeto de lei a ser encaminhado a Câmara Municipal, nos termos da contra proposta apresentada pela Comissão. Quanto cláusula décima quinta, a realização de novos concursos públicos, a Prefeitura de Franca esclarece que tal definição depende de análise técnica, considerando a necessidade do serviço, ficando prejudicada a solicitação. Quanto a cláusula décima sexta, a Prefeitura de Franca informa que já possui o regime de teletrabalho regulamentado, pelo Decreto 11231/2021, podendo ser analisado pelos Secretários de cada pasta. No que se refere a redução para trinta e seis horas semanais, destacou que tal análise já está no Supremo Tribunal Federal e eventual redução geral da jornada sem a respectiva redução remuneratória implicaria em impacto financeiro e orçamentário. Samuel questionou a questão de instituição de uma comissão paritária para análise de alguns setores, Dr. Eduardo informou que a análise setorizada traria um desconforto entre os setores. Quanto a cláusula décima sétima, plano de carreiras, a Administração Municipal narrou que já possui diversos mecanismos de valorização funcional incorporados a legislação vigente e se propõe a manter o diálogo institucional sobre o tema, podendo promover estudos técnicos internos, não sendo viável a previsão em acordo coletivo. Marcelino questionou quanto a instituição de uma comissão para discussão, momento em que Dr. Eduardo informou que a Prefeitura tem conhecimento de como elaborar um plano de carreiras, porém a questão que estamos enfrentando é financeiro. Dr. Eduardo informou que já se instituiu diversas comissões para estudo, porém quando esbarra nas questões financeiras, temos impedimento financeiro. Dr. Eduardo informou que caso necessário poderia marcar uma reunião para que fosse demonstrado os estudos e análises sobre as carreiras. Petersson informou que a instituição de uma comissão para estudo de planos de carreiras sem condições de avançar nas negociações em razão das questões financeiras, seria dar esperança ao servidor de algo que não temos condições financeiras para assumir. Petersson informou que o entendimento de plano de carreiras tem sido alterado, não sendo viável a simples apresentação de um diploma para alterar os vencimentos, ou seja, atualmente seria necessário vincular esse diploma a função e outros requisitos necessários. Dr. Eduardo exemplificou o plano de carreira que já foi pensado. Eveline questionou quanto ao plano de carreiras do magistério, momento em que Dr. Eduardo informou que já existe um plano de carreiras, porém, difuso na legislação. Outras questões como a valorização do estudo, no entanto, quando isso é encaminhado à Secretaria de Finanças, esbarra-se na questão orçamentária. Neide informou que há determinação legal para que aconteça o plano de carreiras do magistério e dos profissionais do SUS, no entanto, não há financiamento para tal finalidade. Fabricio sugeriu a instituição de um grupo de estudo, momento em que Petersson informou que a Prefeitura está aberta ao diálogo, podendo ser designada reunião para tal finalidade. Foi sugerido um grupo de estudos entre a Faculdade de Direito de Franca e Sindicato sobre o Plano de Carreiras. Quanto a cláusula décima oitava, esclarece que a concessão do adicional de insalubridade possui natureza técnica, estando condicionada a realização de avaliação técnica específica, mediante laudo técnico elaborado por profissional habilitado, não sendo possível a concessão automática, sendo observado rigorosamente os laudos técnicos emitidos e legislação vigente. Samuel solicitou o pagamento isonômico do pagamento de insalubridade no caso de servidores que trabalham junto de outros servidores que já conseguiram o pagamento judicial e realizam as mesmas funções, no mesmo local de trabalho. Quanto a cláusula décima nona, banco de horas para servidores com redução de jornada, a Prefeitura concorda em estender aos servidores que possuem redução de jornada a

possibilidade de adesão ao regime de banco de horas, sendo sugerido por Petersson a manutenção do acordo de banco de horas até agora praticado. Quanto a cláusula vigésima, redução de jornada para servidores/empregados com deficiência e com filho ou dependente com deficiência, sendo que a matéria se encontra disciplinada pelo entendimento firmado pelo STF no tema 1097, não sendo necessária previsão específica da matéria em acordo coletivo. Dr. Denilson solicitou que seja revisto o procedimento para concessão da redução sem prejuízo financeiro. Quanto a cláusula vigésima primeira, incorporação dos acordos setoriais na convenção coletiva, a Prefeitura acredita ser inviável incorporar acordos setoriais ao presente acordo coletivo que tem a finalidade de tratar de matérias de interesse geral, aplicáveis de forma ampla aos servidores abrangidos. Petersson informou que a discussão de alguns acordos na presente data, inviabiliza a discussão de direitos gerais. Quanto a cláusula vigésima segunda, prevalência dos acordos coletivos, esclarece que acordos individuais somente são formalizados quando amparados na legislação vigente e em situações específicas, não se caracterizando como fragilização de direitos coletivos. Quanto a cláusula vigésima terceira, notificação do sindicato sobre alterações nas relações de trabalho, a Prefeitura esclareceu que a organização administrativa, reestruturação de setores e definição de jornadas fazem parte do poder diretivo e, assim, tal medida não se mostra adequada. Dra. Bruna solicitou que o Sindicato seja comunicado quando a alterações substanciais que trará muito impacto aos servidores, pois eles procuram o sindicato para esclarecimentos. Petersson informou que esse diálogo é muito bom e pode ser tratado com o Sindicato diretamente para dar conhecimento e para que eles já saibam do que está sendo alterado. Quanto a cláusula vigésima quarta, contribuição assistencial profissional, esclarece que a Prefeitura concorda nos termos constantes da contra proposta apresentada na presente data. Quanto a esta cláusula, Samuel solicitou a correção para constar que tal solicitação poderá se dar apenas dos não sindicalizados. Quanto a cláusula vigésima quinta, avaliação de assédio moral pelas chefias, a Prefeitura esclareceu que já possui política institucional de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e a discriminação formalizada através de cartilha comportamental e, assim, não se mostra necessária a inclusão de cláusula nos termos propostos. Quanto a cláusula vigésima sexta, a Prefeitura concordou, sugerindo redação constante da contra proposta. Quanto a cláusula vigésima sétima, da manutenção dos acordos coletivos anteriores, a Prefeitura informa não ser possível a manutenção automática das cláusulas constantes de acordo coletivo anterior. Quanto a proposta da administração, foi solicitada inclusão da cláusula vigésima oitava, jornada de trabalho dos professores PEB II, sendo pactuado que será atribuída a carga horária máxima de 10 (dez) aulas/ dia, incluídas as aulas destinadas às Reuniões de Estudos Pedagógicos (REP), aos professores PEB II - Educação Física, PEB II – Arte e PEB II - Inglês. Quanto a proposta de inclusão da cláusula vigésima nona, foi proposto nas jornadas com duração superior a 06 horas diárias, o intervalo intrajornada poderá ser de 30 (trinta minutos), mediante autorização prévia da chefia imediata e celebração de acordo individual de trabalho. Proposta da inclusão da cláusula trigésima, será abonada a falta ao trabalho, até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer, devidamente comprovados mediante atestado médico. Foi sugerido pelo Dr. Denilson a ampliação para doença grave ao invés de constar câncer. Foi sugerido que seja apresentado o pedido de solicitação médica. Eveline questionou se há desconto dos pontos dos professores e se há desconto do vale alimentação. Proposta da inclusão da cláusula trigésima primeira, a Prefeitura mantém o benefício de abonar 03 (três) dias, por ano, em caso de internação de filhos



dependentes e cônjuges, devendo a solicitação da licença ser feita mediante apresentação de comprovação médica (atestado), constando a necessidade do acompanhamento, a ser entregue no SIAS – Serviço Integrado de Atendimento ao Servidor. Proposta da inclusão da cláusula trigésima segunda, recesso escolar para servidores, os servidores que estão lotados nas unidades escolares terão direito ao recesso escolar, em sistema de rodízio dos servidores lotados nas unidades escolares, conforme contraproposta. Proposta de cláusula trigésima terceira, licença para motoristas realizar exames de habilitação, a Prefeitura propõe abonar a falta ao trabalho dos servidores ocupantes do emprego público de motorista quando, comprovadamente, se ausentarem em razão da realização de exames. Voltando para a cláusula primeira, Petersson informou que nada tem a opor, contudo, sugeriu outra redação. Quanto a cláusula segunda, Petersson informou que nada tem a opor, contudo, sugeriu outra redação. Quanto a cláusula terceira, revisão geral anual, a Prefeitura se compromete a conceder a revisão geral anual da remuneração dos servidores, de acordo com o índice oficial INPC/IBGE do período de março de 2025 a fevereiro de 2026. Neide informou que a previsão é que seja disponibilizado por volta do dia 12 de março de 2026. Quanto a cláusula quarta, aumento real, a Prefeitura informa que em razão da necessidade de manutenção do equilíbrio das contas públicas, não há disposição orçamentária que permita concessão de aumento real. Samuel informou que há uma margem de 9,1% para concessão de valorização dos servidores, sendo que os servidores estão desmotivados. Neide informou que o Tribunal de Contas ainda não emitiu o alerta, porém em apuração da receita corrente e despesas correntes, artigo 167-A da Constituição Federal, já se sabe que está superior a 95%. Dr. Eduardo informou que em razão de uma emenda constitucional com o artigo 167-A, o que prejudica a concessão de aumento real. Marcelino questionou se há uma decisão política de resgate do servidor para valorização da classe. Dr. Denilson questionou quando seria possível, se seria daqui um mês por exemplo, sendo que Neide afirmou que as negociações estão abertas para análise posterior. Quanto a cláusula quinta, adequação dos salários ao piso nacional, a Prefeitura esclareceu que já cumpre as legislações vigentes e, por isso, não se faz necessária a inclusão dessa cláusula. Quanto a cláusula sexta, a Prefeitura de Franca, concordou com a manutenção do benefício do abono escolar para o exercício de 2027, aplicando o reajuste correspondente a revisão geral anual concedida aos servidores. Foram lidos os termos da cláusula do abono escolar, sendo estes os mesmos do benefício já firmado. Quanto a cláusula sétima, a Prefeitura concorda com a manutenção do benefício do cartão alimentação no período de maio de 2026 a abril de 2027, aplicando o reajuste correspondente a revisão geral anual concedida aos servidores, sem alterações das regras já aplicadas. O Guedini solicitou que seja registrado que a Uni-FACEF concede o índice da revisão geral anual sobre o valor atual do vale da faculdade, não tendo condições de pagar o mesmo valor estipulado pela Prefeitura. Marcelino solicitou que os servidores sejam valorizados, apesar das condições previstas referentes ao limite do artigo 167-A da constituição federal. Neide informou que as vedações do artigo 167-A também se aplica ao Vale Alimentação, considerando que são despesas correntes. Neide também informou que o valor solicitado pelo sindicato é impossível de ser concedido, pois representa um aumento de acima de 55% de aumento. Samuel considerou que a Prefeitura possui margem na Lei de Responsabilidade Fiscal. Neide ponderou novamente que as vedações aplicadas são referentes ao artigo 167-A da constituição. Samuel informou que o orçamento teve um aumento de 34% no orçamento desde 2024 e em torno de 70% desde 2020. Neide informou que pode verificar esses dados, para demonstrar, mas acredita que não é esse o valor

informado. Neide informou que para o ano de 2025 a estimativa proposta no orçamento do município foi de R\$ 1,616 bilhão e a arrecadação foi de R\$ 1,466 bilhão o que representa 90% e, o a Prefeitura 1.502 bilhão, arrecadado 1.360 bilhão em 2025, efetivado 90% o orçamento. Marcelino informou que possuem muita terceirização e foi reforçado pelo Samuel. Neide informou que existe intenção clara de valorização dos servidores, contudo devem ser observadas as obrigações que devem ser cumpridas pela Administração de forma responsável e que não comprometa a prestação de serviços públicos destinados à população. Dr. Campanaro pediu para falar sobre as terceirizações e informou que a Prefeitura possui inúmeras obrigações que a Prefeitura deve cumprir e que a Administração tem necessidade de arcar com essas obrigações. Ponderou ainda que as entidades contratadas pela lei 13019 exerce diversos serviços que possui custo reduzido ou até mesmo voluntário que é muito importante para a prestação de serviço público. Dr. Campanaro ressaltou que a Prefeitura tem preocupação para que as terceirizações sejam eficientes e não tenham problemas com as empresas, razão pela qual a Prefeitura já adotou diversas ações de fiscalização com as empresas e inclusive já fez pagamento diretamente para os funcionários das empresas terceirizadas de forma a resguardar os direitos dos trabalhadores. Petersson manteve o que foi apresentado na contraproposta, no entanto, Samuel solicitou nova análise quanto ao não desconto do vale alimentação nos casos de afastamento por acidente do trabalho e naqueles casos de doenças graves, momento em que a Prefeitura de Franca, na pessoa de Petersson, afirmou que faria um estudo para nova reunião. Quanto a cláusula oitava, cartão refeição, a Prefeitura esclarece que disponibiliza o cartão alimentação além de subsidiar 50% da refeição destinada aos servidores municipais. No entanto, concorda em dar maior flexibilidade na utilização do benefício já concedido do cartão alimentação, sendo que o valor já concedido também poderia ser utilizado na modalidade refeição. Ressalta que tal alteração deve ser feita apenas com a devida alteração no Decreto Municipal e deve ser realizado um novo credenciamento para concessão desse modelo híbrido, estando condicionada a implantação na realização do credenciamento. Foi questionado pelo Samuel sobre o levantamento de custo do lanche e a possibilidade de troca pelo vale refeição. Dr. Campanaro informou que esse levantamento já foi feito, onde o custo do lanche é ligeiramente menor ao valor proposto de vale alimentação, porém o impacto financeiro é alto tendo em vista que o valor do vale alimentação seria para uma quantidade maior de servidores em relação à quantidade que é oferecida. Quanto a cláusula nona, fica prejudicada a concessão pois acarretaria em alteração das despesas, pois é um valor expressivo. Dr. Denilson informou que quer que conste na ata as deliberações para as próximas negociações. Informou que o Sindicato irá analisar a contraproposta e dará resposta sobre a análise que será realizada e dará retorno para agendamento de uma nova rodada de negociações. O Sindicato informou que não haverá uma assembleia após a presente reunião e que após análise irá dar retorno para que seja agendada a reunião. Neide ressaltou que a reanálise se refere às cláusulas financeiras, e também que o índice INPC - período de março/25 a fevereiro/26 a previsão da publicação é no início do mês de março. A Contraproposta da Prefeitura foi protocolada com o Sindicato. A diretoria do Sindicato informou que acha melhor fazer uma nova reunião antes de fazer a assembleia. Neide perguntou se as cláusulas que serão discutidas serão apenas as 2 cláusulas que tratam de aumento real e a do cartão alimentação, antes do Sindicato marcar a assembleia. Samuel informou que sim, porém enfatizou que precisa discutir sobre tornar o Vale Alimentação definitivo em Lei e as demais cláusulas da contraproposta. O Sindicato informou ainda que pode ser

