

O Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Juiz de Fora - SINSERPU-JF, vêm, por meio desta pauta, expressar suas principais demandas, visando garantir sua participação para uma gestão pública mais cidadã, inclusiva justa e eficiente, acolhendo as necessidades dos servidores que são os principais responsáveis por garantir o pleno funcionamento da máquina pública juiz-forana.

## Pauta Salarial Geral

### 1. Ticket Alimentação:

- a. Conceder Ticket Alimentação de forma progressiva a todos os servidores nos próximos quatro anos, desvinculando a verificação de assiduidade no pagamento dele, reajuste que está sendo proposto é de 700.

### 2. Realizar processos seletivos internos em conformidade com a lei municipal 9212 - de 27 de janeiro de 1998:

- a. Realizar processos seletivos internos a fim de conceder a promoção de carreira e o preenchimento de cargos em vacância de forma justa e transparente. Para tanto, é necessário prever margem na lei orçamentária anual, em atendimento ao decreto municipal nº 7935, de 29 de julho de 2003, para viabilizar a realização desses procedimentos.

### 3. Criar e ajustar os níveis estruturantes das diversas carreiras de servidores municipais com o fito de adequar as promoções às peculiaridades dos cargos exercidos.

### 4. Consolidar a criação de plano de carreiras específicos para as diversas atividades exercidas pelos servidores públicos municipais em conformidade com suas especificidades.

### 5. Concurso Público:

- a. Realizar concurso para todas as áreas na PJJ estabelecendo um cronograma de curto, médio e longo prazo a fim de promover a redução do enorme quadro de vacância no serviço público municipal, verificado no balancete anual da SRH de abril de 2024, garantindo a saúde do fundo de previdência dos servidores e reduzindo o percentual de contribuição suplementar que é praticado pelo município e observando que no último balancete havia um total de 53,28% de cargos efetivos preenchidos.
- b. Criar cargos existentes no serviço público municipal e que não constam no quadro de carreiras

## 6. Conceder o vale-transporte em pecúnia.

- a. Nos dias que correm a modalidade de “transporte público” se diversificou e pode ser realizada de diversas maneiras, tais como: ônibus urbano, taxi, Uber-carro/moto, carro, moto, carona, scooter, overboard, além de formas mais saudáveis como a bicicleta, para tanto o servidor poderia direcionar a disponibilidade desse recurso para um formato que lhe fosse mais conveniente.

## 7. Redução da Carga Horária

- a. Principalmente no período pós-pandemia e com os avanços tecnológicos que foram aplicados para superar as dificuldades impostas naquele momento, grande parte do trabalho que o servidorismo tem que realizar foi transferido para os meios virtuais provocando uma invasão do trabalho nas horas de vida particulares, dessa forma, como o tempo de trabalho já não mais respeita as horas de descanso particulares, bem como há outras formas de executar os trabalhos, que não presencialmente, solicitamos que as horas de trabalho presencial sejam reduzidas de acordo com a especificidade e a funcionalidade de cada carreira.

## 8. Corrigir as perdas financeiras acumuladas durante os anos e implementar reajustes salariais efetivos que garantam ganhos reais:

- a. Corrigir as perdas das gestões anteriores, garantindo assim a valorização e o reconhecimento do trabalho dos servidores.
- b. Garantir reajustes salariais efetivos, que levem em consideração a valorização dos servidores públicos, possibilitando assim ganhos reais.
- c. Até 5% de ganho real, valor flexível para as negociações, verificar e usar como base os valores dos últimos quadrimestres do último quadriênio.

## 9. Direitos Sindicais

### a. Garantir a Mesa de Negociação Coletiva Permanente:

- i. Instituir a Mesa de Negociação Coletiva Permanente, conforme estabelecido na Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a fim de promover um diálogo contínuo entre a administração pública e os sindicatos dos servidores, buscando soluções conjuntas para questões de interesse dos trabalhadores acolhendo a melhor prestação de serviço à sociedade.

### b. DATA-BASE - Garantia da data-base em 1º de janeiro de 2025.

### c. Respeitar e assegurar condições objetivas para o exercício das atividades sindicais aos e às dirigentes, assegurando as liberações solicitadas, a garantia de emprego e o acesso aos locais de trabalho.

- i. Garantia de pagamento dos vencimentos e de todos os adicionais nos dias parados durante o processo de negociação ou nos períodos de greve ou paralisação.

## **10. Ajustar o quadro de progressões de carreira:**

- a. Acrescentar as letras K, L, M, N e O ao quadro de progressão de carreira, lei municipal Nº 9212 - de 27 de janeiro de 1998, aumentando de 10 para 15 a estrutura dos interstícios horizontais para os cargos de provimento efetivo. Após a aprovação da nova reforma da previdência de 2019 o aumento da idade e do tempo de contribuição faz com que seja necessário esse ajuste no quadro de progressão de carreiras do município, pois essa medida permitirá a continuidade da contribuição previdenciária, ajustando as carreiras aos novos tempo e idade de contribuição, favorecendo a manutenção da saúde financeira do RPPS.

## **11. Criar adicional por Formação**

- a. Adotar uma política de valorização do servidor com Graduação, pós-graduação e assim por diante, objetivando estimular o profissional a se capacitar cada vez mais para oferecer serviço de excelência à população.

## **12. Comprometimento com a melhoria do plano de assistência à saúde do servidor municipal, PASJF:**

- a. Aumentar o aporte da PJF, buscando a participação do município como ente colaborador de maior subsídio, haja vista ser o município o principal gestor do plano e deter a maior representatividade no conselho de administração.
- b. Garantir a melhor fruição aos usuários do PAS atendendo as necessidades dos servidores que são atendidos pelo PAS JF.

## **13. Estabelecer critério de prioridade em concessões de cargos de chefia internos aos membros da carreira nas funções próprias da carreira.**

## **14. Garantir Direitos Estatutários.**

- a. Garantir que os direitos previstos no estatuto do servidor possam ser usufruídos pelos servidores, adotando critérios de transparência na concessão deste a exemplo da licença para aperfeiçoamento profissional que não tem sido concedida com justificativas transparentes.

## **15. Combater sistematica e rigorosamente todas as modalidades de assédio em todas as instâncias:**

- a. Promover o combate sistemático e rigoroso às práticas de assédio moral, sexual e discriminações de gênero, racial, de orientação sexual e capacitistas em todas as instâncias da administração pública municipal, garantindo a participação direta dos sindicatos dos servidores nesse processo, a fim de salvaguardar os direitos e a dignidade dos trabalhadores.
- b. Atualizar as legislações municipais com base no Decreto Federal Nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

## **16. Autarquia JFPREV:**

- a. Criar grupo de trabalho com o JFPREV objetivando discutir assuntos relacionados à previdência dos servidores, como a instituição de um canal que faça uma simulação da aposentadoria com a referência dos valores de vencimentos.
- b. Instituir ouvidoria e controladoria próprias do JFPREV, com o fito de garantir a transparência e a eficiência na gestão previdenciária e no atendimento dos servidores municipais.
- c. Realizar transição nas margens de consignado para os servidores recém aposentados criando um interstício de readaptação de até um ano.
- d. Criar o "Auxílio Nutricional", com valor igual ao ticket alimentação recebido pelo servidor público municipal da ativa;

## **17. Garantir o IPCA automático em janeiro, conforme data-base.**

## **18. Retorno do funcionamento da Escola de Governo.**

## **19. Estabelecer diretrizes que garantam a imediata disponibilização do equipamento de proteção individual.**

## **20. Homologação do concurso interno do Auxiliar de Enfermagem II.**

## **21. Piso da Enfermagem – Lei Federal 14.434/22**

- a. A aplicação nos salários-base e nas progressões do Piso Nacional da Enfermagem para os servidores da PJJ;

## **22. Realizar a média de vencimentos para cômputo de férias, décimo terceiro e demais licenças em que o cômputo se fizer necessário.**

---

Deise Medeiros - Presidenta do SINSERPU-JF

Juiz de Fora, 07 de novembro de 2024.

## SUMÁRIO DA PAUTA SALARIAL

<b>Pauta Geral do SINSERPU-JF.....</b>	<b><u>01</u></b>
<b>Pauta DEMLURB – Direção de Base SINSERPU-JF...06</b>	
<b>Pauta EMPAV – Direção de Base SINSERPU-JF.....07</b>	
<b>Pauta SINSERPU-JF e DID .....</b>	<b>08</b>
<b>Pauta SINSERPU-JF e Agente de Atendimento.....09</b>	
<b>Pauta SINSERPU-JF e Aposentados.....10</b>	
<b>Pauta SINSERPU-JF e Auxiliares de Saúde Bucal ....11</b>	
<b>Pauta SINSERPU-JF e Assistentes Sociais.....12</b>	
<b>Pauta SINSERPU-JF e Auditores Fiscais.....13</b>	
<b>Pauta SINSERPU-JF e Conselheiros Tutelares.....14</b>	
<b>Pauta SINSERPU-JF e TNS – Enfermagem.....15</b>	
<b>Pauta SINSERPU-JF e Operadores. de Máquinas.....16</b>	
<b>Pauta SINSERPU-JF e Oriundos da AMAC.....17</b>	
<b>Pauta SINSERPU-JF e Profissionais de Psicologia...18</b>	
<b>Pauta SINSERPU-JF e TNM Edificações e Geologia..21</b>	
<b>Pauta SINSERPU-JF e Vigias da Funalfa.....23</b>	
<b>Pauta SINSERPU-JF e TNM Laboratório.....24</b>	

# PAUTA SALARIAL - DIREÇÃO DE BASE SINERPU-JF

## 1 - Pauta do DEMLURB

- 1 - Promover concurso público conforme exigência do Ministério Público de Minas Gerais;
- 2 - Garantia de EPI (Equipamentos de Proteção Individual) para todos os servidores;
- 3 - Cartão Alimentação a todos os servidores;
- 4 - Reestruturação do setor de segurança do trabalho inclusive com a contratação de Profissional Especializado, através de concurso público;
- 5 - Níveis (I, II, III...) para Auxiliar de Serviços.
- 6 - Garantir a jornada de trabalho como prevê o projeto de lei do piso do gari, 36 horas semanais, distribuídas de segunda a sexta-feira com possibilidade de trabalho aos sábados e domingos pagos como horas-extras previstas na legislação vigente.
- 7 - Garantir atendimento psicológico para os trabalhadores do DEMLURB de acordo com a demanda do indivíduo.
- 8 - Garantir a sopa pela manhã no DEMLURB (todas as unidades, capina e varrição), observando as condições de saúde como casos de diabetes, hipertensão etc.
- 9 - APCR para os alocados no serviço de portaria/Segurança do Vila Ideal e Aterro Sanitário.
- 10 - APCR para os funcionários em desvio de função.
- 11 - Plano de Carreira.

## PAUTA SALARIAL - DIREÇÃO DE BASE SINSERPU-JF

### 2 - Pauta Salarial EMPAV - 2025

- 1) Fim das terceirizações que representa mais de 50% do efetivo e comissionado, sendo necessários e imediato abertura de concurso público, para continuidade regular do serviço público que conta com uma vacância de 962 cargos, após a homologação do concurso público - a ser realizado, dar continuidade ao PDV.
- 2) Reajuste pelo IPCA (Índice de Preços ao Consumidor Amplo), com ganho real; de salário base;
- 3) Ticket alimentação de R\$ 700,00 – e com direito até quem recebe até quatro salários-mínimos;
- 4) Cumprir integralmente o Plano de Carreiras (adequando todos os salários e promoções das carreiras, corrigindo as que já teriam mudado de nível);
- 5) Hora extra para os auxiliares de serviço que fazem a função de vigia;
- 6) Auxílio transporte em espécie;
- 7) Custeio do Plano de Saúde do servidor dos funcionários da EMPAV seja feito pela empresa – assim como acontece na CESAMA (regida pela mesma CLT);
- 8) Devido ao fato de que há vários anos a EMPAV não coloca em prática e não atualiza o Plano de Cargos e Carreiras (exemplos: oficial de obras e técnico de nível superior, que possui até o nível III), solicitamos o mesmo tratamento no cargo de técnico de nível médio, criando também o nível médio III.
- 9) As atividades de um Auxiliar de Serviços Gerais podem incluir: limpeza do local de trabalho, controle de materiais, organização dos ambientes, atendimento e diferentes tipos de serviços de manutenção. Neste sentido sugerimos a criação de nível I, II e III; conforme existente em outras categorias.
- 10) Realizar capacitação periódica prevista na NR 01.
- 11) Garantir que a Chefia de Departamento apenas por profissionais com nível superior conforme previsão no organograma da empresa.
- 12) Garantir a regulamentação das terceirizadas que são regidas pela CLT.
- 13) Garantir o Serviço de Segurança do Trabalho, previsto na NR 04

# PAUTA DA DIREÇÃO DO SINSERPU-JF E COLETIVOS

## 1 - PAUTA SALARIAL DOS DIARISTAS DO DEPARTAMENTO DE INTERNAÇÃO DOMICILIAR

### 01 - REGULARIZAÇÃO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO DAS EQUIPES DE TRABALHO DO DID.

#### Justificativa

O Departamento de Internação Domiciliar (DID), criado em 2002 e que incorporou o Programa Melhor em Casa do Ministério da Saúde em 2013, representa o Serviço de Atenção Domiciliar (SAD) do município de Juiz de Fora. Atualmente realiza um serviço de excelência no município oferecendo a integralidade do cuidado e promovendo qualidade de vida a pacientes que demandam de cuidados sistemáticos no conforto de sua residência.

Dentre os objetivos do SAD estão a liberação de leitos SUS para pacientes graves com necessidade de internação hospitalar para monitorização sistemática, reduzindo a demanda por atendimento hospitalar; a mitigação do tempo de permanência de usuários internados e; uma atenção à saúde humanizada, ampliando a autonomia dos usuários assistidos.

Apesar da excelência conhecida do serviço prestado atualmente no município, o departamento apresenta limitações e dificuldades a serem enfrentadas decorrentes da incompatibilidade de horários entre profissionais da equipe. Inserido na Subsecretaria de Urgência e Emergência, o serviço funciona basicamente em regime de plantão, com exceção dos fisioterapeutas, nutricionistas, fonoaudiólogos, psicólogos e assistente social, que atualmente, são diaristas. Esta diferença entre as jornadas de trabalho já foi comprovada que gera desassistência aos pacientes graves em finais de semana e prejudica o andamento do serviço que necessita de todos os profissionais continuamente. Segundo o relatório do "Desenvolve Servidor - diagnóstico de equipe", realizado pela própria SRH no ano de 2023, a falta de isonomia no trabalho gera o adoecimento dos trabalhadores diaristas em razão deste quadro. Este documento traz como solução da SRH a regulamentação do plantão para toda a equipe.

A comissão de trabalhadores tem se reunido desde 23 de maio de 2022 com a administração, na figura da secretaria de saúde e a de recursos humanos com a finalidade de ajustar a carga a horária de trabalho. Essa demanda foi reconhecida pela Secretaria de Saúde durante as reuniões, nas quais ela realizou a solicitação de envio do impacto financeiro para este reajuste, no entanto, a SRH enviou por três vezes o impacto financeiro de maneira incorreta, o que impossibilitou o prosseguimento da demanda.

A Portaria no 1.450, de 29 de setembro de 2023, dispõe sobre os valores de incentivo de custeio para a manutenção do SAD e prevê o aumento da verba direcionada ao programa, complementada pela Portaria no 3.949, de 18 de junho de 2024, estabelece os valores a serem recebidos pelos municípios, os quais serão pagos de maneira retroativa desde setembro de 2023, quando decretada a portaria citada. Desta maneira, com o recurso necessário para a resolução desta demanda, não há impedimento para o prosseguimento do pleito. Diante do exposto, viemos solicitar apoio do sindicato para que nossa demanda possa ser ouvida junto a prefeitura.



## **2 - PAUTA SALARIAL DOS AGENTES DE ATENDIMENTO AO PÚBLICO**

- 1 - Ampliação da gratificação para todos os AAP da PJF. Esta LC fere o princípio da ISONOMIA porque não é atinge a todos os AAP. Esta solicitação amplia a possibilidade de incluir a gratificação para todos os agentes, não apenas baseado em setor específico.**
- 2 - Fim dos descontos no vale-alimentação para quem apresenta atestado médico.**
- 3 - Seleção interna: garantir um cronograma da carreira para fazer as seleções tempestivamente.**
- 4 - Fim da execução de trabalho dos assistentes administrativos, desvio de função.**
- 5 - Pagamento das duas horas a mais quando o agente de atendimento ocupa cargo de chefia.**
- 6 - Criação de banco de horas para AAP que ultrapassam seu horário de trabalho.**
- 7 - Valorização do servidor com Graduação, pós-graduação e assim por diante (PLANO DE CARREIRA).**
- 8 - Prioridade para assumir cargos de chefia em funções próprias da carreira**
- 9 - Recebimento do vale-transporte em pecúnia.**

### **3 - Pautas dos Aposentados da PJF - JFPREV**

#### **1) Em relação ao JFPREV:**

- a) Criar um grupo para manter diálogo com o JFPREV, melhorando o acolhimento dos aposentados da PJF;
- b) Solicitar e acompanhar um trabalho de orientação aos servidores sobre as legislações que garantem os direitos;
- c) Criar uma Ouvidoria para o servidor público aposentado;

#### **2) Em relação ao Plano de Saúde/Saúde Servidor PAS-JF:**

- a) Instituir um programa/atendimento para acompanhamento e controle clínico dos atendidos no plano com doenças crônicas não transmissíveis;
- b) Reavaliar o protocolo de cotas para atendimento de consultas e exames e liberação de cirurgias e exames de alta complexidade;
- c) Efetivar ações concretas e eficientes que busquem incentivar a permanência dos médicos, clínicas e hospitais;
- d) Cobrar que a PJF realize um aporte financeiro que proporcione o devido equilíbrio financeiro do Plano;

#### **3) Criar o "Auxílio Nutricional", com valor igual ao ticket alimentação recebido pelo servidor público municipal da ativa;**

#### **4) Cobrar da PJF, da Câmara Municipal e do Conselho Municipal da Pessoa Idosa políticas públicas, sérias e resolutivas, em relação ao envelhecimento populacional em Juiz de Fora.**

## 4 - Pauta Auxiliares de Saúde Bucal (ASB)

- 1- Inclusão da progressão vertical para a categoria de auxiliar de odontologia de I para II (Lei nº13.404 de 1º de julho de 2016 - em vigor);
- 2- Inclusão da equipe de saúde bucal no PSF (Houve processo seletivo interno, mas cancelaram);
- 3- Ganho real salário 10%; 4- Aumento Ticket alimentação para R\$600,00;
- 5- Revisão no desconto do ticket (Não descontar quando o tempo de atestado for superior a 3 dias);
- 6- Ter opção de antecipação do 13º salário;
- 7- Redução da carga horária de 40h para 30h semanais;
- 8- Curso de qualificação de ASB para TSB;
- 9- Pagamento do ticket alimentação na data do pagamento;
- 10- Aceitar atestado de comparecimento sem pagamento de horas.

## 5 - Pauta Salarial dos Assistentes Sociais

### 1 – Recebimento do Ticket Alimentação



## 6 - Pauta dos Auditores Fiscais

- 1) Regulamentação por projeto de Lei, da Administração Tributária Municipal, bem como dispor sobre deveres, direitos e garantias dos servidores da carreira de Auditoria Fiscal.**

É necessário ao Município adequar-se à Emenda Constitucional 132/2023 (Reforma Tributária) e à respectiva regulamentação em tramitação no Congresso Nacional (PLP 68/2024 e PLP 108/2024). É imperioso regulamentar a Administração Tributária Municipal, e as normas relativas aos Auditores Fiscais, em consonância com os incisos XVIII e XXII da Constituição Federal, observadas as normas gerais em matéria tributária. O projeto de Lei da carreira dos Auditores Fiscais deve definir prerrogativas, direitos, deveres e garantias desta carreira específica da Administração Tributária Municipal, mantendo-se as competências privativas para lançamento e fiscalização de tributos municipais e respectivos julgamentos tributários.

- 2) Criação da progressão vertical de carreira (níveis I, II e III).**

A carreira dos auditores fiscais, ao contrário da grande maioria das carreiras da PJF, não possui progressão vertical, o que é um desestímulo ao aprimoramento profissional de seus integrantes e desvalorização da experiência acumulada ao longo dos anos de serviço público.<sup>3</sup>) Correção do salário-base da carreira de Auditores Fiscais que corresponde a 75% do salário-base dos Procuradores Municipais e Técnicos de Nível Superior Apesar da exigência do nível superior para investidura ao cargo e carga horária de 40h/semanal, injustamente o salário-base corresponde a 75% do salário-base dos Procuradores Municipais e dos Técnicos de Nível Superior. O vencimento-base deve ser compatível com a natureza e a complexidade do cargo, ou seja, deve-se igualar aos demais cargos de nível superior. Atualmente, o salário-base do auditor fiscal do município equivale ao salário-base da guarda municipal nível II.

## 7 - Pauta Salarial do Conselheiros Tutelares

- 01 - Estrutura para os Conselhos Tutelares, conforme preconiza a Resolução 231 do CONANDA**
- 02 - Concessão do benefício de Ticket alimentação para os Conselheiros Tutelares**
- 03 - Implementação do sexto Conselho Tutelar, dado que, à partir das contagem populacional do último Censo, a cidade encontra-se em defasagem.**
- 04 - Implementação do atendimento com assistente social 24h, atendendo o artigo 88 do ECA.**
- 05 - Adicional de penosidade ou periculosidade para Conselheiros Tutelares, funcionários administrativos e motoristas dos Conselhos Tutelares**
- 06 - Substituição célere de Conselheiros Tutelares em gozo de férias e licenças legais, por seus respectivos suplentes**

## 8 - Pauta Salarial TNS – Enfermagem

- 1) Isonomia no ticket alimentação;
- 2) Aumento no número de letras no quadro de carreira existente;
- 3) Acréscimo do nível VI onde poderão ser acolhidos com o doutorado;
- 4) Modificar o decreto municipal que trata sobre as horas extras da saúde;
- 5) Regulamentar as 30 horas da enfermagem em lei municipal;
- 6) Piso da Enfermagem reajustado com base no ajuste da carreira;
- 7) O ajuste da penosidade conforme a ascensão do nível;
- 8) Algum mecanismo de valorização financeira para os servidores da vigilância e clínica de especialidades;
- 9) Dar andamento ao processo seletivo interno;
- 10) Pagamento da penosidade em licenças nojo/gala.

## 9 - Pauta salarial dos Operadores de Máquinas

- 1- Atualização da seleção competitiva interna;
- 2- Ganho real do aumento de salário base para toda a categoria;
- 3- Retomada imediata das tratativas sobre a perda salarial de 13% à época das negociações no período (2009/2013);
- 4- Retomada da construção do banheiro/vestiário da secretaria de obras;
- 5- Renovação da frota própria priorizando o patrimônio e conseqüentemente valorizando os servidores;
- 6- Terminar a área de urbanização do pátio operacional da secretaria de obras a fim de oferecer melhores condições de segurança;
- 7- Revisão (avaliação dos custos) nos contratos de prestação de serviços que envolvem mão de obra, veículos, máquinas e implementos;
- 8- Estabelecer diretrizes que garantam a imediata disponibilização do equipamento de proteção individual e uniformes na secretaria de obras, inclusive com agasalho de frio como já disponibilizado em outras secretarias;
- 9- Implantação dos níveis III e IV na progressão vertical para os operadores de máquinas da PJF;
- 10-Concurso externo para a categoria de operadores de máquinas a fim de acabar com os desvios de função que hoje somam quase 60% da totalidade dos servidores que estão na função.



## 10 - Pauta Salarial – Oriundos da AMAC

- 1) Plano de Cargo, Carreira e Salário;
- 2) Recolhimento do INSS que está atrasado, impossibilitando auxílio-doença, aposentadorias e pensões por morte;
- 3) Decreto regulamentando os indicadores (metas) para recebimento integral da gratificação de desempenho (IFA), proporcional a data da publicação do mesmo;
- 4) Revisão da cláusula que impede o pagamento integral do ticket para quem apresentar atestado médico acima de 3 dias.

## 11 - Pauta dos Profissionais de Psicologia

### 1 - Redução da carga horária de trabalho para 30 horas semanais.

#### Carta aberta de apoio à jornada de 30 horas semanais para os profissionais de Psicologia

Nós, psicólogas e psicólogos da Prefeitura de Juiz de Fora, abaixo assinados, vimos por meio deste solicitar o seu apoio à pauta da categoria pela jornada de trabalho de 30h semanais.

A seguir exploramos os argumentos que respaldam nossa demanda: Consideramos que o empenho para que haja redução da jornada de trabalho consistem em uma discussão histórica, com objetivo de garantir a qualidade de vida dos trabalhadores e da população em geral, embasadas no contexto e nas pesquisas atuais nas áreas de saúde do trabalhador. Ao analisarmos brevemente um percurso histórico, durante a Revolução Industrial (século XIX) existiam locais em que se trabalhavam 16 horas diárias em todos os dias da semana. Não havia como ocultar os danos para a vida dos trabalhadores e, por consequência, para toda a sociedade. Como exemplos, pode-se citar problemas de saúde físicos e mentais, padrões de vida ruins e redução da expectativa de vida<sup>1</sup>; Lima, 2013<sup>2</sup>). Desde então, a duração da jornada de trabalho seguiu certa diminuição principalmente após a II Guerra Mundial.

O Conselho Federal de Psicologia (CFP) considera a redução da jornada como essencial para assegurar, preservar e proteger a saúde física e mental destes/as profissionais<sup>3</sup>, uma vez que tais profissionais possuem contato diário e recorrente com o sofrimento psíquico e emocional das pessoas de diversas ordens, como ansiedade, lutos, morte, depressão, suicídio, agressividade, violências, estresse, violações de direitos, vulnerabilidades sociais, compulsões, transtornos e tanto outros<sup>3</sup>. Diante tais demandas, faz-se necessário uma disponibilidade de um período maior de descanso entre as jornadas laborais, que permita um tempo suficiente para se recuperar emocionalmente e estar em seu melhor estado mental para atender a população, de modo a evitar sobrecargas, adoecimentos, e a própria desmotivação com o trabalho, contribuindo com a melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Diante desta compreensão, a luta pelas 30 horas semanais para o psicólogo(a) já é pauta no legislativo brasileiro, com o projeto de lei PL 1214/2019, em tramitação na Câmara Federal e o PLS 511/2017, em tramitação no Senado Federal. Há também estados da Federação com Projetos de Lei específicos tramitando. O estado do Piauí é o primeiro do país a aprovar lei específica estabelecendo jornada de trabalho para profissionais de Psicologia não superior a 30 horas semanais sem redução salarial (Lei 7889/2022). Também no estado de Minas Gerais, o Projeto de Lei 3648/2022 da Deputada Estadual Beatriz Cerqueira está em tramitação na Assembleia de Minas Gerais. Além disso, algumas cidades mineiras já estabelecem jornadas de trabalho reduzidas (20h ou 30h) como Ubá, Rio Pomba, Leopoldina, Belo Horizonte, entre outras.

Partindo de aspectos mais gerais e voltando-se para características enfrentadas no dia a dia de trabalho nos serviços da rede de Juiz de Fora, destacamos que um dos motivos da efetivação dos servidores públicos é a manutenção do vínculo com os usuários atendidos, de modo a atingirmos uma continuidade das ações e uma maior adesão dos usuários aos próprios serviços. Este vínculo é uma das ferramentas de trabalho do psicólogo para as suas ações, permitindo ter maior conhecimento sobre a história dos sujeitos atendidos e a construção de estratégias de curto, médio e longo prazo. No cenário de trabalho atual, com uma jornada semanal de 40h horas, o que temos são profissionais que entram nos serviços motivados, mas com a alta carga horária e densidade das demandas, se vêm com o tempo desgastados, desmotivados, o que, muitas das vezes, acarreta solicitações de trocas de setor, afastamentos e desligamentos, prejudicando o objetivo das políticas públicas em que estão inseridos.

<sup>2</sup> Atualmente, na maioria dos serviços, preza-se pela atuação multiprofissional<sup>4 5</sup>, de modo que, ainda que os saberes sejam diferentes, a prática dos profissionais se dá com as mesmas atribuições; deste modo, no momento não existem dispositivos de negociação para acordos coletivos, tornando fundamental a necessidade de regulação sobre a jornada de trabalho de Psicologia no setor público. Como não há legislação específica que determine a jornada de trabalho para os/as Psicólogos/as, é aplicada a jornada legal prevista na CLT que corresponde a 44 horas semanais ou 8 horas diárias. A categoria dos profissionais se insere de modo amplo nas políticas públicas e em setores diversos da iniciativa privada, assim, a proposta da redução da jornada para até 30 horas semanais seguiria a mesma coerência aplicada às outras profissões da saúde, nas áreas pública e privada, como Odontologia (Lei nº2.140, de 1984), Fisioterapia (Lei nº 8.856, de 1994), Terapia Ocupacional (Lei nº 8.856, de 1994) e o Serviço Social (Lei nº 12.317, de 2010). Se o entendimento é que os serviços devem ser multidisciplinares e integrais, há de se garantir condições isonômicas, observando as especificidades de cada profissão e evitando-se, além de uma discriminação em relação a alguns, o descompasso no atendimento dos usuários dos serviços<sup>3</sup>.

Destaca-se também que os resultados dessa prerrogativa não apontam para a diminuição de produtividade, mas para seu aumento. Estudos empíricos mostram que o aumento de duração de horas não está, de forma alguma, associado ao aumento da produtividade. Antes, a excessiva carga de trabalho a diminui: um aumento de 10% no tempo de trabalho diminui a produtividade em 2,4%<sup>3</sup>.

Nesse sentido, o movimento de reivindicação feita pelos Psicólogos e Psicólogas da Prefeitura de Juiz de Fora elaborou a presente carta para pedir o apoio nessa luta, para que seja garantido o direito à categoria da redução da jornada de trabalho para até 30 (trinta) horas semanais nas instituições públicas, sem qualquer redução salarial, como já é aplicada em outras categorias profissionais da saúde. Por fim, apresentamos em anexo, de forma objetiva, os dez principais motivos que embasam a jornada de 30 horas semanais para os psicólogos, conforme explicita o Conselho Federal de Psicologia.

## Referências

1. Brandão, Cláudio Mascarenhas. Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. Rev. TST, Brasília, vol. 75, no 2, abr/jun 2009.
2. Lima, Fábio Nunes de. A redução da jornada de trabalho como fator implementador do direito à saúde e ao lazer do trabalhador. 2013. 132 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.
3. Conselho Federal de Psicologia. Benefícios das 30 horas para a Psicologia. 4. Conselho Federal de Psicologia (Brasil). Referências técnicas para atuação de psicólogas (os) no CRAS/SUAS / Conselho Federal de Psicologia, Conselhos Regionais de Psicologia, Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas. — 3. ed. — Brasília: CFP, 2021.
5. Conselho Federal de Psicologia (Brasil). Referências técnicas para atuação de psicólogas (os) no CAPS / Conselho Federal de Psicologia, Conselhos Regionais de Psicologia, Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas. — 3. ed. — Brasília: CFP, 2022.

## Anexo

Por que defendemos a jornada semanal de até 30 horas para psicólogas e psicólogos?

1. As dificuldades inerentes ao exercício da profissão de Psicologia, que lida diretamente com problemas ligados aos cuidados com a saúde que tornam insalubre as jornadas extensas de trabalho.
2. O adoecimento constatado da psicóloga e do psicólogo que cumprem jornadas extenuantes de trabalho, o que impacta evidentemente na saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores e, por conseguinte, no próprio equipamento em que está lotado.
3. O fato de que a jornada de trabalho de até trinta horas para a psicóloga e o psicólogo já ser prevista na legislação de parte considerável de municípios e estados, o que torna infundado o argumento de aumento de orçamento.
4. A comprovação da Organização Internacional do Trabalho de que a diminuição de horas trabalhadas, longe de prejudicar a produtividade, aumenta a eficiência laboral e, assim, a qualidade dos serviços prestados.
5. A redução de jornada de trabalho tornará equânime relações de trabalho em que eles desempenham funções semelhantes a outras profissões que já cumprem jornada de trabalho de até trinta horas, como dos assistentes sociais, por exemplo.
6. O exercício profissional de Psicologia demanda trabalhos externos à prática em si, como é a obrigação dos registros de todos os serviços realizados e, também, do aperfeiçoamento profissional contínuo.
7. As profissões regulamentadas da saúde que já lograram a jornada semanal de até trinta horas, como o Serviço Social e a Fisioterapia, asseveram que houve melhoria considerável na organização dos processos de trabalho.
8. Pesquisas indicam que 40% das(os) trabalhadoras(es) da área da saúde já cumprem jornada de até trinta horas, o que indica que não haverá impacto orçamentário nos entes federados, com a melhoria da qualidade de vida da psicóloga e do psicólogo.
9. Uma lei da União auxiliará a uniformizar legislações de outros entes federados, de modo a garantir condições de trabalho mais isonômicas entre profissionais que integram equipes multiprofissionais.
10. A defesa da jornada semanal de até trinta horas para a Psicologia insere-se na defesa da saúde como direito universal e articula-se com a defesa de políticas públicas no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS) e do Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

Fonte: Conselho Federal de Psicologia:

<https://site.cfp.org.br/30hpsicologia/beneficios-das-30horas/>

## 12 - Pauta dos Técnicos de Nível Médio

**1 - Equiparação dos TNM na Progressão Automática das Carreiras Técnicas da Prefeitura reivindicamos a equiparação da carreira de Técnicos de Nível Médio (TNM) às demais carreiras técnicas da Prefeitura, como Professores e Técnicos de Nível Superior. Propomos que os TNM sejam incluídos no sistema de promoção automática por mérito, conforme estabelecido pelo Artigo 32 da Lei nº 9212/1998, que prevê:**

"Haverá promoção automática na carreira de Professor Regente, integrante do Quadro do Magistério Municipal e nas carreiras de Técnico de Nível Superior, Procurador Municipal, Médico e Cirurgião-Dentista." (Redação dada pela Lei nº 13.038/2014)

A ausência de um sistema de promoção automática semelhante para os TNM representa uma desigualdade em relação a outras carreiras técnicas da Prefeitura, que já desfrutam deste benefício. Tal desvantagem compromete a valorização profissional dos TNM, desincentivando o aprimoramento e a qualificação contínua dos servidores.

Em conformidade com o Artigo 34 da mesma lei:

"O servidor ocupante das carreiras de que trata o art. 32, deverá comprovar formação na área de atuação correspondente à habilitação exigida para promoção à classe superior à ocupada."

Sugerimos que a promoção para os TNM siga a seguinte estrutura:

TNM II: Formação em graduação.

TNM III: Formação em pós-graduação (lato sensu ou stricto sensu).

Esta proposta visa assegurar que os TNM recebam o reconhecimento e a remuneração proporcional às suas qualificações, alinhando-se às normas legais e corrigindo a disparidade existente. A inclusão dos TNM na promoção automática por mérito não apenas promoverá a justiça e a equidade no ambiente de trabalho, mas também incentivará o desenvolvimento contínuo e a eficiência no serviço público.

### 2 - Seleção Competitiva Interna para a Promoção por Mérito.

Reivindicamos a implementação de uma seleção competitiva interna para a promoção por mérito dos Técnicos de Nível Médio (TNM), em conformidade com o Decreto nº 6.939, de 26 de dezembro de 2000. Este decreto regulamenta a promoção por mérito e prevê a possibilidade de progressão dos TNM para os níveis superiores, TNM II e TNM III.

A necessidade desta medida é clara, considerando a atual situação dos servidores. Segundo análise dos dados disponíveis no Portal da Transparência, entre os 88 servidores TNM efetivos da Prefeitura, 51 ocupam o primeiro nível da carreira (TNM I), 4 estão no nível TNM II e 33 no nível TNM III. Observa-se uma defasagem na progressão, uma vez que a maioria dos servidores está há mais de 6 anos no mesmo nível, sem oportunidades adequadas de avanço.

O Decreto nº 6.939/2000 estabelece, no seu Artigo 7º: "O interstício para realização de seleção competitiva interna será de 2 em 2 anos." No entanto, a última seleção interna foi realizada há mais de 10 anos (Edital 275, aberto em 2013 e homologado em 2019), o que evidencia a necessidade urgente de atualizar o processo de promoção por mérito. A realização periódica dessas seleções é essencial para garantir que os servidores possam progredir na carreira com base no mérito e na qualificação, refletindo o investimento contínuo em sua formação e desenvolvimento profissional.

Portanto, solicitamos a imediata revisão e implementação de um novo processo de seleção competitiva interna, para que os TNM possam ter a oportunidade de progredir conforme suas habilidades e experiência.

### **3 - Readequação da Gratificação de Responsabilidade Técnica para 25% do Salário Base**

Reivindicamos a readequação da Gratificação de Responsabilidade Técnica (ADRT) para que seja equivalente a 25% do salário base, em conformidade com a Lei Complementar nº 180. Esta lei estabelece que os Técnicos de Nível Superior (TNS) recebem uma gratificação correspondente a 25% de seu salário base. Solicitamos que o mesmo percentual seja adotado para a carreira de Técnicos de Nível Médio (TNM), conforme os parâmetros definidos no Art. 2º da referida lei.

Atualmente, a gratificação para a classe TNM é calculada em 50% do valor da ADRT concedida à classe TNS. Entretanto, devido a essa base de cálculo, a gratificação ADRT da classe TNM corresponde a apenas 21% do salário base. Esta discrepância revela uma defasagem significativa em relação aos TNS, resultando em uma remuneração inferior para os TNM, apesar das responsabilidades técnicas desempenhadas por esta classe.

Portanto, solicitamos que a Gratificação de Responsabilidade Técnica para os TNM seja ajustada para 25% do salário base, alinhando-se ao percentual concedido aos TNS e corrigindo a atual disparidade na remuneração.

### **4 - Criação de um nível de progressão IV**

Solicitamos a criação de um Nível de Progressão IV para a carreira de Técnicos de Nível Médio (TNM). Esta demanda é fundamentada na necessidade de garantir uma estrutura de progressão que reflita adequadamente a complexidade e a responsabilidade das funções desempenhadas pelos TNM.

Atualmente, o último nível de promoção por mérito para os TNM é o Nível III, o que resulta em uma estrutura salarial que, de forma inadequada, se equipara a cargos que exigem apenas formação escolar básica, como Agente de Transporte e Trânsito e Assistente Administrativo. Esses cargos não demandam a mesma especialização técnica e nível de responsabilidade que os TNM, o que evidencia uma disparidade na valorização da carreira técnica.

A criação de um Nível de Progressão IV permitirá que a carreira dos TNM seja adequadamente reconhecida e valorizada, refletindo a especificidade e a importância do trabalho técnico desempenhado. Esse nível adicional proporcionará uma progressão salarial justa e proporcional ao nível de qualificação e ao esforço dos profissionais, promovendo a motivação e o aprimoramento contínuo na carreira.

### **5 - Aumento Salarial Real: Proposta de aumento salarial acima do IPCA acumulado em 2024 para assegurar uma compensação justa frente à inflação.**

### **6 - Reestruturação da Saúde do Servidor: Melhorias no plano de saúde para garantir cobertura adequada e acessível para todos os servidores.**

### **7 - Criação de Plano Odontológico: Implementação de um plano odontológico abrangente para todos os servidores.**

### **8 - Aumento do Vale Alimentação: Ampliação do vale alimentação com acesso universal para todas as carreiras.**

### **9 - Desconto e Isenção de IPTU: Proposição de desconto e isenção de IPTU para servidores, como forma de reconhecimento e suporte financeiro.**

### **10 - Criação de Cartão Híbrido de Alimentação/Refeição: Introdução de um cartão híbrido que permita a utilização tanto para alimentação quanto para refeição.**

### **11 - Opção de Ganho do Vale Transporte em Dinheiro: Disponibilização da opção de receber o vale transporte em dinheiro (em pecúnia) para maior flexibilidade.**

### **12 - Redução de Carga Horária e Trabalho Remoto: Possibilidade universal de redução de carga horária e de trabalho remoto, promovendo um equilíbrio entre vida profissional e pessoal.**

## 13 - Pauta Salarial dos Vigias da Funalfa

### 1 – Recebimento de Adicional de Periculosidade



## 14 - Pautas Salariais TNM - Laboratório

1. Criar no plano de carreira a inclusão para os servidores que possuem nível superior ou pós-graduação como requisito para promoção na carreira com adicional de 30% do salário base, incorporando ao salário inclusive na aposentadoria;
2. Ampliar o ticket alimentação para os servidores que atualmente não recebem;
3. Criar concurso público para as áreas que não fizeram desde 2002 (Técnico de laboratório e as outras áreas que ainda não saíram);
4. Criar processo seletivo interno para TNM-IV.