AMETA
ASSOCIAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE JUIZ DE FORA

1- Pauta Salarial 2027

Introdução

O serviço público é fundamental para nossa democracia. É a base para a garantia do direito a serviços essenciais e de qualidade, independentemente de quem é o cidadão atendido ou onde ele vive.

Nos bastidores desse setor vital, trabalham os servidores públicos, cidadãos do município também, mas com uma missão extraordinária nas mãos. São os servidores públicos que chegam aos lugares mais remotos do município e do país, transforma do vidas.

Portanto, é importante celebrar e reconhecer a importância do serviço público e consequentemente valorizar o serviço público. Se fizermos isso, não estamos apenas construindo um presente melhor, mas também garantindo um futuro mais justo e equitativo para todos.

POR UM SERVIÇO PÚBLICO DE QUALIDADE!!!!!!!!

POR UM SERVIDOR PÚBLICO COM QUALIDADE DE VIDA!!!!!!!

2- Considerações sobre o desinteresse em participar do processo de construção da Pauta Salarial.

No âmbito municipal, o distanciamento dos servidores públicos das mobilizações e das lutas pela pauta salarial ganha contornos ainda mais complexos e desafiadores do que na esfera federal e estadual. A proximidade com o poder político local e as fragilidades estruturais das prefeituras criam barreiras específicas para o engajamento. E em Juiz de Fora não seria diferente.

Os principais motivos que afastam o servidor municipal da busca ativa por direitos incluem:

1- Maior vulnerabilidade a perseguição política e assédio moral: nos municípios a proximidade entre a gestão política e o funcionalismo é muito estreita.

- Ausência de anonimato: ao contrário do governo federal, onde o servidor é um número em uma grande estrutura, no município o gestor e os secretários sabem exatamente quem está participando das mobilizações.

- Perseguições veladas: o medo de sofrer transferências punitivas, alteração de horas ou plantão, perda de funções gratificadas ou abertura de Processo Administrativo Disciplinar (PAD) com base em critérios subjetivos inibe fortemente a participação, a organização e a mobilização dia servidores.

2- O peso desproporcional de Vínculos Precário (contratos temporários e terceirizados):

Telefone: (32) 3083-7990
Email: ameta.jf2021@gmail.com
Rua Halfeld, 704, 32, Centro, Juiz de Fora/MG.

- Insegura jurídica extrema: servidores em regime de contrato temporário têm medo de participar, e o alto número de contratos temporários enfraquece a organização do servidor.

- Isolamento estatutário: como a base dos trabalhadores esta fragmentada entre efetivos e temporários, os servidores concursados muitas vezes se sentem isolados, enfraquecidos e descrentes do processo de organização e a resolutividade dos movimentos por direitos.

3- A barreira da Lei de Responsabilidade Fiscal como justificativa da gestão: A gestão frequentemente utiliza o limite prudencial de gastos com pessoal imposto pela LRF como argumento técnico insuperável nas negociações. Ouvindo repetidamente que " o município ultrapassou o limite da LRF" e que qualquer reajuste gerará improbidade administrativa para a administração, o servidor desenvolve um sentimento de impotência. A narrativa de que " não há margem legal para negociar" gera um esvaziamento das discussões sobre ganho real e progressões nas carreiras.

4- Pressão direta da comunidade: Quando ocorre uma paralização o impacto é imediato e visível.

A pressão e a hostilidade da opinião pública local - muitas vezes insuflada por discursos políticos locais - geram uma forte apatia no servidor. E muitas vezes as pressões e ameaças das chefias afastam o servidor da mobilização.

5- Desigualdade e Divisão entre as carreiras: dificilmente existe uma mobilização que unifique todas as carreiras.

- Esvaziamento do Quadro Geral: Enquanto algumas categorias focam em lutas/ demandas específicas, o quadro geral fica sem força política própria. O sentimento de que reajustes só saem para algumas categorias gera apatia, descrença e ressentimento no restante dos servidores.

Todas essas situações foram citadas quando o convite para participar da formulação da pauta foi feita aos servidores. Retornavam a ligação para desabafar que não acreditavam, mas nesse processo, ou que podia enviar qualquer assunto porque nada muda mesmo.

Achei importante fazer uma análise dessa situação para que nós, as entidades representativas, possamos achar caminhos e novas formas de motivar e mobilizar servidores para a importância da participação na defesa de seus direitos e na construção de um Serviço Público de qualidade.

3- Reinvindicações da Categoria.

1- Reajuste com ganho real e correções das distorções salariais

2-Ticket alimentação:

a) reajuste para 700,00;

b) estender o valor para os contemplados com o ticket pela primeira vez em 2026;

3-Consolidar a criação de plano de carreira específicos para as diversas atividades exercidas pelos servidores públicos municipais em conformidade com suas especificidades;

4- Ajustar o quadro de progressão de carreira:

a) acrescentar 5 letras (K, L, M, N, O) ao quadro de progressão de carreira;

5- Realizar concurso público para todas as áreas na PJF:

a) reduzindo o enorme quadro de vacância no serviço público municipal;

b) garantindo a saúde do fundo de previdência dos servidores

6 -Retirada das penosidades C e D, deixando as penosidades B de segunda a sexta-feira e as penosidades A para sábados, domingos e feriados;

7- Combate sistemático e rigoroso a todas as modalidades de assédio em todas as instâncias;

8- Piso da Enfermagem: cumprimento da Lei Federal 14.434/22.

a) pagamento como salário e não como complemento. Essa situação de pagar como complemento prejudica o servidor pois esses valores não serão considerados para efeito de aposentadoria;

9- Gratificação Natalina;

10- Encaminhar, novamente, todas as propostas apresentadas na pauta de 2026 que a PJF informou que seriam discutidas em 2027.

11- Plano Assistencial PAS:

a) informações claras sobre as etapas da criação da nova autarquia,

b) garantida da PJF que a proposta discutida amplamente pela categoria em assembleias será validada na estruturação do novo plano;

c) garantia que a nova estrutura oferte cobertura adequada e acessível.

12- Implementar medidas de Segurança e proteção em relação ao aumento da violência laborativa: é necessário medidas urgentes de segurança e acolhimento para os profissionais que sofreram violência nos locais de trabalho e para a equipe multiprofissional também, pois um episódio desses afeta toda equipe;

a) que o episódio seja considerado acidente de trabalho com abertura de CAT e registros para avaliação de dados sobre violência laboral (questão de Saúde Pública)

b) consequências da violência:

- Estresse pós-traumático, ansiedade e depressão;

- Lesões físicas, dependendo da intensidade das agressões;
- Redução da produtividade da qualidade do trabalho;
- Afastamento do trabalho devido a problemas de saúde e também por medo de novas agressões.

d) a violência nos locais de trabalho está diretamente relacionada com a superlotação que ocasiona demora nos atendimentos e falta de insumos e medicamentos.

Observação: Foram encaminhadas algumas propostas que precisam de orientação para a categoria.

1- Mudança da categoria de enfermagem para Técnico de Nível Médio, com isso será possível alcançar outros níveis na carreira;

2- Criação de técnico de Enfermagem na tabela de carreira, uma vez que somos uma classe grande e com carreiras distintas;

3- Reconhecimento dos cursos de nível superior dos auxiliares de Enfermagem. Morreremos auxiliar II. Nunca progredimos acima disso, mesmo tendo graduação e pós-graduação.

4- Tick pós-graduação igual ao da Cesama;

5- Mudar a compra de férias prêmio para 5 anos, ao invés de 19 anos.

4- Pauta dos Aposentados

Com o passar dos anos percebemos que os problemas e as necessidades dos aposentados aumentaram , não só em relação ao custo de vida (a aposentadoria não acompanha a inflação), como também o aumento das doenças crônicas não transmissíveis (doenças cardiovasculares, doenças respiratórias crônicas, doenças cerebrovasculares e isquemias, doenças osteomusculares e depressão) com uso cada vez mais frequente do Plano de Saúde; utilização de medicamentos de alto custo e de uso contínuo; perda de familiares e amigos , aumentando a solidão e o isolamento.

1- Criação do Auxílio Nutricional direcionado para o servidor aposentado do Município de Juiz de Fora:

Uma alimentação saudável ajuda a proteger contra uma nutrição deficiente, pois sem alimentação adequada não há saúde e sem saúde não há vida digna, em grau maior de gravidade, não há inclusive vida.

O Auxílio Nutricional não é apenas um benefício, mas a correção de uma injustiça com aqueles que dedicaram suas vidas ao Serviço Público e que na aposentadoria não receberam o apoio necessário.

Observação: A Ideia Legislativa encaminhada ao Senado sobre esse tema recebeu apoio suficiente de assinaturas para ser encaminhada para a Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa, sendo debatida pelos senadores.

2- JFPREV:

a) apresentar novamente a pauta encaminhada ao JFPREV para avaliar o que foi realizado em 2026 e dar continuidade em 2027;

3- Nova autarquia em substituição ao PAS-JF:

- Transparência nas informações referente as etapas de implantação da Autarquia,

- Garantia de atendimento durante a etapa de estruturação da Autarquia,

- Garantia que o que foi construído e aprovado nas assembleias referente ao PAS- JF seja implementado pela nova Diretoria.

5 - Reinvindicações dos Servidores da Rede Secundária de Saúde.

A Associação AMETA recebeu as pautas da Atenção Secundária e encaminha o documento na íntegra, compondo o conjunto da Pauta enviada pela AMETA.