Gmail

Weber Wagner <aweberwagner@gmail.com>

Fw: Proposta inicial de pauta de reivindicações – empregados efetivos da EMCASA

Sinserpu JF <sinserpujf@yahoo.com.br> 9 de novembro de 2026 às 10:12
Para: "aweberwagner@gmail.com" <aweberwagner@gmail.com>

At.te.
Assistente Administrativo - SINSERPU-JF

----- Mensagem encaminhada -----
De: Juliana Alves Moreira <julianaalvesmoreira22@gmail.com>
Para: "sinserpujf@yahoo.com.br" <sinserpujf@yahoo.com.br>
Enviado em: segunda-feira, 5 de outubro de 2026 às 17:43:39 BRT
Assunto: Proposta inicial de pauta de reivindicações – empregados efetivos da EMCASA

Prezados,

Encaminhamos, em anexo, nossa proposta inicial de pauta de reivindicações dos empregados efetivos da EMCASA.Sinalizamos em vermelho os pontos que consideramos prioritários neste momento.

Sabemos que a pauta ficou extensa, mas optamos por registrar desde já também algumas reivindicações que consideramos importantes como objetivos de médio e longo prazo. A ideia é justamente deixar mapeados nossos interesses e, a partir da orientação do sindicato, avaliar o que é mais estratégico para a negociação, inclusive quais pontos eventualmente podem ser retirados ou utilizados como margem de negociação.

Estamos totalmente abertos a orientações quanto à viabilidade das propostas, à forma de apresentação e, inclusive, à simplificação ou reorganização da pauta, caso entendam pertinente.

Ficamos à disposição para conversarmos e construirmos a pauta em conjunto.

Atenciosamente,

Pautas_2026_27_PCCS_formatado.pdf
120K

PROPOSTA INICIAL DE PAUTA DE REINVIDICAÇÕES DOS EMPREGADOS EFETIVOS DA EMCASA

● Pautas prioritárias em vermelho

Plano de Cargos, Carreiras e Salários

- **Reestruturação da progressão salarial existente, com aumento do percentual entre os níveis e valorização efetiva da evolução na carreira;**
- **Adicional de qualificação por formação acima da escolaridade exigida para o cargo: técnico, graduação, especialização, mestrado e doutorado;**
- Revisão e valorização salarial das carreiras técnicas (equiparação com autarquias);
- Quinquênio;
- Férias-prêmio/licença-prêmio por tempo de serviço;

Salários e benefícios

- **Equiparação do vale-alimentação ao valor praticado pela PJF, seguindo seu reajuste anual;**
- **Auxílio transporte para todos, não sendo condicionado a faixa salarial;**
- Formalização de data-base anual, com reposição integral da inflação e negociação de ganho real;
- Subsídio da EMCASA para plano de saúde, preferencialmente com acesso ao plano dos servidores municipais, caso juridicamente possível;
- Seguro de vida subsidiado pela empresa;
- Regulamentação/atualização de diárias e indenizações para serviços externos e viagens, tendo como referência a PJF;

Jornada e banco de horas

- **Adequação à jornada municipal de 30 horas semanais, sem redução salarial;**
- Regulamentação do banco de horas com pagamento das horas positivas não compensadas dentro do período e desconto das horas negativas não compensadas dentro do período;

Licenças e capacitação

- Licença para acompanhamento de familiar em situação de saúde;
- Incentivo à capacitação e ao aperfeiçoamento profissional;
- Liberação remunerada para cursos, congressos, seminários e capacitações relacionados às atividades profissionais;
- Possibilidade de subsídio/custeio de capacitações de interesse da empresa;
- Previsão de licença não remunerada para tratar de interesses particulares quando necessário. Atualmennte só temos a possibilidade de uma licença.

Valorização do quadro efetivo

- Priorização dos empregados efetivos para funções gratificadas, supervisões, coordenações e funções de confiança. Atualmente vários assessores têm assessoria mais altas e são considerados coordenadores.
- Isonomia do valor da função exercida, independentemente de ela ser ocupada por empregado efetivo ou assessor/comissionado. Atualmente temos funcionários com mesmo cargo e atribuições, com salários diferentes;
- Fortalecimento do quadro permanente e priorização de empregados concursados para atividades permanentes da empresa (garantia de novos concursos e porcentagem de efetivos vs. comissionados). Aqui temos uma dúvida, a empresa está pensando em fazer processos seletivos simplificados e entendemos que essas contratações não dialogam com a ideia do fortalecimento dos empregados públicos. Existem maneiras de nos resguardar?

Condições de trabalho

- Política de prevenção e combate ao assédio moral e sexual, com canal seguro e imparcial de denúncia e treinamentos periódicos para os cargos de gestão.

Gestão e alteração do Plano de Cargos, Carreiras e Salários

- **Garantia de participação dos empregados e do sindicato em qualquer proposta de alteração, revisão ou substituição do Plano de Cargos, Carreiras e Salários;**
- **Vedação à alteração unilateral do PCS que implique redução ou supressão de direitos, benefícios, critérios de progressão ou vantagens dos empregados;**
- Celebração de Acordo Coletivo de Trabalho próprio da EMCASA;
- Garantia de preservação dos direitos já adquiridos e das condições mais benéficas aplicáveis aos empregados.

Identificamos o PCS de 2010, atualmente extinto, e julgamos oportuno mapear as concessões históricas da Companhia para fundamentar eventuais argumentações. O referido plano contemplava os seguintes benefícios que foram descontinuados no modelo atual:

- Progressão salarial por antiguidade a cada 3 anos, com evolução nos níveis da carreira;
- Estrutura salarial com 10 níveis, com evolução remuneratória significativamente maior que a progressão atual;
- Adicional por tempo de serviço – quinquênio: acréscimo de 5% a cada 5 anos (extra);
- Gratificação por aperfeiçoamento/qualificação profissional:
- Graduação superior à exigida para o cargo: 15%; Especialização: 20%; Mestrado: 50%; e Doutorado: 100%;
- Licença remunerada para aperfeiçoamento profissional, para participação em cursos, seminários, congressos e conferências relacionados ao trabalho, de até 15 dias por semestre;
- Licença remunerada por motivo de doença de familiar, nas condições previstas no plano;
- Licença para tratar de interesse particular, sem remuneração, de até 12 meses, podendo ser renovado a cada 12 meses trabalhados.

- Política expressa de valorização e desenvolvimento profissional dos empregados;
- Previsão de tratamento funcional buscando compatibilidade com os servidores da Prefeitura de Juiz de Fora e demais entidades da Administração Indireta municipal.