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 2027

1. Regra de Ouro da Negociação Salarial 2027 — Pacto de Confiança contra Concessões Estranhas ao Acordo de Mesa – Sem Jabutis no PL de Negociação Salarial dos Servidores.

Garantir que o texto legal oriundo da negociação salarial reproduza exatamente o termo de acordo aprovado em Assembleia Geral, vedada qualquer inserção de "ajuste técnico" ou cláusula não pactuada; matéria estranha à pauta salarial tramitará em projeto autônomo e separado.

Exigir que a SRH encaminhe ao SINSERPU-JF a versão final consolidada do projeto com antecedência mínima de 48 horas úteis do envio à Câmara Municipal, para conferência pela assessoria jurídica e comissão de negociação.

Estabelecer que a violação de qualquer alínea torne o projeto "não representativo do acordo", autorizando a diretoria a recusá-lo formalmente e convocar Assembleia Geral para deliberar sobre mobilização.

Exigir cronograma de saneamento dos passivos legislativos em curso, em especial do PLC 295/2026 (sob ADI por vício de iniciativa).

A Regra de Ouro não afasta a revisão geral anual pelo IPCA (art. 47 da LDO 2027), que é cláusula pétrea e inegociável.

2. Pacto de Compromisso Previdenciário, Patrimonial e Socioambiental — com Termo de Compromisso (TAC) para o RPPS/JFPREV

Apresentar TAC formal em que o Executivo se comprometa, antes do final do mandato 2025-2028, a não ampliar os déficits orçamentários do RPPS/JFPREV e a proceder com os ajustes necessários para sanear todas as faltas e redirecionar os recursos previdenciários do servidorismo municipal.

Realizar a regularização fundiária da Casa da Mulher, construída sem consentimento da JFPREV no estacionamento da PJF na Avenida Brasil, com definição de titularidade e reparação patrimonial.

Proceder à limpeza e completa recuperação do terreno do antigo Parque de Exposições, utilizado como depósito de detritos e restos de material retirado das ruas após as chuvas de 28 de fevereiro de 2026 (calamidade ainda vigente).

3. Reajuste Salarial com Ganho Real e Correção de Distorções

Garantir a revisão geral anual pelo IPCA, com data-base em 1º de janeiro, conforme art. 47 da LDO 2027 (Lei 15.472/2026).

Exigir ganho real de até 5%, condicionado à negociação, com base nos últimos quadrimestres, verificando que o aumento projetado para o salário-mínimo é de 7,4% e o IPCA projetado para 2027 é de 4,76%, entendemos que o ganho real mínimo que garanta a manutenção do poder de compra dos servidores está no patamar de 2,74%.

O que, por si só evitaria o acúmulo das perdas financeiras acumuladas, garantindo a valorização e o reconhecimento dos servidores.

4. Ticket Alimentação

Conceder Ticket Alimentação de valor único a todos os servidores municipais, correspondente a ½ (meio) salário-mínimo nacional vigente (~R$ 815,00 em 2026), com reajuste automático em janeiro de cada ano, em isonomia entre todas as categorias.

Realizar o pagamento no primeiro dia útil do mês.

Estender o reajuste do benefício a todas as entidades da administração indireta como o MAPRO.

Criar o Auxílio Nutricional aos aposentados do JFPREV, no mesmo valor do ticket da ativa.

5. Realizar Processos Seletivos Internos em conformidade com a Lei Municipal nº 9.212/1998

Realizar processos seletivos internos a fim de conceder a promoção de carreira e o preenchimento de cargos em vacância de forma justa e transparente.

Prever margem na lei orçamentária anual, em atendimento ao Decreto Municipal nº 7.935/2003, para viabilizar a realização desses procedimentos.

Dar prioridade às carreiras que não participaram do último processo seletivo.

6. Criar e ajustar os níveis estruturantes das diversas carreiras de servidores municipais

Acrescentar as letras K, L, M, N e O ao quadro de progressão horizontal (Lei 9.212/1998), ampliando de 10 para 15 os interstícios, ajustando as carreiras ao novo tempo de contribuição pós-reforma da previdência.

7. Consolidar a criação de planos de carreiras específicos para as diversas atividades e carreiras dos servidores

Criar a Classe TNM IV para Técnicos de Nível Médio; o TNS IV para Analistas de Sistemas (mínimo 5 anos no TNS III + nova qualificação); os níveis I, II e III para Auxiliares de Serviços Gerais (DEMLURB/PJF) e Auxiliares de Enfermagem; reestruturar a carreira dos Agentes de Transporte e Trânsito com a criação dos níveis IV e V.

8. Concurso Público

Realizar concurso para todas as áreas na PJF, estabelecendo cronograma de curto, médio e longo prazo para reduzir o quadro de vacância (48,10% dos cargos efetivos vagos em 2025), garantindo a saúde do fundo de previdência (JFPREV com 60,5% de vacância).

Criar cargos existentes no serviço público municipal que não constam no quadro de carreiras.

9. Conceder o vale-transporte em pecúnia

Implementar o pagamento do vale-transporte em pecúnia, conforme autorizado pela Lei Municipal nº 15.204, de 6 de outubro de 2025, permitindo ao servidor direcionar o recurso ao modal de transporte que lhe for mais conveniente.

10. Ajustar o quadro de progressões de carreira

Garantir o pagamento das progressões horizontais e verticais nas datas corretas, sem atrasos ou congelamentos.

Implementar o pagamento retroativo das progressões congeladas durante a pandemia (28/05/2020 a 31/12/2021), conforme LC Municipal nº 193/2023.

11. Criar Adicional por Formação

Adotar política de valorização do servidor com Graduação, Pós-Graduação, Mestrado e Doutorado, independentemente da área do conhecimento, desde que reconhecida pelo MEC.

Conceder adicional de qualificação para cursos de graduação e pós-graduação, inclusive para Auxiliares de Serviços.

12. Adicionais de Risco, Insalubridade e Especialidade

Conceder Adicional de Responsabilidade Técnica (ADRT) a Contadores, Administradores e Economistas (R$ 1.087,75, 55 servidores, impacto 0,02% LRF) — conforme justificativa técnica e impacto orçamentário apresentados.

Estender o ADRT aos Técnicos de Nível Médio (art. 15, LC 295/2026) e aos empregados da EMPAV (R$ 1.148,55 para TNS com ART).

Conceder Adicional de Especialidade de 50% aos servidores da Rede Secundária de Saúde.

Implementar Adicional por Exercício de Atividade de Risco Permanente na proporção de 50% para Assistentes Sociais (PLC 430/2015).

Aprovar lei municipal do Adicional de Risco para Analistas Ambientais, com reconhecimento da sobreposição de riscos.

Implementar o adicional de risco previsto no art. 12 da LC 295/2026 para TNM de Transporte e Trânsito.

Criar Gratificação de Responsabilidade Técnica e Complexidade de Projetos (GRTC) para TNM Transporte (art. 17, LC 295/2026).

Criar adicional de campo para atividades específicas dos Auxiliares de Serviços (operadores de roçadeiras, canil municipal).

13. Comprometimento com a melhoria do plano de assistência à saúde do servidor municipal (AGPSS)

Garantir transparência nas informações sobre as etapas de implantação da nova Autarquia (AGPSS).

14. Direitos Sindicais

Garantir a Mesa de Negociação Coletiva Permanente (Convenção 151 da OIT), promovendo diálogo contínuo entre administração e sindicato.

Garantia da data-base em 1º de janeiro de 2027 (art. 47, LDO 2027).

Assegurar condições objetivas para o exercício das atividades sindicais, liberações solicitadas, garantia de emprego e acesso aos locais de trabalho.

Garantia de pagamento dos vencimentos e adicionais durante processos de negociação, greve ou paralisação.

15. Combater sistemática e rigorosamente todas as modalidades de assédio em todas as instâncias

Promover o combate a práticas de assédio moral, sexual, discriminações de gênero, racial, orientação sexual e capacitistas.

Atualizar as legislações municipais com base no Decreto Federal nº 12.122, de 30 de julho de 2024 (Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio).

16. Autarquia JFPREV

Criar grupo de trabalho com o JFPREV para discutir previdência, simulação de aposentadoria e acompanhamento dos servidores.

Instituir ouvidoria e controladoria próprias do JFPREV, garantindo transparência e eficiência na gestão previdenciária.

Criar o "Auxílio Nutricional" aos aposentados, no valor igual ao ticket alimentação da ativa.

Realizar transição nas margens de consignado para recém-aposentados, com interstício de readaptação de até um ano.

17. Piso da Enfermagem — Lei Federal nº 14.434/22

Aplicar o Piso Nacional da Enfermagem nos salários-base e progressões, observadas as letras, níveis e carreiras.

Garantir que o piso seja pago como salário e não como complemento, com valores considerados para efeito de aposentadoria.

18. Gratificação Natalina — "Vale Leitoa"

Criar gratificação no valor do ticket alimentação, a ser paga em janeiro, em substituição à cesta básica/natal.

Estender a todos os Auxiliares de Serviços a criação do 13º do ticket alimentação.

19. Estabelecer política interna de capacitação continuada aos servidores municipais

20. Garantir Direitos Estatutários

Garantir que os direitos previstos no Estatuto do Servidor (Lei 8.710/1995) possam ser usufruídos, adotando critérios de transparência na concessão, a exemplo da licença para aperfeiçoamento profissional.

Realizar a média de vencimentos para cômputo de férias, décimo terceiro e demais licenças.

21. Redução da Carga Horária

Reduzir a carga horária de trabalho presencial para 30 horas semanais para as categorias que ainda cumprem jornada superior, considerando os avanços tecnológicos pós-pandemia.

Extensão do direito ao cumprimento de jornada de 6 horas para todos os servidores, independentemente do cargo.

22. Estabelecer diretrizes que garantam a imediata disponibilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs)

23. Segurança e Proteção contra Violência Laborativa

Garantir presença efetiva de Guarda Municipal ou vigilância privada durante todo o funcionamento das unidades de saúde.

Medidas de segurança e acolhimento para profissionais que sofreram violência nos locais de trabalho.

Episódio de violência considerado acidente de trabalho, com abertura de CAT e registros.

Deise Medeiros — Presidenta do SINSERPU-JF

Juiz de Fora, ___ novembro de 2026.