



ANTEPROJETO DE PAUTA DE REIVINDICAÇÕES CAMPANHA SALARIAL 2023

(documento a ser aprovado em Assembleia Geral dia 28/02/2023)

Objetivo: valorização real dos servidores e das servidoras do Tribunal de Justiça de Pernambuco, na ativa e aposentados/as, com estímulos e incentivos no desenvolvimento profissional, melhorias e ampliações nos direitos, assegurando qualidade de vida e ambiente de trabalho saudável.

Justificativa:

O Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) é destaque em produtividade no “Prêmio CNJ de Qualidade” com o Selo Prata (2021) e o Selo Ouro (2022). Sem servidores e servidoras tal resultado não seria possível.

Por outro lado, na história recente da categoria (do atual PCCV de 2015 até aqui) a tônica por parte das gestões do TJPE na maioria dos anos foi de aplicar uma política de reajuste abaixo da inflação ou sequer reposição inflacionária, o que nos fez chegar ao índice de 13,47% de perdas acumuladas só nesse período, e muitas vezes sem sequer compensar nas verbas indenizatórias.

Cabe destacar que, apesar de ter se aplicado o IPCA de 2021 (10,06%) em 2022, ficou uma diferença residual de 2,07% (IPCA data-base de 2022 foi de 12,13%), considerando que a data-base da categoria é no mês de maio. Por isso, é fundamental que nesse ano de 2023 possamos avançar para recomposição de perdas mais amplas, não somente a inflação de 2022.

Para um avanço real, é preciso ampliar direitos, a exemplo dos auxílio-creche e o auxílio-médico social. Além disso, corrigir imediatamente as diferenças de tratamento em verbas indenizatórias, a exemplo do auxílio-saúde e auxílio-alimentação, dentre outras.

É preciso ter atenção especial a quem já dedicou sua vida e trabalho ao TJPE, que são os/as aposentados/as, e para estes (assim como os/as da ativa) a recomposição mais o ganho real é fundamental, bem como a mudança de referência no auxílio-saúde para o subsídio de juiz/a substituto/a, além do auxílio-médico social (exclusivo aos/as aposentados/as).

Embora se tenha avançado com o auxílio tecnológico na campanha de 2022, um outro aspecto de trabalho não pago que persiste é o plantão não remunerado. Não faz sentido a negativa desse pleito, pois é uma usurpação do trabalho do servidor e da servidora, que despende sua força de trabalho sem receber por isso.

Em relação ao PCCV existem algumas distorções, mas sem dúvidas a mais gritante de todas é se exigir curso de pós-graduação para ascender na carreira, criando assim três tetos para a progressão funcional (P15, P18 e P21). É fundamental que seja devidamente reconhecido a qualificação profissional e que seja em valores significativos desde a comprovação de qualificação (os índices de Adicional de Qualificação hoje são irrisórios), não apenas depois de mais de 16 anos de carreira. É preciso acabar com a cláusula de barreira e permitir que todos/as cheguem ao P21.

Ainda há injustiças que são de baixo ou nenhum impacto financeiro, a exemplo das correções das distorções nas funções gratificadas e no risco de vida, por exemplo, além de aplicação de uma resolução de teletrabalho que assegure o direito ao trabalho digno e sem assédio. A política de remoção e permutas segue sem avanço, tampouco os editais de remoção prometidos pela gestão.

As entidades compreendem que a atual gestão do TJPE demonstrou alguns esforços para a valorização da categoria, como foi o avanço na negociação do ano anterior. Todavia, alguns pontos importantes prometidos seguem sem definição.

Nesse ano de 2023 temos alguns elementos conjunturais adversos, a exemplo da queda de arrecadação do ICMS. Todavia, temos uma série de outros fatores favoráveis para um avanço significativo em nossa pauta. O orçamento de 2023 está subestimado, o que requer suplementação para sua correta execução. Ademais, houve excesso de arrecadação nos anos de 2021 e 2022, parcialmente equilibrado através de suplementações orçamentárias. Vejamos o que a consultoria de Cid Cordeiro indica sobre essa situação:

“A Lei de Diretrizes Orçamentárias estabeleceu basicamente que o repasse do duodécimo é fixado pelo valor do orçamento de 2022, acrescido das alterações orçamentária da Fonte 101, realizadas até 31 de agosto de 2022, incidindo sobre esse valor a variação percentual do crescimento da receita líquida da Fonte 500 estimada pelo Poder Executivo para 2023.

O economista evidencia que há alguns problemas nessa metodologia, são elas:

“a) Não considera as alterações orçamentárias ocorridas no período de setembro a dezembro de 2022, evidente que é necessário o valor até 31/08 para finalizar os valores e texto da LOA, mas poderia ser incluído atualização desse cálculo na aprovação final da LOA e encerramento do exercício; b) Ao estabelecer que os valores serão corrigidos pelo crescimento da receita líquida da Fonte 500 ESTIMADA pelo Poder

Executivo, a experiência tem demonstrado que essa estimativa tem ficando muito abaixo do resultado realizado do aumento percentual da receita, a variação estimada tem sido subestimada, reduzindo possibilidade de fixar o teto orçamentário para atender as demandas dos órgãos”.¹

Conforme conclusão da análise técnica de Cordeiro: “*Avaliamos, com os levantamentos dos números do orçamento, do relatório fiscal, que há condições financeiras, fiscais e orçamentárias para o TJ atender a pauta do SINDJUD-PE*” (grifos nossos).

Dessa maneira, com tais condições objetivas e materiais, fica sob a decisão política da atual gestão do TJPE, presidida pelo Des. Luiz Carlos Figueiredo, a abertura para o diálogo resolutivo com avanços significativos.

Cabe destacar que 8 (oito) em cada 10 (dez) reajustes salariais superaram a inflação no mês de janeiro, a prévia de fevereiro seguiu na mesma direção, de acordo com os estudos da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE)². Assim sendo, o cenário geral das negociações salariais tem sido favorável à classe trabalhadora. Chegou a vez dos servidores e das servidoras do TJPE também desfrutarem das conquistas.

Ciente de que nenhuma conquista “cai do céu”, a categoria deflagra a campanha salarial 2023 no dia 28 de fevereiro disposta a muita luta e mobilizações, cobrando o devido reconhecimento funcional e almejando sucesso na mesa das negociações.

Todas as pautas aprovadas pela categoria em assembleia geral podem ser conferidas logo abaixo, com as fundamentações técnicas das consultorias em anexo.

Pautas 2023:

- Assegurar a inflação de 2022 na data-base de maio de 2023;
- Lutar para que seja efetivada a recomposição das perdas inflacionárias de 2020 (2,40%), período que houve congelamento salarial, devido a LC 173/2020, além da diferença do IPCA 2021 até a data-base de 2022 (2,07%), somado a inflação de 2022;
- Lutar pela recomposição das perdas históricas acumuladas, segundo os índices do DIEESE;
- O índice adotado para recomposição ser estendido aos vencimentos e funções, aposentados/as e servidores detentores da estabilidade financeira, conforme legislação;

¹ O texto exato da LDO e demais observações técnicas podem ser conferidas em anexo.

² Cf. <https://www.diariodepernambuco.com.br/noticia/economia/2023/02/oito-em-cada-10-reajustes-salarios-superaram-a-inflacao-em-janeiro.html>

- Exclusão da exigência de cursos de pós-graduação (stricto e lato senso) para se atingir as classes IV e V da progressão funcional;
- Ajustar o Plano de Cargos em relação à porcentagem adotada a partir do Padrão 1 ao Padrão 11, de 0,15% em 0,30%, para que a diferença na mudança para o Padrão 12 seja de apenas 0,5% e não de 2% adotada atualmente, que destoa do padrão estabelecido na tabela em geral;
- Possibilitar a progressão dos/as servidores/as detentores de estabilidade financeira, através da inserção destes/as no atual PCCV;
- Pugnar que o TJPE assegure pela ESMAPE cursos de pós-graduação em Gestão Judiciária, dentre outros. Além de cursos pertinentes à dinâmica de trabalho (ex: plantão judiciário) e as diversas realidades específicas;
- Equiparação do auxílio-alimentação dos servidores ao valor adotado aos magistrados, conforme é realizado no MPPE e em outros tribunais do país (atualmente temos o 25º melhor auxílio-alimentação do país, com a equiparação passaríamos a ter o 7º melhor, destacando que o 1º é de R\$ 2.200 no Estado de Roraima);
- Alterar a referência do reembolso com saúde para o limite mensal de 10% do subsídio do juiz substituto, de acordo com o § 2º do art. 5º da Resolução nº 294/2019 do CNJ, respeitando efetivamente a referência da faixa etária, acabando com a distinção entre auxiliares/técnicos/oficiais de justiça/analista, em padrões mais vantajosos que os pagos atualmente;
- Majorar o auxílio-saúde de R\$ 150 para pelo menos R\$ 750, nos casos dos servidores que não migraram para a modalidade do reembolso;
- Devolução dos valores atrasados aos/as servidores/as que tiveram os R\$ 150 descontados indevidamente no período da implementação do auxílio-saúde formato de reembolso;
- Avaliar uma nova forma de custos com saúde, sendo assegurado integralmente pelo TJPE, a exemplo de um plano de saúde privado ou autogestionário, conforme é adotado em outros Estados;
- Atualização da Gratificação de Risco de Vida para o formato de 20% incidente no vencimento base de Analista/Oficial de Justiça no P15;
- Atualização da Indenização de Transporte (ITJ) com a referência inflacionária específica dos custos com aquisição e manutenção veicular, com referência a tabela elaborada pelo CREA-RS, conforme levantamento do SINDOJUS;
- Alterar a forma de pagamento do Auxílio-transporte para ser pago em pecúnia em valor único, com a referência do valor duplicado atual, sendo reajustado anualmente com a referência inflacionária específica dos custos com aquisição e manutenção veicular, independente de

comprovação, pois muda-se a lógica de referência no transporte público da Região Metropolitana de Recife para um custeio com deslocamento residência-trabalho-residência, independente do modal de transporte, público ou privado;

- Assegurar a remuneração por trabalho exercido em plantões judiciais na forma de hora extra ou criação de gratificação específica, em critérios semelhantes ao adotado no MPPE, e que seja respeitado o tempo de duração do plantão;
- Reinstaurar a Gratificação de Incentivo à Produtividade (extinta em 2015) ou sob outra nomenclatura (ex: adicional de produtividade) pago a todos/as servidores/as do TJPE, como forma de incentivo e compensação mensal pela produtividade, tal qual foi realizado recentemente à magistratura com a “gratificação de compensação por assunção de acervo e incentivo à produtividade”. Esse pleito não é excludente ao Bônus de Desempenho Jurisdicional (BDJ), mas sim complementar, visto que este tem caráter de premiação anual por bons desempenhos coletivos;
- Realizar alterações na Lei do BDJ para que se possa incluir área meio e que a resolução de seu pagamento seja mais explícita quanto a forma de verificação do desempenho em índice global, bem como do valor a receber anualmente;
- Assegurar que o primeiro pagamento do BDJ seja realizado ainda em 2023, como forma de compensação às premiações do TJPE no CNJ nos últimos anos;
- Assegurar o retorno do pagamento da substituição de toda e qualquer função gratificada, independente da estipulação do prazo mínimo de dias das férias, para a justa compensação da responsabilidade assumida temporariamente;
- Uniformização do valor de custos com diárias ou qualquer outra forma de auxílio ou ajudas de custo;
- Instrutoria de acordo com a qualificação acadêmica (graduação, especialização, mestrado e doutorado), sem distinção entre valores estabelecidos entre magistrados/as e servidores/as;
- Criação de Auxílio-Creche, atualmente adotado em 13 Tribunais (AP, DF, ES, GO, MT, MS, MG, RJ, RS, RO, RR, SC e SP) e com a recente aprovação em mais 2 Tribunais (PR e MA), sem que haja distinção de valores entre servidores/as e magistrados/as caso seja um benefício aprovado também para estes;
- Criação de auxílio equivalente ao Auxílio Médico-Social, assim como é adotado no TJSC, TJMS e TJRJ, benefício destinado exclusivamente aos aposentados/as, como forma de reduzir o impacto das perdas financeiras ao se aposentar, sem que haja distinção de valores entre

servidores/as e magistrados/as caso seja um benefício aprovado também para estes;

- Lutar para que se possa vender 1/3 das férias, bem como nos casos de servidores/as próximos de se aposentar que não gozaram em razão do interesse da administração;
- Lutar para que se possa vender parte da licença-prêmio, bem como nos casos de servidores/as próximos de se aposentar que não gozaram em razão do interesse da administração;
- Observar os casos dos/as colegas que tiveram retirada as faltas injustificadas da greve de 2011 para recontagem;
- Instituir Política de remoção e permutas, assegurando ao menos dois editais de remoção ao ano;
- Lutar pela Resolução de Teletrabalho em que se respeite o direito à desconexão, metas realistas e condizentes com o tipo e volume de trabalho e sem assédios;
- Atualização do estudo de lotação, assegurando a priorização do primeiro grau e respeitando a política de remoção dos/as servidores/as;
- Fomentar o debate sobre exigência de nível superior para o cargo de técnicos;
- Fomentar formas de valorização dos técnicos em aproximação a remuneração de analistas, devido às similaridades de trabalho, bem como corrigir os desvios de funções existentes;
- Corrigir as distorções dos valores em funções gratificadas e adicionais, tanto em funções semelhantes (seja no primeiro e segundo grau, bem como capital e interior, a exemplo das câmaras criminais e cíveis, e na CEMANDO, dentre outras), como a não implementação em funções novas (exemplo: revisor), com valorização real nas que estão defasadas (a exemplo dos conciliadores, dentre outras). Lutar para que o TJPE crie um grupo de trabalho que apresente o estudo e realize as devidas correções;
- Instituir via alteração da Lei nº 6.123/68 o sigilo do nome do servidor em relação ao processo administrativo (PAD), tal qual é procedido com a magistratura;
- Cobrar do TJPE pela criação da unidade de acessibilidade e inclusão, e demais sugestões, previsto na Resolução Nº 401/2021 do CNJ;
- Retomar as reuniões do Comitê de Priorização do Primeiro Grau;
- Assegurar uma política efetiva, na diretriz da “tolerância zero”, de combate ao assédio moral, sexual e discriminação no TJPE e que se retome as reuniões do Comitê de combate ao assédio;

- Assegurar calendário de reuniões de Comissão Permanente de Negociação para demais itens de interesse administrativos.

Documento elaborado pelo SINDJUD-PE, em revisão anual da pauta de reivindicações, com a assessoria do economista Cid Cordeiro (consultor de orçamento público do SINDJUD-PE) e da economista Jackeline Natal (DIEESE), e com as colaborações da ASPJ e do SINDOJUS, em reunião no dia 24 de fevereiro de 2023 na sede da ASPJ.

SINDJUD-PE

Gestão Lutar e Vencer!