



## CAMPANHA SALARIAL 2025

**Por Avanços e Conquistas:**

**Mobilização gera Reconhecimento e Valorização!**

### PAUTA DE REIVINDICAÇÕES CAMPANHA SALARIAL 2025

#### **Apresentação:**

A categoria dos servidores e das servidoras do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) almeja reconhecimento e valorização. A pauta aprovada em assembleia geral de campanha salarial representa nossos anseios e necessidades materiais e imateriais. A nossa “Casa da Justiça” precisa reconhecer que **há desigualdades e injustiças, as quais não podem perdurar. O exemplo mais emblemático é a diferença exorbitante no auxílio-alimentação entre magistrados/as e servidores/as**, dentre outros.

O orçamento da instituição para “pagamento de pessoal” *não pode desconsiderar* essas desigualdades e injustiças ainda existentes. Esse **reconhecimento e valorização passa por condições de trabalho, saúde e remuneração, com estímulos e incentivos no desenvolvimento profissional, melhorias e ampliações nos direitos, assegurando qualidade de vida e ambiente de trabalho saudável.**

A aposentadoria não pode ser vista como um “descarte”. O tribunal precisa não apenas preparar a categoria para esse momento importante, mas também apresentar avanços para o segmento, a exemplo de prova de vida mais moderna e prática. **A instituição do Auxílio-Médico Social é uma das prioridades para esse segmento, e o impacto financeiro é totalmente compatível com o orçamento do TJPE.**

No ano de 2024 o TJPE implementou uma mudança estrutural, que trouxe consigo vários desafios. Há uma inquietação da categoria em relação às metas, seja por estar ocorrendo casos de assédio moral, quer seja em metas consideradas acima



da média em determinados setores. Para tanto, **é fundamental que o Tribunal esteja aberto ao diálogo conosco em pensar soluções que resguardem os direitos e as condições de trabalho e saúde da categoria.**

**A celeridade processual e melhores números de desempenho de produtividade podem ser atingidos sem sacrificar a nossa saúde.** Queremos o reconhecimento da sociedade como referência de um bom trabalho, de servir bem ao público – nossa missão fundamental. Para tanto, é preciso pensar em metodologias de trabalho dialogadas com a categoria, através de nossa representação sindical, o SINDJUD-PE.

Defendemos o que denominamos de “diálogo resolutivo”, isto é, que tenhamos sempre a abertura para debater ideias e projetos, e que possamos chegar a encaminhamentos diretos para as demandas da categoria.

É preciso destacar que **há um histórico de perdas inflacionárias acumuladas, que não podem ser menosprezadas ou esquecidas.** A adoção de uma política de compensação dessas perdas eleva não apenas o poder de compra da categoria, mas também sua autoestima, verificando uma valorização real do TJPE.

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 a mais de 16% de perdas acumuladas *só nesse período* (aqui sem desconsiderar o período de pandemia 2020 e 2021, quando houve vedação legal para reajustes), e muitas vezes sem sequer compensar nas verbas indenizatórias. Afora as perdas inflacionárias mais antigas reconhecidas pelo próprio TJPE, especialmente dos anos de 2009 a 2011, onde foi assegurado recomposição de perdas históricas, porém sem a correção inflacionária daqueles anos, *compensando perdas antigas, mas ampliando outras perdas.* O índice atualizado das perdas históricas acumuladas está em **35,82%**.

Os custos do TJPE com “gastos com pessoal” estão sempre abaixo de todos os limites definidos na Lei de Responsabilidade Fiscal. Além disso, conforme foi informado à direção do SINDJUD-PE, o Tribunal conseguiu, em negociação com o Governo do Estado, o repasse nos valores estimados pela instituição. Dessa maneira, isso



assegura possibilidades de avanços não apenas no IPCA, mas também em outros direitos, a exemplo do que publicamente o presidente, Des. Ricardo Paes Barreto, informou a respeito da intenção em criar o Auxílio-Creche. O Auxílio-Saúde, por exemplo, está com a tabela defasada, além de hoje limitar em 10% do próprio vencimento dos/as servidores/as (em vez de ser 10% do juiz substituto, conforme Resolução do CNJ), o que gera desigualdade entre os próprios servidores, quando a única “diferenciação negativa”<sup>1</sup> deveria estar apenas na tabela de idade.

Recentemente o TJPE aplicou mudança na Lei do PCCV para permitir que colegas cedidos possam progredir, mas **ainda não reconheceu a situação de colegas que estão sem progredir devido a parcela da estabilidade; é preciso corrigir essa injustiça.**

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), e 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. Além da política de remoção e permutas que segue sem avanço, quiçá os editais de remoção.

Ciente de que nenhuma conquista “cai do céu”, a categoria deflagra a campanha salarial 2025 no dia 12 de dezembro de 2024 disposta a muita luta e mobilizações cobrando o devido reconhecimento funcional almejando sucesso na mesa das negociações. **Sem os servidores do judiciário não há justiça!**

---

<sup>1</sup> Aqui estamos considerando o termo diferenciação com a adjetivação “negativa”, contrapondo a ideia de uma “diferenciação positiva”, existente hoje a pessoas acima de 50 anos e pessoa com deficiência que o teto de reembolso é maior que as demais pessoas, atingindo 15% do próprio vencimento para reembolso, tal qual mudança recente na Resolução do CNJ.



## Pautas 2025:

- Aplicar reajuste acima da inflação da data-base, **assegurando a recomposição inflacionária do período acrescido de ganho real**;
- Lutar pela **recomposição das perdas históricas acumuladas**, segundo os índices atualizados do DIEESE, e que o TJPE apresente Plano de Reposição de Perdas Inflacionárias, conforme já realizado anteriormente, sem comprometer ou se confundir com a data-base;
- O índice adotado para recomposição ser estendido aos vencimentos e funções, aposentados/as e servidores detentores da estabilidade financeira, conforme legislação;
- Retirar a exigência de cursos de pós-graduação (stricto e lato senso) para se atingir as classes IV e V da progressão funcional, respectivamente;
- Retorno à regulamentação anterior acerca das exigências de pós-graduação (stricto e lato senso), sem as alterações incluídas pela Lei Estadual nº 18.234/2023;
- Possibilitar a progressão dos/as servidores/as detentores de estabilidade financeira, através da inserção destes/as no atual PCCV;
- Pugnar que o TJPE via ESMAPE continue assegurando os cursos de pós-graduação existentes, em parceria com a UFPE, e buscar ampliar vagas e cursos que contemplem toda a categoria, a exemplo do apoio especializado, áreas de saúde em geral, contabilidade, tecnologia da informação, dentre outros;
- Modificar o Adicional de Qualificação de 3% para pós-graduação e 4,5% para mestrado, passando a ser de 5% aos detentores de pós-graduação e 7,5% aos detentores de mestrado;
- **Equiparação do auxílio-alimentação** dos servidores ao valor adotado aos magistrados, conforme é realizado no MPPE e em outros tribunais do país (atualmente nosso auxílio-alimentação ocupa o 26º lugar no ranking dos tribunais, ou seja, temos o 2º pior auxílio do país). Segundo os dados do



DIEESE, para recompor o poder de compra do valor aplicado em auxílio-alimentação no TJPE em 2008 até maio/2024, considerando a inflação específica para o subgrupo “alimentação e bebidas”, deveríamos receber ao menos R\$ 1.852,39. Tal valor representa a média aplicada nos Tribunais de todo país. Para efeito de comparação o TJPB paga R\$ 2.200,00 e o TJPA R\$ 2.500,00;

- 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/analistas, ou seja, assegurar padrões mais vantajosos que os pagos atualmente;
- Aplicar a regra de tabela de idade do Auxílio-Saúde aos que permaneceram no modelo regido pela Lei nº 16.115/2017, tal qual é aplicado atualmente na modalidade de reembolso, sendo corrigido automaticamente sempre que houver reajuste da tabela;
- Devolução dos valores atrasados aos/as servidores/as que tiveram os R\$ 150 descontados indevidamente no período da implementação do auxílio-saúde no formato de reembolso;
- Avaliar uma nova forma de custos com saúde que seja assegurada integralmente pelo TJPE, a exemplo de um plano de saúde privado ou autogestionário, conforme é adotado em outros Estados e instituições;
- Lutar pela manutenção dos serviços e do quadro de servidores(as) efetivos já existentes no ambulatório do TJPE, bem como pela recomposição dos serviços e do quadro funcional de servidores(as) reduzido ao longo dos últimos anos, tendo em vista a necessidade de conservação da saúde mental e física do quadro de servidores(as) do TJPE em geral, muitos(as) possuindo apenas o referido ambulatório como local de atendimento das suas necessidades relacionadas à saúde;
- Solicitar o fornecimento de dados do TJPE relacionados aos atendimentos realizados anualmente pelo Ambulatório, bem como os referentes aos



afastamentos dos servidores e servidoras, aí se incluindo CIDs, número de dias de licenças médicas e quantitativo de pessoal nessa situação, tudo isso como parte de uma política de acompanhamento de saúde mental e física dos servidores e servidoras do TJPE;

- Lutar pela realização de perícias médicas necessariamente conduzidas por profissionais ligados à área da saúde pela qual o(a) servidor(a) necessitar de afastamento ou aposentadoria;
- Solicitar que o TJPE assegure a vacinação contra Herpes Zoster a todos/as servidores ativos ou aposentados que preencham os requisitos de indicação (maiores de 50 anos, além das pessoas que apresentam condição de imunossupressão e tenham mais de 18 anos), pois a referida vacina ainda não se encontra disponível pelo SUS;
- Atualização da Gratificação de Risco de Vida para o formato de 20% incidente no vencimento base de Analista/Oficial de Justiça no P15;
- Lutar pela garantia de distribuição de smartphones e linha telefônica aos Oficiais de Justiça e colegas do apoio especializado, bem como outros cargos/funções que desempenhem atividades externas ou demandem atendimento por telefone/whatsapp;
- 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 padronizando para o valor duplicado, pago em pecúnia, independente de comprovação, reajustando automaticamente a cada ano conforme índice inflacionário dos custos com aquisição e manutenção veicular;
- Retirar o limite de 10 plantões a ser remunerado anualmente, conforme restringe atualmente a Resolução nº 539/2024;
- 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;
- Em se mantendo o formato atual do BDJ que se assegure formas de aferição e premiação que contemplem setores vinculados a mais de uma Unidade, a exemplo da CEMANDO, CAP, dentre outros;
- 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;
- Assegurar que não haja imposição de férias obrigatórias em janeiro;
- Uniformização do valor de custos com diárias ou qualquer outra forma de auxílio ou ajudas de custo;
- Criação de Auxílio-Creche, atualmente adotado em 15 Tribunais (AP, DF, ES, GO, MT, MS, MG, RJ, RS, RO, RR, SC e SP, PR e MA), sem que haja distinção de valores entre servidores/as e magistrados/as caso seja um benefício aprovado também para estes.
- Assegurar, nos termos da portaria 10.297/2023 – TJSP, atenção especial e pagamento a filho ou dependente do/a servidor/a que seja pessoa com deficiência, sem limite de faixa etária e não cumulado com o creche. Ou seja, instituir em conjunto com o Auxílio-Creche o Auxílio a Filho Com Deficiência;
- Criação do Auxílio Médico-Social, assim como é adotado no TJSC, TJMS e TJRJ, benefício destinado exclusivamente aos aposentados/as e pensionistas, 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. Indicamos como referência inicial o valor do auxílio-alimentação dos servidores;

- Adoção de modelo de prova de vida de aposentados/as modernizado do Governo Federal, recentemente aplicado aos servidores do Governo Estadual;
- 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;
- Observar os casos dos/as colegas que tiveram retirada as faltas injustificadas da greve de 2011 para a devida recontagem do tempo para licença-prêmio;
- 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, com metas realistas (inclusive, retirando a aferição diária) 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;
- Incluir o curso de nível superior para ingresso no cargo de Técnico Judiciário e que o Tribunal de Justiça de Pernambuco encaminhe Projeto de Lei antes do Edital do próximo Concurso Público;
- Fomentar formas de valorização dos Técnicos em aproximação à remuneração de Analistas, devido às similaridades de trabalho, assegurando a mesma proporcionalidade remuneratória existente entre os Auxiliares e Técnicos, bem como corrigir os desvios de funções existentes;
- Assegurar a manutenção de quadro de servidores(as) do TJPE atuantes na área-meio, em defesa do serviço público, contra formas de contratação temporária/terceirização e/ou cargos comissionados, preservando assim especialmente cargos de pedagogos(as), psicólogos(as), assistentes sociais, profissionais da área de informática, contabilidade, arquitetura e engenharia, área de saúde em geral, dentre outros. Assim, entendemos que há a garantia





de princípios básicos da Administração Pública, a exemplo da impessoalidade, continuidade dos serviços, eficiência, confidencialidade no trato de dados sensíveis dentre outros.

- 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, CEJUSC, dentre outras), como a não implementação em funções novas (exemplo: revisor), com valorização real nas que estão defasadas (a exemplo dos conciliadores, dentre outras) e a valorização da função de Gestor de Unidade, recém criada e bem abaixo da justa compensação pela complexidade/atribuições do trabalho. Lutar para que o TJPE crie um grupo de trabalho que apresente o estudo e realize as devidas correções;
- Modificar a forma de pagamento do Grupo de Trabalho (GT), atualmente na forma de gratificação (FAJ, FSJ, FGJ, ou RG e será fixada pelo Presidente do Tribunal de Justiça, de acordo com a complexidade do trabalho a ser desenvolvido), conforme artigo 2º da Lei 13.838/2009, alterado pela Lei 16.602/2019, para um modelo de pagamento que assegure o valor hora-trabalho do/a servidor/a participante do GT. A medida compensa o tempo dispendido no trabalho excepcional. Em se mantendo o formato de pagamento atual, que seja ao menos assegurado o valor integral da Função Gratificada, sem cortes por dia úteis;
- Retirar a incidência da margem consignada sobre os descontos de filiação a entidades representativas, bem como de gastos com saúde especificados em Folha;
- Cancelar a política de compensação parcial do dia não trabalhado em dias “imprensados”, tal qual já é adotado no MPPE;
- Assegurar uma política eficiente de comunicação de suspensão de expediente em dias de chuvas fortes;
- 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, com o fortalecimento da Comissão de Combate ao Assédio;
  - Modificar o regimento interno do TJ para assegurar ao SINDJUD-PE a possibilidade de proposição de emendas em projeto de interesse dos servidores, bem como a sustentação oral nos Plenos da instituição, assim como já ocorrem em alguns Tribunais, a exemplo do TJ de Sergipe e Ceará;
  - Requerer a criação de espaço consultivo, o Conselho Social do TJPE – CONSOJUPE, conforme possibilidades previstas em resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e em preceitos constitucionais e da administração, a exemplo da gestão democrática e participativa, com a função de contribuir para a definição de políticas para a aprimoração do poder judiciário pernambucano, com a participação de representações do sistema de justiça e da sociedade;
  - Assegurar calendário de reuniões de Comissão Permanente de Negociação para demais itens de interesse administrativo.
- 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). Aprovado em Assembleia Geral Extraordinária no dia 12 de dezembro de 2024.

**SINDJUD-PE**

**Gestão Unir e Conquistar!**