



CAMPANHA SALARIAL 2026

Valoriza, TJPE!

Justiça se Constrói com servidores

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES CAMPANHA SALARIAL 2026

Apresentação:

Para a campanha salarial 2026 devemos iniciar o diálogo institucional a partir de um questionamento basilar: o devido respeito ao processo negocial será respeitado no Tribunal de Justiça de Pernambuco?

Nos últimos anos, avanços importantes foram alcançados, mas é preciso destacar que, por outro lado, uma forma peculiar de “diálogo institucional” foi criada. A existência de algumas reuniões de caráter técnico impulsionadas e demandadas pelo SINDJUD-PE (análise orçamentária: previsões, lei e execução; arrecadação, etc), apesar de importantes e que merecem ser continuadas, não tiveram desdobramentos em uma formalização e continuidade, numa perspectiva de mesa permanente de negociação.

Além disso, adotar o rompimento unilateral de um processo de negociação dialogada para o modelo de apresentar projetos via diário de justiça eletrônico, alegando estar se fazendo “o melhor e o possível pela categoria”, mas sem a conclusão de uma mesa de negociação – definitivamente, isso não é negociação!

Dessa maneira, **a categoria dos servidores e das servidoras do TJPE reivindicam, em primeiro lugar, o devido respeito no processo negocial e do direito constitucional da liberdade sindical.** Cabe destacar da Constituição Federal de 1988, especialmente:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:



(...)

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Assim sendo, é fundamental o respeito constitucional, institucional e negocial dentro da legalidade e da democracia do país, uma mesa de negociação não pode ser interrompida sem o desfecho coma decisão coletiva da categoria em assembleia geral de campanha salarial, senão o TJPE estará ferindo a liberdade e o direito sindical e agindo inconstitucionalmente.

A pauta de reivindicações aprovada apresenta uma evolução com pautas que se findaram em 2025, a exemplo do pedido de criação do auxílio-creche e da existência de um modelo de prova de vida modernizado (pelo site/app gov.br) que tivemos êxito. A redução da pauta é o objetivo da categoria, pois reflete que nossos pleitos estão sendo atendidos. E, felizmente, a cada ano temos conseguido êxitos importantes em algumas pautas. Nos casos em que embora ocorra avanços, mas ainda não podemos dizer que a pauta está plenamente atendida, ou que requer melhorias, o ajuste de texto também representa algo fundamental, que é a transformação do item de pauta em algo mais avançado.

Apesar de melhorias em algumas áreas e itens, **há desigualdades e injustiças que precisam ser encaradas com a perspectiva de não 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.**

O reconhecimento não pode se restringir a quem está “na ativa”, mas deve considerar a contribuição daqueles/as colegas que contribuíram por anos para a instituição – os/as aposentados/as. A aposentadoria não pode ser vista como um “descarte”. Assim, há propostas da criação do auxílio-médico social, auxílio-nutrição ou



manutenção do auxílio-alimentação aos aposentados; vacina contra herpes zoster; e melhorias do auxílio-saúde.

Percebemos que o TJPE tem buscado números positivos, melhorar o atendimento e assegurar celeridade processual. **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. Todavia, sem que isso custe nossas condições de saúde. É possível equilibrar produtividade, justiça social, eficiência, eficácia e dignidade da categoria.

No ano de 2024 o TJPE implementou uma mudança estrutural com a criação da CENJUD, 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.**

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 uma relação ganha-ganha.

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 17,02% de perdas acumuladas *só nesse período* – aqui sem desconsiderar o período de pandemia 2020 (2,40%) e 2021 (6,76%), quando houve vedação legal para reajustes.

O TJPE precisa se debruçar sobre o tema e **apresentar uma avaliação definitiva, com o intuito de apresentar uma proposição concreta para as perdas históricas da categoria.** Se considerarmos os números apresentados pelo DIEESE, chegamos as seguintes projeções de perdas: I) 36,12%, considerando a partir de 2009; II) 17,02%, a partir de 2015, sob o novo PCCV; III) 4,20%, se considerar o período para recompor do período pós pandemia (2022), mais a estimativa de inflação para a data-



base, em maio de 2026. Cabe salientar que todos os índices estão considerando os números do período da pandemia, que embora tenham tido vedação legal à época para todo o funcionalismo público, por força de contenção de despesas obrigatórias, nada impede que se recupere a inflação de tal período, haja visto que recentemente o legislativo federal considerou o descongelamento da Lei 173/2020, ao menos em relação a alguns benefícios. Além disso, o período da data-base 2020, compreende meses de 2019, onde não havia vedação para reajustes – o que poderia ser considerado parte dessa inflação para pagamento.

Por fim, é importante destacar que a atualização da Pauta atende a demandas e pedidos feitos ao SINDJUD-PE, abarcando novos itens, como ampliação da licença-paternidade; período de readaptação no retorno da licença-maternidade; pagamentos de horas extras para situações que não estão sendo atendidas (a exemplo das Varas do Júri); ampliação ou retirada do limite do plantão a ser remunerado; criação do auxílio-nutrição ou manutenção do alimentação para aposentados, dentre outras, bem como a adaptação de texto para novas realidades/necessidades, a exemplo do auxílio-creche, que antes o pedido era para a criação do direito e agora é por majoração, mudanças no formato, etc.

Portanto, este documento significa a representação geral de interesses coletivos e de segmentos e grupos de interesses e demandas, em atenção a completude das necessidades da categoria. Em síntese, é a democracia sindical em sua plenitude. Ciente de que nenhuma conquista “cai do céu”, a categoria deflagra a campanha salarial 2026 no dia 05 de março de 2026 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!**

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2026:

- 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 atualmente de 3% para pós-graduação e 4,5% para mestrado, passando a ser minimamente de 5% aos detentores de pós-graduação e 7,5% aos detentores de mestrado ou mais;
- **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 25º lugar no ranking dos tribunais, ou seja, temos o 3º 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/2026, considerando a inflação específica para o subgrupo “alimentação e bebidas”, deveríamos receber ao menos R\$ 1.892,07. Tal valor não representa sequer a média aplicada nos Tribunais de todo país. Atualmente **há mais de 17 Tribunais pagando acima de R\$ 2.000**. O valor aplicado em alimentação no judiciário estadual pernambucano para os magistrados está em R\$ 2.187,35 e para os servidores em R\$ 1.359,28, uma diferença de R\$ 828,07. Para ilustrar esses números nacionais, e o quanto estamos abaixo, o TJPB, estado vizinho, paga R\$ 2.200,00 e o 1º lugar do ranking, TJPA, paga R\$ 3.200,00 aos seus servidores. A equiparação no alimentação aqui no TJPE faria com que alcançassemos a 12ª posição nacional, ainda assim ficaríamos abaixo dos estados da Bahia e Piauí, para focar apenas na região Nordeste;



- Criação de parcela especial de alimentação, tal qual um 13º, ou uma bonificação especial natalina, sendo aplicado valor igual ou maior do praticado no auxílio-alimentação;
- Criação de nova edição do programa “TJPE conectado” para aquisição de computadores ou notebooks. Afinal, já se passaram 4 anos da última edição (10.01.22), respaldado pela Lei 17.683/22, e atualmente com a implementação da CENJUD, se faz fundamental a reedição do programa;
- 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, bem como ampliar a previsão legal para incluir os aposentados na referida Lei;
- 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-PE;
- 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. Dessa maneira, assegurando a todos os servidores, independente da modalidade de trabalho (presencial, híbrido ou teletrabalho);
- **Retirar o limite de 10 plantões a ser remunerado anualmente** ou pelo menos ampliar o limite para até 20 plantões. A restrição é prevista atualmente pela 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 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;
- Criar uma resolução que garanta a readaptação da servidora que retorna da licença-maternidade, no sentido de redução das metas semanais pelo período de 40 dias, em atenção a primeira infância e a Doutrina da Proteção Integral;
- Ampliar a licença-paternidade de 20 para 30 dias, em atenção a primeira infância e a Doutrina da Proteção Integral;
- **Majorar o valor do auxílio-creche**, considerando o valor médio de creches privadas em Pernambuco. **Modificar o formato** para o modelo do TJGO, dentre outros, em que se recebe o benefício quem tem criança na idade prevista na Lei, sem precisar comprovar o gasto direto com babá, creche ou escolinha, ou seja, no caso do TJPE todas as crianças de 00 à 06 anos de idade. Além disso, **retirar o limite em até 02 filhos**, considerando que os últimos dados do Censo do IBGE apontam para uma média nacional de 1,55 filho por mulher. Portanto, são exceções os casos de famílias com mais de 2 crianças em idade prevista para receber o auxílio. Essa alteração evita uma discriminação, além de ter impacto financeiro reduzido, podendo assim o TJPE fazer justiça mais adequada;
- 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, 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;
- Criação do **auxílio-nutrição** para aposentados, a partir da mesma referência da Sugestão Legislativa (SUG) 11/2025 (Ideia Legislativa nº 200691), que prevê a criação do Auxílio-Nutrição para servidores públicos aposentados **ou a manutenção do auxílio-alimentação para este público;**
- Fomentar a criação de nova edição do Programa de Incentivo à Aposentadoria (PAI);
- 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. Portanto, **pugnar por elaboração de Edital de Concurso Público para essas áreas;**
- **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;
- Implementar pagamento de **horas extras** àquelas pessoas que não possuem função gratificada em trabalhos que, pela característica da lotação, implique em extrapolação da jornada diária prevista em Lei, a exemplo do que ocorre nas Varas do Tribunal do Júri, 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;
- 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), com a contribuição



da ASPJ-PE e do SINDOJUS-PE. Aprovado em Assembleia Geral Extraordinária no dia 05 de março de 2026.

SINDJUD-PE

Gestão Unir e Conquistar!