RESOLUÇÃO Nº 002

3) Estratégias de atuação para a reestruturação das carreiras do PJU e MPU

ESTRATÉGIAS DE ATUAÇÃO PARA A REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS DO PJU E MPU, COM BASE NA RESOLUÇÃO 61

Resultado: APROVADO ☐ REJEITADA ☐ PREJUDICADA ☐

TEXTO:
RESOLUÇÃO – XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

Salvador/BA

Estratégias de Atuação para a Reestruturação das Carreiras do PJU e MPU, com base na Resolução 61

A XXV Plenária Nacional da Fenajufe, reunida em Salvador/BA, reafirma que a carreira das servidoras e dos servidores do Poder Judiciário da União e do Ministério Público da União é instrumento essencial para a organização do trabalho, para a valorização profissional, para a democratização das relações laborais e para a garantia do acesso à justiça.

A construção da carreira ocorre em um cenário de intensas disputas sobre o papel do Estado. De um lado, permanecem projetos de restrição de direitos, austeridade, flexibilização e precarização das relações de trabalho no serviço público, expressos em iniciativas como a reforma administrativa e nas tentativas de fragilização dos serviços públicos. De outro, há a luta permanente pela valorização do serviço público, pela retomada dos concursos, pela nomeação dos concursados, pelo descongelamento salarial, pela recomposição remuneratória, pela regulamentação da negociação

coletiva e pela estruturação de carreiras públicas compatíveis com a relevância social das funções exercidas.

Esse contexto convive com profundas contradições. Enquanto a categoria enfrenta limitações orçamentárias, perdas salariais acumuladas, defasagem de quadros e dificuldades para avançar na valorização da carreira, persistem distorções estruturais no sistema de justiça, inclusive com remunerações acima do teto constitucional em outros segmentos, que pressionam e sequestram parte significativa do orçamento do Poder Judiciário e do Ministério Público.

Após quatro anos de congelamento salarial, entre 2019 e 2022, a categoria conquistou, com articulação e mobilização, a recomposição de 19,25% em 24 meses, entre fevereiro de 2023 e fevereiro de 2025. Posteriormente, ainda que distante do objetivo estratégico de reestruturação global da malha salarial, avançou-se em novo processo de recomposição remuneratória, interrompido pelos vetos parciais às parcelas de 2027 e 2028, cuja derrubada permanece como pauta de luta da categoria enquanto vigente.

A aprovação da Lei nº 15.292/2025, que reformulou o Adicional de Qualificação, representa conquista importante da categoria, fruto da mobilização coletiva e do acúmulo histórico de defesa da valorização da formação, da qualificação e do desenvolvimento profissional no PJU. No entanto, essa conquista não encerra a luta pela carreira. Ao contrário, inaugura nova etapa, centrada na implementação ampla do AQ, no enfrentamento a regulamentações restritivas e na integração dessa conquista à reestruturação global da carreira.

A chamada Resolução 61 constitui construção coletiva da categoria, elaborada e consolidada pela plenária, expressando síntese política legítima e acumulada. Esse

processo coletivo não é apenas formal, mas representa método político que deve ser preservado, baseado na construção de consensos, na unidade da categoria e na continuidade programática da política de carreira da Fenajufe.

A substituição integral de construções consolidadas fragiliza a continuidade da política de carreira e compromete a capacidade de atuação nacional. O caminho adequado é o aprimoramento da Resolução 61, com atualização política, técnica e jurídica, incorporando novos elementos sem ruptura com sua espinha dorsal.

A XXV Plenária reafirma, portanto, que a Resolução 61, em sua versão atualizada, constitui referência estruturante da política de carreira da Fenajufe, devendo orientar a proposta de reestruturação das carreiras, a política remuneratória, a valorização dos cargos, áreas e especialidades, a política de qualificação, a negociação coletiva e a atuação institucional da Federação.

Vivemos um momento particularmente crítico para o serviço público brasileiro e, em especial, para as carreiras dos servidores do Poder Judiciário da União (PJU) e do Ministério Público da União (MPU).

A conjuntura recente é marcada por sucessivos ataques ao modelo de Estado consagrado pela Constituição Federal de 1988, que tem como pilares a garantia de direitos sociais, a prestação de serviços públicos de qualidade e a valorização dos servidores públicos.

Ao longo dos últimos anos, não faltam exemplos, como as tentativas de reforma administrativa (PECs 32/2020 e 38/2025) e a reforma da previdência de 2019 (EC 103/2019). Tem sido imposta, ao PJU, uma série de políticas que implicam na deterioração das condições de trabalho com imposição de metas cada vez mais

exigentes, ao passo que o quadro de servidores tem se reduzido, resultando em sobrecarga de trabalho e aumento da incidência de processos de adoecimento e de assédio.

Esses movimentos revelam uma estratégia contínua de enfraquecimento do serviço público, com redução de direitos, precarização das carreiras e desestruturação das instituições.

Além disso, soma-se a esse cenário um fator igualmente preocupante: o avanço da magistratura sobre o orçamento, comprimindo o espaço destinado à valorização das carreiras dos servidores. Esse processo coloca em risco não apenas reajustes remuneratórios, mas a própria estrutura das carreiras, ao limitar perspectivas de desenvolvimento, reconhecimento e recomposição de perdas históricas.

Não bastasse isso, as novas tecnologias e especialmente a inteligência artificial e suas aplicações devem causar alterações profundas na organização do trabalho no Poder Judiciário da União, devendo ser tratado como tema relevante, a ser discutido de forma destacada, para que se possa avaliar os seus impactos e buscar soluções diante desta nova realidade.

Em razão de toda esta conjuntura, devemos reafirmar a importância da unidade da categoria e rejeitar o divisionismo, pois somente a luta conjunta de toda a categoria terá a força necessária para fazer avançar as demandas específicas de cada um dos segmentos do PJU e do MPU.

É fundamental que a FENAJUFE paute suas ações em conformidade com o princípio que historicamente garantiu nossas conquistas: a unidade da categoria. Nenhum direito foi concedido espontaneamente, todas as vitórias reais conquistadas até aqui foram fruto da luta coletiva e organizada. Sempre que a categoria atuou de forma fragmentada, houve retrocessos e disparidades internas.

Nossos avanços só chegaram de forma unificada.

Registre-se que o período de maiores avanços salariais ocorreu ao longo das décadas de 90, 2000 e 2010, em razão da luta unificada da categoria, marcada por fortes mobilizações e movimentos paredistas, os quais fizeram a categoria avançar muito em relação à situação da década de 80.

É necessário reconhecer, contudo, que a nossa categoria é diversa. Cada segmento possui demandas específicas, legítimas e urgentes. Essa diversidade não deve ser fonte de disputa interna, mas sim de fortalecimento coletivo.

Cabe à Fenajufe encampar todas essas pautas, garantindo que a valorização de um segmento não ocorra às custas da desvalorização de outro. Há espaço orçamentário e político para a valorização de todos os servidores do PJU e do MPU. O enfrentamento deve ser direcionado à ampliação desse espaço orçamentário, e não à disputa interna por parcelas limitadas de recursos.

CONSIDERANDO:

que a carreira das servidoras e dos servidores do PJU e MPU é instrumento essencial para a organização do trabalho, valorização profissional e garantia do acesso à justiça;

que a Resolução 61 é patrimônio político da categoria e deve ser atualizada, aprimorada e fortalecida, sem ruptura com o acúmulo coletivo construído;

que a aprovação da Lei nº 15.292/2025 representa avanço importante, mas não substitui a necessidade de reestruturação global das carreiras;

que persistem distorções salariais, desigualdades internas, defasagem de quadros e lacunas na valorização dos cargos, áreas e especialidades;

que a categoria reafirma a necessidade de encaminhamento, pelo Supremo Tribunal Federal, e pelo Ministério Público da proposta de reestruturação da carreira;

que a ausência de regulamentação da negociação coletiva limita a capacidade de construção de soluções estruturais, permanentes e vinculantes para a carreira;

que a reestruturação da carreira, a política remuneratória, a implementação ampla do AQ, a negociação coletiva e a mobilização nacional são pautas interdependentes;

que nenhuma dessas pautas avançará sem unidade, estratégia, organização nacional e mobilização da categoria;

que a valorização das especialidades, a revisão das distorções internas e a modernização da carreira devem ocorrer sem fragmentação da categoria e sem precarização de qualquer cargo integrante do PJU e MPU;

RESOLVE:

1. DA BASE POLÍTICA E PROGRAMÁTICA

Estabelecer que a Resolução 61, em sua versão atualizada, constitui a base estruturante da política de carreira da Fenajufe, devendo orientar:

a) a reestruturação das carreiras do PJU e MPU;

b) a política remuneratória;

c) a valorização dos cargos, áreas e especialidades;

d) a política de qualificação, formação e aperfeiçoamento;

e) a atuação institucional da Federação junto ao STF, CNJ, MPU, CNMP, Congresso Nacional e demais instâncias;

f) a construção de uma política nacional de negociação coletiva no serviço público;

g) atuação firme da Fenajufe na construção de um projeto de carreira que contemple, de forma equilibrada e justa, todos os segmentos e suas principais demandas;

h) Analistas Judiciários: equiparação salarial ao Ciclo de Gestão.

i)Técnicos Judiciários: retorno da sobreposição de tabelas e redução da diferença salarial em relação à carreira de Analista Judiciário, buscando a implementação dos exatos valores da tabela salarial ciclo de gestão-85-70;

j) Auxiliares Judiciários: redução da diferença salarial em relação à carreira de Técnico Judiciário, buscando a implementação dos exatos valores da tabela salarial ciclo de gestão-85-70;

l) Agentes de Polícia Judicial: valorização da GAS, desvinculação da GAS/GAP ao TAF e aposentadoria especial em razão do risco inerente às atribuições;

m) Oficiais de Justiça: valorização da GAE, recomposição do valor da IT e aposentadoria especial em razão do risco inerente às atribuições;

n) Aposentados: fim da contribuição previdenciária, observância das regras de paridade e integralidade e criação do auxílio nutrição.

A atualização da Resolução 61 deverá preservar sua espinha dorsal, seu acúmulo político e seu método coletivo de construção, vedada sua substituição integral por propostas que rompam com as deliberações históricas da categoria.

Reafirmamos, que somente com unidade, organização e mobilização seremos capazes de enfrentar os ataques em curso e garantir a valorização de todos os servidores. A defesa da nossa carreira é, também, a defesa de um Poder Judiciário forte, acessível e comprometido com a sociedade, condição fundamental para um país mais justo e democrático. Nenhum direito a menos!
Só a unidade nos fará avançar.

.

2. DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES GERAIS DA CARREIRA

A proposta de carreira das servidoras e dos servidores do PJU e MPU deve estar vinculada à concepção de uma instituição pública garantidora de direitos, comprometida com o acesso à justiça, a qualidade dos serviços prestados à população e a valorização de quem realiza cotidianamente o trabalho do sistema de justiça.

São princípios e diretrizes da política de carreira da Fenajufe:

a) defesa da carreira como instrumento de organização do trabalho;
b) valorização permanente das servidoras e dos servidores;
c) fortalecimento da identidade coletiva da categoria;

d) combate à precarização, terceirização, fragmentação e flexibilização das relações de trabalho;
e) recomposição da força de trabalho por meio de concursos públicos periódicos;
f) garantia de desenvolvimento profissional contínuo;
g) democratização das relações de trabalho;
h) participação efetiva das servidoras e dos servidores na formulação das políticas de gestão, carreira, formação e qualidade de vida;
i) preservação de direitos, sem retirada de conquistas históricas;
j) enfrentamento das distorções internas da carreira;
k) valorização das áreas técnicas e especialidades sem fragmentação da categoria.

A estruturação da carreira deverá fortalecer a unidade das servidoras e dos servidores do PJU e MPU, reafirmando a premissa: nenhum direito a menos.

3. DA VALORIZAÇÃO DOS CARGOS, ÁREAS E ESPECIALIDADES

A XXV Plenária delibera pela defesa da valorização das especialidades e áreas técnicas no âmbito das carreiras do PJU e MPU, assegurando a unidade da categoria e evitando fragmentações internas.

A política de valorização dos cargos, áreas e especialidades deverá observar:

a) recomposição da força de trabalho, com abertura periódica de concursos públicos, a partir do dimensionamento real da defasagem de pessoal nos órgãos;

b) atualização permanente das atribuições, competências e responsabilidades dos cargos, áreas e especialidades, considerando as transformações normativas, tecnológicas, sociais e organizacionais do Poder Judiciário e do MPU;

c) consolidação e fortalecimento da Polícia Judicial como área estratégica e essencial à segurança institucional do PJU e MPU, assegurando valorização funcional, estrutura adequada, formação continuada, atualização tecnológica e reconhecimento da complexidade das atribuições exercidas, observados os avanços normativos recentes e a preservação do caráter público e institucional das atividades de segurança judicial;

d) fortalecimento das áreas estratégicas de Tecnologia da Informação e Comunicação, Saúde, Segurança Institucional, atividade judiciária e demais áreas técnicas essenciais ao funcionamento do PJU e MPU;

e) defesa da revisão da estrutura remuneratória, das atribuições e das perspectivas de desenvolvimento funcional dos Analistas Judiciários, considerando a elevada complexidade técnica das atividades desempenhadas, a evolução das funções exercidas no âmbito do PJU e MPU, a defasagem remuneratória em frente as carreiras de analistas do legislativo e do executivo e a necessidade remuneratória com carreiras publicas permanentes e estratégicas da Administração Pública Federal, e considerando as carreiras do ciclo de gestão (a exemplo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG), Analista de Comércio Exterior (ACE), Analista de Planejamento e Orçamento (APO), carreiras do IPEA e Auditor Federal de Finanças e Controle (AFFC)), Receita Federal, Banco Central e demais carreiras de referência com atribuições de elevada complexidade e responsabilidade institucional, com tabelas salariais similares entre elas;

f) defesa da revisão da estrutura remuneratória, das atribuições e das perspectivas de desenvolvimento funcional dos Técnicos Judiciários, considerando a elevada complexidade técnica das atividades desempenhadas, a evolução das funções exercidas no âmbito do PJU e MPU, a defasem remuneratória em frente as carreiras

do legislativo e do executivo e a necessidade remuneratória com carreiras publicas permanentes e estratégicas da Administração Pública Federal, considerando a proporção de 85% de 100% da tabela que for aplicada ao cargo de analista considerando as carreiras do ciclo de gestão (a exemplo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG), Analista de Comércio Exterior (ACE), Analista de Planejamento e Orçamento (APO), carreiras do IPEA e Auditor Federal de Finanças e Controle (AFFC)), Receita Federal, Banco Central e demais carreiras de referencia com atribuições de elevada complexidade e responsabilidade institucional, com tabelas salariais similares entre elas;

g) defesa da valorização funcional e remuneratória dos Auxiliares Judiciários, com enfrentamento das distorções históricas existentes, considerando a elevada complexidade técnica das atividades desempenhadas, a evolução das funções exercidas no âmbito do PJU e MPU, a defasem remuneratória em frente as carreiras do legislativo e do executivo e a necessidade remuneratória com carreiras publicas permanentes e estratégicas da Administração Pública Federal, considerando a proporção de 70% de 100% da tabela do que for aplicada ao cargo de analista considerando as carreiras do ciclo de gestão (a exemplo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG), Analista de Comércio Exterior (ACE), Analista de Planejamento e Orçamento (APO), carreiras do IPEA e Auditor Federal de Finanças e Controle (AFFC)), Receita Federal, Banco Central e demais carreiras de referencia com atribuições de elevada complexidade e responsabilidade institucional, com tabelas salariais similares entre elas;

h) Em função da resolução 600 do CNJ, revisão e atualização das atribuições dos Oficiais de Justiça, à luz das transformações normativas, tecnológicas e organizacionais do Poder Judiciário, assegurando a valorização da atividade de execução judicial, o reconhecimento da complexidade das funções exercidas, a

preservação da natureza pública das atribuições, o enfrentamento de iniciativas de privatização, terceirização ou precarização das atividades inerentes ao cargo, bem como a defesa da carreira frente às transformações tecnológicas, à ampliação das ferramentas eletrônicas e às tentativas de esvaziamento das atribuições legalmente inerentes à atividade de execução judicial.

i) debate sobre a situação das servidoras e dos servidores que atuam diretamente nas unidades judiciárias, inclusive aqueles oriundos de áreas administrativas, bem como assistentes de magistrados, considerando a complexidade das atividades desempenhadas, a evolução dos processos de trabalho e a necessidade de valorização funcional;

j) regulamentação das competências, atribuições e políticas de desenvolvimento profissional das áreas estratégicas da carreira;

k) construção de mecanismos de desenvolvimento pleno na carreira, com aproveitamento das potencialidades, saberes, formação e experiência das servidoras e dos servidores;

l) enfrentamento das distorções entre cargos, áreas e especialidades, sem fragmentação da carreira e sem precarização de qualquer segmento.

4. DA QUALIFICAÇÃO, FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO

A XXV Plenária delibera pela criação da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento e pela estruturação de políticas nacionais de formação e aperfeiçoamento das servidoras e dos servidores do PJU e MPU, voltadas à formação inicial, continuada e ao desenvolvimento profissional permanente.

Essa política deverá contemplar:

a) criação de Programa Nacional Permanente de Formação, Capacitação e Treinamento, vinculado às diretrizes da carreira, aos macrodesafios do Poder Judiciário e do MPU e aos processos reais de trabalho;

b) oferta contínua de programas de qualificação profissional, formação específica e formação geral;

c) convênios e parcerias com escolas de governo, universidades públicas, entidades de formação e instituições nacionais e internacionais voltadas ao aperfeiçoamento do serviço público;

d) fortalecimento das escolas judiciais e institucionais existentes, articuladas a uma política nacional de formação;

e) destinação de recursos próprios e permanentes para formação, capacitação e desenvolvimento profissional;

f) vinculação da formação ao planejamento estratégico, ao desenvolvimento organizacional e à valorização na carreira;

g) construção de mecanismos de reclassificação, progressão, desenvolvimento e aproveitamento dos saberes adquiridos pelas servidoras e servidores.

5. DA POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO E DO ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO

A XXV Plenária reconhece a aprovação da Lei nº 15.292/2025 como resultado da luta coletiva da categoria e como avanço importante na valorização da qualificação, da formação acadêmica e das ações de capacitação.

A implementação da nova legislação deverá observar:

a) aplicação ampla, uniforme e não restritiva do Adicional de Qualificação;
b) garantia de aplicação para servidoras e servidores ativos, aposentados e pensionistas, nos termos da legislação;
c) atuação nacional da Fenajufe contra regulamentações restritivas nos ramos do PJU e MPU;
d) definição ampla das áreas de interesse, considerando a diversidade de atribuições, cargos, áreas e especialidades;
e) acompanhamento nacional permanente da implementação da Lei nº 15.292/2025;
f) defesa de regulamentação nacional que evite distorções entre órgãos;
g) garantia de implementação sem restrições orçamentárias indevidas;
h) preservação da luta por ampliação futura dos parâmetros de valorização da qualificação.
i) Garantia de aplicação de todos os adicionais de qualificação para os ocupantes do cargo de auxiliar judiciário.

A categoria reafirma como pautas ainda não contempladas integralmente:

a) ampliação da valorização de pós-graduações;
b) ampliação da valorização das ações de capacitação;

c) aumento do impacto remuneratório da qualificação;
d) reconhecimento amplo das formações compatíveis com as atribuições e com o desenvolvimento institucional;
e) incorporação das ações de capacitação aos proventos, quando cabível;
f) garantia plena de direitos para aposentadas, aposentados e pensionistas.

O AQ é conquista importante, mas não substitui a reestruturação global da carreira.

6. DA POLÍTICA REMUNERATÓRIA E DO ENFRENTAMENTO DAS DISTORÇÕES INTERNAS

A política remuneratória da Fenajufe deverá estar integrada à reestruturação da carreira e orientada pelos seguintes parâmetros:

a) defesa das carreiras do PJU e MPU como carreiras públicas permanentes e estratégicas para o funcionamento do sistema de justiça e para a garantia do acesso à justiça;
b) valorização de todos os cargos integrantes do PJU e MPU;
c) redução progressiva das distorções internas da carreira;
d) recomposição permanente das perdas inflacionárias;
e) busca de aumento real no próximo período;
f) fortalecimento do vencimento básico;
g) debate sobre a reestruturação da GAJ, com redução de distorções e ampliação do peso do vencimento básico;
h) aplicação dos mesmos efeitos remuneratórios para ativos, aposentados e pensionistas, respeitadas as regras legais;
i) defesa do adicional de permanência na carreira;
j) construção de critérios objetivos, transparentes e democráticos para acesso e

dispensa de funções comissionadas e cargos em comissão;

k) defesa da regulamentação do adicional de atividade penosa previsto na Lei nº 8.112/1990;

l) implementação do auxílio-nutrição como uma alternativa para às servidoras e servidores aposentados e pensionistas e independente do regime de aposentadoria, em razão da perda do auxílio-alimentação e das demais perdas ao se aposentar. O objetivo é garantir a segurança alimentar, qualidade de vida e saúde nesta etapa tão importante da vida. O benefício é para ajudar no custeio, por exemplo, de gêneros alimentícios, medicamentos e artigos de primeira necessidade – neste período de vida em que se revelam cada vez mais necessários os cuidados cotidianos a nível físico e nutricional;

m) preservação de direitos adquiridos, gratificações e parcelas inerentes ao exercício dos cargos.

n) A Fenajufe deverá atuar em todos os poderes em favor do auxílio nutrição, executivo, legislativo e judiciário.

A XXV Plenária reconhece o acúmulo histórico da categoria em torno das referências remuneratórias 100(Ciclo)/85/70 como parâmetro político de enfrentamento das distorções internas da carreira, preservando margem de construção negocial futura e fortalecendo a coerência institucional da proposta de reestruturação. Considerando a estrutura remuneratória compatível com as carreiras do ciclo de gestão (a exemplo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG), Analista de Comércio Exterior (ACE), Analista de Planejamento e Orçamento (APO), carreiras do IPEA e Auditor Federal de Finanças e Controle (AFFC)), Receita Federal, Banco Central, que tem tabelas salariais similares e considerando que a(s) carreira (s) do PJU e MPU são estratégicas, onde 100% para o cargo de analista judiciario seja igual a 100% do teto das tabelas salariais das carreiras mencionadas, e assim como os demais cargos, quais sejam,

técnico judiciário seja igual a 85% e auxiliar judiciário seja igual 70%, sem prejuízo da valorização global e do desenvolvimento remuneratório de todos os cargos integrantes das carreiras do PJU e MPU.

O PCCS deverá pressupor reestruturação remuneratória, atualização da malha salarial e revisão das distorções internas, sem necessidade de fragmentação temática entre carreira e remuneração.

7. DA REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA — PCCS

A XXV Plenária reafirma o PCCS como eixo estruturante da política de carreira da Fenajufe.

A atuação da Federação deverá buscar:

a) cobrar do Supremo Tribunal Federal e do Ministério Público Federal o encaminhamento da proposta de reestruturação da carreira;
b) consolidar uma proposta nacional de carreira que preserve a unidade da categoria;
c) atualizar as Leis nº 11.416/2006 e nº 13.316/2016 à luz das transformações do trabalho no PJU e MPU;
d) reduzir desigualdades internas;
e) valorizar cargos, áreas e especialidades sem fragmentação;
f) enfrentar a terceirização, a precarização e a privatização de atribuições permanentes;
g) recompor a força de trabalho por concursos públicos;
h) fortalecer a identidade das servidoras e dos servidores como trabalhadoras e trabalhadores essenciais ao funcionamento do sistema de justiça;

i) assegurar que avanços parciais estejam vinculados ao desenho integral da carreira.

A reestruturação da carreira deve combinar valorização, desenvolvimento, formação, remuneração, saúde, qualidade de vida, condições de trabalho e participação democrática da categoria. DESTAQUE DENISE

8. DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SERVIÇO PÚBLICO

A XXV Plenária reafirma a necessidade de regulamentação da negociação coletiva no serviço público como instrumento indispensável para dar estabilidade, legitimidade e força vinculante aos processos negociais.

A Fenajufe deverá atuar pela:

a) aprovação da regulamentação da negociação coletiva no serviço público;
b) defesa da Convenção 151 da OIT;
c) instituição de mesas permanentes de negociação no âmbito do PJU e MPU;
d) garantia de força vinculante aos acordos firmados;
e) formalização dos compromissos assumidos em mesas de negociação;
f) participação efetiva das entidades representativas da categoria nos debates sobre carreira, remuneração, gestão, qualidade de vida e condições de trabalho.

A negociação coletiva deve ser compreendida como parte estratégica da luta pela carreira, e não como substituição à mobilização da categoria.

9. DA DERRUBADA DOS VETOS

a) Reafirmar a defesa intransigente da derrubada do Veto nº 17/2026 e do Veto nº 45/2025 pelo Congresso Nacional, garantindo a manutenção integral das parcelas de recomposição salarial previstas para 2027 e 2028 no MPU, CNMP e PJU;
b) Derrubada do Veto nº 12/2025 incide sobre o Projeto de Lei 4015/2023 (agora Lei 15.134/2025), que reconhecia a atividade de risco para oficiais de justiça, membros do Judiciário e Ministério Público, gerando intensa mobilização pela sua derrubada. O veto parcial retirou trechos que definiam a natureza do risco, Os principais pontos de risco da atividade, que garantiriam medidas de proteção específicas aos oficiais de justiça, foram cortados, buscam a derrubada do veto para assegurar segurança no trabalho diante de violência no cumprimento de mandados;
c) Intensificar a mobilização da categoria, articulando ações unitárias entre entidades sindicais, federações e centrais sindicais, em defesa da valorização das servidoras e servidores públicos;
d) Cobrar o Congresso Nacional o compromisso com a preservação dos acordos firmados e aprovados pelo próprio Parlamento, rejeitando medidas que transfiram para as trabalhadoras e os trabalhadores do serviço público o custo do ajuste fiscal;
e) Reafirmar que a luta pela derrubada dos vetos integra a defesa do serviço público, da democracia e do fortalecimento das instituições públicas brasileiras.

10. DA MOBILIZAÇÃO NACIONAL

A XXV Plenária delibera pelo fortalecimento da mobilização nacional da categoria como elemento essencial para o avanço do PCCS e da reestruturação da carreira.

A Fenajufe e os sindicatos filiados deverão construir calendário nacional de luta, articulando:

a) implementação ampla do AQ;

b) cobrança do envio da proposta de reestruturação da carreira;

c) defesa da recomposição remuneratória;

d) cobrança do envio de proposta para a implantação do auxílio nutrição;

e) derrubada do veto às parcelas remuneratórias, enquanto vigente;

f) regulamentação da negociação coletiva;

g) pressão institucional junto ao STF, CNJ, MPU, CNMP e Congresso Nacional;

h) mobilização nos estados;

i) comunicação política unificada;

j) formação da base;

k) fortalecimento da sindicalização.

Sem mobilização nacional, não haverá valorização efetiva da carreira.

11. DA DIRETRIZ ORGANIZATIVA

A XXV Plenária orienta as entidades filiadas a:

a) fortalecer a unidade da categoria;

b) combater fragmentações internas;

c) ampliar a sindicalização;

d) investir em formação política e técnica da base;

e) construir espaços democráticos de debate sobre carreira;

f) atuar de forma articulada nacionalmente;

g) preservar o método coletivo de construção das propostas;

h) evitar disputas segmentadas que fragilizem a luta comum;

i) afirmar a valorização de todos os cargos, áreas e especialidades como parte do quadro de servidores do PJU e MPU, como típica e estruturada.

12. DOS ENCAMINHAMENTOS

A XXV Plenária aprova toda a íntegra do texto de resolução acima apresentado, bem como os seguintes encaminhamentos:

a) instituir acompanhamento nacional da implementação da Lei nº 15.292/2025;
b) monitorar regulamentações do AQ nos ramos do PJU e MPU;
c) atuar contra interpretações restritivas;
d) cobrar do STF e do MPU o encaminhamento da proposta de reestruturação da carreira;

e) cobrar do STF e do MPU o encaminhamento da proposta de implementação do auxílio nutrição;
f) Fortalecer os instrumentos de negociação coletiva, junto às administrações do PJU e MPU para que o fórum de carreiras não seja uma amarra aos avanços que buscamos na reestruturação das nossas carreiras

g) intensificar a atuação no Congresso Nacional;
h) exigir mesas permanentes de negociação;
i) construir jornada nacional de luta pela carreira;
j) fortalecer a incidência junto ao CNJ, STF, MPU, CNMP e demais órgãos;
k) articular a luta pela carreira com a defesa do serviço público, da recomposição salarial, dos concursos públicos e da negociação coletiva;

l) inclusão, entre as prioridades da campanha salarial e da atuação política da Federação, da luta pela exclusão da recomposição das perdas inflacionárias dos servidores públicos das limitações impostas pelo novo arcabouço fiscal.

m) defender, junto ao Congresso Nacional, ao Executivo e ao Supremo Tribunal Federal, a construção de mecanismos normativos e institucionais que assegurem

tratamento diferenciado à recomposição inflacionária dos servidores públicos, de modo a impedir que ela permaneça condicionada às mesmas restrições aplicáveis a reajustes reais ou expansões remuneratórias estruturais;

n) Incorporar essa pauta às suas resoluções políticas e campanhas institucionais; Buscar diálogo com demais entidades do serviço público para construção de frente ampla em defesa da exclusão da recomposição inflacionária das regras do arcabouço fiscal;

o) Atuação parlamentar e judicialmente pela criação de mecanismos de proteção permanente do poder de compra dos servidores públicos;

p) Defender que a recomposição inflacionária seja tratada como obrigação estatal de preservação remuneratória mínima, e não como concessão discricionária;

q) elaborar materiais de comunicação unificados para explicar à base os eixos da reestruturação da carreira;

v) A Federação intensificará a pressão política junto ao Supremo Tribunal Federal (STF), à Procuradoria-Geral da República (PGR), ao Congresso Nacional e a Presidência da República para o envio e aprovação de projeto de lei que regulamente a revisão geral anual (data-base), como forma de preservar o valor real dos vencimentos, sem prejuízo do PCS.

X) Autorizar a atuação com margem tática nas negociações de carreira, admitindo expressamente a formulação e o recebimento de propostas supervenientes e intermediárias — inclusive no Fórum de Carreiras — capazes de destravar as negociações e possibilitar avanços, desde que respeitados os princípios gerais de valorização da categoria, recomposição remuneratória, preservação de direitos, unidade do grupo e defesa isonômica de todos os cargos.

Y) Consagrar a isonomia de tratamento e a defesa equitativa dos legítimos interesses de todos os segmentos que compõem a categoria como parâmetros obrigatórios da flexibilidade tática, zelando pela atuação sindical abrangente como premissa para manutenção da legitimidade e da representatividade.
Z) Fixar como limite da flexibilização tática a vedação de qualquer proposta que implique desvalorização, exclusão remuneratória, estagnação deliberada ou prejuízo estrutural a qualquer cargo da carreira.

A2). Orientar a Fenajufe a buscar composição política e atuar na busca efetiva por consensos com o Sindjus-DF e demais entidades representativas da categoria, especialmente nos debates de carreira, remuneração e estrutura dos cargos, com o objetivo de superar impasses, formar maiorias e ampliar a força da representação sindical nas instâncias decisórias do STF, Executivo e Congresso Nacional.

B2) Garantir que toda negociação conduzida com base nessa margem tática observe transparência, fundamentação política, registro das posições defendidas e posterior prestação de contas às instâncias competentes da Federação.

D2) Reafirmar que a democracia sindical deve combinar deliberação de base, responsabilidade representativa e capacidade de decisão, impedindo que as deliberações históricas da categoria sejam convertidas em instrumento de imobilismo diante de alternativas concretas de avanço.

13. CONCLUSÃO

A XXV Plenária Nacional da Fenajufe reafirma que a Resolução 61 é patrimônio político da categoria.

Sua atualização deve fortalecer, e não romper, o acúmulo construído coletivamente.

A carreira que defendemos deve valorizar as servidoras e os servidores do PJU e MPU, enfrentar distorções internas, reconhecer a complexidade do trabalho

realizado, garantir desenvolvimento profissional, preservar direitos, combater a precarização e fortalecer o serviço público.

A valorização das especialidades, a revisão das distorções internas e a modernização da carreira devem ocorrer sem fragmentação da categoria e sem precarização de qualquer cargo integrante do PJU e MPU.

A reestruturação da carreira exige unidade, estratégia, negociação, pressão institucional e mobilização nacional.

Sem mobilização nacional, não haverá valorização da carreira.

Salvador/BA – XXV Plenária Nacional da Fenajufe