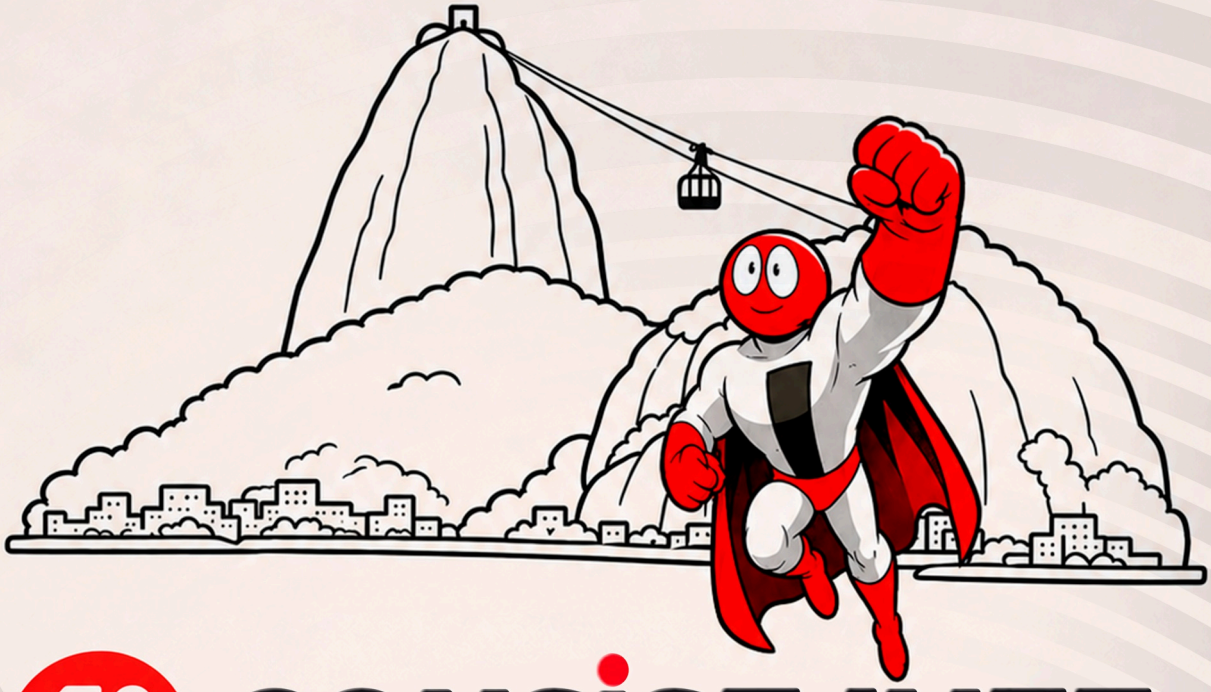


1º CONSISEJUFE

13 E 14 DE NOVEMBRO DE 2026

FORMATO HÍBRIDO

NOSSA VOZ,
NOSSA HISTÓRIA,
NOSSO FUTURO.

PAUTA:

AVALIAÇÃO DA REALIDADE DA CATEGORIA E A SITUAÇÃO POLÍTICA, ECONÔMICA, SOCIAL E CULTURAL DO PAÍS, DEFININDO O PLANO DE LUTAS

TEMAS:

Projeto de Lei n° 1.893/2026
Negociação Coletiva no Serviço Público

Análise de Conjuntura

Derrubada do Veto Parcial n° 45/2025,
e Reestruturação da Carreira
próximos passos

NESTE CADERNO

SUMÁRIO

04 QUEM SOMOS
Somos servidoras e servidores das Justiças Federais no Estado do Rio de Janeiro

06 NOSSA ESTRUTURA
Diretoria Colegiada · Gestão 2023/2027

11 A LUTA EM 2026
Recomposição e Veto 45/2025, reestruturação da carreira e negociação coletiva

12 AGENDA DE LUTAS 2027
As frentes do Planejamento Estratégico do Sisejufe

14 SER SISEJUFE
Benefícios e serviços para a filiada e o filiado

16 PROGRAMAÇÃO · 1º DIA
Sexta-feira, 13 de novembro

17 PROGRAMAÇÃO · 2º DIA
Sábado, 14 de novembro

TESES DE CONTRIBUIÇÃO AO TEMÁRIO

19 Resolução de Conjuntura Nacional Coletivo Mais Sisejufe
Temário: Análise de Conjuntura

25 Fortalecimento do Fórum Permanente de Gestão da Carreira
Temário: Negociação Coletiva

28 Estratégias de Atuação para a Reestruturação das Carreiras do PJU
Temário: Derrubada do Veto Parcial nº 45/2025 e Reestruturação da Carreira (próximos passos)

36 ANOTAÇÕES
Páginas pautadas e em branco para o debate

QUEM SOMOS

SOMOS SERVIDORAS E SERVIDORES DAS JUSTIÇAS FEDERAIS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Representamos as trabalhadoras e os trabalhadores da Justiça Federal, da Justiça do Trabalho, da Justiça Eleitoral e da Justiça Militar da União no estado do Rio de Janeiro.



Fundado em 31 de agosto de 1989, o SISEJUFE é uma entidade sindical democrática, autônoma e combativa. Nossa trajetória é construída pela organização coletiva, pela defesa dos direitos e pela valorização de servidoras e servidores ativos, aposentados e pensionistas.

O sindicato somos todas e todos nós. É a participação da categoria, nos locais de trabalho, nas assembleias, nos núcleos, coletivos, departamentos e demais espaços de decisão, que dá força e legitimidade às nossas ações. À direção cabe ouvir, articular e transformar as demandas da base em mobilização, propostas e conquistas.

QUEM SOMOS · CONTINUAÇÃO

Somos um sindicato cidadão. A luta por carreira, remuneração, condições dignas de trabalho, saúde, acessibilidade e proteção contra o assédio caminha junto à defesa de serviços públicos de qualidade, da democracia, dos direitos humanos e da justiça social. Entendemos que valorizar quem trabalha no Judiciário também é defender uma Justiça acessível e comprometida com a população.

O Planejamento Estratégico 2027 reafirma uma atuação integrada: assistência e orientação jurídica; defesa das relações de trabalho; comunicação sindical clara e mobilizadora; formação política e sindical; valorização de aposentados e pensionistas; cultura, esporte e lazer; e acompanhamento das transformações da carreira e das tecnologias que afetam o trabalho no Poder Judiciário.

Nossa atuação combina organização nos locais de trabalho, escuta e acolhimento da categoria, diálogo e negociação com as administrações dos tribunais e articulação com o Legislativo, o Executivo, outras entidades sindicais e movimentos sociais. Buscamos ampliar a participação, prestar contas das ações e fortalecer uma comunicação capaz de informar, aproximar e mobilizar.

A igualdade de gênero e raça, o combate ao racismo e a todas as formas de discriminação, a inclusão das pessoas com deficiência e o respeito à diversidade LGBTQIA+ são compromissos permanentes. Também atuamos pela saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores, pela prevenção ao assédio e por relações de trabalho respeitosas. Nossa agenda cidadã inclui solidariedade, sustentabilidade, justiça climática e diálogo com organizações que constroem uma sociedade do bem viver.

As secretarias, os departamentos, os núcleos de carreira e de segmentos profissionais e os coletivos do Sisejufe expressam essa diversidade de frentes de luta. É por meio da ação conjunta e da participação efetiva da base que queremos construir o futuro: com direitos, valorização profissional, inclusão e uma Justiça pública, democrática e socialmente comprometida.

SINDICATO CIDADÃO. CONSTRUÍDO PELA CATEGORIA.

Nossa voz, nossa história, nosso futuro. Organização coletiva para defender direitos e transformar a sociedade.

1989	**4**	**23**
ANO DE FUNDAÇÃO DO SISEJUFE	JUSTIÇAS REPRESENTADAS: FEDERAL, TRABALHO, ELEITORAL E MILITAR	SECRETARIAS, DEPARTAMENTOS, NÚCLEOS E COLETIVOS

NOSSA ESTRUTURA

QUEM FAZ O SISEJUFE

Diretoria Colegiada · Gestão 2023/2027. As secretarias, os departamentos, os núcleos de carreira e de segmentos profissionais e os coletivos expressam a diversidade de frentes de luta do sindicato.



PRESIDÊNCIA

Lucena Pacheco Martins

Representa institucionalmente o Sisejufe, coordena a atuação da diretoria e acompanha a execução do planejamento estratégico e orçamentário. Promove a articulação entre as instâncias sindicais, fortalece a participação da categoria e zela pelo funcionamento democrático da entidade.



VICE-PRESIDÊNCIA

Ricardo Quiroga

Substitui a Presidência quando necessário, colabora na coordenação das atividades sindicais e exerce a função de Ouvidoria. Contribui para o diálogo com a categoria, o encaminhamento de demandas e o fortalecimento da atuação coletiva do Sisejufe.



SECRETARIA-GERAL

Maria de Oliveira

Organiza reuniões, assembleias e congressos, registra deliberações e preserva a memória institucional. Articula as instâncias de direção, acompanha as decisões coletivas e contribui para a elaboração e a execução das diretrizes de ação sindical.



SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO, GESTÃO DE PESSOAS E PATRIMÔNIO

Valter Nogueira

Administra pessoas, patrimônio, contratos e espaços do sindicato. Acompanha serviços, convênios e plano de saúde, buscando qualidade no atendimento, organização dos recursos e condições adequadas para o funcionamento das atividades e a utilização dos espaços pela categoria.



SECRETARIA DE FINANÇAS E CONTABILIDADE

Ronaldo das Virgens

Coordena a gestão financeira e contábil, acompanha receitas e despesas e prepara prestações de contas. Atua para assegurar transparência, responsabilidade na aplicação dos recursos e condições orçamentárias para realizar as atividades e prioridades definidas coletivamente.

SECRETARIA DE ASSUNTOS JURÍDICOS E RELAÇÕES DE TRABALHO

Oferece orientação e assistência jurídica às pessoas sindicalizadas, acompanha ações individuais e coletivas e atua na defesa de direitos funcionais. Enfrenta irregularidades nas relações de trabalho e articula medidas jurídicas e administrativas de proteção à categoria.


Dulavim de Oliveira Lima Junior
SECRETÁRIO


Lucas Costa


Ricardo Soares


Alex Oliveira


Vera Pinheiro

SECRETARIA DE APOSENTADOS E PENSIONISTAS

Organiza aposentadas, aposentados e pensionistas na defesa de seus direitos, com atenção à paridade, à integralidade e à saúde. Promove acolhimento, informação, integração e participação nas atividades sindicais, fortalecendo a presença desse segmento nas decisões coletivas.


Neli Costa Rosa
SECRETÁRIA


Vera Pinheiro



Amaro Faustino
in memoriam


Soraia Marca


Helena Cruz

SECRETARIA DE IMPRENSA E COMUNICAÇÃO

Produz informação acessível, campanhas e conteúdos para os canais do sindicato. Divulga direitos, lutas e conquistas, estimula a participação da base e fortalece a comunicação sindical como instrumento de mobilização, formação e diálogo com a sociedade.


Soraia Marca
SECRETÁRIA


Valter Nogueira


Patrícia Fernanda Santos


Maria de Oliveira


Ricardo Quiroga

SECRETARIA DE AÇÕES E MOVIMENTOS SOCIAIS E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

Articula o Sisejufe com movimentos sociais, organizações populares e instituições. Promove ações solidárias, debates e iniciativas conjuntas em defesa dos direitos humanos, dos serviços públicos, da democracia, da justiça social e da soberania nacional.


Edson Mouta
SECRETÁRIO


Anny Figueiredo


Vitor Hugo Teixeira

SECRETARIA DE EVENTOS, ESPORTES E LAZER

Planeja atividades culturais, esportivas, recreativas e de confraternização. Promove encontros e iniciativas que aproximam as pessoas sindicalizadas, valorizam a cultura e contribuem para o bem-estar, a convivência e o fortalecimento dos vínculos com o sindicato.


Joel Lima de Farias
SECRETÁRIO


Iuri Peixoto


Carlos Henrique Ramos


Victor Hugo Souza


Michele Maranhão

SECRETARIA DE MULHERES

Organiza a luta pela igualdade de gênero e pelos direitos das mulheres. Combate a discriminação, a violência e os assédios, promove formação e acolhimento e amplia a participação das trabalhadoras nos espaços sindicais e institucionais.


Anny Rodrigues Figueiredo
SECRETÁRIA


Fernanda Lauria


Renata Oliveira


Juliana Avelar


Helena Cruz

DEPARTAMENTO DE SAÚDE E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

Defende ambientes de trabalho saudáveis, condições adequadas e políticas de prevenção ao adoecimento. Orienta a categoria, enfrenta o assédio moral e acompanha demandas relacionadas à saúde, à organização do trabalho e à qualidade de vida.


Carla Nascimento


Soraia Marca

DEPARTAMENTO DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO

Atua pela eliminação de barreiras e pela garantia de acessibilidade e inclusão no Judiciário e no sindicato. Organiza as demandas das pessoas com deficiência, acompanha políticas institucionais e defende condições de trabalho e atendimento acessíveis.


Ricardo Soares
COORDENADOR


Juliana Avelar


Dulavim Oliveira

DEPARTAMENTO DE CULTURA

Promove a cultura como espaço de expressão, convivência e participação sindical. Desenvolve atividades artísticas e culturais na capital e no interior, valoriza diferentes linguagens e aproxima a categoria das iniciativas e dos espaços do Sisejufe.


Helena Cruz
COORDENADORA


Carla Nascimento


Michelle Maranhão


Maria de Oliveira


Lucena Pacheco Martins

DEPARTAMENTO DE COMBATE AO RACISMO

Enfrenta o racismo e promove a igualdade racial nos locais de trabalho e na sociedade. Desenvolve ações educativas, articula iniciativas antirracistas e fortalece a participação de pessoas negras na organização sindical e nos espaços de decisão.


Patricia Fernanda dos Santos
COORDENADORA


Alexandre Graciano


Neli Rosa


Renata Oliveira

DEPARTAMENTO DE ARTICULAÇÕES E DIÁLOGOS PARA UMA SOCIEDADE DO BEM VIVER

Constrói diálogos e parcerias com movimentos sociais em defesa de uma sociedade justa, solidária e sustentável. Promove reflexões e ações sobre direitos, diversidade, meio ambiente e bem viver, articulando a luta sindical às necessidades da população.


Edson Mouta
COORDENADOR


Ricardo Soares


Lucas Costa


Anny Figueiredo

DEPARTAMENTO DE FORMAÇÃO SINDICAL

Organiza atividades de formação política e sindical, debates e espaços de aprendizagem. Fortalece a consciência coletiva, prepara representantes e incentiva a participação da categoria, inclusive nas unidades do interior, nas lutas e decisões do sindicato.


Vera Pinheiro
COORDENADORA


Valter Nogueira


Soraia Marca


Lucena Pacheco Martins

DEPARTAMENTO DE ACOMPANHAMENTO PARLAMENTAR

Acompanha propostas e decisões do Legislativo e de órgãos do Judiciário com impacto sobre a categoria. Produz subsídios para a atuação sindical, articula interlocução institucional e contribui para a defesa dos direitos e dos serviços públicos.


Lucas Costa


Fernanda Lauria


Helena Cruz

DEPARTAMENTO DE ESPORTE E LAZER

Estimula a prática esportiva, o lazer e a integração da categoria. Organiza atividades e iniciativas voltadas ao convívio, à saúde e à qualidade de vida, ampliando as oportunidades de participação das pessoas sindicalizadas.


Iuri Peixoto
COORDENADOR


Carlos Henrique Ramos


Renata Oliveira


Joel Lima


Michelle Maranhão


Victor Hugo Souza


Paulo Evaristo

NÚCLEO DE OFICIAIS DE JUSTIÇA AVALIADORES FEDERAIS (NOJAF)

Reúne oficiais e oficialas de justiça avaliadores federais para debater e encaminhar suas demandas. Defende condições de trabalho, segurança, reconhecimento profissional e direitos do segmento, fortalecendo sua organização e representação no sindicato.


Vera Pinheiro
COORDENADORA


Mariana Liria
REPRESENTANTE DE BASE


Maycon Muniz
REPRESENTANTE DE BASE



Ricardo Rodrigues

NÚCLEO DOS AGENTES DA POLÍCIA JUDICIAL (NAP)

Organiza agentes da Polícia Judicial e acompanha suas reivindicações específicas. Defende valorização profissional, formação, segurança e condições adequadas de trabalho, articulando as demandas do segmento às lutas gerais da categoria.


Alexander Oliveira
COORDENADOR


Renata Oliveira


Robson Vilella


Carlos Henrique Ramos


Paulo Schleder
REPRESENTANTE DE BASE

NÚCLEO DE CARREIRA E INOVAÇÃO TECNOLÓGICA

Debate e formula propostas de valorização e reestruturação da carreira do Judiciário da União. Acompanha negociações e mudanças nas atribuições e nas formas de trabalho, buscando uma carreira justa, inclusiva e construída com participação da base.


João Victor Albuquerque
COORDENADOR


Raquel Albano


Fernanda Lauria


Laura Diógenes


Vitor Maciel

NÚCLEO DE ANALISTAS JUDICIÁRIOS

Organiza analistas judiciárias e judiciários para discutir atribuições, condições de trabalho e valorização do cargo. Formula propostas, acompanha demandas específicas e fortalece a participação do segmento nos debates sobre a carreira.


Laura Diógenes
COORDENADORA


Ricardo Quiroga


João Victor Albuquerque


Marcia Conte


Ricardo Loureiro


Lucas Costa

COLETIVO DE TÉCNICOS JUDICIÁRIOS (COTEC/RJ)

Organiza técnicas e técnicos judiciários na defesa de suas atribuições, direitos e valorização profissional. Debate propostas para a carreira, acompanha demandas do cargo e amplia a participação do segmento nas decisões e mobilizações sindicais.


Raquel Albano
COORDENADORA


Ronaldo Das Virgens


Soraia Marca


Lucena Pacheco Martins


Michelle Maranhão

COLETIVO LGBTQIA+

Promove o respeito à diversidade sexual e de gênero e combate a LGBTfobia. Desenvolve ações de conscientização, acolhimento e defesa de direitos, fortalecendo a participação de pessoas LGBTQIA+ na vida sindical e nos espaços de trabalho.

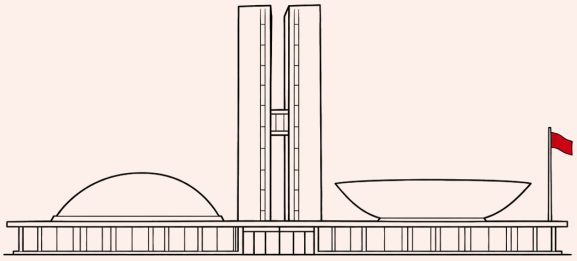

Soraia Marca


Michelle Maranhão

EM DEBATE NO 1º CONSISEJUFE

A LUTA EM 2026

As três frentes que estiveram no centro da ação do Sisejufe neste ano e que agora chegam ao debate do congresso.



RECOMPOSIÇÃO SALARIAL E VETO 45/2025

VETO AGUARDA VOTAÇÃO NO CONGRESSO

A Lei nº 15.293/2025, que veio do STF e foi aprovada por unanimidade na Câmara e no Senado, garantiu a parcela de 8% de julho de 2026. O governo, porém, vetou as parcelas de 8% previstas para julho de 2027 e julho de 2028.

- Com a Fenajufe e sindicatos parceiros, o Sisejufe se reuniu com as lideranças do PT e do PSOL na Câmara, com deputados e com a Secretaria-Geral da Presidência para pedir a derrubada do veto.
- Em maio, lançou uma ferramenta on-line para que cada servidor envie mensagens às bancadas de todos os estados.
- Em abril, o presidente do STF, ministro Edson Fachin, disse à Fenajufe que a derrubada do veto é "defensável".

REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA

FÓRUM DE CARREIRA: CONCLUSÃO PREVISTA ATÉ FEV/2027

A última reestruturação, pela Lei nº 11.416/2006, tem mais de 20 anos. O anteprojeto da Fenajufe, entregue ao STF em dezembro de 2023, defende a redução da diferença salarial entre os cargos, a manutenção dos 13 níveis, o reenquadramento dos auxiliares e o auxílio-nutrição para aposentados e pensionistas.

- Em abril, o ministro Fachin manteve o compromisso de enviar o projeto de reestruturação ao Congresso.
- Em setembro, a campanha "Reestruturação Já!" levou ao presidente do STF as cartas da categoria pedindo o envio do projeto.
- O Fórum de Carreira do CNJ retomou os trabalhos em 18 de setembro. A diretora do Sisejufe Fernanda Lauria integra a representação da Fenajufe.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SERVIÇO PÚBLICO

URGÊNCIA APROVADA NA CÂMARA

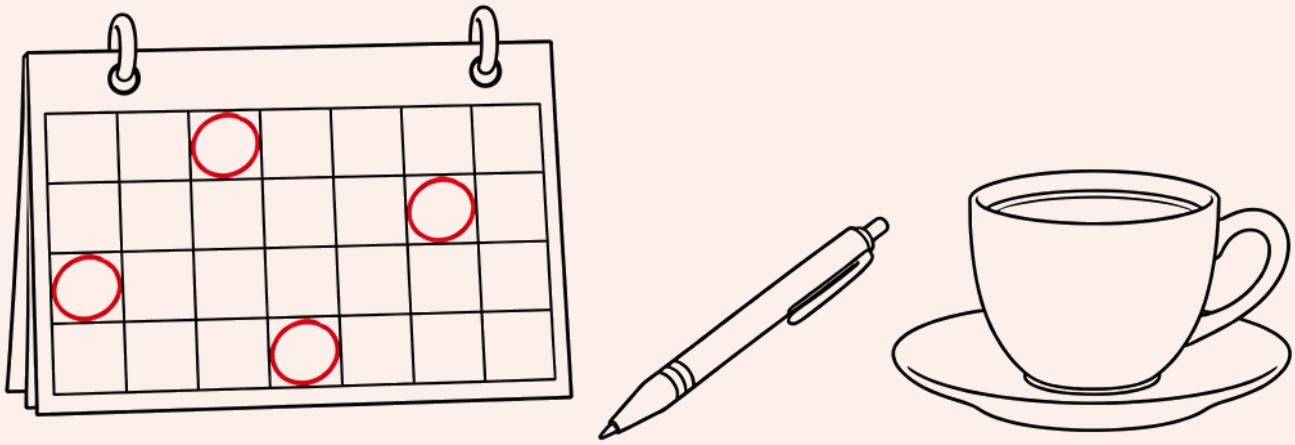
Enviado ao Congresso em abril, o PL nº 1.893/2026 regulamenta a Convenção 151 da OIT: negociação anual, sistemas permanentes de negociação em todos os Poderes e esferas de governo, mediação de impasses e licença remunerada para o mandato sindical.

- Em junho, a Câmara aprovou o requerimento de urgência, e o projeto pode ser votado direto no Plenário.
- A Fenajufe propôs ao STF que o Fórum de Carreira se torne um espaço permanente de negociação, nos moldes da Convenção 151.
- O Sisejufe divulgou à categoria o estudo do Dieese sobre o projeto.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2027

AGENDA DE LUTAS 2027

Construído em outubro pela Diretoria Colegiada, o Planejamento Estratégico 2027 reúne as propostas de 18 secretarias, departamentos, núcleos e coletivos. Estas são as frentes que vão orientar a ação do Sisejufe no próximo ano.



CARREIRA E RECOMPOSIÇÃO

Mobilização para que a reestruturação da Lei 11.416/2006 seja concluída no Fórum de Carreira do CNJ e enviada ao Congresso, e pela derrubada do Veto 45/2025. Encontros temáticos do Coletivo de Técnicos (COTEC) de março a setembro e defesa da valorização dos cargos de técnico e de analista.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E ORÇAMENTO

Acompanhamento da tramitação do PL 1.893/2026 e atenção permanente à nova legislatura. Denúncia da desigualdade na divisão do orçamento do Judiciário entre magistratura e servidores, mostrando o impacto concreto dessas escolhas.

SAÚDE E COMBATE AO ASSÉDIO

Pesquisa de saúde com ênfase em riscos psicossociais, seguida de seminário. Campanha visual contra o assédio moral de março a outubro, mostra “Cinema Contra o Assédio”, defesa do direito à desconexão e da comunicação de acidente em serviço (“Adoecer não é legal”).

MULHERES

Mote do ano: mulheres contra a violência de gênero no mundo do trabalho, na política e no movimento sindical. Luta pela regulamentação da Convenção 190 da OIT, por uma política de cuidados e pela paridade de gênero no PJU. 8M, 21 Dias de Ativismo e Marcha das Margaridas.

IGUALDADE RACIAL E DIVERSIDADE

Letramento racial, estruturação de um canal de escuta e denúncia de racismo e premiação anual de iniciativas antirracistas. Julho das Pretas e Encontro Nacional de Pretas e Pretos da Fenajufe no Rio. O Coletivo LGBTQIA+ prepara cartilha e ações contra a LGBTfobia.

ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO

Luta pela PEC 133/2019, pela aposentadoria especial da pessoa com deficiência, por um substitutivo ao PLP 454/2014 e pela isenção de IR. Avaliação biopsicossocial, encontros bimestrais do DAI e atividades no Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência.

AGENDA DE LUTAS 2027 · CONTINUAÇÃO

APOSENTADOS E PENSIONISTAS

Reuniões mensais da SAP e encontros jurídicos a cada dois meses, inclusão digital, teatro e Jornada de Qualidade de Vida. Atuação com o MOSAP e a Fenajufe na pauta nacional de aposentadorias e pensões.

FORMAÇÃO SINDICAL

Quintas da Formação, toda 2ª quinta-feira do mês. Curso de oratória, cooperação com a Escola de Governo da UFRJ, webinário internacional dos países lusófonos sobre inteligência artificial e trabalho no sistema de justiça e seminário sobre aposentadorias.

DEFESA JURÍDICA

Ações coletivas em defesa da categoria, como a da absorção da VPNI de quintos, a execução do acordo da cota-parte e as condições especiais de trabalho da Resolução 343/CNJ. Plantões jurídicos e assessoria cível para o dia a dia.

SEGMENTOS DA CATEGORIA

Dia do Oficial de Justiça em março, CONOJAF e campanha de valorização dos oficiais de justiça. Agentes de polícia judicial: fim da terceirização na segurança, concurso público e padronização da capacitação nos tribunais.

COMUNICAÇÃO E MOBILIZAÇÃO

Podcast Painel Sisejufe mensal, novo programa curto no YouTube, “Tá na Base” e “Fala Servidor” nos locais de trabalho. Campanha de filiação voltada ao TRT1 e a novos empossados, jornal Contraponto e Revista Ideias.

SINDICATO CIDADÃO

Seminário Sindicato Cidadão e Bem Viver, apoio a organizações comunitárias e oficinas sobre justiça climática, trabalho e renda. Participação no Fórum Global de Economia Social e Solidária, em Maricá, em outubro.



SER SISEJUFE

QUEM LUTA JUNTO TAMBÉM CUIDA JUNTO

A força do sindicato vem de cada filiada e cada filiado. E essa força também volta para a vida de quem faz parte: em serviços, convênios e espaços pensados para o bem-estar da categoria e de suas famílias.



ASSESSORIA JURÍDICA

Ações coletivas e individuais na área administrativa, plantões por telefone e videoconferência e assessoria cível para o dia a dia.

PLANOS DE SAÚDE

Unimed, Amil e MedSênior em condições negociadas pelo sindicato para filiados e dependentes.

PLANO ODONTOLÓGICO

Amil Dental com condições especiais para filiadas, filiados e seus dependentes.

PLANO DE SAÚDE PET

Convênio para cães e gatos com desconto exclusivo negociado pelo Sisejufe.

SEDE CAMPESTRE

Hospedagem, descanso e lazer em Vargem Grande, Teresópolis, à disposição dos filiados desde 2013.

CASA DO ALTO

Hospedagem no Alto da Boa Vista, junto à Floresta da Tijuca, para quem precisa estar na capital.

SER SISEJUFE · CONTINUAÇÃO

WELLHUB
Acesso a academias e atividades físicas pelo convênio Wellhub, o antigo Gympass.

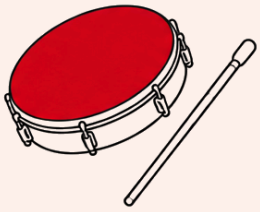
EDUCAÇÃO
Convênios de pós-graduação e mestrado e parcerias para a qualificação da categoria.
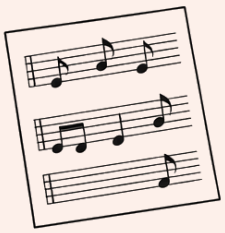
SEGUROS E PROTEÇÃO
Seguro auto, seguro e previdência e assistência funeral em condições diferenciadas.

CLUBE DE VANTAGENS
Descontos em produtos e serviços, além de estacionamento conveniado no Centro do Rio.

CULTURA
Coral Sisejufe, Batuque da Justiça e oficina de teatro, abertos a filiadas e filiados.

ESPORTE, LAZER E FESTAS
Corridas, caminhadas, trilhas e torneios, além da Festa Julina e da Festa de Fim de Ano.







JUNTOS, SOMOS MAIS FORTES.

Confira todos os convênios e as condições de cada benefício em sisejufe.org.br.

sisejufe.org.br
contato@sisejufe.org.br
WhatsApp (21) 96784-6781 · Tel. (21) 2215-2443
Av. Presidente Vargas, 509, 11° andar · Centro · Rio de Janeiro

13/11
SEXTA-FEIRA

PROGRAMAÇÃO

1º DIA

ABERTURA E CONJUNTURA

16h

PODCAST PAINEL SISEJUFE

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

A previdência complementar como ferramenta de preservação da remuneração e de manutenção do padrão de vida dos servidores públicos na aposentadoria.

18h — **ABERTURA DO CREDENCIAMENTO**

18h30 — **MESA DE ABERTURA**

19h — **REGIMENTO INTERNO**

Leitura e aprovação do Regimento Interno do Congresso.

19h30
às 21h

MESA FORMATIVA

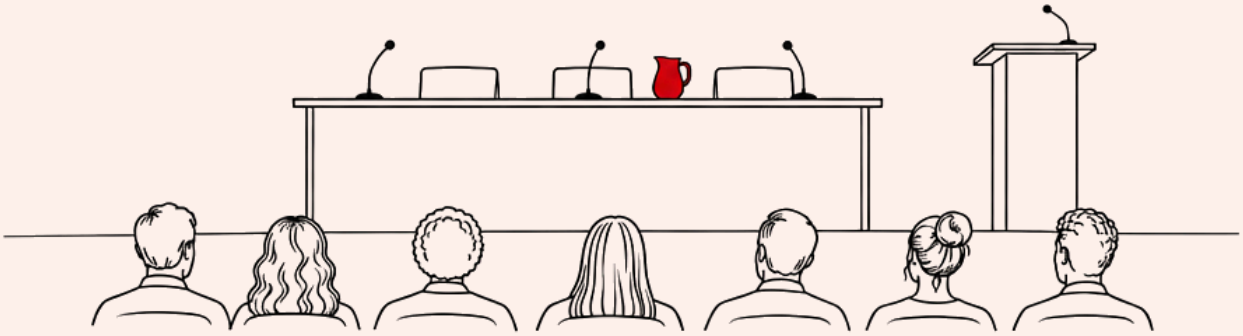
CONJUNTURA POLÍTICA, SOCIOECONÔMICA E CULTURAL

Conjuntura política, socioeconômica e cultural para o próximo período e os desafios para a classe trabalhadora.

21h — **METODOLOGIA DO 2º DIA**

Informações sobre a metodologia do 2º dia do Congresso.

21h15 — **ENCERRAMENTO DO 1º DIA**



14/11
SÁBADO

PROGRAMAÇÃO

2º DIA

DEBATES, TESES E PLANO DE LUTAS

8h30 CAFÉ DA MANHÃ

9h REABERTURA DO CREDENCIAMENTO

10h às 11h30

MESA 1

NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA O SETOR PÚBLICO

Avanços e limites da regulamentação.

11h30 às 13h

MESA 2

DERRUBADA DO VETO PARCIAL Nº 45/2025 E REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA

Próximos passos e estratégias em defesa da valorização e dos direitos do Judiciário Federal.

13h ENCERRAMENTO DO CREDENCIAMENTO

Encerramento do credenciamento dos delegados e das delegadas ao I Consisejufe.

13h às 14h30 ALMOÇO

14h30 APRESENTAÇÃO E DEFESA DAS TESES

Teses de contribuição ao temário.

15h

PLENÁRIA FINAL

DELIBERAÇÃO E PLANO DE LUTAS

Deliberação sobre as contribuições ao temário e o Plano de Lutas.

17h ENCERRAMENTO DO I CONSISEJUFE





1° CONSISEJUFE

TESES

Contribuições ao temário do congresso. As teses serão apresentadas e defendidas no sábado, 14 de novembro, a partir das 14h30, e deliberadas na Plenária Final, que aprova o Plano de Lutas.

01 **RESOLUÇÃO DE CONJUNTURA NACIONAL COLETIVO MAIS SISEJUFE**
Temário: Análise de Conjuntura

02 **FORTALECIMENTO DO FÓRUM PERMANENTE DE GESTÃO DA CARREIRA**
Temário: Negociação Coletiva

03 **ESTRATÉGIAS DE ATUAÇÃO PARA A REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS DO PJU**
Temário: Derrubada do Veto Parcial nº 45/2025 e Reestruturação da Carreira (próximos passos)

TESE · TEMÁRIO: ANÁLISE DE CONJUNTURA

RESOLUÇÃO DE CONJUNTURA NACIONAL COLETIVO MAIS SISEJUFE

Perspectivas para 2027



1. Os delegados e delegadas do I CONSISEJUFE, reunidos no auditório do Sisejufe, entre os dias 16 e 17 de outubro de 2026, afirma que o atual momento histórico, marcado pela ofensiva do capital financeiro, pelo avanço autoritário da extrema direita, pela intensificação das disputas geopolíticas e pela corrosão de direitos sociais e democráticos, exige da categoria não apenas resistência, mas elevada capacidade de organização, unidade política, consciência de classe, firmeza estratégica e disposição permanente de luta.

2. O cenário internacional contemporâneo é marcado pelo aprofundamento das disputas geopolíticas entre potências, pela intensificação das agressões imperialistas e pela consolidação de uma ordem global subordinada aos interesses do capital financeiro transnacional e das grandes corporações tecnológicas estrangeiras, que transformam dados, algoritmos, inteligência artificial e plataformas digitais em instrumentos centrais de dominação econômica, política e cultural. Paralelamente, o avanço da extrema direita e de governos de orientação neofascista aprofunda uma crise civilizatória marcada pela naturalização da violência política, pela corrosão das instituições democráticas, pela disseminação do ódio como método de mobilização social e pela mercantilização extrema da vida.

3. A defesa da soberania nacional exige atuação permanente em todas as suas dimensões: territorial, ambiental, energética, tecnológica e digital. Isso significa proteger os recursos naturais, em especial as chamadas terras raras, o patrimônio público, a capacidade produtiva do país, os dados estratégicos nacionais, as infraestruturas críticas e a autonomia do Estado brasileiro diante das pressões do capital financeiro internacional, das corporações transnacionais e das tentativas de subordinação política e econômica do país. Nesse cenário, reafirmamos a defesa intransigente do Estado Democrático de Direito e a necessidade de responsabilização de todos os envolvidos na tentativa de golpe de Estado ocorrida no Brasil, rejeitando qualquer iniciativa de anistia a golpistas, financiadores e articuladores de ataques à democracia. O momento histórico vivido pelo país, marcado inclusive pela responsabilização e condenação de setores militares e de generais envolvidos nas ações golpistas, demonstra que a democracia brasileira somente será fortalecida com memória, justiça, participação popular e compromisso permanente para impedir qualquer nova ruptura institucional.

4. A transição tecnológica e energética não pode ser conduzida pelos interesses do mercado internacional, da mineração predatória, da exploração dos territórios e da precarização do trabalho.

5. O SISEJUFE se soma à defesa de uma transição energética justa, popular, soberana, ambientalmente responsável e construída com participação das trabalhadoras, dos trabalhadores e das comunidades atingidas;

6. No Brasil, a classe trabalhadora enfrenta os efeitos de um modelo econômico que concentra renda, mantém juros elevados, restringe investimentos públicos, precariza vínculos e tenta responsabilizar os gastos sociais pelos problemas do país.

7. Não há saída real para a crise sem valorização do trabalho, fortalecimento do Estado, justiça tributária, redução das desigualdades e garantia de serviços públicos de qualidade para a população;

8. O atual modelo econômico neoliberal, colonialista e subordinado à lógica do mercado financeiro internacional, aprofunda desigualdades, fragiliza a soberania nacional e limita a capacidade do Estado enquanto garantidor de direitos sociais e promotor de desenvolvimento com justiça social. Trata-se de uma estrutura econômica voltada à concentração



de renda, à mercantilização da vida, à precarização do trabalho e à transferência permanente de recursos públicos para os setores super ricos da sociedade, preservando os interesses do sistema da dívida e do capital especulativo em detrimento das necessidades da população.

9. Reafirmamos a necessidade de enfrentamento desse modelo e da construção de um Estado social, democrático, soberano e garantidor de direitos, comprometido com a valorização do trabalho, a redução das desigualdades e o fortalecimento dos serviços públicos. Nesse sentido, é fundamental enfrentar a política de juros elevados e as limitações impostas pelo arcabouço fiscal, que restringem investimentos sociais, comprometem políticas públicas essenciais e atingem diretamente as condições de vida da classe trabalhadora, sem enfrentar os privilégios do sistema financeiro e os mecanismos de remuneração da dívida pública.

10. Também é necessário combater a lógica das emendas parlamentares sem transparência e sem controle social efetivo, bem como enfrentar os privilégios tributários, as renúncias fiscais injustificadas e os mecanismos de proteção aos grandes devedores, que aprofundam a desigualdade e enfraquecem a capacidade de financiamento das políticas públicas e dos direitos sociais.

11. A luta pelo fim da escala 6x1 e pela redução da jornada de trabalho, sem redução salarial, constitui reivindicação histórica da classe trabalhadora e expressa a necessidade de enfrentar um modelo produtivo fundado na exaustão permanente, na intensificação do trabalho e na captura integral do tempo de vida pelas exigências do mercado. Trata-se de uma disputa que ultrapassa a dimensão econômica e alcança o direito ao descanso, à convivência social, ao cuidado, à saúde física e mental e à própria dignidade humana.

12. Ao defender a redistribuição social dos ganhos de produtividade, reafirmamos que o desenvolvimento tecnológico e o aumento da capacidade produtiva não podem continuar servindo exclusivamente à ampliação do lucro e da concentração de riqueza, enquanto trabalhadoras e trabalhadores permanecem submetidos à sobrecarga, ao adoecimento e à precarização das condições de vida.

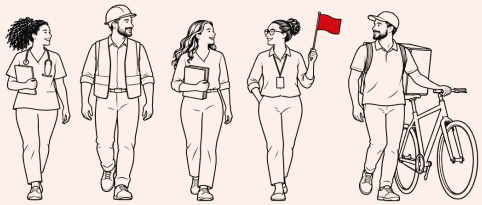
13. Nesse sentido, essa pauta dialoga diretamente com a realidade do serviço público e com a necessidade de enfrentar os modelos de gestão produtivistas que transformam metas e desempenho em mecanismos permanentes de pressão, adoecimento e desgaste laboral.

14. A violência contra as mulheres, o feminicídio, o racismo, a LGBTfobia, o capacitismo e as múltiplas formas de opressão permanecem como expressões estruturais da sociedade brasileira, reproduzindo-se também nos locais de trabalho, nas instituições públicas e no próprio movimento sindical.

15. Enfrentar essas violências exige mais do que respostas episódicas ou protocolares, demanda compromisso político permanente com formação, prevenção, acolhimento, responsabilização e construção de ambientes efetivamente democráticos e livres de discriminação.

16. Nesse contexto, o combate ao feminicídio passa necessariamente pelo reconhecimento da política de cuidados (Lei nº 15.069/2024 e Decreto nº 12.562/2025) como dimensão central da proteção social e da garantia do direito à vida das mulheres, em especial das mulheres negras, uma vez que a sobrecarga histórica do trabalho de cuidado, exercido majoritariamente por mulheres, aprofunda desigualdades, produz dependência econômica e dificulta a ruptura de ciclos de violência.

17. Reafirmamos, portanto, a defesa de políticas públicas integradas de cuidado, proteção e acolhimento, bem como a importância da adesão da Federação ao Pacto Nacional de Prevenção aos Feminicídios, fortalecendo seu compromisso institucional e político com a defesa da vida das mulheres e dos segmentos historicamente oprimidos.



18. No serviço público, a regulamentação da negociação coletiva constitui pauta estratégica para democratizar as relações de trabalho e enfrentar uma estrutura historicamente marcada pela unilateralidade administrativa e pela limitação da participação efetiva das servidoras e servidores nas decisões do Estado.

19. Em um contexto de intensificação produtivista, restrições fiscais e precarização das condições de trabalho, a negociação coletiva torna-se instrumento fundamental de valorização do serviço público, mediação democrática de conflitos e fortalecimento da organização sindical.

20. Nesse cenário, o PL 1893/2026 representa importante avanço político e institucional ao reconhecer a negociação coletiva como direito permanente das servidoras, servidores e empregados públicos, prever mesas permanentes de negociação e fortalecer a representação sindical no setor público, inclusive mediante alterações na Lei nº 8.112/1990. A proposta amplia mecanismos de participação coletiva e fortalece a capacidade de defesa dos direitos da categoria diante das crescentes pressões sobre o serviço público e sobre as condições de trabalho.

21. O SISEJUFE deve assumir papel ativo, articulado e combativo na luta pela aprovação do PL 1893/2026, mobilizando a categoria, incidindo politicamente junto ao Congresso Nacional e fortalecendo a defesa da regulamentação efetiva da negociação coletiva no serviço público.

22. O sindicato, em conjunto com a Federação deve defender especialmente os dispositivos que ampliam as garantias para o exercício da atividade sindical e asseguram a possibilidade de liberação de dirigentes sindicais sem ônus para a categoria, medida essencial para fortalecer a autonomia sindical, ampliar a capacidade de organização coletiva e assegurar condições concretas de defesa das servidoras e servidores do PJU frente aos desafios institucionais e políticos do próximo período.

23. No âmbito do PJU, persistem desafios estruturais que impactam diretamente as condições de trabalho, a saúde da categoria e a própria capacidade de funcionamento do sistema de justiça, entre eles a recomposição salarial, a reestruturação das carreiras, a implementação efetiva do Adicional de Qualificação, o déficit crônico de pessoal, a sobrecarga laboral, as desigualdades internas e a ausência de mecanismos permanentes de negociação coletiva regulamentada.

24. Tais problemas não podem ser analisados de forma isolada, pois decorrem de um modelo de gestão cada vez mais subordinado à lógica produtivista e gerencial, que transforma metas quantitativas, controle permanente de desempenho e racionalização administrativa desumanizantes em diretrizes centrais da organização do trabalho no Judiciário.

25. Preocupa o aprofundamento de modelos de gestão marcados pelo produtivismo, pelo controle excessivo de metas e pela lógica gerencial voltada prioritariamente aos indicadores quantitativos estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça.

26. A imposição desse modelo tem ampliado a sobrecarga de trabalho, desrespeitado o direito ao descanso, precarizado as relações de trabalho e contribuído diretamente para o crescimento dos casos de assédio moral, violência institucional, sofrimento psíquico e adoecimento entre as servidoras e os servidores.

27. Reafirmamos a necessidade de enfrentamento dessa lógica de gestão, denunciando seus impactos nocivos sobre a saúde física e mental da categoria e defendendo um modelo de organização do trabalho que respeite limites humanos, valorize as pessoas, assegure condições dignas de trabalho e coloque a saúde e a vida acima das metas e da produtividade.

28. Por essa razão, a luta pela valorização das servidoras e servidores do PJU não pode se restringir às

pautas remuneratórias, embora estas permaneçam na centralidade da nossa ação. Ela envolve também a defesa de condições dignas de trabalho, da democratização das estruturas institucionais do Judiciário, da construção de mecanismos efetivos de negociação coletiva e da superação de modelos administrativos baseados exclusivamente na lógica da produtividade e da contenção fiscal.

29. Defender a saúde da categoria, enfrentar o assédio institucional e combater a precarização do trabalho tornaram-se dimensões inseparáveis da luta em defesa de um Judiciário verdadeiramente democrático, humanizado e comprometido com os direitos sociais e com a dignidade do trabalho público.

30. A PEC 50/25, que dispõe sobre a ampliação da participação das servidoras e servidores nos espaços de formulação e decisão institucional e o fortalecimento de mecanismos permanentes de diálogo, transparência e controle social no sistema de justiça, deve ser tratada como instrumento estratégico para ampliar a participação das servidoras e servidores nos espaços de formulação e decisão do Conselho Nacional de Justiça, fortalecendo a democratização institucional do Judiciário e rompendo com a lógica de decisões tomadas sem a escuta da categoria.



31. O processo eleitoral de 2026 insere-se em uma conjuntura de profunda disputa de projetos para o país e assume importância estratégica para a classe trabalhadora diante da permanência e reorganização das forças de extrema direita e dos setores autoritários que seguem atuando política, social e institucionalmente no Brasil.

32. A derrota eleitoral do bolsonarismo em 2022 não significou o encerramento das práticas neofascistas, das tentativas de ruptura democrática e dos projetos de retirada de direitos, privatização do Estado e submissão da soberania nacional aos interesses do capital financeiro internacional.

33. Ao contrário, tais forças permanecem mobilizadas na tentativa de reconstruir sua influência sobre o Estado e sobre a sociedade, difundindo autoritarismo, intolerância, desinformação e ataques permanentes às instituições democráticas e aos direitos sociais.

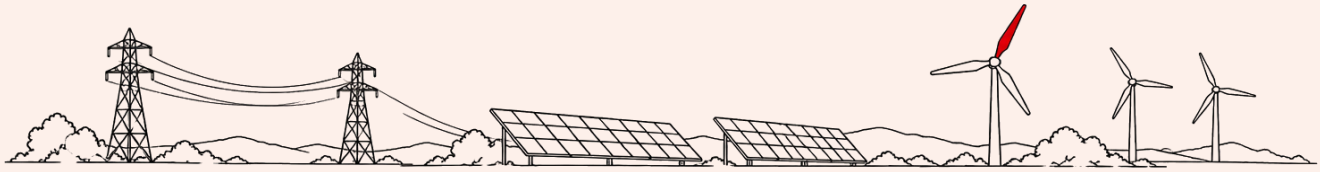
34. Nesse cenário, as eleições de 2026 adquirem dimensão histórica e decisiva para barrar projetos autoritários, antipopulares e entreguistas, criando condições concretas para a defesa da democracia, da soberania nacional, do serviço público, das liberdades democráticas e da ampliação das lutas e conquistas da classe trabalhadora.

35. Em um cenário marcado pela disputa intensa entre projetos antagônicos de país, pela reorganização das forças autoritárias e pela crescente captura das instituições públicas pelos interesses do mercado financeiro e das grandes corporações transnacionais, torna-se indispensável que a categoria fortaleça sua capacidade de intervenção política coletiva, articulando suas reivindicações imediatas a um projeto mais amplo de defesa da democracia, da soberania nacional, dos direitos sociais e do serviço público.

36. Nesse sentido, o SISEJUFE deverá ampliar sua capacidade de mobilização e incidência institucional, buscando compromissos públicos do Governador eleito no Rio de Janeiro, do Presidente da República, dos parlamentares eleitos para a ALERJ e para a Câmara dos Deputados e Senado Federal, com a democracia, a valorização dos serviços públicos e servidoras e servidores, a regulamentação da negociação coletiva, a democratização do Judiciário, a recomposição das carreiras, a defesa dos direitos trabalhistas e a defesa de um Estado garantidor de direitos e promotor de justiça social

37. Não se trata apenas de disputar pautas corporativas, mas de afirmar o papel estratégico do serviço público na redução das desigualdades, na efetivação de políticas públicas e na proteção da democracia frente às ofensivas privatistas, ultraliberais e autoritárias.

38. Reafirmamos, portanto, que não existe neutralidade possível diante de projetos políticos que precarizam o trabalho, atacam direitos sociais, enfraquecem o Estado, subordinam o país aos interesses do capital financeiro internacional e naturalizam práticas autoritárias incompatíveis com a



democracia. Em momentos históricos de elevada tensão social e institucional, a falsa neutralidade frequentemente opera como mecanismo de legitimação da retirada de direitos e da ampliação das desigualdades.

39. Por isso, cabe à categoria posicionar-se de forma consciente, organizada e politicamente consequente em defesa de um projeto comprometido com a classe trabalhadora, com a democracia, com a soberania nacional, com a justiça social, com os direitos humanos e com serviços públicos fortes, democráticos, acessíveis e de qualidade.

40. O próximo período projeta-se como uma encruzilhada histórica para o país, na qual estarão em disputa não apenas governos ou maiorias parlamentares, mas os próprios fundamentos do Estado brasileiro, o sentido material da democracia e a possibilidade concreta de construção de uma sociedade menos desigual, radicalmente democrática e efetivamente comprometida com a dignidade humana e os direitos sociais.

41. A história demonstra que nenhum direito foi concedido espontaneamente às trabalhadoras e aos trabalhadores, todos foram fruto de organização coletiva, consciência política e luta social. É essa compreensão que deve orientar a atuação da Fenajufe e da categoria no próximo período, fortalecer a unidade, ampliar a mobilização e transformar a capacidade coletiva de resistência em força concreta de intervenção política e conquista social.

Diante disso, o I CONSISEJUFE DELIBERA:

1. Reafirmar a defesa da democracia, da soberania nacional, dos direitos sociais, do serviço público e da valorização da classe trabalhadora como eixos centrais da atuação da Fenajufe no próximo período, compreendendo que a defesa do Estado democrático constitui condição indispensável para o avanço das pautas de interesse das trabalhadoras e trabalhadores.

2. Atuar para que o Poder Judiciário enfrente de forma democrática e transparente os impactos da inteligência artificial, da governança digital e das novas tecnologias sobre as relações de trabalho, a proteção de dados, a prestação jurisdicional e os direitos fundamentais, assegurando participação efetiva das servidoras e servidores nos processos decisórios relacionados à transformação tecnológica do sistema de justiça.

3. Intensificar a luta pela recomposição salarial, pela reestruturação das carreiras do PJU, pela implementação efetiva do Adicional de Qualificação, pela valorização dos cargos, pelo enfrentamento ao déficit de pessoal e pela melhoria das condições de trabalho, denunciando os impactos do produtivismo institucional, da sobrecarga laboral e dos modelos de gestão que ampliam adoecimento, assédio e precarização no Judiciário.

4. Fortalecer permanentemente à atuação do SISEJUFE no enfrentamento ao feminicídio, à violência de gênero, ao racismo, à LGBTfobia, ao capacitismo, ao etarismo, ao assédio moral e sexual e a todas as formas de opressão presentes também nos locais de trabalho, nas instituições públicas e no movimento sindical, reafirmando a centralidade da Política de Cuidado (Lei nº 15.069/2024 e Decreto nº 12.562/2025) e a adesão da Federação ao Pacto Nacional de Prevenção aos Feminicídios como instrumento de fortalecimento institucional e político da luta em defesa da vida das mulheres.

5. Fortalecer a mobilização nacional pela aprovação do PL 1893/2026, que regulamenta a negociação coletiva no setor público e fortalece a representação sindical das servidoras e servidores públicos, defendendo sua aplicação efetiva no âmbito do PJU e MPU e assegurando especialmente as garantias ao exercício da atividade sindical e à liberação de dirigentes sindicais sem ônus para a categoria, como medida de prevenção de conflitos, redução da judicialização, fortalecimento da representação sindical e melhoria dos serviços prestados à população.



6. Intensificar a luta pela democratização do Poder Judiciário, apoiando a PEC 50/2025 e defendendo a ampliação da participação das servidoras e servidores nos espaços de formulação e decisão institucional, bem como o fortalecimento de mecanismos permanentes de diálogo, transparência e controle social no sistema de justiça.

7. Apoiar e fortalecer a luta histórica da classe trabalhadora pela redução da jornada de trabalho, pelo fim da escala 6x1 e pela manutenção integral dos salários, compreendendo essa pauta como instrumento de defesa da saúde, do direito ao descanso, da qualidade de vida, da convivência social e da distribuição social dos ganhos de produtividade.

8. Defender a soberania digital brasileira, com regulação democrática das plataformas digitais, transparência algorítmica, proteção de dados, controle público sobre o uso da inteligência artificial, a construção de políticas tecnológicas comprometidas com os direitos fundamentais, a soberania nacional e a proteção do trabalho frente aos processos de automação e garantia de que a tecnologia esteja a serviço da população e não da precarização do trabalho e do avanço do autoritarismo.

9. Denunciar o avanço das agressões imperialistas, da financeirização da economia, a mercantilização da vida em todas as suas dimensões, do poder desmedido das big techs estrangeiras e das tentativas de subordinação dos países periféricos aos interesses do capital internacional. Nesse sentido reafirmamos a solidariedade internacionalista e a defesa da autodeterminação dos povos

10. Defender uma transição energética justa, soberana, popular e ambientalmente responsável, com proteção dos territórios, das comunidades atingidas, dos direitos trabalhistas.

11. Reafirmar que o SISEJUFE deve atuar com independência política, unidade, combatividade, responsabilidade histórica e compromisso permanente com os interesses da classe trabalhadora, sem neutralidade diante de projetos que atacam direitos, precarizam o trabalho, enfraquecem o Estado democrático e subordinam o país aos interesses do capital financeiro e das corporações transnacionais.

13. Buscar compromissos públicos, em âmbito nacional e no estado do Rio de Janeiro, nos termos da Plataforma Política das Trabalhadoras e dos Trabalhadores do PJU e MPU, por meio de debates, cartas-compromisso, sabatinas, atividades públicas e ações de incidência junto à Presidência da República, Governo do Rio de Janeiro, dos parlamentares eleitos no Rio de Janeiro para Câmara dos Deputados e Senado Federal.

14. Orientar a atuação em defesa de um projeto político comprometido com a democracia, a soberania nacional, a valorização do serviço público, a justiça tributária, a redução das desigualdades, a proteção do trabalho, os direitos sociais, os direitos humanos, a negociação coletiva, a valorização das servidoras e servidores públicos e o fortalecimento das políticas públicas como instrumentos de garantia de cidadania e justiça social.

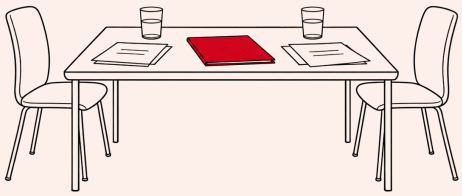
ASSINAM ESTA TESE

Lucena Pacheco Martins · Edson Mouta Vasconcelos · Soraia Garcia Marca · Ricardo Quiroga Vinhas · Maria do Carmo Rodrigues de Oliveira · Valter Nogueira Alves · Vera Lúcia Pinheiro dos Santos · Lucas Ferreira Costa · Fernanda Guimarães Lauria · Anny Rodrigues Figueiredo · Joel Lima de Farias · Neli Costa Rosa · Iuri Barbosa Matos Peixoto · Carla Nascimento · Ricardo de Azevedo Soares · Michelle Maranhão Lopes · Carlos Henrique Ramos da Silva · Patricia Fernanda dos Santos · Dulavim de Oliveira Lima Junior · Helena Guimarães Cruz · Ronaldo Almeida das Virgens · Renata Nascimento de Oliveira · João Victor Fernandes do Nascimento de Albuquerque · Laura Diógenes de Oliveira e Silva · Ricardo Soares Valverde · Marcia Conte · Ricardo Loureiro Pinto · Juliana Cosenza de Avelar · Vitor Hugo da Silva Teixeira · Silas Faria Luiz · Rodrigo Garcia

TESE · TEMÁRIO: NEGOCIAÇÃO COLETIVA

FORTALECIMENTO DO FÓRUM PERMANENTE DE GESTÃO DA CARREIRA

Adequação à Convenção nº 151 da OIT e ao PL nº 1.893/2026



INTRODUÇÃO

O debate sobre negociação coletiva no serviço público deixou de ser uma aspiração futura para se transformar em uma exigência jurídica, política e institucional. O momento atual impõe às entidades sindicais e ao Poder Judiciário a responsabilidade de avançar na construção de instrumentos permanentes de diálogo social, capazes de superar modelos meramente consultivos e assegurar efetiva participação dos servidores na formulação das políticas que impactam sua vida funcional.

A criação do Fórum Permanente de Gestão da Carreira, atualmente regulamentado pela Portaria Presidência nº 343/2024, representou importante conquista política das servidoras e dos servidores do Poder Judiciário da União. Sua instituição possibilitou a abertura de um espaço formal para o debate sobre carreira, política remuneratória, qualificação profissional, gestão de pessoas, saúde e condições de trabalho.

Contudo, a experiência acumulada desde sua criação demonstra que o atual desenho institucional ainda não alcançou o grau de efetividade necessário para atender às exigências da negociação coletiva contemporânea.

A Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 206/2010 e promulgada pelo Decreto nº 7.944/2013, posteriormente consolidado pelo Decreto nº 10.088/2019, integra o ordenamento jurídico brasileiro e impõe ao Estado o dever de estimular e fomentar procedimentos de negociação entre autoridades públicas e organizações representativas dos trabalhadores.

Não se trata de norma meramente programática ou de orientação política. Trata-se de compromisso internacional assumido pelo Estado brasileiro, vinculante para todos os Poderes da República, inclusive para o Supremo Tribunal Federal e para o Conselho Nacional de Justiça.

Nos termos do artigo 7º da Convenção nº 151 da OIT, os Estados devem adotar medidas adequadas às condições nacionais para estimular e fomentar a negociação entre autoridades públicas e organizações de trabalhadores. A negociação coletiva, portanto, não pode se restringir a espaços de consulta ou participação formal, devendo constituir instrumento efetivo de construção de consensos e resolução de conflitos.

Conforme sustentam Jean Ruzzarin e Robson Barbosa, a negociação coletiva no serviço público deve estar fundamentada na boa-fé objetiva, no reconhecimento mútuo entre as partes, na simetria de tratamento, na transparência e na efetividade dos compromissos assumidos. Trata-se de mecanismo permanente de gestão democrática dos conflitos e não de mera formalidade administrativa.

Nesse contexto, a regulamentação adequada da negociação coletiva deve se apoiar em cinco pilares fundamentais:

I Obrigatoriedade, garantindo que a negociação não dependa exclusivamente da vontade política circunstancial dos gestores;

II Isonomia, assegurando tratamento simétrico entre Administração e representantes dos trabalhadores;

III Periodicidade, permitindo a existência permanente de espaços negociais aptos a enfrentar os desafios que surgem nas relações de trabalho;

IV Vinculatividade, conferindo eficácia aos compromissos assumidos e evitando que os acordos firmados se transformem em meras declarações de intenção;

V Democracia participativa, garantindo transparência, controle social e ampla participação dos diversos atores envolvidos.

CONSIDERAÇÕES POLÍTICAS

O SISEJUFE historicamente defende a ampliação dos espaços democráticos de participação dos trabalhadores na formulação das políticas institucionais do Poder Judiciário da União.

A luta pela valorização da carreira, pela melhoria das condições de trabalho e pela construção de um serviço público forte exige que as servidoras e os servidores não sejam tratados apenas como destinatários das decisões administrativas, mas como sujeitos ativos na construção dessas decisões.

A experiência acumulada nos últimos anos demonstra que a ausência de mecanismos permanentes e efetivos de negociação coletiva contribui para a judicialização dos conflitos, para o aumento das tensões institucionais e para a necessidade de mobilizações constantes como forma de abertura de canais de diálogo.

Por outro lado, experiências recentes da Administração Pública Federal demonstram que a institucionalização de mecanismos negociais fortalece a democracia interna, amplia a legitimidade das decisões administrativas e contribui para soluções mais estáveis e duradouras.

A retomada da Mesa Nacional de Negociação Permanente do Governo Federal, por meio da Portaria SGPRT/MGI nº 3.634/2023, e o encaminhamento do Projeto de Lei nº 1.893/2026 representam marcos importantes nesse processo.

O referido projeto estabelece paradigma inovador para a negociação coletiva no serviço público brasileiro, incorporando princípios como paridade, boa-fé, transparência, autonomia das partes, formalização dos acordos e resolução consensual dos conflitos.

Esses avanços não podem ser ignorados pelo Poder Judiciário.



PROPOSTA:

Os delegados e delegadas do I CONSISEJUFE defendem que o Fórum Permanente de Gestão da Carreira seja reformulado para se transformar em efetivo instrumento de negociação coletiva permanente, incorporando os princípios, objetivos e parâmetros presentes na Convenção nº 151 da OIT e no Projeto de Lei nº 1.893/2026.

O atual modelo do Fórum, concebido pela Portaria Presidência nº 343/2024, revela limitações decorrentes de sua natureza predominantemente consultiva e administrativa.

A negociação coletiva pressupõe cooperação de vontades, construção de consensos e participação paritária das partes envolvidas.

Nesse sentido, torna-se necessária a implementação das seguintes medidas:

I Garantia de paridade efetiva entre Administração e representação dos servidores;

II Extinção de mecanismos de prevalência unilateral da Administração, inclusive do voto de qualidade em situações de empate;

III Utilização do consenso e da mediação como instrumentos prioritários para solução de impasses;

IV Garantia de que os representantes da Administração possuam efetivos poderes de negociação e pactuação;

V Realização prévia dos estudos técnicos, financeiros e orçamentários necessários à tomada de decisão;

VI Formalização das decisões por meio de Termos de Acordo ou instrumentos equivalentes dotados de eficácia e previsibilidade;

VII Democratização da definição das pautas e dos calendários de reuniões;



VIII Estabelecimento de periodicidade permanente para as reuniões do Fórum;

IX Ampliação da transparência e da participação social;

X Fortalecimento institucional do Fórum como espaço permanente de negociação coletiva.

Os delegados e delegadas do I CONSISEJUFE entendem que não existe qualquer impedimento jurídico para a implementação imediata dessas medidas. A Convenção nº 151 da OIT já integra plenamente o ordenamento jurídico brasileiro.

A experiência da Mesa Nacional de Negociação Permanente demonstra que a adoção de mecanismos negociais efetivos independe da conclusão do processo legislativo referente ao PL nº 1.893/2026.

Aguardar a aprovação definitiva do projeto para promover a atualização do Fórum da Carreira significaria manter o Poder Judiciário distante das melhores práticas de diálogo social já adotadas pela Administração Pública Federal.

ENCAMINHAMENTO:

Diante do exposto, os delegados e delegadas do I CONSISEJUFE deliberam pela defesa da imediata revisão da Portaria Presidência nº 343/2024, visando à adequação do Fórum Permanente de Gestão da Carreira aos princípios da Convenção nº 151 da OIT e aos parâmetros estabelecidos pelo Projeto de Lei nº 1.893/2026.

Deliberam, ainda, pela defesa da constituição de Grupo de Trabalho paritário destinado à elaboração de novo Regulamento Interno do Fórum, garantindo a participação das entidades sindicais representativas da categoria e tomando como referência:

- a Convenção nº 151 da OIT;
- o Projeto de Lei nº 1.893/2026;
- a experiência da Mesa Nacional de Negociação Permanente da Administração Pública Federal;
- os princípios da boa-fé objetiva, da democracia participativa, da paridade e da efetividade da negociação coletiva.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A construção de um Fórum da Carreira efetivamente estruturado para a negociação coletiva representa passo fundamental para o fortalecimento da democracia institucional no Poder Judiciário da União.

Não se trata apenas de aperfeiçoar procedimentos administrativos, mas de consolidar uma nova cultura de relações institucionais baseada no diálogo, na transparência, na participação e na valorização dos trabalhadores e trabalhadoras que sustentam diariamente o funcionamento da Justiça brasileira.

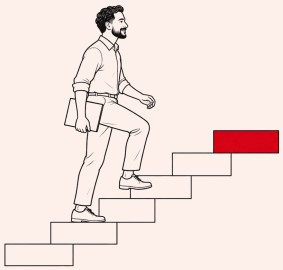
Fortalecer a negociação coletiva significa fortalecer a carreira, reduzir conflitos, ampliar a legitimidade das decisões administrativas e construir soluções mais sólidas para os desafios presentes e futuros do Poder Judiciário da União.

ASSINAM ESTA TESE

Lucena Pacheco Martins · Edson Mouta Vasconcelos · Soraia Garcia Marca · Ricardo Quiroga Vinhas · Maria do Carmo Rodrigues de Oliveira · Valter Nogueira Alves · Vera Lúcia Pinheiro dos Santos · Lucas Ferreira Costa · Fernanda Guimarães Lauria · Anny Rodrigues Figueiredo · Joel Lima de Farias · Neli Costa Rosa · Iuri Barbosa Matos Peixoto · Carla Nascimento · Ricardo de Azevedo Soares · Michelle Maranhão Lopes · Carlos Henrique Ramos da Silva · Patricia Fernanda dos Santos · Dulavim de Oliveira Lima Junior · Helena Guimarães Cruz · Ronaldo Almeida das Virgens · Renata Nascimento de Oliveira · João Victor Fernandes do Nascimento de Albuquerque · Laura Diógenes de Oliveira e Silva · Ricardo Soares Valverde · Marcia Conte · Ricardo Loureiro Pinto · Juliana Cosenza de Avelar · Vitor Hugo da Silva Teixeira · Silas Faria Luiz · Rodrigo Garcia

TESE · TEMÁRIO: DERRUBADA DO VETO PARCIAL Nº 45/2025 E REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA (PRÓXIMOS PASSOS)

ESTRATÉGIAS DE ATUAÇÃO PARA A REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS DO PJU



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, 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.

Após quatro anos de congelamento salarial durante o governo Bolsonaro, 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.

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.

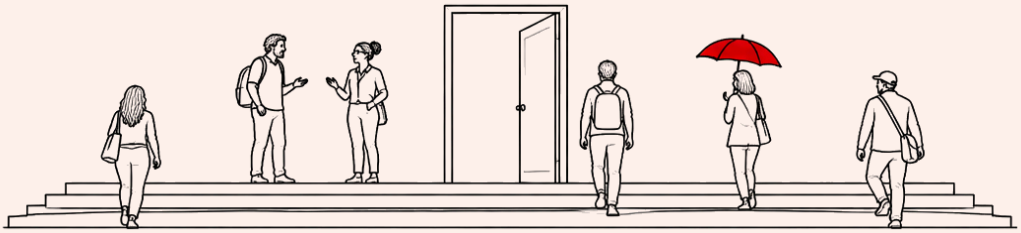
A XXV Plenária da Fenajufe reafirmou, que a Resolução 61, em sua versão atualizada (Resolução 22), com atualização política, técnica e jurídica, incorporando novos elementos sem ruptura com sua espinha dorsal, constitui a referência estruturante da política de carreira da Fenajufe, devendo orientar a 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). 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.

Aprofundando ainda mais as inquietações da categoria, quanto ao cenário de desvalorização das carreiras e de perdas de direitos, vimos que as eleições realizadas no mês de outubro, para renovação do Congresso Nacional, ampliaram as cadeiras da extrema direita na câmara dos deputados e no senado, o que projeta maior dificuldade na próxima legislatura para a efetivação de avanços dos trabalhadores em geral e dos servidores públicos em especial.

Os efeitos podem ser ainda mais devastadores se a extrema direita, representada pela candidatura do Flávio Bolsonaro à Presidência da República, obtiver êxito. Um cenário de possível retorno da extrema-direita retomará e aprofundará as reformas que desregulamentam e retiram os direitos dos servidores públicos, bem como poderá avançar sobre a liberdade de organização dos trabalhadores.

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.

É fundamental que neste momento, reforcemos as nossas ações e que a Fenajufe seja instada também a pautar as suas, 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.

Reforçamos que, cabe à Fenajufe - na qualidade de entidade nacional representativa dos servidores e servidoras do PJU - 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. O enfrentamento deve ser direcionado à ampliação desse espaço orçamentário, e não à disputa interna por parcelas limitadas de recursos.

CONSIDERANDO:

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

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

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



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

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

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

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

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

IX 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;

Os Delegados e delegadas do I CONSIUSEJUFE RESOLVEM:

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, que deve ser defendida em todos os espaços de atuação do Sisejufe, principalmente frente às administrações dos tribunais regionais, tribunais superiores, conselhos superiores, CNJ e STF, devendo orientar:

a) a reestruturação das carreiras do PJU;

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 e dos sindicatos junto ao STF, CNJ, 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.

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 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;

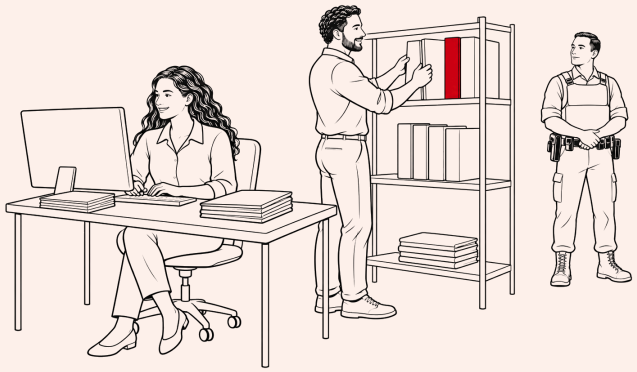
h) participação efetiva das servidoras e dos servidores na formulação das políticas de gestão, carreira, formação e qualidade de vida;

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, reafirmando a premissa: nenhum direito a menos.



3. DA VALORIZAÇÃO DOS CARGOS, ÁREAS E ESPECIALIDADES

O I CONSISEJUFE delibera pela defesa da valorização das especialidades e áreas técnicas no âmbito das carreiras do PJU, 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;

c) consolidação e fortalecimento da Polícia Judicial como área estratégica e essencial à segurança institucional do PJU, 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) 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, a defasem 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;

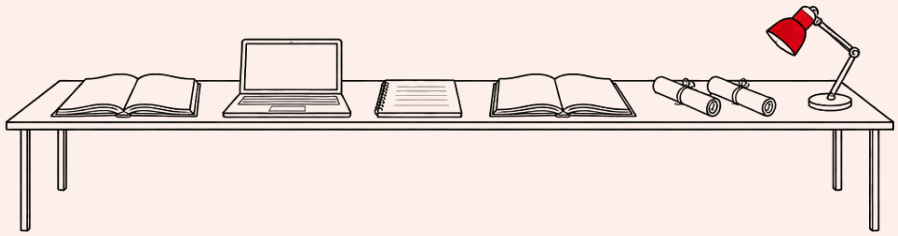
f) defesa da revisão da estrutura remuneratória, das atribuições e das perspectivas de desenvolvimento funcional dos Técnicos Judiciários, considerando a elevada complexidade técnica das atividades desempenhadas, a evolução das funções exercidas no âmbito do PJU, a defasem remuneratória em frente as 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 referência 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, 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 referência com atribuições de elevada complexidade e responsabilidade institucional, com tabelas salariais similares entre elas;

h) 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; 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;

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

j) construção de mecanismos de desenvolvimento pleno na carreira, com aproveitamento das potencialidades, saberes, formação e experiência das



servidoras e dos servidores;

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

4. DA QUALIFICAÇÃO, FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO

O I CONSISEJUFE delibera pela criação e/ou ampliação de estruturas de Formação e Aperfeiçoamento nacional e nos Tribunais Regionais, pela estruturação de políticas nacionais de formação e aperfeiçoamento das servidoras e dos servidores do PJU, voltadas à formação inicial, continuada e ao desenvolvimento profissional permanente.

Essa política deverá contemplar nacional e localmente:

a) a existência de Programa Nacional Permanente de Formação, Capacitação e Treinamento, vinculado às diretrizes da carreira, aos macrodesafios do Poder Judiciário 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

O I CONSISEJUFE 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;

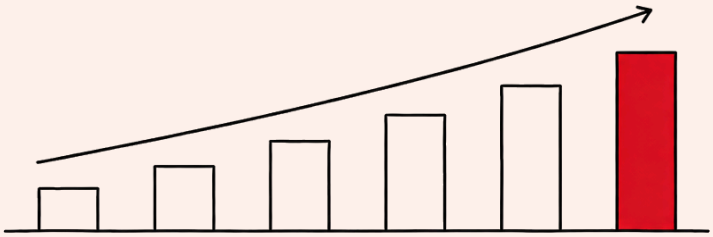
h) preservação da luta por ampliação futura dos parâmetros de valorização da qualificação.

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.

O I CONSISEJUFE reconhece o acúmulo histórico da categoria em torno das referências remuneratórias 100/85/70 (Ciclo de Gestão) 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 judiciário 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.

A Reestruturação da Carreira do PJU 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

Os delegados e as delegadas do I CONSISEJUFE deliberam indicar à FENAJUFE:

a) cobrar do Supremo Tribunal 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 à luz das transformações do trabalho no PJU;

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.

ASSINAM ESTA TESE

Lucena Pacheco Martins · Edson Mouta Vasconcelos · Soraia Garcia Marca · Ricardo Quiroga Vinhas · Maria do Carmo Rodrigues de Oliveira · Valter Nogueira Alves · Vera Lúcia Pinheiro dos Santos · Lucas Ferreira Costa · Fernanda Guimarães Lauria · Anny Rodrigues Figueiredo · Joel Lima de Farias · Neli Costa Rosa · Iuri Barbosa Matos Peixoto · Carla Nascimento · Ricardo de Azevedo Soares · Michelle Maranhão Lopes · Carlos Henrique Ramos da Silva · Patricia Fernanda dos Santos · Dulavim de Oliveira Lima Junior · Helena Guimarães Cruz · Ronaldo Almeida das Virgens · Renata Nascimento de Oliveira · João Victor Fernandes do Nascimento de Albuquerque · Laura Diógenes de Oliveira e Silva · Ricardo Soares Valverde · Marcia Conte · Ricardo Loureiro Pinto · Juliana Cosenza de Avelar · Vitor Hugo da Silva Teixeira · Silas Faria Luiz · Rodrigo Garcia



PARA O DEBATE

ANOTAÇÕES

SISEJUFE

SINDICATO DOS SERVIDORES DAS JUSTIÇAS FEDERAIS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO