



CARREIRA

Cartilha Informativa

SINDJUS^{DF}

A proposta a ser construída deve avançar para além de alterações de tabela salarial, implementando em seus conceitos e mecanismos, os pressupostos para que o Judiciário cumpra o papel como um instituidor de garantia de direitos, ampliando cada vez mais o acesso do cidadão.



INTRODUÇÃO

A discussão sobre criação e implantação de planos de carreiras no serviço público têm sido a tônica nas mais diversas categorias, diante das dificuldades crescentes de condições de trabalho e de falta de valorização do quadro, o que exige um esforço hercúleo dos servidores para continuar a prestar serviços de qualidade.

Entendendo que a reposição salarial somente não dá conta de se constituir num mecanismo de valorização e desenvolvimento para a categoria, a estruturação de uma carreira busca: apresentar soluções aos principais entraves no seu desenvolvimento dos servidores, trazer novos elementos de valorização dos cargos existentes e garantir nas amarras da política de remuneração a reposição salarial necessária.

Constituir uma proposta de carreira é buscar tomar nas mãos o controle da sua vida funcional, construir passo a passo a resolução dos problemas por que passa a categoria e assumir o papel propositivo de construção compartilhada de modelo de gestão.

Para construir a carreira, faz-se necessário abrir um processo de discussão e formulação, buscando acumular conhecimentos técnicos que instrumentalizem o debate técnico e político necessário para a construção de um projeto que é estratégico para os servidores. Um projeto que mexe com a vida funcional de toda categoria não pode ser construído de forma definitiva, sem amplo debate com a categoria e total conhecimento e aprovação do mesmo.

Este processo de construção deve realizar uma vasta discussão conceitual que abranja elementos estruturantes de carreira, mas que também aponte o papel dos servidores públicos, em especial o do Judiciário, para o Estado e para políticas de Estado, que se deseja ter implantado. A proposta a ser construída deve avançar para além de alterações de tabela salarial, implementando em seus conceitos e mecanismos, os pressupostos para que o Judiciário cumpra o papel como um instituidor de garantia de direitos, ampliando cada vez mais o acesso do cidadão. Para isso é necessária a valorização dos integrantes do quadro de pessoal de forma isonômica e democratizando as relações internas para que coletivamente a missão social do Judiciário seja construída diariamente.

A cartilha que apresentamos tem a missão de levar aos servidores, de forma didática e simplificada, os instrumentos necessários para compreender a construção de um projeto de carreira. Esperamos que, a partir dessas informações gerais, os servidores do Judiciário Federal e do MPU possam visualizar quais as principais mudanças que precisam ser feitas para que a valorização da categoria aconteça.

Plano de Carreira por quê?

Uma legislação que organize uma carreira precisa ter elementos que assegurem o desenvolvimento por tempo de serviço, institua políticas de capacitação e qualificação, assim como uma política de valorização salarial por meio da capacitação e qualificação por dentro da carreira e regem acessos a cargos e exercício de funções comissionadas. A Lei 11.416/2006 que rege os servidores do Judiciário da União não possui elementos de gestão e de desenvolvimento funcional que busquem instituir a democratização das relações de trabalho e elementos como a igualdade de oportunidades para os integrantes do quadro, políticas de desenvolvimento e crescimento funcional, bem como o comprometimento do Poder Judiciário com tais políticas e conseqüentemente uma elevação da qualidade da prestação de serviços à sociedade.

Carreira para quem?

Uma carreira que englobe a todos os trabalhadores do Judiciário da União, ativos e aposentados, nos diversos graus de complexidade que possuam os cargos, independente das áreas de especialização onde esteja o servidor, visto que todas concorrem para o fazer coletivo do Judiciário. Somente numa carreira de fato, a política de gestão de pessoas está diretamente vinculada com os objetivos e metas estratégicos para que o desenvolvimento do servidor ocorra em sintonia com o Desenvolvimento Institucional, elemento estruturante na prestação de serviços de qualidade e socialmente referenciado.

Carreira como?

Para cumprimento dessa demanda histórica, o processo de debate e formulação, com a formação de um Grupo de Trabalho sobre carreira, acumulará conhecimentos técnicos que instrumentalizem o debate político necessário para a construção de um projeto que é estratégico para todos. Este espaço de formulação e debate das ideias, juntamente com a direção da entidade, trabalhará para a construção coletiva de uma proposta, respaldada pela categoria nos seus devidos fóruns.

▶ O que é mesmo um Plano de Carreira?

Conjunto de normas que regulam o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, disciplinando o ingresso, instituindo oportunidades, revisando a remuneração e oferecendo estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores efetivos do Judiciário.

▶ Qual é a diferença de Plano de Carreira e Plano de Cargos e Salários?

O Plano de Carreira é um instrumento que garante desenvolvimento pessoal, revisão da tabela salarial e a capacitação funcional ao longo do tempo, durante toda a carreira do servidor, do ingresso à aposentadoria. O Plano de Cargos e Salários (PCS) é um agregado de cargos e salários, que garante uma revisão salarial por um período determinado.



Princípios, objetivos e elementos de gestão são imprescindíveis para estruturar uma Carreira

- 1 Carreira única;
- 2 Quadro de pessoal único estruturado e gerido pela Lei da carreira;
- 3 Vinculação da carreira aos objetivos e à missão do Poder Judiciário para o cumprimento do seu papel constitucional;
- 4 Garantia da qualidade dos processos de trabalho;
- 5 Provimento por concurso público;
- 6 Garantia de oferta contínua de programas de qualificação profissional;
- 7 Mecanismos de reclassificação e desenvolvimento pleno, após formação, na carreira judiciária;
- 8 Vinculação ao Planejamento Estratégico e ao Desenvolvimento Organizacional, buscando um novo desenho na Gestão do Trabalho, com participação efetiva dos trabalhadores na sua construção e atualização;
- 9 Reafirmação do papel protagonista dos servidores do Poder Judiciário como sujeitos do pensar e fazer desta instituição.

Conceitos estruturantes possíveis para a construção de uma Carreira

Cargos – conjunto de atribuições, competências e responsabilidades que são cometidas a um servidor, previstas na estrutura organizacional. De forma que uma carreira deve conter as atribuições gerais dos cargos, bem como o detalhamento das atribuições e competências mais específicas dos mesmos por área de atuação ou especialidade.

Classes – são os degraus da carreira onde se hierarquizam os fazeres. É a unidade básica da estrutura da carreira que agrupa cargos e/ou atividades e funções ocupacionais de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico, para o desempenho de suas atribuições. A movimentação do servidor de uma classe para outra deve preceder de obtenção dos pré-requisitos para acessar a mesma e mudança no grau de complexidade do fazer do servidor.

Níveis de capacitação – o nível de capacitação identifica e agrupa os servidores ocupantes da carreira de mesmo grau de capacitação e aperfeiçoamento, inseridos em determinada classe, independente da área de atividade e especialidade a que os mesmos pertençam, de acordo com a capacitação adquirida para o exercício das suas funções no cargo e/ou especialidade. Os servidores são enquadrados de acordo com o quantitativo de cargas horárias de capacitação exigidas para os níveis de capacitação, que por sua vez têm as cargas horárias estipuladas de acordo com o grau de complexidade das atividades exercidas na classe e no cargo onde o servidor se encontra.

Padrões salariais – posição do servidor na escala básica do vencimento, em função do tempo de serviço, grau de capacitação, classe e cargo a que pertença. O servidor mudará de padrão de vencimento toda vez que obtiver uma promoção ou uma progressão. Os padrões salariais são representados por algarismos arábicos e podem definir se a tabela salarial comportará o desenvolvimento do servidor durante a sua vida funcional ou se a tabela será curta colocando o servidor em poucos anos em estado de paralisação salarial.

Capacitação – é o conjunto de ações pedagógicas, compreendidas como aperfeiçoamento e qualificação, vinculadas ao planejamento institucional de desenvolvimento do servidor, que visam promover, de forma continuada, o desenvolvimento integral para melhor desempenho de suas atividades e o papel de servidores públicos.

Dimensionamento – diagnóstico do processo de trabalho nos órgãos para fins de levantamento de dados sobre necessidades, organizacionais, estruturais e de quadro de pessoal, para subsidiar a política de gestão de pessoas. O dimensionamento é essencial para que a instituição se conheça, se avalie, garanta as condições de trabalho, organize o seu quadro de pessoal de acordo com as suas necessidades e demandas do usuário, avalie os seus processos de trabalho, atualize em função das mudanças tecnológicas e do mundo do trabalho, e por fim – mas com igual importância - ajuste os seus objetivos e metas institucionais de acordo com os indicadores constituídos para o diagnóstico.

Área de atividade – área específica de atuação do servidor, integrada por atividades e funções afins e/ou complementares, organizadas a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento na carreira. Num projeto de carreira que reflita as competências institucionais do órgão, as áreas de atividade - ou ambientes organizacionais – são as que agregam todas as atividades e funções necessárias para que as competências institucionais do órgão possam ser executadas.

Especialidade – conjunto de atividades que, integrantes das atribuições do cargo, constituem-se em um campo profissional ou ocupacional cometido a um servidor, em determinada área de atividade.

Estes conceitos, quando estruturados numa carreira, produzem as condições de acesso e desenvolvimento necessários para que o servidor e a instituição se desenvolvam e cumpram o seu papel social e que o usuário tenha a garantia do acesso e da qualidade do serviço ofertado.

► Qual a melhor estrutura de cargos para uma carreira no serviço público?

De acordo com a visão de gestão do trabalho da instituição ou dos gestores de RH dos governos, os processos de organização da gestão do trabalho nas instituições podem ser constituídos em duas visões:

A primeira, parte de um processo de classificação das funções apenas pelo fazer específico, ou seja, atividades ocupacionais e/ou profissões, utilizando para isto o Micro Cargo ou Cargo Simples.

A segunda, pelo processo de gestão do trabalho por área finalística, onde o fazer específico esteja a serviço das competências institucionais, de forma que as atribuições dos cargos sejam voltadas para a execução das competências do órgão. Neste caso, a organização será baseada em Cargo Amplo.

O Micro Cargo, ou Cargo Simples, é uma estrutura baseada no fazer específico, onde as atribuições cometidas ao cargo são de processos de trabalho definidos para profissões ou ocupações sem a obrigatoriedade de vinculação com o fazer institucional. Os cargos simples são utilizados em estruturas de gestão compartimentadas com pouca autonomia gerencial e, via de regra, não propicia a atualização continuada das atividades funcionais.

Os Cargos Amplos são estruturas de cargos mais genéricas baseada nas atividades fins do órgão ou instituição, onde as atribuições cometidas ao cargo são o casamento entre os objetivos institucionais e os processos de trabalho definidos por dentro das áreas de especialização ou ambiente organizacional, para o cumprimento dos mesmos. Esta estrutura pode se traduzir em um ou mais cargos, com o objetivo de traduzir hierarquicamente o fazer coletivo do órgão ou instituição.



Matriz salarial: Como se constrói a tabela salarial da Carreira?

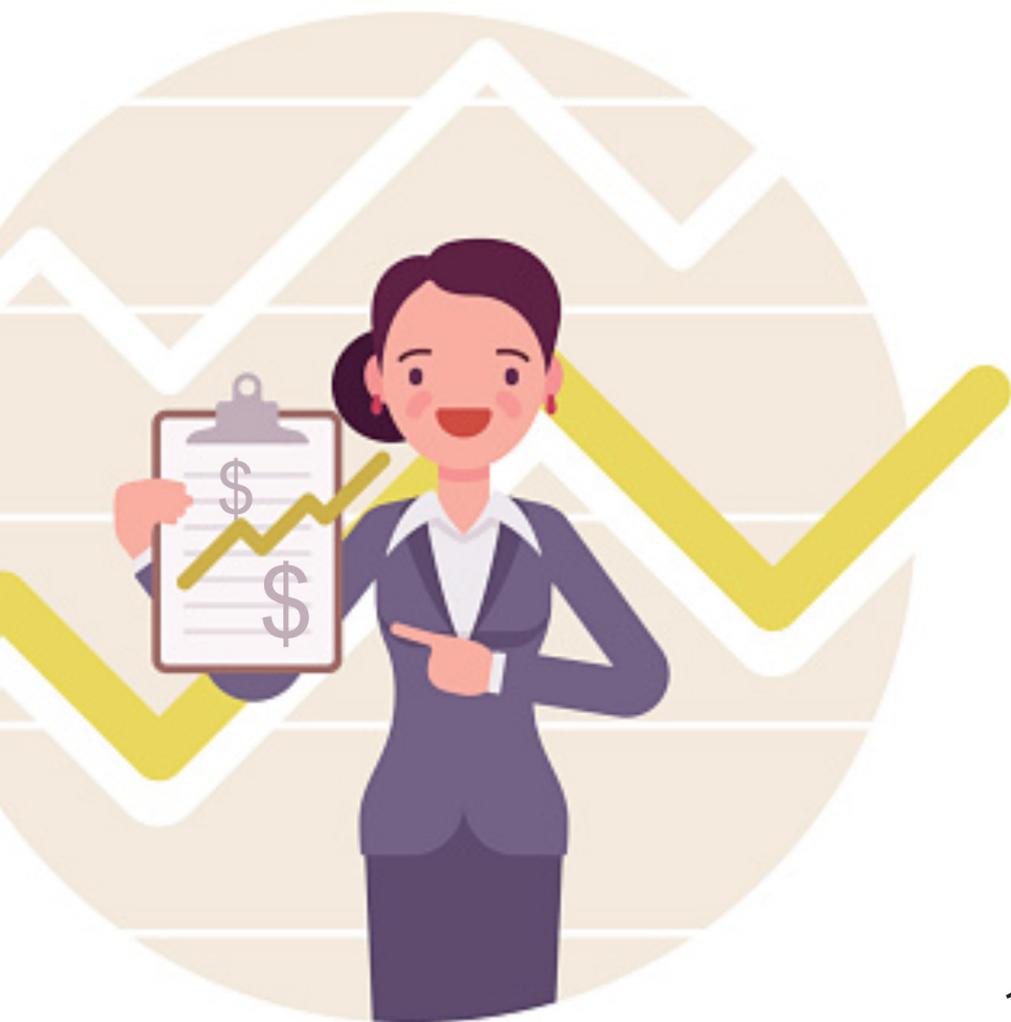
Instituição de parâmetros de constituição da tabela salarial que assegure isonomia no tratamento, equidade na valorização salarial das atividades hierarquizadas nos cargos e classes, de forma a reafirmar o caráter coletivo do fazer e a manutenção da paridade. A matriz salarial é responsável por espelhar se o tratamento ao conjunto dos trabalhadores é isonômico ou não. A escolha entre tabela única ou tabelas por cargos ou níveis de escolaridade pode definir se haverá isonomia de tratamento ou não. Tabelas separadas geram tratamentos diferenciados por cargo e/ou nível de classificação, podendo fazer com que se valorize em extremo algumas atividades e se congele outras.

O número de padrões deve ser distribuído de forma a contemplar o desenvolvimento funcional pleno do servidor durante sua vida funcional. Se o intervalo entre uma progressão e outra for pequeno, o quantitativo de padrões deve ser maior para garantir que o servidor possa continuar se desenvolvendo até obter o tempo para sua aposentadoria. Caso as progressões se deem em intervalos maiores, o quantitativo de padrões deve ser menor, adequando-se ao tempo necessário para que o servidor não fique parado antes do tempo na tabela salarial, como também não se aposente no meio da tabela.

O percentual de diferença entre um padrão salarial e o subsequente deve ser constante para guardar isonomia de tratamento salarial em toda a carreira. No entanto, deve-se observar que com as últimas reformas previdenciárias os servidores públicos se aposentam pelas mesmas regras dos trabalhadores do Regime Geral, ou seja, pela média de contribuições. De fato, as reformas previdenciárias realizadas, em especial a de 2003 que impõem aos novos servidores o teto do Regime Geral da Previdência Social como limite dos proventos de aposentadoria, quebraram a isonomia de vencimentos para os aposentados ao estabelecer três modalidades de benefícios: proventos integrais, pela média das contribuições e por último os que terão o provento pela média salarial limitado ao teto do RGPS. Isso exige dos que formulam as estruturas de desenvolvimento e valorização salarial de planos de carreira, que pensem estruturas que se adequem a

essa realidade de transição entre o antigo e o novo modelo previdenciário implantado para os servidores públicos, de forma a equacionar as diferenças salariais advindas de tais mudanças.

A matriz hierárquica pode ser constituída de forma que exista uma sobreposição parcial na malha salarial entre as classes hierarquizadas e os cargos. Esse modelo determina que os salários reflitam a valorização do tempo do servidor na carreira e no cargo. A sobreposição ou intersecção é o mecanismo de justaposição entre as tabelas salariais dos cargos, que estabelece um certo número de padrões salariais compartilhados entre uma ou mais classes do final da malha salarial de um cargo e uma ou mais classes do início da



Funções Gratificadas e Cargos de Comissão

Função de Chefia e Assessoramento: conjunto de atribuições de direção, chefia e assessoramento, a serem ocupadas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo da carreira, em cargo permanente ou transitório, que podem ser acessados por processo seletivo interno amplamente divulgado, com critérios de seleção que levem em conta capacitação gerencial, tempo na carreira e no cargo e amplo conhecimento sobre a área de atividade onde a função de chefia e assessoramento estará sendo ocupada. As funções de chefia e assessoramento devem ter previsão de exercício e critérios objetivos de acesso e dispensa.

Regramentos sobre Cargos Comissionados e Função Comissionada: Precisa estabelecer o maior percentual possível dos cargos comissionados (CJ) sejam, obrigatoriamente, ocupados por servidores da carreira, bem como criar regramento para o acesso das FC e dos CJ por mecanismos de seleção internos à Carreira, nos mesmos moldes da promoção interna, além de inclusão de atividades de caráter permanente, hoje estabelecidas como funções comissionadas, como atividades de alta complexidade hierarquizadas por dentro da carreira.



E o ingresso na Carreira?

O ingresso na carreira se dará por concurso público de provas e/ou provas e títulos, seguido de etapa de treinamento.



Como ocorre o Desenvolvimento na Carreira:

Desenvolvimento é o processo de crescimento na carreira associado à melhoria dos serviços públicos prestados aos usuários, ao tempo de serviço público prestado pelo servidor, à experiência adquirida no exercício da função pública e a capacitação e a qualificação adquirida após ingresso.





Necessita de:

Planejamento Estratégico Institucional – é a ferramenta de gestão que permite à instituição construir a política de gestão nas diversas áreas de atuação da mesma. Tendo por base o diagnóstico das condições estruturais e de trabalho dos servidores, na análise dos processos de trabalho e das necessidades de capacitação e qualificação. Considerar ainda o feedback dos servidores e usuários externos com relação à prestação de serviço. O planejamento produz ações integradas de capacitação e qualificação, mudanças estruturais e dos processos de trabalho, ampliação e reorganização do quadro de pessoal, de forma que os objetivos e metas da instituição possam ser alcançados para garantir a efetividade social e a qualidade dos serviços prestados ao usuário.

Democratização das relações de trabalho é o processo em que a gestão se abre para ouvir e compartilhar com os trabalhadores o planejamento, formulação e execução das políticas que garantem o cumprimento do papel social da instituição.



Principais ferramentas para o anteprojeto

Introdução na Lei dos seguintes conceitos estruturantes da Carreira:

- I- Plano de Carreira;*
- II- Carreira;*
- III- Cargo;*
- IV- Classe;*
- V- Especialidade;*
- VI- Área de Atividade;*
- VII- Desenvolvimento Funcional;*
- VIII- Capacitação;*
- IX- Dimensionamento.*



Ampliação das Áreas de Atividade, a partir de desmembramento das antigas áreas, em consonância com verificação do papel estratégico da constituição das mesmas para a consecução dos objetivos e atribuições do Poder Judiciário e vinculação das áreas à política de desenvolvimento da Carreira.

Introdução no corpo da Lei de atribuições gerais inerentes a todos os cargos da Carreira Judiciária e alteração das atribuições específicas, bem como atualização das descrições de atividades e especialidades para composição de anexo, evitando modificações dispendiosas via elementos de normatização inferiores, tais como portarias e regulamentos;

Estruturação da matriz hierárquica da Carreira, com a criação do conceito de Classe como degraus da Carreira, para possibilitar o desenvolvimento real dos integrantes da Carreira. Assegurando também a ampliação dos padrões de vencimento como mecanismo de manutenção do desenvolvimento salarial, evitando a estagnação precoce no final da tabela.

Desenvolvimento na Carreira – mecanismo estruturante para que a carreira exista de fato, o desenvolvimento na carreira é um conjunto de normatizações instituídas que fomentam e garantem ao servidor o crescimento enquanto sujeito no processo de trabalho e na carreira, através da participação no planejamento e de processos de capacitação necessários ao cumprimento dos objetivos institucionais. O desenvolvimento é a via por onde os servidores transitarão para obter conhecimento, experiência, capacitação e qualificação, de modo que, combinado com características individuais de competências, habilidades e atitudes, ocupem ao longo da vida funcional, postos de trabalho com graus de conhecimento, complexidade e responsabilidade cada vez maiores, e sejam salarialmente valorizados de acordo com seu crescimento hierárquico na carreira.

Mecanismos de Desenvolvimento na Carreira: existem diversas modalidades de desenvolvimento na carreira. As mais utilizadas são:

I – Progressão por Tempo - mecanismo de crescimento associado unicamente ao tempo na carreira.

II - Progressão Funcional por Mérito – modalidade de progressão em que o tempo é associado à avaliação de mérito por estabelecimento de mecanismo de avaliação.

III – Progressão por Capacitação – mediante apresentação de certificação de ações de treinamento ou cursos de capacitação estabelecidos em Programa Permanente de Desenvolvimento, de acordo com as necessidades institucionais. Esta modalidade não precisa de associação ao tempo na carreira, podendo ocorrer a progressão imediatamente após apresentação de certificado para averbação.

III – Promoção Funcional – Com mudança de Classe, Área de Atividade e /ou Especialidade, mediante a obtenção dos pré-requisitos ao acesso, participação em programa de capacitação para a Promoção Funcional, aprovação e classificação em concurso interno de igual natureza e grau de complexidade que o concurso externo, com a exigência de tempo mínimo de 5 a 10 anos de efetivo exercício na Carreira e no Cargo, Área de Atividade e/ou Especialidade, para qual prestou concurso de acesso a Carreira, sendo vedado o desvio de função.

6. Introdução no corpo da Lei, do Plano de Desenvolvimento da Carreira, com introdução dos seguintes elementos:

I- Conceituação, objetivos e linhas de capacitação;

II- Conceituação e objetivos da avaliação;

III- Constituição do Fundo para o Desenvolvimento da Carreira.

Adicionais:

São percentuais que incidem sobre o vencimento básico, valorizando o servidor em função de uma situação diferenciada no seu desenvolvimento funcional. O Adicional tem como uma das características a incorporação aos proventos de aposentadoria, diferente da gratificação que é um mecanismo de duração temporária e que cessa quando as atividades ou atribuições diferenciadas deixam de ser executadas pelo servidor.

O Regime Jurídico Único já normatiza diversos adicionais, que podem ser inerentes às atribuições de determinado cargo ou especialidade, ao tipo de atividade ou condições ambientais em que se desenvolve, tais como os adicionais de insalubridade, periculosidade e risco. No Judiciário, a Gratificação de Atividade Externa (GAE) e a Gratificação de Atividade de Segurança (GAS), devidas respectivamente aos oficiais de justiça e agentes de segurança, deveriam ter sido instituídos como adicionais por tratarem de características inerentes ao risco da atividade.

Adicional de Qualificação – Um percentual que incide sobre o vencimento básico, decorrente da obtenção do servidor de Título de Educação Formal superior à exigida pelo cargo ou classe. É uma forma de valorizar e estimular o servidor a adquirir maior grau de escolaridade, agregando mais qualidade ao seu fazer cotidiano, fruto do aumento da qualificação geral ou específica.

Enquadramento

O enquadramento é o reposicionamento ou transposição dos atuais servidores (ativos e aposentados) em sua nova situação da carreira. Sempre que existe uma reestruturação

em Lei, ou mesmo quando se cria uma carreira em Lei, é preciso tratar do enquadramento ou ela valerá apenas para os novos. O enquadramento se dá na nova situação funcional no cargo ou na tabela salarial. No cargo, quando existe alteração nominal e/ou transformação de cargo. Na tabela, quando existe alteração salarial.

O enquadramento é feito, ainda que não ocorram alterações de cargos ou de valores salariais. Neste caso será apenas um artigo citando que não existe alteração entre a antiga e a nova situação na carreira.

O enquadramento pode ser realizado de acordo com o tempo de serviço. Este critério visa evitar ou corrigir a distorção causada pelo congelamento salarial, por ausência de mecanismos de desenvolvimento na carreira, que iguala salários de trabalhadores com 15, 20, 25 e até 30 anos de serviço. O enquadramento garantirá remuneração superior para os trabalhadores com mais tempo de serviço.

O enquadramento salarial pela simples transposição de tabela mantém os servidores ganhando os mesmos valores salariais independente das diferenças de tempo na carreira e no cargo. Desta forma, os servidores que já estão em final de carreira são tratados sem diferença salarial em relação aos que entram hoje.

Comissões de Gestão da Carreira – São os elementos de democratização das relações de trabalho, que permitem gestores, trabalhadores definirem políticas de implantação e atualização permanente da carreira. As Comissões de Gestão da Carreira são responsáveis pela introdução e manutenção dos mecanismos de democratização ao acesso e ao desenvolvimento pleno da carreira e são ferramentas estruturantes para que a carreira possa ser implantada de fato e para que a mesma continue avançando sob o controle dos servidores do Poder Judiciário.

Para isto é necessária instituição do Conselho de Gestão da Carreira, suas competências, seu caráter paritário e de controle da implantação e atualização da carreira e seus insumos. E a instituição de comissões de fiscalização da carreira nos tribunais e órgãos, suas competências, seu caráter fiscalizador, sua autonomia frente ao Órgão de Gestão de Pessoas e sua vinculação direta ao Conselho de Gestão da Carreira.

Conclusão

A construção de um plano de carreira corresponde, na vida profissional, à estruturação de um lar. Quando pensamos em construir a nossa casa, onde pretendemos viver nossas vidas, temos o cuidado de pensar nos detalhes de um projeto que vai acompanhar por toda a existência. Com a carreira é a mesma coisa: o projeto tem que ser pensado para acompanhar nossa vida funcional, do momento em que ingressamos na carreira até o momento da nossa aposentadoria. Isso não significa que, assim como em nossa casa, reformas não venham a acontecer para adapta-las às nossas necessidades e que melhorias sejam sempre incluídas para refletir nossas conquistas pessoais e da coletividade.

Para ser uma carreira dos sonhos, ou o mais próximo possível deles, é preciso tomar para si a tarefa e a responsabilidade da construção da proposta, tijolo por tijolo, capítulo por capítulo. Assim como sua casa, a sua carreira tem que refletir o seu principal usuário: você! Convidamos você a sonhar esse sonho coletivo, participar dessa construção, lutar pela sua implantação e finalmente conquistar o plano de carreira que retrate com fidelidade, dignidade e valorização a categoria.



Diretoria Colegiada

Coordenadores Gerais: Costa Neto (TRE/DF), Eugênia Lacerda (TSE), Júnior Alves (TJDFT), Coordenadores Adm. e Finanças: Devair de Souza Lima (TJDFT), Gilmar Saraiva da Paz (TRF), Itamar Camilo (TSE), Coordenadores Jurídico e Trabalhista: Chico Vaz (STJ), Neuzinha (TST), Coordenadores Formação e Relações Sindicais: Eldo Luiz Pereira de Abreu (MPDFT), Josivam Silva Evangelista (TJDFT), Coordenadores Comunicação, Cultura, Esporte e Lazer : Elcimara Souza (TJDFT), Roberto Jovane (TJDFT), Suplentes: Ednete Bezerra (STJ), Paulo Setubal (TJDFT), Wilton Freitas da Silveira (TJDFT)



www.sindjusdf.org.br
atendimento@sindjusdf.org.br

Sindjus DF - Sindicato dos Trabalhadores
do Poder Judiciário e MPU no DF.
SDS Edifício Venâncio V Sala 108/114 Brasília-DF
CEP: 70393-904 - Fone: 61 3212-2678