

# Relatório da Comissão de Revisão do Plano de Carreiras, Cargos e Salário dos Servidores do Poder Judiciário de Rondônia

SECRETARIA

# SUMÁRIO

---

Introdução	1
Dos Objetivos	2
Da Metodologia	3
Desenvolvimento na Carreira	4
Da Remuneração, Benefícios e Incentivos	5
Das Considerações Finais	6
Anexos	7

# Introdução

Ao publicar a Resolução n. 240/2016, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) reconhece que, desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes nas pessoas, promover meios para motivá-las e comprometê-las, e buscar a melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida, são requisitos essenciais para o alcance dos objetivos da instituição.

A Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário instituída pela Resolução 240, estabeleceu as bases para o desenvolvimento da gestão estratégica de pessoas no âmbito do Judiciário nacional, ao mesmo tempo em que definiu os fundamentos para a consecução de políticas de remuneração estratégica baseada em competências.

Dentre as diretrizes estabelecidas pela Política de Gestão de Pessoas do Judiciário Nacional relacionadas à remuneração e à assistência aos servidores estão previstas:

- a valorização dos(das) magistrados e servidores(as) e de sua experiência, conhecimentos, habilidades e atitudes;
- a adoção de mecanismos de gestão de desempenho baseados em competências que contemplem o planejamento, o acompanhamento e a avaliação do desempenho dos servidores.
- a criação e o fortalecimento de mecanismos que estimulem o desenvolvimento e a retenção dos talentos.
- o zelo pela instituição e pela manutenção de carreiras que permitam progressão remuneratória e o desenvolvimento do(a) servidor(a) ao longo da vida profissional.

Em alinhamento à Política Nacional, o Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia instituiu a sua Política de Gestão de Pessoas por meio da Resolução n. 121/2019-PR, na qual estabelece a previsão de estudos para verificar a necessidade de revisão do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, no prazo de cinco anos. Assim, foi constituída a Comissão Temporária de Revisão do Atual Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Servidores do Poder Judiciário de Rondônia (CTRPCCS), por meio do Ato n. 1252/2022.

Este relatório tem o objetivo de apresentar a proposta de revisão do Plano de Carreiras, Cargos e Salários dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Rondônia. As modificações propostas abrangem aspectos fundamentais do Plano, incluindo a progressão funcional, adicionais e gratificações, outros incentivos e benefícios, além de nova tabela salarial.

# Dos Objetivos

## Revisão do PCCS

Proporcionar melhora na vida funcional dos(as) servidores(as) do Poder Judiciário do Estado de Rondônia.

### **Manutenção e Atração de Talentos**

Estimular a manutenção de profissionais e alavancar a atração de talentos.

Desenhar uma estrutura de cargos e salários que tenha execução viável, e que ao mesmo tempo seja clara e atrativa para os servidores.

### **Desenvolvimento e Valorização**

Fomentar a valorização dos servidores do TJRO, por meio da equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional, com o objetivo de aperfeiçoar os serviços prestados pela Justiça Estadual.

### **Equilíbrio e Justiça**

Proporcionar o equilíbrio interno, minimizar conflitos de trabalho, fortalecer o senso de transparência, justiça e meritocracia.

# Da Metodologia

A metodologia de trabalho adotada pela Comissão de Revisão do PCCS foi a de analisar as propostas encaminhadas ao Sindicato dos Trabalhados do Poder Judiciário do Estado de Rondônia (Sinjur), por meio de preenchimento de formulário.

Após a análise, cada membro da Comissão ficou encarregado de apresentar ao menos 3 (três) sugestões para deliberação dos demais membros.

A minuta de PCCS foi construída a partir das propostas aprovadas pela Comissão.



# DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

De acordo com London e Stumph (1982), a carreira é composta pelas sequências de posições ocupadas de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem as necessidades, motivos e aspirações individuais, expectativas e regras da organização e da sociedade. Envolve a perspectiva do indivíduo enquanto engloba também, a perspectiva da instituição.

O Plano de Carreiras, Cargos e Salários é um programa estruturado que estipula o caminho que cada funcionário vai percorrer dentro de uma organização. Ele determina as competências necessárias para cada posição hierárquica e também qual é a expectativa da organização em relação àquela posição.

Segundo Herzberg (1997, p. 75) “a motivação é uma função do crescimento a partir da obtenção de recompensas intrínsecas por um trabalho interessante e desafiador”. Conforme Herzberg a verdadeira motivação vem do interior da pessoa e não de fatores externos. A motivação então, é estimulada pelas necessidades de crescimento do indivíduo.

O desenvolvimento das organizações públicas pressupõe a disponibilidade permanente de colaboradores(as) motivados(as) e com aptidões para atuarem nos diferentes níveis da estrutura, de acordo com os objetivos institucionais. Nesse contexto, a gestão estratégica de pessoas que, alinhada aos objetivos e metas da organização, se preocupa com o perfil e com o quantitativo adequados ao quadro de pessoal, para realizar as atividades que lhe são atribuídas, garantindo o desempenho esperado.

Os principais mecanismos e instrumentos da gestão estratégica de pessoas são: a) Planejamento do capital humano; b) Gestão de competências; c) Formação continuada com base em competências; e d) Avaliação de desempenho e de competências. (SCHIKMAN, 2022).

# DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

O modelo de desenvolvimento com base em competências está instituído no Judiciário de Rondônia, por meio do PPCS atual (Lei Complementar n. 568/2010), e das normas e políticas que o implementaram. Desta forma a comissão propôs alterações pontuais, que visam a melhoria da sistemática atual das progressões. A implementação prática do modelo carece de evolução, o que deve ser objeto de reformulação da política para cumprimento do PCCS.

A proposta abaixo, está apresentada na minuta de projeto de lei complementar em anexo:

“Art. 14. A progressão funcional dependerá de avaliação de 2 (dois) em (dois) anos, nos respectivos meses de ingresso do servidor e limitar-se-á a 1 (uma) referência a cada ano, alternadamente, sendo: (NR)

I – 1 (uma) referência por antiguidade pelo cumprimento do interstício de 1 (um) ano. (NR)

II – 1 (uma) referência em função da sua aprovação no processo de avaliação de desempenho por competência. (NR)

§ 1º O servidor fará jus à progressão funcional somente após aprovado no estágio probatório. (NR)

§ 2º Na hipótese do parágrafo anterior, o servidor progredirá 2 (dois) padrões referentes aos dois primeiros anos, passando para o padrão 3 (três), com efeitos financeiros a partir do mês seguinte à conclusão do estágio probatório. (AC)

§ 3º A partir do 4º (quarto) ano, ocorrerá nova avaliação, podendo progredir até 2 (dois) padrões, referentes ao 3º (terceiro) e 4º (quarto) anos, com efeitos financeiros a partir do mês subsequente ao período aquisitivo. (AC)

§ 4º Os servidores que se enquadrem no rol do art. 138 da Lei 68/92, com exceção dos incisos IV, V, VI, VII e XV, enquanto perdurar a licença ou afastamento, terá direito a progressão por antiguidade e merecimento, sendo que a progressão por merecimento ocorrerá conforme regulamentação própria. (AC)

§ 5º Os servidores afastados para desempenho de mandato classista ou à disposição de entidades de classe representativa dos servidores do TJRO, nos termos do art. 131, da Lei 68/92, também farão jus a progressão funcional por antiguidade e por merecimento, enquanto perdurar o afastamento, cujos critérios de avaliação serão fixados em regulamentação própria. (AC)

§ 6º Os servidores que estiverem afastados para tratar de interesse particular ou em virtude de vacância por posse em cargo inacumulável, terá seu ciclo avaliativo para fins de progressão funcional suspenso, enquanto perdurar o afastamento, retornando a contagem do ciclo a partir da data do seu retorno ao cargo. (NR)

# DA REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E INCENTIVOS

Motta (1997) argumenta que, neste mundo globalizado e competitivo e de tendência à uniformização tecnológica, o diferencial de qualidade das instituições se dá pela competência de seu capital intelectual. As pessoas, quando valorizadas, motivadas e comprometidas, colocam à disposição das organizações seus conhecimentos, habilidades e múltiplas experiências, que, se bem aproveitados, contribuem decisivamente para o desenvolvimento organizacional.

A remuneração deve ser vista então, pelas organizações como importante ferramenta de gestão de pessoas a ser considerada como objeto de estudo e planejamento, elaborada de acordo com a realidade da organização e alinhada ao seu planejamento estratégico e às necessidades dos servidores. Gerir pessoas implica em satisfazer as necessidades e expectativas deste grupo de indivíduos que troca seus conhecimentos, habilidades e aptidões por uma remuneração coerente e compatível com o resultado da entrega ou que deveria entregar.

Os sistemas remuneratórios com foco estratégico buscam recompensar, de maneira justa e equitativa, a contribuição de indivíduos e grupos pelo sucesso organizacional. É imperioso considerar no processo de concepção desses instrumentos não apenas as necessidades estratégicas das organizações, mas também os interesses de seus colaboradores.

O tema justiça organizacional se reveste de grande complexidade e requer que os dirigentes e gestores compreendam quando e em que condições os trabalhadores atribuem como justas as distribuições de recursos (justiça distributiva), os procedimentos utilizados para sua distribuição (justiça procedimental) e as interações sociais que ocorrem entre as pessoas, em especial entre gestores e seus subordinados (justiça interacional). Os estudos empíricos sobre o tema têm demonstrado que as relações entre indivíduos e organizações possuem um caráter de troca, no qual o trabalhador contribui com o trabalho para satisfazer suas necessidades e a organização, em contrapartida, utiliza-se dos mecanismos de recompensas financeiras e sociais para atraí-lo, retê-lo e incentivá-lo. Por isso, as pessoas têm necessidade de perceber que suas contribuições estão recebendo retribuições justas, equitativas e equilibradas. (SANTOS, 2010)

# DA REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E INCENTIVOS

## **Da Tabela Salarial**

Desta forma, para a revisão da tabela salarial, a Comissão buscou por apresentar estrutura remuneratória mais vantajosa e atualizada, tanto para os servidores - por obter ascensão salarial mais consistente - quanto para o tribunal, por aumentar a atratividade e a retenção de servidores capacitados, resultando, conseqüentemente, na diminuição da rotatividade. (CTRPCCS, 2023).

A tabela salarial proposta contempla o valor dos vencimentos efetivos apresentados em padrões, de 1 a 24, distribuídos em 4 Classes A, B, C e D. Na Classe A, o percentual de avanço é de 2% entre os padrões de 1 a 6. Na Classe B, o avanço entre os padrões de 7 a 12 é de 3%; 4% entre os padrões de 13 a 18 da Classe C; e 5% entre os padrões de 19 a 24 da Classe D. Os percentuais são aplicados a cada 12 (doze) meses de efetivo exercício no cargo, resultando no ganho “ganho médio”, que representa o percentual médio de acréscimos que os servidores terão após enquadramentos dos padrões da estrutura atual para os novos padrões. Os valores são atualizados pelo índice do IPCA a partir de agosto/2010.

Outra inovação proposta, é quanto ao vencimento básico do técnico judiciário, que passa a representar 70% do vencimento do analista judicial, enquanto o vencimento básico do auxiliar operacional representará 70% do vencimento do técnico judiciário.

A representação dos cargos em comissão passa a 70% do vencimento base do respectivo cargo.

A nova tabela será anexada ao processo SEI n. 0005717-31.2021.8.22.8000, considerando a atualização no período em que for submetida à Presidência do Tribunal de Justiça.

# DA REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E INCENTIVOS

## **Das Gratificações**

As principais alterações que resultam em melhoria das gratificações e no aperfeiçoamento da forma de concessão são:

- Ampliação das regras para concessão da Gratificação Prêmio, vinculando valores aos padrões de Técnico e Analista Judiciário.
- Adiciona critérios objetivos para a Gratificação por Atividade de Tecnologia da Informação e Comunicação (GTIC).
- Criação da Gratificação de Fronteira, e de critérios para sua aplicação.

## **Dos Adicionais**

Por sua vez, a Comissão apresenta proposta de aprimoramento para a concessão dos adicionais de qualificação funcional (AQF) e para o adicional de incentivo:

- Melhoria dos percentuais para concessão do AQF, para a averbação de cursos e titulações de pós-graduação, mestrado e doutorado.
- Atualização dos critérios de concessão de percentuais por horas de capacitação, e inclusão da renovação quinquenal, promovendo constante atualização profissional.
- Quanto à concessão do adicional de incentivo, ficou aprovada a proposta, de que a cada 10 (dez) anos de exercício no TJRO, o servidor fará jus a 10% do respectivo padrão, limitados a 30 (trinta) anos.

## **Da Assistência ao Servidor**

Para assegurar o bem-estar do servidor, a Comissão propôs a melhoria da concessão do auxílio saúde e do auxílio educação, e a criação do auxílio funeral e do auxílio home office:

- O auxílio saúde será pago com base em valor único e igualitário para servidores(as) e magistrados(as). Haverá acréscimo de 50% nos casos em que o servidor (a) seja pessoa com idade superior a 50 (cinquenta) anos, ou quando seja portador de deficiência ou doença grave.
- O auxílio educação passa a ser concedido também para os servidores(as) de com dependentes matriculados no ensino médio. O valor foi elevado a 12% do padrão inicial da carreira de Técnico Judiciário.
- O auxílio funeral será pago, em razão do falecimento de servidores(as) ativos e aposentados(as), com valor vinculado ao padrão inicial da carreira de Analista Judiciário.
- O auxílio home office será concedido aos(às) servidores (as) em trabalho remoto, por interesse da administração, no valor equivalente ao auxílio transporte.

# DA REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E INCENTIVOS

## **Da Revisão Anual e Outros Benefícios**

- A data base da revisão anual da remuneração foi antecipada de junho para o mês de maio.
- Será facultado ao(à) servidor(a) a venda de um período de férias, quando houver acumulados dois períodos sem agendamento para usufruí-las.

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta de revisão do Plano de Carreiras, Cargos e Salários do Poder Judiciário de Rondônia visa aprimorar aspectos relacionados a progressões, tabela salarial, incentivos e benefícios.

Em resumo as alterações do PCCS, dizem respeito:

## **Alterações na progressões funcionais (artigo 14, da Lei Complementar n. 568/2010):**

- Aperfeiçoamento da sistemática de avaliação bienal para progressão funcional.
- Limitação a 1 (uma) referência por ano, alternadamente por antiguidade e mérito.
- Progressão após estágio probatório, com efeitos financeiros retroativos.
- Suspensão do ciclo avaliativo durante os afastamentos específicos.

## **Nova Tabela Salarial**

- Valor dos vencimentos efetivos apresentados em padrões, de 1 a 24, distribuídos em 4 Classes A, B, C e D. O percentual de variação entre as classes será de 2 a 5%.
- Vencimento básico do técnico judiciário passa a 70% do vencimento do analista judicial.
- Vencimento básico do auxiliar operacional representará 70% do vencimento do técnico judiciário.
- A representação dos cargos em comissão passa a 70% do vencimento base do respectivo cargo.

## **Gratificações (artigos 17 e 18, da Lei Complementar n. 568/2010):**

- Criação da Gratificação de Fronteira.
- Estabelecimento de critérios para a Gratificação Prêmio.
- Aprimoramento da gratificação da concessão de indenização de transporte, com a inclusão do analista judicial - pedagogo.
- Aperfeiçoamento da concessão da Gratificação por Atividade de Tecnologia da Informação e Comunicação.

## **Adicionais (artigos 20 e 21, da a Lei Complementar n. 568/2010)**

- Adicional de Qualificação Funcional (AQF): renovação quinquenal para as horas de capacitação (inciso I, do art. 20, da LC 568/2010)
- Melhoria dos percentuais para concessão do AQF, para a averbação de cursos e titulações. (incisos II a VI, do art. 20, da LC 568/2010)
- Adicional de Incentivo a cada dez anos de serviço, limitados a 30 anos de carreira. (art. 21, da LC 568/2010)

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

## **Assistência ao Servidor**

- O auxílio saúde com valor único e igualitário para servidores(as) e magistrados(as). Haverá acréscimo de 50% nos casos em que o servidor (a) seja pessoa com idade superior a 50 (cinquenta) anos, ou quando seja portador de deficiência ou doença grave.
- Adição do auxílio home office.
- Criação do auxílio funeral.
- Melhoria do auxílio educação.

## **Revisão Anual e Outros Benefícios**

- Revisão anual da remuneração foi antecipada para o mês de maio.
- Permissão para venda de período de férias acumuladas.

## **Outras Melhorias (artigos 31 a 33, da Lei Complementar n. 568/2010)**

- Revisão obrigatória do Plano de Cargos, Carreiras e Salários a cada cinco anos.
- Estabelecimento, na Lei do PCCS, do horário de expediente vigente, considerada a Resolução n. 88/2010-CNJ.

## **Dos Impactos Orçamentários**

Os impactos orçamentários da proposta de alteração do PCCS serão projetados pelo Gabinete de Governança, a partir da apresentação da proposta por esta Comissão Temporária de Revisão do Atual Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Servidores do Poder Judiciário de Rondônia (CTRPCCS)

## **Dos Anexos**

Em anexos estão apresentados:

- A minuta de projeto de lei complementar que altera a Lei Complementar n. 568/2010, a qual dispõe da carreira dos servidores do Poder Judiciário do Estado de Rondônia.
- O resumo das propostas aprovadas pela CTRPCCS, conforme registrados nas atas de reunião (SEI n. 0005717-31.2021.8.22.8000)
- Minuta de provimento conjunto para regulamentação do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC).

## **Conclusão**

As alterações propostas têm o potencial de impactar positivamente o desenvolvimento profissional e o ambiente de trabalho dos servidores, promovendo maior eficiência e adequação à realidade institucional.

É o Relatório, que submetemos à Vossa Excelência.

# REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Resolução n. 240/2016**. Conselho Nacional de Justiça. Política de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário Nacional. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2342>.

HERZBERG, Frederick. **Mais uma vez: como motivar seus funcionários?** In. VROOM, Victor H. (Org.) Gestão de pessoas, não de pessoal: os melhores métodos de motivação e avaliação de desempenho. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

MOTTA, P.R. **Transformação Organizacional**. A teoria e a prática de inovar. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 1997

RONDÔNIA. **Lei Complementar n. 568/2010**. Dispõe sobre a Carreira dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Rondônia. Disponível em: [https://www.tjro.jus.br/images/LC\\_n%C2%BA\\_568\\_-\\_PCCS\\_-\\_Carreira\\_dos\\_servidores\\_do\\_PJRO\\_atualizado\\_LC\\_1194.2023.pdf](https://www.tjro.jus.br/images/LC_n%C2%BA_568_-_PCCS_-_Carreira_dos_servidores_do_PJRO_atualizado_LC_1194.2023.pdf)

RONDÔNIA. **Resolução n. 121/2019-TJRO**. Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia. Dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário do Estado de Rondônia. Disponível em: [https://www.tjro.jus.br/images/LC\\_n%C2%BA\\_568\\_-\\_PCCS\\_-\\_Carreira\\_dos\\_servidores\\_do\\_PJRO\\_atualizado\\_LC\\_1194.2023.pdf](https://www.tjro.jus.br/images/LC_n%C2%BA_568_-_PCCS_-_Carreira_dos_servidores_do_PJRO_atualizado_LC_1194.2023.pdf)

SANTOS, Angelino Rabelo. **Sistemas de Remuneração, Justiça e Suporte Organizacionais**, in CAMÕES, PANTOJA, et al (Org). Gestão de Pessoas: Bases Teóricas e Experiências no Setor Público. Brasília: ENAP, 2010.

# Comissão Temporária de Revisão do Atual Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Servidores do Poder Judiciário de Rondônia (CTRPCCS) é:

Função	Cargo	Nome
Presidente	Juiz Secretário Geral	Rinaldo Forti Silva
Suplente	Juiz Auxiliar da Presidência	Guilherme Ribeiro Baldan
Secretária	Técnica Judiciária	Juliana Mendes de Oliveira Wagner
Titular	Analista Judiciária - Oficiala de Justiça	Diana da Cruz Santos
Suplente	Analista Judiciário - Analista de Sistemas	Tarik Kamel de Oliveira
Titular	Técnico Judiciário	Adriano Marçal da Silva
Titular	Técnico Judiciário	Ítalo Lucas da Silva Nunes
Suplente	Técnico Judiciário	Rafael Lima Beijo
Titular	Analista Judiciário - Administrador	Jean Carlo Silva dos Santos
Suplente	Técnico Judiciário	Eduardo Ribeiro dos Santos
Titular	Técnico Judiciário	Bráulio Penha Bidá
Suplente	Técnica Judiciária	Guacymara Barbosa Gorajeb
Titular	Técnica Judiciária	Gislaine Magalhães Caldeira
Suplente	Analista Judiciário - Analista de Sistemas	Rafael Ricci
Titular	Técnico Judiciário	Edson Braz dos Santos
	Técnico Judiciário	Jesiel Souza da Rocha
	Técnico Judiciário	John Herbet Mota Oliveira
Suplente	Técnico Judiciário	Daniely Amádio de Oliveira



# Anexos

