TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE RONDÔNIA
Rua Venezuela, 1082 - Bairro Nova Porto Velho - CEP 76820-100 - Porto Velho - RO - www.tjro.jus.br

Ofício nº 1620 / 2021 - SINJUR/TJRO

Porto Velho, 28 de abril de 2021.

A Sua Excelência o Senhor

Paulo Kiyochi Mori

Desembargador Presidente do Tribunal de Justiça de Rondônia

Assunto: Proposta de Reformulação do PCCS dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Rondônia

Senhor Presidente,

Em resposta ao **Ofício nº 1367 / 2021 - CPO/GGOV/PRESI/**TJRO, referente a demandas oriundas deste sindicato que poderão afetar o orçamento deste PJRO para o exercício de 2022, encaminhamos o documento em anexo (2176760). Trata-se de Proposta de Reformulação do Plano de Cargos, Carreiras e Salário dos Servidores do Poder Judiciário de Rondônia.

Partimos do pressuposto, Excelência, no qual a eficácia da organização está imbricada a estrutura de cargos definidos, descritos e especificados de forma integrada e que atenda as atribuições e atividades das diversas unidades que compõem a estrutura organizacional do Poder Judiciário de Rondônia - PJRO, de modo que os servidores sejam remunerados de forma justa pelas suas contribuições para a efetividade da missão institucional do Tribunal de Justiça de Rondônia – TJRO. Desse modo, desenvolvemos uma análise de conteúdo do atual sistema de remuneração e carreiras do Judiciário, de forma a identificar fatores intervenientes e condicionantes da dinâmica organizacional do TJRO, que nos permitiram redesenhar a estrutura de cargos, carreiras e remuneração, elementos primordiais para a gestão estratégica de pessoas no contexto da Instituição. Assim, o objetivo precípuo do SINJUR foi o de desenvolver e apresentar propostas à Administração do PJRO, com o intuito de reformular o atual PCCS, objeto da LC 568/2010. Por sua vez, como objetivos específicos para a consecução dessa proposta, definimos:

• Definir, analisar e descrever a conjuntura atual do sistema de remuneração e desenvolvimento de carreiras do PJRO, considerando as

realidades local e nacional;

• Propor o estabelecimento de uma política salarial justa, com base nos fatores internos correlacionados a valores de mercado e apresentar parâmetros que assegurem um tratamento equitativo dos servidores, por meio das normas legais;

• Apresentar estruturas salariais que traduzam as reais necessidades dos servidores, considerando as perdas sofridas desde o advento da LC 568/2010;

• Propor os valores relativos dos cargos e estabelecer um equilíbrio externo e interno sem distorções salariais, de acordo com as referências de mercado;

• Apresentar mecanismos de remuneração que motivem continuamente os servidores a assegurarem crescentes índices de produtividade;

• Propor ações que possam harmonizar os interesses econômico-financeiros do PJRO com os interesses de crescimento e qualidade de vida dos servidores;

• Propor soluções para temas transversais que perduram com prejuízos para os servidores, como por exemplo, a questão da progressão funcional aplicada a partir da LC 568/2010.

Considerando ser a política de cargos e salários um dos pontos fundamentais para se delinear uma administração de Recursos Humanos eficiente, é preciso ter iniciativas para criar subsídios que contenham diretrizes básicas a serem seguidas, por meio da implantação de um sistema de remuneração. Neste contexto, ressaltamos que o desenvolvimento das organizações públicas pressupõe a disponibilidade permanente de recursos humanos motivados e com aptidões para atuarem nos diferentes níveis da estrutura, de acordo com os objetivos institucionais. Para isso, a reformulação do PCCS, pautada no estabelecimento de remuneração condizente com o equilíbrio interno e externo, na estrutura de cargos e salários, de forma a beneficiar o ocupante do cargo pelo seu desempenho na participação e/ou contribuição no alcance dos resultados da instituição, torna-se o caminho mais eficaz para o cumprimento desses objetivos.

Nessa esteira, Excelência, consideramos o PCCS um instrumento formal de gestão indispensável na busca da eficácia, eficiência e efetividade da gestão, pois são a partir das pessoas que as estratégias se corporificam em ações que levam a implantação de melhorias, inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais em seu ambiente de trabalho. Assim, as propostas a serem apresentadas pelo SINJUR também podem ser consideradas como um instrumento alavancador da criação de uma cultura de mudança racional no PJRO.

Somos convictos de que a forma mais adequada de se fazer uma gestão estratégica organizacional e melhorar resultados é, sem dúvida, adotar ferramentas sólidas de política de remuneração, indicadores de resultados, conectado aos fatores de desempenho dos servidores. O sucesso da implantação do PCCS dependerá das diretrizes e metodologia a serem aplicadas. Vale lembrar que o TJRO fez publicar a Resolução 121/2019-PR, que estabelece a Política de Gestão de Pessoas no âmbito do PJRO. Temos nesta

Resolução as diretrizes que norteiam vários aspectos da Gestão de Pessoas, inclusive a política de remuneração e compensação.

O TJRO está avançado no que se refere ao seu modelo de gestão de pessoas, ao optar pelo modelo de gestão por competência, ainda em 2010. Temos, portanto, a percepção de um modelo de remuneração estratégica em curso. Um sistema de remuneração que contemple a valorização das habilidades e competências dos servidores da Justiça a quem o SINJUR representa – de fato algo próximo de uma hibridização entre ambos – constitui um dos temas centrais que desenvolvemos neste documento propositivo. O atual estágio de sedimentação da malha conceitual sobre Gestão por Competências, frente às especificidades do serviço público nos conduziu a apresentação de propostas que valorize os conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores, com resultados positivos para a produtividade do PJRO, por esse motivo a ênfase que ora se dá a este componente.

O PCCS deve ser visto como um instrumento formal de gestão indispensável para a efetividade da Política de Gestão de Pessoas, pois trata das disposições relacionadas não somente à remuneração, mas também ao desenvolvimento da carreira dos servidores ao prever o modelo de gestão de pessoas, o processo de avaliação de desempenho, as progressões, direitos e benefícios, assim como as responsabilidades envoltas nas relações de trabalho. Portanto, é um dos instrumentos formais de gestão que dão o sustentáculo ao que se convencionou chamar RH estratégico, abordagem adotada pelo TJRO para gerir os processos de gestão de pessoas baseada em competências.

Assim, na esteira da Resolução CNJ 240/2016 que estabeleceu a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, o TJRO, por sua vez, instituiu sua Política de Gestão de Pessoas e os requisitos de governança da política com a publicação no DJE n. 222, de 26/11/2019 da Resolução n. 121/2019-PR, que estabeleceu em seu art. 4º as seguintes diretrizes:

Art. 4º São diretrizes para o planejamento das ações relacionadas à gestão de pessoas:

I – instituição e execução de plano estratégico de Gestão de Pessoas alinhado ao Planejamento Estratégico do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia e às diretrizes desta política, com objetivos, indicadores, metas e planos de ação específicos; além daqueles dispostos na Resolução 211/2015-CNJ;

II - estabelecimento de mecanismos de aferição da produtividade dos magistrados e servidores de acordo com a especificidade de cada cargo;

III - criação de incentivos que identifiquem e desenvolvam habilidades e competências individuais e de gratificação para pessoal nas área de TIC conforme determina o § 3º do art. 14 da Resolução n. 211/2015-CNJ;

IV – estudos para verificar a necessidade de revisão do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, no prazo máximo de cinco anos, mediante diagnóstico de produtividade e inventário de cargos e funções, promovendo melhorias remuneratórias como forma de valorização dos servidores do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, e consequente retenção dos servidores mais produtivos e talentosos;

V – garantia da equidade remuneratória entre cargos e funções em situações semelhantes nos diferentes graus de jurisdição;

(…)

XII – garantia de recursos orçamentários, de pessoal e infraestrutura para o cumprimento dos objetivos da gestão de pessoas;

(…)

Conforme podemos observar, o disposto na Resolução 121/2019-PR está em consonância com as disposições da Resolução CNJ 240/2016, explicitando claramente o isomorfismo normativo interinstitucional. Essas disposições estão alinhadas com a estratégia nacional do judiciário, o que evidência a gestão de pessoas no judiciário como uma área estratégica para a consecução dos resultados almejados pelas instituições judiciárias no Plano Estratégico Nacional. Desse modo, toda e qualquer decisão que estabeleça condicionantes para as relações de trabalho (Condição Humana/Gestão de Pessoas) no âmbito do Poder Judiciário, deve estar em consonância com os princípios e deveres definidos na Política de Gestão de Pessoas aprovada pela Resolução n. 121/2019-PR.

Particularmente, a Resolução 121/2019-PR dispõe, em seu art.4º, item IV, a previsão de estudos para verificar a necessidade de revisão do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, no prazo máximo de cinco anos. No entanto, é preciso observar que o atual PCCS é aquele instituído pela LC 568/2010, implementado em agosto/2010, portanto com quase 11 anos em vigor, sem passar por qualquer revisão ou atualização mais ampla, mesmo com as diversas tentativas de solicitação de revisões por parte desse órgão representativo dos servidores. Essa conjuntura é causa da defasagem significante dos salários dos servidores, o que tem gerado grande insatisfação e prejuízos financeiros a toda categoria. Essa situação crítica para os servidores não pode vigorar por mais quatro, período máximo determinado para sua revisão. É necessário que se providencie de imediato essa revisão.

Por sua vez, o empenho dos servidores para tornar o judiciário rondoniense referência nacional é noticiada no próprio site do TJRO, onde é possível ver diversas notícias destacando a importância dos serviços prestados pela valiosa colaboração dos servidores. Apenas para ilustrar, destacamos as seguintes noticias:

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/13344-tecnologia-do-tjro-e-finalista-do-premio-inovacao-judiciario-exponencial

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/13317-tjro-mantem-o-nivel-de-excelencia-em-tecnologia-na-avaliacao-do-cnj

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/13246-reuniao-de-analise-da-estrategia-do-tjro-gestores-destacam-superacao-da-administracao-diante-da-pandemia

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/13215-tjro-avalia-os-6-meses-de-regime-especial-de-trabalho-devido-a-pandemia

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/13128-judiciario-de-rondonia-se-consolida-como-um-dos-mais-celeres-do-pais

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/13093-relatorio-do-cnj-aponta-que-processos-de-violencia-domestica-estao-tramitando-mais-rapido-no-

tjro

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/13074-cpe-arquiva-o-dobro-de-processos-distribuidos-nos-juizados-especiais

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/13017-conheca-perola-juraszek-a-servidora-que-deu-nome-ao-premio-de-que-reconhece-excelencia-das-unidades-judiciarias-do-tjro

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/12977-perola-juraszek-celeridade-dos-processos-significa-maior-protecao-a-mulher-diz-juiz-selo-ouro-na-categoria-criminal-capital

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/12976-video-especial-mostra-balanco-do-trabalho-durante-a-pandemia-e-revela-alta-produtividade-no-tjro

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/12930-premio-perola-juraszek-conheca-as-unidades-judiciarias-premiadas-em-2019-por-produtividade-e-excelencia

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/12919-tjro-supera-marca-de-5-milhoes-de-atos-durante-a-pandemia

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/12871-campanha-meu-trabalho-faz-justica-revela-comprometimento-de-servidores

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/12548-judiciario-nao-para-tjro-mantem-numeros-elevados-de-julgamentos-nesta-fase-de-pandemia

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/11842-selo-diamante-a-maioria-das-varas-de-1-grau-da-justica-de-ro-cumpriu-metas-do-cnj-com-mais-de-100

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/11833-premio-diamante-de-qualidade-do-cnj-conquistado-pelo-tjro-atesta-excelencia-no-cumprimento-das-metas-institucionais

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/11726-boas-praticas-institucionais-do-tjro-sao-reconhecidas

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/11559-tjro-esta-entre-os-cinco-tribunais-do-pais-que-atingiram-excelencia-em-tecnologia

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/10286-presidente-do-tjro-visita-comarca-de-ariquemes-e-homenageia-servidores

Diante das considerações, relacionadas aos estudos, análises, simulações e projeções, devidamente embasados em métodos científicos, que vem sendo realizado pelo SINJUR desde novembro de 2020, apresentamos as propostas de alteração para um novo PCCS.

Nos colocamos à disposição de Vossa Senhoria para maiores esclarecimentos que necessitar.

Respeitosamente,

Gislaine Magalhães Caldeira

Diretora Presidente

Documento assinado eletronicamente por **GISLAINE MAGALHÃES CALDEIRA**, **Diretor(a) Presidente do SINJUR**, em 28/04/2021, às 19:11 (horário de Rondônia), conforme art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

A autenticidade do documento pode ser conferida no Portal SEI https://www.tjro.jus.br/mn-sist-sei, informando o código verificador **2176191** e o código CRC **E138DC80**.

Referência: Processo nº 0005717-31.2021.8.22.8000

SEI nº 2176191/versão11

Sindicato dos Trabalhadores no Poder Judiciário do Estado de Rondônia

Gestão Integração

SINDICATO DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO DE RONDÔNIA - SINJUR

Proposta de Reformulação do Plano de Cargos, Carreiras e Salário dos Servidores do Poder Judiciário de Rondônia

PORTO VELHO, ABRIL DE 2021

1. APRESENTAÇÃO E DESCRIÇÃO DA PROPOSTA

A caracterização do quadro geral e institucional relacionado às questões do Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS é essencial e prioritário como objeto de atuação do SINJUR nesse contexto. Partimos do pressuposto no qual a eficácia da organização está imbricada a estrutura de cargos definidos, descritos e especificados de forma integrada e que atenda as atribuições e atividades das diversas unidades que compõem a estrutura organizacional do Poder Judiciário de Rondônia - PJRO, de modo que os servidores sejam remunerados de forma justa pelas suas contribuições para a efetividade da missão institucional do Tribunal de Justiça de Rondônia – TJRO. A gestão de pessoas no setor público entendemos como o esforço orientado para o suprimento, a manutenção e o desenvolvimento de recursos humanos, em conformidade com os dispositivos legais e constitucionais considerando as demandas de pessoal da instituição pública. Esta perspectiva envolve um conjunto de ações preliminares de planejamento das necessidades de recursos humanos, tanto nos aspectos quantitativos como qualitativos, alocação desses nas unidades organizacionais e remuneração justa, seguidos dos esforços de direção para o alcance dos objetivos institucionais.

A presente proposta tem por objetivo desenvolver uma ***análise de conteúdo do atual sistema de remuneração e carreiras do Judiciário***, de forma a identificar fatores intervenientes e condicionantes da dinâmica organizacional do TJRO, que permitam ações de intervenções para o redesenho da sua estrutura de cargos, carreiras e remuneração, elementos primordiais para a gestão estratégica de pessoas no contexto da Instituição. Assim, o objetivo precípuo do SINJUR é **desenvolver e apresentar propostas à Administração do PJRO, com o intuito de reformular o atual PCCS, objeto da LC 568/2010.**

Objetivos Específicos

Este trabalho de desenvolvimento de propostas por parte do SINJUR, visando a reformulação do PCCS, busca atingir os seguintes objetivos específicos:

- Definir, analisar e descrever a conjuntura atual do sistema de remuneração e desenvolvimento de carreiras do PJRO, considerando as realidades local e nacional;
- Propor o estabelecimento de uma política salarial justa, com base nos fatores internos correlacionados a valores de mercado e apresentar parâmetros que assegurem um tratamento equitativo dos servidores, por meio das normas legais;
- Apresentar estruturas salariais que traduzam as reais necessidades dos servidores, considerando as perdas sofridas desde o advento da LC 568/2010;
- Propor os valores relativos dos cargos e estabelecer um equilíbrio externo e interno sem distorções salariais, de acordo com as referências de mercado;
- Apresentar mecanismos de remuneração que motivem continuamente os servidores a assegurarem crescentes índices de produtividade;
- Propor ações que possam harmonizar os interesses econômico-financeiros do PJRO com os interesses de crescimento e qualidade de vida dos servidores;

- Propor soluções para temas transversais que perduram com prejuízos para os servidores, como por exemplo, a questão da progressão funcional aplicada a partir da LC 568/2010.

Dessa forma, para a efetivação de uma gestão eficaz, diante de arranjos tão complexos dos elementos humanos da organização, é fundamental que o PJRO mantenha um ambiente positivo e condições favoráveis de autodesenvolvimento e de estímulo ao comprometimento de seus servidores e, para isso, precisa reconhecer e entender como a sua dinâmica organizacional se comporta, bem como sua tipificação, para alterá-la e adequá-la às atuais demandas humanas, técnicas, sociais e políticas do ambiente no qual se insere. É dever do SINJUR estar atento às demandas dos servidores, a fim de garantir seu bem estar.

Por sua vez, considerando ser a política de cargos e salários o ponto inicial para se delinear uma administração de Recursos Humanos eficiente, é preciso ter iniciativas para criar subsídios que contenham diretrizes básicas a serem seguidas, por meio da implantação de um sistema de remuneração. Neste contexto, ressaltamos que o desenvolvimento das organizações públicas pressupõe a disponibilidade permanente de recursos humanos motivados e com aptidões para atuarem nos diferentes níveis da estrutura, de acordo com os objetivos institucionais. Para isso, a reformulação do PCCS, pautada no estabelecimento de remuneração condizente com o equilíbrio interno e externo, na estrutura de cargos e salários, de forma a beneficiar o ocupante do cargo pelo seu desempenho na participação e/ou contribuição no alcance dos resultados da instituição, torna-se o caminho mais eficaz para o cumprimento desses objetivos.

Nessa esteira, o PCCS torna-se um instrumento formal de gestão indispensável na busca da eficácia, eficiência e efetividade da gestão, pois são a partir das pessoas que as estratégias se corporificam em ações que levam a implantação de melhorias, inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais em seu

ambiente de trabalho. Assim, as propostas a serem apresentadas pelo SINJUR também podem ser consideradas como um instrumento alavancador da criação de uma cultura de mudança racional no PJRO.

Somos convictos de que a forma mais adequada de se fazer uma gestão estratégica organizacional e melhorar resultados é, sem dúvida, adotar ferramentas sólidas de política de remuneração, indicadores de resultados, conectado aos fatores de desempenho dos servidores. O sucesso da implantação do PCCS dependerá das diretrizes e metodologia a serem aplicadas. Vale lembrar que o TJRO fez publicar a Resolução 121/2019-PR, que estabelece a Política de Gestão de Pessoas no âmbito do PJRO. Temos nesta Resolução as diretrizes que norteiam vários aspectos da Gestão de Pessoas, inclusive a política de remuneração e compensação.

2. Metodologia e Desenvolvimento da Proposta

Apresentamos a seguir os aspectos metodológicos que nortearam o desenvolvimento deste trabalho, bem como suas etapas de realização contemplando os respectivos objetivos, propósitos e breve descrição das atividades. Com isso, buscamos esclarecer o conteúdo de cada etapa em termos de seus objetivos específicos, contexto e escopo de tarefas.

2.1. Do Método de Pesquisa

A proposta a ser apresentada caracteriza-se como uma ação de intervenção na estrutura da gestão da remuneração do PJRO por parte do SINJUR (pesquisa aplicada), a partir de uma perspectiva *quali-quantitativa* quanto aos fins, pois

envolveu a prospecção de informações qualitativas e quantitativas que subsidiaram todas as análises desenvolvidas para consecução desse trabalho. As atividades executadas visaram contribuir para a efetiva análise de conjuntura do objeto de estudo, bem como para projetar uma nova configuração salarial para os servidores do PJRO.

Quanto aos meios, para o levantamento de dados e informações no campo, como métodos científicos utilizados para a prospecção, optamos pela **Pesquisa-Ação** e **Pesquisa Participante**. A pesquisa-ação[1], como método, é um tipo de pesquisa social com base empírica que é desenvolvida e realizada em intensa associação com uma ação ou com a realização de um problema coletivo no qual os pesquisadores e os participantes da situação ou do problema estão envolvidos de modo cooperativo ou participativo. Sua finalidade é resolver problemas cotidianos e imediatos e melhorar práticas concretas. Seu propósito fundamental é trazer informação que oriente a tomada de decisão para programas, processos e reformas estruturais.

Por sua vez, a pesquisa participante[2] caracteriza-se pelo envolvimento e identificação do pesquisador com as pessoas envolvidas. Se desenvolve a partir da interação entre pesquisadores e membros das situações investigadas. Portanto, a pesquisa participante busca os interesses da comunidade na sua própria análise, visando encontrar problemas reais para serem debatidos e estudados. Os melhores exemplos de aplicação da pesquisa participante são o estabelecimento de programas públicos ou plataformas políticas e a determinação de ações básicas de grupos de trabalho.

Ainda quanto aos meios para prospecção de dados e informações no campo, executamos pesquisa documental nos sites do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), TJRO e demais tribunais classificados como de pequeno porte, conforme

[1] THIOLLENT, M. **Metodologia da pesquisa-ação**. 10 ed. São Paulo: Cortez/Autores Associados, 2000.

[2] DEMO, Pedro. **Metodologia do Conhecimento Científico**. São Paulo: Atlas, 1981.

agrupamento elaborado pelo CNJ, com o intuito de desenvolvermos uma pesquisa salarial e coletarmos instrumentos formais de gestão (resoluções, instruções normativas, atos, leis e decretos) para consubstanciar este trabalho. Por fim, realizamos pesquisa bibliográfica sobre a gestão de cargos e salários na esfera pública, bem como temas transversais para o alinhamento de argumentações e desenvolvimento de uma abordagem teórico-descritiva sob uma perspectiva crítica, a respeito da remuneração no serviço público, de modo a consubstanciar os elementos descritivos desenvolvidos.

A análise dos dados e informações levantados no campo foram organizados e sistematizados por meio do método da análise de conteúdo, de modo que permitiram a identificação de aspectos relevantes para análise. Esse método foi escolhido por ser aquele que mais se aproxima dos objetivos estabelecidos nesse trabalho. A análise de conteúdo é um método usado dentro de um contexto de tratamento de dados que tem como objetivo identificar e apontar o que é pensado/dito a respeito de um determinado tema. Se refere a um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores quantitativos ou não que permitem a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens. A análise de conteúdo se presta tanto à análise de documentos quanto à de entrevistas. Isso porque ela consiste em um instrumento de análise do que está sendo comunicado por meio de diferentes suportes. "A análise de conteúdo procura conhecer aquilo que está por trás das palavras sobre as quais se debruça"[3].

Para a análise dos dados quantitativos, por sua vez, utilizamos de técnicas estatísticas da média e da mediana aplicada aos dados obtidos, para simulações de valores, comparando com o salário inicial e final dos cargos de nível superior, dos

[3] BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 4ª ed. rev. e atual. Lisboa: Edições 70, 2010.

cargos de nível médio e dos cargos de nível básico do TJRO para composição da nova tabela salarial proposta neste trabalho.

Por fim, além da análise e utilização de estatísticas, procedemos a pesquisa documental e o método comparativo para alinharmos as informações sobre composição salarial dos outros tribunais e a análise de conteúdo para interpretação dos dados e composição do relatório de proposição da tabela salarial.

Os trabalhos foram desenvolvidos em duas fases, a primeira se refere à ***Análise da Conjuntura do Sistema de Remuneração e Desenvolvimento de Carreiras no Serviço Público e no PJRO em particular*** e a segunda, à ***Elaboração das Propostas de Reformulação do PCCS*** desenvolvidas pelo SINJUR para a Administração ao PJRO**.** No todo, o trabalho foi dividido em 4 (quatro) etapas que passamos a relatar.

Etapa 1: Prospecções de informações gerais sobre a estrutura do sistema de remuneração e sua conjuntura atual

Nesta Etapa objetivamos conhecer, pesquisar e obter dados sobre a estrutura e funcionamento do Sistema de Remuneração e Carreiras no setor público e mais particularmente no TJRO e seus fatores condicionantes e intervenientes, bem como as variáveis organizacionais, assim como verificar a construção de sentidos sobre a percepção dos servidores sobre as políticas remuneratórias. Desta forma foram coletadas todas as informações que permitiram um conhecimento genérico de cunho organizacional, funcional e hierárquico; políticas e procedimentos atualmente praticados; aspectos estratégicos, administrativos, e tudo mais que cerca a instituição no que tange ao relacionamento com seus servidores. Por outro lado, buscamos identificar as demandas dos servidores no que tange aos aspectos gerais de remuneração e desenvolvimento de carreiras.

As atividade foram detalhadas nos termos dos instrumentos de apoio utilizados: questionário de referência; objetivos do projeto e análise de conjuntura; diálogo conduzido por meio de entrevistas em reuniões de trabalho; análise de conteúdo dos PCCS pesquisados e das manifestações dos diligentes sindicais em reunião por meio de web conferência e presenciais em ambiente controlado e de acordo com os protocolos de proteção; e análise de informações levantadas por meio da aplicação de questionário disponibilizado na internet. Isso possibilitou a organização do conteúdo temático, distribuição de tempo de manifestação e validação das posições apresentadas.

Os *stakeholders* participaram, por meio de consultas periódicas, do processo de desenvolvimento do projeto, nesta e nas outras etapas, sempre que verificamos a necessidade dessa interação, ou mesmo quando estes sentiram necessidade de se manifestarem. Todas as diretrizes advindas da fase de levantamento e análise de informações, bem como da fase diagnóstica, foram consolidadas, e posteriormente validas.

Etapa 2: Diagnóstico e análise das informações levantadas e planejamento das ações a serem desenvolvidas

Nosso propósito maior foi a análise das informações levantadas na Etapa 1, identificando fatores críticos de sucesso e estabelecendo um quadro de oportunidades e restrições identificadas durante a análise de conteúdo, o que permitiu a propositura de readequações no escopo do PCCS por meio do desenvolvimento de planos de ações para efetivação das readequações consideradas necessárias pelo SINJUR, a fim de atender demandas dos servidores consideradas plausíveis.

O desenvolvimento do diagnóstico do PCCS atual, de modo a estabelecer parâmetros que deram suporte às nossas propostas de reformulação, a partir de uma perspectiva *quali-quantitativa*, envolveu a prospecção de informações

qualitativas e quantitativas. As atividades desenvolvidas visaram contribuir para a efetiva análise de conjuntura do objeto de estudo. Assim, todas as informações levantadas e sistematizadas na Etapa 1, foram analisadas nesta fase.

O diagnóstico foi realizado por meio dos dados e informações prospectados nas entrevistas com os diretores do SINJUR, no questionário disponibilizado na internet, em reunião via webconferência com os diligentes sindicais, e análise de conteúdo dos PCCS de outros tribunais, resoluções, instruções normativas e atos relacionados ao tema em questão. Além disso, as reuniões com a diretoria do SINJUR constituíram momentos propícios para prospecção de informações para análise diagnóstica. A atualização dos contextos organizacional e institucional do PCCS foi feita por meio de consulta aos sites dos tribunais de justiça estaduais e federais e validada por ocasião da realização de reuniões de discussões e análises com a diretoria do SINJUR. A atualização das referências legais foi realizada por meio de consulta às bases de dados disponíveis sobre legislação de pessoal no serviço público.

Etapa 3: Determinação de estrutura salarial

Objetivamos nessa fase conjugar os dados de avalição e análise salarial a partir das informações disponíveis no portal de transparência do PJRO, com o propósito de determinar e fixar os salários para os cargos do PJRO. Ressaltamos que a estrutura salarial é estabelecida pela organização da progressão salarial em função da crescente valorização dos cargos resultante do processo de avalição e se traduz por um conjunto de diversas faixas e níveis salariais.

A propositura da estrutura salarial, ou seja, de uma progressão salarial, foi pensada nesse trabalho em função da crescente valorização dos indivíduos resultante do processo de avaliação nos cargos que exercem. Isso se dá quando todos os cargos são classificados de forma compreensível em respectivas tabelas

salariais, divididas geralmente por grupos ocupacionais com faixas salariais e níveis salariais definidos. Desta feita, esta etapa foi desenvolvida a partir da análise da tabela salarial atual, já que as atividades de análise, descrição e especificação de cargos, elemento fundamental para a avaliação de cargos com vistas à composição salarial, é resultante da análise funcional do próprio TJRO dos cargos atualmente existentes.

As faixas salariais foram estabelecidas dentro de uma amplitude que permitiu iniciar com um salário médio para determinado cargo, levando em consideração o ambiente organizacional do Judiciário estadual e nacional e estabelecer uma diferença percentual interníveis. Essas disposições permitem aos ocupantes dos cargos visualizar a sua progressão salarial conforme o tempo de serviço e a avaliação de desempenho por competência.

Além da análise e utilização de estatísticas, procedemos a pesquisa documental e o método comparativo para alinharmos as informações sobre composição salarial dos outros tribunais e a análise de conteúdo para interpretação dos dados e composição do relatório de proposição da tabela salarial.

Etapa 4: Modelagem e aplicação das propostas de reformulação do PCCS

Tivemos como objetivo nesta última Etapa, sistematizar os dados e informações levantados na etapa diagnóstica, com o propósito de proceder às devidas análises, registrar os resultados obtidos e modelar as propostas em termos qualitativos e quantitativos. As atividades desenvolvidas nesta etapa reportam-se à metodologia aplicada no desenvolvimento de PCCS, no que diz respeito à fase de instrumentalização para coleta e análise de dados levantados

Aqui "fechamos" todo o processo de construção de propostas para o PCCS bem como os mecanismos para a manutenção dos mesmos. Esta fase constituiu a consolidação das propostas de reformulação do PCCS e que podemos caracterizar

como uma política de cargos e salários. A análise de conjuntura e a construção de argumentações plausíveis foram o mote para a propositura de ações que visam a consecução desse objetivo. A base de dados e informações levantadas nas etapas1 e 2 foram exploradas com maior profundidade, além de outras informações levantadas ao longo da execução do projeto. A política de cargos e salários que propomos, consiste no conjunto de normas, procedimentos e ações que zelam pelas premissas básicas da administração de cargos e salários, são os critérios utilizados para as trajetórias de cargos e salários; políticas de crescimento profissional e modalidades de crescimento.

3. Perspectivas Teórico-Descritivas da Proposta: Um olhar Crítico

Falar sobre o que significa na prática fazer a gestão de pessoas, podemos entender como administrar, planejar, organizar, dirigir ou liderar; coordenar e monitorar as atividades de um grupo de pessoas que se reúnem em busca de alcançar um objetivo comum. Administrar pessoas, portanto, reporta-se a convivência dos seres humanos que formam determinada organização; é nelas que passam a maior parte de sua vida, prestando seus serviços.

Pensando desta forma, podemos concluir que a produção de bens e serviços não pode ser desenvolvida por pessoas que trabalham sozinhas. Assim, torna-se fundamental a realização de trabalho em grupos ou equipes. Portanto, as organizações são formadas por grupos de pessoas e dependem delas para atingir suas metas e objetivos. Já para as pessoas, a organização é o caminho para a conquista de vários objetivos pessoais.

Nessa perspectiva, as organizações devem ver a remuneração como uma 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[4].

Para tanto, é importante salientar que apesar do grande impacto que o dinheiro tem na vida das pessoas, um bom PCCS não é uma panaceia, algo que se aplica para remediar dificuldades[5]. Nesta hora é preciso observar outros fatores, como: clima organizacional, condições de trabalho, autonomia dos profissionais, supervisão recebida e critérios de avaliação de desempenho adotados. Cabe assinalar que as diretrizes desenvolvidas para o PCCS neste documento, abordam questões relacionadas aos **aspectos salariais**, bem como ao **desenvolvimento de carreira, bem estar** e **condições de trabalho**, pois acreditamos que os demais fatores estão afeitos à gestão do PJRO. No entanto, não deixaremos de imiscuir sobre esses outros elementos em momento propício, pois fazer gestão de pessoas é sim fazer gestão de remuneração; é ter uma ferramenta eficaz que garanta administrar pessoas e salários dentro da realidade atual e mais, dentro da realidade organizacional em consonância com as demandas dos servidores.

Cabe ainda destacar, conforme descreveremos a seguir, que a gestão da remuneração nas organizações públicas apresenta substanciais distinções dos modelos aplicados no setor privado. Essas diferenças estão claramente pautadas em aspectos como a **cultura** e a **natureza das relações de poder** existentes

[4] DUTRA, J.S. et al. **Gestão de pessoas em empresas e organizações públicas**. São Paulo: Atlas, 2019.
[5] BERGUE, S.T. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. 3.ed. Caxias do Sul: Educs, 2010.

neste particular ambiente organizacional, bem como em razão das definições de parâmetros estabelecidos no âmbito normativo **constitucional**, **legal** e **doutrinário**.

3.1. Parâmetros Constitucional, Legal e Doutrinário da Remuneração

A gestão da remuneração pode ser indicada como um fator crítico e conflagrado no campo da gestão de pessoas; e com maior destaque em organizações públicas, cujas características distinguem-se substancialmente dos modelos vigentes no setor privado. Os contrastes são devidos não somente aos aspectos de cultura e da natureza das relações de poder existentes nestes distintos espaços organizacionais, mas sobretudo à definição de parâmetros constitucionais e legais que vinculam as estruturas remuneratórias no setor público[6].

É preciso considerar que de cada um dos três elementos de influência na política de remuneração na administração pública – a Constituição, a lei, e a doutrina – pode-se verificar que aquele, em tese, mais rígido – a Constituição – é, também, o que tem sofrido mais intensa e significativa transformação no passado recente.

Essas mudanças são em larga medida decorrentes do ciclo de reformas administrativas em curso na administração pública brasileira desde meados da década de 1990[7]. A Carta da República, por exemplo, incorporou mais especificamente a partir das emendas constitucionais 19/98 e 20/98, conceitos inovadores para o setor público potencialmente capazes de transformar os fundamentos estruturantes do modelo vigente de relações entre a administração e

[6] BERGUE, S.T. **Gestão da remuneração em organizações públicas**: limites e possibilidades para a assimilação de modelos do setor privado. I EnGEP. Natal/RN, jun 2007.

[7] PEREIRA, L.C.B.. Da administração pública burocrática à gerencial. In **Reforma do estado e administração pública gerencial**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 1999.

seus agentes, criando algumas condições para a emergência de um novo sistema de remuneração nesse setor.

Esse esforço adaptativo, no entanto, não pode ser tomado de forma deslocada de seu contexto, qual seja, o já bastante discutido e propalado movimento de transformação e reforma do Estado e de seu aparelho, fenômeno este que emerge como reação desse ente complexo que é o Estado, frente às perturbações de ordem social, política e sobretudo econômica que se verificam nas instâncias locais, regionais e nacionais em amplitude global.

De fato, verificamos na administração pública um conjunto de dificuldades e distorções em torno da questão remuneratória, aspectos estes que por vezes têm sido tratados como inerentes ao sistema burocrático, insolúveis e, nessa linha de pensamento, negligenciados. Esse fenômeno, precisa por certo ser compreendido em seu contexto, e não dissociado da trajetória histórica de formação do Estado brasileiro, que reflete um predomínio das ciências jurídicas no tratamento das questões de gestão pública[8], que, com seus vieses e demais condicionantes da dinâmica de estruturação e funcionamento do Estado, mantém-se distanciada da atuação de áreas do conhecimento mais orientadas para a efetiva compreensão e o tratamento de fenômenos e disfunções da realidade.

A abordagem dos fenômenos organizacionais afetos à gestão de pessoas na administração pública tem se dado, essencialmente, à luz do direito em seus campos administrativo e, em caráter complementar, sob a ótica das finanças públicas (contabilidade e economia)[9]. Pouco espaço tem restado, neste ambiente para o tratamento de questões relevantes da gestão pública, tais como a remuneratória, a partir do conhecimento produzido no vasto campo das ciências administrativas. Apenas mais recentemente os temas da gestão vêm sendo introduzidos, em especial

[8] KEINERT, Tânia M. Mezzomo. **Os paradigmas da administração pública no Brasil**. RAE V. 34, n. 3, p. 41-48, mai/jun, 1994.

[9] MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. São Paulo: Malheiros, 2005.

na gestão de pessoas. É assim com a gestão da remuneração no serviço público, percebendo-se uma resistência no campo em envolver-se com tão complexa e fértil área de estudo.

Observamos como resultante desse processo histórico, a formação de uma bolha de formalismo que, a julgar por sua capacidade de perpetuar-se, podemos sugerir que atende a interesses de setores específicos, e que para sua manutenção e reforço reproduz-se a partir de comportamentos adaptativos naturalmente refratários a inovações que alcancem a sua essência. Acrescentamos a estes fatores, ainda, com especial destaque para a esfera local de governo, que o os modelos tradicionais de arranjos remuneratórios ali vigentes são, em larga medida, determinados pela sistemática reprodução de legislações incapazes de refletir as necessidades e particularidades inerentes à realidade de cada ente federado.

Além dos componentes constitucional e doutrinário, os modelos tradicionais de arranjos remuneratórios são determinados pela reprodução de legislações incapazes de refletir necessidades e particularidades inerentes à realidade de cada esfera administrativa, inclusive e surpreendentemente, no plano local. Assim, na esfera de governo em que seria permitido ao gestor público, observados os parâmetros constitucionais, operar com maior margem de liberdade para a formulação de políticas remuneratórias específicas – a local –, apresenta-se, paradoxalmente, a menor incidência de inovações.

Como já referenciamos, ainda como principal mecanismo indutor da reprodução do modelo tradicional de composição de sistemas remuneratórios, assume posição de destaque a doutrina jurídica, que tem pautado as ações de gestão afetas não somente à remuneração, mas a administração pública em geral. Nesse particular, um aspecto que merece atenção especial é o fato de a doutrina haver se mostrado incapaz de identificar e oferecer alternativas de tratamento efetivo para a contradição existente entre os planos formal e real relativos aos modelos remuneratórios vigentes.

Nessa esteira, é preciso resgatar a característica sistêmica, necessária a toda boa estratégia como apontam os estudiosos sobre o tema, sob o alerta de integração horizontal e vertical: "toda e qualquer solução de Gestão de Pessoas deve estar harmonicamente integrada em seu contexto"[10]. A remuneração não foge à regra. Parece uma recomendação óbvia, mas frequentemente encontramos deslizes das organizações em respeitar tal premissa. Isso decorre do modelo compartimentado com que fomos acostumados de adquirir e compartilhar conhecimentos e armazenar informações sobre os vários campos dos estudos organizacionais.

Se por um lado, essa lógica auxilia a delimitar didaticamente campos de *expertise*, por outro, há uma perda no entendimento sistêmico e interdependente dentre os temas, gerando como consequência dificuldades na formulação e na implantação de estratégias ao reforçarmos a percepção do tipo "este assunto não está na minha alçada, é de outra"; "não é problema nosso, repasse à área competente" e "Gestão de Pessoas é coisa da área de RH"[11]. Esta visão em silos, fica ainda mais premente nas organizações públicas, em que os pressupostos burocráticos, visando a eficiência e imparcialidade, acabam por promover a normatização das atribuições, a delimitação clara das funções e, com isso, reforçam a visão compartimentada. É comum, inclusive, se utilizar da expressão "competência" sob sua conotação jurídica, querendo denotar alçada ou jurisdição: "Não é da minha competência, passe adiante". A ironia é que o termo "competência" acaba sendo utilizado para afastar responsabilidades, quando deveria compor um sistema de gestão que reforçasse justamente o oposto.

---

[10] WOOD JR. Thomaz. **Remuneração estratégica**: a nova vantagem competitiva. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

[11] DUTRA, J.S. et al. **Gestão de pessoas em empresas e organizações públicas**. São Paulo: Atlas, 2019.

Inserida nessa integralidade da Gestão de Pessoas, temos que Remuneração é um tema subsumido desta área da gestão, que guarda suas particularidades e detalhes técnicos, mas nem por isso deve ser visto como algo isolado, exclusivo de uma área; ao contrário, deve estar alinhado com os demais subsistemas de RH, com as práticas de gestão e acessível aos gestores, para que estes possam exercitar na plenitude o seu papel. Só assim o tema cumprirá seu propósito: o de valorizar adequadamente as pessoas nas organizações. Diante desta perspectiva, cabe nos debruçar sobre o tema Remuneração como um dos elementos do sistema de incentivos ao trabalho.

3.2. Substrato Constitucional da Remuneração no Serviço Público

Atentando-nos para a expressão histórica do fenômeno da remuneração no serviço público, destaca-se uma cultura eminentemente legalista que 'evoluiu' de uma administração pública patrimonialista para um modelo burocrático tradicional arcaico e parcialmente acabado, com exacerbada ênfase nos processos (meios) em detrimento dos resultados (fins)[12]; paradigma este que no final do século vinte começou a admitir revisões.

Esforços materializados especialmente nas inovações trazidas pela reforma administrativa operada pela Emenda Constitucional nº 19/1998, acerca da possibilidade de instituição de conselhos de política de administração e remuneração de pessoal, além de prêmios de produtividade (artigo 39, caput e § 7º, da Constituição Federal) trouxeram novo ânimo para o aperfeiçoamento desta área da gestão de pessoas. Essas mudanças geradas na base constitucional vêm não somente provocando modificação dos modelos remuneratórios tradicionais, mas

[12] PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. Da administração pública burocrática à gerencial. In: PEREIRA, L. C. B.; SPINK, Peter (orgs.) **Reforma do estado e administração pública gerencial**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 1999.

indicando a necessidade de definição de sistemas mais aderentes à distinta realidade em que vem operando a administração pública, com destaque para sua expressão humana.

Podemos afirmar que, em geral, as pessoas são motivadas a assumirem cargos e funções na administração pública pela combinação de um conjunto de fatores, entre os quais podemos destacar a remuneração e a segurança, elementos que convergem na noção de regularidade ou estabilidade. Como se pode perceber, a remuneração constitui um dos fatores capazes de direcionar o comportamento do indivíduo na organização. Em certos casos, somam-se o status, a busca por realização pessoal ou profissional, o exercício de atividades típicas do cargo, etc.

A remuneração pode ser definida como a contraprestação pelo trabalho executado; a compensação pelo *munus* realizado. Remunerar é, portanto, pagar o *munus*.[13] Desloca-se, pois, da definição de remuneração os conceitos de indenização e prêmio, que, não obstante poderem estar relacionados à atividade laboral, não são contraprestações pelo trabalho.

Especificamente no serviço público, as diretrizes básicas de composição da remuneração estão especificadas em sede constitucional, em seu art. 39, *ipsis litteris*:

> **Art. 39.** [...]
>
> § 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:
>
> I – a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos de cada carreira;
>
> II – os requisitos para a investidura;
>
> III – as peculiaridades dos cargos.

No âmbito do serviço público, são exemplos de remunerações o vencimento ou salário, os adicionais (periculosidade, insalubridade, de férias, etc.), gratificações,

[13] BERGUE, S.T. **Gestão de Pessoas nas organizações públicas**. 3.ed. Caxias do Sul: Educs,2010.

etc. As indenizações, por outro lado, têm por finalidade ressarcir o servidor por dispêndios havidos em razão da execução das atividades laborais (diárias de viagem, ajuda de custo, auxílios, etc.). Por sua vez, os prêmios podem ter como exemplos os incentivos ao desligamento voluntário e as licenças-prêmio convertidas em pecúnia (este último como ainda existe em alguns estados, incluindo Rondônia).

Na composição da estrutura remuneratória, destaca-se ainda o disposto no art. 39, § 5º da Constituição Federal:

> **Art. 39.** [...]
>
> §5º Lei da União dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios poderá estabelecer a relação entre a maior e a menor remuneração dos servidores públicos, obedecido, em qualquer caso, o disposto no art. 37, XI.

Ao destacar a possibilidade de definição da relação entre a maior e a menor remuneração, conforme preconiza o dispositivo constitucional, quis o legislador buscar a garantia do equilíbrio remuneratório entre os cargos. Importante notar que a aplicação desse dispositivo, a partir da fixação legal específica, contribui para evitar a criação e ampliação de desigualdades remuneratórias acentuadas que, em casos extremos, podem comprometer o equilíbrio das relações funcionais no ambiente organizacional. É o que se constitui o equilíbrio interno de salários.

É sabido que os ambientes em que vigoram padrões remuneratórios demasiadamente diferenciados são mais suscetíveis a conflitos gerados fundamentalmente por insatisfações pessoais ou de grupos localizados. Insatisfações profissionais que alcançam os estratos menos favorecidos pela condição de desequilíbrio decorrem, em geral, de frustrações que reforçam o ciclo de percepção de desprestígio profissional ou mesmo pessoal.

Cabe ao gestor - no caso particular, ao Presidente do TJRO – definir um conjunto de vetores de incentivo ao trabalho a viger no entorno da remuneração. Sabemos que esse elemento, por si, não é capaz de garantir o equilíbrio das relações no espaço organizacional, impondo-se, inclusive, que se atente para as diretrizes

fixadas na Constituição da República, notadamente os tendentes a garantir a **justiça remuneratória.** O termo justiça, nesse contexto, tende a levar os atores envolvidos na relação de emprego a percepções distintas, que necessitam ser bem gerenciadas, sob pena de conflitos e prejuízos à organização e aos seus servidores.

O construto justiça, como fenômeno humano complexo, com várias facetas, é sublinhado como relevante para a filosofia desde a antiguidade e, mais recentemente, como variável de estudo da psicologia [14]. O tema **justiça organizacional** também se reveste de grande complexidade e requer que os dirigentes e gestores públicos, em particular, compreendam quando e em que condições os servidores 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 servidor 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.

3.2.1 Sistemas Remuneratórios na Administração Pública

Os sistemas tradicionais de remuneração têm como base, na sua parte fixa, a administração de salários, que se constitui relevante processo de gestão de pessoas, na medida em que é esperado dos gestores organizacionais o pagamento de uma

[14] MIKULA, G. Justice and social interaction: experimental and theoretical contributions from psychological research. New York: Springer-Verlag, 1980. Dispionível em: https://repository. library.georgetown. edu/handle/10822/785919. Acesso em 10.abr.2021.

remuneração justa, equilibrada e condizente com o desempenho funcional do empregado

Do ponto de vista da administração pública, o ordenamento constitucional em vigência estabelece dois sistemas remuneratórios básicos, quais sejam: o de **remuneração fixa** (simples) e o de **remuneração variável** (composto). O sistema de remuneração fixa é definido pelo subsídio (§ 4º do artigo 39, da Constituição Federal), que corresponde a uma parcela única de remuneração expressamente atribuída a agentes públicos específicos. Existe, ainda, o sistema de remuneração variável, assim definido aquele composto por uma parcela fixa, acrescida de outra integrada pelo que comumente se denomina vantagens pecuniárias (adicionais, gratificações, etc.). Remuneração variável consiste, ainda, em qualquer pagamento que esteja ligado a alguma medida de resultado (desempenho) e não ao tempo de trabalho. É importante registrar que o regime de remuneração mediante subsídios pode ser estendido para os servidores públicos organizados em carreira (§ 8º do artigo 39, da Constituição) a despeito de seu potencial impacto na construção de uma política remuneratória mais qualificada, ou seja, capaz de induzir a justiça remuneratória.

Quanto ao modelo de remuneração variável, este incorpora a noção de que a remuneração das pessoas deve ser – pelo menos em parte – proporcional ao seu desempenho e aos resultados alcançados. De fato, no setor público existe um conjunto de atividades cujo produto (resultado) pode ser mensurado individualmente, outras não. O desempenho das pessoas em relação à realização de suas atividades, no entanto é passível de verificação e avaliação. Nesse particular, a legislação estatutária em geral, há muito tempo, tem incorporado parâmetros bastante tímidos para a aferição de desempenho de servidores públicos, quais sejam: a **pontualidade**, a **disciplina**, a **cortesia**, entre outros; e apenas mais recentemente a noção de produtividade vem sendo incluída.

Essas variáveis de avaliação, no entanto, não podem ser consideradas as únicas, ou seja, em casos onde seja possível envolver a dimensão de resultado do trabalho, esta merece ser devidamente valorizada. Dentre as dimensões de valorização de um servidor para fins de remuneração figuram, ainda, segundo Wood Jr. e Picarelli Filho (2004), as denominadas habilidades e competências, sejam elas preexistentes ou adquiridas[15]. As habilidades e competências preexistentes são aquelas que o indivíduo já possui ao ingressar no cargo (no caso do serviço público aquelas que extrapolam a exigência mínima para o ingresso), e que em relação as quais poderá ser, também, atribuído seu valor. A aquisição de habilidades e competências, por outro lado, processa-se no decorrer da vida funcional do servidor, no exercício das atividades que integram o cargo, preferencialmente balizada por uma política institucional de capacitação que canalize os recursos organizacionais e esforços pessoais para o aperfeiçoamento organizacional, com ênfase sobre os resultados pretendidos para a ação estatal segundo uma perspectiva estratégica. Uma política remuneratória coerente com a noção de desempenho sugere a observância dessas dimensões.

No âmbito do Poder Judiciário de Rondônia, houve um avanço significante ao se instituir o modelo de gestão de pessoas por competência por meio da **LC 568/2010**, posição diametralmente oposta ao predomínio do modelo funcional de remuneração, tradicional no serviço público. O modelo de gestão de pessoas por competências contempla o conceito de remuneração estratégica definida como uma combinação de diferentes formas de remuneração. Desse modo, a gestão por competência representa um modelo de compensação que permite premiar os destaques em termos de desempenho percebidos em determinado período[16], possibilitando que se vincule mais diretamente o desempenho com recompensas e,

[15] WOOD JR. T. e PICARELLI FILHO, V. Remuneração e carreira por habilidades e por competências. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2004

[16] MARRAS, J.P. Administração da remuneração. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2002.

portanto, uma gestão meritocrática que motive o servidor a perseguir maiores e melhores desempenhos.

A gestão moderna acena que as estratégias de remuneração devem acompanhar as transformações e mudanças pelas quais passam as organizações, e nesse contexto, emerge a remuneração estratégia, constituindo "a ponte entre os indivíduos e a nova realidade das organizações"[17]. Se é então verdade que a administração pública está em processo de mudança, nesta mesma condição tende a estar a gestão de pessoas; e neste campo específico a remuneração estratégica como conexão entre realidades em transformação.

No campo da motivação e comportamento humano no ambiente de trabalho em organizações públicas, o elemento de recompensa predominantemente citado ainda é a remuneração. Destaca-se, contudo, na Teoria dos Dois Fatores (satisfacientes e insatisfacientes) de Herzberg (1973), que a remuneração não figura como fator de satisfação do indivíduo no exercício do cargo, classificado na condição de elemento dito higiênico (insatisfaciente), significando dizer que sua insuficiência conduz à insatisfação. A gestão de sistemas remuneratórios sob essa perspectiva teórica, portanto, está circunscrita à presença ou ausência de condições geradoras de insatisfação.

Nos limites dos pressupostos e princípios constitucionais e doutrinários delineadores dos atos da administração pública, pode o gestor empreender esforços com vistas a construir uma política de remuneração estratégica de pessoal orientada para a elevação do nível geral da qualidade de vida dos servidores, e dos níveis de desempenho e produtividade. É disso que tratamos ao propor a reformulação do atual PCCS do TJRO, objeto da LC 568/2010.

[17] WOOD JR. Thomaz. **Remuneração estratégica**: a nova vantagem competitiva. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2009, P.37.

4. Perspectivas de Remuneração Estratégica para o Poder Judiciário de Rondônia

Sob o olhar atento para o futuro, a questão que lançamos é: o que está na essência do conceito de remuneração estratégica? Entendemos, em apertada síntese, que um esforço orientado para atender a uma pauta de demandas mais qualificadas das pessoas, ao tempo em que permite à organização utilizar diferentes formas de estímulos para motivar seus membros para o alcance dos objetivos institucionais. Ademais, seria possível no atual contexto da gestão de pessoas na administração pública, no âmbito do Poder Judiciário de Rondônia, a proposição de um modelo coerente com esses valores de fundo? Apesar de toda complexidade, sem dúvidas, podemos dizer que sim. Não se pode pretender, de fato, estender um sistema remuneratório, qualquer que seja, para a totalidade de uma instituição, notadamente uma com o grau de produtividade, diversidade e complexidade alcançado como o TJRO. É possível sim, ainda mais considerando o papel estratégico premente que o Judiciário exerce na concertação do Estado de Rondônia e do País.

O TJRO está avançado no que se refere ao seu modelo de gestão de pessoas, ao optar pelo modelo de gestão por competência, ainda em 2010. Temos, portanto, a percepção de um modelo de remuneração estratégica em curso. Mesmo porque, a remuneração funcional, corresponde à expressão do modelo remuneratório vigente na administração pública, impondo-se tão-somente incrementá-lo com outras formas. Resta, assim, a remuneração por habilidades e a remuneração por competências como potenciais a serem incrementados no Poder Judiciário de Rondônia, visto que a gestão de pessoas do PJRO já atua a partir das diretrizes da gestão por competências.

Um sistema de remuneração que contemple a valorização das habilidades e competências dos servidores da Justiça a quem o SINJUR representa – de fato algo próximo de uma hibridização entre ambos – constitui um dos temas centrais que se desenvolve neste documento propositivo. O atual estágio de sedimentação da malha conceitual sobre Gestão por Competências, frente às especificidades do serviço público nos conduzirá a apresentação de propostas que valorize os conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores, com resultados positivos para a produtividade do PJRO, por esse motivo a ênfase que ora se dá a este componente.

O formato remuneratório por competências evidencia que a noção de deslocamento do foco que ele encerra – do cargo para o indivíduo – tem correspondência na Administração Pública. Nesse formato remuneratório o cargo passa a ser periférico na análise. A célula básica de remuneração passa a ser as competências ou bloco de competências (conhecimentos, habilidades e atitudes).

Por sua vez, em face das reformas constitucionais temos assistido os esforços de transformação do arranjo normativo que vincula a definição de políticas de gestão de pessoas no serviço público, passando a apresentar um conteúdo de valorização do indivíduo em razão de sua capacitação. Mudanças como a introdução da eficiência (com todas as limitações que esse conceito possui) como princípio expresso de gestão pública (art. 37, caput, da Constituição Federal), a previsão de instituição de "conselhos de política de administração e remuneração de pessoal" (art. 39, caput, da Constituição Federal), o dispositivo que prevê "a fixação dos padrões de vencimentos e dos demais componentes do sistema remuneratório" observará a natureza, os graus de responsabilidade e de complexidade, requisitos para investidura e peculiaridades dos cargos (art. 39, §1º, da Constituição Federal) são sinalizadores de que o sistema remuneratório no serviço público admite transformações, adquirindo uma maior complexidade para atender à qualificação das demandas seja sobre a Administração Pública, seja, em última instância, sobre os servidores.

Nessa perspectiva, uma evidência de que a noção de valorização das competências encontra amparo nas bases do ordenamento normativo está no §2º do art. 39 da Constituição, que sinaliza a manutenção de escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, de tal sorte que essas ações de capacitação reflitam nos sistemas de promoção, e, por conseguinte, de remuneração de pessoas.

Em essência um sistema de remuneração para os servidores do PJRO, que transcenda o modelo funcional, assenta-se na premissa de que existem não somente funções diferenciadas em termos de complexidade e impacto na produção final de bens e serviços públicos, mas que há pessoas com capacidades e desempenhos também diferenciados. A estas, portanto, nada mais coerente com a noção de justiça remuneratória do que a aplicação de um tratamento condizente com seu desempenho destacado. Por sua vez, o juízo de conveniência e oportunidade para a implementação de um esforço de mudança desta magnitude precisa estar atrelado a uma demonstração de ganhos para a sociedade – o denominado interesse público –, um desafio igualmente grande no qual o PJRO atende plenamente, pois mantêm sua legitimidade diante da sociedade rondoniense.

5. Da Proposta de Novo PCCS para os Servidores do Poder Judiciário de Rondônia

Partimos do pressuposto de que o desenvolvimento do PJRO pressupõe a disponibilidade permanente de recursos humanos motivados e com aptidões para atuarem nos diferentes níveis da estrutura, de acordo com os objetivos institucionais. Para isso, a reformulação do PCCS, pautada no estabelecimento de remuneração condizente com o equilíbrio interno e externo na estrutura de cargos

e salários de forma a beneficiar o ocupante do cargo pelo seu desempenho na participação e/ou contribuição no alcance dos resultados da instituição, torna-se o caminho mais eficaz para o cumprimento desses objetivos.

O PCCS deve ser visto como um instrumento formal de gestão indispensável para a efetividade da Política de Gestão de Pessoas, pois trata das disposições relacionadas não somente à remuneração, mas também ao desenvolvimento da carreira dos servidores ao prever o modelo de gestão de pessoas, o processo de avaliação de desempenho, as progressões, direitos e benefícios, assim como as responsabilidades envoltas nas relações de trabalho. Portanto, é um dos instrumentos formais de gestão que dão o sustentáculo ao que se convencionou chamar RH estratégico, abordagem adotada pelo TJRO para gerir os processos de gestão de pessoas baseada em competências.

5.1. Políticas de Gestão de Pessoas do Judiciário: Implicações para o PCCS

O Conselho Nacional de Justiça, no uso de suas atribuições legais, cumprindo com a sua missão constitucional de coordenar o planejamento e a gestão estratégica do Poder Judiciário, bem como zelar pela observância dos princípios estabelecidos no art. 37 da Constituição Federal, entre eles o da eficiência, acenou para a necessidade de adequar o modelo de gestão de pessoas do Poder Judiciário às exigências da sociedade atual, às transformações das relações de trabalho e aos avanços da tecnologia da informação e da comunicação. Nesse interim, considerando que a melhoria da gestão de pessoas constitui um dos macro desafios estabelecidos na Estratégia Judiciário 2020, a teor da Resolução CNJ 198, 1º de julho de 2014, divisou ainda a necessidade de estabelecer princípios e diretrizes nacionais para fundamentar as práticas de gestão de pessoas nos órgãos do Poder Judiciário e, nessa esteira, 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 como requisitos essenciais para o alcance dos objetivos da justiça nacional.

Diante desses aspectos desafiadores, o CNJ fez publicar, por meio da **Resolução 240/2016**, a **Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário**, estabelecendo princípios e diretrizes em gestão de pessoas e organização do trabalho para o Judiciário, em âmbito nacional. Assim como instituiu mecanismos de governança a fim de assegurar a aplicação desta política e o acompanhamento de seus resultados, bem como do desempenho da gestão de pessoas.

A análise de conteúdo da Resolução em comento nos fez verificar que a mesma contempla todos os aspectos, áreas e subsistemas da gestão de pessoas de forma abrangente, inter-relacionadas e sistêmica. Tal conformação, estabelece as bases para o desenvolvimento de uma gestão estratégica de pessoas no âmbito do Judiciário nacional, ao mesmo tempo que estabelece bases para a consecução de políticas de remuneração estratégica baseada em competências. Dentre as diretrizes estabelecidas pelo CNJ na Política de Gestão de Pessoas do Judiciário nacional, relacionadas aos aspectos que envolvem a remuneração e compensação dos servidores estão previstas:

- valorização dos magistrados e servidores e de sua experiência, conhecimentos, habilidades e atitudes
- zelar pela instituição e pela manutenção de carreiras que permitam progressão remuneratória e desenvolvimento do servidor ao longo da vida profissional;
- instituir e manter carreiras que permitam progressão remuneratória e desenvolvimento do servidor ao longo da vida profissional, zelando para que não haja distinção entre carreiras de servidores de diferentes graus de jurisdição;

- adotar mecanismos de gestão de desempenho baseados em competências que contemplem o planejamento, o acompanhamento e a avaliação do desempenho dos servidores, assim como técnicas de feedback e compartilhamento de experiências.

O TJRO, por sua vez, instituiu sua Política de Gestão de Pessoas e os requisitos de governança da política com a publicou no DJE n. 222, de 26/11/2019 da Resolução n. 121/2019-PR, que estabeleceu em seu art. 4º as seguintes diretrizes:

> **Art. 4º** São diretrizes para o planejamento das ações relacionadas à gestão de pessoas:
>
> I – instituição e execução de plano estratégico de Gestão de Pessoas alinhado ao Planejamento Estratégico do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia e às diretrizes desta política, com objetivos, indicadores, metas e planos de ação específicos; além daqueles dispostos na Resolução 211/2015-CNJ;
>
> II - estabelecimento de mecanismos de aferição da produtividade dos magistrados e servidores de acordo com a especificidade de cada cargo;
>
> III - criação de incentivos que identifiquem e desenvolvam habilidades e competências individuais e de gratificação para pessoal nas área de TIC conforme determina o § 3º do art. 14 da Resolução n. 211/2015-CNJ;
>
> IV **– estudos para verificar a necessidade de revisão do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, no prazo máximo de cinco anos, mediante diagnóstico de produtividade e inventário de cargos e funções, promovendo melhorias remuneratórias como forma de valorização dos servidores do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, e consequente retenção dos servidores mais produtivos e talentosos;**
>
> V – **garantia da equidade remuneratória entre cargos e funções em situações semelhantes nos diferentes graus de jurisdição;**
>
> (...)
>
> XII – **garantia de recursos orçamentários, de pessoal e infraestrutura para o cumprimento dos objetivos da gestão de pessoas**;
>
> (...)

Conforme podemos observar, o disposto na Resolução 121/2019-PR está em consonância com as disposições da Resolução CNJ 240/2016, explicitando

claramente o isomorfismo normativo interinstitucional. Essas disposições estão alinhadas com a estratégia nacional do judiciário, o que evidência a gestão de pessoas no judiciário como uma área estratégica para a consecução dos resultados almejados pelas instituições judiciárias no Plano Estratégico Nacional. Desse modo, toda e qualquer decisão que estabeleça condicionantes para as relações de trabalho (Condição Humana/Gestão de Pessoas) no âmbito do Poder Judiciário, deve estar em consonância com os princípios e deveres definidos na Política de Gestão de Pessoas aprovada pela Resolução n. 121/2019-PR.

Particularmente, a Resolução 121/2019-PR dispõe, em seu art.4º, item IV, a previsão de estudos para verificar a necessidade de revisão do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, **no prazo máximo de cinco anos**. No entanto, é preciso observar que o atual PCCS é aquele instituído pela LC 568/2010, implementado em agosto/2010, portanto com quase 11 anos em vigor, sem passar por qualquer revisão ou atualização mais ampla, mesmo com as diversas tentativas de solicitação de revisões por parte desse órgão representativo dos servidores. Essa conjuntura é causa da defasagem significante dos salários dos servidores, o que tem gerado grande insatisfação e prejuízos financeiros a toda categoria. Essa situação crítica para os servidores não pode vigorar por mais quatro, período máximo determinado para sua revisão. É necessário que se providencie de imediato essa revisão.

Diante das considerações, relacionados aos estudos, análises, simulações e projeções, devidamente embasados em métodos científicos, que vem sendo realizado pelo SINJUR desde novembro de 2020, apresentamos as propostas de alteração para um novo PCCS.

5.2. JUSTIFICATIVAS E APRESENTAÇÃO DAS PROPOSTAS PARA O ESCOPO DA NOVA LEI COMPLEMENTAR

Excelentíssimo Desembargador Presidente.

O Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário-SINJUR, vem, respeitosamente à presença de Vossa Excelência apresentar justificativa e estudo de revisão do PCCS, pelos motivos a seguir expostos:

O PCCS vigente é aquele instituído pela LC 568/2010, implementado em agosto/2010, sendo que até a presente data nenhuma revisão foi feita, o que tem causado prejuízos financeiros aos servidores deste Poder Judiciário.

A Resolução n. 121/2019-PR, que instituiu a Política de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia e disciplinou os requisitos de governança da política, estabeleceu os seguintes princípios:

> Art. 3º A Política de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário do Estado de Rondônia orienta-se pelos seguintes princípios:
>
> I - **valorização das pessoas, estímulo ao trabalho em equipe e à aprendizagem organizacional**;
>
> II – **promoção do bem-estar físico, mental e social de servidores, magistrados e demais colaboradores, e de clima organizacional favorável ao desempenho como prioridade em todas as ações relativas a gestão de pessoas**;
>
> III – estímulo ao desenvolvimento de talentos, ao trabalho criativo e à inovação;
>
> IV – aprimoramento contínuo das condições de trabalho, instrumentos e processos de trabalho;
>
> V – promoção da cultura orientada a resultados, com foco no aperfeiçoamento da eficiência, da qualidade e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;
>
> VI – alinhamento do desenvolvimento profissional ao desenvolvimento institucional, de acordo com os objetivos estratégicos e os valores do serviço público judiciário;

VII– fomento à gestão do conhecimento e ao desenvolvimento das competências e da aprendizagem contínua baseada no compartilhamento das experiências vividas no exercício profissional;

VIII –práticas de gestão de pessoas pautadas pela ética, cooperação, eficiência, eficácia, efetividade, isonomia, publicidade, mérito, transparência e respeito à diversidade, entre outros;

IX – garantia de acessibilidade para acesso irrestrito de magistrados, servidores, estagiários e terceirizados com deficiência e/ou mobilidade reduzida às unidades do Poder Judiciário e aos serviços da Justiça;

X - direito por parte de servidores e magistrados de acesso a informações e decisões que afetem diretamente sua vida funcional.

A Política de Gestão de Pessoas trouxe ainda, em seu capítulo IV, as seguintes diretrizes:

Art. 4º São diretrizes para o planejamento das ações relacionadas à gestão de pessoas:

I – instituição e execução de plano estratégico de Gestão de Pessoas alinhado ao Planejamento Estratégico do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia e às diretrizes desta política, com objetivos, indicadores, metas e planos de ação específicos; além daqueles dispostos na Resolução 211/2015-CNJ;

II - estabelecimento de mecanismos de aferição da produtividade dos magistrados e servidores de acordo com a especificidade de cada cargo;

III - criação de incentivos que identifiquem e desenvolvam habilidades e competências individuais e de gratificação para pessoal nas área de TIC conforme determina o § 3º do art. 14 da Resolução n. 211/2015-CNJ;

IV **– estudos para verificar a necessidade de revisão do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, no prazo máximo de cinco anos, mediante diagnóstico de produtividade e inventário de cargos e funções, promovendo melhorias remuneratórias como forma de valorização dos servidores do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, e consequente retenção dos servidores mais produtivos e talentosos;**

V – **garantia da equidade remuneratória entre cargos e funções em situações semelhantes nos diferentes graus de jurisdição;**

VI – criação de mecanismos para aproveitamento de forma eficaz e legal dos servidores com cargos em extinção;

VII – garantia de gestão participativa com integração de magistrados, servidores, sindicatos e associações, a fim de promover um melhor direcionamento das políticas de gestão de pessoas, por meio da efetiva participação em comitês;

VIII – criação de banco de dados de causas de desligamento de servidores, visando subsidiar ações para promoção de melhorias na gestão de pessoas;

IX - criação de banco de dados de causas de afastamento/absenteísmo de magistrados e servidores, visando subsidiar ações para promoção de melhorias na gestão de pessoas;

X – implantação de sistema informatizado de gestão de pessoas e folha de pagamento;

XI – criação de portal de gestão do conhecimento, com divulgação de produto intelectual de servidores e magistrados e preparação de processo sucessório de liderança;

XII – **garantia de recursos orçamentários, de pessoal e infraestrutura para o cumprimento dos objetivos da gestão de pessoas**;

XIII – estabelecimento de mecanismos de relacionamento entre o Tribunal de Justiça de Rondônia e entidades sindicais ligadas ao Poder Judiciário;

XIV - dimensionamento, distribuição e avaliação da força de trabalho a partir do estabelecimento de critérios de análise da produção que contemplem as competências requeridas, a variabilidade das condições de atuação, as necessidades do órgão e dos serviços prestados à sociedade e a otimização das quantidades de atos realizados;

XV - Fomento à realização de encontros ou eventos entre magistrados, servidores ou ambos com intuito de promover a humanização no ambiente de trabalho.

A Resolução N. 124/2019-PR que dispõe sobre o Código de Ética dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, estabeleceu em seu Capitulo III, Seção II os direitos do servidor, destacando em seu art. 7º, II:

Art. 7º É direito de todos os servidores do TJRO:

(...)

II - ser tratado com equidade nos sistemas de avaliação, desempenho individual, **remuneração**, promoção e movimentação, bem como ter acesso às informações a eles inerentes;

(...)

Justifica-se a revisão do PCCS instituído pela LC 568/2010, implementado em agosto/2010, além dos fundamentos expostos nas normativas acima referenciadas, a necessidade premente de se corrigir as perdas salariais ocorridas ao longo desses dez anos e ainda, a necessidade de valorização do servidor que muito tem contribuído para engrandecer o PJRO.

É importante registrar, por oportuno, que ao longo desses dez anos o servidor não tem medido esforços para desempenhar seu ofício, contribuindo sobremaneira para que o Judiciário rondoniense entregue ao jurisdicionado uma prestação jurisdicional célere e de excelência, tornando-se referência nacional.

Ressalte-se que essa colaboração tem sido cada vez mais eficiente. Prova disso é que por dois anos seguidos o TJRO foi reconhecido pelo CNJ com o selo diamante, sendo que apenas dois outros tribunais foram reconhecidos com a mesma distinção.

O empenho dos servidores para tornar o judiciário rondoniense referência nacional é noticiada no próprio site do TJRO, onde é possível ver diversas notícias destacando a importância dos serviços prestados pela valiosa colaboração dos servidores.

Apenas para ilustrar, destacamos as seguintes noticias:

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/13344-tecnologia-do-tjro-e-finalista-do-premio-inovacao-judiciario-exponencial

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/13317-tjro-mantem-o-nivel-de-excelencia-em-tecnologia-na-avaliacao-do-cnj

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/13246-reuniao-de-analise-da-estrategia-do-tjro-gestores-destacam-superacao-da-administracao-diante-da-pandemia

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/13215-tjro-avalia-os-6-meses-de-regime-especial-de-trabalho-devido-a-pandemia

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/13128-judiciario-de-rondonia-se-consolida-como-um-dos-mais-celeres-do-pais

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/13093-relatorio-do-cnj-aponta-que-processos-de-violencia-domestica-estao-tramitando-mais-rapido-no-tjro

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/13074-cpe-arquiva-o-dobro-de-processos-distribuidos-nos-juizados-especiais

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/13017-conheca-perola-juraszek-a-servidora-que-deu-nome-ao-premio-de-que-reconhece-excelencia-das-unidades-judiciarias-do-tjro

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/12977-perola-juraszek-celeridade-dos-processos-significa-maior-protecao-a-mulher-diz-juiz-selo-ouro-na-categoria-criminal-capital

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/12976-video-especial-mostra-balanco-do-trabalho-durante-a-pandemia-e-revela-alta-produtividade-no-tjro

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/12930-premio-perola-juraszek-conheca-as-unidades-judiciarias-premiadas-em-2019-por-produtividade-e-excelencia

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/12919-tjro-supera-marca-de-5-milhoes-de-atos-durante-a-pandemia

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/12871-campanha-meu-trabalho-faz-justica-revela-comprometimento-de-servidores

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/12548-judiciario-nao-para-tjro-mantem-numeros-elevados-de-julgamentos-nesta-fase-de-pandemia

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/11842-selo-diamante-a-maioria-das-varas-de-1-grau-da-justica-de-ro-cumpriu-metas-do-cnj-com-mais-de-100

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/11833-premio-diamante-de-qualidade-do-cnj-conquistado-pelo-tjro-atesta-excelencia-no-cumprimento-das-metas-institucionais

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/11726-boas-praticas-institucionais-do-tjro-sao-reconhecidas

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/11559-tjro-esta-entre-os-cinco-tribunais-do-pais-que-atingiram-excelencia-em-tecnologia

https://www.tjro.jus.br/noticias/item/10286-presidente-do-tjro-visita-comarca-de-ariquemes-e-homenageia-servidores

No TJRO o comprometimento dos servidores elevou a produtividade, tornando ainda mais célere os serviços prestados e, consequentemente aprimorando a sua qualidade, para que os usuários da justiça tivessem num curto espaço de tempo a solução para seus conflitos.

O TJRO tem se destacado por ter os menores índices de tempo médio na tramitação de várias fases processuais. Isso se deve aos esforços de servidores e magistrados, aliados a tecnologia para garantir a população o acesso a justiça e a solução do seu processo num curto espaço de tempo.

Além da previsão legal para revisão do PCCS, é importante ressaltar que, mesmo com a grande adesão ao Programa de Aposentadoria Incentivada, o TJRO ainda possui servidores antigos que em breve chegarão ao último padrão da tabela salarial e não podem ficar estacionados na carreira e amargar prejuízos financeiros, como já ocorreu em planos anteriores.

Apenas para ilustrar destacamos alguns dos servidores que já estão próximos do último padrão.

ANTONIO DE SOUZA	2032236	ESCRIVÃO JUDICIAL	32
ELENA LUIZA MEHES	20524	OFICIAL CONTADOR	32
GIGLIANNE CASTRO ROMANINI	2031027	ESCRIVÃO JUDICIAL	32
GILSON ANTUNES PEREIRA	2030578	ESCRIVÃO JUDICIAL	32
ILCE NINOS CASTILHO	2031779	OFICIAL DISTRIBUIDOR	32
JOAO CARLOS DE SOUZA	2030586	ESCRIVÃO JUDICIAL	32
LUIZ FRANCISCO BAPTISTA DA SILVA	2030411	OFICIAL CONTADOR	32
MARA LUCIA CASTRO DE MELO	2031981	ESCRIVÃO JUDICIAL	32
MARIA CARMELITA SALES CARDOSO	23752	OFICIAL DISTRIBUIDOR	34
ROSIMAR OLIVEIRA MELOCRA	2030640	ESCRIVÃO JUDICIAL	32
SAMIRA KAYED ATALLA	24031	OFICIAL CONTADOR	32
SANDRA MARIA LIMA CANTANHEDE	24619	ESCRIVÃO JUDICIAL	34

Não bastasse isso, é importante observar que com uma política de remuneração justa, adequada e transparente, os colaboradores se sentirão naturalmente motivados a se dedicarem cada vez mais para atingirem objetivos específicos, e com isso a instituição ganha em produtividade e qualidade do serviço executado

Não é demais registrar que o que faz o servidor permanecer na instituição é acreditar no propósito e significado que o seu trabalho tem, seja para a sua vida, seja para o Poder Judiciário. No entanto, ter o seu talento reconhecido por meio de um plano de cargos que promova igualdade e justiça entre os servidores, faz com que essa permanência seja ainda maior e com mais qualidade e eficiência.

Manter bons profissionais é um desafio não só para empresas privadas, mas sobretudo para o setor público. Um plano de cargos e salários contribui sobremaneira para esse objetivo, pois permite que o servidor visualize quais são suas perspectivas futuras o que precisa estudar, ou buscar para alcançar outras posições ou cargos.

É importante ressaltar que um plano de cargos e salários garante mais transparência e confiabilidade na relação entre a instituição e seus colaboradores, gerando impacto direto na produtividade, na motivação e nos resultados.

Ademais, a revisão do atual PCCS contribuirá para melhoria do clima organizacional e auxiliará no equilíbrio interno, pois os seus colaboradores estarão mais satisfeitos e externo a instituição demonstrará mais profissionalismo ao tempo que consolidará sua imagem como instituição que sabe valorizar seus servidores.

Outro ponto que merece registro é o fato de que o plano de cargos terá reflexo direto na qualidade de vida do servidor.

A Resolução n. 121/2019-PR que instituiu a Política de Gestão de Pessoas no âmbito do PJRO e estabeleceu os requisitos de governança da política, trouxe como princípios:

> Art. 3º A Política de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário do Estado de Rondônia orienta-se pelos seguintes princípios:
>
> I - **valorização das pessoas**, estímulo ao trabalho em equipe e à aprendizagem organizacional;
>
> II – **promoção do bem-estar físico, mental e social de servidores, magistrados e demais colaboradores,** e de clima organizacional favorável ao desempenho como prioridade em todas as ações relativas a gestão de pessoas;
>
> (...)

A valorização do servidor, por meio de um PCCS, certamente contribuirá para a sua satisfação, que terá reflexo direto no desenvolvimento das suas atividades.

Considerando que já se passaram dez anos da implantação do último PCCS dos servidores do TJRO, necessário se faz a correção das perdas ocorridas ao longo desses anos, bem como a majoração dos salários dos servidores.

5.3. APRESENTAÇÃO DAS ALTERAÇÕES PROPOSTAS PARA O PCCS A PARTIR DO TEXTO DA LC 568/2010

Com base no disposto na Política de Gestão de Pessoas, bem como nos argumentos e aspectos teóricos-descritivos discutidos e expostos neste trabalho, e após análises e estudos aprofundados, apresentamos as alterações propostas para o

novo PCCS, a partir das disposições constantes naquele PCCS instituído pela LC 568/2010, com as seguintes alterações:

Alterada a redação dos incisos III, VI, e foram acrescentados os incisos VIII, IX e X, do art. 2º da LC 568/2010, em razão do novo modelo de tabela salarial, dividido em níveis e referências.

Art. 2º. São definidos os seguintes conceitos para os fins desta Lei Complementar:

I – carreira: a organização estruturada dos cargos constituída por padrões salariais;

II - cargo público: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional e cometidas a servidor público, com denominação própria e quantidade certa, previsto em Lei e pago pelos cofres públicos, para provimento efetivo ou em comissão, considerando:

a) cargo efetivo: o cargo provido por meio de concurso público;

b) cargo em comissão: o cargo público de livre nomeação e exoneração, de natureza gerencial e de assessoramento.

III - Promoção - passagem do servidor da última referência de um nível para a primeira do nível imediatamente superior, dentro do mesmo cargo; (REDAÇÃO NOVA)

~~III - padrão: simbologia dos vencimentos básicos representada por números cardinais dispostos em ordem crescente~~; (REDAÇÃO ANTERIOR)

IV - função: conjunto de atividades específicas que caracterizam a área em que o servidor desenvolverá suas habilidades;

V - função gratificada: o conjunto de atribuições, responsabilidades e prerrogativas que a Administração confere a servidores ocupantes do cargo de provimento efetivo;

VI - progressão funcional: passagem do servidor para a referência de vencimento imediatamente superior de um mesmo nível, dentro da mesma carreira;

~~VI - progressão funcional: a passagem do servidor efetivo de um padrão para outro superior, dentro da mesma carreira;~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

VII - quadro de pessoal: o conjunto de cargos pertencentes à estrutura organizacional do Poder Judiciário.

VIII - Nível - graduação ascendente, existente em cada carreira, determinante da promoção. (AC)

IX - Referência - graduação ascendente, existente em cada nível da carreira, determinante da progressão funcional. (AC)

X - Tabela de Vencimento - conjunto de coeficientes que, aplicados sobre a base salarial, determina o vencimento do servidor. (AC)

No art. 7º, foi alterado o percentual do § 1º de 50% para 60% para reserva de cargos em comissão para servidores efetivos, a exemplo da maioria dos tribunais de pequeno porte.

Justifica-se esse aumento para valorização das competências dos servidores efetivos e retenção dos talentos, que muitas vezes a falta de oportunidade de crescimento dentro do Poder Judiciário, leva o servidor a buscar melhores oportunidades em outras instituições.

Art. 7º. Os cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração, serão exercidos por servidores com formação superior para o exercício de atividade de assessoramento, direção e chefia, ressalvadas as situações constituídas.

§ 1º. Será reservado o percentual de, no mínimo, 60% (sessenta por cento) dos cargos em comissão aos servidores efetivos do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário do Estado de Rondônia. (REDAÇÃO NOVA)

Foi acrescentado o art. 10 para alterar de 50% para 75% o percentual de representação para os servidores efetivos que ocuparem cargo em comissão e optarem pelo recebimento da remuneração do cargo efetivo.

Art.10. Aos servidores integrantes das carreiras de que trata essa Lei, investidos em cargos em comissão, é facultado optar pela remuneração de seu cargo efetivo, acrescida de 75% (setenta e cinco por cento), a título de representação. (AC)

Buscamos aqui possibilitar que o servidor efetivo não precise abrir mão de suas vantagens pessoais para optar pelo recebimento do valor integral do DAS por ser aparentemente "mais vantajoso".

É importante valorizar o que o servidor conquistou ao longo dos anos que se dedicou a contribuir para o Tribunal de Justiça hoje figurar como referência nacional.

Além disso, nos tribunais federais tem esse percentual e alguns tribunais de pequeno porte tem percentual superior ao TJRO, bem como outros órgãos do Estado, como Assembleia Legislativa que o percentual chega a 90%.

Foi renumerado o art 10 para art. 11 e a redação foi revista para adequar a redação ao novo modelo de tabela de vencimento, composta por referências.

> ~~Art. 10. O ingresso em qualquer dos cargos de provimento efetivo da Carreira Judiciária dar-se-á no padrão inicial estabelecido para cada carreira, após aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos~~. (REDAÇÃO ANTERIOR)
>
> Art. 11. O ingresso em qualquer dos cargos de provimento efetivo da Carreira Judiciária dar-se-á na referência inicial do nível 1 estabelecida para cada carreira, após aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos. (REDAÇÃO NOVA)

Foram acrescentados dispositivos (art. 15 e 16) que tratam da estruturação da carreira judiciária, agora desdobrada em níveis e referências.

> Art. 14. O sistema de desenvolvimento e acompanhamento de carreiras dos cargos de provimento efetivo do Poder Judiciário busca garantir a valorização dos servidores, mediante a igualdade de oportunidades e do desenvolvimento profissional em carreiras, que associam a progressão funcional a um sistema de qualificação e avaliação de desempenho por competência e mérito.

Art. 15. As carreiras de que trata os incisos I e II do art.12, estão estruturadas em 9 (nove) níveis, desdobradas em 5 (cinco) referências para cada nível, conforme consta do Anexo… (AC)

Art. 16. Aprovado no estágio probatório, após o período de 36 meses, o servidor será posicionado imediatamente na referência 3 do Nível 1, podendo progredir para a próxima referência após o interstício de 12 (doze) meses. (AC)

Foi alterado o interstício da progressão funcional de dois para um ano, a fim de possibilitar ao servidor receber a sua promoção logo após completar o período, seja por antiguidade, seja por mérito.

Art. 17. A progressão funcional dependerá de avaliação a ser realizada anualmente, nos respectivos meses de ingresso do servidor, e limitar-se-á a 1(uma) referência a cada ano, alternadamente, sendo: (REDAÇÃO NOVA)

I – 1 (uma) referência por antiguidade pelo cumprimento do interstício de 1 (um) ano; (REDAÇÃO NOVA)

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

§ 1º. Em caso da não aprovação do servidor na avaliação de desempenho, fica garantida a progressão funcional de uma referência pelo cumprimento do interstício de 1 (um) ano, desde que atendidos os dispositivos legais. (REDAÇÃO NOVA)

§ 2º. O efeito financeiro da progressão funcional ou da promoção dar-se-á a partir do mês subsequente ao período aquisitivo, após cada interstício de 1 (um) ano. (REDAÇÃO NOVA)

§ 3º. O servidor aprovado no estágio probatório terá direito à progressão funcional, nos termos do art. 16. (REDAÇÃO NOVA)

§ 4º O período em que o servidor do quadro permanente do Tribunal de Justiça estiver cedido a outro órgão ou a qualquer Ente Federativo será aproveitado para fins de progressão por antiguidade, conforme o disposto no inciso I deste artigo. (AC)

~~Art. 14. A progressão funcional dependerá de avaliação a ser realizada bienalmente, nos respectivos meses de ingresso do servidor, e limitar-se-á a 2 (dois) padrões, sendo:~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

~~I – 1 (um) padrão pelo cumprimento do interstício de 2 (dois) anos;~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

~~II – 1 (um) padrão em função da sua aprovação no processo de avaliação de desempenho por competência;~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

~~§ 1º. Em caso da não aprovação do servidor na avaliação de desempenho, fica garantida a progressão funcional de um padrão pelo cumprimento do interstício de 2 (dois) anos, desde que atendidos os dispositivos legais~~. (REDAÇÃO ANTERIOR)

~~§ 2º. O efeito financeiro da progressão funcional dar-se-á a partir do mês subsequente ao período aquisitivo. (REDAÇÃO ANTERIOR)~~

~~§ 3º. O servidor aprovado no estágio probatório terá direito à progressão funcional, nos termos dos incisos I e II deste artigo.~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

Foram alterados os percentuais dos Adicionais de Qualificação descritos nos incisos do § 2º, do novo art. 23, a fim de incentivar os servidores a buscar constantemente evoluir na sua qualificação e desenvolvimento profissional. Mesmo intuito da proposta que consta na alínea a e b do inciso I, do art. 23, para renovação dos percentuais averbados obtidos. Assim, após o servidor averbar 10% das horas de capacitação, deverá renovar os 2% mais antigos, caso contrário perderá esse percentual (2% mais antigo).

Art. 23. O adicional de qualificação funcional é destinado aos servidores efetivos do Poder Judiciário em razão de conhecimentos adicionais adquiridos em ações de capacitação e em cursos de extensão, aperfeiçoamento e especialização em áreas de interesse da Justiça, a serem estabelecidas em resolução.

§ 1º. O adicional de que trata o *caput* deste artigo não será concedido quando a capacitação constituir requisito para ingresso no cargo:

§ 2º. O adicional de qualificação funcional incidirá sobre o vencimento básico do servidor da seguinte forma:

I - 2% (dois por cento) para cada total de 100 horas de ações de capacitação, até o limite de 10% (dez por cento), a partir do início do exercício no Judiciário de Rondônia; (REDAÇÃO NOVA)

a) O servidor poderá averbar até o limite de 2% (dois por cento) por ano;

b) Após a averbação de 10% (dez por cento), o servidor deverá renovar os 2% mais antigos a cada 2 (dois) anos, sob pena de exclusão desse percentual antigo.

II - 15% (quinze por cento), em se tratando de diploma ou certificado de conclusão de curso de tecnólogo de nível superior; (REDAÇÃO NOVA)

III - 18% (dezoito por cento), em se tratando de diploma ou certificado de conclusão de graduação; (REDAÇÃO NOVA)

IV - 25% (vinte e cinco por cento) em se tratando de título, diploma ou certificado de conclusão de curso de pós-graduação em sentido amplo. (REDAÇÃO NOVA))

V – 35% (trinta e cinco por cento) em se tratando de título, diploma ou certificado de conclusão de curso de pós-graduação em sentido estrito, mestrado. (REDAÇÃO NOVA)

VI – 40% (quarenta por cento) em se tratando de título, diploma ou certificado de conclusão de curso de pós-graduação em sentido estrito, doutorado. (REDAÇÃO NOVA)

~~I - 2% (dois por cento) para cada total de 100 horas de ações de capacitação, até o limite de 10% (dez por cento);~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

~~II - 12% (doze por cento), em se tratando de diploma ou certificado de conclusão de curso de tecnólogo de nível superior;~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

~~III - 15% (quinze por cento), em se tratando de diploma ou certificado de conclusão de graduação;~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

~~IV - 18% (dezoito por cento) em se tratando de título, diploma ou certificado de conclusão de curso de pós-graduação em sentido amplo.~~(REDAÇÃO ANTERIOR)

~~V – 21% (vinte e um por cento) em se tratando de título, diploma ou certificado de conclusão de curso de pós-graduação em sentido estrito, mestrado.~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

~~VI – 25% (vinte e cinco por cento) em se tratando de título, diploma ou certificado de conclusão de curso de pós-graduação em sentido estrito, doutorado.~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

Em relação ao Art. 28:

Foi incluído inciso para estabelecer <u>auxílio home office</u>, a fim de substituir o auxílio transporte para aqueles servidores que estão exercendo suas atividades nessa nova

modalidade de trabalho. O Auxílio home office objetiva ressarcir despesas do servidor com o aumento de energia elétrica, internet e manutenção de equipamento de informática utilizado para o trabalho.

Os percentuais dos auxílios creche e educação foram alterados em virtude do aumento de mensalidades e o alto custo de material escolar.

Alterou-se a redação do auxílio saúde, tendo em vista as novas orientações do CNJ.

> Art. 28. Ficam assegurados aos servidores do Poder Judiciário do Estado de Rondônia os seguintes auxílios:
>
> I – auxílio alimentação;
>
> II – auxílio saúde;
>
> III – auxílio transporte;
>
> IV – auxílio creche;
>
> V – auxílio educação;
>
> VI – auxílio home office. (AC)
>
> § 1º. O auxílio alimentação é destinado a subsidiar as despesas com a refeição do servidor, é concedido em pecúnia e tem caráter indenizatório.
>
> § 2° O auxílio saúde, destinado a auxiliar em caráter ressarcitório, as despesas do servidor com plano de saúde de assistência médica, será reajustado anualmente, no mês de janeiro, por ato próprio do Presidente do Tribunal de Justiça tendo como base em estudos que observarão os indicadores econômicos oficiais. (NOVA REDAÇÃO)
>
> ~~§ 2° O auxílio saúde, destinado a auxiliar em caráter ressarcitório, as despesas do servidor com plano de saúde de assistência médica, será reajustado anualmente, no mês de janeiro, por ato próprio do Presidente do Tribunal de Justiça tendo como base estudos que observarão os indicadores econômicos oficiais. e a disponibilidade orçamentária~~. (REDAÇÃO ANTERIOR)
>
> § 3º O auxílio transporte será pago em pecúnia aos servidores como forma de ressarcir as despesas com deslocamentos no percurso da residência ao local de trabalho e vice-versa e reajustado sempre que houver aumento da tarifa de transporte coletivo.

§ 4º O auxílio creche será devido aos servidores que tenham filhos ou dependentes sob sua guarda ou tutela, com idade inferior a 7 (sete) anos, com valor equivalente a 20% (vinte por cento) do padrão inicial da carreira de técnico judiciário. (REDAÇÃO NOVA)

~~§ 4º O auxílio creche será devido aos servidores que tenham filhos ou dependentes sob sua guarda ou tutela, com idade inferior a 7 (sete) anos, com valor equivalente a 10% (dez por cento) do padrão inicial da carreira de técnico judiciário.~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

§ 5º O auxílio educação será concedido aos servidores que possuem filhos matriculados no ensino fundamental não contemplados com o auxílio-creche, com valor correspondente a 20% (vinte por cento) do padrão inicial da carreira de técnico judiciário. (REDAÇÃO NOVA)

~~§ 5º O auxílio educação será concedido aos servidores que possuem filhos matriculados no ensino fundamental não contemplados com o auxílio-creche, com valor correspondente a 5% (cinco por cento) do padrão inicial da carreira de técnico judiciário.~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

§ 5º-A O auxílio *home office* será concedido aos servidores que exercem suas atividades na modalidade de trabalho remoto, como forma de ressarcir as despesas com energia elétrica, internet, e manutenção de equipamentos de informática, no valor correspondente a 20% (vinte por cento) do padrão inicial da carreira de analista judiciário. (AC)

Foram incluídos novos artigos 29 e 30 que tratam da nova jornada de trabalho do judiciário, e do teletrabalho, nova modalidade de trabalho que trouxe economia ao Tribunal de Justiça.

Art. 29. Estabelecer que o horário de expediente dos órgãos e das unidades administrativas e jurisdicionais, de 1º e de 2º graus, deste Poder, será de segunda à sexta-feira, das 7 (sete) às 14 (quatorze) horas, com intervalo intrajornada de 30 minutos. (AC)

Art.30. Fica instituído o regime de Teletrabalho no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia, que poderá ser adotado para servidores efetivos, cedidos e comissionados exclusivos. (AC)

I - O servidor poderá optar pelo teletrabalho parcial ou integral. (AC)

II - Os servidores em regime de Teletrabalho terão sua jornada mensurada por meio do cumprimento de metas estabelecidas em acordo de desempenho. (AC)

O novo art. 31 trata do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), que trata de medida alternativa ao Processo Administrativos Disciplinares (PADs), abertos em quantidade desnecessária.

DO AJUSTAMENTO DE CONDUTA DISCIPLINAR

Art. 31. Fica instituído o Termo de Ajustamento de Conduta para fins disciplinares no âmbito do Tribunal de Justiça, com a finalidade de servir de medida alternativa à eventual aplicação de penalidade e também como forma de recomposição de danos de pequeno valor. (AC)

§ 1°. A regulamentação do Termo de Ajustamento de Conduta será definida por meio de resolução. (AC)

§ 2º. O Ajustamento de Conduta não possui caráter punitivo e, sempre que cabível, poderá ser adotado, a qualquer tempo, como forma de compor a irregularidade ou infração. (AC)

§ 3°. O descumprimento das condições postas no Termo de Ajustamento de Conduta, em especial o não ressarcimento ao erário, será considerado para efeitos de abertura direta de processo administrativo disciplinar por falta do dever de lealdade. (AC)

§ 4°. O Ajustamento de Conduta proposto suspende a instauração de Sindicância Administrativa e de Processo Administrativo Disciplinar e exclui eventual aplicação de pena, se cumprido os termos ajustados. (AC)

Em relação ao enquadramento dos servidores:

Na proposta foi definida duas formas de enquadramento, sendo uma por tempo de serviço e outra por correlação entre as tabelas do PCCS 2010 e as tabelas deste novo PCCS.

São necessárias essas duas formas de enquadramento em virtude do erro ocorrido no enquadramento do PCCS 2010, que resultou em servidores com menos tempo de serviço serem enquadrados no mesmo padrão que servidores com mais tempo de serviço.

Se não houver agora o enquadramento pelo tempo de serviço, vai permanecer o mesmo erro, onde teremos duas pessoas com tempos de serviço distintos no mesmo padrão/nível.

Conforme simulação efetuada o enquadramento por tempo de serviço resulta em decréscimo para alguns dos servidores mais novos, por essa razão foram colocadas as duas formas de enquadramento para que nenhum servidor tenha perdas.

Já os servidores antigos, se enquadrados pela correlação entre as tabelas terão perdas consideráveis em seus vencimentos.

O enquadramento por tempo de serviço deduzirá o tempo em que o servidor não progrediu na carreira, seja por afastamentos diversos, seja por ter tido penalidades.

Isso evitará que aquele servidor que por alguma razão não progrediu na carreira, tenha restabelecido toda a sua situação funcional referente ao tempo de serviço.

> Art. 32. Os servidores efetivos, ocupantes dos cargos do Quadro do Poder Judiciário na data de vigência desta Lei Complementar, serão enquadrados neste Plano de Cargos, Carreiras e Salários, observando-se o seguinte:
>
> I - de acordo com o tempo de serviço prestado ao Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia; (AC)
>
> II - de acordo com a correlação entre os padrões da tabela do PCCS instituído pela Lei Complementar 568/2010 e os padrões das tabelas constantes do Anexo .... desta Lei quando o enquadramento pelo tempo de serviço resultar em decréscimo remuneratório. (AC)
>
> Parágrafo único. Deverão ser deduzidos do tempo de serviço indicado no inciso I deste artigo, os períodos em que o servidor não progrediu na carreira. (AC)

Foi incluído o art. 33 a 35 que tratam da recomposição das perdas salariais ocorridas no período compreendido entre 2010 até o ano vigente.

> Art. 33. A correção das distorções remuneratórias existentes nos salários dos servidores do quadro permanente do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, no percentual de 20% (vinte por cento), ocorridas no período

de 2010 a 2021, será efetuada em 4 (quatro) parcelas, conforme os fatores de correção abaixo, aplicados sobre a referência atual de cada cargo: (AC)

I – 0,05 (zero vírgula zero cinco), a ser implementado a partir do mês de janeiro de 2022.

I I – 0,1 (zero vírgula um), a ser implementado a partir do mês de janeiro de 2023.

III – 0,15 (zero vírgula quinze), a ser implementado a partir do mês de janeiro de 2024.

IV – 0,20 (zero vírgula vinte), a ser implementado a partir do mês de janeiro de 2025.

Art. 34. Os índices percentuais estabelecidos no artigo desta Lei Complementar serão integrados à remuneração dos servidores públicos do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, observada a Lei Complementar n. 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), e o cumprimento das seguintes condições: (AC)

I – A necessária previsão orçamentária para os exercícios em questão. (AC)

II – A disponibilidade orçamentário-financeira para atender as despesas decorrentes da aplicação desta Lei Complementar. (AC)

III – A fiel observância do limite prudencial de despesa com pessoal do Tribunal de Justiça em cada exercício em questão e nos dois subsequentes, nos termos da Lei Complementar n. 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal). (AC)

Parágrafo único. Na ocorrência de violação do limite prudencial ou da indisponibilidade orçamentário-financeira de que tratam os incisos I a III deste artigo, a cada mês subsequente devem ser efetuados estudos que possibilitem subsidiar decisão da Administração Superior do Poder Judiciário do Estado de Rondônia sobre a recomposição salarial dos servidores, podendo inclusive ser estabelecidos percentuais e períodos diferentes daqueles estabelecidos no artigo ... desta Lei Complementar. (AC)

Art. 35. A recomposição prevista nesta Lei Complementar em nada prejudica o reajuste anual dos servidores previsto no artigo 33 da Lei Complementar n. 568/2010, que deverá ocorrer em tempo oportuno. (AC)

Art. 36. Fica o Poder Judiciário do Estado de Rondônia autorizado a efetuar os pagamentos dos valores retroativos correspondentes às

perdas salariais demonstradas, responsabilizando-se ainda pela elaboração de cronograma de pagamentos, de modo parcelado ou não, cujos valores e formas serão discutidos previamente com a entidade sindical respectiva, respeitando os parâmetros e percentuais propostos nesta lei e a disponibilidade orçamentário-financeira da Instituição.

A seguir apresentamos a proposta completa do texto do novo Plano de Carreira, Cargos e Salários dos Servidores do Poder Judiciário, com marcação das alterações em relação ao Plano atual.

5.4. Texto da Proposta de Lei Complementar para o novo PCCS dos Servidores do PJRO

LEI COMPLEMENTAR Nº...., DE .... DE ..... DE 2021.

DOE N.___, DE ____DE _____DE 2021.

Dispõe sobre a Carreira dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Rondônia.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE RONDÔNIA:

Faço saber que a Assembleia Legislativa decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído, na forma desta Lei Complementar, o Plano de Carreiras, Cargos e Salários dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, que adotará como princípios norteadores:

I - a qualidade, a produtividade e a profissionalização dos serviços públicos prestados pelos órgãos do Poder Judiciário do Estado de Rondônia;

II - a valorização do servidor por meio da implantação de políticas voltadas para o desenvolvimento profissional no âmbito do Poder Judiciário;

III – o crescimento funcional baseado no mérito próprio, mediante a adoção do sistema de avaliação de desempenho;

IV – os vencimentos compatíveis com as funções.

Parágrafo único. Os servidores incluídos no Plano de Carreira, Cargos e Salários dos Servidores do Poder Judiciário ficarão sujeitos, no que lhes couber, ao Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia.

Art. 2º São definidos os seguintes conceitos para os fins desta Lei Complementar:

I – carreira: a organização estruturada dos cargos constituída por padrões salariais;

II - cargo público: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional e cometidas a servidor público, com denominação própria e quantidade certa, previsto em Lei e pago pelos cofres públicos, para provimento efetivo ou em comissão, considerando:

a) cargo efetivo: o cargo provido por meio de concurso público;

b) cargo em comissão: o cargo público de livre nomeação e exoneração, de natureza gerencial e de assessoramento.

III - Promoção - passagem do servidor da última referência de um nível para a primeira do nível imediatamente superior, dentro do mesmo cargo; (REDAÇÃO NOVA)

~~III - padrão: simbologia dos vencimentos básicos representada por números cardinais dispostos em ordem crescente~~; (REDAÇÃO ANTERIOR)

IV - função: conjunto de atividades específicas que caracterizam a área em que o servidor desenvolverá suas habilidades;

V - função gratificada: o conjunto de atribuições, responsabilidades e prerrogativas que a Administração confere a servidores ocupantes do cargo de provimento efetivo;

VI - progressão funcional: passagem do servidor para a referência de vencimento imediatamente superior de um mesmo nível, dentro da mesma carreira;

~~VI - progressão funcional: a passagem do servidor efetivo de um padrão para outro superior, dentro da mesma carreira;~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

VII - quadro de pessoal: o conjunto de cargos pertencentes à estrutura organizacional do Poder Judiciário.

VIII - Nível - graduação ascendente, existente em cada carreira, determinante da promoção. (AC)

IX - Referência - graduação ascendente, existente em cada nível da carreira, determinante da progressão funcional. (AC)

X - Tabela de Vencimento - conjunto de coeficientes que, aplicados sobre a base salarial, determina o vencimento do servidor. (AC)

CAPÍTULO II

DO QUADRO DE PESSOAL DO PODER JUDICIÁRIO

Art. 3º. Integram o Quadro de Pessoal do Poder Judiciário os cargos de provimento efetivo e os cargos de provimento em comissão, conforme o Anexo I e II desta Lei Complementar.

Parágrafo único. o quantitativo dos cargos efetivos, dos cargos em comissão do Poder Judiciário do Estado de Rondônia é constante dos Quadros I e II do Anexo V desta Lei Complementar.

SEÇÃO I

DA CARREIRA JUDICIÁRIA

Art. 4º A Carreira Judiciária é constituída dos seguintes cargos de provimento efetivo:

I – Analista Judiciário;

II – Técnico Judiciário.

SEÇÃO II

DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Art. 5º Os cargos de provimento efetivo da Carreira Judiciária são estruturados em padrões, na forma do Anexo I desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Os cargos de Analista Judiciário e Técnico Judiciário deverão ser classificados em especialidades, mediante Resolução, quando for necessária a formação especializada, por exigência legal, ou habilidades específicas para o exercício das atribuições do cargo.

Art. 6º As atribuições dos cargos estão descritas no Anexo VI desta Lei Complementar:

SEÇÃO III

DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 7º Os cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração, serão exercidos por servidores com formação superior para o exercício de atividade de assessoramento, direção e chefia, ressalvadas as situações constituídas.

§ 1º Será reservado o percentual de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) dos cargos em comissão aos servidores efetivos do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário do Estado de Rondônia. (REDAÇÃO NOVA)

~~§ 1º Será reservado o percentual de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) dos cargos em comissão aos servidores efetivos do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário do Estado de Rondônia.~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

§ 2º O número de funções gratificadas será definido por resolução do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, em conformidade com o Anexo III desta Lei Complementar.

Art. 8º Durante os afastamentos ou impedimentos regulamentares do titular, o substituto do cargo em comissão ou de função gratificada fará jus ao vencimento ou gratificação a eles inerentes, computando-se cumulativamente os períodos de substituição ocorridos no interstício de 12 (doze) meses.

Art. 9º No âmbito da jurisdição do Tribunal ou Juízo, é vedada a nomeação ou designação para os cargos em comissão de cônjuge, companheiro, parente ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, inclusive dos respectivos membros e juízes vinculados, salvo a de ocupante de cargo de provimento efetivo das Carreiras do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário, caso em que a vedação é restrita à nomeação ou designação para servir o magistrado determinante da incompatibilidade.

Art.10. Aos servidores integrantes das carreiras de que trata essa Lei, investidos em cargos em comissão, é facultado optar pela remuneração de seu cargo efetivo, acrescida de 75% (setenta e cinco por cento), a título de representação. (AC)

CAPÍTULO III

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 11. O ingresso em qualquer dos cargos de provimento efetivo da Carreira Judiciária dar-se-á na referência inicial do nível 1 estabelecida para cada carreira, após aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos. (REDAÇÃO NOVA)

~~Art. 10. O ingresso em qualquer dos cargos de provimento efetivo da Carreira Judiciária dar-se-á no padrão inicial estabelecido para cada carreira, após aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos~~. (REDAÇÃO ANTERIOR)

Art. 12. São requisitos de escolaridade para ingresso na Carreira Judiciária:

I – Analista Judiciário: curso de nível superior correlacionado com a especialidade;

II – Técnico Judiciário.

Parágrafo único. Além dos requisitos previstos neste artigo, poderão ser exigidos

formação especializada, registro profissional e exames psicotécnicos, especificados em edital de concurso.

Art. 13. O servidor efetivo, ao ingressar no exercício do cargo público, ficará sujeito a estágio probatório por 36 (trinta e seis) meses, para avaliação de sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo, conforme previsto em resolução.

CAPÍTULO IV

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 14. O sistema de desenvolvimento e acompanhamento de carreiras dos cargos de provimento efetivo do Poder Judiciário busca garantir a valorização dos servidores, mediante a igualdade de oportunidades e do desenvolvimento profissional em carreiras, que associam a progressão funcional a um sistema de qualificação e avaliação de desempenho por competência e mérito.

Art. 15. As carreiras de que trata os incisos I e II do art.12, estão estruturadas em 8 (oito) níveis, desdobradas em 6 (seis) referências para cada nível, conforme consta do Anexo... (AC)

Art. 16. Aprovado no estágio probatório, após o período de 36 meses, o servidor será posicionado imediatamente na referência 3 do Nível 1, podendo progredir para a próxima referência após o interstício de 12 (doze) meses. (AC)

Art. 17. A progressão funcional dependerá de avaliação a ser realizada anualmente, nos respectivos meses de ingresso do servidor, e limitar-se-á a 1(uma) referência a cada ano, alternadamente, sendo: (REDAÇÃO NOVA)

I – 1 (uma) referência por antiguidade pelo cumprimento do interstício de 1 (um) ano; (REDAÇÃO NOVA)

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

§ 1º Em caso da não aprovação do servidor na avaliação de desempenho, fica garantida a progressão funcional de uma referência pelo cumprimento do interstício de 1 (um) ano, desde que atendidos os dispositivos legais. (REDAÇÃO NOVA)

§ 2º O efeito financeiro da progressão funcional ou da promoção dar-se-á a partir do mês subsequente ao período aquisitivo, após cada interstício de 1 (um) ano. (REDAÇÃO NOVA)

§ 3º O servidor aprovado no estágio probatório terá direito à progressão funcional, nos termos do art. 16. (REDAÇÃO NOVA)

§ 4º O período em que o servidor do quadro permanente do Tribunal de Justiça estiver cedido a outro órgão ou a qualquer Ente Federativo será aproveitado para fins de progressão por antiguidade, conforme o disposto no inciso I deste artigo. (AC)

~~Art. 14. A progressão funcional dependerá de avaliação a ser realizada bienalmente, nos respectivos meses de ingresso do servidor, e limitar-se-á a 2 (dois) padrões, sendo:~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

~~I – 1 (um) padrão pelo cumprimento do interstício de 2 (dois) anos;~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

~~II – 1 (um) padrão em função da sua aprovação no processo de avaliação de desempenho por competência;~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

~~§ 1º. Em caso da não aprovação do servidor na avaliação de desempenho, fica garantida a progressão funcional de um padrão pelo cumprimento do interstício de 2 (dois) anos, desde que atendidos os dispositivos legais.~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

~~§ 2º. O efeito financeiro da progressão funcional dar-se-á a partir do mês subsequente ao período aquisitivo. (REDAÇÃO ANTERIOR)~~

~~§ 3º. O servidor aprovado no estágio probatório terá direito à progressão funcional, nos termos dos incisos I e II deste artigo.~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

Art. 18. Caberá ao Tribunal de Justiça a manutenção do Programa Permanente de Capacitação destinado à formação e ao aperfeiçoamento profissional, bem como ao desenvolvimento de competências, visando à progressão funcional e à preparação dos servidores para desempenharem atribuições de maior complexidade e responsabilidade.

CAPÍTULO V

DA REMUNERAÇÃO

Art. 19. A remuneração dos cargos de provimento efetivo da Carreira Judiciária é composta pelo vencimento básico do cargo e pelas gratificações, pelos adicionais e pelas vantagens pecuniárias permanentes e temporárias estabelecidos em lei.

Art. 20. Os vencimentos básicos dos cargos que integram a Carreira Judiciária; dos cargos em comissão; daqueles a serem extintos são os constantes do Anexo ……., cujos valores serão reajustados nos termos do artigo 33 desta Lei Complementar.

§ 1º Ao servidor integrante do quadro de pessoal efetivo do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, investido em cargo comissionado é facultado optar pela remuneração de seu cargo efetivo, acrescido da representação do cargo em comissão.

§ 2º A retribuição pelo exercício de função gratificada é a constante do Anexo IV desta Lei Complementar.

SEÇÃO I

DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 21. Ficam instituídas as seguintes gratificações, cujos valores e critérios de concessão serão definidos em resolução:

I - gratificação temporária de trabalhos extraordinários;

II - gratificação de atividade de docência;

III - gratificação de indenização de transporte;

IV - gratificação prêmio. **(Acrescido pela Lei Complementar nº 1.016, de 29/04/2019)**

§ 1º. A gratificação temporária de trabalhos extraordinários será paga ao servidor, por tempo determinado, em razão de tarefas especiais e urgentes mediante prévia designação da Presidência do Tribunal de Justiça.

§ 2º. A gratificação de atividade de docência será concedida a servidor que, na qualidade de instrutor, acumular o pleno exercício das atividades do seu cargo com atividades de docência para o público interno do Poder Judiciário do Estado de

Rondônia.

§ 3º. O pagamento da gratificação de atividade de docência será efetuado em forma de hora-aula, cujo valor será discriminado por nível de habilitação profissional em resolução.

§ 4º. A gratificação de indenização de transporte é devida aos Oficiais de Justiça, Assistentes Sociais e Psicólogos, no percentual de 10% (dez por cento) do padrão inicial da respectiva carreira, para fazer face às despesas com transportes e condução utilizados para o cumprimento de suas funções. **(Redação dada pela Lei Complementar n. 791, de 9/9/2014)**

§ 5º. A Gratificação Prêmio será concedida, conforme critérios objetivos estabelecidos em atos normativos do Tribunal de Justiça, em reconhecimento aos servidores que se destacaram no desempenho de suas atribuições, bem como pela apresentação de ideias e/ou práticas inovadoras no Judiciário do Estado de Rondônia. **(Acrescido pela Lei Complementar nº 1.016, de 24/04/2019)**

§ 6º. O pagamento da Gratificação Prêmio não se integra e nem se incorpora aos vencimentos, proventos ou pensões para nenhum efeito. **(Acrescido pela Lei Complementar nº 1.016, de 24/04/2019)**

SEÇÃO II

DOS ADICIONAIS

Art. 22. Ficam instituídos os seguintes adicionais aos servidores do Poder Judiciário, incorporáveis aos proventos de aposentadoria e pensões, nos termos da legislação previdenciária:

I - adicional de qualificação funcional;

II - adicional de incentivo;

III - adicional de produtividade.

Parágrafo único. Os adicionais previstos neste artigo são devidos ao servidor em gozo de férias e licenças remuneradas e no abono natalino.

Art. 23. O adicional de qualificação funcional é destinado aos servidores efetivos do

Poder Judiciário em razão de conhecimentos adicionais adquiridos em ações de capacitação e em cursos de extensão, aperfeiçoamento e especialização em áreas de interesse da Justiça, a serem estabelecidas em resolução.

§ 1º. O adicional de que trata o *caput* deste artigo não será concedido quando a capacitação constituir requisito para ingresso no cargo:

§ 2º. O adicional de qualificação funcional incidirá sobre o vencimento básico do servidor da seguinte forma:

I - 2% (dois por cento) para cada total de 100 horas de ações de capacitação, até o limite de 10% (dez por cento), a partir do início do exercício no Judiciário de Rondônia; (REDAÇÃO NOVA)

a) O servidor poderá averbar até o limite de 2% (dois por cento) por ano; (AC)
b) Após a averbação de 10% (dez por cento), o servidor deverá renovar os 2% mais antigos a cada 2 (dois) anos, sob pena de exclusão desse percentual antigo. (AC)

II - 15% (quinze por cento), em se tratando de diploma ou certificado de conclusão de curso de tecnólogo de nível superior; (REDAÇÃO NOVA)

III - 18% (dezoito por cento), em se tratando de diploma ou certificado de conclusão de graduação; (REDAÇÃO NOVA)

IV - 25% (vinte e cinco por cento) em se tratando de título, diploma ou certificado de conclusão de curso de pós-graduação em sentido amplo. (REDAÇÃO NOVA)

V – 35% (trinta e cinco por cento) em se tratando de título, diploma ou certificado de conclusão de curso de pós-graduação em sentido estrito, mestrado. (REDAÇÃO NOVA)

VI – 40% (quarenta por cento) em se tratando de título, diploma ou certificado de conclusão de curso de pós-graduação em sentido estrito, doutorado. (REDAÇÃO NOVA)

~~I - 2% (dois por cento) para cada total de 100 horas de ações de capacitação, até o limite de 10% (dez por cento);~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

~~II - 12% (doze por cento), em se tratando de diploma ou certificado de conclusão de~~

~~curso de tecnólogo de nível superior;~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

~~III - 15% (quinze por cento), em se tratando de diploma ou certificado de conclusão de graduação;~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

~~IV - 18% (dezoito por cento) em se tratando de título, diploma ou certificado de conclusão de curso de pós-graduação em sentido amplo.~~(REDAÇÃO ANTERIOR)

~~V - 21% (vinte e um por cento) em se tratando de título, diploma ou certificado de conclusão de curso de pós-graduação em sentido estrito, mestrado.~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

~~VI – 25% (vinte e cinco por cento) em se tratando de título, diploma ou certificado de conclusão de curso de pós-graduação em sentido estrito, doutorado.~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

§ 3º. Para fins de concessão dos percentuais estabelecidos nos incisos II a V do parágrafo anterior, considerar-se-á apenas um diploma ou certificado.

§ 4º. Em nenhuma hipótese o servidor perceberá cumulativamente os coeficientes previstos nos incisos II a VI deste artigo, sendo que perceberá o percentual referente à maior qualificação que tiver obtido.

Art. 24. O adicional de incentivo será concedido ao servidor que completar 10 (dez) anos de serviço exclusivo ao Poder Judiciário do Estado de Rondônia ou 15 (quinze) anos de cargo efetivo no serviço público prestado ao Estado de Rondônia, 5 (cinco) dos quais em efetivo exercício no Poder Judiciário de Rondônia, e corresponderá a 10% (dez por cento) do seu respectivo padrão.

Art. 25. O adicional de produtividade é devido aos Analistas Judiciários, na especialidade de Oficial de Justiça, no cumprimento de suas atribuições.

§ 1º. Durante os afastamentos previstos no parágrafo único do artigo 19, o pagamento do adicional de que trata o *caput* deste artigo terá como base de cálculo a média aritmética dos valores pagos nos últimos onze meses que antecederem à sua concessão.

§ 2º. O valor pago mensalmente aos Oficiais de Justiça a título de padrão e adicional de produtividade, não ultrapassará o subsídio do Juiz Substituto.

Art. 26. O servidor integrante da Carreira Judiciária, quando cedido, durante o afastamento, não perceberá os adicionais de que trata esta Lei Complementar.

Art. 27. O Poder Judiciário regulamentará, mediante resolução, os adicionais referidos nos incisos I a III do artigo 19.

SEÇÃO III

DOS AUXÍLIOS

Art. 28. Ficam assegurados aos servidores do Poder Judiciário do Estado de Rondônia os seguintes auxílios:

I – auxílio alimentação;

II – auxílio saúde;

III – auxílio transporte;

IV – auxílio creche;

V – auxílio educação;

VI – auxílio home office. (AC)

§ 1º. O auxílio alimentação é destinado a subsidiar as despesas com a refeição do servidor, é concedido em pecúnia e tem caráter indenizatório.

§ 2° O auxílio saúde, destinado a auxiliar em caráter ressarcitório, as despesas do servidor com plano de saúde de assistência médica, será reajustado anualmente, no mês de janeiro, por ato próprio do Presidente do Tribunal de Justiça tendo como base em estudos que observarão os indicadores econômicos oficiais. (NOVA REDAÇÃO)

~~§ 2° O auxílio saúde, destinado a auxiliar em caráter ressarcitório, as despesas do servidor com plano de saúde de assistência médica, será reajustado anualmente, no mês de janeiro, por ato próprio do Presidente do Tribunal de Justiça tendo como base estudos que observarão os indicadores econômicos oficiais. e a disponibilidade orçamentária~~. (REDAÇÃO ANTERIOR)

§ 3º O auxílio transporte será pago em pecúnia aos servidores como forma de ressarcir as despesas com deslocamentos no percurso da residência ao local de trabalho e vice-versa e reajustado sempre que houver aumento da tarifa de transporte coletivo.

§ 4º O auxílio creche será devido aos servidores que tenham filhos ou dependentes sob sua guarda ou tutela, com idade inferior a 7 (sete) anos, com valor equivalente a 20% (vinte por cento) do padrão inicial da carreira de técnico judiciário. (REDAÇÃO NOVA)

~~§ 4º O auxílio creche será devido aos servidores que tenham filhos ou dependentes sob sua guarda ou tutela, com idade inferior a 7 (sete) anos, com valor equivalente a 10% (dez por cento) do padrão inicial da carreira de técnico judiciário.~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

§ 5º O auxílio educação será concedido aos servidores que possuem filhos matriculados no ensino fundamental não contemplados com o auxílio-creche, com valor correspondente a 20% (vinte por cento) do padrão inicial da carreira de técnico judiciário. (REDAÇÃO NOVA)

~~§ 5º O auxílio educação será concedido aos servidores que possuem filhos matriculados no ensino fundamental não contemplados com o auxílio-creche, com valor correspondente a 5% (cinco por cento) do padrão inicial da carreira de técnico judiciário.~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

§ 5º-A O auxílio *home office* será concedido aos servidores que exercem suas atividades na modalidade de trabalho remoto, como forma de ressarcir as despesas com energia elétrica, internet, e manutenção de equipamentos de informática, no valor correspondente a 15% (quinze por cento) do padrão inicial da carreira de Analista judiciário. (AC)

§ 6º. Os auxílios estabelecidos no *caput* deste artigo não refletirão no abono natalino, não se incorporarão para quaisquer efeitos, não sofrerão quaisquer descontos, e não serão considerados para fins de incidência de imposto de renda ou de contribuição previdenciária.

§ 7º. As concessões dos auxílios deste artigo serão disciplinadas em resolução.

CAPÍTULO VI

DA JORNADA DE TRABALHO E DO TELETRABALHO (AC)

Art. 29. Estabelecer que o horário de expediente dos órgãos e das unidades administrativas e jurisdicionais, de 1º e de 2º graus, deste Poder, será de

segunda à sexta-feira, das 7 (sete) às 14 (quatorze) horas, com intervalo intrajornada de 30 minutos.

Art. 30. Fica instituído o regime de Teletrabalho no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia, que poderá ser adotado para servidores efetivos, cedidos e comissionados exclusivos. (AC)

I - O servidor poderá optar pelo teletrabalho parcial ou integral. (AC)

II - Os servidores em regime de Teletrabalho terão sua jornada mensurada por meio do cumprimento de metas estabelecidas em acordo de desempenho. (AC)

CAPÍTULO VII

DO TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA DISCIPLINAR (AC)

Art. 31. Fica instituído o Termo de Ajustamento de Conduta para fins disciplinares no âmbito do Tribunal de Justiça, com a finalidade de servir de medida alternativa à eventual aplicação de penalidade e também como forma de recomposição de danos de pequeno valor. (AC)

§ 1° A regulamentação do Termo de Ajustamento de Conduta será definida por meio de resolução. (AC)

§ 2º O Ajustamento de Conduta não possui caráter punitivo e, sempre que cabível, poderá ser adotado, a qualquer tempo, como forma de compor a irregularidade ou infração. (AC)

§ 3° O descumprimento das condições postas no Termo de Ajustamento de Conduta, em especial o não ressarcimento ao erário, será considerado para efeitos de abertura direta de processo administrativo disciplinar por falta do dever de lealdade. (AC)

§ 4° O Ajustamento de Conduta proposto suspende a instauração de Sindicância Administrativa e de Processo Administrativo Disciplinar e exclui eventual aplicação de pena, se cumprido os termos ajustados. (AC)

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 32. Os servidores efetivos, ocupantes dos cargos do Quadro do Poder Judiciário na data de vigência desta Lei Complementar, serão enquadrados neste Plano de Cargos, Carreiras e Salários, observando-se o seguinte:

I - de acordo com o tempo de serviço prestado ao Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia; (AC)

II - de acordo com a correlação entre os padrões da tabela do PCCS instituído pela Lei Complementar 568/2010 e os padrões das tabelas constantes do Anexo .... desta Lei quando o enquadramento pelo tempo de serviço resultar em decréscimo remuneratório. (AC)

Parágrafo único. Deverão ser deduzidos do tempo de serviço indicado no inciso I deste artigo, os períodos em que o servidor não progrediu na carreira. (AC)

Art. 33. A correção das distorções remuneratórias existentes nos salários dos servidores do quadro permanente do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, no percentual de 20% (vinte por cento), ocorridas no período de 2010 a 2021, será efetuada em 4 (quatro) parcelas, conforme os fatores de correção abaixo, aplicados sobre a referência atual de cada cargo: (AC)

I – 0,05 (zero vírgula zero cinco), a ser implementado a partir do mês de janeiro de 2022.

I I – 0,1 (zero vírgula um), a ser implementado a partir do mês de janeiro de 2023.

III – 0,15 (zero vírgula quinze), a ser implementado a partir do mês de janeiro de 2024.

IV – 0,20 (zero vírgula vinte), a ser implementado a partir do mês de janeiro de 2025.

Art. 34. Os índices percentuais estabelecidos no artigo desta Lei Complementar serão integrados à remuneração dos servidores públicos do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, observada a Lei Complementar n. 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), e o cumprimento das seguintes

condições: (AC)

I – A necessária previsão orçamentária para os exercícios em questão. (AC)

II – A disponibilidade orçamentário-financeira para atender as despesas decorrentes da aplicação desta Lei Complementar. (AC)

III – A fiel observância do limite prudencial de despesa com pessoal do Tribunal de Justiça em cada exercício em questão e nos dois subsequentes, nos termos da Lei Complementar n. 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal). (AC)

Parágrafo único. Na ocorrência de violação do limite prudencial ou da indisponibilidade orçamentário-financeira de que tratam os incisos I a III deste artigo, a cada mês subsequente devem ser efetuados estudos que possibilitem subsidiar decisão da Administração Superior do Poder Judiciário do Estado de Rondônia sobre a recomposição salarial dos servidores, podendo inclusive ser estabelecidos percentuais e períodos diferentes daqueles estabelecidos no artigo ... desta Lei Complementar. (AC)

Art. 35. A recomposição prevista nesta Lei Complementar em nada prejudica o reajuste anual dos servidores previsto no artigo 41 da Lei Complementar n. 568/2010, que deverá ocorrer em tempo oportuno. (AC)

Art. 36. Fica o Poder Judiciário do Estado de Rondônia autorizado a efetuar os pagamentos dos valores retroativos correspondentes às perdas salariais demonstradas, responsabilizando-se ainda pela elaboração de cronograma de pagamentos, de modo parcelado ou não, cujos valores e formas serão discutidos previamente com a entidade sindical respectiva, respeitando os parâmetros e percentuais propostos nesta lei e a disponibilidade orçamentário-financeira da Instituição.

Art. 37. Os concursos realizados ou em andamento, na data de publicação desta Lei Complementar, para o Quadro de Pessoal do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, são válidos para ingresso nas carreiras judiciárias de Técnico Judiciário e Analista Judiciário, observada a correlação entre as atribuições, as especialidades e o grau de escolaridade.

Art. 38. Fica instituída a Vantagem Pessoal Identificada - VPI, a ser paga aos servidores efetivos do Poder Judiciário a título de:

I – vantagem pessoal de adicional por tempo de serviço, prevista nas Leis Complementares nº 68, de 9 de dezembro de 1992, nº 39, de 31 de julho de 1990, e nº 1, de 14 de novembro de 1984;

II - vantagem pessoal de quintos, prevista na Lei Complementar nº 68, de 9 de dezembro de 1992;

III – vantagem pessoal de risco de vida, estabelecida pela Lei nº 385, de 9 de abril de 1992, e transformada em vantagem pessoal pela Lei Complementar nº 280, de 9 de junho de 2003;

IV – vantagem pessoal de profissão regulamentada, estabelecida pela Lei Complementar nº 92, de 3 de novembro de 1993, e transformada em Vantagem Pessoal pela Lei Complementar nº 280, de 9 de junho de 2003;

V – gratificação de especialização, estabelecida pela Lei Complementar nº 92, de 3 de novembro de 1993.

Art. 39. Quando o enquadramento estabelecido nos termos dos incisos I e II do art. 35 desta Lei Complementar ainda resultar em decréscimo na remuneração, fica assegurada ao servidor, parcela a título de Vantagem Pessoal de Adequação Salarial – VPAS, correspondente à diferença apurada entre essa nova remuneração e a última percebida antes da vigência desta Lei Complementar, excluídas do cômputo dos cálculos as seguintes verbas:

I – gratificações inerentes ao exercício de função de confiança ou às representações de cargos comissionados;

II – auxílios alimentação, saúde, transporte, creche e educação;

III – diferenças e restituições salariais;

IV – 1/3 de férias (artigo 98, Lei Complementar nº 68, de 1992);

V – gratificação natalina (artigo 103, Lei Complementar nº 68, de 1992);

VI – indenização de transporte.

Parágrafo único. No conceito de remuneração do *caput* deste artigo, computam-se as gratificações de incentivo previstas no art. 4º da Lei Complementar 148, de 18 de abril de 1996, que alterou o art. 31, XIII, § 13, da Lei Complementar 92, de 4 de abril de 1992.

Art. 40. As vantagens pessoais previstas nos artigos 30 e 31 desta Lei Complementar sujeitar-se-ão aos reajustes decorrentes da revisão geral da remuneração.

Art. 41. A revisão geral da remuneração dos servidores do Poder Judiciário será realizada, preferencialmente, no mês de janeiro de cada ano, nos termos do artigo 37, inciso X, da Constituição Federal.

~~Art. 33. A revisão geral da remuneração dos servidores do Poder Judiciário será realizada, preferencialmente, no mês de junho de cada ano, nos termos do artigo 37, inciso X, da Constituição Federal.~~ (REDAÇÃO ANTERIOR)

Art. 42. O disposto nesta Lei Complementar também se aplica aos inativos e pensionistas.

Art. 43. Caberá ao Tribunal de Justiça baixar as resoluções necessárias à aplicação desta Lei Complementar, no prazo de 90 (noventa) dias, a contar de sua vigência.

Parágrafo único. Enquanto não aprovadas as resoluções, aplicam-se as regras dos regulamentos em vigor.

Art. 44. Fica o Poder Judiciário do Estado de Rondônia autorizado a transformar, sem aumento da despesa, no âmbito de suas competências, os cargos efetivos e os cargos em comissão, bem como as funções gratificadas de seu Quadro de Pessoal, vedada a transformação de função em cargo ou vice-versa. **(Artigo acrescido pela Lei Complementar n. 696, de 26/12/2012)**

Art. 45. As despesas decorrentes da aplicação ou execução desta Lei Complementar devem correr por conta das dotações próprias do Poder Judiciário, suplementadas, se necessário.

Art. 46. Esta Lei Complementar entra em vigência no dia 2 de janeiro de 2022. **(Redação dada pela Lei Complementar n. 577, de 17/05/2010)**

Art. 47. Revogam-se a Lei Complementar n. 568/2010, de 3 de novembro de 1993 e suas respectivas alterações, a partir da publicação desta Lei Complementar.

Palácio do Governo do Estado de Rondônia, em ___ de ____ de 2021, 122º da República.

MARCOS ROCHA

Governador

5.5. Análise e Apresentação da Proposta da nova Tabela Salarial e de Recomposição de Perdas Salariais

Conforme aventamos no item 2 (Metodologia), a proposta de estrutura salarial foi pensada nesse trabalho, em função da crescente valorização dos indivíduos resultante do processo de avaliação nos cargos que exercem, e consubstanciada por meio de pesquisa salarial realizada a partir do método de análise comparativa. Diante disso, os cargos foram classificados de forma compreensível em respectivas tabelas salariais, divididas por grupos ocupacionais com faixas salariais e níveis salariais definidos. Desta feita, esta etapa foi desenvolvida a partir da análise da tabela salarial atual, já que as atividades de análise, descrição e especificação de cargos, elemento fundamental para a avaliação de cargos com vistas à composição salarial, é resultante da análise funcional do próprio TJRO dos cargos atualmente existentes.

As faixas salariais foram estabelecidas dentro de uma amplitude que permita iniciar com um salário médio para determinado cargo, levando em consideração o ambiente organizacional do Judiciário estadual e nacional, de forma que se estabeleceu uma diferença percentual interníveis que permita aos ocupantes desses cargos visualizar a sua progressão salarial conforme o tempo de serviço e a avaliação de desempenho por competência.

Além da análise e utilização de estatísticas, procedemos a pesquisa documental e o método comparativo para alinharmos as informações sobre

composição salarial dos outros tribunais e a análise de conteúdo para interpretação dos dados e composição do relatório de proposição da tabela salarial.

5.5.1 Da Pesquisa Salarial e da Proposta de Novas Tabelas de Vencimento

As tabelas salariais das carreiras judiciárias dos servidores do Poder Judiciário do Estado de Rondônia aqui propostas, têm o objetivo de corrigir as distorções internas referentes à estrutura de salários atual dos cargos efetivos, dando-lhes perspectiva de crescimento salarial e funcional.

Para a proposição foi utilizada metodologia da pesquisa salarial, definida por Zimpeck (1992:242)[18] como o levantamento "dos níveis de remuneração pagos por um conjunto de organizações da comunidade, para funções semelhantes nos seus requisitos e natureza".

A pesquisa salarial permite que a organização conheça a sua posição salarial em relação ao mercado e a partir daí defina a estratégia de remuneração capaz de atrair e manter profissionais qualificados, com a redução de rotatividade e melhor aproveitamento dos recursos investimentos em capacitação.

Para a validade da pesquisa, foi necessário situar o tribunal de justiça em um conjunto de organizações de mesma natureza, quais sejam os tribunais de justiça do Brasil. Para melhor qualificação, a pesquisa foi realizada entre os tribunais de justiça de pequeno poste, pois essa é a classificação do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia em agrupamento feito Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

A classificação dos tribunais em porte é dada pelo CNJ com o objetivo de criar agrupamentos de forma a respeitar características distintas de alguns tribunais existentes no mesmo ramo de justiça, tendo em vista à extensão territorial do Brasil.

[18] ZIMPECK, B.G. **Administração de salários**. Atlas: São Paulo, 1992.

Assim, é recomendável o uso de estatísticas comparativas, levando-se em consideração as diferenças.

Para a categorização por porte são consideradas as variáveis: despesas totais; casos novos; processos pendentes; número de magistrados; número de servidores (efetivos, requisitados, cedidos e comissionados sem vínculo efetivo); e número de trabalhadores auxiliares (terceirizados, estagiários, juízes leigos e conciliadores). A consolidação dessas informações forma um escore único, por tribunal, a partir do qual se procede ao agrupamento: tribunais de grande, médio ou pequeno porte. (CNJ, Relatório Justiça em Números 2020)

A figura 1 mostra a classificação em grupos de cada um dos tribunais da Justiça Estadual, no Relatório Justiça em Números-2020, Ano Base 2019, elaborado pelo CNJ.

Figura 1: Classificação dos Tribunais de Justiça por Porte no Ano Base 2019.

Grupo		Tribunal	Escore*	Despesa Total da Justiça	Casos Novos	Casos Pendentes	Número de Magistrados	Força de Trabalho (servidores e auxiliares)
1º Grupo: Grande Porte	1	TJ - São Paulo	0,320	13.116.881.764	5.023.173	10.138.365	2.650	67512
	2	TJ - Rio de Janeiro	1,192	4.236.570.724	2.029.251	9.988.598	889	26108
	3	TJ - Minas Gerais	1,084	5.790.503.062	1.649.255	3.772.400	1.083	28.037
	4	TJ - Pernambuco	0,540	2.027.591.419	1.055.020	3.780.301	802	16.077
	5	TJ - Rio Grande do Sul	0,492	2.958.420.090	1.413.850	3.006.940	751	15.772
2º Grupo: Médio Porte	1	TJ - Bahia	0,363	3.828.861.760	1.413.150	3.369.217	575	12.018
	2	TJ - Santa Catarina	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	597	12.546
	3	TJ - Pernambuco	-0,026	[illegible]	[illegible]	[illegible]	553	13.058
	4	TJ - Goiás	-0,080	[illegible]	647.836	1.486.461	379	12.059
	5	TJ - Distrito Federal e Territórios	[illegible]	2.935.602.287	421.353	657.087	383	11.050
	6	TJ - Ceará	-0,228	[illegible]	673.814	1.232.783	417	7.628
	7	TJ - Mato Grosso	0,268	1.577.838.608	463.757	957.840	291	8.455
	8	TJ - Maranhão	-0,320	[illegible]	377.901	1.073.872	347	5.820
	9	TJ - Espírito Santo	-0,323	[illegible]	303.677	898.280	324	6.892
	10	TJ - Pará	-0,333	1.894.773.320	396.711	1.090.630	383	5.908
	1	TJ - Mato Grosso do Sul	0,429	[illegible]	[illegible]	[illegible]	285	6.148
	2	TJ - Paraíba	-0,437	645.610.977	[illegible]	[illegible]	285	5.068
	3	TJ - Rio Grande do Norte	-0,446	[illegible]	[illegible]	[illegible]	321	4.707
	4	TJ - Amazonas	-0,508	694.670.812	260.730	804.267	201	2.986
	5	TJ - Piauí	0,617	672.715.674	236.139	647.934	198	3.318
3º Grupo: Pequeno Porte	6	TJ - Sergipe	-0,516	[illegible]	[illegible]	[illegible]	158	4.160
	7	TJ - Rondônia	-0,525	[illegible]	252.930	[illegible]	139	3.513
	8	TJ - Alagoas	-0,548	676.927.476	206.211	485.922	180	3.149
	9	TJ - Tocantins	-0,555	618.063.371	211.556	172.361	163	3.055
	10	TJ - Amapá	0,559	540.386.101	81.197	94.100	86	1.704
	11	TJ - Acre	-0,866	396.003.070	67.200	120.426	65	2.044
	12	TJ - Roraima	-0,881	330.891.391	55.319	90.351	95	1.250

Fonte: Relatório Justiça em Números 2020 (Ano Base 2019), do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Dessa forma, além do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia há mais 11 (onze) tribunais de justiça de pequeno porte: o do Acre; do Alagoas; do Amapá; do Amazonas; do Mato Grosso do Sul; da Paraíba; do Piauí; do Rio Grande do Norte; de Roraima; de Sergipe; e de Tocantins. A pesquisa salarial foi realizada então entre os 11 tribunais.

A pesquisa buscou conhecer o salário inicial e o salário final dos cargos efetivos de nível superior, nível médio e nível básico desses tribunais. A coleta de dados foi feita nas tabelas salariais obtidas na página Transparência do sítio eletrônico dos tribunais pesquisados, no período de 25 a 27 de fevereiro de 2021.

As tabelas do TJAC e TJPB não foram obtidas. As informações disponibilizadas na página de transparência desses tribunais são representativas de toda a estrutura remuneratória de suas carreiras, ou seja, ao salário estão somadas as gratificações e adicionais. Foram consultadas as tabelas em seus respectivos planos de carreiras, cargos e salários, mas diante ao risco de estarem defasados, pois publicados há alguns anos, não foram considerados.

Constam dados de 9 tribunais dentre os 11 tribunais pesquisados, representando dados de 82% do público alvo, o que assegura representatividade à pesquisa realizada. A pesquisa salarial está apresentada na figura 2.

Figura 2 – Pesquisa salarial realizada entre os tribunais de pequeno porte.

Tribunal	Nível Superior			Nível Médio			Nível Fundamental		
	Inicial	Final	Evolução (%)	Inicial	Final	Evolução (%)	Inicial	Final	Evolução (%)
TJAC	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]			
TJMA	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TJAP	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TJMS	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TJPI	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TJRR	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TJSE	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TJTO	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TJRO	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Média	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Mediana	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Fonte própria

Utilizando-se dos recursos estatísticos da média e da mediana aplicada aos dados obtidos e comparando com o salário inicial e final dos cargos de nível superior, dos cargos de nível médio e dos cargos de nível básico do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia (TJRO), tem-se que:

1. O salário inicial do cargo de nível superior do TJRO está na média dos demais tribunais de pequeno porte, e também está situado próximo à

mediana dos salários iniciais da carreira desses tribunais. Porém, quando se trata do salário final da carreira, encontra-se diferença em torno de 6 mil reais a menor do salário praticado no TJRO para o da média dos demais tribunais, significando evolução na carreira abaixo da média e da mediana praticada;

2. O salário do cargo de técnico judiciário está abaixo da média obtida para os demais tribunais, tanto no salário inicial quanto no final, com diferença em torno de 2.500, a menor, na evolução média da carreira;
3. A média do salário inicial e final dos cargos de nível fundamental também está acima do praticado pelo TJRO.

As distorções salariais ocorridas resultam na inadequação do reconhecimento dado ao desenvolvimento do servidor na carreira judiciária. Motivo pelo qual se propõe novas tabelas salariais para os cargos efetivos do Poder Judiciário.

A tabela proposta visa assim assegurar o devido reconhecimento ao servidor que desenvolve na carreira por meio da progressão funcional, que deve se dá anualmente, intercalando-se a progressão por antiguidade e por mérito.

As tabelas de vencimento 1 e 2, estão proposta para os cargos de Analista Judiciário e Técnico Judiciário, respectivamente. Enquanto as tabelas 3 e 4, são propostas para os cargos em extinção de Escrivão Judicial, Oficial Distribuidor, Oficial Contador; e Auxiliar Operacional.

A tabela 5 é demonstrativa de vencimento para os cargos em comissão, mantida no total valor atual, mas sem composição de representação na tabela, pois desnecessário aos servidores que são tão somente nomeados em comissão.

Para melhor compreensão das tabelas que se propõem, abaixo estão algumas definições importantes:

a) Tabela de Vencimento - conjunto de coeficientes que, aplicados sobre a base salarial, determina o vencimento do servidor;

b) Nível - graduação ascendente, existente em cada carreira, determinante da promoção;

c) Referência - graduação ascendente, existente em cada nível da carreira, determinante da progressão funcional.

Tabela 1 – Tabela de Vencimento do Cargo de Analista Judiciário.

CARGO	NIVEL	COEFICIENTE	REFERÊNCIA					
			A	B	C	D	E	F
Analista Judiciário	1	0,015	6.365,21	6.460,69	6.557,60	6.655,96	6.755,80	6.857,14
	2	0,020	6.994,28	7.134,17	7.276,85	7.422,39	7.570,84	7.722,25
	3	0,025	7.915,31	8.113,19	8.316,02	8.523,92	8.737,02	8.955,44
	4	0,030	9.224,11	9.500,83	9.785,86	10.079,43	10.381,82	10.693,27
	5	0,035	11.067,53	11.454,90	11.855,82	12.270,77	12.700,25	13.144,76
	6	0,040	13.670,55	14.217,37	14.786,07	15.377,51	15.992,61	16.632,31
	7	0,045	17.380,77	18.362,90	18.980,23	19.834,34	20.726,89	21.659,60

Tabela 2 – Tabela de Vencimento do Cargo de Técnico Judiciário.

CARGO	NIVEL	COEFICIENTE	REFERÊNCIA					
			A	B	C	D	E	F
Técnico Judiciário	1	0,015	4.039,04	4.099,63	4.161,12	4.223,54	4.286,89	4.351,19
	2	0,020	4.438,22	4.526,98	4.617,52	4.709,87	4.804,07	4.900,15
	3	0,025	5.022,65	5.148,22	5.276,93	5.408,85	5.544,07	5.682,67
	4	0,030	5.853,15	6.028,75	6.209,61	6.395,90	6.587,77	6.785,41
	5	0,035	7.022,90	7.268,70	7.523,10	7.786,41	8.058,94	8.341,00
	6	0,040	8.674,64	9.021,62	9.382,49	9.757,79	10.148,10	10.554,02
	7	0,045	11.028,95	11.525,26	12.043,89	12.585,87	13.152,23	13.744,08

Tabela 3 – Tabela de Vencimento dos Cargos de Escrivão Judicial, Oficial Distribuidor, Oficial Contador (Em Extinção).

CARGO	NIVEL	COEFICIENTE	REFERÊNCIA					
			A	B	C	D	E	F
Escrivão Judicial, Oficial Distribuidor, Oficial Contador	1	0,015	6.365,21	6.460,69	6.557,60	6.655,96	6.755,80	6.857,14
	2	0,020	6.994,28	7.134,17	7.276,85	7.422,39	7.570,84	7.722,25
	3	0,025	7.915,31	8.113,19	8.316,02	8.523,92	8.737,02	8.955,44
	4	0,030	9.224,11	9.500,83	9.785,86	10.079,43	10.381,82	10.693,27
	5	0,035	11.067,53	11.454,90	11.855,82	12.270,77	12.700,25	13.144,76
	6	0,040	13.670,55	14.217,37	14.786,07	15.377,51	15.992,61	16.632,31
	7	0,045	17.380,77	18.162,90	18.980,23	19.834,34	20.726,89	21.659,60

Tabela 4 – Tabela de Vencimento dos Cargos de Auxiliar Operacional (Em Extinção).

CARREIRA	NIVEL	COEFICIENTE	REFERÊNCIA					
			A	B	C	D	E	F
Auxiliar Operacional	1	0,015	2.377,88	2.413,55	2.449,75	2.486,50	2.523,80	2.561,65
	2	0,020	2.612,89	2.665,14	2.718,45	2.772,81	2.828,27	2.884,84
	3	0,025	2.956,96	3.030,88	3.106,65	3.184,32	3.263,93	3.345,53
	4	0,030	3.445,89	3.549,27	3.655,75	3.765,42	3.878,38	3.994,73
	5	0,035	4.134,55	4.279,26	4.429,03	4.584,05	4.744,49	4.910,55
	6	0,040	5.106,97	5.311,25	5.523,70	5.744,64	5.974,43	6.213,41
	7	0,045	6.493,01	6.785,20	7.090,53	7.409,60	7.743,04	8.091,47

Tabela 5 – Tabela de Vencimento dos Cargos em Comissão.

Cargo Comissionado	Valor Base (R$)
DAS1	6.270,54
DAS2	7.054,35
DAS3	7.838,18
DAS4	10.189,64
DAS5	14.108,73
DASS	18.027,83

5.5.2 Das Perdas Salariais e da Proposta de Recomposição

No período de 2010 a 2020, houve perdas salariais para o servidor do Judiciário na monta de 16,04%. Sabe-se, que em 2021 não haverá recomposição salarial em decorrência do entendimento que se tem da Lei Complementar n. 273/2020. Contudo, a projeção de inflação para este ano já alcança 4,81%, que somadas a defasagem anterior, alcançam o montante de 20,85% em perda salarial.

Importante quantificar a perda de 2,50% no salário do servidor pelo aumento da contribuição para o Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado

(Iperon), o que perfaz 23,35% de impacto negativo no salário do servidor do Judiciário de Rondônia.

Figura 3 – Perdas Salariais Ocorridas no Período de 2010 a 2020.

Ano	Mês atualiza	Indice Reajuste	Inflação no período(%)	TJRO	Impacto do reajuste na inflação
2010	0	0,00%	5,90%	0,00%	-5,90%
2011	6	3,25%	6,50%	8,00%	1,50%
2012	4	1,94%	5,83%	6,50%	0,67%
2013	0	0,00%	5,91%	0,00%	-5,91%
2014	4	2,14%	6,41%	5,87%	-0,54%
2015	5	4,45%	10,67%	5,87%	-4,80%
2016	4	2,10%	6,29%	8,02%	1,73%
2017	6	1,11%	2,21%	6,00%	3,79%
2018	6	1,88%	3,75%	4,00%	0,25%
2019	3	1,08%	4,31%	0,00%	-4,31%
2020	3	2,00%	4,52%	2,00%	-2,52%
2021*	3	2,00%	4,81%	0,00%	-4,81%
* Previsão				DEFASAGEM	-20,85%
				IPERON	2,50%
				TOTAL	-23,35%

Em 2022, será devida ao servidor recomposição superior a 20% (vinte por cento) da perda salarial decorrente da inflação.

Em proposta razoável para o planejamento orçamentário do Tribunal de Justiça, o Sinjur apresenta solução de recomposição das perdas em 4 (quatro) anos, na forma abaixo, com fatores de correção aplicados sobre a referência atual da nova tabela de vencimento dos cargos do Poder Judiciário:

I – 0,05 (zero vírgula zero cinco), a ser implementado a partir do mês de janeiro de 2022.

II – 0,1 (zero vírgula um), a ser implementado a partir do mês de janeiro de 2023.

III – 0,15 (zero vírgula quinze), a ser implementado a partir do mês de janeiro de 2024.

IV – 0,20 (zero vírgula vinte), a ser implementado a partir do mês de janeiro de 2025.

As tabelas de vencimento a seguir, estão corrigidas em acordo com a proposta apresentada para os 4 (quatro) anos de aplicação da recomposição salarial:

Ano 1

Tabela 6 de Recomposição Salarial do Ano 1 do Cargo de Analista Judiciário.

CARGO	NÍVEL	COEFICIENTE	REFERÊNCIA					
			A	B	C	D	E	F
Analista Judiciário	1	0,015	6.683,47	6.783,72	6.885,48	6.988,76	7.093,59	7.200,00
		0,020	7.344,00	7.490,88	7.640,69	7.793,51	7.949,38	8.108,36
		0,025	8.311,07	8.518,85	8.731,82	8.950,12	9.173,87	9.403,22
		0,030	9.685,31	9.975,87	10.275,15	10.583,40	10.900,91	11.227,93
		0,035	11.620,91	12.027,64	12.448,61	12.884,31	13.335,26	13.802,00
		0,040	14.354,08	14.928,24	15.525,37	16.146,38	16.792,24	17.463,93
		0,045	18.249,81	19.071,05	19.929,24	20.826,06	21.763,23	22.742,58

Tabela 7 de Recomposição Salarial do Ano 1 do Cargo de Técnico Judiciário.

CARGO	NÍVEL	COEFICIENTE	REFERÊNCIA					
			A	B	C	D	E	F
Técnico Judiciário	1	0,015	4.240,99	4.304,61	4.369,18	4.434,71	4.501,23	4.568,75
	2	0,020	4.660,13	4.753,33	4.848,40	4.945,37	5.044,27	5.145,16
	3	0,025	5.273,79	5.405,63	5.540,77	5.679,29	5.821,27	5.966,81
	4	0,030	6.145,81	6.330,18	6.520,09	6.715,69	6.917,16	7.124,68
	5	0,035	7.374,04	7.632,13	7.899,26	8.175,73	8.461,88	8.758,05
	6	0,040	9.108,37	9.472,71	9.851,61	10.245,68	10.655,50	11.081,73
	7	0,045	11.580,40	12.101,52	12.646,09	13.215,16	13.809,85	14.431,29

Tabela 8 de Recomposição Salarial do Ano 1 dos Cargos de Escrivão Judicial, Oficial Distribuidor, Oficial Contador (Em Extinção)

CARGO	NÍVEL	COEFICIENTE	REFERÊNCIA					
			A	B	C	D	E	F
Escrivão Judicial, Oficial Distribuidor, Oficial Contador	1	0,015	6.683,47	6.783,72	6.885,48	6.988,76	7.093,59	7.200,00
	2	0,020	7.344,00	7.490,88	7.640,69	7.793,51	7.949,38	8.108,36
	3	0,025	8.311,07	8.518,85	8.731,82	8.950,12	9.173,87	9.403,22
	4	0,030	9.685,31	9.975,87	10.275,15	10.583,40	10.900,91	11.227,93
	5	0,035	11.620,91	12.027,64	12.448,61	12.884,31	13.335,26	13.802,00
	6	0,040	14.354,08	14.928,24	15.525,37	16.146,38	16.792,24	17.463,93
	7	0,045	18.249,81	19.071,05	19.929,24	20.826,06	21.763,23	22.742,58

Tabela 9 de Recomposição Salarial do Ano 1 do Cargo de Auxiliar Operacional (Em Extinção).

CARGO	NÍVEL	COEFICIENTE	REFERÊNCIA					
			A	B	C	D	E	F
Auxiliar Operacional	1	0,015	2.377,88	2.413,55	2.449,75	2.486,50	2.523,80	2.561,65
	2	0,020	2.612,89	2.665,14	2.718,45	2.772,81	2.828,27	2.884,84
	3	0,025	2.956,96	3.030,88	3.106,65	3.184,32	3.263,93	3.345,53
	4	0,030	3.445,89	3.549,27	3.655,75	3.765,42	3.878,38	3.994,73
	5	0,035	4.134,55	4.279,26	4.429,03	4.584,05	4.744,49	4.910,55
	6	0,040	5.106,97	5.311,25	5.523,70	5.744,64	5.974,43	6.213,41
	7	0,045	6.493,01	6.785,20	7.090,53	7.409,60	7.743,04	8.091,47

Ano 2

Tabela 10 de Recomposição Salarial do Ano 2 do Cargo de Analista Judiciário.

CARGO	NÍVEL	COEFICIENTE	REFERÊNCIA					
			A	B	C	D	E	F
Analista Judiciário	1	0,015	7.001,73	7.106,76	7.213,36	7.321,56	7.431,38	7.542,85
	2	0,020	7.693,71	7.847,58	8.004,54	8.164,63	8.327,92	8.494,48
	3	0,025	8.706,84	8.924,51	9.147,62	9.376,31	9.610,72	9.850,99
	4	0,030	10.146,52	10.450,91	10.764,44	11.087,38	11.420,00	11.762,60
	5	0,035	12.174,29	12.600,39	13.041,40	13.497,85	13.970,27	14.459,23
	6	0,040	15.037,60	15.639,11	16.264,67	16.915,26	17.591,87	18.295,54
	7	0,045	19.118,84	19.979,19	20.878,26	21.817,78	22.799,58	23.825,56

Tabela 11 de Recomposição Salarial do Ano 2 do Cargo de Técnico Judiciário.

CARGO	NÍVEL	COEFICIENTE	REFERÊNCIA					
			A	B	C	D	E	F
Técnico Judiciário	1	0,015	4.442,94	4.509,59	4.577,23	4.645,89	4.715,58	4.786,31
	2	0,020	4.882,04	4.979,68	5.079,27	5.180,86	5.284,48	5.390,17
	3	0,025	5.524,92	5.663,04	5.804,62	5.949,73	6.098,48	6.250,94
	4	0,030	6.438,47	6.631,62	6.830,57	7.035,49	7.246,55	7.463,95
	5	0,035	7.725,19	7.995,57	8.275,41	8.565,05	8.864,83	9.175,10
	6	0,040	9.542,10	9.923,79	10.320,74	10.733,57	11.162,91	11.609,43
	7	0,045	12.131,85	12.677,78	13.248,28	13.844,46	14.467,46	15.118,49

Tabela 12 de Recomposição Salarial do Ano 2 dos Cargos de Escrivão Judicial, Oficial Distribuidor, Oficial Contador (Em Extinção).

CARGO	NÍVEL	COEFICIENTE	REFERÊNCIA					
			A	B	C	D	E	F
Escrivão Judicial, Oficial Distribuidor, Oficial Contador	1	0,015	7.001,73	7.106,76	7.213,36	7.321,56	7.431,38	7.542,85
	2	0,020	7.693,71	7.847,58	8.004,54	8.164,63	8.327,92	8.494,48
	3	0,025	8.706,84	8.924,51	9.147,62	9.376,31	9.610,72	9.850,99
	4	0,030	10.146,52	10.450,91	10.764,44	11.087,38	11.420,00	11.762,60
	5	0,035	12.174,29	12.600,39	13.041,40	13.497,85	13.970,27	14.459,23
	6	0,040	15.037,60	15.639,11	16.264,67	16.915,26	17.591,87	18.295,54
	7	0,045	19.118,84	19.979,19	20.878,26	21.817,78	22.799,58	23.825,56

Tabela 13 de Recomposição Salarial do Ano 2 do Cargo de Auxiliar Operacional (Em Extinção)

CARGO	NÍVEL	COEFICIENTE	REFERÊNCIA					
			A	B	C	D	E	F
Auxiliar Operacional	1	0,015	2.615,67	2.654,90	2.694,73	2.735,15	2.776,17	2.817,82
	2	0,020	2.874,17	2.931,66	2.990,29	3.050,10	3.111,10	3.173,32
	3	0,025	3.252,65	3.333,97	3.417,32	3.502,75	3.590,32	3.680,08
	4	0,030	3.790,48	3.904,20	4.021,32	4.141,96	4.266,22	4.394,21
	5	0,035	4.548,00	4.707,18	4.871,93	5.042,45	5.218,94	5.401,60
	6	0,040	5.617,67	5.842,37	6.076,07	6.319,11	6.571,87	6.834,75
	7	0,045	7.142,31	7.463,72	7.799,58	8.150,56	8.517,34	8.900,62

Ano 3

Tabela 14 de Recomposição Salarial do Ano 3 do Cargo de Analista Judiciário.

CARGO	NÍVEL	COEFICIENTE	REFERÊNCIA					
			A	B	C	D	E	F
Analista Judiciário	1	0,015	7.319,99	7.429,79	7.541,24	7.654,36	7.769,17	7.885,71
	2	0,020	8.043,42	8.204,29	8.368,38	8.535,75	8.706,46	8.880,59
	3	0,025	9.102,60	9.330,17	9.563,42	9.802,51	10.047,57	10.298,76
	4	0,030	10.607,72	10.925,96	11.253,74	11.591,35	11.939,09	12.297,26
	5	0,035	12.727,66	13.173,13	13.634,19	14.111,39	14.605,29	15.116,47
	6	0,040	15.721,13	16.349,98	17.003,98	17.684,13	18.391,50	19.127,16
	7	0,045	19.987,88	20.887,34	21.827,27	22.809,49	23.835,92	24.908,54

Tabela 15 de Recomposição Salarial do Ano 3 do Cargo de Técnico Judiciário.

CARGO	NÍVEL	COEFICIENTE	REFERÊNCIA					
			A	B	C	D	E	F
Técnico Judiciário	1	0,015	4.644,90	4.714,57	4.785,29	4.857,07	4.929,92	5.003,87
	2	0,020	5.103,95	5.206,03	5.310,15	5.416,35	5.524,68	5.635,17
	3	0,025	5.776,05	5.920,45	6.068,46	6.220,18	6.375,68	6.535,07
	4	0,030	6.731,12	6.933,06	7.141,05	7.355,28	7.575,94	7.803,22
	5	0,035	8.076,33	8.359,00	8.651,57	8.954,37	9.267,78	9.592,15
	6	0,040	9.975,83	10.374,87	10.789,86	11.221,46	11.670,31	12.137,13
	7	0,045	12.683,30	13.254,05	13.850,48	14.473,75	15.125,07	15.805,70

Tabela 16 de Recomposição Salarial do Ano 3 dos Cargos de Escrivão Judicial, Oficial Distribuidor, Oficial Contador (Em Extinção).

CARGO	NÍVEL	COEFICIENTE	REFERÊNCIA					
			A	B	C	D	E	F
Escrivão Judicial, Oficial Distribuidor, Oficial Contador	1	0,015	7.319,99	7.429,79	7.541,24	7.654,36	7.769,17	7.885,71
	2	0,020	8.043,42	8.204,29	8.368,38	8.535,75	8.706,46	8.880,59
	3	0,025	9.102,60	9.330,17	9.563,42	9.802,51	10.047,57	10.298,76
	4	0,030	10.607,72	10.925,96	11.253,74	11.591,35	11.939,09	12.297,26
	5	0,035	12.727,66	13.173,13	13.634,19	14.111,39	14.605,29	15.116,47
	6	0,040	15.721,13	16.349,98	17.003,98	17.684,13	18.391,50	19.127,16
	7	0,045	19.987,88	20.887,34	21.827,27	22.809,49	23.835,92	24.908,54

Tabela 17 de Recomposição Salarial do Ano 3 do Cargo de Auxiliar Operacional (Em Extinção)

CARGO	NÍVEL	COEFICIENTE	REFERÊNCIA					
			A	B	C	D	E	F
Auxiliar Operacional	1	0,015	2.734,56	2.775,58	2.817,21	2.859,47	2.902,36	2.945,90
	2	0,020	3.004,82	3.064,91	3.126,21	3.188,74	3.252,51	3.317,56
	3	0,025	3.400,50	3.485,51	3.572,65	3.661,97	3.753,52	3.847,35
	4	0,030	3.962,78	4.081,66	4.204,11	4.330,23	4.460,14	4.593,94
	5	0,035	4.754,73	4.921,15	5.093,39	5.271,65	5.456,16	5.647,13
	6	0,040	5.873,01	6.107,93	6.352,25	6.606,34	6.870,60	7.145,42
	7	0,045	7.466,96	7.802,98	8.154,11	8.521,04	8.904,49	9.305,19

Ano 4

Tabela 18 de Recomposição Salarial do Ano 4 do Cargo de Analista Judiciário.

CARGO	NÍVEL	COEFICIENTE	REFERÊNCIA					
			A	B	C	D	E	F
Analista Judiciário	1	0,015	7.638,25	7.752,83	7.869,12	7.987,15	8.106,96	8.228,57
	2	0,020	8.393,14	8.561,00	8.732,22	8.906,87	9.085,00	9.266,70
	3	0,025	9.498,37	9.735,83	9.979,23	10.228,71	10.484,42	10.746,53
	4	0,030	11.068,93	11.401,00	11.743,03	12.095,32	12.458,18	12.831,92
	5	0,035	13.281,04	13.745,88	14.226,98	14.724,93	15.240,30	15.773,71
	6	0,040	16.404,66	17.060,85	17.743,28	18.453,01	19.191,13	19.958,78
	7	0,045	20.856,92	21.795,48	22.776,28	23.801,21	24.872,27	25.991,52

Tabela 19 de Recomposição Salarial do Ano 4 do Cargo de Técnico Judiciário.

CARGO	NÍVEL	COEFICIENTE	REFERÊNCIA					
			A	B	C	D	E	F
Técnico Judiciário	1	0,015	4.846,85	4.919,55	4.993,34	5.068,24	5.144,27	5.221,43
	2	0,020	5.325,86	5.432,38	5.541,03	5.651,85	5.764,88	5.880,18
	3	0,025	6.027,18	6.177,86	6.332,31	6.490,62	6.652,88	6.819,21
	4	0,030	7.023,78	7.234,50	7.451,53	7.675,08	7.905,33	8.142,49
	5	0,035	8.427,48	8.722,44	9.027,72	9.343,69	9.670,72	10.009,20
	6	0,040	10.409,57	10.825,95	11.258,99	11.709,35	12.177,72	12.664,83
	7	0,045	13.234,75	13.830,31	14.452,67	15.103,04	15.782,68	16.492,90

Tabela 20 de Recomposição Salarial do Ano 4 dos Cargos de Escrivão Judicial, Oficial Distribuidor, Oficial Contador (Em Extinção).

CARGO	NÍVEL	COEFICIENTE	REFERÊNCIA					
			A	B	C	D	E	F
Escrivão Judicial, Oficial Distribuidor, Oficial Contador	1	0,015	7.638,25	7.752,83	7.869,12	7.987,15	8.106,96	8.228,57
	2	0,020	8.393,14	8.561,00	8.732,22	8.906,87	9.085,00	9.266,70
	3	0,025	9.498,37	9.735,83	9.979,23	10.228,71	10.484,42	10.746,53
	4	0,030	11.068,93	11.401,00	11.743,03	12.095,32	12.458,18	12.831,92
	5	0,035	13.281,04	13.745,88	14.226,98	14.724,93	15.240,30	15.773,71
	6	0,040	16.404,66	17.060,85	17.743,28	18.453,01	19.191,13	19.958,78
	7	0,045	20.856,92	21.795,48	22.776,28	23.801,21	24.872,27	25.991,52

Tabela 21 de Recomposição Salarial do Ano 4 do Cargo de Auxiliar Operacional (Em Extinção)

CARGO	NÍVEL	COEFICIENTE	REFERÊNCIA					
			A	B	C	D	E	F
Auxiliar Operacional	1	0,015	2.853,46	2.896,26	2.939,70	2.983,80	3.028,55	3.073,98
	2	0,020	3.135,46	3.198,17	3.262,13	3.327,38	3.393,93	3.461,80
	3	0,025	3.548,35	3.637,06	3.727,98	3.821,18	3.916,71	4.014,63
	4	0,030	4.135,07	4.259,12	4.386,90	4.518,50	4.654,06	4.793,68
	5	0,035	4.961,46	5.135,11	5.314,84	5.500,86	5.693,39	5.892,66
	6	0,040	6.128,36	6.373,50	6.628,44	6.893,57	7.169,32	7.456,09
	7	0,045	7.791,61	8.142,24	8.508,64	8.891,53	9.291,64	9.709,77

Convicto da viabilidade da proposta aqui apresentada, o Sinjur está à disposição para fazer a simulação da aplicação das novas tabelas de vencimento, bem como das tabelas corrigidas das perdas salariais.

Necessário relembrar, que em 2017 a situação do Tribunal de Justiça em relação ao limite das despesas de pessoal estava em 5,55% da RCL e, portanto, acima do limite de alerta, conforme se verifica no O Relatório de Gestão Fiscal (RGF) do último quadrimestre daquele ano, publicado no Diário da Justiça n. 018, de 29 de janeiro de 2018. E que o patamar atualmente alcançado de 4,33% (Diário da Justiça Eletrônico nº. 17, de 21.01.2021) se deu, principalmente, pelas aposentadorias dos servidores que aderiram ao incentivo do programa de aposentadoria do Tribunal. As vacâncias decorrentes dessas aposentadorias não foram preenchidas pelo Tribunal na sua grande maioria, e tal fato levou a sobrecarga dos servidores em atividade. Há cartórios com 1 ou 2 servidores lotados.

E que ainda assim, desafiados por metas de produtividade, os servidores responderam com alto desempenho, o que contribuiu enormemente para a

obtenção do Selo Ouro em 2018 e Diamante que obtidos pelo Tribunal de Justiça em 2019 e 2020, no Prêmio de Qualidade Nacional do Judiciário concedido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Impõe-se precisa ao Tribunal de Justiça, a implantação da política saneadora da descompensação salarial ocorrida nos vencimentos dos servidores, e de reconhecimento ao alto desempenho de seus colaboradores.

Gislaine Magalhães Caldeira
Diretora Presidente