



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 precípua 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 envolvidas 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 evidencia 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 significativa 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 notícias:

<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