

APRESENTAÇÃO DO PROJETO – NOVO PCCV TJBA

Diante da complexidade crescente das atividades judiciais e administrativas, e da necessidade de entregar uma Justiça cada vez mais eficiente, transparente e tecnicamente qualificada, o Tribunal de Justiça da Bahia precisa iniciar um novo capítulo em sua política de gestão de pessoas. É essencial adotar um modelo de carreira que esteja à altura dos desafios contemporâneos.

A proposta das entidades representativas dos Servidores, é um novo Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos, que se apresenta como um instrumento estruturante dessa modernização. Ele não apenas revisa a arquitetura funcional atual, mas introduz uma lógica de desenvolvimento profissional que integra **mérito, qualificação, previsibilidade e valorização contínua**. Seu desenho técnico estabelece trajetórias claras de evolução, parâmetros objetivos de desempenho e mecanismos sólidos de incentivo à formação e à produtividade.

O modelo foi concebido para promover um **alinhamento estratégico entre os interesses dos servidores e os objetivos da Administração**. Ao mesmo tempo em que oferece reconhecimento, valorização e segurança de crescimento ao servidor, reforça a eficiência institucional, melhora a entrega jurisdicional e fortalece a imagem do Tribunal. É um sistema em que avanço individual e resultado institucional convergem, gerando estabilidade, engajamento e profissionalismo.

Essa sinergia cria um **ciclo virtuoso**:

- Servidores mais capacitados e motivados produzem com maior qualidade;
- uma instituição mais eficiente entrega melhores resultados;
- melhores resultados se traduzem em melhor prestação jurisdicional;
- o que, por sua vez, retroalimenta uma cultura de excelência.

O plano que apresentamos a seguir traduz essa visão. Ele se fundamenta em critérios técnicos, respeito à realidade orçamentária e compromisso com a valorização da força de trabalho, consolidando um modelo de carreira moderno, equilibrado e orientado a resultados — um plano que transforma desempenho em reconhecimento, e reconhecimento em serviço público de excelência.

Assim, a presente proposta de Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos visa a modernização da estrutura funcional do Tribunal de Justiça, instituindo uma trajetória profissional que valoriza o tempo de serviço, a escolaridade e o desempenho individual dos servidores. A carreira é concebida sobre um tripé de meritocracia, formação continuada e alto desempenho, que reconhece a experiência acumulada, o investimento em capacitação e a excelência na entrega do trabalho.

Estrutura da Carreira

A trajetória funcional é organizada em **classes verticais** compostas por **níveis horizontais**. Essa estrutura possibilita desenvolvimento contínuo e previsível, oferecendo ao servidor clareza sobre o caminho de crescimento dentro da instituição e à Administração uma maior previsibilidade em relação ao crescimento vegetativo da folha.

O **crescimento horizontal** ocorrerá por **tempo de serviço**, assegurando valorização da permanência e estabilidade na carreira. Já o **avanço vertical** dependerá da combinação de **formação continuada** e **avaliações de desempenho satisfatórias**, garantindo que a ascensão funcione como reflexo direto do aprimoramento técnico e comportamental do servidor.

Para atingir o nível final, o avanço exigirá critérios adicionais de excelência — **tempo de serviço, avaliação mínima “B”** (explicado abaixo) e **carga extra de pelo menos 100 horas de capacitação**, consolidando o topo da carreira como um patamar de reconhecimento e alta performance.

Formação Continuada e Capacitação

A **UNICORP**, de forma autônoma ou em parceria, será responsável por oferecer os cursos obrigatórios de formação continuada. Cada progressão vertical demandará pelo menos **240 horas de capacitação**, a serem realizadas ao longo do tempo de serviço na classe vertical. Esses cursos terão foco prático e serão planejados para preparar o servidor para executar, com proficiência, as atividades da classe imediatamente superior ao que ocupa — assegurando que a formação acompanhe a complexidade crescente das funções a serem desempenhadas.

Esse requisito garante que os servidores terão o conhecimento necessário para desempenhar as suas funções, pondo fim à cultura arcaica de transmissão de conhecimento oral nas unidades. **A UNICORP passa a ser o centro de disseminação do conhecimento, podendo compilar as melhores práticas das diversas unidades de trabalho**, aumentando, apenas com essa alteração, a eficiência dos cartórios.

Além disso, a UNICORP pode concentrar a construção de modelos de atos, num trabalho conjunto com os servidores das diversas áreas, a fim de uniformizar o trabalho dos servidores, o que facilitará a replicação das melhorias nos documentos e processos de trabalho.

Outro ponto positivo, é que a **formação se tornar requisito de progressão, eleva a qualificação pessoal dos servidores**, diminuindo o retrabalho e aumentando a qualidade dos atos praticados, o que melhora toda a cadeia de cumprimento das movimentações processuais, garantindo celeridade processual e, conseqüentemente, uma melhor prestação jurisdicional.

Avaliação de Desempenho

A **avaliação de desempenho** é outro dos pilares do modelo, de caráter formativo e meritocrático. Ela pondera quatro dimensões: **produtividade, assiduidade, capacitação independente e avaliação do gestor da unidade**.

As notas variam de **A a E**, sendo:

- **A** – Superou as expectativas de produtividade e capacitação
- **B** – Superou as expectativas de produtividade ou de capacitação
- **C** – Desempenho e assiduidade adequados
- **D** – Desempenho ou assiduidade abaixo do esperado
- **E** – Desempenho e assiduidade insatisfatórios

Somente as notas **A, B e C** permitem acumular avaliações necessárias à progressão vertical. Assim, o servidor cresce por tempo de serviço, mas **só avança verticalmente mediante desempenho consistente e qualificação comprovada**, fortalecendo a cultura de mérito e profissionalismo.

Neste caso, o servidor precisa ter um número de avaliações positivas, pelo menos C, igual ao número de progressões horizontais dentro da classe. Traduzindo, se a classe vertical tiver 4 níveis horizontais, o servidor precisa acumular 4 avaliações de desempenho adequadas, para poder progredir para a classe vertical superior. Idealmente, **a progressão vertical exigirá, ainda, uma avaliação de caráter objetivo**, para auferir a absorção de conhecimento da formação oferecida pela UNICORP.

É importante que a avaliação de desempenho passe a ser fundada em critérios objetivos. A subjetividade da avaliação atual não coaduna com os preceitos de eficiência necessários para que o TJBA possa se tornar ainda mais produtivo e entregar melhores resultados. Portanto, o fator subjetivo da avaliação pessoal da chefia tem que se tornar uma parte do todo, que passa a ser composto, principalmente, por relatórios extraídos de BI e dos diversos sistemas utilizados no cotidiano do servidor, mas com flexibilidade o suficiente para atender os serviços menos auditáveis, como atendimento ao público e cumprimento de mandados.

A intenção é que a avaliação de desempenho reflita com maior fidelidade a produtividade do servidor ao analisar dados auditáveis, através de relatórios, a fim de robustecer a capacidade

do servidor de comprovar sua própria eficácia, ajudando, tanto este quanto os gestores e a administração, a acompanhar seus resultados, privilegiando parâmetros mensuráveis como assiduidade, cumprimento de metas, qualidade técnica do trabalho, responsabilidade e comprometimento, e formação profissional.

Esta avaliação de desempenho servirá, também, para que o servidor seja elegível ao bônus de desempenho a ser tratado à frente na proposta.

Incentivo à Escolaridade e Valorização do Saber

A forma de tratar a titulação atual é insuficiente para incentivar o servidor a se capacitar. No modelo atual, a titulação está imiscuída na progressão funcional do servidor, misturada com a capacitação simples através de cursos.

A resolução 01/2013 do TJBA coloca no mesmo patamar, cursos e formações acadêmicas. Atualmente, é possível conseguir elevar 10 níveis de progressão por titulação, que tanto pode ser conseguido com 10 cursos de 40h ou com um mestrado e um doutorado. Obviamente que para o servidor é muito mais vantajoso fazer cursos de 40h, não havendo, assim, uma contrapartida que seja boa o suficiente para que o servidor se qualifique na sua área de atuação.

Assim, faz-se necessário remover a progressão de titulação do crescimento na carreira, oferecendo, em contrapartida, um adicional de qualificação.

A política de **bônus por escolaridade** amplia a valorização da qualificação acadêmica, prevendo valores fixos e cumulativos conforme o nível de formação: **graduação, pós-graduação, mestrado, doutorado e pós-doutorado.**

Propõe-se a **exigência de nível superior para o cargo de técnico judiciário (área fim)**, permitindo que, com o tempo, os técnicos atuais possam **atingir remuneração equiparada à dos analistas** ao comprovarem sua formação em nível superior. Ao elevar o requisito da carreira, passa-se a ter um número definido de servidores que estarão nessa situação, provendo um melhor controle financeiro e orçamentário. Essa transição será gradual, escalonada e condicionada à **disponibilidade orçamentária e financeira** do Tribunal, corrigindo distorções históricas e valorizando a qualificação técnica já existente na base da força de trabalho.

Produtividade e Eficiência Real

O plano reconhece a necessidade de **um novo modelo de aferição de produtividade**, mais condizente com a natureza intelectual e diversificada das atividades judiciais e administrativas.

O atual sistema, que se baseia na simples contagem de atos, ignora a diferença de complexidade e tempo entre tarefas, distorcendo indicadores e limitando a gestão estratégica. O novo modelo buscará mensurar **a eficiência real e o impacto das ações**, servindo de base para diagnósticos mais precisos, planejamentos mais eficazes e um reconhecimento mais justo do esforço individual e coletivo.

Para tanto, é necessária a criação de um GT para análise dos atos, a fim de compreendê-los e classificá-los, de acordo com suas complexidades, para que se possa **construir um organograma de atividades** em que seja possível atribuir os procedimentos mais complexos aos servidores mais qualificados, garantindo a eficiência e eficácia das movimentações.

Combinado com a formação continuada prevista para a UNICORP, este modelo coaduna com a **modernização dos processos**, pois o próprio entendimento do serviço feito nas unidades capacita a administração para que reformule, e padronize, os procedimentos.

Remuneração por Desempenho e Alinhamento de Interesses

Para estimular o aprimoramento contínuo e produtividade superior ao longo da carreira, o plano prevê a criação de **mecanismos de incentivo financeiro ao bom desempenho**, vinculando um percentual dos recursos do **Fundo de Arrecadação Judiciária (FAJ)** à bonificação dos servidores com avaliações **A** ou **B**.

Esse formato, baseado em percentual e não em valor fixo, cria um **alinhamento virtuoso entre desempenho institucional e individual**: quanto melhor a arrecadação e o funcionamento da máquina judiciária, maiores os benefícios distribuídos. Essa lógica fortalece o engajamento, impulsiona a produtividade e contribui diretamente para a melhoria da prestação jurisdicional e da imagem institucional do Tribunal perante a sociedade.

A criação de um bônus de desempenho no modelo apresentado faz com que o servidor tenha interesse direto no aumento da arrecadação do TJBA, visto que o valor a ser distribuído é um percentual do FAJ, **o aumento da arrecadação, consequentemente, aumenta o pool de recursos disponível aos servidores**.

Como o bônus independe da arrecadação direta da unidade, o estímulo ao aumento do desempenho atinge, também, os servidores que trabalham em unidades que costumeiramente prestam serviços gratuitos à população, ou que têm uma demanda muito alta comparada com as outras unidades. **O que melhora como um todo a prestação jurisdicional, garantindo que a população sinta o reflexo da mudança de paradigma da gestão de pessoas do TJBA.**

Assim, um incentivo direto à produtividade faz com que o servidor seja produtivo ao longo de toda a sua trajetória no Tribunal. Com isso, **a contrapartida financeira terá retorno em pouco tempo**, visto que passa a ser interesse também dos servidores o cuidado e atenção com a cobrança de custas.

Cargos, Complexidade e Qualificação

Por fim, o plano prevê a **reorganização dos cargos e funções** com base na **complexidade das atividades exercidas**. A criação de um **organograma funcional estruturado** permitirá classificar as tarefas e estabelecer **níveis mínimos de progressão vertical** para cada tipo de atividade.

Assim, apenas servidores com tempo de serviço, capacitação e desempenho compatíveis poderão executar funções de maior complexidade. O resultado é uma cadeia de trabalho mais técnica, eficiente e qualificada, que reduz retrabalho, melhora a produtividade e eleva o padrão de qualidade da Justiça.

Considerações finais

Além de tudo apresentado, é importante frisar que a proposta busca tornar, também, mais previsível o crescimento vegetativo da folha. O modelo atual de progressão permite, por exemplo, que servidores que terminem o estágio probatório possam crescer 10 níveis sem qualquer restrição. Isso representa um aumento de 15% no salário destes servidores.

É preciso frisar, também, que as pautas defendidas no plano anterior se mantêm relevante:

- Recomposição salarial
- Aproximação salarial entre as carreiras de Técnico e Analista

Conclusão

O Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos proposto representa um movimento decisivo rumo à modernização da gestão de pessoas no Tribunal de Justiça da Bahia. Ele articula, de forma integrada, critérios técnicos, valorização da qualificação, mecanismos de incentivo, parâmetros objetivos de desempenho e um modelo de progressão funcional coerente com a complexidade das atividades desenvolvidas no âmbito judicial e administrativo.

A arquitetura apresentada não é apenas uma reorganização formal: é uma mudança de paradigma. Ao estabelecer trajetórias claras, avaliações consistentes, formação continuada estruturada e critérios de mérito aplicáveis a toda a carreira, o plano fortalece a profissionalização do serviço público e cria condições reais para um desempenho institucional mais eficiente, previsível e alinhado às melhores práticas nacionais.

A proposta promove um **alinhamento concreto entre os interesses dos servidores e os objetivos estratégicos da Administração**. Reconhece e estimula o investimento individual em

capacitação, impulsiona a produtividade com critérios justos e auditáveis, e traduz esse esforço em benefícios que se reverterem diretamente em resultados para o Tribunal e para a sociedade. Ao atrelar parte da remuneração variável ao desempenho e à arrecadação, o plano cria um ciclo de corresponsabilidade que fortalece o engajamento e otimiza a atuação institucional.

O redesenho das estruturas de carreira, aliado ao novo modelo de capacitação e à reclassificação das atividades por complexidade, cria um ambiente de trabalho mais técnico, moderno e orientado a resultados. Essa organização reduz gargalos, diminui retrabalho, eleva a qualidade dos atos praticados e contribui para a uniformização dos procedimentos – um passo essencial para garantir previsibilidade, eficiência e celeridade processual.

Em síntese, trata-se de um projeto que concilia justiça interna, responsabilidade fiscal e visão de futuro. Um plano que valoriza quem faz o Tribunal funcionar todos os dias, ao mesmo tempo em que fortalece a instituição perante a sociedade, assegurando uma Justiça mais qualificada, eficaz e alinhada às expectativas contemporâneas.

Com esta proposta, constrói-se um modelo de carreira que transforma mérito em desenvolvimento, desenvolvimento em desempenho e desempenho em resultados que elevam a prestação jurisdicional. O TJBA ganha uma política de gestão de pessoas à altura dos seus desafios — e os servidores ganham uma carreira que reconhece, de forma justa e transparente, o valor do seu trabalho e o impacto de sua contribuição no fortalecimento da Justiça baiana.