

# JUSTIFICATIVA

## 1. Contexto e finalidade pública do Projeto

O presente Projeto de Lei institui novo Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos (PCCV) para os servidores do Poder Judiciário do Estado da Bahia, com objetivos explícitos de: (i) assegurar trajetória de carreira clara e orientada a resultados; (ii) valorizar permanência, qualificação e desempenho; (iii) alinhar o desenvolvimento profissional às necessidades institucionais; e (iv) conferir maior previsibilidade ao crescimento vegetativo da folha, respeitada a realidade orçamentária e financeira.

Passados mais de quinze anos do plano vigente (Lei nº 11.170/2008), a realidade do trabalho no Judiciário foi profundamente impactada pela digitalização, pela ampliação de demandas e pela necessidade de uma gestão orientada a evidências. Nesse cenário, modernizar a gestão de pessoas não é fim em si mesmo: **é instrumento para que o Tribunal entregue mais e melhor à população**, com maior celeridade, padronização, eficiência e qualidade técnica, reduzindo gargalos e melhorando a experiência do jurisdicionado.

## 2. CAPÍTULO II – DO QUADRO DE CARGOS, DAS ÁREAS E DO INGRESSO

### 2.1. O que muda

O plano atual (Lei nº 11.170/2008) estruturou o quadro efetivo em três carreiras (Analista, Técnico e Auxiliar) e delimitou áreas de atividade, prevendo descrição de atribuições em regulamento.

Lei 11170-2008PCS

A minuta proposta reorganiza o quadro de pessoal efetivo em **carreiras e cargos** e explicita os cargos da carreira de Analista Judiciário, bem como trata os cargos de Técnico como **Quadro em Extinção**, preservando direitos e desenvolvimento funcional até a vacância.

Além disso, a minuta permite que as carreiras se organizem em **áreas de atividade e especialidades**, a serem definidas em Resolução e nos editais, com parâmetros legais.

### 2.2. Como isso melhora a prestação jurisdicional (retorno à sociedade)

Ao explicitar cargos e permitir organização por áreas/especialidades com maior flexibilidade administrativa (sem perder os parâmetros legais), o Tribunal ganha **capacidade real de alocação inteligente de força de trabalho**, reduzindo o risco de unidades essenciais ficarem desguarnecidas por rigidez formal de desenho de cargos. Isso se traduz em:

- **mais fluidez na lotação**, conforme competências e necessidades do serviço;

- **redução de gargalos** em áreas críticas (cartórios, centrais, apoio técnico);
- **maior continuidade do serviço**, evitando interrupções e atrasos que atingem diretamente o cidadão.

### **2.3. Denominação funcional como ferramenta de gestão sem “brechas”**

A minuta prevê denominação funcional para fins de organização do trabalho, **sem criação de cargo**, sem alteração de vínculo e sem gerar equiparação/isonomia com outros órgãos, além de prever atualização de ofício e compatibilização com matriz de produtividade ponderada por complexidade e trilhas formativas.

Isso favorece a prestação jurisdicional porque permite **gestão moderna do trabalho** (identificar perfis, organizar entregas e responsabilidades) sem produzir efeitos indevidos de provimento derivado ou “paradigmas” remuneratórios.

## **3. CAPÍTULO III – DA ESTRUTURA DA CARREIRA E DO ENQUADRAMENTO**

### **3.1. O que muda**

A minuta consolida uma estrutura de carreira composta por **classes e níveis**, fixando classes, quantitativos e a tabela de enquadramento em anexo, com regramento claro de progressões horizontais/verticais e posicionamento remuneratório.

### **3.2. Como isso melhora a prestação jurisdicional (retorno à sociedade)**

Uma estrutura de carreira clara e parametrizada gera dois efeitos públicos diretos: **Governança e previsibilidade fiscal**: a Administração passa a ter melhor controle do crescimento vegetativo da folha e consegue planejar com antecedência os impactos de evolução funcional (previsibilidade e sustentabilidade). Isso reduz risco de descontinuidade de projetos, inclusive de modernização e digitalização, que dependem de planejamento plurianual.

**Gestão de pessoas voltada a resultados**: com regras previsíveis e estáveis, o servidor consegue compreender sua trajetória e planejar capacitação e desempenho, reduzindo imprevisto e fortalecendo a profissionalização. Em última análise, isso melhora a entrega ao cidadão pela via da **qualidade e estabilidade operacional das unidades**.

## **4. CAPÍTULO IV – DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL**

### **4.1. O que muda**

A minuta define progressão horizontal como evolução dentro da mesma classe, com

**interstício anual** e implementação automática após 12 meses de efetivo exercício, desde que não haja suspensão por penalidade.

Para a **progressão vertical**, exige-se que o servidor esteja no último nível da classe, tenha avaliações positivas em quantidade vinculada à classe, conclua curso de formação/aperfeiçoamento (UNICORP) e não esteja suspenso disciplinarmente. Há ainda regra de excelência para o último nível (S1), com exigência adicional de conceito mínimo e carga extra de formação.

#### **4.2. Como isso melhora a prestação jurisdicional (retorno à sociedade)**

Este capítulo é o “motor” de produtividade do PCCV, com efeitos concretos para o usuário do serviço público:

- **Acelera o andamento de processos e serviços** ao alinhar crescimento funcional ao cumprimento de interstício, formação e avaliações positivas — desestimulando estagnação técnica e incentivando entregas consistentes ao longo do tempo.
- **Reduz retrabalho e melhora qualidade:** progressão vertical com formação obrigatória e avaliações positivas tende a elevar a padronização técnica, diminuindo erros materiais, devoluções, falhas procedimentais e incidentes que atrasam a tramitação.
- **Organiza a complexidade do trabalho:** ao vincular a evolução vertical a requisitos objetivos, cria-se uma trilha mais coerente de maturidade profissional, permitindo que as unidades distribuam atribuições com menor risco e maior qualidade final.

## **5. CAPÍTULO V – DA FORMAÇÃO CONTINUADA**

### **5.1. O que muda**

A minuta estrutura a formação continuada como política institucional, atribuída à UNICORP, com disciplinas em Resolução, parcerias, enfoque prático e voltado à uniformização de procedimentos, com possibilidade de docência por servidores experientes.

Prevê, ainda: curso de formação para novos concursados após a posse (não como etapa do concurso), plano anual de cursos, capacitação em horário de expediente, comissão com participação de entidades sindicais e previsão de **trilhas formativas** para cargos em comissão/funções gratificadas.

### **5.2. Como isso melhora a prestação jurisdicional (retorno à sociedade)**

Capacitação continuada estruturada é uma das mudanças com retorno social mais direto, porque:

- **Padroniza rotinas:** ao priorizar cursos práticos e uniformização de procedimentos, reduz variações entre unidades e diminui erros, acelerando fluxos de trabalho e melhorando previsibilidade para advogados, partes e sociedade.

- **Dissemina melhores práticas:** ao permitir que servidores experientes atuem como instrutores, o Tribunal transforma conhecimento tácito em conhecimento institucional, replicável e escalável — reduzindo dependência de “passagem oral” de rotinas.
- **Qualifica também a gestão:** trilhas formativas para quem ocupa FG/FC/CC aumentam a capacidade de liderança e organização do trabalho, o que se traduz em melhor distribuição de tarefas, melhor atendimento e maior eficiência das unidades.

## 6. CAPÍTULO VI – DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

### 6.1. O que muda

A minuta estabelece avaliação anual e incorpora um avanço central: **produtividade com ponderação de complexidade**, vedando expressamente a utilização exclusiva de mera contagem simples de atos e a equiparação de atos de natureza/tempo/responsabilidade distintos.

Prevê também regras específicas para atividades de difícil mensuração (atendimento ao público, atividades externas), ciclo anual mínimo com metas, acompanhamento, ciência e recurso, e criação de Grupo Técnico para classificação e ponderação de atos.

A avaliação considera dimensões mínimas (produtividade ponderada, assiduidade/pontualidade, capacitação e avaliação motivada do gestor), com conceitos A-E, e define avaliações positivas (A, B ou C).

Ainda cria Comissão Permanente de Avaliação para garantir transparência, uniformidade e apreciação de recursos.

### 6.2. Como isso melhora a prestação jurisdicional (retorno à sociedade)

Este é um dos pontos mais diretamente conectados à modernização do Judiciário:

- **Mede o que importa de verdade:** ao ponderar complexidade, evita distorções (quantidade sem qualidade) e estimula a execução correta de tarefas mais exigentes, que efetivamente destravam fluxos processuais e administrativos.
- **Gera gestão orientada a evidências:** metas, acompanhamento, ciência e recurso estruturam um ciclo de gestão de desempenho que facilita diagnóstico de gargalos e intervenções mais rápidas, com reflexo direto na celeridade e na qualidade do serviço.
- **Fortalece segurança e justiça interna:** comissão e mecanismos de recurso reduzem arbitrariedade, fortalecem legitimidade do sistema e diminuem litigiosidade interna — liberando energia institucional para a atividade-fim, que é entregar Justiça.

## 7. CAPÍTULO VII – DA REMUNERAÇÃO E DAS VANTAGENS

### 7.1. O que muda

A minuta organiza a remuneração por vencimento básico e vantagens, fixa o vencimento no Anexo II por carreira, prevê reajuste por lei e explicita que reajustes lineares do vencimento básico se aplicam indistintamente aos servidores abrangidos, inclusive do Quadro em Extinção.

Institui o **Adicional de Qualificação (AQ)** como parcela única somatória (conforme títulos adicionais), exige reconhecimento por órgão competente e atribui natureza remuneratória com reflexos legais, além de vedar AQ para titulação que corresponda ao requisito mínimo de investidura, computando apenas formações adicionais.

Institui o **Bônus de Desempenho Institucional (BDI)**, vinculado ao Fundo de Desempenho Institucional (FDI), com critérios de elegibilidade atrelados a avaliação (A ou B), distribuição por pesos de desempenho e produtividade, e financiamento por receita específica (5% da totalidade das receitas próprias do PJBA, apuradas no exercício anterior), com regra de proteção contra exclusão por mera mudança de nomenclatura/fonte/destinação.

### 7.2. Como isso melhora a prestação jurisdicional (retorno à sociedade)

**Retém e desenvolve talentos:** AQ premia formação adicional relacionada às carreiras e melhora a qualificação média do corpo técnico, elevando qualidade dos atos praticados e reduzindo erros que atrasam a tramitação.

**Alinha incentivos à entrega de resultados:** BDI vincula reconhecimento financeiro ao desempenho institucional e individual mensurado, reforçando cultura de produtividade com qualidade. O cidadão se beneficia quando a máquina pública passa a ter incentivos permanentes para produzir mais e melhor, com transparência e critérios claros.

**Sustentabilidade e transparência:** o FDI cria uma base contábil de custeio e evita que o bônus dependa de soluções improvisadas, permitindo planejamento e prestação de contas, o que reforça governança e continuidade de políticas de melhoria.