



**Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência**

Texto compilado a partir da redação dada pela [Resolução n. 303/2023](#).

Publicada no DJE n. 222, de 26/11/2019, p. 17 a 21

RESOLUÇÃO n. 121/2019-PR

Alterada pela [Resolução n.303/2023-TJRO](#)

Institui a Política de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia e estabelece os requisitos de governança da política.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE RONDÔNIA, no uso de suas atribuições legais e regimentais;

CONSIDERANDO a Resolução n. 240-CNJ, de 9 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO o disposto nos artigos 13, 14 e 29 da Resolução n. 211-CNJ, de 15 de dezembro de 2015, que instituiu a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD);

CONSIDERANDO os Macrodesafios contidos na Estratégia do PJRO 2015-2020 para a perspectiva pessoas, a qual estabelece o Fortalecimento da Aprendizagem Organizacional e a Promoção da Valorização e Humanização da Gestão de Pessoas;

CONSIDERANDO o Plano de Gestão 2018/2019, na perspectiva pessoas, que estabelece na Meta XVI - Aprimorar o Plano de Capacitação e Desenvolvimento para gestores, servidores e magistrados, em conformidade com o programa de gestão por competências para a melhoria do processo de trabalho e, conseqüentemente, da produtividade até dezembro de 2019, que entre outras ações, destaca a necessidade da elaboração da Política de Gestão de Pessoas para o PJRO;

CONSIDERANDO a necessidade de promoção de processos e atividades na Secretaria de Gestão de Pessoas para o estabelecimento de uma política de gestão estratégica de pessoas baseada em competências, para o fortalecimento e alcance das metas institucionais e da valorização, humanização e bem-estar de servidores;

CONSIDERANDO a necessidade de adequar o modelo de gestão de pessoas do Poder Judiciário do Estado de Rondônia às exigências da sociedade atual, às transformações das relações de trabalho e aos avanços da tecnologia da informação e comunicação;



**Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência**

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer os princípios e diretrizes para fundamentar as práticas de gestão de pessoas no Poder Judiciário do Estado de Rondônia;

CONSIDERANDO o compromisso da Secretaria de Gestão de Pessoas-SGP em desdobrar a Estratégia em planos para o mesmo período de execução da Estratégia, conforme estabelecido na Resolução n. 036/2018-PR;

CONSIDERANDO o constante dos Processos SEI n. 0004360-21.2018 e 0005423-47.2019;

CONSIDERANDO a decisão do Tribunal Pleno Administrativo, em sessão realizada no dia 25/11/2019,

R E S O L V E:

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Instituir a Política de Gestão de Pessoas no Poder Judiciário do Estado de Rondônia com as seguintes finalidades:

I – contribuir para o alcance dos propósitos estratégicos do Poder Judiciário do Estado de Rondônia e para a realização da justiça;

II – estabelecer princípios e diretrizes em gestão de pessoas na instituição;

III – fomentar o aprimoramento da capacidade de atuação da instituição, a partir do desenvolvimento profissional dos magistrados e servidores e suas competências, e o favorecimento à cooperação;

IV – subsidiar o gerenciamento de riscos em gestão de pessoas;

V – instituir e desenvolver mecanismos de governança a fim de assegurar a aplicação e o acompanhamento dos resultados desta Política;

VI – estimular a implantação de novas estratégias e ações a fim de assegurar a melhoria da gestão de pessoas e de seus resultados;

VII – incentivar o desenvolvimento permanente e pleno de seus integrantes nas esferas física, mental e social, estimulando o senso de pertencimento à instituição, observando o interesse público, a eficiência, a efetividade e a qualidade dos serviços prestados à sociedade;

VIII – tornar públicas as premissas que fundamentam a atuação da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP).



**Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência**

**CAPÍTULO II
DAS DEFINIÇÕES**

Art. 2º Para fins desta resolução, considera-se:

I – gestão de pessoas: conjunto de políticas, métodos e práticas gerenciais e institucionais que visam a estimular o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho, a motivação e o comprometimento de magistrados, servidores e estagiários com o Tribunal de Justiça de Rondônia, favorecendo o crescimento profissional, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos seus objetivos estratégicos;

II – governança em gestão de pessoas: conjunto de mecanismos de avaliação, direcionamento e monitoramento da gestão de pessoas para garantir a realização da missão institucional com qualidade, ética, eficiência, efetividade e de modo sustentável, com redução dos riscos e promoção da saúde;

III – política de gestão de pessoas: conjunto de princípios e diretrizes que orienta as práticas em gestão de pessoas, com vistas à obtenção da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

IV – princípios: crenças e valores institucionais e profissionais que apoiam e norteiam as relações de trabalho e sustentam as diretrizes de atuação da área de gestão de pessoas;

V – diretrizes: instruções, orientações ou indicações formalizadas para balizar as práticas de Gestão de Pessoas que devem ser consideradas no planejamento e na execução;

VI – eficiência: grau de otimização na utilização, conservação e desenvolvimento dos recursos potenciais e atuais na consecução dos fins do Poder Judiciário;

VII – efetividade: grau de atingimento dos resultados na consecução dos fins constitucionais e legais do Poder Judiciário;

VIII – condições de trabalho: características do ambiente de trabalho, os recursos e a mediação físico-estrutural e organizacional para o trabalho humano;

IX – gestor: magistrado ou servidor que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabiliza o alcance dos resultados institucionais;

X – competência: conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes e valores correlacionados, que devem ser mobilizados para o atingimento dos resultados organizacionais;

XI – cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização, prescrita do trabalho e da concordância



**Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência**

entre singularidades, por meio da construção dialogal de regras informais, técnicas e éticas, as quais orientam o trabalho real;

XII - banco de talentos: ferramenta para facilitar os processos de seleção interna e alocação de pessoas, com a possibilidade do próprio interessado registrar sua manifestação, contendo informações sobre o perfil de magistrados e servidores: formação acadêmica, ações de capacitação e desenvolvimento realizadas, objetivos e interesses, competências desenvolvidas, resultados das avaliações de desempenho, e outras informações relevantes.

CAPÍTULO III DOS 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 à 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.



**Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência**

**CAPÍTULO IV
DAS 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 conseqüente 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;



**Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência**

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.

Seção I

Da seleção, do ingresso, da lotação e da remoção de magistrados e servidores

Art. 5º As ações para seleção, ingresso, lotação e remoção de magistrados e servidores serão norteadas pelas seguintes diretrizes:

I – Concursos públicos: seleção de candidatos com conhecimentos e habilidades compatíveis com os requisitos e competências dos cargos, em condições de igualdade e acessibilidade;

II – Cargos em comissão e funções de confiança: fomentar que a ocupação ocorra com critérios pré-definidos por intermédio de processo seletivo transparente e acessível;

III – Estágio probatório: aprimoramento dos critérios de avaliação para assegurar a permanência de servidor com as competências necessárias para ocupar o cargo para o qual foi empossado;

IV - Vitaliciamento de juízes: aprimoramento dos critérios de avaliação para assegurar a permanência de juízes com as competências necessárias para ocupar o cargo para o qual foi empossado;

V – Programa de formação de magistrados e servidores recém contratados: continuidade de programas para integração no ambiente de trabalho e conhecimento dos processos de trabalho, da estratégia e da estrutura organizacional do PJRO, das políticas de sustentabilidade, equidade de gênero, raça, diversidade, acessibilidade e inclusão da pessoa com deficiência. [\(Nova redação dada pela Resolução n. 303/2023-TJRO\)](#)

VI – Movimentação de servidores: realização deve ocorrer mediante procedimento transparente e de acordo com as necessidades das unidades, das atribuições dos cargos e das competências individuais, considerando os fatores psicossociais e econômicos dos envolvidos;

VII – Distribuição da força de trabalho: realização deve ocorrer sempre de forma igualitária, de acordo com a necessidade de cada unidade e de forma que as atividades sejam realizadas sem sobrecarga de trabalho, observando a legislação pertinente sobre o assunto;

VIII – Banco de talentos: criação para orientar os gestores quando da necessidade de ocupação de funções e cargos específicos.



Seção II

Do Acompanhamento e do Desenvolvimento de Magistrados e Servidores

Art. 6º São diretrizes para o acompanhamento de magistrados e servidores:

I – gestão de desempenho: Desenvolvimento de ações com base na realidade do trabalho, considerando a qualidade, a eficiência e a efetividade, adotando mecanismos que contemplem o planejamento, o acompanhamento e a avaliação de magistrados e servidores, bem como técnicas de feedback e compartilhamento de experiências;

II – acompanhamento do desempenho: promoção contínua de ações de capacitações direcionadas à área de atuação, orientando o crescimento na carreira com foco nos resultados e competências;

III – avaliação do desempenho: utilização de critérios objetivos, de forma transparente e imparcial, utilizando-se da autoavaliação, da avaliação de pares, subordinados e gestores, visando orientar as ações de capacitação e desenvolvimento de carreira;

IV – desenvolvimento de carreiras: análise e implementação de política que proporcione capacitações que contribuam para o crescimento profissional, alcance de metas e repercussão na remuneração;

V – desenvolvimento educacional: orientação para aprendizado de longo prazo, utilizando Trilhas de Aprendizagem e promoção de ações fundadas na Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário;

VI – desenvolvimento acadêmico: estímulo por meio de concessão de Bolsa de Estudo, com critérios definidos nos Programas de Pós-Graduação *Stricto* e *Lato Sensu*.

Seção III

Do Acompanhamento e do Desenvolvimento de Gestores

Art. 7º São diretrizes para o acompanhamento e o desenvolvimento de gestores:

I – definição do perfil dos gestores de acordo com as necessidades da instituição, considerando a descrição do cargo e estratégia do PJRO;

II – fomento à cultura de liderança cooperativa no processo de tomada de decisão por meio da valorização da experiência de trabalho e deliberação coletiva;

III – estabelecimento de programa de aperfeiçoamento de gestores, de forma contínua, bem como definição de mecanismos para avaliar a efetividade da implementação dos conhecimentos em sua área de atuação;

IV – fomento ao processo seletivo como metodologia de escolha dos cargos de gestão, mediante critério objetivo, com ampla participação e transparência;



**Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência**

V – estabelecimento de metas de desempenho individual para os gestores, alinhadas com as metas organizacionais;

VI – fomento ao desenvolvimento de novas lideranças por meio de formação continuada, programa de gestão por competência, delegação e incentivo às habilidades relacionais;

VII – realização de oficinas periódicas para disseminar as melhores práticas em gestão com a finalidade de aperfeiçoar as atividades nas unidades.

Seção IV

Da Valorização do Ambiente de Trabalho

Art. 8º São diretrizes para promover a valorização e a garantia do ambiente de trabalho adequado e a qualidade de vida aos magistrados e servidores:

I – incentivo à formação de grupos de estudo nas unidades com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria nos ambientes de trabalho;

II – adequação das tecnologias da informação e comunicação às necessidades dos serviços desenvolvidos nas unidades, com vistas ao constante aperfeiçoamento dos níveis de satisfação, de qualidade, de produtividade e de efetividade;

III – cumprimento da política de atenção integral à saúde de magistrados e servidores, com promoção de ações voltadas à qualidade de vida e bem-estar dos servidores e magistrados;

IV – promoção de mecanismos que possibilitem a participação de magistrados e servidores na gestão da instituição, diretamente ou por intermédio de representantes;

V – criação e fortalecimento de grupos de discussão e deliberação que fomentem a manifestação de ideias e a apresentação de sugestão e projetos;

VI – cumprimento da Política Nacional de Inclusão das Pessoas com Deficiência e das normativas e recomendações de acessibilidade ao Poder Judiciário;

VII – Promoção de ações que incrementem a sustentabilidade ambiental, econômica e social, voltadas tanto ao público interno como aos destinatários dos serviços judiciários;

VIII – criação de regras de conduta ética e realização de ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura;

IX – reconhecimento e valorização da história institucional dos servidores ativos e inativos, incentivando a sua participação em atividades da organização, inclusive mediante voluntariado;



**Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência**

X – implementação de ações que visem a melhoria do clima organizacional, com base em resultados de pesquisa, levantamentos e informações aportadas por servidores e magistrados;

XI – implantação de melhorias nos aspectos ergonômicos e ambientais nos locais de trabalho, com avaliações periódicas, objetivando prevenir problemas de saúde e bem-estar, com ganho de produtividade;

XII – implementação do teletrabalho com objetivo de aumentar a produtividade, estabelecendo critérios de execução e medição de desempenho, de forma a proporcionar qualidade de vida;

XIII – garantia da continuidade dos programas relativos à aposentadoria como forma de valorização dos servidores e magistrados.

CAPÍTULO V

DA GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 9º O Comitê Gestor da Política de Gestão de Pessoas (CGPGP), criado por meio da Instrução n.007/2018-PR, tem a finalidade de implementar, acompanhar e desenvolver a política de gestão de pessoas no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia.

§ 1º A composição do CGPGP e suas alterações serão realizadas por meio de ato interno, nos termos do art.2º da Instrução 007/2018 do TJRO.

Art. 10. Durante a jornada de trabalho deverá ser assegurado o tempo necessário para que as pessoas desenvolvam as ações preconizadas nesta política, seja por meio de processos ligados ao aprimoramento contínuo, avaliação e participação, seja pela destinação de horários específicos para as diferentes atividades.

Art. 11. A Secretaria de Gestão de Pessoas deve atuar como consultora interna em assuntos afetos à área, fornecendo orientação e suporte aos gestores e servidores.

Art. 12. Os casos omissos serão decididos pelo Presidente do Tribunal de Justiça.

Art. 13. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se.

Registre-se.

Cumpra-se.

Desembargador Walter Waltenberg Silva Junior

Presidente do Tribunal de Justiça



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência



Documento assinado eletronicamente por **WALTER WALTEMBERG SILVA JUNIOR, Desembargador (a)**, em 25/11/2019, às 11:45 (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 (http://sei.tjro.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1), informando o código verificador **1503667** e o código CRC **7BC578CF**.