




PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

PROPOSIÇÃO DE NOVA LEI DO S.D.C.R.
Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

	Estado de Mato Grosso Assembleia Legislativa	
Despacho	Protocolo	Projeto de Lei N.º ____/2017
Autor: Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso		

LEI N.º _____, DE ____ DE _____ DE 2017.

Institui o Sistema de Desenvolvimento de Carreiras e Remuneração (SDCR) dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso e dá outras providências.

A ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MATO GROSSO, tendo em vista o que dispõe o art. 42 da Constituição Estadual, aprova e o Governador do Estado sanciona a seguinte lei:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituído, nos termos da presente lei, o Sistema de Desenvolvimento de Carreiras e Remuneração (SDCR) dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, obedecendo aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Parágrafo único O Sistema de Desenvolvimento de Carreiras e Remuneração, para efeitos desta lei, é composto pelo conjunto de normas que cria os quadros, cargos e carreiras de pessoal ~~da Primeira e Segunda Instância~~ do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, estabelecendo valores de remuneração compatíveis com a complexidade e a responsabilidade das atribuições de cada cargo.

Art. 2º Os cargos da estrutura funcional do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por esta lei, com denominação própria, atribuições específicas e remuneração custeada pelos cofres públicos, para provimento efetivo ou em comissão, vedada a prestação gratuita, salvo os casos previstos em lei.

Art. 3º Para efeito desta lei é adotada a seguinte terminologia com os respectivos conceitos:

I – SERVIDOR: é a pessoa legalmente investida em cargo público;



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

II – CARGO: conjunto de atribuições substancialmente semelhantes quanto à natureza do trabalho e aos graus de complexidade e responsabilidade;

III – CARREIRA: é a estrutura dos cargos, escalonados por uma série de classes e níveis que possibilitam a progressão funcional do servidor;

IV – CLASSE: graduação ascendente do cargo, determinante da progressão horizontal pelo critério de capacitação;

V – NÍVEL: graduação ascendente, existente em cada classe, determinante da progressão vertical pelo critério de mérito aferido pelo resultado de avaliação sistemática de desempenho dos servidores;

VI – CARGO COMISSIONADO: são cargos de provimento em comissão, de livre nomeação e exoneração, que ~~podem~~ podendo ser ocupados por servidores não-efetivos; ~~notadamente os de assessoria especial, que são reservados para o atendimento de necessidades específicas, cujas qualificações exigidas não sejam encontradas no quadro próprio de pessoal.~~

VII – FUNÇÃO DE CONFIANÇA: é a unidade funcional preenchida exclusivamente por servidor público ocupante de cargo efetivo, designado para tal pelo critério da confiança, com atribuições de chefia intermediária e de alta qualificação técnica com direitos e obrigações de natureza estatutária estabelecidos em lei;

VIII – PROGRESSÃO FUNCIONAL: evolução do servidor entre classes e níveis do mesmo cargo e carreira, decorrente da constatação dos critérios de mérito ou de capacitação;

IX – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: é o conjunto de procedimentos administrativos direcionados para promover o desenvolvimento funcional do servidor, compreendendo o estabelecimento de padrões de atuação funcional para cada cargo, compatíveis com os objetivos do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso;

X – ENQUADRAMENTO: processo por meio do qual todos os servidores ativos do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso serão incluídos no Sistema de Desenvolvimento de Carreiras e Remuneração;

~~XI – SUBSÍDIO: é o sistema remuneratório fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer outra espécie de remuneração, exceto verbas de natureza indenizatória e prêmios, bonificações ou gratificações eventuais, vinculadas ao atingimento de metas. (vedado o acréscimo de qualquer gratificação adicional, abono, prêmio, verba de representação ou qualquer outra espécie de remuneração).~~

~~XII~~ XI – COMITÊ GESTOR: grupo responsável pelo acompanhamento, implantação e normatização do SDCR.

Art. 4º A estrutura, composição dos cargos, normas e procedimentos do Sistema de Desenvolvimento de Carreiras e Remuneração (SDCR) da Primeira e da Segunda Instância, estão definidos visando programar as seguintes diretrizes:

I – apoiar o processo de expansão jurisdicional do Poder Judiciário do Estado do Mato Grosso, promovendo a qualidade e a produtividade dos serviços públicos por ele prestados;

II – adequar o modelo funcional, os cargos, carreiras e atribuições à modernidade tecnológica, organizacional e de gestão do Poder Judiciário;

III – programar políticas de Gestão de Pessoas valorizadoras do desenvolvimento pessoal e profissional do servidor público do Poder Judiciário;

IV – estimular a permanente qualificação profissional e o comprometimento do quadro de servidores;

V – implementar dispositivos de progressão nas carreiras pautados pela igualdade de oportunidades, capacitação e desempenho profissionais;



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

VI – estabelecer um quantitativo de pessoal restrito às reais necessidades da estrutura organizacional do Poder;

VII – definir subsídios compatíveis com a função, complexidade e responsabilidade de cada cargo;

VIII – condicionar a evolução na carreira, as ações de capacitação e as formas de reconhecimento às competências relevantes para o Poder Judiciário e aos resultados alcançados;

IX – instar a participação dos magistrados na condução do processo de gestão de pessoas, favorecendo as transformações culturais e operacionais, necessárias ao aperfeiçoamento do Poder Judiciário.

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURAÇÃO GERAL DO SISTEMA

Seção I

Da Estrutura Organizacional

Art. 5º Ficam criadas e instituídas, nos termos da presente lei, as unidades organizacionais das comarcas de primeira, segunda, terceira entrâncias e entrância especial.

§1º ~~Constituem~~ A estrutura organizacional na Primeira Instância ~~comporta~~ as seguintes unidades modulares:

I – Gabinete do Juiz;

II – Secretaria do Juízo;

~~III – Secretaria de Juizado;~~

IV – Central de Distribuição;

V – Central de Mandados;

VI – Central de Administração;

VII – Central de Apoio Profissional;

VIII – Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania.

§2º Na Comarca de Cuiabá, além das unidades contidas no parágrafo anterior, constituem ainda as seguintes unidades modulares:

I – Gabinete da Turma Recursal Única;

II – Secretaria da Turma Recursal.

Art. 6º A Segunda Instância terá a constituição de suas unidades organizacionais, de acordo com o ~~Anexo II~~ ~~Anexo III~~ desta lei.

Seção II

Dos Quadros de Pessoal

Art. 7º Os servidores do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso dividem-se em dois quadros funcionais: Quadro Funcional da Primeira Instância e Quadro Funcional da Segunda Instância.

§1º O quadro funcional da Primeira Instância do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso reúne os servidores que atuam nas comarcas de primeira, segunda e terceira entrâncias, e na entrância especial. ~~cujas unidades encontram-se relacionadas nos Anexos IV a IX desta lei.~~



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

§2º O quadro funcional da Segunda Instância reúne os servidores que ocupam os cargos nas unidades relacionadas no ~~Anexo X~~ Anexo I desta lei.

§3º Os quadros de pessoal de Segunda Instância e de Primeira Instância compreendem:

I – cargos de provimento efetivo e permanente, de atribuição técnica e administrativa, são estruturados de acordo com a natureza do trabalho, grau de complexidade e responsabilidade, além das qualificações exigidas para seu desempenho, ~~relacionados no Anexo XI~~ Anexo I;

II – cargos de provimento em comissão, de atribuições de coordenação, direção, ~~chefia, gerência,~~ assessoramento, classificados segundo a natureza e grau de responsabilidade das funções executadas, ~~relacionados no Anexo XII~~ Anexo I;

III – funções de confiança, de atribuições de ~~gerência~~ e chefia intermediária e de alta qualificação técnica, ~~relacionadas no Anexo XIII~~ Anexo I;

§4º Os cargos de provimento em comissão, definidos nesta lei, são de livre nomeação, designação e exoneração do presidente do Tribunal de Justiça, satisfeitos rigorosamente os requisitos de provimento estabelecidos em lei e reservado, ~~na Secretaria do Tribunal de Justiça,~~ o percentual mínimo de 70% (setenta por cento) das vagas aos servidores efetivos. ~~– ficando a indicação aos cargos do gabinete de Desembargador e do Diretor de Departamento das Câmaras Cíveis ou Criminais, a critério de cada Desembargador e Presidente de Câmara, respectivamente.~~

§5º As funções de confiança serão exercidas, exclusivamente, por ocupantes de cargos efetivos, observados os requisitos exigidos para seu provimento, ~~conforme Anexos XIII e XXIII~~ Anexo I.

§6º Não integram a reserva prevista no § 4º, os cargos em comissão dos Gabinetes dos Desembargadores e Juizes, que deverão observar o ~~percentual mínimo de 50% (cinquenta por cento) das vagas aos servidores efetivos. art. 2º, §2º da Resolução 88 de 8 de setembro de 2009, do Conselho Nacional de Justiça.~~

Seção III
Dos Grupos Ocupacionais e sua Composição

Art. 8º Grupo ocupacional é o conjunto de cargos com atribuições de natureza similar.

Art. 9º Os cargos do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso são ocupados por servidores classificados em dois grupos ocupacionais:

I – PDA – Profissionais de Direção e Assessoramento;

II – PTJ – Profissionais Técnicos Judiciários.

§1º Os cargos classificados no grupo de Profissionais de Direção e Assessoramento (PDA) são de provimento comissionado e correspondem às funções de gestão das unidades organizacionais do Poder Judiciário ou a prestação de serviços de assessoria especializada. Em geral são profissionais encarregados de tomar decisões envolvendo recursos financeiros, equipamentos, tecnologias e de gestão de pessoas, ou profissionais de assessoramento.

§2º São de provimento em comissão o cargo de Direção Geral (CDG) e os cargos de Natureza Especial (CNE).

§3º Os cargos classificados no grupo Profissionais Técnicos Judiciários (PTJ) são de provimento efetivo, organizados em carreiras, e estas em classes e níveis escalonados quanto aos valores de subsídio. Seus ocupantes desempenham atribuições diretamente relacionadas às atividades fins ou administrativas do Poder.

Seção IV
Das Carreiras e dos Cargos do Grupo de Profissionais Técnicos Judiciários



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Art. 10 As carreiras dos Profissionais Técnicos Judiciários (PTJ) do Poder Judiciário são constituídas pelos seguintes cargos de provimento efetivo:

I – **Auxiliar Judiciário:** compreendendo funções e atividades operacionais, técnicas e administrativas do Poder Judiciário consideradas de baixa complexidade e que exigem formação de nível fundamental;

II – **Técnico Judiciário:** compreendendo funções e atividades operacionais, técnicas e administrativas do Poder Judiciário consideradas de média complexidade e que exigem formação de nível médio;

III – **Analista Judiciário:** compreendendo funções e atividades operacionais, técnicas e administrativas do Poder Judiciário consideradas de alta complexidade e que exigem formação de nível superior;

IV – **Agente da Infância e Juventude:** compreendendo funções de fiscalização de atividades ligadas às crianças e adolescentes, consideradas de média complexidade e que exigem formação de nível médio;

V – **Oficial de Justiça:** compreendendo funções e atividades de cumprimento de mandados e determinações judiciais, consideradas de alta complexidade e que exigem formação de nível superior;

VI – **Distribuidor, Contador e Partidor:** compreendendo funções e atividades de distribuição dos feitos e contagem de custas, consideradas de média complexidade e que exigem formação de nível médio.

§1º As carreiras dos Profissionais Técnicos Judiciários (PTJ) do Poder Judiciário são escalonadas em classes (progressão horizontal) e níveis (progressão vertical).

§2º Todas as carreiras dos Profissionais Técnicos Judiciários (PTJ) do Poder Judiciário são escalonadas em 11 (onze) níveis. ~~17 (dezessete) níveis e escalonadas em quatro classes: A, B, C e D.~~

§3º A carreira de auxiliar judiciário é composta por três classes: A, B e C.

§4º As carreiras de agente da infância e juventude, oficial de justiça, distribuidor, contador e partidor, técnico judiciário e de analista judiciário são escalonadas em quatro classes: A, B, C e D.

~~§3º~~ §5º Os valores de subsídio correspondentes às classes e níveis estão definidos ~~nos Anexos XIV a XIX~~ no Anexo II deste instrumento legal.

Seção V

Dos Cargos do Grupo de Profissionais de Direção e Assessoramento

Art. 11 Os cargos comissionados, integrantes do grupo ocupacional de Profissionais de Direção e Assessoramento (PDA-CDG e PDA-CNE), relacionados no ~~Anexo XII~~ Anexo I desta lei, são classificados e identificados pela numeração romana de I a VIII com valores de subsídio decrescentes conforme ~~Anexo XX~~ Anexo II desta lei.

Art. 12 As funções de confiança estão discriminadas com os respectivos valores de acréscimo ao subsídio conforme o ~~Anexo XIII~~ Anexo II desta lei.

Seção VI

Das Modificações no Quadro de Pessoal da Primeira Instância

Art. 13 As comarcas de primeira, segunda, terceira entrância e entrância especial passam a se constituir das unidades organizacionais e os respectivos cargos e vagas constantes ~~nos Anexos IV a IX~~ no Anexo I desta lei.

Art. 14 O quadro total de vagas de Primeira Instância referente às comarcas de: Alto Garças, Alto Taquari, Apiacás, Araputanga, Arenápolis, Aripuanã, Brasnorte, Cláudia, Colniza, Cotriguaçu, Dom Aquino, Feliz Natal, Guarantã do Norte, Guiratinga, Itiquira, Jauru, Juscimeira, Matupá, Nobres, Nortelândia, Nova Canaã do Norte, Nova Monte Verde, Nova Ubiratã, Paranaíta, Pedra Preta, Poconé, Porto Alegre do Norte, Porto dos Gaúchos,



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Querência, Ribeirão Cascalheira, Rio Branco, Rosário Oeste, Santo Antônio do Leverger, São Félix do Araguaia, São José dos Quatro Marcos, Sapezal, Tabaporã, Tapurah, Terra Nova do Norte, Vera, Campinápolis, Novo São Joaquim, Porto Esperidião, Itaúba, Marcelândia, Vila Bela da Santíssima Trindade, Água Boa, Alto Araguaia, Barra do Bugres, Chapada dos Guimarães, Campo Novo do Parecis, Campo Verde, Canarana, Colíder, Comodoro, Jaciara, Juara, Juína, Lucas do Rio Verde, Mirassol D'Oeste, Nova Mutum, Nova Xavantina, Paranatinga, Peixoto de Azevedo, Pontes e Lacerda, Poxoró, São José do Rio Claro, Vila Rica, Alta Floresta, Barra do Garças, Cáceres, Diamantino, Primavera do Leste, Sinop, Sorriso, Tangará da Serra, Rondonópolis, Várzea Grande e Cuiabá consta no Anexo I desta lei.

Parágrafo único A criação de novas comarcas ou varas, bem como a elevação das comarcas, devem respeitar a estrutura de unidades organizacionais relacionadas no Anexo I. ~~nos Anexos IV a IX.~~

Seção VII

Das Modificações no Quadro de Pessoal da Segunda Instância

Art. 15 A Segunda Instância é constituída pelas unidades organizacionais com os respectivos cargos e vagas constantes no Anexo I ~~Anexo X~~ desta lei.

Art. 16 As atividades típicas pertinentes a cada um dos cargos e funções de que trata esta lei encontram-se ~~no Anexo XXIII, podendo ser~~ detalhadas por normativo específico a ser elaborado pelo Comitê Gestor.

Seção VIII

Da Distribuição dos Cargos e Vagas na Estrutura Organizacional

Art. 17 A distribuição dos cargos e respectivas vagas que integram a estrutura funcional do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, nos dois graus de jurisdição, abrangendo os dois grupos ocupacionais (art. 9º, I e II), constam dos Anexos a seguir relacionados:

I – Anexo I – Do quadro de servidores;

II – Anexo II – Do quadro de remuneração;

III – Anexo III – Do quadro de reenquadramento de cargos extintos.

~~I – Anexo I – Quadro Total de Vagas – 1ª Instância;~~

~~II – Anexo II – Quadro Total de Vagas – 2ª Instância;~~

~~III – Anexo III – Estrutura Organizacional – 2ª Instância;~~

~~IV – Anexo IV – Distribuição de Cargos, Vagas e Lotacionograma em Comarcas de Primeira Entrância;~~

~~V – Anexo V – Distribuição de Cargos, Vagas e Lotacionograma em Comarcas de Segunda Entrância;~~

~~VI – Anexo VI – Distribuição de Cargos, Vagas e Lotacionograma em Comarcas de Tercera Entrância;~~

~~VII – Anexo VII – Distribuição de Cargos, Vagas e Lotacionograma em Comarcas de Entrância Especial – Sinop;~~

~~VIII – Anexo VIII – Distribuição de Cargos, Vagas e Lotacionograma em Comarcas de Entrância Especial – Rondonópolis;~~

~~IX – Anexo IX – Distribuição de Cargos, Vagas e Lotacionograma em Comarcas de Entrância Especial – Várzea Grande;~~

~~X – Anexo X – Distribuição de Cargos, Vagas e Lotacionograma em Comarcas de Entrância Especial – Cuiabá;~~

~~XI – Anexo XI – Distribuição de Cargos, Vagas e Lotacionograma da Segunda Instância.~~

Parágrafo único Os Anexos neste artigo fazem parte integrante desta lei, e compreendem todos os cargos e funções da estrutura de pessoal do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso.

CAPÍTULO III

DO INGRESSO NO SERVIÇO E NAS CARREIRAS

Seção I

Das Disposições Gerais



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Art. 18 Ressalvados os cargos de provimento em comissão, a nomeação e a investidura em cargo inicial das carreiras dependerão de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecida a ordem de classificação do candidato e a comprovação dos requisitos previstos nesta lei.

Seção II
Do Concurso Público, Nomeação e Jornada de Trabalho

Art. 19 O Tribunal Pleno regulamentará por ato normativo a realização dos concursos públicos judiciários.

Art. 20 O provimento de Qualquer Servidor dar-se-á na primeira classe do primeiro nível, respeitados os requisitos profissionais exigidos pelo cargo para o qual o servidor prestou o concurso.

§1º Serão reservadas pelo menos 10% (dez por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos judiciários às pessoas com deficiência, observados os requisitos legais exigidos e atendida a compatibilidade entre o desempenho das atribuições do cargo ou função e a necessidade especial de que são portadoras.

§2º Serão reservadas aos negros o percentual mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso público para provimento de cargos efetivos do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário, observados os requisitos legais exigidos.

Art. 21 A nomeação far-se-á:

I – em caráter efetivo, quando se tratar de cargo de provimento efetivo;

II – em comissão, para cargos de confiança de livre nomeação e exoneração.

Art. 22 As funções de confiança serão ocupadas, exclusivamente, por servidores de carreira, satisfeitos os requisitos de escolaridade, capacitação técnica e outros indicados nesta lei.

Parágrafo único O provimento de cargo comissionado ou de função de confiança por servidor de carreira dar-se-á por ato de nomeação ou designação da autoridade competente.

Art. 23 O início do exercício da função de confiança coincidirá com a data de publicação do ato de designação, salvo quando o servidor estiver em licença ou afastado por qualquer outro motivo legal, caso em que terá início no primeiro dia útil após o término do impedimento, que não poderá exceder a 30 dias da publicação.

Art. 24 Os servidores do Poder Judiciário cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes dos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de 30 (trinta) horas e o limite máximo de 06 (seis) horas diárias, salvo por necessidade e interesse da Administração da Justiça.

§1º O Tribunal de Justiça regulamentará a aquisição, usufruto e pagamento das horas extraordinárias.

§2º O servidor ocupante de cargo em comissão ou função de confiança, com regime integral de dedicação ao serviço, cumprirá jornada diária de 08 (oito) horas, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

§3º Os servidores designados em substituição aos cargos de natureza especial e função de confiança, terão direito à contraprestação pecuniária.

§4º O Presidente do Tribunal ~~de~~ regulamentará o horário de expediente forense e a jornada de trabalho dos servidores do Poder Judiciário por ato normativo.

§5º Ao servidor será facultado inverter o turno de trabalho, mediante prévia autorização da chefia imediata e comunicação ao Departamento de Recursos Humanos na 2ª Instância e Direção do Foro na 1ª Instância, para o respectivo controle.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

§6º Os servidores beneficiários de incorporação cumprirão jornada de trabalho com equivalência ao cargo em que incorporou a seus vencimentos.

§7º As atividades dos servidores das unidades organizacionais do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidos em Ato Normativo a ser editado pelo Tribunal Pleno.

Seção III
Do Estágio Probatório

Art. 25 O servidor que tomar posse em cargo de provimento efetivo dos quadros de pessoal do Poder Judiciário cumprirá estágio probatório pelo período de 36 (trinta e seis) meses, contados a partir da sua entrada em exercício, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação anual para fins de decisão quanto a sua permanência no serviço público.

Parágrafo único Não haverá aproveitamento do período de estágio probatório cumprido anteriormente em outro cargo ou função.

Art. 26 O servidor receberá obrigatoriamente capacitação introdutória, necessária ao cumprimento das atribuições do cargo, e terá informações sobre o programa de avaliação de desempenho do estágio probatório.

Art. 27 Durante o período do estágio probatório deverão ser realizadas no mínimo 01 (uma) avaliação de desempenho por ano, devendo a última avaliação ser realizada obrigatoriamente até 03 (três) meses antes do término do estágio.

Art. 28 A sistemática de avaliação do estágio probatório, incluindo a composição das comissões de avaliação, os fatores de avaliação, formulários padronizados, critérios de pontuação e aprovação é competência da Coordenadoria de Recursos Humanos do Poder Judiciário.

CAPÍTULO IV

DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

~~**Art. 29** O sistema de desenvolvimento funcional objetiva estimular e recompensar a capacitação e o bom desempenho do servidor, contribuindo para a execução satisfatória e de qualidade do serviço judiciário.~~

~~§ 1º O desenvolvimento funcional do Qualquer Servidor nas carreiras dos quadros de pessoal da Primeira e Segunda Instância dar-se-á por progressão horizontal ou vertical, satisfeitas a exigências de interstício.~~

~~**Art. 30** A passagem do servidor às classes subseqüentes da sua carreira dar-se-á por progressão horizontal, após o interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício na classe anterior, satisfeitas as exigências de capacitação de cada carreira conforme se segue:~~

~~§ 1º As classes do cargo de Analista Judiciário e Oficial de Justiça são estruturadas da seguinte forma:~~

~~I— Classe A: habilitação em ensino superior completo, com diploma reconhecido pelo Ministério da Educação (MEC), e inscrição no respectivo Conselho de Classe, se houver exigência, nos termos do anexo XXIII desta lei;~~

~~II— Classe B: requisito estabelecido para a Classe A, mais um dos seguintes requisitos:~~

~~a) Pós graduação lato sensu (especialização), com carga horária mínima de 360 horas (trezentas e sessenta horas), na área de atuação do Servidor se encontra lotado ou, excepcionalmente, em uma das áreas preferencialmente nas áreas afins do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, em que possa ser aproveitado, sem afrontar as atribuições do cargo em que foi investido por concurso público de provas ou de provas e títulos, a requerimento, e sob deferimento da Gestão competente;~~

~~b) 400 (quatrocentas horas) de cursos de capacitação na área de atuação preferencialmente em que o Servidor se encontra lotado ou em um das áreas afins do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, em que possa ser~~



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

~~aproveitado, sem afrontar as atribuições do cargo em que foi investido por concurso público de provas ou de provas e títulos, a requerimento, e sob deferimento da Gestão competente, inacumuláveis para o mesmo fim;~~
~~e) 10 anos de efetivo exercício do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso.~~

~~III— Classe C: requisitos estabelecidos para Classe B, mais um dos seguintes requisitos:~~

~~a) pós graduação lato sensu, em nível de especialização, com carga horária mínima de 360 horas (trezentas e sessenta) horas, na área de atuação em que o servidor se encontra lotado ou em uma das áreas afins do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso;~~

~~b) 400 (quatrocentas horas) de cursos de capacitação na área de atuação preferencialmente em que o Servidor se encontra lotado ou em um das áreas afins do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, em que possa ser aproveitado, sem afrontar as atribuições do cargo em que foi investido por concurso público de provas ou de provas e títulos, a requerimento, e sob deferimento da Gestão competente, inacumuláveis para o mesmo fim.~~

~~e) Título de Mestre com diploma devidamente reconhecido pelo MEC, preferencialmente na área de atuação em que o servidor se encontra lotado ou em uma das áreas afins do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso;~~

~~d) 20 anos de efetivo exercício no Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso.~~

~~IV— Classe D: requisitos estabelecidos para Classe C, mais um dos seguintes requisitos:~~

~~a) pós graduação lato sensu, em nível de especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, preferencialmente na área de atuação em que o servidor se encontra lotado ou em uma das áreas afins do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso;~~

~~b) segunda habilitação em ensino superior completo, com diploma reconhecido pelo MEC, e inscrição no respectivo Conselho de Classe, se houver exigência; preferencialmente na área de atuação em que o servidor se encontra lotado ou em uma das áreas afins do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso;~~

~~e) Título de Mestre, Doutor ou PhD, com diploma devidamente reconhecido pelo MEC, preferencialmente na área de atuação em que o servidor se encontra lotado ou em uma das áreas afins do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso;~~

~~d) 30 anos de efetivo exercício no Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso.~~

~~§2º As classes do cargo de Técnico Judiciário, Distribuidor, Contador e Partidor, Agente da Infância e Juventude são estruturadas da seguinte forma:~~

~~I— CLASSE A: habilitação em nível médio completo, com certificado devidamente reconhecido pelo MEC;~~

~~II— CLASSE B: requisitos estabelecidos para a Classe A, mais um dos seguintes requisitos:~~

~~a) 200 (duzentas) horas de cursos de capacitação na área de atuação, preferencialmente na área em que o Servidor se encontra lotado ou áreas afins do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, em que possa ser aproveitado, sem afrontar as atribuições do cargo em que foi investido por concurso público de provas ou de provas e títulos, a requerimento, e sob deferimento da Gestão competente;~~

~~b) 10 anos de efetivo exercício no Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso.~~

~~III— CLASSE C: requisitos estabelecidos para a Classe B, mais um dos seguintes requisitos:~~

~~a) habilitação em ensino superior completo, com diploma reconhecido pelo MEC, preferencialmente na área de atuação em que o Servidor se encontra lotado ou áreas afins do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, em que possa ser aproveitado, sem afrontar as atribuições do cargo em que foi investido por concurso público de provas ou de provas e títulos, a requerimento, e sob deferimento da Gestão competente;~~
~~b) 20 anos de efetivo exercício no Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso.~~

~~IV— CLASSE D: requisitos estabelecidos para a Classe C, mais um dos seguintes requisitos:~~

~~a) pós graduação (especialização, mestrado ou doutorado), com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, preferencialmente na área de atuação em que o Servidor se encontra lotado ou áreas afins do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, em que possa ser aproveitado, sem afrontar as atribuições do cargo em que foi investido por concurso público de provas ou de provas e títulos, a requerimento, e sob deferimento da Gestão competente;~~

~~b) 360 (trezentas e sessenta) horas de cursos de capacitação na área de atuação, preferencialmente na área em que o Servidor se encontra lotado ou áreas afins do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, em que possa ser aproveitado, sem afrontar as atribuições do cargo em que foi investido por concurso público de provas ou de provas e títulos, a requerimento, e sob deferimento da Gestão competente;~~

~~c) 30 anos de efetivo exercício no Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso.~~



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

~~§3º As classes do cargo Auxiliar Judiciário são estruturadas da seguinte forma:~~

~~I— CLASSE A: habilitação em nível fundamental, com certificado devidamente reconhecido pelo MEC;~~

~~II— CLASSE B: requisitos estabelecidos para a Classe A, mais um dos seguintes requisitos:~~

~~a) curso de nível médio, com certificado devidamente reconhecido pelo MEC;~~

~~b) 10 anos de efetivo exercício no Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso.~~

~~III— CLASSE C: requisitos estabelecidos para a Classe B, mais um dos seguintes requisitos:~~

~~a) 200 (duzentas) horas de cursos de capacitação na área de atuação, preferencialmente na área em que o Servidor se encontra lotado ou áreas afins do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, em que possa ser aproveitado, sem afrontar as atribuições do cargo em que foi investido por concurso público de provas ou de provas e títulos, a requerimento, e sob deferimento da Gestão competente;~~

~~b) habilitação em ensino superior completo, com diploma reconhecido pelo MEC, preferencialmente na área de atuação em que o Servidor se encontra lotado ou áreas afins do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, em que possa ser aproveitado, sem afrontar as atribuições do cargo em que foi investido por concurso público de provas ou de provas e títulos, a requerimento, e sob deferimento da Gestão competente;~~

~~c) 20 anos de efetivo exercício no Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso.~~

~~IV— CLASSE D: requisitos estabelecidos para a Classe C, mais um dos seguintes requisitos:~~

~~a) 300 (trezentas) horas de cursos de capacitação na área de atuação, preferencialmente na área em que o Servidor se encontra lotado ou áreas afins do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, em que possa ser aproveitado, sem afrontar as atribuições do cargo em que foi investido por concurso público de provas ou de provas e títulos, a requerimento, e sob deferimento da Gestão competente;~~

~~b) pós-graduação (especialização, mestrado ou doutorado), com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, preferencialmente na área de atuação em que o Servidor se encontra lotado ou áreas afins do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, em que possa ser aproveitado, sem afrontar as atribuições do cargo em que foi investido por concurso público de provas ou de provas e títulos, a requerimento, e sob deferimento da Gestão competente;~~

~~c) 30 anos de efetivo exercício no Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso.~~

~~**Art. 31** A progressão por níveis (progressão vertical) levará em conta critérios de desempenho devidamente avaliados, devendo respeitar o interstício de 02 (dois) anos de exercício efetivo ou estável prestados ao Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso.~~

~~§1º Os critérios de desempenho, avaliação e classificação dos servidores para efeito de progressão vertical serão estabelecidos em normativo específico a ser elaborado pelo Comitê Gestor e homologados pelo Presidente do Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso.~~

~~§2º Na excepcionalidade de não realização da avaliação de desempenho anual motivada pela administração ou nas situações de licença para tratamento da saúde, afastamento para mandato em confederação, federação, associação de classe em âmbito estadual, sindicato representativo de categorias, como também para o desempenho de funções em outros órgão do Estado, fica salvaguardado o direito de progressão do servidor que possuir ao menos 01 (uma) avaliação, dentro do ciclo de 03 (três) anos, cujo coeficiente de desempenho seja igual ou superior à média prevista na política de avaliação de desempenho.~~

~~**Art. 32** A progressão funcional deve observar a dotação orçamentária do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, respeitando a Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000, quanto ao limite da despesa com pessoal.~~

Art. 29 O sistema de desenvolvimento funcional objetiva estimular e recompensar a capacitação e o bom desempenho do servidor, contribuindo para a execução satisfatória e de qualidade do serviço judiciário.

§1º Será considerado para efeitos de futura progressão horizontal, o curso de nível superior, concluído até a data da publicação desta lei, pelo atual Qualquer Servidor do Poder Judiciário, respeitados os interstícios e critérios para acesso às classes inferiores.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

§2º O desenvolvimento funcional do Qualquer Servidor nas carreiras dos quadros de pessoal da Primeira e Segunda Instâncias dar-se-á por progressão horizontal ou vertical, satisfeitas as exigências de capacitação técnica, mérito funcional, assiduidade, produtividade e interstício.

Art. 30 A passagem do servidor às classes subseqüentes da sua carreira dar-se-á por progressão horizontal, após o interstício de 05 (cinco) anos de efetivo exercício na classe anterior, satisfeitas as exigências de capacitação de cada carreira conforme se segue:

I – Auxiliar Judiciário:

- a) a classe “A” é própria de formados em curso de nível fundamental, reconhecido por órgão governamental competente;
- b) a classe “B” é privativa de graduados em curso de nível médio, reconhecido por órgão governamental competente;
- c) a classe “C” é privativa de servidores que comprovarem a participação, de no mínimo 120 horas, em cursos de capacitação, em área de conhecimento específico para as funções exercidas, provido por instituições homologadas pelo Poder Judiciário em normativo próprio.

II – Agente da Infância e Juventude:

- a) a classe “A” é privativa de graduados em curso de nível médio, reconhecido por órgão governamental competente;
- b) a classe “B” é privativa de servidores que comprovarem a participação, de no mínimo 120 horas, em cursos de capacitação, em área de conhecimento específico para as funções exercidas, provido por instituições homologadas pelo Poder Judiciário em normativo próprio.
- c) a classe “C” é privativa de graduados em curso de nível superior em Direito, Serviço Social ou Psicologia, reconhecido por órgão governamental competente;
- d) a classe “D” é privativa de servidores com, no mínimo, curso de Pós Graduação Lato Sensu em áreas relativas às atribuições desempenhadas, provido por instituições reconhecidas por órgão governamental competente e homologadas pelo Tribunal de Justiça.

III – Oficial de Justiça:

- a) a classe “A” é privativa de graduados em curso de nível superior em Direito, reconhecido por órgão governamental competente;
- b) a classe “B” é privativa de servidores com curso de Pós-Graduação Lato Sensu em áreas relativas às atribuições desempenhadas, provido por instituições reconhecidas por órgão governamental competente e homologadas pelo Tribunal de Justiça;
- c) a classe “C” é privativa de servidores com curso de Mestrado em áreas relativas às atribuições desempenhadas, provido por instituições reconhecidas por órgão governamental competente e homologadas pelo Tribunal de Justiça;
- d) a classe “D” é privativa de servidores com curso de Doutorado em áreas relativas às atribuições desempenhadas, provido por instituições reconhecidas por órgão governamental competente e homologadas pelo Tribunal de Justiça.

IV – Distribuidor, Contador e Partidor:

- a) a classe “A” é privativa de graduados em curso de nível médio, reconhecido por órgão governamental competente;



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

b) a classe “B” é privativa de servidores que comprovarem a participação, de no mínimo 120 horas, em cursos de capacitação, em área de conhecimento específico para as funções exercidas, provido por instituições homologadas pelo Poder Judiciário em normativo próprio;

c) a classe “C” é privativa de graduados em curso de nível superior em Direito, Administração, Economia ou Ciências Contábeis, reconhecido por órgão governamental competente;

d) a classe “D” é privativa de servidores com, no mínimo, curso de Pós Graduação Lato Sensu em áreas relativas às atribuições desempenhadas, provido por instituições reconhecidas por órgão governamental competente e homologadas pelo Tribunal de Justiça.

V – Técnico Judiciário:

a) a classe “A” é privativa de graduados em curso de nível médio, reconhecido por órgão governamental competente;

b) a classe “B” é privativa de servidores que comprovarem a participação, de no mínimo 120 horas, em cursos de capacitação, em área de conhecimento específico para as funções exercidas, provido por instituições homologadas pelo Poder Judiciário em normativo próprio;

c) a classe “C” é privativa de graduados em curso de nível superior em Direito, Letras, Administração, Economia ou Ciências Contábeis reconhecido por órgão governamental competente;

d) a classe “D” é privativa de servidores com, no mínimo, curso de Pós Graduação Lato Sensu em áreas relativas às atribuições desempenhadas, provido por instituições reconhecidas por órgão governamental competente e homologadas pelo Tribunal de Justiça.

VI – Analista Judiciário:

a) a classe “A” é privativa de graduados em curso de nível superior, reconhecido por órgão governamental competente;

b) a classe “B” é privativa de servidores com curso de Pós Graduação Lato Sensu em áreas relativas às atribuições desempenhadas, provido por instituições reconhecidas por órgão governamental competente e homologadas pelo Tribunal de Justiça;

c) a classe “C” é privativa de servidores com curso de Mestrado em áreas relativas às atribuições desempenhadas, provido por instituições reconhecidas por órgão governamental competente e homologadas pelo Tribunal de Justiça;

d) a classe “D” é privativa de servidores com curso de Doutorado em áreas relativas às atribuições desempenhadas, provido por instituições reconhecidas por órgão governamental competente e homologadas pelo Tribunal de Justiça.

Art. 31 A progressão por níveis (progressão vertical) levará em conta critérios de desempenho devidamente avaliados anualmente, devendo respeitar o interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício no nível anterior.

Parágrafo único Os critérios de desempenho, avaliação e classificação dos servidores para efeito de progressão vertical serão estabelecidos em normativo específico a ser elaborado pelo Comitê Gestor, no prazo de 90 (noventa) dias após a data de vigência desta lei.

Art. 32 As avaliações de desempenho mencionadas no caput do artigo anterior ainda não realizadas até a entrada em vigor desta Lei (2008 a 2013) serão feitas durante o segundo semestre do ano de 2013 e no decorrer do ano de 2014.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

§1º Para obter a progressão vertical, o servidor deverá preencher os requisitos previstos na política de avaliação de desempenho editada pelo Comitê Gestor do SDCR.

§2º Na excepcionalidade de não realização da avaliação de desempenho anual, motivada pela administração ou nas situações de licença para tratamento da saúde, afastamento para mandato em confederação, federação, associação de classe em âmbito estadual, sindicato representativo de categorias, como também para desempenho de funções em outros órgãos do Estado, fica salvaguardado o direito de progressão do servidor que possuir ao menos 01 (uma) avaliação, dentro do ciclo de 03 (três) anos, cujo coeficiente de desempenho seja igual ou superior à média prevista na política.

Art. 33 O resultado obtido na avaliação de desempenho realizada no ano de 2016 será aproveitado, para todos os efeitos, para o coeficiente de desempenho dos anos de 2015 e 2016.

Art. 34 O sistema de progressão funcional se aplica, exclusivamente, aos cargos de provimento efetivo do Poder Judiciário.

Parágrafo único A progressão funcional deve observar a dotação orçamentária do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, respeitando a Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000, quanto ao limite da despesa com pessoal.

CAPÍTULO V

DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

Seção I Das Disposições Gerais

Art. 35 Esta Lei institui a política de Gestão por Competências do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, com as seguintes finalidades:

- I – contribuir para o alcance dos propósitos estratégicos do Poder Judiciário e para a realização da justiça;
- II – estabelecer princípios e diretrizes em gestão de pessoas e organização do trabalho;
- III – fomentar o aprimoramento da capacidade de atuação dos órgãos a partir do desenvolvimento profissional dos servidores e suas competências e do favorecimento à cooperação;
- IV – subsidiar o gerenciamento, a redução de riscos e a promoção de saúde em gestão de pessoas;
- V – instituir 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;
- VI – tornar públicas as premissas que fundamentam a atuação das unidades de gestão de pessoas.

Seção II Das Definições

Art. 36 Para fins desta Lei, considera-se:

- I – gestão de pessoas: conjunto de políticas, métodos e práticas de uma organização voltados a propiciar condições para que os trabalhadores de uma instituição possam desenvolver o seu trabalho, favorecendo o desenvolvimento profissional, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos seus objetivos estratégicos;



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

II – governança 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 de riscos e promoção da saúde;

III – política de gestão de pessoas: conjunto de princípios e diretrizes que orientam as práticas em gestão de pessoas, com vistas à obtenção de resultados desejados pelo servidor, pela instituição e pela 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 direcionadas às ações fundamentais em gestão de pessoas e 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 – ambiente de trabalho: conjunto de fatores, como bens, instrumentos, processos e meios de natureza material e imaterial que condiciona e organiza, e no qual são exercidas atividades laborais;

IX – processo de trabalho: conjunto de recursos e atividades organizadas e inter-relacionadas, desenvolvidas individualmente ou em equipe, que transformam insumos e produzem serviços;

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

XI – organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho;

XII – 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 entre singularidades, por meio da construção dialogal de regras informais, técnicas e éticas, que orientam o trabalho real;

XIII – cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação entre os pares e os membros de equipes de trabalho; entre os ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente-descendente; entre trabalhadores da organização e usuários, beneficiários, auxiliares e advogados, assim como com integrantes de outras instituições correlatas;

XIV – variabilidade: a variação, de caráter ineliminável e imprevisível, dos diversos elementos de uma situação de trabalho, envolvendo os aspectos intra e interindividual, condições técnicas, organizacionais, ambientais e suas interações;

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

XVI – gestão do conhecimento: processo de identificação, maximização, codificação e compartilhamento do conhecimento organizacional;

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



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

XVIII – grupo gestor: colegiado de gestores e/ou representantes com a finalidade de analisar, discutir e deliberar sobre melhorias que visem ao alcance dos resultados estratégicos;

XIX – grupos de trabalho: coletivos de servidores e/ou magistrados constituídos para discutir questões relativas ao planejamento estratégico e às diretrizes que dizem respeito a seu trabalho, com objetivo de propor melhorias ou realizar avaliação do trabalho;

XX – representantes: servidores e magistrados integrantes dos grupos gestores ou grupos de trabalho.

XXI – estratégia institucional: é o caminho a ser percorrido para atender os objetivos da instituição;

XXII – objetivo estratégico: os objetivos são os resultados que a organização pretende atingir. Focalizam indicadores de desempenho que permitam medir os resultados da organização. No processo de definição dos objetivos, é importante que sejam criados critérios quantificáveis, que possam depois ser medidos por indicadores que possibilitem a avaliação dos resultados na etapa de controle.

Seção III
Dos princípios

Art. 37 A Política de Gestão por Competências do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso será orientada pelos seguintes princípios:

I - reconhecimento de que as instituições são responsáveis pela identificação e pela promoção de ações de desenvolvimento de pessoas;

II – estímulo ao desenvolvimento de talentos, ao trabalho criativo e à inovação;

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

IV – alinhamento e desenvolvimento institucional conforme os objetivos estratégicos e os valores do serviço público judiciário;

V - formação e estímulo permanente dos profissionais, potencializando suas competências às necessidades e aos desafios da organização;

VI – planejamento, implantação, execução e acompanhamento da gestão por competência mediante valores éticos e de responsabilidade;

VII – reconhecimento de que as atividades desempenhadas exigem competências específicas e aprendizado individual e coletivo contínuo vinculado à experiência de trabalho;

VIII – utilização das informações obtidas na análise de perfil e avaliação de desempenho exclusivamente para ações de desenvolvimento e motivação dos servidores, visando a melhoria dos serviços judiciários;

IX - caráter participativo da gestão, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal.

Seção IV
Das diretrizes de Gestão por Competências

Subseção I
Planejamento em Gestão por Competências

Art. 38 São diretrizes para o planejamento das ações relacionadas à gestão por competências:



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

- I – instituir e executar plano estratégico de gestão de pessoas por competências, alinhado ao planejamento estratégico do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, bem como às diretrizes desta Política, com objetivos, indicadores, metas e planos de ação específicos;
- II – garantir que os responsáveis pela área de gestão de pessoas por competência participem efetivamente do planejamento, da execução e do aprimoramento da estratégia do órgão;
- III – assegurar a gestão participativa, com a integração de representantes de magistrados e servidores no Comitê responsável pela gestão de pessoas por competência;
- IV – zelar para que a gestão de pessoas por competências seja o requisito para a instituição e manutenção de carreiras que permitam progressão remuneratória e desenvolvimento do servidor ao longo da vida profissional;
- V – garantir os recursos necessários ao cumprimento dos objetivos da gestão de pessoas por competências, como pessoal, orçamento, mecanismos organizacionais, infraestrutura e tecnologia da informação;
- VI – dimensionar, distribuir e avaliar a 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, a otimização das quantidades de atos realizados em relação ao grau de atingimento dos fins jurídicos e metajurídicos da jurisdição;
- VII - criar mecanismos de avaliação de desempenho por competências e análise de perfil comportamental, que estimule e promova o desenvolvimento e a retenção dos talentos (PDI);
- VIII - garantir a aplicabilidade anual da avaliação de desempenho por competências e elaboração e desenvolvimento do PDI
- IX - promover a capacitação periódica dos servidores e magistrados à realização do feedback;
- X - assegurar a manutenção, a integridade e a confiabilidade das informações do cadastro de pessoal que dão suporte à implantação e manutenção da gestão de pessoas por competência;
- XI - utilizar, preferencialmente, instrutores internos para capacitação dos servidores e magistrados, nas competências organizacionais, setoriais e individuais;
- XII - implementar programas de desenvolvimento por competências organizacionais, setoriais e individuais e, especialmente, para a equipe da coordenadoria de recursos humanos, responsável pela implantação, execução e acompanhamento da gestão por competências;
- XIII - elaborar e manter atualizado o mapa das competências organizacionais, setoriais e individuais, alinhado a estratégia institucional;
- XIV – instituir e manter atualizado o banco de talentos e interesses, baseado nas competências apuradas no processo de avaliação de desempenho por competências e mapeamento do perfil;
- XV - garantir a melhor alocação de pessoas, nas unidades administrativas e judiciais, com base nos resultados da gestão por competência;

Subseção II
Da Seleção, do Ingresso e da Lotação na Gestão por Competências

Art. 39 São diretrizes para a seleção, o ingresso e a lotação de servidores na gestão por competências:

I – Incluir no SDCR as competências necessárias para o cargo, que serão aferidas no estágio probatório, condição que deverá constar dos editais seletivos, nos termos da Resolução nº 219/2016 do CNJ;



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

II – Garantir que todo servidor recém-ingresso, ou que tenha retornado ao serviço em casos de reversão, reintegração e recondução, passe por um curso de formação, no qual será realizada a avaliação para estabelecer as competências que possui, a fim de:

a) definir a lotação adequada ao seu perfil profissional e;

b) servir de critério para aprovação no estágio probatório;

III – realizar a movimentação de servidores de acordo com os resultados da avaliação das competências organizacionais, setoriais e individuais;

IV – utilizar do banco de talentos para o provimento de cargos e funções que exijam perfil de liderança;

V – prover cargos em comissão e funções de confiança mediante o atendimento a critérios previamente estabelecidos, orientados pelas competências organizacionais, setoriais e individuais exigidas para o cargo ou função e pelo reconhecimento do mérito, promovendo, sempre que possível, processo seletivo transparente e acessível, nos termos da Resolução nº 240/2016 do CNJ.

Subseção III

Do Acompanhamento e do Desenvolvimento da gestão por competências

Art. 40 São diretrizes para o acompanhamento e o desenvolvimento de servidores na gestão por competências:

I – Garantir a realização do feedback para todos os servidores e magistrados;

II – Vincular o desenvolvimento na carreira ao desempenho e ao aprimoramento das competências do servidor, sem prejuízo do fomento à cooperação;

III – utilizar as avaliações de desempenho como suporte e informação às ações de gestão de pessoas, em especial para orientar as ações de capacitação e desenvolvimento;

IV – desenvolver ações de educação fundadas na Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário, possibilitando a aquisição, o desenvolvimento e o alinhamento de competências individuais e organizacionais;

V – assegurar oportunidades de desenvolvimento e de aquisição de competências gerenciais aos gestores e potenciais sucessores em condições de igualdade e acessibilidade.

Seção V

Da Governança da Política de Gestão por Competências

Art. 41 A política será gerida e implementada pelo Comitê de Gestão a ser definido por Competência, constituído por ato normativo do Tribunal Pleno, a quem competirá monitorar e controlar os indicadores dos objetivos estratégicos e dos benefícios do sistema de gestão por competência.

Seção VI

Disposições finais

Art. 42 O Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso deve, observadas as particularidades locais, fomentar a participação das unidades de gestão de pessoas nos processos de mudança organizacional relacionados a processos de trabalho, força de trabalho, estrutura organizacional e outros que impactem as condições laborais.

Art. 43 As unidades de gestão de pessoas devem atuar como consultores internos em assuntos afetos a área, fornecendo orientação e suporte aos gestores e servidores.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Art. 44 O prazo para implantação final da gestão de pessoas por competências é de até 2 anos, a partir da publicação desta Lei.

Parágrafo Único Ficam estabelecidas as entregas da implementação do sistema de gestão por competências, com as seguintes fases:

I - Mapeamento das competências organizacionais, setoriais e individuais;

II - Diagnóstico de competências;

III - Educação corporativa;

IV – Implantação do Banco de talentos;

V - Implementação avaliada.

CAPÍTULO VI

DA REMUNERAÇÃO

~~Art. 33~~ **Art. 45** O sistema remuneratório dos servidores do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso é estabelecido por meio de subsídio, fixado na forma do Anexo II ~~dos Anexos XIII a XX~~ da presente lei.

§1º O subsídio de que trata o *caput* deste artigo é fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação e de qualquer outra espécie remuneratória, exceto o acréscimo referente ao Qualquer Servidor designado para exercer função de confiança.

§2º A fusão da remuneração em forma de subsídio assegura as vantagens pecuniárias já adquiridas pelo servidor, sendo que seu enquadramento dar-se-á nos níveis e classes estabelecidos para cada carreira, conforme as regras de enquadramento definidas na lei.

§3º A data-base de reposição anual das tabelas de subsídios dos servidores do Poder Judiciário dar-se-á no mês de janeiro de cada ano, com a aplicação do INPC do ano anterior, ou ao que vier à substituí-lo.

§4º O servidor cujo subsídio ultrapassar o maior subsídio da tabela de sua carreira será enquadrado na última classe e nível desta, devendo o valor excedente ser pago como Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada – VPNI, que será gradualmente absorvida pelos aumentos salariais concedidos às carreiras.

§5º Sobre o valor da VPNI incidirá apenas a revisão geral anual concedida, nos termos do parágrafo 3º deste artigo.

~~Art. 34~~ **Art. 46** A remuneração dos cargos efetivos está apresentada nas tabelas de subsídios constante no Anexo II ~~constantes nos Anexos XIV a XIX~~ desta lei.

Parágrafo único Os servidores efetivos no cargo de Oficial de Justiça farão jus à Verba Indenizatória para Cumprimento de Mandados da Justiça Gratuita, apresentada nas tabelas de subsídios constante no Anexo II ~~constantes nos Anexos XIV a XIX~~ desta lei, devida, de forma antecipada, até o 10º (décimo) dia útil de cada mês.

~~Art. 35~~ **Art. 47** Os valores da remuneração dos Cargos em Comissão - Cargos de Natureza Especial – CNE e CDG, níveis de I a VIII, são os estabelecidos na tabela constante do Anexo II ~~Anexo XX~~ desta lei.

~~Art. 36~~ **Art. 48** Os valores dos adicionais referentes às funções de confiança, e os respectivos cargos efetivos exigidos, constam do Anexo II ~~Anexo XIII~~ desta lei.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Parágrafo único Os servidores efetivos designados para o exercício de funções de confiança terão sua remuneração total composta pelo subsídio de seu cargo efetivo acrescido do valor do adicional da respectiva função.

~~Art. 37~~ Ao servidor designado para ocupar cargo de provimento em comissão é facultado optar entre o subsídio do seu cargo efetivo ou do cargo em comissão.

~~§1º~~ Se a diferença entre o subsídio de seu cargo e do cargo em comissão for inferior a 10% (dez por cento), igual ou superior ao cargo em comissão que exercerá será acrescido em 30% (trinta por cento) do cargo em comissão que exercerá.

Art. 49 Ao Qualquer Servidor designado para ocupar cargo de provimento em comissão é facultado optar entre o subsídio do seu cargo efetivo e o do cargo em comissão.

Art. 50 Ao servidor beneficiado com a incorporação designado para ocupar cargo de provimento em comissão, de atribuições de direção, chefia, gerência e coordenação, na Secretaria do Tribunal de Justiça é facultado optar entre a remuneração do cargo em comissão mais 30% (trinta por cento) ou do seu subsídio acrescido de 30% (trinta por cento) do cargo em comissão que exercerá.

~~Art. 38~~ **Art. 51** Salvo os casos previstos em lei ou por determinação judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou proventos do servidor.

CAPÍTULO VII

DO ENQUADRAMENTO INICIAL DOS SERVIDORES

~~Art. 39~~ **Art. 52** Todos os servidores efetivos serão enquadrados em seu cargo no nível/classe já adquiridos e alcançados, podendo progredir em classe ou nível se preencher os requisitos previstos nesta Lei.

~~Art. 40~~ O enquadramento dos servidores efetivos atuais dar-se-á buscando, na menor classe (progressão horizontal) e menor nível (progressão vertical) da tabela de subsídio da respectiva carreira, um valor igual ou imediatamente maior ao percebido pelo servidor na data da implantação.

~~§1º~~ Não havendo valor que corresponda a esse critério na Classe A, busca-se o mesmo na Classe B, e assim sucessivamente até se localizar um valor igual ou imediatamente superior ao subsídio do servidor.

~~§2º~~ O servidor que já cumpriu mais de 50% do interstício estabelecido na legislação anterior, não poderá ser prejudicado com o novo interstício estabelecido para a próxima progressão horizontal ou vertical.

Art. 53 O enquadramento dos servidores efetivos atuais dar-se-á com base no valor do somatório das verbas remuneratórias percebidas pelo exercício dos seus cargos efetivos no mês da vigência da presente lei.

§1º Uma vez apurado o somatório das verbas remuneratórias, deve-se buscar, na menor classe (progressão horizontal) e menor nível (progressão vertical) da tabela de subsídio da respectiva carreira, um valor igual ou imediatamente maior.

§2º Não havendo valor que corresponda a esse critério na Classe A, busca-se o mesmo na Classe B, e assim sucessivamente até se localizar um valor igual ou imediatamente superior ao correspondente ao somatório das verbas remuneratórias do servidor.

~~Art. 41~~ **Art. 54** O Comitê Gestor, designado pelo Conselho da Magistratura é responsável pela análise de modificação e acompanhamento do SDCR.

Parágrafo único Cabe ao Conselho da Magistratura a designação dos membros participantes do Comitê Gestor, assegurada a participação de 01 (um) representante indicado por cada Sindicato representativo das categorias dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Art. 42 Art. 55 O Comitê Gestor poderá expedir atos de regulamentação do procedimento de enquadramento funcional, cabendo recurso da decisão para o Conselho da Magistratura, no prazo de 10 (dez) dias úteis da data da sua publicação.

Art. 43 Art. 56 Extinto o cargo comissionado, o servidor nomeado fica automaticamente exonerado, cessando o vínculo funcional com o serviço público judiciário e todas as vantagens e benefícios do cargo.

Parágrafo único Extinta a função de confiança, cessam todas as vantagens e benefícios da função, devendo o servidor designado retornar ao exercício das atribuições do cargo efetivo.

CAPÍTULO VIII
DO RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO DE MAGISTRADOS E SERVIDORES

Seção I
Das Disposições Gerais

Art. 57 Instituir a política de Reconhecimento e Valorização dos Magistrados e Servidores do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso.

Art. 58 A Política tem por objetivo o reconhecimento e valorização dos Magistrados e Servidores ocupantes de cargos efetivos ou comissionados do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso que, individual ou coletivamente, apresentem ideias inovadoras, desenvolvam ações que promovam um ambiente de trabalho decente, estimulem a criatividade, a produtividade, a eficiência e a melhoria da qualidade do serviço público.

Art. 59 São princípios da Política de Reconhecimento e Valorização de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso:

I – cultura orientada a resultados, aperfeiçoamento da eficiência, da qualidade e da efetividade dos serviços prestados à sociedade, na consecução dos fins jurídicos e metajurídicos da Jurisdição;

II – concessão aos Magistrados e Servidores de oportunidades para apresentar ideias inovadoras, estimulando assim criatividade, à produtividade, à eficiência, à economicidade e à melhoria da qualidade do serviço público.

III - transparência e ampla divulgação do processo de reconhecimento e valorização;

IV - cultura de valorização do trabalho em equipe, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal, como elemento indispensável à dignificação humana, e aos fins constitucionais do Poder Judiciário;

V – estímulo ao desenvolvimento de talentos, ao trabalho criativo e à inovação, coletivo e individual dos Magistrados e Servidores;

VI – alinhamento do desenvolvimento profissional ao desenvolvimento institucional, conforme os objetivos estratégicos, os valores do serviço público judiciário e da magistratura;

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

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

Seção II
Das Definições

Art. 60 Para fins desta Lei, considera-se:

I – gestão de pessoas: conjunto de políticas, métodos e práticas de uma organização voltada a propiciar condições para que os trabalhadores de uma instituição possam desenvolver o seu trabalho, favorecendo o desenvolvimento profissional, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos seus objetivos estratégicos;



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

II – governança 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 de riscos e promoção da saúde;

III – política de gestão de pessoas: conjunto de princípios e diretrizes que orientam as práticas em gestão de pessoas, com vistas à obtenção de resultados desejados pelo servidor, pela instituição e pela 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 direcionadas às ações fundamentais em gestão de pessoas e 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 – ambiente de trabalho: conjunto de fatores, como bens, instrumentos, processos e meios de natureza material e imaterial que condiciona e organiza, e no qual são exercidas atividades laborais;

IX – processo de trabalho: conjunto de recursos e atividades organizadas e inter-relacionadas, desenvolvidas individualmente ou em equipe, que transformam insumos e produzem serviços;

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

XI – organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho;

XII – 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 entre singularidades, por meio da construção dialógica de regras informais, técnicas e éticas, que orientam o trabalho real;

XIII – cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação entre os pares e os membros de equipes de trabalho; entre os ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente-descendente; entre trabalhadores da organização e usuários, beneficiários, auxiliares e advogados, assim como com integrantes de outras instituições correlatas;

XIV – variabilidade: a variação, de caráter ineliminável e imprevisível, dos diversos elementos de uma situação de trabalho, envolvendo os aspectos intra e interindividual, condições técnicas, organizacionais, ambientais e suas interações;

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

XVI – gestão do conhecimento: processo de identificação, maximização, codificação e compartilhamento do conhecimento organizacional;

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



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

XVIII – grupo gestor: colegiado de gestores e/ou representantes com a finalidade de analisar, discutir e deliberar sobre melhorias que visem ao alcance dos resultados estratégicos;

XIX – grupos de trabalho: coletivos de servidores e/ou magistrados constituídos para discutir questões relativas ao planejamento estratégico e às diretrizes que dizem respeito a seu trabalho, com objetivo de propor melhorias ou realizar avaliação do trabalho;

XX – representantes: servidores e magistrados integrantes dos grupos gestores ou grupos de trabalho.

XXI – estratégia institucional: é o caminho a ser percorrido para atender os objetivos da instituição;

XXII – objetivo estratégico: os objetivos são os resultados que a organização pretende atingir. Focalizam indicadores de desempenho que permitam medir os resultados da organização. No processo de definição dos objetivos, é importante que sejam criados critérios quantificáveis, que possam depois ser medidos por indicadores que possibilitem a avaliação dos resultados na etapa de controle.

XXIII – Unidades judiciárias de primeiro grau: varas, juizados, turmas recursais e zonas eleitorais, compostos por seus gabinetes, secretarias e postos avançados, quando houver;

XXIV – Unidades judiciárias de segundo grau: gabinetes de desembargadores e secretarias de órgãos fracionários (turmas, seções especializadas, tribunal pleno etc), excluídas a Presidência, a Vice-Presidência e a Corregedoria;

XXV – Áreas de apoio indireto à atividade judicante (apoio administrativo): setores sem competência para impulsionar diretamente a tramitação do processo judicial e, por isso, não definidas como de apoio direto à atividade judicante;

Seção III
Dos Critérios de Reconhecimento e Valorização

Art. 61 São consideradas as seguintes fontes a fim de reconhecer e valorizar os Magistrados e Servidores do Poder Judiciário de Mato Grosso:

I - desempenho individual por cumprimento de metas;

II – desempenho coletivo por cumprimento de metas;

III – proposição de projetos inovadores;

IV – contribuição institucional,

Art. 62. Para participar da política de reconhecimento e valorização disposto nesta política é necessário:

I - ser servidor público;

II – ser Magistrado de primeiro ou de segundo grau;

Seção IV
Da Premiação de Magistrados e Servidores

Art. 63 As premiações de Magistrados e Servidores incluem, mas não se limitam a:

I – participação em congressos;

II - visitas técnicas

III - publicação de livros ou artigos,



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

IV - bolsa de idiomas,

V – cursos complementares,

VI - cursos de pós-graduação, mestrado ou doutorado

VII - folgas compensatórias

VIII - preferência em remoções;

IX – consignação de voto de elogio na ficha funcional ou comenda fornecida pelo Presidente do Tribunal de Justiça;

X - comenda da meritocracia do Poder Judiciário fornecida pelo Presidente do Tribunal de Justiça;

XI - prestação pecuniária, havendo previsão legal e orçamentária

Parágrafo único Os eventos que caracterizem situação de aprendizagem serão custeados integralmente pelo Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, incluindo despesas com passagem aérea e diárias;

Subseção I
Da premiação por cumprimento de metas

Art. 64 A premiação está vinculada ao alcance das metas fixadas anualmente, relacionadas, direta ou indiretamente, à prestação jurisdicional, e corresponde a uma bonificação a ser concedida aos servidores públicos, nos termos de Regulamento próprio aprovado por Resolução do Tribunal de Justiça de Mato Grosso.

Art. 65 Os resultados poderão ser aferidos por indicador global, definido para medir o desempenho de todo o Poder Judiciário estadual, e/ou por indicadores específicos, destinados à medição do desempenho de uma ou mais unidades judiciárias.

Art. 66 O valor da premiação corresponderá a, no máximo, 100% da remuneração base do cargo de carreira exercido pelo servidor. **(do cargo de analista?)**.

Art. 67 O bônus concedido pelo bom desempenho constitui prestação pecuniária eventual, não integrando nem se incorporando aos vencimentos, proventos ou pensões para nenhum efeito e não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária ou benefício, não incidindo sobre a mesma os descontos previdenciários.

Art. 68 O incentivo será feito anualmente, conforme disponibilidade orçamentária.

Subseção II
Projetos Inovadores

Art. 69 A premiação de projetos inovadores em é um instrumento para identificar e disseminar ideias inovadoras dos servidores que estejam contribuindo para a melhorar a prestação jurisdicional do Poder Judiciário de Mato Grosso.

Art. 70 Para a participação da premiação de projetos inovadores é necessária a inscrição prévia do servidor.

I – a inscrição será realizada anualmente, até o dia 31 de julho, por meio de ferramenta eletrônica a ser disponibilizada pelo Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas;

II – o projeto deverá ser formatado em layout disponibilizado previamente pelo Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas;

III – o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, enviará ao proponente, por e-mail corporativo, a confirmação



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

do recebimento da inscrição e do Projeto;

IV – o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, providenciará em formato digital, a lista nominal de todos servidores que enviaram seus projetos, que concorrerão à premiação.

Art. 71 O processo de seleção e julgamento será conduzido pelo Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, observadas as seguintes etapas:

I – período de inscrição;

II – análise preliminar das propostas inscritas;

III – período de avaliação dos projetos;

IV - reunião para escolha dos vencedores

V - cerimônia de premiação

Art. 72 A escolha dos melhores projetos dar-se-á por maioria simples dos votos do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas que acontecerá na etapa disposta no inciso IV do art. 15;

Parágrafo único Para o julgamento será exigido “quórum” mínimo de 09 (nove) de seus membros, titulares ou suplentes, incluindo o(a) Magistrado(a) Coordenador(a) da Comissão;

Art. 73 O Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas desenvolverá os critérios de avaliação dos projetos coletivos e individuais para eleição daquele que melhor atende aos princípios institucionais nos termos de Regulamento próprio aprovado por Resolução do Tribunal de Justiça de Mato Grosso;

Art. 74 Os prêmios para os projetos inovadores poderão ser concedidos com base no art. 7º desta política.

Subseção III
Da Premiação por Contribuição Institucional

Art. 75 São itens a serem considerados a fim de reconhecer e valorizar a contribuição institucional dos servidores ativos e aposentados, incentivando a sua participação em atividades da organização, inclusive mediante voluntariado:

I – execução de trabalhos de alta complexidade;

II – publicação de artigos ou livros;

III – treinamentos realizados ao público interno do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso;

IV – participação em atividades socioambientais;

V – participação voluntária em ações sociais;

VI – participação em ações culturais.

Art. 76 O prêmio para reconhecer e valorizar a contribuição institucional poderá ser concedido com base no art. 7º desta política, com exceção do inciso IX.

Art. 77 Os servidores contemplados por esta premiação terão seus nomes e as ações divulgadas, permanentemente, no sítio do Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso.

Seção V
Da Premiação de Magistrados



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Subseção I
Da Premiação por Desempenho por Cumprimento de Metas

Art. 78 Instituir metas semestrais de trabalho e de programa de incentivo de produtividade e de qualidade, visando o incentivo dos magistrados e de toda sua equipe de trabalho para a tramitação célere e adequada dos processos sob sua guarda e responsabilidade.

Parágrafo único As metas serão instituídas nos termos de Regulamento próprio aprovado por Resolução do Tribunal de Justiça de Mato Grosso.

Art. 79 O prêmio para reconhecer e valorizar o desempenho por cumprimento de metas poderá ser concedidos com base no art. 7º desta política, com exceção do inciso XI.

Subseção II
Da premiação de projetos inovadores

Art. 80 A premiação de projetos inovadores é um instrumento para identificar e disseminar ideias inovadoras dos magistrados que estejam contribuindo para melhorar a prestação jurisdicional do Poder Judiciário de Mato Grosso.

Parágrafo único Terá caráter permanente, motivados pela premente necessidade de Valorização dos Magistrados, especialmente quanto à criação de oportunidade para que possam trazer à administração, a qualquer tempo, ideias que possam ser aproveitadas em benefício da eficiência na prestação jurisdicional.

Art. 81 Para a participação da premiação de projetos inovadores é necessária a inscrição prévia do Magistrado.

I – a inscrição será realizada anualmente, até o dia 31 de julho, por meio de ferramenta eletrônica a ser disponibilizada pelo Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas;

II – o projeto deverá ser formatado em layout disponibilizado previamente pelo Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas;

III – o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, enviará ao proponente, por e-mail corporativo, a confirmação do recebimento da inscrição e do Projeto;

IV – o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, providenciará em formato digital, a lista nominal de todos os magistrados que enviaram seus projetos, que concorrerão à premiação.

Art. 82 O processo de seleção e julgamento será conduzido pelo Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, observadas as seguintes etapas:

I – período de inscrição;

II – análise preliminar das propostas inscritas;

III – período de avaliação dos projetos;

IV - reunião para escolha dos vencedores

V - cerimônia de premiação.

Art. 83 A escolha dos melhores projetos dar-se-á por maioria simples dos votos do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas que acontecerá na etapa disposta no inciso IV do art. 15;

Parágrafo único. Para o julgamento será exigido “quórum” mínimo de 09 (nove) de seus membros, titulares ou suplentes, incluindo o(a) Magistrado(a) Coordenador(a) da Comissão;



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Art. 84 O Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas desenvolverá os critérios de avaliação dos projetos coletivos e individuais para eleição daquele que melhor atende aos princípios institucionais nos termos de Regulamento próprio aprovado por Resolução do Tribunal de Justiça de Mato Grosso;

Art. 85 Os prêmios para os projetos inovadores poderão ser concedidos com base no art. 7º desta política, com exceção do inciso XI.

Subseção III
Da Premiação por Contribuição Institucional

Art. 86 São itens a serem considerados a fim de reconhecer e valorizar a contribuição institucional dos Magistrados ativos e aposentados, incentivando a sua participação em atividades da organização, inclusive mediante voluntariado:

I – execução de trabalhos de alta complexidade;

II – publicação de artigos ou livros;

III – treinamentos realizados ao público interno do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso;

IV – participação em atividades socioambientais;

V – participação voluntária em ações sociais;

VI – ações culturais.

Parágrafo único Serão consideradas ações culturais, sociais, políticas e de comunicação em sua unidade de jurisdição, com indicadores de resultados dentro da realidade sócio econômica e cultural de cada região, observadas suas peculiaridades, devendo o resultado de tais ações ser divulgado à sociedade.

Art. 87 Os prêmios para os projetos inovadores poderão ser concedidos com base no art. 7º desta política, com exceção do inciso XI.

Seção VI
Das Disposições Finais

Art. 88 A política de reconhecimento e valorização será gerida pelo Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, já constituído por ato normativo do Tribunal Pleno, a quem competirá implantar, implementar e monitorar todas ações correlatas.

Art. 89 Os trabalhos do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, serão considerados honoríficos, não ensejando qualquer forma ou espécie de remuneração.

Art. 90 É responsabilidade do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas:

I – desenvolver o cronograma e mecanismos para efetividade de todas as ações correlatas ao fiel cumprimento desta política;

II – disseminar a política de reconhecimento e valorização para magistrados e servidores, no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, individualmente e coletivamente;

III – garantir os recursos necessários ao cumprimento dos objetivos da desta política, como pessoal, orçamento, mecanismos organizacionais, infraestrutura e tecnologia da informação;

IV – definir critérios objetivos para avaliação dos projetos individuais dos servidores que participarão;

V – definir estratégias do evento de premiação das categorias: coletiva e individual, anualmente;



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Art. 91 Os prêmios serão entregues pelo Presidente do Tribunal de Justiça, anualmente na sede do Poder Judiciário de Mato Grosso com a solenidade adequada.

I - fica instituído o dia do Servidor Público, como data comemorativa, para a premiação dos servidores

II - fica instituído o dia dos Magistrados, como data comemorativa, para a premiação dos magistrados

Art. 92 Os magistrados e servidores premiados, lotados no interior, terão suas despesas de locomoção e hospedagem custeadas pelo Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso.

CAPÍTULO IX

DA POLÍTICA DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE

Seção I

Das Disposições Gerais

Art. 93 Instituir a política de Atenção Integral à Saúde.

I – propor, coordenar e executar as ações em saúde;

II – prestar assistência à saúde de caráter emergencial;

III – realizar ações de promoção, prevenção e vigilância em saúde, tais como campanhas, pesquisas e ações de divulgação;

IV – realizar ou gerir exames periódicos de saúde;

V – proceder à análise ergonômica dos ambientes, processos e condições de trabalho;

VI – realizar perícias oficiais administrativas em saúde, promovendo a normatização e a uniformização dos critérios e procedimentos;

VII – realizar exames médicos admissional e, quando necessário, de retorno ao trabalho e demissional;

VIII – emitir ou homologar laudos de insalubridade e periculosidade;

IX – participar das análises de acidentes em serviço e doenças ocupacionais;

X – produzir e analisar dados estatísticos, tomando os como subsídios para a propositura de novas ações na área de saúde.

XI – fomentar ações educativas voltadas aos profissionais especializados que compõe o Núcleo Bem Viver.

XII – fomentar ações educativas, pedagógicas e de capacitação de magistrados e servidores sobre saúde e segurança no trabalho, conscientizando-os da responsabilidade individual e coletiva para com a construção e manutenção de ambiente, processo e condições de trabalho saudáveis e seguros.

XIII – todas as ações contemplarão magistrados e servidores ativos e inativos do Poder Judiciário, bem como seus dependentes cadastrados em suas fichas funcionais.

Seção II

Dos Princípios

Art. 94 A Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário de Mato Grosso observará os seguintes princípios e diretrizes:



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

I – universalidade de ações, contemplando todos os magistrados e servidores ativos e inativos do Poder Judiciário de Mato Grosso, bem como seus dependentes;

II – abordagem biopsicossocial do processo saúde/doença;

III – integralidade das ações em saúde;

IV – democratização do processo de governança desta Política e das ações em saúde;

V – intra e intersectorialidade das ações em saúde.

Seção III
Das Diretrizes

Art. 95 Para fins de implementação da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário de Mato Grosso, dever-se-á considerar a articulação entre:

I – ações em saúde: planejar, realizar, monitorar avaliar e gerir iniciativas e medidas voltadas à atenção integral à saúde;

II – infraestrutura: prover estrutura física e organizacional adequadas às unidades de saúde, em consonância com as normas técnicas;

III – adequação orçamentária: garantir orçamento adequado à implementação e ao desenvolvimento da Política;

IV – governança colaborativa da saúde: fomentar a participação de magistrados e servidores na governança da Política, favorecendo a descentralização e a democratização da tomada de decisões sobre o tema;

V – diálogo intra e interinstitucional: incentivar o diálogo sobre o tema entre unidades do Tribunal, entre órgãos do Poder Judiciário e com instituições públicas e privadas, e desenvolver parcerias voltadas ao cumprimento dos seus objetivos;

VI – produção e compartilhamento de informações: padronizar indicadores e incentivar a coleta uniforme de dados e o compartilhamento e a divulgação de informações sobre saúde, prioritariamente por meio eletrônico;

VII – estudos e Pesquisas: fomentar estudos e pesquisas sobre promoção de saúde, prevenção de doenças, causas e consequências do absenteísmo por doença, e temas conexos, a fim de auxiliar a tomada de decisões;

VIII – educação para a saúde: fomentar ações educativas, pedagógicas e de capacitação de magistrados e servidores sobre saúde e segurança no trabalho, conscientizando-os da responsabilidade individual e coletiva para com a construção e manutenção de ambiente, processo e condições de trabalho saudáveis e seguros.

Seção IV
Sobre o Núcleo Bem Viver

Art. 96 Dispõe sobre o Núcleo Bem Viver:

I – O Núcleo Bem Viver é uma unidade dentro do Poder Judiciário de Mato Grosso vinculado à Presidência e tem como objetivo promover a melhoria das condições de saúde dos magistrados e servidores do Poder Judiciário, contribuindo, de modo efetivo, para redução e/ou eliminação dos riscos decorrentes ao ambiente, ao processo e as condições de trabalho e hábitos de vida, com vistas ao bem-estar e a qualidade de vida no trabalho.

II – Está estruturado em 3 (três) eixos definidores da estratégia de promover o desenvolvimento humano utilizando as áreas de atuação que se desdobram em ações, viabilizados pelas unidades mediante soluções integradas, demandando sempre os pilares do desenvolvimento humano como o aprender a Ser, aprender a Conviver, aprender a Fazer e aprender a Conhecer.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

III - O Eixo Qualidade de Vida no Trabalho tem por finalidade promover saúde e melhor qualidade de vida por meio de ações preventivas e terapêuticas para Magistrados e Servidores do Poder Judiciário de Mato Grosso, estimulando a participação de todos em ações que visem preservar e manter sua saúde física e mental, propiciando condições para seu bem-estar.

IV – O Eixo de Saúde Ocupacional busca promover condições laborais que garantam o mais elevado grau de qualidade de vida no trabalho, protegendo a saúde, o bem-estar físico, mental e social, prevenindo e controlando os acidentes e as doenças através da redução das condições de risco.

VI – O Eixo Responsabilidade Social terá como foco as ações desenvolvidas para alcançar a satisfação pessoal e o bem-estar físico e social de seus colaboradores, gerando, com isso, maior comprometimento, engajamento e produtividade, uma vez que são as pessoas as peças fundamentais no processo de melhoria da qualidade na prestação de serviços da justiça.

Art. 97 São serviços oferecidos pelo Núcleo Bem Viver:

I – Academia de musculação, aula de jump e aeróbica;

II – Yoga;

III – Pilates;

IV – RPG – Reeducação Postural Global;

V – Ginástica laboral;

VI – Ergonomia;

VII – Ações de qualidade de vida;

VIII – Ações de educação e prevenção em saúde;

IX – Ações relacionadas com cultura e eventos;

X – Ações relacionadas com benefícios e responsabilidade social;

XI – Atendimento nas áreas de enfermagem, fisioterapia, fonoaudiologia, medicina, nutrição, odontologia e psicologia;

XII – Coral;

XIII – Caravana da saúde;

XIV – Corrida do Judiciário;

XV – Gincana da Saúde;

XVI – Programa Procardio;

Art. 98 Os componentes do Núcleo Bem Viver serão nomeados pelo Presidente do Tribunal de Justiça. A função do coordenador do Núcleo Bem Viver deverá ser exercida, preferencialmente, por profissional de saúde do quadro efetivo de pessoal do Tribunal de Justiça de Mato Grosso.

Art. 99 A estrutura do Núcleo Bem Viver será composta da seguinte forma:

I - Núcleo Bem viver:



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

- a) Eixo qualidade de vida
- b) eixo Saúde Ocupacional
- c) Eixo Responsabilidade Social

Seção V
Das Atribuições dos Responsáveis

Art. 100 São responsabilidade do Coordenador do Núcleo Bem Viver:

- I – gerenciar as atribuições da Política de Atenção Integral de Saúde;
- II – elaborar e acompanhar planejamento orçamentário e execução;
- III – elaborar, com os responsáveis de cada eixo do Núcleo Bem Viver, o calendário de atividades anuais;
- IV – realizar reuniões conforme cronograma para implementação das ações;
- V – controlar mensalmente a emissão de relatórios das diversas atividades do Núcleo Bem Viver;
- VI – dar suporte administrativo nos eventos e campanhas relacionados com as atividades do Núcleo Bem Viver;
- VII – responder as demandas processuais.
- VIII – elaborar escala de plantão e férias dos servidores lotados no Núcleo Bem Viver.
- IX – supervisionar a criação dos Termos de Referência para aquisição de material de consumo ou permanente.
- X – apresentar relatórios das atividades à Presidência.

Art. 101 São responsabilidade do Líder do Eixo Qualidade de Vida:

- I – coordenar, sistematizar e executar projetos e ações na área de Qualidade de Vida.
- II – propor metas de melhoria, em conjunto com a equipe multiprofissional, enviando para o Coordenador do Núcleo Bem Viver relatório dos resultados obtidos.
- III – auxiliar e acompanhar os Termos de Referência sobre as aquisições com o coordenador do Núcleo Bem Viver.
- IV – elaborar e encaminhar os documentos relacionados com as atividades do eixo Qualidade de Vida para o Coordenador do Núcleo.
- V – monitorar todas as atividades da Academia
- VI – fiscalizar e/ou designar fiscal do(s) contrato(s) de terceirização do(s) restaurante(s)/lancheonete(s).

Art. 102 São responsabilidade do Líder do eixo saúde ocupacional:

- I – coordenar, sistematizar e padronizar as rotinas estabelecidos no eixo Saúde Ocupacional.
- II – propor metas de melhoria, em conjunto com a equipe multiprofissional, enviando para o coordenador do Núcleo Bem Viver o relatório dos resultados obtidos.
- III – auxiliar e acompanhar os Termos de Referência sobre as aquisições com o coordenador do Núcleo Bem Viver.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

IV – elaborar e encaminhar os documentos relacionados com as atividades do eixo Saúde Ocupacional para o Coordenador do Núcleo.

V – indicar profissionais das áreas de saúde, lotados no Núcleo Bem Viver, para compor juntas médicas, perícias singulares, comissões de avaliação e outros serviços.

VI – fiscalizar e/ou designar fiscal do(s) contrato(s) de terceirização e/ou credenciamento.

Art. 103 São responsabilidade do Líder do eixo Responsabilidade Social:

I – coordenar, sistematizar e padronizar as rotinas estabelecidas no eixo Responsabilidade Social.

II – propor metas de melhoria, em conjunto com a equipe multiprofissional, enviando para o coordenador do Núcleo Bem Viver o relatório dos resultados obtidos.

III – auxiliar e acompanhar os Termos de Referência sobre as aquisições com o coordenador do Núcleo Bem Viver.

IV – elaborar e encaminhar os documentos relacionados com as atividades do eixo Responsabilidade Social para o Coordenador do Núcleo.

V – coordenar e executar ações para captação de benefícios.

VI – fiscalizar e/ou designar fiscal do(s) contrato(s) de terceirização e/ou credenciamento.

Sessão VI
Das Disposições Finais

Art. 104 O Comitê Gestor Local de Atenção Integral à Saúde do Poder Judiciário está responsável pela gestão do absenteísmo por doença e gestão dos exames periódicos, por meio dos métodos de aferição trimestral dos indicadores do absenteísmo por doença e, pelo índice de realização de exame periódico de saúde servidores e magistrados.

Art. 105 O Comitê Gestor Local de Atenção Integral à Saúde do Poder Judiciário fará gestão participativa dos projetos relacionados à Saúde, bem como, desenvolvimento de atuações parceiras.

CAPÍTULO X

DA POLÍTICA DE SUSTENTABILIDADE

Seção I
Das Disposições Gerais

Art. 106 A Política de Sustentabilidade alinha-se à missão institucional, visão e valores do Poder Judiciário de Mato Grosso bem como do planejamento estratégico e tem por objetivo nortear as ações institucionais quanto à promoção do desenvolvimento sustentável.

Art. 107 A política de sustentabilidade do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso estabelece como diretriz a harmonização dos objetivos sociais, ambientais e econômicos com vistas à preservação potencial da natureza para a produção de recursos renováveis, a limitação do uso dos recursos não renováveis e o respeito à capacidade de renovação dos sistemas naturais, observando os seguintes princípios:

I – processo institucional de tomada de decisão alinhado ao conceito de sustentabilidade e à adoção de práticas de gestão socioambiental;



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

II – atender aos requisitos legais de sustentabilidade, acordos internacionais, normativos, programas e a outros definidos como aplicáveis;

III – prevenir e minimizar os impactos ambientais advindos da prestação jurisdicional;

IV – conservar o meio ambiente, buscando a utilização das melhores práticas;

V – buscar o aperfeiçoamento contínuo de processos, serviços e entregas pelos fundamentos da sustentabilidade;

VI – promover a educação, capacitação, conscientização e sensibilização dos servidores e jurisdicionados sobre a necessidade de efetiva proteção ao meio ambiente.

VII – participação institucional análoga às iniciativas de outras entidades ou esferas de governo que contribuam para a preservação do meio ambiente.

Art. 108 São objetivos desta política:

I – implementação de ações que promovam o exercício dos direitos sociais;

II – gestão adequada dos resíduos gerados pelo Tribunal;

III – incentivo ao combate de todas as formas de desperdício dos recursos naturais;

IV – inclusão dos conceitos e princípios de sustentabilidade nos projetos, processos de trabalho, investimentos, compras e contratações de obras e serviços realizados pelo Tribunal;

V – implementação de ações com vistas à eficiência energética.

VI - contribuir para revisão dos padrões de produção e consumo e para a adoção de referenciais de sustentabilidade no âmbito da administração pública;

VII - reduzir o impacto socioambiental negativo direto e indireto causado pela execução das atividades de caráter administrativo e operacional;

VIII - incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis;

IX – fomentar a cultura socioambiental no Poder Judiciário de Mato Grosso.

Seção II

Da Gestão de Pessoas e Educação Ambiental

Art. 109 A sustentabilidade no que tange a gestão de pessoas visa atender às necessidades dos servidores e demais colaboradores do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso no que se refere à acessibilidade, à qualidade de vida no ambiente de trabalho e ao desenvolvimento pessoal e profissional, de modo a aumentar a produtividade e o bem-estar no trabalho.

Parágrafo único Política de Sustentabilidade do PJMT alinha-se à Política de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário de Mato Grosso, em especial, para promover a qualidade de vida no ambiente de trabalho, o desenvolvimento pessoal e profissional, bem como a acessibilidade.

Art. 110 No âmbito do Poder Judiciário de Mato Grosso serão desenvolvidas atividades de sensibilização e capacitação dos servidores e demais colaboradores, com o objetivo de desenvolver e estimular a prática da consciência cidadã, a partir dos princípios da responsabilidade socioambiental.

§1º Cabe ao Núcleo de Responsabilidade Socioambiental em conjunto com a Escola dos Servidores e de Magistrados e a Coordenadoria de Comunicação Social disseminar práticas socioambientais corretas e reforçar



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

as já existentes.

§2º O Plano de Logística Sustentável deverá manter registro de boas práticas na forma de guia ou dicas sustentáveis disponíveis na intranet do Tribunal.

Sessão III
Do Consumo Consciente

Art. 111 Compete ao Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso acompanhar o impacto de suas atividades na sociedade e no meio ambiente.

Art. 112 Deverá ser implementado consumo sustentável a partir de uma gestão ambientalmente saudável a partir das atividades administrativas e operacionais, respaldada pelos seguintes princípios:

I – repensar a necessidade de consumo e os padrões de produção e consumo;

II – recusar possibilidades de consumo desnecessário;

III – reduzir, consumir menos, optar por produtos que ofereçam menor potencial de geração de resíduos e tenham maior durabilidade;

IV – reutilizar, evitar que vá para o lixo aquilo que possa ser reaproveitado;

V – reciclar, transformar materiais usados em matérias-primas para outros produtos por meio de processos industriais ou artesanais.

VI - monitorar e antecipar tendências em temas globais de sustentabilidade, desenvolver, adotar, compartilhar e incentivar boas práticas, garantindo a melhoria contínua do nosso desempenho.

Sessão IV
Das Contratações de Obras, Serviços e Compra de Materiais

Art. 113 As especificações para aquisições de bens, contratações de serviços e obras no Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso deverão conter critérios de sustentabilidade ambiental, considerando os processos de extração ou fabricação, transporte, utilização e descarte dos produtos e matérias-primas.

Parágrafo único. Para o disposto no caput, nas licitações públicas deverão ser estabelecidos critérios de preferência para as propostas que impliquem maior economia de energia, de água e de outros recursos naturais e a redução da emissão de gases de efeito estufa.

Art. 114 As especificações e demais exigências do projeto básico ou executivo para contratação de obras e serviços de engenharia deverão ser elaborados visando à economia da manutenção e operacionalização da edificação, à redução do consumo de energia e água, bem como à utilização de tecnologias e materiais que reduzam o impacto ambiental.

Art. 115 As compras deverão ser realizadas baseadas em critérios de sustentabilidade, ainda que os produtos elaborados de forma ambientalmente mais sustentável tenham custo mais elevado, tendo em vista o retorno econômico, ambiental e social, a longo prazo, destes itens.

Sessão V
Da Coleta de Resíduos Sólidos

Art. 116 A gestão dos resíduos no Poder Judiciário de Mato Grosso tem os seguintes objetivos:

I – não geração de resíduos sólidos, redução, reutilização, reciclagem e tratamento dos resíduos sólidos gerados;

II – adequada gestão dos resíduos gerados mediante implementação de coleta seletiva e outras ferramentas



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

relacionadas à implementação da responsabilidade compartilhada pelo ciclo de vida dos produtos;

III – estímulo à adoção de práticas sustentáveis de produção e consumo de bens e serviços de forma a atender as necessidades das atuais gerações e permitir melhores condições de vida, sem comprometer a qualidade ambiental e o atendimento das necessidades das gerações futuras;

IV – priorização, nas aquisições e contratações, para:

a) produtos reciclados e recicláveis;

b) bens, serviços e obras que considerem critérios compatíveis com padrões de consumo social e ambientalmente sustentáveis;

V – integração dos catadores de materiais reutilizáveis e recicláveis nas ações que envolvam a responsabilidade compartilhada pelo ciclo de vida dos produtos.

Sessão VI
Da Eficiência Energética

Art. 117 Compete ao Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso (Tribunal de Justiça e Comarcas) contemplar o uso racional de energia no âmbito de suas ações.

Parágrafo único O Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso deve buscar implementar soluções que tragam eficiência energética à edificação, como a substituição de lâmpadas fluorescentes por dispositivos em LED, placas fotovoltaicas para captação de energia solar e outras tecnologias limpas para geração de energia.

Sessão VII
Do Uso Racional dos Recursos Hídricos

Art. 118 Compete ao Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso contemplar o uso racional da água, assegurando a utilização do recurso em qualidade compatível com a exigência de uso para o qual for destinado.

Parágrafo único. A gestão dos recursos hídricos do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso deverá se basear na implantação de programas de conservação de água de modo a induzir o desenvolvimento de novas tecnologias que visam à economia de água por meio da redução do consumo, da detecção e correção das perdas, do aproveitamento da água da chuva e o reuso das águas servidas.

Sessão VIII
Das Disposições Finais

Art. 119 O Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso disponibilizará no sítio eletrônico a divulgação de:

I – listas dos bens, serviços e obras contratados com base em requisitos de sustentabilidade ambiental;

II – banco de editais sustentáveis;

III – boas práticas de sustentabilidade ambiental;

IV – ações de capacitação de conscientização ambiental;

V – divulgação de programas e eventos nacionais e internacionais;

VI - divulgação das doações a outros públicos e/ou entidades sem fins lucrativos, em conformidade com o ato normativo que define normas gerais sobre administração de material e patrimônio do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso;

Art. 120 Os contratos, convênios ou instrumentos congêneres, quando da formalização, renovação ou



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

aditamento, deverão inserir cláusula que determine à parte ou participe a observância do disposto nesta Lei no que couber.

CAPÍTULO XI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

~~Art. 44~~ **Art. 121** No prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da vigência da lei, a Coordenadoria de Recursos Humanos fará o ajuste do quadro de pessoal do Poder Judiciário, retificando as situações existentes para fins de adequação dos atuais atos de nomeação, designação e lotação às disposições desta lei, quanto aos requisitos de provimento dos cargos e funções, à lotação mínima de varas e departamentos e ao desvio de função ou atribuições.

Parágrafo único A competência para regulamentar o instituto da remoção dos servidores do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso é do Conselho da Magistratura.

~~Art. 45~~ **Art. 122** Os servidores ocupantes do Cargo de Oficial de Justiça, farão jus à verba indenizatória para cumprimento de Mandados da Justiça Gratuita, prevista na forma do parágrafo único, do art. 34 desta lei, cujo valor será reajustado anualmente, segundo os mesmos índices e data-base de reajuste utilizados para os subsídios dos servidores públicos do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso.

Art. 123 Os Oficiais de Justiça em atividade, detentores de nível superior ou nível médio, serão mantidos na mesma classe e nível que se encontram a partir da vigência desta lei.

Parágrafo único O disposto no caput deste artigo aplica-se aos Oficiais de Justiça aposentados e aos pensionistas.

Art. 124 O subsídio dos servidores beneficiados com a incorporação prevista na Lei nº 6.614/94, artigo 45 será composto pela remuneração de seu cargo incorporado.

Parágrafo único O reajuste e o aumento salarial dos servidores mencionados no caput deste artigo seguirão o mesmo percentual aplicado aos demais servidores.

Art. 125 Os atuais servidores efetivos, ocupantes de cargos comissionados, terão sua remuneração total composta pelo subsídio do cargo comissionado mais a Verba Pessoal Nominalmente Identificada (VPNI), de caráter temporário.

§1º A Verba Pessoal Nominalmente Identificada (VPNI), concedida ao servidor referido no caput será de caráter temporário e transitório, enquanto o Qualquer Servidor ocupar mencionado cargo comissionado.

§2º A VPNI temporária consiste na diferença entre a remuneração atual do servidor e o subsídio de seu cargo comissionado, após o enquadramento.

~~Art. 46~~ **Art. 126** Os militares da ativa, quando no desempenho de suas funções à disposição do Poder Judiciário, deverão optar por uma gratificação por desempenho da atividade prestada, correspondente a 30% (trinta por cento) de seu subsídio na Corporação, ou exclusivamente pela remuneração comissionada, prevista nesta Lei.

~~Art. 47~~ **Art. 127** O limite de servidores cedidos ou requisitados por outros órgãos ao Poder Judiciário é de 20% (vinte por cento) do total do quadro de servidores efetivos.

§1º As requisições, cessões e disposições de servidores de outros órgãos para o Poder Judiciário devem ser comunicadas e autorizadas previamente pelo Conselho da Magistratura, sob pena de apuração de responsabilidade quanto ao seu descumprimento.

§2º Toda e qualquer movimentação de servidores do Poder Judiciário, entre as unidades internas (comarcas, secretarias, gabinetes e setores administrativos), deve ser obrigatoriamente comunicada à unidade administrativa



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

responsável pelo controle de recursos humanos da Comarca ou Tribunal de Justiça, e se for o caso, com autorização do Conselho da Magistratura.

§3º A cessão e a disposição de servidores do Poder Judiciário para outros órgãos devem ser precedidas de autorização do Conselho da Magistratura.

~~Art. 48~~ **Art. 128** Nas comarcas onde não houver Analistas Judiciários ocupando a Função de Confiança de Gestor Judiciário, os Técnicos Judiciários e, na ausência destes os Auxiliares Judiciários, poderão exercer a Função de Confiança de Gestor Judiciário, sendo remunerados conforme **Anexo II Anexo XIII**.

~~Art. 49~~ **Art. 129** Os Analistas Judiciários, Técnicos Judiciários e Auxiliares Judiciários, poderão exercer as Funções de Confiança de **Gestor Geral de I a V Gestor Geral de 3ª Entrância, Gestor Administrativo 1, Gestor Geral I e Gestor Geral de Entrância Especial 2**, sendo remunerado conforme **Anexo II Anexo XIII**.

~~Art. 50~~ **Art. 130** As vagas do cargo de Auxiliar Judiciário serão extintas na vacância.

~~Art. 51~~ **Art. 131** O Agente da Infância e Juventude, perceberá mensalmente, desde que esteja de fato desempenhando a função, Verba Indenizatória por Atividade Externa no valor equivalente apresentada nas tabelas de subsídios constantes nos Anexos XIV a XIX desta lei, reajustada segundo os mesmos índices e data-base previstos aos servidores do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso.

Art. 132 No prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da vigência da lei, a Administração do Poder Judiciário apresentará cronograma de pagamento do passivo trabalhista consolidado e atualizado referente à inaplicabilidade do artigo 14 da Lei nº 6.614, de 22 de dezembro de 1994.

Parágrafo único As referências devidas aos servidores efetivos, em virtude da inaplicabilidade da lei de que trata o caput, serão concedidas na progressão vertical da carreira, na proporção de 01 (um) nível a cada 02 (dois) anos, sem prejuízo do que dispõe o art. 27 da presente lei.

~~Art. 52~~ **Art. 133** São extensivos aos servidores inativos e pensionistas do Poder Judiciário, no que lhes couber, os efeitos financeiros e de enquadramento decorrentes desta lei.

~~Art. 53~~ **Art. 134** O Conselho da Magistratura baixará orientação normativa complementar a esta lei, quando se fizer necessário.

~~Art. 54~~ **Art. 135** Aplica-se, subsidiariamente a esta lei, o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Mato Grosso.

~~Art. 55~~ **Art. 136** A implantação do Sistema de Desenvolvimento de Carreiras e Remuneração de que trata esta lei observará o disposto na Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000, quanto ao limite da despesa com pessoal.

~~Art. 56~~ **Art. 137** O Sistema de Desenvolvimento de Carreiras e Remuneração (SDCR) deverá sofrer, obrigatoriamente, revisões periódicas e reajuste de tabelas salariais anualmente.

~~Art. 57~~ **Art. 138** As despesas decorrentes da execução desta lei correrão à conta do orçamento vigente, suplementado se necessário.

~~Art. 58~~ **Art. 139** Os membros, servidores efetivos e estáveis do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso farão jus ao usufruto de licença-prêmio por assiduidade, após cada quinquênio ininterrupto de efetivo exercício.

§1º A licença prevista no *caput* será de 03 meses por cada período aquisitivo, sem prejuízo do subsídio percebido pelo servidor, podendo ser convertida em espécie, com base no último subsídio percebido, mediante disponibilidade financeira.

~~Art. 59~~ **Art. 140** Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário e em especial as seguintes Leis de n.º: 8.814/08, 9.215/09, 9.319/10, 9.532/11, 9.544/11, 9.813/12, 9.885/13,



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

9.998/13, 10.138/14, 10.254/14, 10.255/14, 10.256/14, 10.281/15, 10.303/15, 10.328/15, 10.330/15, 10.334/15, 8.816/08, 10.254/14.

Palácio Paiaguás, em Cuiabá, _____.

Governador do Estado



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

ANEXO I
DO QUADRO DE SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO

I – DAS ÁREAS DE APOIO DIRETO À ATIVIDADE JUDICANTE:

a) Do Gabinete dos Magistrados de Primeira, Segunda e Terceira Entrância

Cargo	Quantidade de Vagas	Nomeação	Escolaridade exigida	Enquadramento
Assessor de Gabinete I	1	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE IV
Assessor de Gabinete II	1	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE VII
Assessor de Gabinete III	1	Comissionada	Nível Médio	PDA-CNE VIII

b) Do Gabinete dos Magistrados de Entrância Especial

Cargo	Quantidade de Vagas	Nomeação	Nível de Escolaridade	Enquadramento
Assessor Jurídico I	1	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE II
Assessor de Gabinete I	1	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE IV
Assessor de Gabinete II	1	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE VII
Assessor de Gabinete III	1	Comissionada	Nível Médio	PDA-CNE VIII

c) Do Gabinete dos Desembargadores

Cargo	Quantidade de Vagas	Nomeação	Exigência	Enquadramento
Assessor Jurídico I	2	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE II
Assessor Jurídico II	1	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE III
Assessor de Gabinete I	2	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE IV
Coordenador de Gabinete	1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE V
Assessor de Gabinete II	3	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE VII
Assessor de Gabinete III	1	Comissionada	Nível Médio	PDA-CNE VIII

d) Da Central de Distribuição e Contadoria de Primeiro e Segundo Graus

Cargo	Quantidade de Vagas	Nomeação	Exigência	Enquadramento
Gestor Judiciário	1 por Comarca	Efetiva	Distribuidor	PDA-FC V
Técnico Judiciário	1 por Comarca +1 a cada 250 casos novos	Efetiva	Técnico Judiciário	PTJ

e) Da Central de Mandados de Primeiro e Segundo Graus



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Cargo	Quantidade de Vagas	Nomeação	Exigência	Enquadramento
Gestor Judiciário	1 por Comarca de Terceira Entrância e Entrância Especial	Efetiva	Analista Judiciário ou Oficial de Justiça	PDA-FC V
Oficial de Justiça	3 por Comarca até 2.000 processos +1 a cada 1.000 processos em estoque	Efetiva	Oficial de Justiça	PTJ

f) Das Unidades Judiciárias de Primeiro e Segundo Graus

Cargo	Quantidade de Vagas	Nomeação	Exigência	Enquadramento
Gestor Judiciário	1 por Unidade Judiciária	Efetiva	Analista Judiciário	PDA-FC V
Analista Judiciário	1 por Unidade Judiciária +1 a cada 2.000 casos novos	Efetiva	Analista Judiciário	PTJ
Técnico Judiciário	2 por Unidade Judiciária +1 a cada 500 casos novos	Efetiva	Técnico Judiciário	PTJ

g) Do Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania de Primeiro e Segundo Graus

Cargo	Quantidade de Vagas	Nomeação	Exigência	Enquadramento
Gestor Judiciário	1 por Comarca	Efetiva	Analista Judiciário	PDA-FC V



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

II – DAS ÁREAS DE APOIO INDIRETO À ATIVIDADE JUDICANTE:

a) Da Central de Administração de Primeiro Grau

Cargo	Quantidade de Vagas	Nomeação	Exigência	Enquadramento
Gestor Geral V	1 por Comarca de 1ª Entrância	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC V
Gestor Geral IV	1 por Comarca de 2ª Entrância e em todas as unidades judiciárias com sede própria	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC IV
Gestor Geral III	1 por Comarca de 3ª Entrância	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC III
Gestor Geral II	1 nas Comarcas de Várzea Grande, Rondonópolis e Sinop	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC II
Gestor Geral I	1 na Comarca de Cuiabá	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC I
Gestor Administrativo I	1 por Comarca de Entrância Especial +1 a cada 200 servidores efetivos ou não, remunerados pelo Poder Judiciário nas Comarcas de Entrância Especial	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC II
Gestor Administrativo II	1 por Comarca de Terceira Entrância +1 a cada 100 servidores efetivos ou não, remunerados pelo Poder Judiciário nas Comarcas de Entrância Especial	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC V
Gestor Administrativo III	1 por Comarca de Segunda e Terceira Entrância +1 a cada 50 servidores efetivos ou não, remunerados pelo Poder Judiciário nas Comarcas de Entrância Especial	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC VI



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

b) Do Tribunal de Justiça

Lotação	Cargo	Designação específica	Quantidade de Vagas	Nomeação	Exigência	Enquadramento
PRESIDÊNCIA						
Gabinete da Presidência						
	Assessor Jurídico I		2	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE-II
	Assessor Jurídico II		1	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE-III
	Assessor de Gabinete I		2	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE-IV
	Coordenador de Gabinete		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-V
	Assessor de Gabinete II		3	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE-VII
	Assessor de Gabinete III		1	Comissionada	Nível Médio	PDA-CNE-VIII
Assessoria Jurídica Sênior da Presidência						
	Assessor Jurídico Sênior		1	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE-I
	Assessor Jurídico I		1	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE-II
	Assessor Jurídico II		1	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE-III
Assessoria Legislativa da Presidência						
	Assessor Jurídico I		1	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE-II
	Assessor Jurídico II		1	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE-III



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Assessoria Técnico Jurídica de Licitações						
	Assessor Jurídico I		2	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE-II
	Assessor Jurídico II		2	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE-III
Cerimonial						
	Assessor Especial Sênior	Assessor de Relações Institucionais	1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-II
	Assessor Especial I	Assessor de Relações Públicas da Presidência	1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-III
	Assessor Especial I	Assessor de Relações Públicas da Corregedoria	1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-III
	Assessor Especial V	Assessor de Relações Públicas da Diretoria-Geral	1	Comissionada	Nível Médio	PDA-CNE-VII
Ouvidoria Judiciária						
	Gestor Geral IV	Secretário-Geral	1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-IV
	Assessor Jurídico II		1	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE-III
Núcleo de Atenção à Saúde						
	Gestor Geral IV		1	Efetiva	Qualquer Servidor com formação superior na área de saúde	PDA-FC-IV
	Gestor Administrativo III		3	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-VI
Justiça Comunitária						
	Gestor Administrativo II		3	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
Controle Interno						



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

	Gerente		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-IV
	Chefe de Divisão		2	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
	Gestor Administrativo III	Auditor de Controle Interno	8	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-VI
Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos						
	Gestor Geral IV	Secretário-Geral	1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-IV
	Gestor Administrativo II		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
VICE-PRESIDÊNCIA						
Gabinete da Vice-Presidência						
	Assessor Jurídico I		2	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE-II
	Assessor Jurídico II		1	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE-III
	Assessor de Gabinete I		2	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE-IV
	Coordenador de Gabinete		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-V
	Assessor de Gabinete II		3	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE-VII
	Assessor de Gabinete III		1	Comissionada	Nível Médio	PDA-CNE-VIII
CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA						
Gabinete da Corregedoria-Geral da Justiça						
	Assessor Jurídico I		2	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE-II
	Assessor Jurídico II		1	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE-III



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

	Assessor de Gabinete I		2	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE-IV
	Coordenador de Gabinete		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-V
	Assessor de Gabinete II		3	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE-VII
	Assessor de Gabinete III		1	Comissionada	Nível Médio	PDA-CNE-VIII
Comissão Estadual Judiciária de Adoção						
	Gestor Geral IV	Secretário-Geral	1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-IV
	Assessor Jurídico II		1	Comissionada	Nível Superior em Direito	PDA-CNE-III
Coordenadoria da Corregedoria Geral da Justiça						
	Coordenador		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-I
	Assessor de Coordenador		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-VI
Núcleo Judiciário Administrativo						
	Gerente		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-IV
	Chefe de Divisão		2	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
Departamento de Orientação e Fiscalização						
	Diretor de Departamento		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-II
	Gerente		2	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-IV
	Chefe de Divisão		4	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
Departamento de Aprimoramento da Primeira Instância						



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

	Diretor de Departamento		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-II
	Assessor Especial Sênior	Assessor de Projetos de Sistemas	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-II
	Assessor Especial I	Assessor de Projetos de Sistemas	3	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-III
	Assessor Especial III	Assessor de Sistemas da Primeira Instância	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-V
	Gerente		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-IV
	Chefe de Divisão		2	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
Núcleo de Apoio aos Juizados Especiais						
	Gerente		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-IV
	Chefe de Divisão		2	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
DIRETORIA GERAL						
	Diretor Geral		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CDG-I
	Assessor Jurídico I		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-II
	Coordenador de Gabinete		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-V
	Assessor Especial II		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-IV
VICE-DIRETORIA GERAL						
	Vice-Diretor Geral		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-I
	Assessor Jurídico II		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-III



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

	Assessor Especial IV		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-VI
ASSESSORIA MILITAR						
	Assessor Especial I	Coordenador Militar	1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-III
	Assessor Especial II	Assessor Militar de Operações e Informações	1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-IV
	Assessor Especial IV	Assessor Militar do Fórum da Capital	2	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-VI
ESCOLA SUPERIOR DA MAGISTRATURA						
	Assessor Especial II	Diretor	1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-IV
	Assessor Especial III	Assessor de Assuntos Pedagógicos	1	Comissionada	Nível Superior em Letras ou Pedagogia	PDA-CNE-V
	Assessor Especial VI	Assessor Administrativo	3	Comissionada	Nível Médio	PDA-CNE-VIII
ESCOLA DOS SERVIDORES						
	Coordenador		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-I
	Assessor de Coordenador		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-VI
Diretoria de Planejamento e Estudos						
	Diretor de Departamento		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-II
	Assessor Especial III	Assessor de Biblioteca	1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-V
	Assessor Especial III	Assessor de Assuntos Pedagógicos	1	Comissionada	Nível Superior em Letras ou Pedagogia	PDA-CNE-V
Diretoria Administrativa e Financeira						



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

	Diretor de Departamento		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-II
	Chefe de Divisão		4	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
DEPARTAMENTO DE COMUNICAÇÃO						
	Diretor		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-II
Núcleo de Imprensa e Novas Mídias						
	Assessor Especial I		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-III
	Assessor Especial II	Assessor de Imprensa	2	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-IV
	Assessor Especial VI	Assessor de Imprensa	2	Comissionada	Nível Médio	PDA-CNE-VIII
Núcleo de Comunicação e Identidade Visual						
	Assessor Especial I	Assessor de Identidade Visual	1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-III
	Assessor Especial I	Assessor de Comunicação da Corregedoria	1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-III
Gráfica						
	Assessor Especial I		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-III
	Assessor Especial II	Assessor de Composição e Produção Gráfica	1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-IV
	Chefe de Divisão		3	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
	Gestor Administrativo III		2	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-VI
COORDENADORIA DE PLANEJAMENTO						



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

	Coordenador		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-I
	Assessor de Coordenador		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-VI
Departamento de Gestão Estratégica						
	Diretor		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-II
	Assessor Especial I	Assessor de Estatística	1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-III
	Assessor Especial III	Assessor de Estatística	2	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-V
	Gestor Administrativo III		4	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-VI
Departamento de Planejamento e Orçamento						
	Diretor		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-II
	Assessor Especial I	Assessor de Planejamento	4	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-III
	Assessor Especial I	Assessor de Organização e Métodos	1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-III
	Assessor Especial III	Assessor de Planejamento	1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-V
COORDENADORIA ADMINISTRATIVA						
	Coordenador		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-I
	Assessor de Coordenador		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-VI
Departamento Administrativo						
	Diretor		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-II
	Gerente		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-IV



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

	Chefe de Divisão		6	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
	Gestor Administrativo III		4	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-VI
Departamento de Material e Patrimônio						
	Diretor		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-II
	Gerente		2	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-IV
	Chefe de Divisão		3	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
COORDENADORIA FINANCEIRA						
	Coordenador		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-I
	Assessor de Coordenador		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-VI
Departamento Financeiro						
	Diretor de Departamento		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-II
	Assessor Especial III	Assessor de Contabilidade	1	Comissionada	Nível Superior em Ciências Contábeis	PDA-CNE-V
	Gerente		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-IV
	Chefe de Divisão		2	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
	Gestor Administrativo III		2	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-VI
Departamento FUNAJURIS						
	Diretor de Departamento		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-II
	Assessor Especial III	Assessor de Contabilidade	1	Comissionada	Nível Superior em Ciências	PDA-CNE-V



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

					Contábeis	
	Gerente		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-IV
	Chefe de Divisão		2	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
Departamento de Controle e Arrecadação						
	Diretor de Departamento		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-II
	Gerente		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-FC-IV
	Chefe de Divisão		2	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
	Gestor Administrativo III	Controlador de Arrecadação	15	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-VI
Departamento de Depósitos Judiciais						
	Diretor de Departamento		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-II
	Gerente		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-IV
	Chefe de Divisão		2	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
	Gestor Administrativo III		2	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-VI



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

COORDENADORIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO						
	Coordenador		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-I
	Assessor de Coordenador		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-VI
	Assessor Especial I	Assessor de Segurança da Informação	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-III
Departamento de Sistemas e Aplicações						
	Diretor de Departamento		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-II
	Assessor Especial I	Assessor de Projetos Administrativos	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-III
	Assessor Especial I	Assessor de Projetos Judiciários	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-III
	Assessor Especial II	Assessor de Sistemas Judiciários	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-IV
	Assessor Especial III	Assessor de Sistema Judicial de 2ª Instância	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-V
	Assessor Especial II	Assessor de Sistemas Administrativos	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-IV
	Assessor Especial II	Assessor de Sistemas de Recursos Humanos	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-IV
	Assessor Especial III	Assessor de Sistemas de Recursos Humanos	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-V
	Assessor Especial II	Assessor de Portal do Poder Judiciário	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-IV
Departamento de Conectividade						
	Diretor de Departamento		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-II



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

	Assessor Especial II	Assessor de Sistemas Ativos e Passivos de Rede	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-IV
	Assessor Especial III	Assessor de Ativos	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-V
	Assessor Especial II	Assessor de Conectividade Externa	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-IV
	Assessor Especial II	Assessor de E-mail Corporativo	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-IV
	Assessor Especial III	Assessor de Backup	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-V
Departamento de Suporte e Informação						
	Diretor de Departamento		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-II
	Assessor Especial III	Assessor de Informática II	2	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-V
	Assessor Especial II	Assessor de Engenharia de Hardware	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-IV
	Assessor Especial III	Assessor de Manutenção	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-V
	Assessor Especial II	Assessor de E-learning	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-IV
	Assessor Especial II	Assessor de Sistemas de Suporte	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-IV
	Assessor Especial II	Assessor de Help Desk	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-IV
	Assessor Especial III	Assessor de Suporte de Sistemas da 1ª Instância	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-V
	Assessor Especial III	Assessor de Suporte de Sistemas da 2ª Instância	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-V
Departamento de Administração de Banco de Dados						
	Diretor de Departamento		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-II



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

	Assessor Especial II	Assessor de Banco de Dados da 1ª Instância	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-IV
	Assessor Especial II	Assessor de Banco de Dados da 2ª Instância	1	Comissionada	Nível Superior em Informática	PDA-CNE-IV
COORDENADORIA DE GESTÃO DE PESSOAS						
	Coordenador		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-I
	Assessor de Coordenador		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-VI
	Assessor Jurídico II		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-III
	Assessor Especial III	Assessor de Planejamento	1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-V
Departamento de Pagamento de Pessoal						
	Diretor		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-II
	Assessor Especial III	Assessor de e-Social	1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-V
	Assessor Especial III	Assessor de Contabilidade da Gerência de Magistrados	1	Comissionada	Nível Superior em Ciências Contábeis	PDA-CNE-V
Gerência de Magistrados						
	Gerente		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-IV
	Chefe de Divisão		2	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
	Gestor Administrativo III		2	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-VI
Gerência de Servidores						
	Gerente		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-IV



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

	Chefe de Divisão		3	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
	Gestor Administrativo III		5	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-VI
Departamento de Recursos Humanos						
	Diretor		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-II
Gerência de Cadastro						
	Gerente		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-IV
Divisão de Magistrados						
	Chefe de Divisão		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
Divisão de Servidores						
	Chefe de Divisão		5	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
	Gestor Administrativo III		11	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-VI
Gerência Setorial de Concursos Públicos						
	Gerente		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-IV
	Chefe de Divisão		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
Gerência de Expediente de 1ª e 2ª Instância						
	Gerente		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-IV
	Chefe de Divisão		2	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
	Gestor Administrativo III		3	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-VI



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

DEPARTAMENTO DE INFRAESTRUTURA						
	Diretor		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-II
Núcleo de Manutenção e Serviços						
	Gerente		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-IV
	Chefe de Divisão		3	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
	Gestor Administrativo III		8	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-VI
Núcleo de Obras						
	Assessor Especial I		1	Comissionada	Nível Superior	PDA-CNE-III
	Chefe de Divisão		3	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-V
	Gestor Administrativo III		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-VI
ÁREA JUDICIÁRIA						
	Gestor Geral II		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-II
	Gestor Administrativo III		3	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-VI
Secretaria Auxiliar da Presidência						
	Gestor Administrativo II		1	Efetiva	Qualquer Servidor com formação superior em Ciências Contábeis	PDA-FC-V
	Gestor Administrativo III		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-VI
Secretaria Judicial da Vice-Presidência						



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

	Gestor Geral IV		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-IV
	Gestor Administrativo III		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-VI
Núcleo de Gerenciamento de Precedentes – NUGEP						
	Gestor Administrativo III		2	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-VI
Secretaria do Tribunal Pleno						
	Gestor Administrativo III		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-VI
Secretaria do Conselho da Magistratura						
	Gestor Administrativo III		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-VI
Central de Distribuição de 2ª Instância (Dejaux)						
	Gestor Administrativo III		1	Efetiva	Qualquer Servidor	PDA-FC-VI



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

ANEXO II
DA REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES

I – DOS SERVIDORES EFETIVOS:

a) Auxiliar Judiciário:

		A	B	C
Nível	I	R\$ 1.657,92	R\$ 1.773,97	R\$ 1.898,15
	II	R\$ 1.790,52	R\$ 1.915,86	R\$ 2.049,99
	III	R\$ 1.933,79	R\$ 2.069,13	R\$ 2.214,01
	IV	R\$ 2.088,47	R\$ 2.234,65	R\$ 2.391,08
	V	R\$ 2.255,57	R\$ 2.413,48	R\$ 2.582,40
	VI	R\$ 2.368,35	R\$ 2.534,13	R\$ 2.711,52
	VII	R\$ 2.486,75	R\$ 2.810,06	R\$ 3.175,37
	VIII	R\$ 2.611,11	R\$ 2.950,54	R\$ 3.334,13
	IX	R\$ 2.741,64	R\$ 3.098,07	R\$ 3.500,83
	X	R\$ 2.878,76	R\$ 3.252,94	R\$ 3.675,86
	XI	R\$ 3.022,63	R\$ 3.415,60	R\$ 3.859,65

b) Agente da Infância:

		A	B	C	D
Nível	I	R\$ 2.321,07	R\$ 2.483,54	R\$ 2.657,37	R\$ 2.843,42
	II	R\$ 2.506,74	R\$ 2.682,25	R\$ 2.869,96	R\$ 3.070,90
	III	R\$ 2.707,28	R\$ 2.896,79	R\$ 3.099,55	R\$ 3.316,51
	IV	R\$ 2.923,91	R\$ 3.128,54	R\$ 3.347,54	R\$ 3.581,87
	V	R\$ 3.157,75	R\$ 3.378,86	R\$ 3.615,35	R\$ 3.868,43
	VI	R\$ 3.315,67	R\$ 3.547,77	R\$ 3.796,10	R\$ 4.061,83
	VII	R\$ 3.481,45	R\$ 3.934,06	R\$ 4.445,49	R\$ 5.023,38
	VIII	R\$ 3.655,52	R\$ 4.130,81	R\$ 4.667,75	R\$ 5.274,57
	IX	R\$ 3.838,29	R\$ 4.337,25	R\$ 4.901,16	R\$ 5.538,31
	X	R\$ 4.030,23	R\$ 4.554,16	R\$ 5.146,18	R\$ 5.815,20
	XI	R\$ 4.231,75	R\$ 4.781,86	R\$ 5.403,52	R\$ 6.106,00

c) Técnico Judiciário:

		Classe			
		A	B	C	D
Nível	I	R\$ 2.550,61	R\$ 2.729,15	R\$ 2.920,23	R\$ 3.124,58
	II	R\$ 2.754,68	R\$ 2.947,50	R\$ 3.153,80	R\$ 3.374,60
	III	R\$ 2.975,03	R\$ 3.183,30	R\$ 3.406,14	R\$ 3.644,56
	IV	R\$ 3.213,06	R\$ 3.437,96	R\$ 3.678,59	R\$ 3.936,13
	V	R\$ 3.470,06	R\$ 3.713,00	R\$ 3.972,90	R\$ 4.250,99
	VI	R\$ 3.643,61	R\$ 3.898,66	R\$ 4.171,55	R\$ 4.463,55
	VII	R\$ 3.825,80	R\$ 4.323,11	R\$ 4.885,15	R\$ 5.520,22
	VIII	R\$ 4.017,11	R\$ 4.539,30	R\$ 5.129,42	R\$ 5.796,18
	IX	R\$ 4.217,90	R\$ 4.766,25	R\$ 5.385,85	R\$ 6.086,01
	X	R\$ 4.428,84	R\$ 5.004,55	R\$ 5.655,16	R\$ 6.390,33
	XI	R\$ 4.650,30	R\$ 5.254,83	R\$ 5.937,93	R\$ 6.709,84



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

d) Distribuidor, Contador e Partidor:

		Classe			
		A	B	C	D
Nível	I	R\$ 2.805,65	R\$ 3.002,08	R\$ 3.212,21	R\$ 3.437,12
	II	R\$ 3.030,13	R\$ 3.242,24	R\$ 3.469,22	R\$ 3.712,02
	III	R\$ 3.272,54	R\$ 3.501,63	R\$ 3.746,72	R\$ 4.009,02
	IV	R\$ 3.534,34	R\$ 3.781,77	R\$ 4.046,49	R\$ 4.329,75
	V	R\$ 3.817,14	R\$ 4.084,33	R\$ 4.370,21	R\$ 4.676,10
	VI	R\$ 4.007,91	R\$ 4.288,51	R\$ 4.588,71	R\$ 4.909,91
	VII	R\$ 4.208,32	R\$ 4.755,43	R\$ 5.373,67	R\$ 6.072,20
	VIII	R\$ 4.418,76	R\$ 4.993,20	R\$ 5.642,33	R\$ 6.375,84
	IX	R\$ 4.639,72	R\$ 5.242,87	R\$ 5.924,45	R\$ 6.694,60
	X	R\$ 4.871,67	R\$ 5.505,00	R\$ 6.220,65	R\$ 7.029,38
	XI	R\$ 5.115,29	R\$ 5.780,26	R\$ 6.531,72	R\$ 7.380,82

e) Oficial de Justiça:

		Classe			
		A	B	C	D
Nível	I	R\$ 3.731,54	R\$ 3.992,73	R\$ 4.272,24	R\$ 4.571,35
	II	R\$ 4.030,06	R\$ 4.312,15	R\$ 4.614,02	R\$ 4.937,06
	III	R\$ 4.352,45	R\$ 4.657,13	R\$ 4.983,15	R\$ 5.332,04
	IV	R\$ 4.700,66	R\$ 5.029,69	R\$ 5.381,79	R\$ 5.758,59
	V	R\$ 5.076,69	R\$ 5.432,06	R\$ 5.812,34	R\$ 6.219,27
	VI	R\$ 5.330,53	R\$ 5.703,66	R\$ 6.102,95	R\$ 6.530,25
	VII	R\$ 5.597,06	R\$ 6.324,70	R\$ 7.146,97	R\$ 8.076,02
	VIII	R\$ 5.876,92	R\$ 6.640,98	R\$ 7.504,32	R\$ 8.479,84
	IX	R\$ 6.170,77	R\$ 6.973,03	R\$ 7.879,54	R\$ 8.903,83
	X	R\$ 6.479,30	R\$ 7.321,63	R\$ 8.273,53	R\$ 9.349,03
	XI	R\$ 6.803,27	R\$ 7.687,73	R\$ 8.687,19	R\$ 9.816,47

f) Analista Judiciário:

		Classe			
		A	B	C	D
Nível	I	R\$ 4.871,67	R\$ 5.505,00	R\$ 6.220,65	R\$ 7.029,37
	II	R\$ 5.261,44	R\$ 5.945,42	R\$ 6.718,31	R\$ 7.591,69
	III	R\$ 5.682,32	R\$ 6.421,04	R\$ 7.255,79	R\$ 8.199,05
	IV	R\$ 6.136,93	R\$ 6.934,73	R\$ 7.836,22	R\$ 8.854,94
	V	R\$ 6.627,91	R\$ 7.489,48	R\$ 8.463,12	R\$ 9.563,37
	VI	R\$ 6.959,26	R\$ 7.863,98	R\$ 8.886,31	R\$ 10.041,53
	VII	R\$ 7.307,21	R\$ 8.768,67	R\$ 10.522,40	R\$ 12.626,94
	VIII	R\$ 7.672,59	R\$ 9.205,34	R\$ 11.048,54	R\$ 13.258,22
	IX	R\$ 8.056,22	R\$ 9.667,48	R\$ 11.600,97	R\$ 13.921,16
	X	R\$ 8.459,03	R\$ 10.150,87	R\$ 12.181,04	R\$ 14.617,21
	XI	R\$ 8.881,99	R\$ 10.658,38	R\$ 12.790,08	R\$ 15.348,08



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

II – DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA:

Enquadramento	Subsídio
FC-I	7.652,29
FC-II	6.559,15
FC-III	5.465,97
FC-IV	4.372,74
FC-V	3.170,23
FC-VI	2.295,69

III – DOS CARGOS COMISSIONADOS:

Enquadramento	Subsídio
CDG-I	R\$ 17.811,95
CNE-I	R\$ 16.030,74
CNE-II	R\$ 14.427,69
CNE-III	R\$ 12.263,63
CNE-IV	R\$ 10.424,09
CNE-V	R\$ 8.860,50
CNE-VI	R\$ 7.088,42
CNE-VII	R\$ 5.670,71
CNE-VIII	R\$ 4.536,62



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO
COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

ANEXO III
Quadro de Reenquadramento dos Cargos Efetivos Extintos

1ª Instância	2ª Instância	Comuns	Reenquadramento	Nível
Escrivão e Psicólogo	Taquígrafo Judiciário, Técnico Judiciário, Administrador, Bibliotecário, Contador, Economista, Revisor Gráfico, Técnico em Recursos Humanos	Assistente Social	Analista Judiciário	Superior
Avaliador e Depositário			Oficial de Justiça	Superior
Distribuidor			Distribuidor, Contador e Partidor	Médio
Agente Judiciário, Auxiliar de Distribuidor, Inspetor de Menores, Oficial Escrevente e Contador e Partidor	Almoxarife, Auxiliar de Enfermagem, Recepcionista, Técnico em Arte Final, Técnico em Artes Gráficas, Técnico em Fotocomposição, Técnico em Operação de Fitolito, Técnico em Operação Gráfica, Auxiliar Judiciário		Técnico Judiciário	Médio
Inspetor de Menores			Agente da Infância e Juventude	Médio
Auxiliar de Contador e Partidor, Porteiro dos Auditórios	Garçom, Agente de Portaria, Ajudante de Manutenção, Auxiliar de Almoxarife, Auxiliar Gráfico	Bombeiro Hidráulico, Eletricista, Mecânico de Automóvel, Motorista, Agente de Serviço, Telefonista	Auxiliar Judiciário	Fundamental