

RONDÔNIA
Governo do Estado

GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA
GOVERNADORIA - CASA CIVIL

MENSAGEM Nº 7, DE 16 DE JANEIRO DE 2026.

AO EXPEDIENTE

Em: 20 / 01 / 26

Presidente



Proj. de Lei Complementar nº 573/26

EXCELENTÍSSIMOS SENHORES MEMBROS DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA

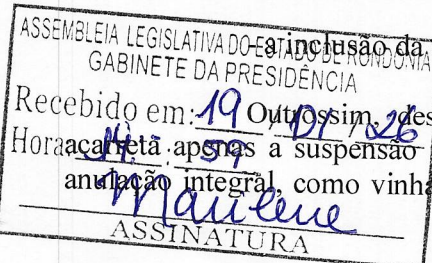
Tenho a honra de submeter à elevada apreciação e deliberação dessa ínclita Assembleia Legislativa, nos termos do art. 65, *caput*, inciso III, da Constituição do Estado, o anexo Projeto de Lei Complementar que “Altera e acresce dispositivos à Lei Complementar nº 728, de 27 de agosto de 2013.”.

Nobres Parlamentares, a presente propositura visa conferir maior clareza, coerência normativa e segurança jurídica à regulamentação da progressão funcional dos servidores da Secretaria de Estado da Justiça - Sejus prevista na Lei Complementar nº 728, de 27 de agosto de 2013, que “Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações dos Servidores da Secretaria de Estado de Justiça - SEJUS e revoga a Lei Complementar n. 413, de 28 de dezembro de 2007.”, bem como disciplinar, de forma sistemática, os critérios e procedimentos de progressão por antiguidade e por merecimento, com base na experiência administrativa acumulada e na orientação jurídica formal da Procuradoria-Geral do Estado de Rondônia - PGE, especialmente no que se refere à preservação do tempo de efetivo exercício em caso de sanção disciplinar.

Dentre os principais avanços propostos, destacam-se:

- a separação estrutural e normativa entre progressão por antiguidade, por merecimento e, de forma excepcional, por bravura;
- a definição expressa de que sanções disciplinares suspendem a contagem do interstício, mas não anulam o tempo já cumprido até sua aplicação;
- a introdução de critérios objetivos de avaliação para fins de merecimento, assegurando a imparcialidade e a valorização funcional;
- o estabelecimento de impedimentos proporcionais e temporários à progressão, em respeito ao devido processo disciplinar;
- a nova redação do art. 15, § 3º, que preserva o direito de progressão funcional dos servidores cedidos para o exercício de cargo em comissão ou função gratificada, inclusive fora da estrutura da Sejus, desde que atendido o interesse público;
- a possibilidade de reabilitação administrativa após prazo regulamentar; e

instituição da Seção IV, que institui a progressão funcional por ato de bravura.



Outrossim, destaca-se a previsão expressa de que a aplicação de penalidade disciplinar acarreta apenas a suspensão proporcional da contagem do interstício, nos termos do art. 21, e não a sua anulação integral, como vinha sendo interpretado por alguns setores da administração. Tal ajuste resguarda

o princípio da proporcionalidade, impede a dupla penalização pelo mesmo fato, em respeito ao princípio do *non bis in idem* e garante tratamento justo aos servidores.

Assim, o regramento do art. 21, § 2º, busca reparar distorções administrativas geradas por interpretações excessivamente restritivas da redação anterior, que implicavam em anulação integral de interstícios já adquiridos, mesmo em situações de menor gravidade ou em fase final de contagem. Essas interpretações resultavam em prejuízos desproporcionais aos servidores, além de afrontar os princípios da razoabilidade, eficiência e do *non bis in idem*, conforme reconhecido pela PGE na Informação nº 84/2024/PGE-PCDS.

Além disso, reforça-se que o art. 15, § 3º garante a manutenção da elegibilidade à progressão para os servidores cedidos para cargos em comissão ou funções gratificadas, ainda que fora da estrutura da Sejus, desde que atendido o interesse público e observados os demais requisitos legais. Isso reconhece que, embora afastados da atividade-fim, tais servidores continuam atuando em prol da administração pública e do interesse coletivo, não devendo ser penalizados por sua contribuição institucional.

Outrossim, a nova Seção IV traz inovações relevantes ao reconhecer o ato de bravura como forma excepcional de progressão antecipada, ampliando-se o alcance da norma para abarcar também os atos praticados pelo servidor em razão de sua condição funcional como agente da segurança pública, ainda que fora do ambiente prisional, quando tais condutas representarem risco comprovado à própria vida e resultarem em benefício relevante à segurança institucional, à ordem pública ou à integridade de terceiros.

Esses aperfeiçoamentos reafirmam o compromisso do estado de Rondônia com a valorização do servidor e o fortalecimento institucional da Polícia Penal, assegurando o reconhecimento de condutas heroicas sem prejuízo da legalidade, proporcionalidade e da responsabilidade fiscal.

Portanto, com essa reformulação, o estado de Rondônia reafirma seu compromisso com uma gestão pública justa, moderna e tecnicamente fundamentada, que valoriza o servidor sem abrir mão do rigor ético e funcional.

Certo de ser honrado com a elevada compreensão de Vossas Excelências e, consequentemente, à pronta aprovação do mencionado Projeto de Lei Complementar, antecipo sinceros agradecimentos, subscrevendo-me com especial estima e consideração.

MARCOS JOSÉ ROCHA DOS SANTOS
Governador



Documento assinado eletronicamente por **Marcos José Rocha dos Santos, Governador**, em 19/01/2026, às 15:09, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [portal do SEI](#), informando o código verificador **0062162418** e o código CRC **C523D8F4**.



GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA
GOVERNADORIA - CASA CIVIL

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR DE 16 DE JANEIRO DE 2026.

Altera e acresce dispositivos à Lei Complementar nº 728, de 27 de agosto de 2013.

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DECRETA:

Art. 1º Os dispositivos da Lei Complementar nº 728, de 27 de agosto de 2013, que “Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações dos Servidores da Secretaria de Estado de Justiça - SEJUS e revoga a Lei Complementar n. 413, de 28 de dezembro de 2007.”, passa vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 15. A evolução funcional do servidor integrante do quadro definido nesta Lei Complementar dar-se-á mediante progressão vertical, observando-se, de forma independente, os critérios de antiguidade, merecimento e, em caráter excepcional, ato de bravura, conforme regulamentação do Chefe do Poder Executivo.

§ 1º Considera-se progressão vertical a passagem do servidor da classe imediatamente anterior para a classe imediatamente posterior, condicionada cumulativamente:

I - à conclusão, com aproveitamento, do programa de capacitação e aperfeiçoamento exigido para a classe, quando houver previsão para o cargo;

II - ao desempenho eficaz das atribuições do cargo; e

III - à existência de vaga na classe superior.

.....

Art. 16. A progressão por antiguidade constitui direito do servidor em efetivo exercício e será concedida a cada 4 (quatro) anos de efetivo exercício na respectiva classe, conforme critérios objetivos de avaliação de desempenho, respeitadas as disposições desta Lei Complementar.

§ 1º Para fins de contagem do tempo, será considerado:

§ 2º O empate na contagem do tempo de serviço para progressão por antiguidade será resolvido, sucessivamente, em favor do servidor que:

§ 3º Não será concedida progressão por antiguidade ao servidor da Sejus que:

.....

Art. 17. A progressão por merecimento será conferida ao servidor que demonstrar desempenho funcional destacado, conforme critérios objetivos de avaliação de desempenho e critérios de elegibilidade definidos em regulamento específico expedido por decreto do Chefe do Poder Executivo.

.....
§ 1º Não será concedida progressão por merecimento ao servidor da Sejus que:
.....



Art. 18. A avaliação de desempenho observará, cumulativamente:

§ 1º Os critérios e o procedimento de avaliação, inclusive os indicadores de desempenho, serão definidos em regulamento específico e poderão variar conforme o cargo e a natureza das atividades desenvolvidas.

.....
Art. 19. A progressão funcional por merecimento para o cargo de Policial Penal fica condicionada à participação em cursos de aperfeiçoamento e atualização inerentes ao cargo e à função desempenhada, bem como à avaliação de desempenho apurada mediante Boletim de Avaliação, conforme critérios estabelecidos nesta Lei Complementar e em regulamento específico.

.....
Art. 20. Em caso de empate entre candidatos à progressão por merecimento, terá preferência, sucessivamente, o servidor que:

I - obtiver maior nota no curso de capacitação exigido; e

II - apresentar melhor pontuação nos critérios do Boletim de Avaliação, seguindo-se a ordem dos incisos do art. 18.

Art. 21. Em caso de sanção disciplinar, o servidor ficará impedido de progredir pelo período correspondente abaixo, contado a partir da data de publicação do respectivo ato sancionador em ferramenta oficial do Estado, se o servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar:

I - 90 (noventa) dias, no caso de penalidade de repreensão;

II - 12 (doze) meses, no caso de penalidade de suspensão de até 10 (dez) dias; e

III - 24 (vinte e quatro) meses, no caso de penalidade de suspensão de até 30 (trinta) dias.

.....” (NR)

Art. 2º Ficam acrescidos os dispositivos à Lei Complementar nº 728, de 27 de agosto de 2013, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 15.
.....

§ 3º Serão observados os critérios de antiguidade e merecimento para as progressões funcionais, iniciadas, aduzindo como valoração o período de confirmação do servidor na carreira, por intermédio de apuração do Estágio Probatório por um período de 3 (três) anos.

§ 4º Do total de vagas existentes em cada classe, 3/4 (três quartos) serão preenchidos por merecimento e 1/4 (um quarto) por antiguidade, respectiva e alternadamente.

§ 5º O servidor que tenha sofrido qualquer das penalidades previstas no art. 21, incisos I, II e III, enquanto não decorrido o respectivo prazo de impedimento, bem como aquele que obtiver nota inferior a 70% (setenta por cento) no Boletim de Avaliação de Desempenho ou estiver em disponibilidade funcional, ficará impedido de progredir no cargo.

§ 6º O servidor cedido para ocupar cargo em comissão ou função gratificada, quando a cessão atender ao interesse público, inclusive junto a outro Estado, Poder, Município, Órgão ou Entidade, não ficará impedido de progredir funcionalmente, desde que observados os requisitos estabelecidos nesta Lei Complementar.

§ 7º A avaliação de desempenho do servidor será submetida à homologação da autoridade competente 4 (quatro) meses antes de findo o período do Estágio Probatório, sendo realizada de acordo com o que dispõe esta Lei Complementar e o regulamento específico.

§ 8º Ao servidor em Estágio Probatório somente poderão ser concedidos as licenças e os afastamentos previstos no art. 116, *caput*, incisos I e III, da Lei Complementar nº 68, de 9 de dezembro de 1992.

§ 9º O Chefe do Poder Executivo editará regulamento disciplinando o processo de avaliação de desempenho e de progressão.

Seção I

Da Progressão por Antiguidade - Tempo de Serviço



Art. 16.

§ 1º

I - o efetivo exercício na classe anterior àquela para a qual se pretende progredir; e

II - o tempo de serviço será contabilizado em dias.

§ 2º

I - obteve melhor classificação no concurso público;

II - possui maior tempo de serviço na administração penitenciária;

III - possui maior tempo de serviço no estado de Rondônia; e

IV - for mais idoso.

§ 3º

I - sofrer, durante o exercício do período, sanção disciplinar, respeitado o prazo previsto no art. 21 desta Lei Complementar; e

II - obtiver progressão por merecimento, no respectivo exercício.

.....

Seção II

Da Progressão por Merecimento - Valorização Funcional

Art. 17.

.....
§ 1º

I - sofrer, durante o exercício do período, sanção disciplinar, respeitado o prazo previsto no art. 21 desta Lei Complementar; e

II - obter progressão por antiguidade, no respectivo exercício.
.....

Seção III Da Avaliação de Desempenho

Art. 18.

I - os requisitos do art. 15, § 1º, desta Lei Complementar;

II - assiduidade;

III - disciplina;

IV - capacidade de iniciativa;

V - produtividade;

VI - responsabilidade;

VII - eficiência;

VIII - urbanidade;

IX - compromisso com os direitos humanos;

X - o desempenho do servidor em pelo menos 2/3 (dois terços) do interstício em atividade-fim, excetuadas as hipóteses de exercício em cargo em comissão na própria Sejus, quando se tratar de progressão funcional por merecimento;

XI - obtenção de, no mínimo, 70% (setenta por cento) no Boletim de Avaliação de Desempenho, conforme metodologia regulamentar; e

XII - ausência de sanção disciplinar no exercício correspondente.
.....

Art. 19.
.....

§ 1º Na avaliação de desempenho serão considerados os seguintes aspectos do exercício profissional:

I - capacidade de trabalho - produtividade ou quantidade de serviços executados, de acordo com a natureza, complexidade e condições das atribuições;

II - responsabilidade - grau de comprometimento do servidor com os prazos, volume e qualidade das tarefas que lhe forem atribuídas;

III - conhecimento do trabalho - domínio das tarefas e das rotinas operacionais próprias do cargo;

IV - cooperação - capacidade de atuar em equipe e acatar orientações da chefia, contribuindo para os objetivos institucionais;

V - discricção - comportamento ético e respeitoso no exercício das funções, inclusive nas relações interpessoais;

VI - bom senso e iniciativa - capacidade de tomar decisões adequadas, especialmente na ausência de instruções detalhadas;

VII - aperfeiçoamento funcional - participação em cursos e aprimoramento técnico voltados à melhoria do desempenho e à aptidão para funções superiores;

VIII - apresentação pessoal - postura, higiene e apresentação compatíveis com a função pública exercida;

IX - compreensão de situações - habilidade em interpretar e reagir adequadamente a contextos de complexidade ou conflito;

X - capacidade de realizações - aptidão para implementar ideias e projetos próprios ou em equipe; e

XI - percepção institucional - compreensão de que os fundamentos da execução penal são incompatíveis com qualquer forma de violação física ou moral, salvo nos casos estritamente justificados pelo uso legítimo e proporcional da força.

§ 2º O Boletim de Avaliação será preenchido:

I - trimestralmente, no caso de servidor em estágio probatório;

II - semestralmente, para os demais servidores estáveis; e

III - pelo chefe imediato do servidor, com referendo de seu superior hierárquico, devendo o servidor ser formalmente cientificado dos itens avaliados, e, caso discorde da avaliação, poderá apresentar contestação no prazo de 10 (dez) dias, a qual será encaminhada, juntamente com o Boletim, à Comissão de Avaliação.

§ 3º A Comissão de Avaliação será composta pelo Secretário de Estado de Justiça, pelo Diretor-Geral da Polícia Penal, pelo Gerente de Gestão de Pessoas e pelo Corregedor-Geral, que deliberarão por maioria, no mesmo prazo.

.....

Art. 21.

.....

§ 1º A penalidade de suspensão convertida em multa impedirá a progressão funcional do servidor, enquanto perdurarem os efeitos da sanção, observados os prazos estabelecidos no *caput*, incisos I, II e III, desta Lei Complementar.

§ 2º O tempo de efetivo exercício já cumprido até a aplicação da sanção disciplinar será preservado, não podendo ser anulado para fins de contagem do interstício.

§ 3º Transcorrido o prazo de 5 (cinco) anos da publicação da penalidade no Diário Oficial, e inexistindo reincidência, os registros permanecerão nos assentamentos funcionais somente para fins



históricos, sem qualquer efeito impeditivo à progressão ou promoção funcional.

§ 4º Findo o prazo referido no parágrafo § 3º, e observados os critérios definidos em regulamento, os registros das penalidades serão desconsiderados para quaisquer efeitos funcionais futuros, mediante reabilitação administrativa, em razão do comprovado bom comportamento posterior.

§ 5º O período de impedimento decorrente das penalidades previstas nos incisos I, II e III do *caput* não será computado para fins de contagem do interstício necessário à progressão funcional.

§ 6º A mera instauração de sindicância ou de processo administrativo disciplinar não poderá ser utilizada como fundamento para restringir, suspender ou obstar o exercício de direitos e garantias funcionais dos servidores públicos vinculados à Sejus, inclusive quanto à designação para missões, operações ou atividades institucionais, salvo quando houver decisão devidamente motivada que demonstre risco efetivo ao interesse público ou à lisura da apuração em curso.

Seção IV **Da Progressão Funcional por Ato de Bravura**



Art. 21-A. Poderá ser concedida progressão funcional antecipada ao servidor que, no exercício de suas atribuições ou em razão de sua condição funcional como agente da segurança pública, ainda que fora do ambiente prisional, praticar ato de bravura ou heroísmo que represente risco comprovado à própria vida e resulte em benefício relevante à segurança institucional, à ordem pública ou à integridade de terceiros.

§ 1º A concessão da progressão dependerá de ato fundamentado do Chefe do Poder Executivo, precedido de parecer conclusivo de Comissão Especial, instituída para essa finalidade e composta pelos seguintes membros:

I - o Secretário de Estado da Justiça;

II - o Diretor-Geral da Polícia Penal, que atuará como presidente da Comissão;

III - o Corregedor-Geral da Sejus;

IV - um representante da Procuradoria-Geral do Estado; e

V - um representante da entidade sindical representativa da categoria, policial penal, com direito à voz e voto.

§ 2º O ato de bravura deverá estar documentado em procedimento administrativo próprio, com relatório circunstanciado e comprovação do mérito excepcional da conduta.

§ 3º A progressão por ato de bravura terá natureza excepcional e independerá do cumprimento do interstício legal previsto para as progressões por antiguidade ou merecimento, podendo ser concedida uma única vez por classe.

§ 4º A concessão da progressão não prejudicará o direito de o servidor concorrer às demais formas de progressão funcional previstas nesta Lei Complementar, observados os demais requisitos legais.

§ 5º Não se aplica a progressão por ato de bravura quando o ato praticado tiver como único beneficiário pessoa com vínculo de parentesco com o servidor, em linha reta ou colateral, consanguínea ou por afinidade, até o segundo grau, inclusive cônjuge ou companheiro.

§ 6º É vedada a concessão de progressão funcional por ato de bravura ao servidor que tenha sofrido sanção disciplinar anterior ao ato avaliativo, salvo se já decorrido o período de impedimento previsto no art. 21, *caput*, incisos I, II e III, desta Lei Complementar.

§ 7º Os registros correspondentes ao ato de bravura terão caráter permanente nos assentamentos funcionais, para fins de valorização institucional, memória administrativa e eventual repercussão funcional prevista em regulamento.

§ 8º No caso do servidor já se encontrar na classe final da carreira funcional ao tempo do ato de bravura, e desde que observados os requisitos e o rito estabelecido neste Capítulo, a concessão será formalizada nos mesmos termos deste artigo, com o devido reconhecimento oficial da conduta.

§ 9º A progressão funcional antecipada concedida por ato de bravura será computada dentro do quantitativo de vagas destinadas à progressão por merecimento, nos termos do art. 15, § 4º, desta Lei Complementar.

§ 10. A instauração de sindicância ou de processo administrativo disciplinar não obstará, por si só, o reconhecimento do ato de bravura ou a concessão dos direitos dele decorrentes, salvo se houver decisão fundamentada que demonstre relação direta entre os fatos apurados e o mérito do ato a ser reconhecido.” (NR)

Art. 3º As despesas decorrentes da execução da presente Lei Complementar correrão à conta de dotação orçamentária própria da Sejus, podendo ser suplementadas caso necessário, observada a disponibilidade orçamentária e financeira para sua implementação.

Art. 4º Ficam revogados da Lei Complementar nº 728, de 27 de agosto de 2013:

I - o § 4º do art. 16;

II - os incisos I ao IX do *caput* do art. 17;

III - os § 2º, § 3º, § 4º e § 5º do art. 17;

IV - os incisos I ao XI do § 1º do art. 18;

V - os § 2º, § 3º e § 4º do art. 18;

VI - os incisos I, II e III do art. 19; e

VII - as alíneas “a”, “b”, “c” e “d” do inciso III do art. 21.

Art. 5º Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.



Documento assinado eletronicamente por **Marcos José Rocha dos Santos, Governador**, em 19/01/2026, às 15:09, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 *caput* e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [portal do SEI](#), informando o código verificador **0062162543** e o código CRC **DAFD1E25**.



GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA

Procuradoria Geral do Estado - PGE

Procuradoria Geral do Estado junto à Casa Civil - PGE-CASACIVIL

Parecer nº 149/2025/PGE-CASACIVIL

Referência: minuta Projeto de Lei Complementar (id 0061943248)

1. RELATÓRIO

1.1. Trata-se de consulta formulada à Procuradoria Geral do Estado, objetivando a apreciação da constitucionalidade da minuta de Projeto de Lei Complementar sob o id 0061943248.

1.2. A proposta contém a seguinte ementa: *"altera e acresce dispositivos à Lei Complementar nº 728, de 27 de agosto de 2013."*

1.3. A LC nº 728/2013 institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações dos Servidores da Secretaria de Estado de Justiça - SEJUS e revoga a Lei Complementar n. 413, de 28 de dezembro de 2007.

1.4. É o relatório.

2. LEGITIMAÇÃO DA ATUAÇÃO DA PROCURADORIA GERAL DO ESTADO NO PRESENTE PROCESSO ADMINISTRATIVO.

2.1. Dispõe a Constituição Federal que aos Procuradores do Estado incumbe a representação judicial e a consultoria jurídica das respectivas unidades federadas, circunstâncias estas inseridas no art. 132.

2.2. No âmbito estadual, a Constituição do Estado de Rondônia prevê no art. 104: *"a Procuradoria-Geral do Estado é a instituição que representa o Estado, judicial e extrajudicialmente cabendo-lhe, nos termos da lei complementar que dispuser sobre sua organização e funcionamento, as atividades de consultoria e assessoramento jurídico do Poder Executivo"*.

2.3. Seguindo esta linha, a Lei Complementar nº 620, de 11 de junho de 2011, prevê as competências da Procuradoria Geral do Estado que corroboram com as disposições da Constituição Estadual.

2.4. Portanto, resta inequivocamente caracterizada a competência constitucional e legal exclusiva da Procuradoria Geral do Estado para o exercício da função consultiva no presente feito, com exclusão da eventual competência de qualquer outro agente público, observado o disposto no art. 11, inciso V e § 2º da lei supracitada.

2.5. Por ocasião da análise da Procuradoria Geral, necessário observar os limites das regras constitucionais do processo legislativo, com ênfase à inconstitucionalidade formal ou material, se houver.

2.6. Nesse contexto, de forma simplista, impõe-se destacar que, na hipótese de o conteúdo da norma ser contrário ao disposto na Constituição, restará caracterizada a inconstitucionalidade material.

2.7. Haverá inconstitucionalidade formal se houver violação da regra constitucional quanto ao ente competente para a produção da norma, isto é, se decorrente de invasão da competência legislativa constitucionalmente outorgada a outro ente.

2.8. Mais precisamente, em caso de inobservância das regras constitucionais do processo legislativo, se este for inaugurado por autoridade diversa daquela legitimada pela Constituição, restará configurada a

inconstitucionalidade formal subjetiva, remanescendo à inconstitucionalidade formal objetiva as demais hipóteses de descumprimento ao processo legislativo constitucional.

2.9. Ao Chefe do Executivo, por sua vez, cabe, privativamente, a competência de vetar total ou parcialmente projetos apreciados pelo Poder Legislativo, exercendo o veto político quando concluir pela incompatibilidade com o interesse público, e exercendo o veto jurídico quando concluir pela incompatibilidade formal ou material com a Constituição.

2.10. Compete destacar que esta Procuradoria não faz análise do mérito, contudo, os atos normativos devem ser motivados, cabendo a esta unidade orientar quanto a antijuridicidade das leis. Ato contínuo, a análise se perfectibiliza a partir da compatibilidade com outras normas vigentes no âmbito estadual e federal.

2.11. Desse modo, em razão da vigência da Portaria nº 41 de 14 de janeiro de 2022, que por meio do art. 5º, promoveu a instalação das procuradorias setoriais, e, ainda, somada a previsão do art. 23 da Lei Complementar nº 620/2020, tem-se que a competência para o exercício das funções previstas no art. 29 da referida lei, pertence a esta Procuradoria Setorial, razão pela qual, passa-se a análise da constitucionalidade da minuta, servindo de subsídio ao controle de constitucionalidade preventivo realizado pelo Chefe do Poder Executivo estadual.



3. DO EXAME DOS ASPECTOS FORMAIS

3.1. Inicialmente, destaca-se o princípio constitucional da separação dos Poderes, tanto a Constituição Federal (art. 2º) quanto a Constituição do Estado de Rondônia (art. 7º), respectivamente.

3.3. Veja-se que a disciplina constitucional tem por objetivo prevenir a usurpação da competência de um Poder pelo outro, de modo que suas competências estão previstas na Constituição Federal e na Constituição Estadual.

3.5. Somado a isso, a Constituição Federal prevê a iniciativa privativa do Presidente da República (art. 61, da CF), além de dispor sobre as suas atribuições que lhe são próprias (art. 84, da CF).

3.7. Destaca-se que, as hipóteses acima, em razão do princípio da simetria e da separação de Poderes, devem ser observadas no âmbito estadual, distrital e municipal, logo, tais matérias deverão ser iniciadas pelos Chefes do Executivo.

3.8. Em âmbito estadual, as matérias que são de iniciativa ou competência exclusiva do Chefe do Poder Executivo estão determinadas nos arts. 39 e 65 da Constituição do Estado de Rondônia, a destacar, no presente caso, as alíneas "a" e "b" do inciso II, do §1º do art. 39 c/c incisos VII e XVIII do art. 65, todos da Constituição do Estado de Rondônia, senão vejamos:

Art. 39. A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou Comissão da Assembleia Legislativa, ao Governador do Estado, ao Tribunal de Justiça, ao Tribunal de Contas, ao Ministério Público, à Defensoria Pública e aos cidadãos, na forma prevista nesta Constituição.

§ 1º São de iniciativa privativa do Governador do Estado as leis que:

(...)

II - disponham sobre:

a) criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração;

b) servidores públicos do Estado, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria de civis, reforma e transferência de militares para a inatividade;

Art. 65. Compete privativamente ao Governador do Estado:

(...)

VII - dispor sobre a organização e o funcionamento da administração do Estado na forma da lei;

(...)

XVIII - exercer a titularidade da iniciativa das leis previstas no art. 39, § 1º desta Constituição;

3.9. No caso concreto, a minuta de projeto de lei complementar em análise trata de alteração do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores da Secretaria de Estado da Justiça de Rondônia - SEJUS.

3.10. Em síntese, tais mudanças se traduzem em alterações relativas à progressão funcional.

3.11. Nesse aspecto, resta evidenciado o regular exercício da competência prevista nas alíneas 'a', 'b' e 'c' do inciso II do §1º, do art. 39 c/c o inciso XVIII do art. 65 da Constituição Estadual de Rondônia, concluindo-se pela **higidez formal** da proposta.



4. DO EXAME DOS ASPECTOS MATERIAIS

4.1. Consoante explanado no tópico anterior, restará caracterizada a inconstitucionalidade material, quando o conteúdo da norma afrontar qualquer preceito ou princípio da Lei Maior e/ou Constituição Estadual, podendo ainda igualmente verificar-se quando houver desvio de poder ou excesso de poder legislativo.

4.2. Consta dos autos a Informação nº 84/2024/PGE-PCDS, oriunda da Procuradoria de Controle dos Direitos do Servidor - PCDS, que compreende consulta formulada pela SEJUS, acerca do cômputo de tempo para fins de progressão funcional de servidor que estava cumprindo penalidade de suspensão convertida em multa. No bojo do opinativo restou verificado que o servidor não perde todo o período de quatro anos de exercício, suspendendo-se o cômputo apenas do período em que a penalidade estiver sendo cumprida.

4.3. Note-se que, como já dito, a minuta de projeto de lei em comento propõe alterações e acréscimos legislativos no que tange os critérios de promoção dos servidores da SEJUS.

4.4. Conforme delineado pelo art. 13 da Lei Complementar nº 1.102, de 26 de outubro de 2021 - *organiza a Polícia Penal Estadual, nos termos do artigo 144 e § 5º-A da Constituição Federal, e altera as Leis Complementares nº 728, de 27 de agosto de 2013 e nº 965, de 20 de dezembro de 2017* -, o desenvolvimento funcional acontece por meio de progressão, que se deve ocorrer de quatro em quatro anos.

4.5. Desta feita, passamos a análise discriminada da minuta.

4.6. O **art. 1º** da minuta altera a redação dos artigos 15 ao 21-A da Lei Complementar nº 728 de 27 de agosto de 2013 que *"institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores da Secretaria de Estado da Justiça e dá outras providências"*, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Texto original	minuta id. 0061943248
Art. 15. A evolução do servidor em efetivo exercício, integrante do quadro definido nesta Lei Complementar, ocorrerá através de progressões funcionais, observados os critérios de antiguidade e de merecimento, na forma estabelecida pelo Chefe do Poder Executivo. § 1º. Ocorrerá a progressão vertical quando houver a passagem da classe anterior para a imediatamente posterior, e dependerá, cumulativamente: I - da conclusão, com aproveitamento do programa de capacitação e aperfeiçoamento estabelecido para a classe, caso haja previsão para o cargo; II - do desempenho eficaz de suas atribuições; e III - da existência de vaga.	Art. 15. A evolução funcional do servidor integrante do quadro definido nesta Lei Complementar dar-se-á mediante progressão vertical, observando-se, de forma independente, os critérios de antiguidade, merecimento e, em caráter excepcional, ato de bravura, conforme regulamentação do Chefe do Poder Executivo. § 1º Considera-se progressão vertical a passagem do servidor da classe imediatamente anterior para a classe imediatamente posterior, condicionada cumulativamente: I - à conclusão, com aproveitamento, do programa de capacitação e aperfeiçoamento exigido para a classe, quando houver previsão para o cargo; II - ao desempenho eficaz das atribuições do cargo; e III - à existência de vaga na classe superior. § 2º. A existência de vagas em cada classe observará a proporção inversa à quantidade de classe em relação aos quantitativos definidos no Anexo II desta Lei Complementar, iniciando com maior percentual proporcional na classe inicial, até a última classe, denominado de hierarquização dos cargos e das classes, em conformidade com o quantitativo de cargos definido no Anexo I desta Lei Complementar. <i>(manteve texto original)</i> § 3º Serão observados os critérios de antiguidade e merecimento para as progressões funcionais, iniciadas, aduzindo como valoração o período de confirmação do

servidor na carreira, por intermédio de apuração do Estágio Probatório por um período de 3 (três) anos.

§ 4º Do total de vagas existentes em cada classe, 3/4 (três quartos) serão preenchidos por merecimento e 1/4 (um quarto) por antiguidade, respectiva e alternadamente.

§ 5º O servidor que tenha sofrido qualquer pena de suspensão, nota aquém de 70% (setenta por cento) no Boletim de Avaliação, ou que estiver em disponibilidade, não poderá progredir no cargo.

§ 6º O servidor cedido para ocupar cargo em comissão ou função gratificada, quando a cessão atender ao interesse público, inclusive junto a outro Estado, Poder, Município, Órgão ou Entidade, não ficará impedido de progredir funcionalmente, desde que observados os requisitos estabelecidos nesta Lei Complementar.

§ 7º A avaliação de desempenho do servidor será submetida à homologação da autoridade competente, 4 (quatro) meses antes de findo o período do Estágio Probatório, realizada de acordo com o que dispõe esta Lei Complementar e o regulamento específico.

§ 8º Ao servidor em Estágio Probatório somente poderão ser concedidos as licenças e os afastamentos previstos no art. 116, *caput*, incisos I e III da Lei Complementar nº 68, de 9 de dezembro de 1992.

§ 9º O Chefe do Poder Executivo editará regulamento disciplinando o processo de avaliação de desempenho e de progressão.

Art. 16. As progressões dar-se-ão de 4 (quatro) em 4 (quatro) anos de efetivo exercício, na respectiva classe, de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei Complementar e respectivo regulamento.

§ 1º. Serão observados os critérios de antiguidade e merecimento para as progressões funcionais, iniciadas aduzindo como valoração o período de confirmação do servidor na carreira, através de apuração do Estágio Probatório por um período de 3 (três) anos.

§ 2º. Do total de vagas existentes em cada classe, 3/4 (três quartos) será preenchida por merecimento e 1/4 (um quarto) por antiguidade, respectiva e alternadamente.

§ 3º. O servidor que tenha sofrido qualquer pena de suspensão, nota aquém de 70% (setenta por cento) no Boletim de Avaliação, ou que estiver em disponibilidade, não poderá progredir no cargo. § 4º. O Chefe do Poder Executivo editará regulamento disciplinando o processo de avaliação de desempenho e de progressão.

§ 4º. O Chefe do Poder Executivo editará regulamento disciplinando o processo de avaliação de desempenho e de progressão.

Art. 16. A progressão por antiguidade constitui direito do servidor em efetivo exercício e será concedida a cada 4 (quatro) anos de efetivo exercício na respectiva classe, conforme critérios objetivos de avaliação de desempenho, respeitadas as disposições desta Lei Complementar.

§ 1º Para fins de contagem do tempo, será considerado:

I - o efetivo exercício na classe anterior àquela para a qual se pretende progredir; e

II - o tempo de serviço será contabilizado em dias.

§ 2º O empate na contagem do tempo de serviço para progressão por antiguidade será resolvido, sucessivamente, em favor do servidor que:

I - obteve melhor classificação no concurso público;

II - possui maior tempo de serviço na administração penitenciária;

III - possui maior tempo de serviço no estado de Rondônia; e

IV - for mais idoso.

§ 3º Não será concedida progressão por antiguidade ao servidor da Sejus que:

Texto original	minuta id. 0061943248
	I - sofrer, durante o exercício do período, sanção disciplinar, respeitado o prazo previsto no art. 21 desta Lei Complementar; e II - obtiver progressão por merecimento, no respectivo exercício.
Art. 17. A confirmação do servidor abrangido por esta Lei Complementar, em Estágio Probatório e a evolução do servidor na carreira pelo critério de merecimento serão precedidas de avaliação pelo desempenho do cargo, observados os seguintes itens: I - assiduidade; II - disciplina; III - capacidade de iniciativa; IV - produtividade; V - responsabilidade; VI - eficiência; VII - urbanidade; VIII - compromisso com os direitos humanos; e IX - compromisso com os fundamentos da Execução Penal e o Estatuto da Criança e do Adolescente, respectivamente. § 1º. Quatro meses antes de findo o período do Estágio Probatório, a avaliação de desempenho do servidor será submetida à homologação da autoridade competente, realizada de acordo com o que dispõe esta Lei Complementar e o regulamento específico, sem prejuízo da continuidade de apuração dos itens enumerados nos incisos I a IX deste artigo. § 2º. O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, na forma prevista no artigo 35, da Lei Complementar nº 68, de 9 de dezembro de 1992. § 3º. Ficará suspenso o Estágio Probatório do servidor no exercício de quaisquer cargos de provimento em comissão em entidade diversa da atividade do Sistema Penitenciário do Estado de Rondônia ou de Unidade de Internação Socioeducativa, bem como durante as cedências, licenças e os afastamentos previstos na Lei Complementar nº 68, de 9 de dezembro de 1992. § 4º. O Estágio Probatório suspenso na forma do parágrafo anterior será retomado a partir do término do impedimento. § 5º. Ao servidor em Estágio Probatório somente poderão ser concedidos as licenças e os afastamentos previstos no artigo 116, incisos I e III da Lei Complementar nº 68, de 9 de dezembro de 1992.	Art. 17. A progressão por merecimento será conferida ao servidor que demonstrar desempenho funcional destacado, conforme critérios objetivos de avaliação de desempenho e critérios de elegibilidade definidos em regulamento específico expedido por decreto do Chefe do Poder Executivo. § 1º Não será concedida progressão por merecimento ao servidor da Sejus que: I - sofrer, durante o exercício do período, sanção disciplinar, respeitado o prazo previsto no art. 21 desta Lei Complementar; e II - obtiver progressão por antiguidade, no respectivo exercício.
Art. 18. A progressão funcional por merecimento para o cargo de Agente Penitenciário Policial Penal (Redação dada pela Lei Complementar nº 1.061, de 27/5/2020) fica condicionada à participação em cursos de aperfeiçoamento e atualização inerentes ao cargo e função desempenho, e avaliação de desempenho a ser apurada através do Boletim	Art. 18. A avaliação de desempenho observará, cumulativamente: I - os requisitos do art. 15, § 1º, desta Lei Complementar; II - assiduidade;

Texto original	minuta id. 0061943248
de Avaliação, segundo os critérios estabelecidos nesta Lei Complementar e em regulamentação específica. § 1º. Na avaliação de desempenho serão observados os seguintes aspectos do exercício profissional: I - capacidade de trabalho - será avaliada a produção ou quantidade de serviços executados, de acordo com a natureza das atribuições, complexidade e condições do serviço; II - responsabilidade - será avaliada a maneira como o servidor se dedica ao trabalho e executa o serviço no prazo estipulado, considerando-se sempre o volume de serviço que lhe for atribuído e a sua complexidade; III - conhecimento do trabalho - será avaliado o grau de conhecimento das tarefas e conhecimento das rotinas de trabalho, em razão do cargo que ocupa e a sua complexidade; IV - cooperação - será avaliada a capacidade de cooperar com a chefia e com os colegas na realização de trabalhos afetos à unidade em que tem exercício e a maneira de acatar ordens recebidas; V - discricção - será avaliada a capacidade demonstrada no exercício da atividade funcional, ou em razão dela, bem como se comportar com cortesia, no trato com superiores e colegas; VI - bom senso e iniciativa - será avaliado o bom senso das ações do servidor, na ausência de instruções detalhadas ou fora do comum; VII - aperfeiçoamento funcional - será avaliado a capacidade para melhor desempenho das atividades normais do cargo para realização de atribuições superiores, adquiridos através de cursos regulares, relacionados com suas atividades ou atribuições, bem como por intermédio de estudos de trabalho específicos; VIII - apresentação pessoal - será avaliada a impressão que a apresentação do servidor causa no exercício de suas funções; IX - compreensão de situações - será avaliada o grau com que aprende a essência do problema, isto é, capacidade de assimilar situações e compreender fatos; X- capacidade de realizações - será avaliada a capacidade de executar ideias e projetos próprios ou de terceiros; e XI - capacidade de percepção de que os fundamentos da execução penal são incompatíveis com qualquer tipo de violação física ou da honra, exceto nos casos de inequívoco emprego da força. § 2º. A avaliação de que trata este artigo, será efetuada, inclusive para apuração de Estágio Probatório, mediante o preenchimento do Boletim de Avaliação, cujo modelo e forma de preenchimento serão aprovados mediante regulamento expedido pelo Chefe do Poder Executivo. § 3º. O Boletim de Avaliação deverá ser preenchido, trimestralmente em relação a servidores em Estágio Probatório e, semestralmente, para servidores estáveis, pelo chefe imediato do servidor, avaliado e referendado pelo superior daquele, dando-lhe ciência dos itens avaliados para que, querendo, apresente contestação em 10 (dez) dias, que será encaminhada juntamente com a avaliação a Comissão de Avaliação que será formada pelo Secretário de Estado de Justiça, Coordenador Técnico ou Coordenador Geral de Adolescente, Gerente do Sistema ou Gerente de Atendimento ao Adolescente, Gerente de	III - disciplina; IV - capacidade de iniciativa; V - produtividade; VI - responsabilidade; VII - eficiência; VIII - urbanidade; IX - compromisso com os direitos humanos; X - o desempenho do servidor em pelo menos 2/3 (dois terços) do interstício em atividade-fim, excetuadas as hipóteses de exercício em cargo em comissão na própria Sejus, quando se tratar de progressão funcional por merecimento; XI - obtenção de, no mínimo, 70% (setenta por cento) no Boletim de Avaliação de Desempenho, conforme metodologia regulamentar; e XII - ausência de sanção disciplinar no exercício correspondente. § 1º Os critérios e o procedimento de avaliação, inclusive os indicadores de desempenho, serão definidos em regulamento específico e poderão variar conforme o cargo e a natureza das atividades desenvolvidas.





Texto original	minuta id. 0061943248
Gestão de Pessoas, Corregedor-Geral que, por maioria, decidirá no mesmo prazo. § 4º. Somente será concedida progressão por merecimento ao servidor que obtiver, no mínimo, 70% (setenta por cento) dos pontos previstos no regulamento para a avaliação final, observados os demais requisitos legais.	
Art. 19. Não será concedida progressão por merecimento ao servidor da SEJUS que: I- sofrer, durante o exercício, qualquer penalidade descrita nesta Lei Complementar; II - obter progressão por antiguidade, no respectivo exercício; e III - não estiver atuado pelo menos 2/3 (dois terços) do interstício na atividade-fim, exceto se esteja ocupando cargo em comissão, na própria SEJUS.	Art. 19. A progressão funcional por merecimento para o cargo de Policial Penal fica condicionada à participação em cursos de aperfeiçoamento e atualização inerentes ao cargo e à função desempenhada, bem como à avaliação de desempenho apurada mediante Boletim de Avaliação, conforme critérios estabelecidos nesta Lei Complementar e em regulamento específico. § 1º Na avaliação de desempenho serão considerados os seguintes aspectos do exercício profissional: I - capacidade de trabalho - produtividade ou quantidade de serviços executados, de acordo com a natureza, complexidade e condições das atribuições; II - responsabilidade - grau de comprometimento do servidor com os prazos, volume e qualidade das tarefas que lhe forem atribuídas; III - conhecimento do trabalho - domínio das tarefas e das rotinas operacionais próprias do cargo; IV - cooperação - capacidade de atuar em equipe e acatar orientações da chefia, contribuindo para os objetivos institucionais; V - discricção - comportamento ético e respeitoso no exercício das funções, inclusive nas relações interpessoais; VI - bom senso e iniciativa - capacidade de tomar decisões adequadas, especialmente na ausência de instruções detalhadas; VII - aperfeiçoamento funcional - participação em cursos e aprimoramento técnico voltados à melhoria do desempenho e à aptidão para funções superiores; VIII - apresentação pessoal - postura, higiene e apresentação compatíveis com a função pública exercida; IX - compreensão de situações - habilidade em interpretar e reagir adequadamente a contextos de complexidade ou conflito; X - capacidade de realizações - aptidão para implementar ideias e projetos próprios ou em equipe; e XI - percepção institucional - compreensão de que os fundamentos da execução penal são incompatíveis com qualquer forma de violação física ou moral, salvo nos casos estritamente justificados pelo uso legítimo e proporcional da força. § 2º O Boletim de Avaliação será preenchido:

Texto original	minuta id. 0061943248
	I - trimestralmente, no caso de servidor em estágio probatório; II - semestralmente, para os demais servidores estáveis; e III - pelo chefe imediato do servidor, com referendo de seu superior hierárquico, devendo o servidor ser formalmente cientificado dos itens avaliados, caso discorde da avaliação, poderá apresentar contestação no prazo de 10 (dez) dias, a qual será encaminhada, juntamente com o Boletim, à Comissão de Avaliação. § 3º A Comissão de Avaliação será composta pelo Secretário de Estado de Justiça, pelo Coordenador do Sistema Prisional, pelo Gerente de Gestão de Pessoas e pelo Corregedor-Geral, que deliberarão por maioria, no mesmo prazo.
Art. 20. O empate na classificação para progressão por merecimento para o cargo de Agente Penitenciário Policial Penal (Redação dada pela Lei Complementar nº 1.061, de 27/5/2020) resolver-se-á, favoravelmente, ao servidor que tiver, pela ordem: I - maior nota no Curso de Aperfeiçoamento e Atualização, previsto no artigo 19 desta Lei Complementar; e II - maior nota por item avaliado do Boletim e Avaliação, a partir dos itens constantes nos incisos I ao XI, do § 1º, do artigo 19 desta Lei Complementar, até o item que não contenha nota igual.	Art. 20. Em caso de empate entre candidatos à progressão por merecimento, terá preferência, sucessivamente, o servidor que: I - obtiver maior nota no curso de capacitação exigido; e II - apresentar melhor pontuação nos critérios do Boletim de Avaliação, seguindo-se a ordem dos incisos do art. 18.
Art. 21. As progressões, pelo critério de antiguidade para os cargos abrangidos por esta Lei Complementar, observarão obrigatoriamente o seguinte: I - o efetivo exercício na classe anterior a que se pretende progredir dos respectivos cargos que compõem a carreira; II - o tempo de serviço será contado em dias; e III - havendo empate na contagem do tempo de serviço específico, o desempate ocorrerá em favor do servidor que: a) obteve melhor classificação no concurso público; b) o maior tempo de serviço à Administração Penitenciária; c) o maior tempo de serviço ao Estado de Rondônia em cargo público; e d) o mais idoso.	Art. 21. Em caso de sanção disciplinar, o servidor ficará impedido de progredir pelo período correspondente abaixo, contado a partir da data de publicação do respectivo ato sancionador em ferramenta Oficial do Estado, se o servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar: I - 90 (noventa) dias, no caso de penalidade de repreensão; II - 12 (doze) meses, no caso de penalidade de suspensão de até 10 (dez) dias; e III - 24 (vinte e quatro) meses, no caso de penalidade de suspensão de até 30 (trinta) dias. § 1º A penalidade de suspensão convertida em multa impedirá a progressão funcional do servidor, enquanto perdurarem os efeitos da sanção, observados os prazos estabelecidos no art. 21, <i>caput</i>, incisos I, II e III desta Lei Complementar. § 2º O tempo de efetivo exercício já cumprido até a aplicação da sanção disciplinar será preservado, não podendo ser anulado para fins de contagem do interstício. § 3º Decorrido o período de impedimento previsto nos incisos I, II e III deste artigo, e desde que não tenha havido reincidência, os registros das penalidades permanecerão nos assentamentos funcionais exclusivamente para fins de histórico pelo prazo de 3 (três) anos, sem produzir efeitos impeditivos à progressão ou promoção funcional. § 4º Decorrido o prazo de 3 (três) anos mencionado no § 3º, sem reincidência, e atendidos os critérios estabelecidos em regulamento, os registros das penalidades deverão ser

Texto original	minuta id. 0061943248
	Asssembleia Legislativa Folha 18 Estado de Rondônia cancelados por reabilitação administrativa, em razão de comprovado bom comportamento posterior. Art. 21-A. Poderá ser concedida progressão funcional antecipada ao servidor que, no exercício de suas atribuições, praticar ato de bravura ou heroísmo, que represente risco comprovado à própria vida e resulte em benefício relevante à segurança institucional, à ordem pública ou à integridade de terceiros. § 1º A concessão da progressão dependerá de ato fundamentado do Chefe do Poder Executivo, precedido de parecer conclusivo de Comissão Especial, instituída para essa finalidade, composta pelos seguintes membros: I - o Coordenador do Sistema Penitenciário da Sejus, que atuará como presidente da Comissão; II - o Corregedor-Geral da Sejus; III - um representante da Procuradoria-Geral do Estado; e IV - um representante da entidade sindical representativa da categoria, policial penal, com direito à voz e voto. § 2º O ato de bravura deverá estar documentado em procedimento administrativo próprio, com relatório circunstanciado e comprovação do mérito excepcional da conduta. § 3º A progressão por ato de bravura terá natureza excepcional e independará do cumprimento do interstício legal previsto para as progressões por antiguidade ou merecimento, podendo ser concedida uma única vez por classe. § 4º A concessão da progressão não prejudicará o direito de o servidor concorrer às demais formas de progressão funcional previstas nesta Lei Complementar, observados os demais requisitos legais. § 5º Não se aplica a progressão por ato de bravura quando o ato praticado tiver como único beneficiário pessoa com vínculo de parentesco com o servidor, em linha reta ou colateral, consanguínea ou por afinidade, até o segundo grau, inclusive cônjuge ou companheiro. § 6º É vedada a concessão de progressão funcional por ato de bravura ao servidor que tenha sofrido sanção disciplinar anterior ao ato avaliativo, salvo se já decorrido o período de impedimento previsto no art. 21, <i>caput</i>, incisos I, II e III, desta Lei Complementar. § 7º Os registros correspondentes ao ato de bravura terão caráter permanente nos assentamentos funcionais, para fins de valorização institucional, memória administrativa e eventual repercussão funcional prevista em regulamento. § 8º No caso do servidor já se encontrar na classe final da carreira funcional ao tempo do ato de bravura, e desde que observados os requisitos e o rito estabelecido neste Capítulo, a concessão será formalizada nos mesmos termos deste artigo, com o devido reconhecimento oficial da conduta." (NR)

Texto original	minuta id. 0061943248
	Art. 3º As disposições desta Lei Complementar não se aplicam retroativamente, resguardando-se os atos regularmente praticados sob a vigência das normas anteriores. § 1º Em caráter excepcional, o disposto no art. 21, § 2º aplica-se retroativamente às avaliações funcionais que tenham decidido pela perda do tempo de efetivo exercício já cumprido para fins de progressão funcional. § 2º A retroatividade prevista no § 1º observará o prazo estabelecido no art. 21, <i>caput</i>, incisos I, II e III, desta Lei Complementar.

* alterações textuais, acréscimos e **dispositivos revogados**

4.7. Importa anotar que a proposta cria forma de progressão por ato de bravura. Esse tipo de progressão já existe há muito para os integrantes da carreira militar, conforme exemplo abaixo colacionado, que dispõe sobre as promoções dos oficiais da ativa das Forças Armadas:

Lei nº 5.821, de 10 de novembro de 1972

Art. 8º **Promoção por bravura** é aquela que resulta de ato ou atos não comuns de coragem e audácia, que, ultrapassando os limites normais do cumprimento de dever, representem feitos indispensáveis ou úteis às operações militares, pelos resultados alcançados ou pelo exemplo positivo deles emanado.

4.8. No caso concreto, a concessão da progressão funcional antecipada por ato de bravura será para os policiais penais, que integram à estrutura orgânica básica da SEJUS, conforme disposto no inciso IX, art. 139, da Lei Complementar nº 965/2017 - *dispõe sobre a organização e estrutura do Poder Executivo do Estado de Rondônia e dá outras providências*.

4.9. Outros estados da federação, como o Rio de Janeiro (Lei Complementar nº 204/2022) e Santa Catarina (Lei nº 774/2021), estabeleceram a progressão funcional por ato de bravura para a polícia penal.

4.10. Como se extrai da minuta em comento, a natureza da progressão antecipada por ato de bravura tem caráter excepcional e dependerá de ato fundamentado do Chefe do Poder Executivo, precedido de parecer conclusivo da Comissão Especial.

4.11. Verifica-se que a proposição, conforme disposto no despacho sob id. 0061966977, do Gabinete da Casa Civil, busca, *in litteris*:

- Distinguir formalmente os regimes de progressão por antiguidade, por merecimento e, de forma excepcional, por ato de bravura;
- Estabelecer critérios objetivos de avaliação funcional, alinhados aos princípios da legalidade, impessoalidade e eficiência;
- Dispor que sanções disciplinares suspendem, mas não anulam, o tempo de efetivo exercício já cumprido para fins de progressão;
- Permitir a reabilitação administrativa mediante bom comportamento, após o decurso de prazo legal e ausência de reincidência;
- Aplicar retroativamente, de forma expressa e limitada, a preservação do tempo de interstício, exclusivamente conforme o § 2º do art. 21;
- Garantir segurança jurídica e compatibilidade com precedentes da Procuradoria-Geral do Estado, conforme Informação n.º 84/2024/PGE-PCDS;

4.12. Observa-se que, embora haja a criação de nova forma de progressão funcional e alteração de critérios para as que já existem, não há menção no processo acerca dos impactos orçamentários e financeiros decorrentes da proposição em análise. **Assim, na eventualidade de caracterização de impacto financeiro-orçamentário, devem ser observados os ditames previstos no art. 113 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, acrescido pela Emenda Constitucional nº 95/2016, bem como o disposto no art. 16 e seguintes da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF), a fim de que não implique nas penalidades dos arts. 15 e 21 do mesmo diploma, esses últimos abaixo reproduzidos:**

Art. 15. Serão consideradas não autorizadas, irregulares e lesivas ao patrimônio público a geração de despesas ou assunção de obrigação que não atendam o disposto nos arts. 16 e 17 (grifo nosso).



Art. 21. É nulo de pleno direito: (Redação dada pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

I - o ato que provoque aumento da despesa com pessoal e não atenda:

a) às exigências dos arts. 16 e 17 desta Lei Complementar e o disposto no inciso XIII do caput do art. 37 e no § 1º do art. 169 da Constituição Federal; e (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

b) ao limite legal de comprometimento aplicado às despesas com pessoal inativo; (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

II - o ato de que resulte aumento da despesa com pessoal nos 180 (cento e oitenta) dias anteriores ao final do mandato do titular de Poder ou órgão referido no art. 20; (Redação dada pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

III - o ato de que resulte aumento da despesa com pessoal que preveja parcelas a serem implementadas em períodos posteriores ao final do mandato do titular de Poder ou órgão referido no art. 20; (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

IV - a aprovação, a edição ou a sanção, por Chefe do Poder Executivo, por Presidente e demais membros da Mesa ou órgão decisório equivalente do Poder Legislativo, por Presidente de Tribunal do Poder Judiciário e pelo Chefe do Ministério Público, da União e dos Estados, de norma legal contendo plano de alteração, reajuste e reestruturação de carreiras do setor público, ou a edição de ato, por esses agentes, para nomeação de aprovados em concurso público, quando: (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

a) resultar em aumento da despesa com pessoal nos 180 (cento e oitenta) dias anteriores ao final do mandato do titular do Poder Executivo; ou (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

b) resultar em aumento da despesa com pessoal que preveja parcelas a serem implementadas em períodos posteriores ao final do mandato do titular do Poder Executivo. (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

§ 1º As restrições de que tratam os incisos II, III e IV: (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

I - devem ser aplicadas inclusive durante o período de recondução ou reeleição para o cargo de titular do Poder ou órgão autônomo; e (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

II - aplicam-se somente aos titulares ocupantes de cargo eletivo dos Poderes referidos no art. 20. (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

§ 2º Para fins do disposto neste artigo, serão considerados atos de nomeação ou de provimento de cargo público aqueles referidos no § 1º do art. 169 da Constituição Federal ou aqueles que, de qualquer modo, acarretem a criação ou o aumento de despesa obrigatória. (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

4.13. Sabe-se que o princípio da motivação exige que a Administração Pública indique os fundamentos de fato e de direito de suas decisões.

4.14. Ademais, nesse contexto, o atributo da presunção de legalidade, legitimidade e veracidade dos atos administrativos é a qualidade conferida pelo ordenamento jurídico que fundamenta a *fé pública* de que são dotadas as manifestações de vontade expedidas por agente da Administração Pública e por seus delegatários, no exercício da função administrativa.

4.15. Finalmente, cabe explicitar que o mérito da proposição, relativamente a alteração da estrutura organizacional de órgãos do Poder Executivo enquadra-se dentro dos atos típicos de gestão, fugindo em absoluto da esfera de competência desta Procuradoria Geral do Estado, tratando-se de matéria sujeita a critérios de oportunidade e conveniência, tarefa essa que incumbe exclusivamente ao representante eleito pelo povo e devidamente legitimado para tanto, o Senhor Governador do Estado, como o auxílio de sua equipe de Secretários.

4.16. Ainda, compete a Casa Civil apreciar a viabilidade do encaminhamento, eis que, nos termos do artigo 93 da Lei Complementar nº 965/2017, "*à Casa Civil como Órgão Central do Sistema Operacional de Governadoria e Articulação Política no âmbito da Administração Direta e Indireta compete a assistência imediata e direta ao Governador e ao Vice-Governador do Estado, em suas ações político-sociais, a coordenação geral da política institucional da administração pública estadual, as relações institucionais entre os Poderes e na gestão administrativa, as atividades de cerimonial, de imprensa oficial, de relações públicas, assuntos legislativos e atos normativos, sobretudo a avaliação das propostas legislativas que o Chefe do Executivo encaminha ao Poder Legislativo*, além de encarregar-se da publicação de Atos Oficiais do Governo, coordenar os programas e projetos especiais no âmbito estadual, articular e apoiar o desenvolvimento regional do Estado. (Redação dada pela Lei Complementar nº 1.088, de 15/4/2021)".

4.17. Não cabe, portanto, a esta Procuradoria Geral do Estado se imiscuir na oportunidade e conveniência de se promover o que se sugere, que implica na efetivação de políticas públicas, verdadeiro mérito administrativo e legislativo, da alçada exclusiva do Excelentíssimo Senhor Governador do Estado e seus secretários. A este subscritor, cumpre apenas orientar sobre aspectos inerentes à legalidade e constitucionalidade do pretendidos.

4.18. Diante do exposto, com relação à matéria aqui tratada, certo é que não há qualquer conteúdo da minuta de projeto de lei complementar em análise que contrarie preceito, princípio ou direitos e garantias

fundamentais assegurados na Constituição Federal e Estadual, o que caracteriza a **higidez material** da proposta.



5. DA TÉCNICA LEGISLATIVA

5.1. A técnica legislativa consiste na observância das regras para a elaboração, redação e alteração das leis objetivando a clareza e precisão da espécie normativa analisada. Em atenção ao parágrafo único do art. 59 da Constituição Federal, a Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, estabelece às regras de técnica legislativa dos atos normativos descritos no art. 59 da Constituição Federal, bem como, no que couber, aos decretos e aos demais atos de regulamentação expedidos por órgãos do Poder Executivo.

5.2. Em consonância com Lei Complementar nº 95/1998, o Decreto Estadual nº 24.876, de 17 de março de 2020 estabelece às normas para encaminhamento de propostas de atos normativos, merecendo destaque o art. 3º que determina quais documentações necessárias para exame das propostas.

5.3. Dessa forma, em observância as legislações citadas, a análise dos aspectos técnicos, econômicos, financeiros, cadastrais e aqueles que exigem o exercício da competência e discricionariedade do gestor, não são abrangidos nesta análise, que se limita aos aspectos jurídicos relativos à regularidade procedimental e de conteúdo redacional da proposição.

5.4. Não há sugestões de técnica legislativa para a minuta vergastada.

6. DA CONCLUSÃO.

6.1. Diante do exposto, opina a Procuradoria-Geral do Estado pela **constitucionalidade** da minuta do projeto de lei complementar de id 0061943248, que "*altera e acresce dispositivos à Lei Complementar nº 728, de 27 de agosto de 2013*", **mas na eventualidade de caracterização de impacto financeiro-orçamentário, devem ser observados os ditames previstos no art. 113 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, acrescido pela Emenda Constitucional nº 95/2016, bem como o disposto no art. 16 e seguintes da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF), a fim de que não implique nas penalidades dos arts. 15 e 21 do mesmo diploma.**

6.2. O disposto no item 6.1 não prejudica a **competência exclusiva e discricionária** do Excelentíssimo **Governador do Estado** para realização do **veto político** se, motivadamente, considerar o autógrafo, no todo ou em parte, **contrário ao interesse público**, consoante disposto no art. 42, § 1º da Constituição Estadual.

BRUNNO CORRÊA BORGES

Procurador-Geral do Estado Adjunto

Diretor da Procuradoria Setorial junto à Casa Civil *em substituição*

Portaria PGE-GAB nº 347 de 30 de junho de 2025



Documento assinado eletronicamente por **BRUNNO CORREA BORGES, Procurador(a) Geral Adjunto(a) do Estado**, em 10/07/2025, às 13:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [portal do SEI](#), informando o código verificador **0061990190** e o código CRC **AB90649D**.



GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA
Secretaria de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão - SEPOG
Gerência de Planejamento Governamental - SEPOG-GPG

ANÁLISE TÉCNICA

Análise Técnica nº 292/2025/SEPOG-GPG

Porto Velho, data e hora na assinatura eletrônica.

Para: **Diretoria de Planejamento Governamental da SEPOG.**

Processo: **0005.003748/2025-81**

Assunto: **Minuta de Projeto de Lei que altera e acresce dispositivos da Lei Complementar nº 728 de Agosto de 2013 - que institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores da SEJUS.**

Senhora Diretora,

A par dos cumprimentos de costume, submetemos a Vossa Senhoria a Análise Técnica solicitada, em atenção ao Despacho SEPOG-DPG (SEI nº 0063040501). Passamos a informar:

1. DO ESCOPO:

1.1. A análise e manifestação será com base nas informações prestadas nos autos pelo Gabinete da Casa Civil.

1.2. Ressalta-se que a análise realizada por esta Gerência limita-se a seus reflexos orçamentários, levando em conta que aspectos relacionados à legalidade formal e material devem ser analisados pela Procuradoria.

2. DA LEGISLAÇÃO:

2.1. Inicialmente, é de suma importância ressaltar que a Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão - SEPOG, dentro da esfera de sua competência, emite sua posição em conformidade com o artigo 118 da Lei Complementar número 965/2017:

Art. 118. À Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão - SEPOG, Órgão Central do Sistema Operacional de Planejamento, Orçamento e Gestão no âmbito da Administração Direta e Indireta, compete:

I - coordenar a elaboração, consolidar, reformular e acompanhar a execução do orçamento do Estado, bem como do Plano Plurianual - PPA;

II - estabelecer a programação orçamentária da despesa e da receita do Estado elaborando o Projeto de Lei de Diretrizes Orçamentárias, bem como a Lei Orçamentária Anual;

III - coordenar os programas e projetos especiais no âmbito do Estado;

IV - supervisionar e coordenar a elaboração de planos, programas e projetos de desenvolvimento do Estado, bem como revê-los, consolidá-los, compatibilizá-los e avaliá-los;

V - coordenar as atividades relacionadas à elaboração de Projetos para complementação das ações de planejamento, no âmbito da Administração Pública Estadual;

VIII - o exercício da coordenação-geral dos Órgãos e Entidades estaduais quanto aos aspectos substantivos da política estadual de planejamento, orçamento e gestão, inclusive para obtenção de recursos, viabilização e controle da execução de planos, programas e projetos;

IX - a geração dos principais dados socioeconômicos para compor a formação do Sistema de Informações Gerenciais do Governo do Estado, municípios e sociedade em geral;

X - coordenar a produção, análise e divulgação de informações estatísticas;

XI - normatizar, supervisionar, orientar e formular políticas de gestão de recursos humanos;

XII - elaborar estudos em conjunto com a SOMAR, vinculado à Casa Civil, que possibilitem identificar e avaliar os fatores concorrentes para a realização do Plano de Desenvolvimento Estadual Sustentável - PDES e do Plano Estratégico do Governo, ou outros que venham a substituí-los, bem como execução de seus respectivos programas, projetos, processos e ações, conforme as diretrizes; (Redação dada pela Lei Complementar nº 1.180, de 14/3/2023)

XIII - promover a interação com os Órgãos afetos ao desenvolvimento dos setores produtivos com vistas a harmonizar e compatibilizar as ações de planejamento, de execução e de avaliação dos resultados preconizados nos programas, projetos, processos e ações daqueles Órgãos;

XIV - articular com Órgãos federais, agências de desenvolvimento e instituições financeiras de recursos e linhas de financiamento divulgando junto aos Órgãos dos setores produtivos as disponibilidades e os requisitos para sua captação;

XV - REVOGADO;

XVI - apoiar os municípios, técnica e financeiramente, na implantação de políticas públicas, formalizando convênios ou outras medidas pertinentes;

XVII - oferecer apoio e assessoramento técnico aos municípios e organizações comunitárias de cada região do Estado visando potencializar a integração regional, a racionalização da destinação e utilização dos recursos públicos e a atração de investimentos privados; e

XVIII - REVOGADO;

XIX - normatizar, orientar e supervisionar a formulação, implementação, revisão e avaliação de políticas públicas. (Inciso acrescido pela Lei Complementar nº 1.103, de 12/11/2021)

XX - processamento central de despesas públicas. (Acrescido pela Lei Complementar nº 1.117, de 22/12/2021)

- XXI - coordenar e executar o processo de formulação e revisão do Plano Estratégico do Governo, contendo seus respectivos programas, projetos, processos e ações, em conjunto com os Secretários, Superintendentes de Estado da Administração Direta e Gestores dos Órgãos da Administração Indireta Estadual, de acordo com as diretrizes governamentais e estratégicas estabelecidas, realizando a validação do produto final com a Casa Civil; (Acrescido pela Lei Complementar nº 1.180, de 14/3/2023)
- XXII - monitorar os programas, projetos e ações do Plano Estratégico do Governo juntos às Unidades Governamentais, informando de forma periódica à Casa Civil, através de relatórios, a evolução das ações e resultados obtidos; (Acrescido pela Lei Complementar nº 1.180, de 14/3/2023)
- XXIII - definir diretrizes e metodologias de gestão de processos, modernização administrativa e inovação pública; e (Acrescido pela Lei Complementar nº 1.180, de 14/3/2023)
- XXIV - estabelecer diretrizes técnicas, orientar e deliberar sobre as propostas de criação ou alteração de estruturas organizacionais e reforma administrativa da Administração Direta, autárquica e fundacional, no âmbito do Poder Executivo. (Acrescido pela Lei Complementar nº 1.180, de 14/3/2023)

2.2. Quanto à Gerência de Planejamento Governamental, responsável pelas análises orçamentárias, manifestamos de acordo com as competências prevista no art. 37 do Decreto nº 29.945, de 9 de janeiro de 2025:

Art. 37. À Gerência de Planejamento Governamental, subordinada à Coordenação de Planejamento Governamental, compete:

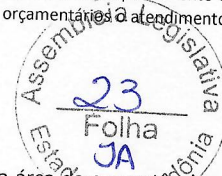
- I - orientar na elaboração diretrizes para elaboração da LOA, LDO e o PPA e desenvolver o processo de elaboração dos instrumentos de planejamento;
- II - analisar e consolidar as informações propostas pelas unidades orçamentárias para elaboração do Projeto de Lei do Plano Plurianual e suas atualizações, Lei de Diretrizes Orçamentárias e Lei Orçamentária Anual;
- III - efetuar estudos técnicos na programação orçamentária;
- IV - realizar estudos, junto aos órgãos da Administração Direta e Indireta de arrecadação, a partir da projeção da receita, por fonte específica de recurso;
- V - realizar estudos técnicos de metodologia e cálculos das metas anuais, em valores correntes e constantes, relativos a receitas, despesas, resultados nominal e primário e montante da dívida pública, para o exercício a que se referirem e para os dois seguintes;
- VI - elaborar o quadro de detalhamento da despesa em conformidade com o prazo especificado na LDO;
- VII - elaborar a programação financeira e o cronograma de execução mensal de desembolso, com o desdobramento das receitas anuais previstas, em metas mensais e bimestrais de arrecadação para as unidades, órgãos e poderes integrantes do orçamento fiscal e da seguridade social, até 30 (trinta) dias após a publicação dos orçamentos, conforme o art. 8º da LRF;
- VIII - criar programas e ações em atendimento à abertura de créditos especiais destinados a despesas para as quais não haja dotação orçamentária específica no Plano Plurianual;
- IX - orientar as unidades orçamentárias, por meio da produção de conteúdos técnicos, referentes aos instrumentos de planejamento ou mediante consultas;
- X - realizar reuniões técnicas com as unidades orçamentárias no período da elaboração dos instrumentos de planejamento;
- XI - realizar cursos técnicos referentes aos instrumentos de planejamento;
- XII - realizar audiências públicas de forma regionalizada, com incentivo à participação popular, durante os processos de elaboração dos instrumentos orçamentários, presencialmente ou com a utilização de recursos da Tecnologia da Informação e Comunicação - TICs;
- XIII - analisar as propostas de criação, expansão ou aperfeiçoamento de ação governamental, que acarretem aumento de despesa, verificando sua compatibilidade com os instrumentos orçamentários;
- XIV - analisar as propostas de lei, medida provisória ou ato administrativo normativo que acarretem aumento de despesa e fixem para o ente a obrigação legal de sua execução por um período superior a dois exercícios, a fim de verificar quanto aos seus aspectos orçamentários e atendimento dos requisitos exigidos na LRF; e
- XV - criar unidade orçamentária.

3. DA ANÁLISE

3.1. É relevante informar que a Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento, e Gestão (SEPOG/RO), em sua área de competência, manifesta-se estritamente as consoantes previstas no artigo 118 da Lei Complementar nº 965/2017, artigo 37 do Decreto 29.945/2025 e Capítulo IV da Lei Complementar nº 101/2000. Cumpre destacar que os atos que não levarem em consideração os artigos 16, 17 da Lei Complementar nº 101/2000 são nulos de pleno direito, de acordo com o artigo 21 da LRF.

3.2. Trata-se de proposta normativa que visa a alteração, acréscimo e revogação dos dispositivos da Lei Complementar nº 728, de 27 Agosto de 2013. Tendo como principais pontos:

Texto original	Minuta de Projeto de Lei
Art. 15. A evolução do servidor em efetivo exercício, integrante do quadro definido nesta Lei Complementar, ocorrerá através de progressões funcionais, observados os critérios de antiguidade e de merecimento, na forma estabelecida pelo Chefe do Poder Executivo.	Art. 15. A evolução funcional do servidor integrante do quadro definido nesta Lei Complementar dar-se-á mediante progressão vertical, observando-se, de forma independente, os critérios de antiguidade, merecimento e, em caráter excepcional, ato de bravura , conforme regulamentação do Chefe do Poder Executivo.
§ 1º. Ocorrerá a progressão vertical quando houver a passagem da classe anterior para a imediatamente posterior, e dependerá, cumulativamente:	§ 1º Considera-se progressão vertical a passagem do servidor da classe imediatamente anterior para a classe imediatamente posterior, condicionada cumulativamente:
I - da conclusão, com aproveitamento do programa de capacitação e aperfeiçoamento estabelecido para a classe, caso haja previsão para o cargo;	I - à conclusão, com aproveitamento, do programa de capacitação e aperfeiçoamento exigido para a classe, quando houver previsão para o cargo;
II - do desempenho eficaz de suas atribuições; e	II - ao desempenho eficaz das atribuições do cargo; e
III - da existência de vaga.	III - à existência de vaga na classe superior.
	§ 2º. A existência de vagas em cada classe observará a proporção inversa à quantidade de classe em relação aos quantitativos definidos no Anexo II desta Lei Complementar, iniciando com maior percentual proporcional na classe inicial, até a última classe, denominado de hierarquização dos cargos e das classes, em conformidade com o quantitativo de cargos definido no Anexo I desta Lei Complementar. (manteve texto original)
	§ 3º Serão observados os critérios de antiguidade e merecimento para as progressões funcionais, iniciadas, aduzindo como valorização o período de confirmação do servidor na



Texto original	Minuta de Projeto de Lei
	carreira, por intermédio de apuração do Estágio Probatório por um período de 3 (três) anos. § 4º Do total de vagas existentes em cada classe, 3/4 (três quartos) serão preenchidos por merecimento e 1/4 (um quarto) por antiguidade, respectiva e alternadamente. § 5º O servidor que tenha sofrido qualquer pena de suspensão, nota aquém de 70% (setenta por cento) no Boletim de Avaliação, ou que estiver em disponibilidade, não poderá progredir no cargo. § 6º O servidor cedido para ocupar cargo em comissão ou função gratificada, quando a cessão atender ao interesse público, inclusive junto a outro Estado, Poder, Município, Órgão ou Entidade, não ficará impedido de progredir funcionalmente, desde que observados os requisitos estabelecidos nesta Lei Complementar. § 7º A avaliação de desempenho do servidor será submetida à homologação da autoridade competente, 4 (quatro) meses antes de findo o período do Estágio Probatório, realizada de acordo com o que dispõe esta Lei Complementar e o regulamento específico. § 8º Ao servidor em Estágio Probatório somente poderão ser concedidos as licenças e os afastamentos previstos no art. 116, caput, incisos I e III da Lei Complementar nº 68, de 9 de dezembro de 1992. § 9º O Chefe do Poder Executivo editará regulamento disciplinando o processo de avaliação de desempenho e de progressão.
Art. 16. As progressões dar-se-ão de 4 (quatro) em 4 (quatro) anos de efetivo exercício, na respectiva classe, de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei Complementar e respectivo regulamento. § 1º. Serão observados os critérios de antiguidade e merecimento para as progressões funcionais, iniciadas aduzindo como valoração o período de confirmação do servidor na carreira, através de apuração do Estágio Probatório por um período de 3 (três) anos. § 2º. Do total de vagas existentes em cada classe, 3/4 (três quartos) será preenchida por merecimento e 1/4 (um quarto) por antiguidade, respectiva e alternadamente. § 3º. O servidor que tenha sofrido qualquer pena de suspensão, nota aquém de 70% (setenta por cento) no Boletim de Avaliação, ou que estiver em disponibilidade, não poderá progredir no cargo. § 4º. O Chefe do Poder Executivo editará regulamento disciplinando o processo de avaliação de desempenho e de progressão. § 4º. O Chefe do Poder Executivo editará regulamento disciplinando o processo de avaliação de desempenho e de progressão.	Art. 16. A progressão por antiguidade constitui direito do servidor em efetivo exercício e será concedida a cada 4 (quatro) anos de efetivo exercício na respectiva classe, conforme critérios objetivos de avaliação de desempenho, respeitadas as disposições desta Lei Complementar. § 1º Para fins de contagem do tempo, será considerado: I - o efetivo exercício na classe anterior àquela para a qual se pretende progredir; e II - o tempo de serviço será contabilizado em dias. § 2º O empate na contagem do tempo de serviço para progressão por antiguidade será resolvido, sucessivamente, em favor do servidor que: I - obteve melhor classificação no concurso público; II - possui maior tempo de serviço na administração penitenciária; III - possui maior tempo de serviço no estado de Rondônia; e IV - for mais idoso. § 3º Não será concedida progressão por antiguidade ao servidor da Sejus que: I - sofrer, durante o exercício do período, sanção disciplinar, respeitado o prazo previsto no art. 21 desta Lei Complementar; e II - obtiver progressão por merecimento, no respectivo exercício.
Art. 17. A confirmação do servidor abrangido por esta Lei Complementar, em Estágio Probatório e a evolução do servidor na carreira pelo critério de merecimento serão precedidas de avaliação pelo desempenho do cargo, observados os seguintes itens: I - assiduidade; II - disciplina; III - capacidade de iniciativa; IV - produtividade; V - responsabilidade; VI - eficiência; VII - urbanidade; VIII - compromisso com os direitos humanos; e IX - compromisso com os fundamentos da Execução Penal e o Estatuto da Criança e do Adolescente, respectivamente. § 1º. Quatro meses antes de findo o período do Estágio Probatório, a avaliação de desempenho do servidor será submetida à homologação da autoridade competente, realizada de acordo com o que dispõe esta Lei Complementar e o regulamento específico, sem prejuízo da continuidade de apuração dos itens enumerados nos incisos I a IX deste artigo. § 2º. O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, na forma prevista no artigo 35, da Lei Complementar nº 68, de 9 de dezembro de 1992. § 3º. Ficará suspenso o Estágio Probatório do servidor no exercício de quaisquer cargos de provimento em comissão em entidade diversa da atividade do Sistema Penitenciário do Estado de Rondônia ou de Unidade de Internação Socioeducativa, bem como durante as cedências, licenças e os afastamentos previstos na Lei Complementar nº 68, de 9 de dezembro de 1992.	Art. 17. A progressão por merecimento será conferida ao servidor que demonstrar desempenho funcional destacado, conforme critérios objetivos de avaliação de desempenho e critérios de elegibilidade definidos em regulamento específico expedido por decreto do Chefe do Poder Executivo. § 1º Não será concedida progressão por merecimento ao servidor da Sejus que: I - sofrer, durante o exercício do período, sanção disciplinar, respeitado o prazo previsto no art. 21 desta Lei Complementar; e II - obtiver progressão por antiguidade, no respectivo exercício.



Texto original	Minuta de Projeto de Lei
§ 4º. O Estágio Probatório suspenso na forma do parágrafo anterior será retomado a partir do término do impedimento. § 5º. Ao servidor em Estágio Probatório somente poderão ser concedidos as licenças e os afastamentos previstos no artigo 116, incisos I e III da Lei Complementar nº 68, de 9 de dezembro de 1992. Art. 18. A progressão funcional por merecimento para o cargo de Agente Penitenciário Policial Penal (Redação dada pela Lei Complementar nº 1.061, de 27/5/2020) fica condicionada à participação em cursos de aperfeiçoamento e atualização inerentes ao cargo e função desempenho, e avaliação de desempenho a ser apurada através do Boletim de Avaliação, segundo os critérios estabelecidos nesta Lei Complementar e em regulamentação específica. § 1º. Na avaliação de desempenho serão observados os seguintes aspectos do exercício profissional: I - capacidade de trabalho - será avaliada a produção ou quantidade de serviços executados, de acordo com a natureza das atribuições, complexidade e condições do serviço; II - responsabilidade - será avaliada a maneira como o servidor se dedica ao trabalho e executa o serviço no prazo estipulado, considerando-se sempre o volume de serviço que lhe for atribuído e a sua complexidade; III - conhecimento do trabalho - será avaliado o grau de conhecimento das tarefas e conhecimento das rotinas de trabalho, em razão do cargo que ocupa e a sua complexidade; IV - cooperação - será avaliada a capacidade de cooperar com a chefia e com os colegas na realização de trabalhos afetos à unidade em que tem exercício e a maneira de acatar ordens recebidas; V - disciplina - será avaliada a capacidade demonstrada no exercício da atividade funcional, ou em razão dela, bem como se comportar com cortesia, no trato com superiores e colegas; VI - bom senso e iniciativa - será avaliado o bom senso das ações do servidor, na ausência de instruções detalhadas ou fora do comum; VII - aperfeiçoamento funcional - será avaliado a capacidade para melhor desempenho das atividades normais do cargo para realização de atribuições superiores, adquiridos através de cursos regulares, relacionados com suas atividades ou atribuições, bem como por intermédio de estudos de trabalho específicos; VIII - apresentação pessoal - será avaliada a impressão que a apresentação do servidor causa no exercício de suas funções; IX - compreensão de situações - será avaliada o grau com que aprende a essência do problema, isto é, capacidade de assimilar situações e compreender fatos; X - capacidade de realizações - será avaliada a capacidade de executar ideias e projetos próprios ou de terceiros; e XI - capacidade de percepção de que os fundamentos da execução penal são incompatíveis com qualquer tipo de violação física ou da honra, exceto nos casos de inequívoco emprego da força. § 2º. A avaliação de que trata este artigo, será efetuada, inclusive para apuração de Estágio Probatório, mediante o preenchimento do Boletim de Avaliação, cujo modelo e forma de preenchimento serão aprovados mediante regulamento expedido pelo Chefe do Poder Executivo. § 3º. O Boletim de Avaliação deverá ser preenchido, trimestralmente em relação a servidores em Estágio Probatório e, semestralmente, para servidores estáveis, pelo chefe imediato do servidor, avaliado e referendado pelo superior daquele, dando-lhe ciência dos itens avaliados para que, querendo, apresente contestação em 10 (dez) dias, que será encaminhada juntamente com a avaliação a Comissão de Avaliação que será formada pelo Secretário de Estado de Justiça, Coordenador Técnico ou Coordenador Geral de Adolescente, Gerente do Sistema ou Gerente de Atendimento ao Adolescente, Gerente de Gestão de Pessoas, Corregedor-Geral que, por maioria, decidirá no mesmo prazo. § 4º. Somente será concedida progressão por merecimento ao servidor que obtiver, no mínimo, 70% (setenta por cento) dos pontos previstos no regulamento para a avaliação final, observados os demais requisitos legais.	Art. 18. A avaliação de desempenho observará, cumulativamente: I - os requisitos do art. 15, § 1º, desta Lei Complementar; II - assiduidade; III - disciplina; IV - capacidade de iniciativa; V - produtividade; VI - responsabilidade; VII - eficiência; VIII - urbanidade; IX - compromisso com os direitos humanos; X - o desempenho do servidor em pelo menos 2/3 (dois terços) do interstício em atividade-fim, excetuadas as hipóteses de exercício em cargo em comissão na própria Sejus, quando se tratar de progressão funcional por merecimento; XI - obtenção de, no mínimo, 70% (setenta por cento) no Boletim de Avaliação de Desempenho, conforme metodologia regulamentar; e XII - ausência de sanção disciplinar no exercício correspondente. § 1º Os critérios e o procedimento de avaliação, inclusive os indicadores de desempenho, serão definidos em regulamento específico e poderão variar conforme o cargo e a natureza das atividades desenvolvidas.
Art. 19. Não será concedida progressão por merecimento ao servidor da SEJUS que: I - sofrer, durante o exercício, qualquer penalidade descrita nesta Lei Complementar; II - obter progressão por antiguidade, no respectivo exercício; e III - não estiver atuado pelo menos 2/3 (dois terços) do interstício na atividade-fim, exceto se esteja ocupando cargo em comissão, na própria SEJUS.	Art. 19. A progressão funcional por merecimento para o cargo de Policial Penal fica condicionada à participação em cursos de aperfeiçoamento e atualização inerentes ao cargo e à função desempenhada, bem como à avaliação de desempenho apurada mediante Boletim de Avaliação, conforme critérios estabelecidos nesta Lei Complementar e em regulamento específico. § 1º Na avaliação de desempenho serão considerados os seguintes aspectos do exercício profissional: I - capacidade de trabalho - produtividade ou quantidade de serviços executados, de acordo com a natureza, complexidade e condições das atribuições; II - responsabilidade - grau de comprometimento do servidor com os prazos, volume e qualidade das tarefas que lhe forem atribuídas; III - conhecimento do trabalho - domínio das tarefas e das rotinas operacionais próprias do cargo;

Texto original	Minuta de Projeto de Lei
	IV - cooperação - capacidade de atuar em equipe e acatar orientações da chefia, contribuindo para os objetivos institucionais; V - discrição - comportamento ético e respeitoso no exercício das funções, inclusive nas relações interpessoais; VI - bom senso e iniciativa - capacidade de tomar decisões adequadas, especialmente na ausência de instruções detalhadas; VII - aperfeiçoamento funcional - participação em cursos e aprimoramento técnico voltados à melhoria do desempenho e à aptidão para funções superiores; VIII - apresentação pessoal - postura, higiene e apresentação compatíveis com a função pública exercida; IX - compreensão de situações - habilidade em interpretar e reagir adequadamente a contextos de complexidade ou conflito; X - capacidade de realizações - aptidão para implementar ideias e projetos próprios ou em equipe; e XI - percepção institucional - compreensão de que os fundamentos da execução penal são incompatíveis com qualquer forma de violação física ou moral, salvo nos casos estritamente justificados pelo uso legítimo e proporcional da força. § 2º O Boletim de Avaliação será preenchido: I - trimestralmente, no caso de servidor em estágio probatório; II - semestralmente, para os demais servidores estáveis; e III - pelo chefe imediato do servidor, com referendo de seu superior hierárquico, devendo o servidor ser formalmente cientificado dos itens avaliados, caso discorde da avaliação, poderá apresentar contestação no prazo de 10 (dez) dias, a qual será encaminhada, juntamente com o Boletim, à Comissão de Avaliação. § 3º A Comissão de Avaliação será composta pelo Secretário de Estado de Justiça, pelo Coordenador do Sistema Prisional, pelo Gerente de Gestão de Pessoas e pelo Corregedor-Geral, que deliberarão por maioria, no mesmo prazo.
Art. 20. O empate na classificação para progressão por merecimento para o cargo de Agente Penitenciário Policial Penal (Redação dada pela Lei Complementar n° 1.061, de 27/5/2020) resolver-se-á, favoravelmente, ao servidor que tiver, pela ordem: I - maior nota no Curso de Aperfeiçoamento e Atualização, previsto no artigo 19 desta Lei Complementar; e II - maior nota por item avaliado do Boletim e Avaliação, a partir dos itens constantes nos incisos I ao XI, do § 1º, do artigo 19 desta Lei Complementar, até o item que não contenha nota igual.	Art. 20. Em caso de empate entre candidatos à progressão por merecimento, terá preferência, sucessivamente, o servidor que: I - obtiver maior nota no curso de capacitação exigido; e II - apresentar melhor pontuação nos critérios do Boletim de Avaliação, seguindo-se a ordem dos incisos do art. 18.
Art. 21. As progressões, pelo critério de antiguidade para os cargos abrangidos por esta Lei Complementar, observarão obrigatoriamente o seguinte: I - o efetivo exercício na classe anterior a que se pretende progredir dos respectivos cargos que compõem a carreira; II - o tempo de serviço será contado em dias; e III - havendo empate na contagem do tempo de serviço específico, o desempate ocorrerá em favor do servidor que: a) obteve melhor classificação no concurso público; b) o maior tempo de serviço à Administração Penitenciária; c) o maior tempo de serviço ao Estado de Rondônia em cargo público; e d) o mais idoso.	Art. 21. Em caso de sanção disciplinar, o servidor ficará impedido de progredir pelo período correspondente abaixo, contado a partir da data de publicação do respectivo ato sancionador em ferramenta Oficial do Estado, se o servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar: I - 90 (noventa) dias, no caso de penalidade de repreensão; II - 12 (doze) meses, no caso de penalidade de suspensão de até 10 (dez) dias; e III - 24 (vinte e quatro) meses, no caso de penalidade de suspensão de até 30 (trinta) dias. § 1º A penalidade de suspensão convertida em multa impedirá a progressão funcional do servidor, enquanto perdurarem os efeitos da sanção, observados os prazos estabelecidos no art. 21, caput, incisos I, II e III desta Lei Complementar. § 2º O tempo de efetivo exercício já cumprido até a aplicação da sanção disciplinar será preservado, não podendo ser anulado para fins de contagem do interstício. § 3º Transcorrido o prazo de 5 (cinco) anos da publicação da penalidade no Diário Oficial, e inexistindo reincidência, os registros permanecerão nos assentamentos funcionais somente para fins históricos, sem qualquer efeito impeditivo à progressão ou promoção funcional. § 4º Findo o prazo referido no parágrafo anterior, e observados os critérios definidos em regulamento, os registros das penalidades serão desconsiderados para quaisquer efeitos funcionais futuros, mediante reabilitação administrativa, em razão do comprovado bom comportamento posterior. § 5º O período de impedimento decorrente das penalidades previstas nos incisos I, II e III do caput não será computado para fins de contagem do interstício necessário à progressão funcional.
	Art. 21-A. Poderá ser concedida progressão funcional antecipada ao servidor que, no exercício de suas atribuições, praticar ato de bravura ou heroísmo, que represente risco

Texto original	Minuta de Projeto de Lei
	comprovado à própria vida e resulte em benefício relevante à segurança institucional, à ordem pública ou à integridade de terceiros. § 1º A concessão da progressão dependerá de ato fundamentado do Chefe do Poder Executivo, precedido de parecer conclusivo de Comissão Especial, instituída para essa finalidade, composta pelos seguintes membros: I - o Coordenador do Sistema Penitenciário da Sejus, que atuará como presidente da Comissão; II - o Corregedor-Geral da Sejus; III - um representante da Procuradoria-Geral do Estado; e IV - um representante da entidade sindical representativa da categoria, policial penal, com direito à voz e voto. § 2º O ato de bravura deverá estar documentado em procedimento administrativo próprio, com relatório circunstanciado e comprovação do mérito excepcional da conduta. § 3º A progressão por ato de bravura terá natureza excepcional e independência do cumprimento do interstício legal previsto para as progressões por antiguidade ou merecimento, podendo ser concedida uma única vez por classe. § 4º A concessão da progressão não prejudicará o direito de o servidor concorrer às demais formas de progressão funcional previstas nesta Lei Complementar, observados os demais requisitos legais. § 5º Não se aplica a progressão por ato de bravura quando o ato praticado tiver como único beneficiário pessoa com vínculo de parentesco com o servidor, em linha reta ou colateral, consanguínea ou por afinidade, até o segundo grau, inclusive cônjuge ou companheiro. § 6º É vedada a concessão de progressão funcional por ato de bravura ao servidor que tenha sofrido sanção disciplinar anterior ao ato avaliativo, salvo se já decorrido o período de impedimento previsto no art. 21, caput, incisos I, II e III, desta Lei Complementar. § 7º Os registros correspondentes ao ato de bravura terão caráter permanente nos assentamentos funcionais, para fins de valorização institucional, memória administrativa e eventual repercussão funcional prevista em regulamento. § 8º No caso do servidor já se encontrar na classe final da carreira funcional ao tempo do ato de bravura, e desde que observados os requisitos e o rito estabelecido neste Capítulo, a concessão será formalizada nos mesmos termos deste artigo, com o devido reconhecimento oficial da conduta." (NR) Art. 3º As disposições desta Lei Complementar não se aplicam retroativamente, resguardando-se os atos regularmente praticados sob a vigência das normas anteriores. § 1º Em caráter excepcional, o disposto no art. 21, § 2º aplica-se retroativamente às avaliações funcionais que tenham decidido pela perda do tempo de efetivo exercício já cumprido para fins de progressão funcional. § 2º A retroatividade prevista no § 1º observará o prazo estabelecido no art. 21, caput, incisos I, II e III, desta Lei Complementar.

3.3.

Considerando o quadro comparativo acima, temos as seguintes considerações:

- a) **Artigo 15 - Evolução Funcional** - A definição de progressão vertical é a mesma em ambos os textos, porém cria um novo critério de progressão a por ato de bravura. A maioria desses parágrafos foi **suprimida** ou **reorganizada** em outros artigos, o que melhora a organização do texto. Por exemplo, a regra de 3/4 por merecimento e 1/4 por antiguidade (original § 4º) foi movida para o Art. 16 no texto original, e a regra de impedimento para progressão (original § 5º) foi detalhada e melhor explicada no novo Art. 21.
- b) **Art. 16 (Progressão por Antiguidade)** - Este artigo é completamente reescrito para focar **exclusivamente na progressão por antiguidade**;
- c) **Art. 17 (Avaliação de Desempenho e Merecimento)** - Reescrito para tratar da **progressão por merecimento**;
- d) **Art. 18 (Avaliação de Desempenho)** - É reescrito para ser mais conciso e abrangente, definindo os critérios de avaliação de desempenho de forma mais genérica;
- e) **Art. 19 (Critérios de Progressão por Merecimento)** - É reescrito para tratar especificamente da **progressão por merecimento para Policial Penal**, detalhando os 11 aspectos da avaliação do Boletim, de forma muito similar ao antigo Art. 18. Isso centraliza as informações sobre o tema em um único local, melhorando a organização;
- f) **Artigo 20** - Simplifica e moderniza a linguagem, mantendo os mesmos critérios de desempate: maior nota em curso de capacitação e melhor pontuação no Boletim de Avaliação;
- g) **Art. 21 (Antiguidade vs. Sanção Disciplinar)** - É completamente reescrito para tratar do impedimento de progressão por sanção disciplinar. O Art. 3º, que trata da aplicação da lei, adiciona uma cláusula de retroatividade para a regra que impede a perda de tempo de efetivo exercício já cumprido para fins de progressão funcional. Isso é extremamente benéfico para os servidores que, no passado, tiveram seu tempo de serviço "zerado" por conta de alguma sanção. Após 5 (cinco) anos da publicação da penalidade sem reincidência, os registros das sanções permanecerão nos assentamentos funcionais apenas para fins históricos, sem impedimento à progressão, podendo haver reabilitação administrativa. O período de impedimento decorrente de penalidades não será computado para a contagem do interstício necessário à progressão funcional. A penalidade de suspensão convertida em

multa impede a progressão do servidor por um tempo, mas não apaga o seu tempo de serviço anterior. Após 5 anos, os efeitos impeditivos são retirados, e o servidor pode ter seus registros por meio da reabilitação administrativa, desde que tenha mantido um bom comportamento.

h) **Art. 21-A (Ato de Bravura)** - Cria a possibilidade de **progressão funcional antecipada** por ato de bravura ou heroísmo e Define critérios rigorosos e objetivos para a concessão: risco à própria vida, benefício à segurança institucional ou à ordem pública, e documentação formal.

3.4. Nesse contexto, considerando as alterações, acréscimos e revogações propostas, verifica-se que os textos apresentados na Minuta de Decreto, aprimora os critérios e procedimentos para as progressões por antiguidade e merecimento, detalha os impedimentos e as condições para superá-los, e **introduz de forma específica a possibilidade de progressão por ato de bravura**, estabelecendo seus requisitos e o rito para sua concessão. Também especifica detalhadamente os critérios para a avaliação de desempenho.

3.5. Cabe ressaltar que as progressões por Antiguidade e Merecimento já existem na Lei Anterior, com a proposta de alteração será criado uma nova forma de Progressão Funcional a por Ato de Bravura é uma **progressão funcional antecipada** e de natureza excepcional. É concedida ao servidor que, no exercício de suas atribuições, praticar ato de bravura ou heroísmo que represente **risco comprovado à própria vida** e resulte em benefício relevante à segurança institucional, ordem pública ou integridade de terceiros. Essa modalidade independe do cumprimento do interstício legal das outras progressões e pode ser concedida uma única vez por classe. A concessão depende de ato fundamentado do Chefe do Poder Executivo, precedido por parecer de uma Comissão Especial.

3.6. No tocante à aplicação da lei, o artigo 3º da minuta (0064072472) estabelece a regra geral da irretroatividade, dispondo que a nova legislação somente se aplica a atos praticados a partir de sua entrada em vigor, de modo a preservar a validade dos atos anteriormente considerados regulares e corretos sob a égide da lei revogada. Contudo, o § 1º institui uma exceção de caráter excepcional, ao prever a retroatividade do disposto no art. 21, § 2º, que assegura a preservação do tempo de serviço do servidor mesmo diante da aplicação de penalidade. Em termos práticos, isso significa que servidores que tiveram tempo de serviço anulado em avaliações funcionais passadas poderão recuperá-lo para fins de progressão funcional, por se tratar de norma considerada mais benéfica.

3.7. Por sua vez, o § 2º impõe uma limitação à retroatividade, determinando que a aplicação do § 1º deve observar os prazos previstos nos incisos I, II e III do art. 21. Assim, a recuperação do tempo de serviço perdido não se dá de forma irrestrita, devendo respeitar as condições e os marcos temporais estabelecidos para cada penalidade. Dessa forma, embora a lei, em sua regra geral, não tenha efeitos retroativos, admite-se, de forma expressa e restrita, a recuperação de tempo de serviço anteriormente suprimido, desde que dentro dos parâmetros legais.

3.8. Por fim, importa observar que tanto a progressão por ato de bravura, por se tratar de evento excepcional, quanto os efeitos da retroatividade decorrente de penalidades suspensivas, podem implicar impactos financeiros relevantes. Cada progressão concedida representa acréscimo de despesa com pessoal, não contemplado no plano de carreira original. A imprevisibilidade quanto à frequência de concessões e ao número de servidores beneficiados dificulta a mensuração imediata do impacto orçamentário. Todavia, há potencial de aumento de gasto, o que recomenda a inclusão desses efeitos nas estimativas de crescimento vegetativo da folha, a fim de assegurar maior precisão na projeção das despesas públicas. Ressalta-se, ainda, que a unidade responsável deve observar rigorosamente a disponibilidade financeira, bem como cumprir os ditames da legislação vigente, em especial aqueles relacionados à responsabilidade fiscal e à gestão de pessoal.

3.9. Nesse contexto, esta Gerência de Planejamento Governamental, com base nas informações constantes nos autos, entende que as alterações propostas não ensejam impacto orçamentário direto, razão pela qual não se exige, no presente caso, a demonstração dos condicionantes fiscais previstos no referido diploma legal. Ressalte-se, entretanto, que compete ao ordenador de despesa da respectiva unidade orçamentária observar, no momento da execução, a disponibilidade orçamentária e financeira, bem como o devido enquadramento na programação orçamentária vigente.

Empreendida a análise, passamos à conclusão.

4. DA CONCLUSÃO:

4.1. Com base no exposto, remetem-se os autos a essa Diretoria, considerando que, após a análise das informações, não se verifica óbice orçamentário ao prosseguimento do pleito. Ressalta-se, contudo, que caberá a unidade gestora, no momento da execução da despesa, verificar a efetiva disponibilidade orçamentária e financeira.

4.2. Vale ressaltar que é responsabilidade do Ordenador de Despesas garantir o cumprimento das medidas de controle estabelecidas desde a promulgação da Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964. Essas medidas, combinadas com as diretrizes da Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000, visam alcançar o equilíbrio fiscal desejado. O Ordenador de Despesas deve assegurar a execução adequada das despesas e o eficaz controle dos gastos públicos. Portanto, antes de autorizar qualquer despesa, é imperativo que o Ordenador de Despesas verifique se ela está em conformidade com os programas de trabalho estabelecidos no Plano Plurianual - PPA, na Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO, na Lei Orçamentária Anual (LOA) e no plano interno de previsão de despesas do órgão, a fim de evitar a ultrapassagem da dotação orçamentária..

4.3. Sendo o que temos a informar para o momento, submetemos a informação para deliberação superior.

4.4. É a informação, s.m.j., que submetemos à deliberação.

Respeitosamente,

MARIA FRANCISCA CARNEIRO DE ALCÂNTARA

Assessora SEPOG/GPG

DANIEL PIEDADE DE OLIVEIRA SOLER

Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental

Gerente de Planejamento Governamental da SEPOG

Mestrando em Políticas Públicas (UNIR/RO)



Documento assinado eletronicamente por **Daniel Piedade de Oliveira Soler, Gerente**, em 10/09/2025, às 11:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **Maria Francisca Carneiro de Alcântara, Assessor(a)**, em 10/09/2025, às 11:12, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [portal do SEI](#), informando o código verificador **0063235901** e o código CRC **5E1CD6F3**.

Referência: Caso responda esta Análise, indicar expressamente o Processo nº 0005.003748/2025-81

SEI nº 0063235901



Interessado: Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia – IPERON.

Assunto: Impacto Financeiro e Atuarial referente a Minuta de Projeto de Lei que altera e acresce dispositivos à Lei Complementar nº 728, de 27 de agosto de 2013.



Em atendimento à solicitação do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia - IPERON, desenvolveu-se este parecer atuarial com o intuito de analisar o impacto no Equilíbrio Financeiro e Atuarial referente ao Projeto de Lei que, Altera e acresce dispositivos à Lei Complementar nº 728, de 27 de agosto de 2013., Processo Sei 0005.003748/2025-81, o Ofício nº 9361/2025/GOV-MENP e Despacho CASACIVIL-DITELGAB de id. 0065673363.

Após análise da documentação encaminhada, verifica-se que a proposta em questão se refere exclusivamente aos critérios de evolução da progressão vertical e progressão por antiguidade aos membros ativos e inativos da SEJUS, sem que haja qualquer modificação nos vencimentos, vantagens permanentes ou demais componentes da remuneração atual dos servidores.

Dessa forma, considerando que a proposta em análise, como esta não trata de modificação de valores futuros, regras de concessão, base de cálculo ou demais componentes da remuneração, não há impacto adicional no equilíbrio financeiro e atuarial do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia – IPERON, não sendo necessária a elaboração de novo cálculo atuarial.

Assim, conclui-se que a medida proposta não compromete o equilíbrio financeiro e atuarial do RPPS, razão pela qual não se faz necessária a elaboração de parecer de impacto atuarial.

No entanto, caso haja entendimento diverso quanto à caracterização da proposta ou à natureza dos vínculos dos servidores em questão, solicitamos que sejam encaminhados os dados de cada servidor envolvido, com seu respectivo salário atualizado já considerando o referido aumento proposto.

Este é o parecer.



Porto Alegre, 24 de outubro de 2025.

Michele de Mattos Dall'Agnol

Michele de Mattos Dall'Agnol

Atuária MTE 2.991

CPF: 837.360.850-87





GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA
Contabilidade Geral do Estado - COGES
Núcleo de Cálculos - COGES-NC

Ofício nº 5516/2025/COGES-NC

A Ilustríssima Senhora

ANA CLÁUDIA SALES PINHEIRO

Secretária Executiva

Mesa de Negociação Permanente - MENP

Nesta.

Assunto: **Resposta ao Ofício nº 9361/2025/GOV-MENP (0063017136)**

Senhora Secretária,

1. Em atenção ao Ofício nº 9361/2025/GOV-MENP (0063017136), que trata da análise da minuta de Projeto de Lei Complementar que "Altera e acresce dispositivos à Lei Complementar nº 728, de 27 de agosto de 2013" da Secretaria de Estado da Justiça – SEJUS (0065675448), informamos que, conforme consta da **declaração 0065790210**, a referida Secretaria declara não haver, na proposta, qualquer tipo de majoração orçamentária ou financeira, tampouco **criação ou aumento de despesa com pessoal**.
2. Dessa forma, **não se verifica impacto na despesa com pessoal** do Estado decorrente do referido projeto, razão pela qual **não se faz necessária a manifestação desta Contabilidade Geral** quanto aos limites da despesa com pessoal estabelecidos na Lei Complementar Federal nº 101/2000.
3. Ante o exposto, esta Contabilidade Geral do Estado manifesta-se à **continuidade da tramitação do pleito**, no âmbito da Mesa de Negociação Permanente, considerando ausente repercussão na despesa com pessoal do Poder Executivo. Colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais que se fizerem necessários.
4. Sem mais para o momento, coloca-nos à disposição para os esclarecimentos que se fizerem necessários.

Atenciosamente,

JURANDIR CLÁUDIO D'ADDA
Contador Geral do Estado



Documento assinado eletronicamente por **JURANDIR CLAUDIO DADDA**, Contador(a) Geral, em 24/10/2025, às 19:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [portal do SEI](#), informando o código verificador **0065795542** e o código CRC **D95A8167**.



GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA
Governadoria - GOV
Mesa de Negociação Permanente - GOV-MENP

Ofício nº 13813/2025/GOV-MENP

Ao Excelentíssimo Senhor

ELIAS RESENDE

Chefe da Casa Civil do Estado de Rondônia

À Excelentíssima Senhora

SANTICLÉIA DA COSTA PORTELA

Diretora Técnica Legislativa

Assunto: Encaminhamento de proposta aprovada pela MENP – Projeto de Lei que altera e acresce dispositivos da Lei Complementar nº 728 de Agosto de 2013 - que institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores da SEJUS.

Senhores,

Cumprimentando-os cordialmente, informamos que o Projeto de Lei Complementar, tratado nos autos do Processo SEI nº 0005.003748/2025-81, foi aprovado por unanimidade pelos membros da Mesa de Negociação Permanente – MENP, durante a reunião realizada em 18 de novembro de 2025, conforme registrado na Ata (SEI nº 0066724113).

Desse modo, a matéria encontra-se apta para prosseguimento, nos termos da Portaria nº 58/2025 e do Decreto nº 29.716, de 27 de novembro de 2024.

Respeitosamente,

ANA CLÁUDIA SALES PINHEIRO

Secretária Executiva da Mesa de Negociação Permanente



Documento assinado eletronicamente por **ANA CLÁUDIA SALES PINHEIRO, Analista**, em 24/11/2025, às 16:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [portal do SEI](#), informando o código verificador **0066712406** e o código CRC **701E9807**.

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 0005.003748/2025-81

SEI nº 0066712406



GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA
Governadoria - GOV
Mesa de Negociação Permanente - GOV-MENP

ATA DE REUNIÃO

Aos 18 dias do mês de novembro do ano de 2025, às 09:00h, reuniram-se na sala de reuniões da Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão - SEPOG, a Sra. **Beatriz Basílio Mendes**, Secretária de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão e Presidente da MENP; o **Dr. Thiago Alencar Alves Pereira**, Procurador Geral do Estado; o **Everson Luciano Germiniano da Silva**, Assessor da Casa Civil; o **Cel Silvio Luiz Rodrigues da Silva**, Superintendente Estadual de Gestão de Pessoal; a **Sra. Luana Luiza Gonçalves de Abreu**, Contadora Geral Adjunta do Estado; o **Dr. Franco Maegaki Ono**, Secretário de Estado de Finanças Adjunto; o Sr. **Tiago Cordeiro Nogueira**, Presidente do IPERON; Sr. **Delner do Carmo Azevedo**, Diretor de Administração e Finanças do IPERON, conforme lista anexa (0066578808). A presidente da mesa, Sra. Beatriz Basílio Mendes, deu início a reunião cumprimentando os presentes e apresentando a pauta, composta pelos processos que seriam objeto de deliberação na presente reunião. Em continuidade aos trabalhos iniciou-se a apreciação e deliberação dos seguintes processos: **1. 0020.010865/2025-11** que trata da ampliação de vagas e convocação de três procuradores aprovados no IX Concurso Público da Procuradoria Geral do Estado de Rondônia - PGE, em substituição a vacâncias decorrentes de exonerações de servidores das carreiras de apoio e de membro. Com a palavra, a Sra. Beatriz destacou que o processo seguiu os trâmites necessários e obteve as manifestações sobre análises técnicas favoráveis, ficando demonstrado a desoneração da folha de pagamento da Unidade como origem de recursos, nestes moldes, colocado em votação a proposta foi aprovada por unanimidade. **2. 0005.003748/2025-81** a proposta visa conferir maior clareza, coerência normativa e segurança jurídica à regulamentação da progressão funcional dos servidores da Secretaria de Estado da Justiça - Sejus prevista na Lei Complementar nº 728, de 27 de agosto de 2013, que "Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações dos Servidores da Secretaria de Estado de Justiça - SEJUS e revoga a Lei Complementar n. 413, de 28 de dezembro de 2007.", bem como disciplinar, de forma sistemática, os critérios e procedimentos de progressão por antiguidade e por merecimento. A presidente destacou que o processo seguiu os trâmites necessários e obteve as análises e manifestações técnicas favoráveis, ficando demonstrado que não há impacto financeiro, nestes moldes, colocado em votação a proposta foi aprovada por unanimidade. **3. DELIBERAÇÕES:** A reunião foi encerrada após a deliberação de todos os processos, com a confirmação da aprovação das propostas discutidas. Nada mais havendo a tratar, a Sra. Presidente deu por encerrada a reunião, da qual, para constar, eu, **Ana Cláudia Sales Pinheiro**, Secretária Executiva, lavrei a presente ata, que, lida e aprovada, vai por todos assinada eletronicamente.

Beatriz Basílio Mendes

Secretária de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão - SEPOG
Presidente da MENP

Delner Do Carmo Azevedo

Diretor de Administração e Finanças do IPERON

Franco Maegaki Ono
Secretário Adjunto de Estado de Finanças - SEFIN



Everson Luciano Germiniano da Silva
Assessor da Casa-Civil
Representante Casa-Civil

Luana Luiza Gonçalves de Abreu Hey
Contadora Geral Adjunta

Sílvio Luiz Rodrigues da Silva
Superintendente Estadual de Gestão de Pessoas - SEGEP

Thiago Alencar Alves Pereira
Procurador Geral Adjunto de Estado - PGE

Tiago Cordeiro Nogueira
Presidente do IPERON



Documento assinado eletronicamente por **Beatriz Basilio Mendes, Secretário(a)**, em 24/11/2025, às 09:31, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017.](#)



Documento assinado eletronicamente por **ANA CLÁUDIA SALES PINHEIRO, Analista**, em 24/11/2025, às 09:49, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017.](#)



Documento assinado eletronicamente por **Thiago Alencar Alves Pereira, Procurador(a) Geral do Estado**, em 24/11/2025, às 10:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017.](#)



Documento assinado eletronicamente por **Everson Luciano Germiniano da Silva, Analista**, em 24/11/2025, às 10:34, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017.](#)



Documento assinado eletronicamente por **Delner do Carmo Azevedo, Diretor(a)**, em 24/11/2025, às 10:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017.](#)



Documento assinado eletronicamente por **SILVIO LUIZ RODRIGUES DA SILVA**, **Superintendente**, em 24/11/2025, às 11:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **Luana Luiza Goncalves de Abreu Hey**, **Contador(a) Geral Adjunto**, em 24/11/2025, às 12:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **Tiago Cordeiro Nogueira**, **Presidente**, em 24/11/2025, às 12:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **Franco Maegaki Ono**, **Secretário(a) Adjunto(a)**, em 24/11/2025, às 16:14, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [portal do SEI](#), informando o código verificador **0066575272** e o código CRC **7EEC9659**.

Referência: Processo nº 0014.000351/2025-28

SEI nº 0066575272

