



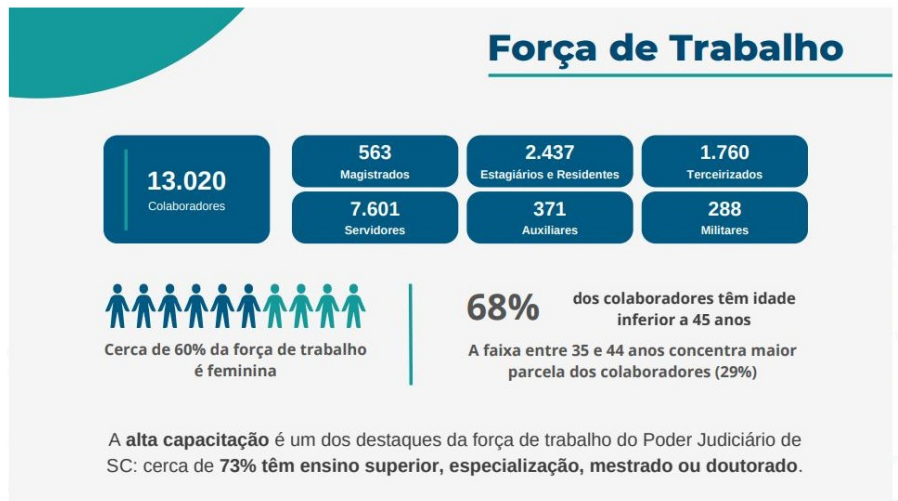
ESTADO DE SANTA CATARINA
PODER JUDICIÁRIO

PARECER

Excelentíssimo Senhor Desembargador Presidente

Na decisão do procedimento que deu início ao presente projeto, Vossa Excelência lembrou que o Poder Judiciário brasileiro, conforme delineado pela Constituição de 1988, desempenha um papel fundamental na manutenção do Estado Democrático de Direito, atuando como guardião das normas constitucionais e infraconstitucionais. Em Santa Catarina, o Poder Judiciário opera em 156 edificações, incluindo fóruns, casas da cidadania e unidades administrativas

No mais recente boletim informativo, constatou-se que a estrutura do Poder Judiciário de Santa Catarina é composta da seguinte forma:



Sabe-se que o estado de Santa Catarina se destaca por sua diversidade econômica e elevada qualidade de vida, com setores importantes como a indústria, agricultura, turismo e tecnologia. Em 2024, o setor industrial cresceu 6,4%, superando a média nacional de 2,5%. O crescimento populacional também é significativo, com um aumento de 5,89% em relação a 2022, atingindo 8.058.411 habitantes em 2024, e as projeções indicam que esse crescimento persistirá para os próximos anos:

ESTIMATIVA DE CRESCIMENTO POPULACIONAL DO ESTADO DE SANTA CATARINA SEGUNDO O IBGE		
ANO	NÚMERO DE HABITANTES	TAXA DE CRESCIMENTO GEOMÉTRICO
2020	7.541.975	1,87 %
2021	7.671.648	1,72 %
2022	7.796.817	1,63 %
2023	7.927.212	1,67 %
2024	8.058.441	1,66 %
2025	8.186.962	1,59 %
2026	8.312.691	1,54 %
2027	8.435.555	1,48 %
2028	8.555.475	1,42 %
2029	8.672.401	1,37 %
2030	8.786.264	1,31 %
2031	8.896.575	1,26 %
2032	9.002.882	1,19 %
2033	9.105.158	1,14 %
2034	9.203.360	1,08 %

Para lidar com os desafios futuros, é necessário que a Administração do Poder Judiciário de

Santa Catarina (PJSC) planeje o desenvolvimento de novas ideias para subsidiar um crescimento sustentável. O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) desempenha um papel importante no fortalecimento e aprimoramento das atividades do Poder Judiciário, promovendo a uniformização, racionalização e automatização de procedimentos e processos.

Com base nas premissas expostas e no relatório do CNJ de agosto de 2024, decidiu-se que é o momento de dar mais um passo rumo a uma justiça mais eficiente através de uma abordagem estratégica e colaborativa.

O projeto de modernização e crescimento do PJSC, denominado "Poder Judiciário do Futuro", está estruturado em três eixos principais: administrativo, primeiro grau e segundo grau.

Inicialmente, serão realizados estudos sobre a estrutura funcional do quadro de servidores, a ampliação do espaço físico, novos projetos que impactem a atividade jurisdicional e a reestruturação da tabela salarial dos servidores.

Diante dessas premissas, o presente Projeto de Lei Complementar trata de dois temas muito relevantes para o PJSC (9209381). O primeiro deles, é a reestruturação da tabela de vencimentos prevista na Lei Complementar n. 90, de 1º de julho de 1993, que instituiu o Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos do Pessoal do Poder Judiciário e deu outras providências, e o segundo é a criação do adicional de qualificação.

Relevantes porque se mostram em sintonia com as diretrizes atuais de uma gestão administrativa moderna, que busca na melhoria da remuneração e na evolução da carreira funcional incentivar o crescimento profissional, enaltecer o corpo funcional e reconhecer o esforço e a dedicação dos valorosos servidores do Poder Judiciário de Santa Catarina.

Importante destacar que a proposição resulta dos estudos realizados no âmbito da reforma administrativa que vem sendo conduzida pela Gestão 2024/2026 (SEI n. 0123367-85.2024.8.24.0710) e que se pautaram no compromisso firmado por ocasião da apresentação do Plano de Gestão no início de 2024.

Ainda no ano de 2024, o PJSC recebeu a inspeção da Corregedoria Nacional de Justiça, órgão do CNJ, que, em momento posterior, citou no Relatório de Inspeção Ordinária n. 0002462-17.2024.2.00.0000 ambos os temas como mecanismos importantes para a valorização do corpo funcional e que poderão contribuir para a qualidade dos serviços prestados à sociedade como um todo, proferindo recomendação expressa para que se envide esforços para a respectiva implementação, uma vez que "considerando o alto nível de competência das unidades administrativas, evidenciado por dados, capacitação, conhecimento, habilidades e atitudes durante a inspeção administrativa, é notável a discrepância salarial em comparação com os tribunais estaduais." (Relatório de Inspeção - TSC - 2024 - p. 1002 - <https://www.cnj.jus.br/corregedoriacnj/inspecoes-correicoes/relatorios/#2674-tribunal-de-justica-do-estado-de-santa-catarina>)

Naquela ocasião, o órgão correicional concluiu, de forma muito clara, no sentido de que, "em que pese o esforço do Tribunal em conceder os reajustes inflacionários nos últimos anos, como se verifica da Tabela de Vencimentos publicada no sítio do TJSC (link), a discrepância remuneratória entre o Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina, o Ministério Público do Estado de Santa Catarina e a Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina é evidente. A remuneração necessita condizer com as competências e responsabilidades".

E é justamente o que a Administração do PJSC busca implementar com a proposição ora formulada, o que, na visão da instituição, atende de forma plena e aderente a diretriz dada, de que é "essencial o olhar da direção do órgão para minimizar as disparidades salariais e promover a valorização adequada dos servidores do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina."

Também no âmbito do CNJ, a Resolução n. 219, de 26 de abril de 2016, prevê, em seus considerandos, que "a Constituição Federal buscou fomentar o desenvolvimento de programas de qualidade e produtividade, "inclusive sob a forma de adicional ou prêmio de produtividade" (art. 39, § 7º).

Nesse sentido, tanto a reestruturação da tabela de vencimentos, quanto o adicional de qualificação atendem às diretrizes instituídas pelo CNJ e decorrem do cumprimento das recomendações feitas no relatório da inspeção realizada em 2024.

Cumprindo ressaltar que, no Plano de Gestão 2024/2026, esta Administração trouxe como importantes pontos de atenção a gestão estratégica e a política remuneratória, e traçou diretrizes voltadas à definição de "ações concretas visando a melhoria da prestação jurisdicional e dos serviços judiciais e afins, voltadas para uma gestão pública de qualidade e de resultados, com ênfase no jurisdicionado, razão de ser da própria justiça".

Além das diretrizes acima mencionadas, a atual gestão vislumbra que as medidas propostas neste projeto servem de estímulo e mostram-se plenamente compatíveis com o novo perfil dos servidores dos PJSC que, em sua grande maioria, já possuem conhecimentos e grande destreza digital, além de buscarem qualificação contínua em assuntos relacionados à gestão estratégica, inovação, inteligência artificial, gestão por resultados e melhoria contínua, entre outros.

Atenta ao novo paradigma, construído em bases mais modernas, e às transformações digitais que estão acontecendo a todo momento e em todos os lugares, a atual Administração do PJSC vislumbrou a necessidade de realizar estudos para a criação de mecanismos que viabilizem a correção da defasagem na remuneração dos servidores, o que se verifica principalmente quando comparada a tabela de vencimentos

dos servidores do PJSC com a de outros Tribunais Estaduais e outros órgãos públicos do Estado de Santa Catarina (Ministério Público, Tribunal de Contas e Assembleia Legislativa).

Para tanto, este projeto objetiva reestruturar a tabela de vencimentos dos servidores, prevista na Lei Complementar n. 90/1993, acrescentando mais 20 (vinte) referências para cada Grupo Ocupacional. Com isso, será permitido aos servidores que já estavam no final da carreira, a oportunidade de continuarem progredindo e aumentando a sua remuneração. Ao mesmo tempo, permitirá que os novos servidores e os que estão em início de carreira tenham uma perspectiva de aumento salarial mais robusta e concreta.

Para esse propósito, houve a necessidade de reestruturar toda a tabela de vencimentos, para incluir as novas referências criadas, mas mantendo os coeficientes dos padrões remuneratórios atuais, a fim de restringir o impacto financeiro do projeto, no primeiro ano, às progressões funcionais.

Com efeito, a tabela atual é constituída de coeficientes dispostos em 12 (doze) níveis verticais e 10 (dez) referências horizontais por nível.

Por sua vez, o projeto estabelece novo paradigma, mediante nova redação ao art. 17 da Lei e do Anexo XXIV, no sentido de que os coeficientes estarão dispostos em 5 (cinco) níveis verticais e 10 (dez) referências horizontais para cada grupo ocupacional previsto em seu art. 6º: Atividades de Nível Superior, Atividades de Nível Médio, Serviços Auxiliares e Serviços Diversos.

A título de esclarecimento, atualmente cada grupo ocupacional apresenta, em sua carreira, 3 (três) níveis com 10 (dez) referências, totalizando 30 (trinta) referências.

Nesse novo modelo, os servidores de cada grupo ocupacional terão em sua carreira a possibilidade de receber vencimentos superiores, até determinado limite, dos vencimentos do grupo ocupacional imediatamente superior.

Desse modo, a aprovação da reestruturação da tabela de vencimentos vai aproximar a realidade remuneratória do PJSC com a dos demais Tribunais Estaduais e órgãos públicos mencionados, resultando em clara valorização de todos os servidores efetivos do PJSC, seja qual for o seu grau de antiguidade.

Oportuno mencionar que a reestruturação da tabela de vencimentos dos servidores do PJSC atende a um anseio histórico do corpo funcional, que remonta a discussão de, ao menos, dois Planos de Cargos e Salários em momentos pretéritos, e que não lograram qualquer êxito.

Diante dos espaços orçamentários atuais, optou-se, nesta etapa do trabalho, por focar exclusivamente na parte principal da tabela remuneratória. Essa decisão foi tomada porque essa é a área que pode proporcionar o avanço efetivo na carreira dos servidores do PJSC.

É importante destacar que, devido a essa escolha, não foram abordados, neste momento, os chamados periféricos da tabela remuneratória. Esses periféricos incluem a remuneração dos cargos em comissão, diretores gerais, funções gratificadas, bolsas de estudo, gratificações, assistências e auxílios.

A ideia de concentrar esforços na parte principal da tabela, cria uma base sólida para futuras melhorias e ajustes nos demais componentes remuneratórios.

Como há servidores que estão há anos no último padrão remuneratório de sua carreira, propõe-se a inclusão de regra específica para o avanço, nos novos níveis e referências criados, desses servidores, mediante promoção por desempenho.

Isso porque o art. 24 da Lei Complementar n. 90/1993 estabelece que a promoção ocorrerá "a cada ano de efetivo exercício no cargo", o que poderia permitir a interpretação de que, no momento do enquadramento, o servidor teria direito a tantas promoções de acordo com os anos em que houve sua última promoção.

Para evitar dúvidas a respeito e para limitar o impacto orçamentário da proposta, propõe-se a inclusão de norma prevendo que, nessas situações, a promoção por desempenho ocorrerá em apenas 1 (uma) referência, desde que preenchidos os requisitos do art. 24 da Lei Complementar n. 90/1993, contada do último período da avaliação de desempenho.

Correlata à alteração da tabela de vencimentos, a minuta prevê, em seu art. 3º, as regras para enquadramento dos servidores do Poder Judiciário de Santa Catarina, que ocorrerá conforme linhas de correlação constantes do Anexo II do Projeto de Lei.

Nesse aspecto, optou-se por consignar expressamente na minuta (art. 3º, caput e § 1º), para conferir maior segurança jurídica, que não serão aplicáveis, neste momento, as regras de enquadramento estabelecidas nos arts. 11 e 12 da Lei Complementar n. 90/1993, cujo alcance foi restrito ao momento da entrada em vigor desse Diploma Legal.

Ademais, a presente proposta deixou de permitir, por expressa vedação legal (art. 3º, § 2º, II), a progressão funcional dos aposentados com paridade aos novos níveis e referências criados para os grupos ocupacionais SDV, SAU, ANM e ANS, resguardado, contudo, o ajuste do padrão remuneratório de seus proventos na forma do Anexo II, deste projeto de lei complementar (art. 3º, § 2º, I).

E assim o fez porque, não obstante a dedicação e o comprometimento profícuo daqueles que ao longo dos anos contribuíram para o desenvolvimento e o aperfeiçoamento do judiciário catarinense, não se pode confundir o instituto da paridade com eventual direito do aposentado em ascender

profissionalmente mediante promoções por desempenho e aperfeiçoamento, notadamente porque calcados na obtenção de critérios nitidamente aferíveis somente por aqueles servidores que ainda estiverem em atividade.

A propósito, o Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar tema referente à situação jurídica dos servidores inativos em proposta legislativa de reestruturação de carreira (RE 606.199-PR, Relator Ministro Teori Zavascki), fixou a seguinte tese de Repercussão Geral (Tema 439):

Desde que mantida a irredutibilidade, não tem o servidor inativo, embora aposentado na última classe da carreira anterior, o direito de perceber proventos correspondentes aos da última classe da nova carreira, reestruturada por lei superveniente.

Como se vê, a tese fixada no precedente qualificado é a de que não há para o servidor inativo o direito de perceber proventos correspondentes ao nível ou padrão mais elevado da nova carreira, ainda que tenha sido aposentado no último nível da carreira anterior, reestruturada por lei superveniente.

No mesmo sentido é a orientação da jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ), valendo citar o seguinte julgado:

[...] 4- Ainda que ao servidor público inativo seja garantida a paridade remuneratória com o servidor ativo - quando o ingresso no serviço público tenha se dado antes da EC n. 41/2003 - (Tema n. 439 do STF), não há falar em direito adquirido a regime jurídico pelo servidor público.

5- A reestruturação do plano de carreira enunciada por lei posterior à aposentadoria da impetrante, não lhe garante, por si só, o reenquadramento, mormente se não houve decesso remuneratório e não tenha sido veiculada exceção para os servidores inativos.

6- Sendo previsto novo plano de carreira por meio de lei superveniente à aposentadoria da impetrante, com requisitos próprios e direcionados aos servidores em efetivo exercício do cargo, não há falar em direito líquido e certo (RMS n. 73.122, Ministra Regina Helena Costa, DJe de 19-4-2024).

Idêntico posicionamento é verificado pelo Grupo de Câmaras de Direito Público deste Sodalício, conforme se extrai do seguinte julgado:

[...] MANDADO DE SEGURANÇA - SERVIDOR PÚBLICO APOSENTADO - POLICIAL CIVIL - REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA - PARIDADE - NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO DOS PROVENTOS - IMPOSSIBILIDADE DE PROMOÇÕES

Garantida a paridade, as alterações legislativas que alterem vencimentos se estendem aos proventos da inatividade. Coisa diversa é, pretendida uma ficção, propiciar que o servidor aposentado possa conquistar novos direitos, tal como estivesse ainda trabalhando, muito especialmente concorrer a promoções com os colegas que ainda mantém o vínculo de labor. Jubilado, os seus proventos - se permitida a paridade, repita-se - serão majorados na mesma escala daqueles aumentos dados aos servidores em atividade, mas preservado o status funcional angariado até a saída do serviço público [...] (Mandado de Segurança n. 0021184-13.2016.8.24.0000, da Capital, Relator, Desembargador Hélio do Valle Pereira, j em 23-8-2017).

Nestes termos, considerando que foi expressamente respeitada a irredutibilidade vencimental (art. 3º, § 2º, I), eventual extensão da reestruturação aqui proposta aos servidores inativos importaria, salvo melhor juízo, em desrespeito aos precedentes jurisprudenciais sobre o tema.

Superada essa questão, como consequência da reestruturação da tabela de vencimentos, houve a necessidade de ajustar (art. 1º da minuta) dispositivos da Lei Complementar n. 90/1993 que faziam referência a padrões remuneratórios no formato anterior, como:

- art. 14-A: o valor da Gratificação de Atividades de Nível Superior - GANS, passa a ser calculado sobre o padrão ANM-1/A (50%), que corresponde ao atual padrão ANM-7/A;

- art. 34, IV: o valor da Gratificação por Atividade em Tecnologia da Informação e Comunicação passa a ser calculado sobre o padrão ANS-1/A (coeficiente 0,35), que corresponde ao atual padrão ANS-10/A;

- art. 41: o limite da gratificação especial prevista no art. 85, VIII, da Lei n. 6.745/1985, pelo exercício de função de cargo de provimento efetivo de nível superior, passa a ser o padrão ANS-1/A, que corresponde ao atual padrão ANS-10/A.

Outra alteração correlata diz respeito à gratificação de diligência, prevista no art. 35 da Lei Complementar n. 90/1993, cuja proposta contempla a alteração da base de cálculo do padrão ANM-7/A (piso salarial do grupo ocupacional Atividades de Nível Médio) para ANS-1/A (novo piso salarial do grupo ocupacional Atividades de Nível Superior, mantidos os limites mínimos (30%) e máximo (100%).

Nesse aspecto, merece registro que, atualmente, o valor da gratificação de diligência devida aos oficiais de justiça e avaliadores e aos oficiais de justiça, foi fixado em 30% (trinta por cento) do padrão ANS-10/A, por força da Resolução TJ n. 24 de 4 de agosto de 2010.

Como se observa, a base de cálculo da gratificação de diligência corresponde ao piso salarial do grupo ocupacional Atividades de Nível Superior, o que é justificado pelo fato de o cargo de oficial de justiça e avaliador pertencer ao referido grupo ocupacional, consoante disposto na Lei Complementar n. 500/2010.

Na revisão das gratificações instituídas pela Lei Complementar n. 90/1993, identificou-se que há gratificações cuja existência não se justifica mais dentro da estrutura remuneratória do Poder Judiciário, exemplo da gratificação de Secretário de Turma de Recursos ou Escrivão do Juizado Especial de Causas Cíveis (art. 34, III) e da gratificação de Secretário do Foro (art. 36), que deixaram de subsistir após a criação dos cargos em comissão de Chefe de Cartório e Chefe de Secretaria, respectivamente, criados pela Lei Complementar n. 512/2010, razão pela qual está sendo proposta a revogação dos referidos dispositivos.

De modo semelhante à proposição da reestruturação da tabela de vencimentos, a criação do adicional de qualificação tem por objetivo valorizar a qualificação do corpo funcional, na medida em que passa a reconhecer e melhor valorar os cursos de graduação e de pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, ficando a regulamentação de suas regras a cargo de edição de norma interna do PJSC.

Para tanto, o art. 5º do Projeto de Lei prevê que o Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina poderá conceder o adicional de qualificação aos seus servidores, em razão dos conhecimentos adicionais adquiridos.

A proposta, quando for implementada, contempla a criação de um adicional de qualificação de até 20% (vinte por cento) do vencimento correspondente ao padrão ANS-5/J da tabela de vencimentos, para servidores que possuam as titulações previstas, incentivando o aprimoramento acadêmico e profissional (art. 5º, § 1º).

Por sua vez, o § 2º do mesmo artigo prevê as hipóteses de vedação de percepção cumulativa do adicional.

Já o § 3º, permite que os servidores que percebam a gratificação prevista no art. 10, § 1º, da Lei Complementar n. 847, de 20 de dezembro de 2023, possam optar pelo adicional ora criado.

A concessão de benefícios e adicionais pode ser uma ferramenta estratégica para atrair, reter e motivar talentos, qualificando a organização e aumentando a satisfação dos colaboradores.

O adicional de qualificação, vale mencionar novamente, também foi objeto da já citada correição da Corregedoria Nacional de Justiça, realizada no ano de 2024, que estabeleceu em seu item n. 58.4:

"Diretoria de Gestão de Pessoas: (i) Envide esforços para readequar o adicional de qualificação de modo a valorizar cursos de maior duração e especialização em relação a cursos de menor duração para a progressão na carreira, avaliando, conforme a conveniência e oportunidade, a possibilidade de proporcionar incentivos como maiores percentuais entre referências do plano de carreira, aumento de largada nos primeiros níveis de cada grupo, somado à possibilidade de efetivação da reestruturação da carreira dos servidores; [...]"

Sendo assim, a instituição do adicional de qualificação estimulará os servidores a buscarem aprimoramento acadêmico e profissional, resultando em um corpo funcional mais qualificado e capacitado para atender às demandas da sociedade com eficiência e eficácia.

Uma vez criado, caberá ao PJSC regulamentar o pagamento do adicional de qualificação.

Ao final, o art. 6º prevê a revogação do inciso III do art. 34, e o caput e parágrafo único do art. 36 da Lei Complementar n. 90/1993.

O impacto financeiro inicial da execução do presente Projeto de Lei Complementar, caso aprovado, consta do estudo de repercussão financeira que segue anexo (9209679 e 8209723).

As despesas correrão por conta de dotações orçamentárias próprias do Poder Judiciário, para as quais existe disponibilidade no presente exercício e nos dois subsequentes (9210049).

A Diretoria de Orçamento e Finanças, por sua vez, atesta que a medida encontra adequação orçamentária e financeira com a Lei Orçamentária Anual -LOA e compatibilidade com o Plano Plurianual - PPA e Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO (9210049), nos termos do inciso II do caput do art. 16 da Lei Complementar nacional n. 101, de 4 de maio de 2000 (LRF).

Com a finalidade de racionalizar o fluxo de tramitação e considerando o estágio avançado de maturação e diálogo a respeito do presente projeto, a Diretoria-Geral Administrativa optou por remeter o processo já devidamente instruído. Salvo melhor juízo, não há necessidade de que o processo volte a tramitar nas Diretorias de Gestão de Pessoas e Orçamento e Finanças, uma vez que essas diretorias já juntaram suas manifestações nos documentos que acompanham o presente parecer e a minuta do Projeto de Lei Complementar (9209679 a 9210049).

Esta é manifestação que, sub censura, eleva-se à judiciosa consideração da Presidência desta Corte.





A autenticidade do documento pode ser conferida no site <http://sei.tjsc.jus.br/verificacao> informando o código verificador **9210131** e o código CRC **3DDE0EE3**.