

**À Sua Excelência o(a) Senhor(a) Deputado(a) Estadual**  
**Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina – ALESC**

**Assunto:** Solicitação de reavaliação da cláusula de barreira do Concurso Público nº 001/SAP/2022 e do dimensionamento do quadro de Técnicos em Atividades Administrativas da SEJURI.

Excelentíssimo(a) Senhor(a) Deputado(a),

Por meio deste documento, submetem-se à apreciação de Vossa Excelência informações relativas ao cargo de Técnico em Atividades Administrativas – TAA, da Secretaria de Estado de Justiça e Reintegração Social de Santa Catarina – SEJURI, com o objetivo de solicitar apoio institucional para o encaminhamento aos órgãos competentes de:

1. **nova análise da possibilidade de flexibilização da cláusula de barreira do Concurso Público nº 001/SAP/2022;** e
2. realização de estudo atualizado sobre o dimensionamento e eventual **ampliação do quadro efetivo da carreira**, atualmente fixado em 331 cargos.

A presente solicitação não se fundamenta exclusivamente na situação dos candidatos eliminados pelo limite quantitativo previsto no edital. O conjunto de informações atualmente disponível revela circunstâncias supervenientes relevantes, entre elas o **elevado grau de utilização do cadastro do concurso, o esgotamento de listas regionais, a perda significativa entre nomeações e vínculos efetivamente confirmados, a existência de cargos legalmente previstos ainda sem ocupação, a redução da força de trabalho administrativa e o reconhecimento formal, pela própria SEJURI, da necessidade de recomposição de pessoal.**

Os dados apresentados a seguir foram obtidos a partir de atos oficiais de nomeação, legislação estadual, documentos da própria SEJURI, informações relativas ao Processo Seletivo Simplificado nº 02/2021 e cruzamentos realizados

com bases funcionais de agosto de 2022, 2023, 2024, 2025 e 2026, além da relação atual de servidores efetivos disponível no Portal da Transparência.

## 1. SITUAÇÃO ATUAL DO CONCURSO E ESGOTAMENTO PROGRESSIVO DO CADASTRO

O acompanhamento das oito listas regionais do cargo de Técnico em Atividades Administrativas demonstra que o Cadastro de Reserva atualmente disponível se encontra em estágio avançado de utilização.

**Tabela 1** – Situação atual das listas regionais do Concurso Público nº 001/SAP/2022

| REGIÃO DE CLASSIFICAÇÃO            | CANDIDATOS CLASSIFICADOS | JÁ NOMEADOS | AINDA NÃO NOMEADOS |
|------------------------------------|--------------------------|-------------|--------------------|
| Grande Florianópolis               | 63                       | 63          | 0                  |
| Médio Vale do Itajaí               | 59                       | 34          | 25                 |
| Norte e Planalto Norte             | 79                       | 77          | 2                  |
| Oeste                              | 80                       | 80          | 0                  |
| Serrana e Meio Oeste               | 57                       | 57          | 0                  |
| Sul                                | 84                       | 81          | 3                  |
| Sede da Secretaria - Florianópolis | 64                       | 64          | 0                  |
| Vale do Itajaí                     | 58                       | 31          | 27                 |
| TOTAL                              | 544                      | 487         | 57                 |

Fonte: Elaboração própria com base nos Atos Oficiais publicados em <https://www.sap.sc.gov.br/concurso-publico-001-sap-2022-tecnicos/>.

Dos 544 candidatos classificados nas listas regionais, **487 já foram alcançados por atos de nomeação**, o equivalente a aproximadamente **89,5%** de todo o cadastro regional, **restando apenas 57 candidatos ainda não nomeados**. Quatro das oito listas regionais encontram-se integralmente esgotadas: **Grande Florianópolis, Oeste, Serrana e Meio Oeste e Sede da Secretaria – Florianópolis**.

Diante desse cenário, a Administração passou a utilizar também a classificação geral estadual a fim de suprir a demanda de servidores efetivos nas regionais já esgotadas, conforme mencionado no item 10.3 do edital e na Indicação nº 0478/2026, que anteriormente tratou sobre esse mesmo tema.

A utilização direta da lista geral para o cargo de TAA teve início com o Ato nº 1.340/2026, publicado em 03/07/2026, que promoveu 18 nomeações. Posteriormente, em 04/09/2026, o Ato nº 1.746/2026 realizou outras 12 nomeações pela classificação geral, alcançando a 376ª posição estadual.

Assim, **30 candidatos distintos já foram validamente nomeados diretamente pela lista geral**. O alcance da 376ª posição não significa, contudo, que 376 candidatos tenham sido nomeados por essa modalidade, uma vez que os integrantes da lista geral também figuram em suas respectivas listas regionais.

Esse dado demonstra que a utilização do concurso já ultrapassou, na prática, a dinâmica ordinária das listas regionais, exigindo o aproveitamento crescente da classificação estadual.

Outro aspecto relevante é que a nomeação, por si só, não garante posse ou permanência no quadro funcional. O cruzamento das nomeações cuja janela de posse já permite análise com a relação atual de servidores efetivos apresenta os seguintes resultados:

**Tabela 2** – Nomeações, vínculos efetivos confirmados e taxa de posse.

| LISTA DE CLASSIFICAÇÃO | NOMEAÇÕES ANALISÁVEIS | VÍNCULOS EFETIVOS CONFIRMADOS | TAXA DE POSSE |
|------------------------|-----------------------|-------------------------------|---------------|
| Lista Geral            | 18                    | 6                             | 33,33%        |
| Grande Florianópolis   | 63                    | 36                            | 57,14%        |
| Médio Vale do Itajaí   | 31                    | 13                            | 41,94%        |
| Norte e Planalto Norte | 58                    | 34                            | 58,62%        |
| Oeste                  | 72                    | 34                            | 47,22%        |
| Serrana e Meio Oeste   | 56                    | 24                            | 42,86%        |
| Sul                    | 74                    | 33                            | 44,59%        |
| Sede - Florianópolis   | 59                    | 34                            | 57,63%        |
| Vale do Itajaí         | 22                    | 12                            | 54,55%        |

Fonte: Elaboração própria com base nos Atos Oficiais publicados em <https://www.sap.sc.gov.br/concurso-publico-001-sap-2022-tecnicos/> e no Portal da Transparência de Santa Catarina.

Esses percentuais devem ser interpretados como **taxas de confirmação atual de vínculo efetivo**, e não simplesmente como taxas de posse, pois a ausência de determinado candidato na relação atual também pode decorrer de desligamento posterior, portanto, são dados aproximados, mas estatisticamente dentro da margem aceitável de erro para esse tipo de análise, onde há carência de informações.

Há ainda **41 nomeações realizadas em setembro de 2026 cuja janela de posse permanece em curso**, sendo 12 pela lista geral e 29 pelas listas regionais. Aplicando-se exclusivamente como referência estatística as taxas históricas observadas em cada lista, obtém-se:

**Tabela 3** – Projeção de vínculos efetivos das nomeações em prazo de posse.

| LISTA DE CLASSIFICAÇÃO | NOMEAÇÕES EM PRAZO | TAXA DE POSSE | VÍNCULOS EFETIVOS PROJETADOS |
|------------------------|--------------------|---------------|------------------------------|
| Lista Geral            | 12                 | 33,33%        | 4,00                         |
| Sul                    | 8                  | 44,59%        | 3,57                         |
| Norte e Planalto Norte | 8                  | 58,62%        | 4,69                         |
| Vale do Itajaí         | 4                  | 54,55%        | 2,18                         |
| Oeste                  | 7                  | 47,22%        | 3,31                         |
| Médio Vale do Itajaí   | 2                  | 41,94%        | 0,84                         |
| TOTAL                  | 41                 | -             | 18,59                        |

Fonte: Elaboração própria com base nos Atos Oficiais publicados em <https://www.sap.sc.gov.br/concurso-publico-001-sap-2022-tecnicos/> e no Portal da Transparência de Santa Catarina.

Mantido apenas como cenário de referência o comportamento histórico das nomeações anteriores, **esses 41 candidatos atualmente em prazo poderiam representar aproximadamente 19 novos vínculos efetivos.**

Aplicando-se metodologia semelhante aos **57 candidatos ainda disponíveis nas quatro listas não esgotadas, chega-se a uma projeção aproximada de 28 novos vínculos.**

**Tabela 4** – Projeção de vínculos efetivos do cadastro remanescente.

| LISTA DE CLASSIFICAÇÃO | CANDIDATOS AINDA NÃO NOMEADOS | TAXA DE POSSE | VÍNCULOS EFETIVOS PROJETADOS |
|------------------------|-------------------------------|---------------|------------------------------|
| Médio Vale do Itajaí   | 25                            | 41,94%        | 10,49                        |
| Norte e Planalto Norte | 2                             | 58,62%        | 1,17                         |
| Sul                    | 3                             | 44,59%        | 1,34                         |
| Vale do Itajaí         | 27                            | 54,55%        | 14,73                        |
| TOTAL                  | 57                            | -             | 27,73                        |

Fonte: Elaboração própria com base nos Atos Oficiais publicados em <https://www.sap.sc.gov.br/concurso-publico-001-sap-2022-tecnicos/> e no Portal da Transparência de Santa Catarina.

**Partindo dos 278 servidores efetivos atualmente identificados, o cenário indicativo seria:  $278 + 18,59 + 27,73 =$  aproximadamente 324 servidores efetivos.**

Portanto, o resultado estatístico merece atenção: **mesmo que todos os 57 candidatos remanescentes sejam alcançados por nomeações**, a aplicação das taxas históricas de confirmação de vínculo, somada às nomeações atualmente em prazo, conduziria a aproximadamente **324 servidores efetivos**, quantitativo ainda inferior aos **331 cargos atualmente previstos em lei**.

Não se trata de previsão individual nem de afirmação sobre futuras posses, mas de exercício estatístico construído exclusivamente a partir do histórico do próprio concurso.

## **2. REDUÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E NECESSIDADE DE RECOMPOSIÇÃO DO QUADRO**

A situação do Concurso Público nº 001/SAP/2022 deve ser examinada em conjunto com a evolução recente da força de trabalho de Técnicos em Atividades Administrativas – TAA na SEJURI.

Atualmente, a legislação estadual prevê **331 cargos efetivos de TAA**. Em agosto de 2026, por meio de consulta ao Portal da Transparência, foram identificados **278 servidores efetivos** no cargo. Considerando também **17 trabalhadores contratados**, a força de trabalho vinculada à atividade totalizava **295 pessoas**.

Em relação aos 331 cargos legalmente previstos, verifica-se, portanto, uma diferença de **53 posições sem ocupação efetiva identificada**. Esse número representa a situação atual e não significa, isoladamente, que todas essas posições permanecerão desocupadas. Contudo, conforme demonstrado no item anterior, a projeção baseada no comportamento histórico do próprio concurso indica que, mesmo consideradas as nomeações atualmente em prazo e o aproveitamento dos candidatos ainda remanescentes nas listas regionais, o quadro alcançaria

aproximadamente **324 vínculos efetivos**, permanecendo abaixo do quantitativo legal atualmente autorizado.

Esse cenário deve ser analisado também à luz da evolução histórica da força de trabalho vinculada às atividades desempenhadas pelos TAAs. Como referência anterior à ampliação das contratações temporárias promovidas pelo Processo Seletivo Simplificado nº 02/2021, **em junho de 2021 havia 231 Técnicos em Atividades Administrativas no Estado**. Nos anos seguintes, observa-se a seguinte evolução do contingente vinculado à atividade:

**Tabela 5** – Evolução do quantitativo de TAAs entre 2021 e 2026.

| DATA-BASE      | TÉCNICOS EM ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS |
|----------------|----------------------------------------|
| Junho de 2021  | 231                                    |
| Agosto de 2022 | 717                                    |
| Agosto de 2023 | 585                                    |
| Agosto de 2024 | 466                                    |
| Agosto de 2025 | 374                                    |
| Agosto de 2026 | 295                                    |

Fonte: Dados do Portal da Transparência do Estado de Santa Catarina.

Entre agosto de 2022 e agosto de 2026, o número de trabalhadores identificados passou de **717 para 295**, redução de **422 vínculos**.

Esse dado, entretanto, precisa ser corretamente contextualizado. O elevado contingente existente em 2022 foi influenciado pela grande quantidade de contratações temporárias decorrentes do **Processo Seletivo Simplificado nº 02/2021**, cujos vínculos foram encerrados progressivamente, com término em junho de 2026. Assim, os 717 trabalhadores então identificados não correspondiam a 717 servidores efetivos, razão pela qual a redução de 422 vínculos não pode ser interpretada como perda de igual número de cargos efetivos.

A evolução histórica demonstra, contudo, que a Administração utilizou, durante período significativo, contingente de pessoal muito superior ao atualmente disponível para atender às necessidades administrativas das unidades. O encerramento desses vínculos temporários, somado à redução do número de servidores, reforça a necessidade de reavaliar o dimensionamento e a recomposição do quadro efetivo.

O **PSS nº 02/2021** ampliou significativamente a força de trabalho temporária em diversas regiões do Estado. Na Região Serrana, por exemplo, embora o edital previsse inicialmente apenas três vagas de TAA para São Cristóvão do Sul, a quarta convocação relacionou **44 candidatos** para unidades de Curitibanos e São Cristóvão do Sul, distribuídos da seguinte forma:

- 20 para a Penitenciária Regional de Curitibanos;
- 14 para a Penitenciária Industrial de São Cristóvão do Sul;
- 6 para a Unidade de Segurança Máxima; e
- 4 para o Presídio Feminino de Curitibanos.

A **Região Serrana e Meio Oeste** oferece exemplo particularmente relevante da relação entre a redução da força de trabalho e o esgotamento do cadastro do concurso. Nas estruturas analisadas da região, o quantitativo passou de **69 trabalhadores em 2022 para 32 em 2026**. Também nesse caso, o número mais elevado verificado em 2022 deve ser interpretado considerando a significativa participação de trabalhadores temporários decorrentes do PSS nº 02/2021.

Na **Penitenciária Regional de Curitibanos**, a redução foi ainda mais acentuada: **24 trabalhadores em 2022 → 16 em 2023 → 13 em 2024 → 12 em 2025 → 3 em 2026**. Atualmente, desses três trabalhadores, **dois são efetivos e um é contratado**.

Consideradas conjuntamente as unidades de **Curitibanos e São Cristóvão do Sul**, excluída a estrutura administrativa regional, o quantitativo passou de **36 trabalhadores em 2022 para 12 em 2026**, sendo atualmente **10 efetivos e 2 contratados**.

Esses números não são apresentados com o objetivo de sustentar a manutenção permanente dos quantitativos excepcionalmente elevados observados durante a vigência do processo seletivo temporário. Demonstram, contudo, que a Administração chegou a utilizar força de trabalho administrativa significativamente superior à atualmente existente e que, após o encerramento dos vínculos temporários, houve redução expressiva do contingente disponível justamente em unidades que anteriormente demandaram número elevado de contratações.

Há ainda uma circunstância especialmente relevante: **na Região Serrana e Meio Oeste, todos os 57 candidatos originalmente classificados no Concurso Público nº 001/SAP/2022 já foram alcançados por atos de nomeação.** Portanto, em uma região que experimentou redução expressiva de sua força de trabalho administrativa, o cadastro regional disponível já se encontra **integralmente esgotado.**

Com o encerramento dos vínculos temporários, a força de trabalho foi significativamente reduzida. A diminuição observada, porém, **não decorre exclusivamente da saída de trabalhadores temporários.**

Na **Exposição de Motivos elaborada em 2026 para fundamentar a ampliação do quadro efetivo**, a própria SEJURI registrou que, entre 2023 e 2026, ocorreram **460 saídas de Técnicos em Atividades Administrativas para apenas 167 ingressos.** O documento reconheceu a existência de **perda continuada de capacidade institucional** e apontou a necessidade de adoção de estratégia de **recomposição gradual do quadro.** Também registrou que, diante da previsão de saída de **336 ACTs**, a substituição desses vínculos temporários por servidores efetivos ocorreria apenas parcialmente.

Portanto, a redução observada nas bases funcionais não deve ser utilizada, isoladamente, como demonstração de que todos os vínculos existentes em 2022 deveriam ser transformados em cargos efetivos. O conjunto dos dados revela, entretanto, um cenário objetivo de **redução expressiva da força de trabalho, encerramento de vínculos temporários, elevada saída de servidores e reposição insuficiente**, situação já reconhecida oficialmente pela própria SEJURI.

Esse contexto deve ser analisado em conjunto com três elementos atuais e objetivos: a existência de **331 cargos efetivos de TAA previstos em lei**, os **278 servidores efetivos atualmente identificados** e o fato de que a própria SEJURI reconheceu oficialmente que, entre 2023 e 2026, as saídas de TAAs superaram significativamente os ingressos.

Somados ao estágio avançado de utilização do Concurso Público nº 001/SAP/2022, ao esgotamento integral de determinadas listas regionais e à projeção de insuficiência do cadastro remanescente para alcançar integralmente o quadro autorizado, esses elementos reforçam a necessidade de **recomposição do quadro efetivo e de novo estudo sobre seu adequado dimensionamento de vagas**.

#### **4. FLEXIBILIZAÇÃO DA CLÁUSULA DE BARREIRA, ALCANCE DA MEDIDA E NECESSIDADE DE NOVA ANÁLISE ADMINISTRATIVA**

A possibilidade de flexibilização da cláusula de barreira do Concurso Público nº 001/SAP/2022 já foi formalmente submetida ao Estado em 2026.

A **Indicação nº 0478/2026** propôs ao Poder Executivo a flexibilização da barreira prevista no edital, mencionando a proximidade do encerramento do concurso, o esgotamento de listas e a possibilidade prevista no próprio certame de aproveitamento da classificação geral estadual para vagas remanescentes.

A manifestação jurídica produzida no âmbito da SEJURI é especialmente relevante. Segundo o documento, embora a cláusula de barreira possua respaldo jurídico, sua aplicação não foi tratada como absoluta ou imutável. A manifestação admitiu a possibilidade de reavaliação diante de fatos supervenientes, desde que devidamente motivada e compatível com os princípios da impessoalidade, isonomia e segurança jurídica.

Também foi mencionado precedente relacionado à Polícia Penal, bem como a necessidade de que eventual flexibilização esteja acompanhada de elementos técnicos, administrativos, orçamentários e de planejamento capazes de demonstrar o interesse público envolvido.

Em síntese, a análise anteriormente realizada não identificou **impedimento jurídico abstrato** à flexibilização, condicionando eventual medida à existência de fundamentação concreta e adequada instrução administrativa. É justamente nesse ponto que os fatos ocorridos posteriormente assumem relevância.

Desde a manifestação anteriormente produzida, o cenário passou a apresentar novos elementos objetivos e mensuráveis:

- **487 dos 544 candidatos** das listas regionais já foram contemplados por nomeações;
- apenas **57 candidatos** permanecem sem nomeação;
- **quatro das oito listas regionais** encontram-se integralmente esgotadas;
- a Administração passou a realizar nomeações diretamente pela **lista geral estadual**;
- **30 candidatos distintos** já foram nomeados diretamente por essa modalidade;
- existem **41 nomeações recentes ainda em período de posse**;
- a projeção baseada no comportamento histórico aponta para aproximadamente **324 servidores efetivos**, diante de **331 cargos legalmente existentes**;
- o quadro legal de TAA foi ampliado de **273 para 331 cargos em 2026**;
- foram identificados atualmente **278 servidores efetivos**;
- a força de trabalho vinculada à atividade passou de **717 trabalhadores em agosto de 2022 para 295 em agosto de 2026**;
- a própria SEJURI registrou oficialmente **460 saídas de TAA para apenas 167 ingressos entre 2023 e 2026**;
- a **Região Serrana e Meio Oeste** apresentou redução expressiva da força de trabalho ao mesmo tempo em que sua lista de candidatos foi integralmente esgotada; e
- Na **Penitenciária Regional de Curitiba**, a redução observada entre 2022 e 2026 foi de **24 para 3 trabalhadores**.

Não se pretende sustentar que esses elementos, isoladamente, substituam todos os estudos exigidos pela manifestação jurídica da SEJURI. O que se solicita é

precisamente o contrário: que esses fatos supervenientes sejam utilizados para justificar a **reabertura da análise administrativa** e a realização dos estudos técnicos cuja necessidade foi apontada pela própria Consultoria Jurídica.

Também é importante delimitar corretamente o alcance do pedido. A eventual flexibilização da cláusula de barreira **não implicaria nomeação automática** de todos os candidatos que viessem a ser reintegrados ao cadastro. O objetivo seria permitir que candidatos eliminados exclusivamente em razão do limite quantitativo previsto no edital voltassem a integrar cadastro disponível, permanecendo sujeitos:

- à pontuação obtida e à ordem de classificação;
- às demais condições previstas no edital;
- às reservas legalmente estabelecidas;
- à existência de cargos disponíveis;
- ao interesse e à necessidade administrativa;
- à disponibilidade orçamentária e financeira; e
- às futuras decisões de provimento adotadas pela Administração.

Dessa forma, a medida permitiria preservar um cadastro de candidatos já submetidos ao concurso público sem, por si só, criar obrigação de provimento imediato.

A flexibilização, portanto, não deve ser confundida com garantia de nomeação. Trata-se de possibilitar que candidatos eliminados exclusivamente pela cláusula de barreira possam voltar a compor o cadastro do concurso e, caso surjam novas necessidades de provimento durante a vigência do certame, sejam considerados segundo a ordem classificatória e as demais regras aplicáveis.

A mesma instrução administrativa poderia ainda avaliar se o atual quantitativo legal de **331 cargos de TAA** é suficiente diante das necessidades atuais da SEJURI.

A ampliação de **273 para 331 cargos em 2026** demonstra que o próprio Estado já reconheceu a necessidade de recomposição do quadro. A Exposição de Motivos que antecedeu a alteração legislativa fundamentou a proposta justamente na **perda**

**continuada de servidores, expansão das demandas e insuficiência da capacidade institucional.**

Esse aspecto ganha maior relevância diante dos dados atualmente disponíveis. Como demonstrado anteriormente, foram identificados **278 servidores efetivos**, enquanto o próprio comportamento histórico do concurso indica que, mesmo consideradas as nomeações atualmente em prazo e o aproveitamento de todos os candidatos ainda remanescentes nas listas regionais, o número projetado de vínculos efetivos seria de aproximadamente **324 servidores**, ainda inferior aos **331 cargos legalmente previstos**.

Além disso, a análise da evolução da força de trabalho demonstra redução expressiva do contingente administrativo ao longo dos últimos anos, acompanhada pelo encerramento dos vínculos temporários decorrentes do PSS nº 02/2021 e pela diferença significativa entre saídas e ingressos de Técnicos em Atividades Administrativas registrada pela própria SEJURI.

Por isso, são duas análises relacionadas, mas distintas: verificar a possibilidade de utilização mais ampla do cadastro do Concurso Público nº 001/SAP/2022, inclusive mediante eventual flexibilização da cláusula de barreira, para o preenchimento dos cargos atualmente existentes e; apurar tecnicamente se os atuais **331 cargos** são suficientes ou se a realidade operacional e as necessidades atuais da Secretaria justificam futura ampliação do quadro. Essa distinção é importante porque a eventual flexibilização da cláusula de barreira pode ser analisada independentemente da criação futura de novos cargos.

Da mesma forma, eventual conclusão pela necessidade de ampliação do quadro não implica, por si só, nomeação automática de candidatos, permanecendo qualquer provimento sujeito à ordem de classificação, às condições previstas no edital, à existência de cargos, à necessidade administrativa, à disponibilidade orçamentária e financeira e às demais exigências legais aplicáveis.

Assim, a nova análise administrativa poderia simultaneamente examinar **a suficiência do cadastro atualmente disponível, a possibilidade de reintegração**

**dos candidatos atingidos exclusivamente pela cláusula de barreira e o adequado dimensionamento do próprio quadro de Técnicos em Atividades Administrativas**, permitindo que essas decisões sejam tomadas com base no cenário atual do concurso e nas necessidades concretas da SEJURI.

### **3. CONCLUSÃO**

Os dados apresentados demonstram que o cenário atual do Concurso Público nº 001/SAP/2022 é significativamente diferente daquele existente quando da definição inicial de seu cadastro de reserva. O concurso encontra-se em estágio avançado de utilização, com **487 dos 544 candidatos das listas regionais já alcançados por atos de nomeação**, correspondendo a aproximadamente **89,5% do cadastro**, restando apenas **57 candidatos ainda não nomeados** e com **quatro das oito listas regionais integralmente esgotadas**. Além disso, diante do avanço das convocações regionais, a própria Administração passou a utilizar diretamente a classificação geral estadual.

Paralelamente, o quadro legal de Técnicos em Atividades Administrativas foi ampliado para **331 cargos efetivos** pela Lei nº 19.933/2026, enquanto foram identificados, em agosto de 2026, **278 servidores efetivos** no cargo. A projeção elaborada a partir do comportamento histórico do próprio concurso indica que, mesmo consideradas as nomeações atualmente em prazo e o aproveitamento dos candidatos ainda remanescentes nas listas regionais, o quadro poderia alcançar aproximadamente **324 vínculos efetivos**, permanecendo abaixo do quantitativo legal atualmente autorizado.

A análise da evolução da força de trabalho acrescenta outro elemento relevante. Após a ampliação temporária decorrente do PSS nº 02/2021, o contingente vinculado às atividades de TAA passou de **717 trabalhadores identificados em agosto de 2022 para 295 em agosto de 2026**. Embora essa redução não possa ser interpretada como perda equivalente de cargos efetivos, pois parte significativa do quadro era composta por trabalhadores temporários, os dados demonstram expressiva diminuição da força de trabalho disponível após o encerramento desses vínculos. A própria SEJURI registrou, ainda, **460 saídas de Técnicos em**

**Atividades Administrativas para apenas 167 ingressos entre 2023 e 2026**, reconhecendo perda continuada de capacidade institucional e necessidade de recomposição gradual do quadro.

A situação da **Região Serrana e Meio Oeste** exemplifica esse cenário. Além da redução expressiva do contingente administrativo nas unidades analisadas, **todos os 57 candidatos originalmente classificados na região já foram alcançados por atos de nomeação**, de modo que o cadastro regional se encontra integralmente esgotado. Na Penitenciária Regional de Curitiba, especificamente, o quantitativo identificado passou de **24 trabalhadores em 2022 para apenas 3 em 2026**, enquanto, consideradas conjuntamente as unidades de Curitiba e São Cristóvão do Sul, excluída a estrutura administrativa regional, o número passou de **36 para 12 trabalhadores** no mesmo período.

Também deve ser considerado que a possibilidade de flexibilização da cláusula de barreira já foi formalmente submetida ao Estado por meio da **Indicação nº 0478/2026**, dirigida ao Poder Executivo. A análise anteriormente realizada no âmbito da SEJURI, conforme os documentos utilizados neste estudo, condicionou eventual medida à existência de fatos concretos e de adequada fundamentação técnica, administrativa, orçamentária e de planejamento. Desde então, entretanto, ocorreram novos fatos mensuráveis, entre eles o maior esgotamento das listas, a utilização direta da classificação geral, a ampliação legal do quadro e a continuidade da redução da força de trabalho.

Diante desse conjunto de elementos, mostra-se pertinente a realização de **nova análise administrativa**, com base na situação atualmente verificada. O objetivo não é assegurar nomeação automática aos candidatos atingidos pela cláusula de barreira, mas avaliar a possibilidade de sua reintegração ao cadastro, permanecendo qualquer futura nomeação condicionada à ordem classificatória, às demais regras do edital, às reservas legais, à existência de cargos, à necessidade administrativa e à disponibilidade orçamentária e financeira.

A mesma análise poderá examinar, de forma paralela, **duas questões distintas e complementares**: a suficiência do cadastro atualmente disponível para o

preenchimento dos cargos já existentes e a adequação do próprio quantitativo legal de **331 cargos de TAA** às necessidades atuais da SEJURI. Dessa forma, eventual flexibilização da cláusula de barreira e eventual ampliação futura do quadro poderão ser avaliadas separadamente, cada qual com a fundamentação técnica e administrativa correspondente.

Assim, o que se propõe é que, **enquanto o Concurso Público nº 001/SAP/2022 permanece vigente**, a Administração reavalie o cenário à luz dos fatos supervenientes, dimensione de forma atualizada suas necessidades de pessoal e examine tanto a possibilidade de preservação e ampliação do cadastro disponível quanto à suficiência do quadro legal existente. A medida permitiria que futuras decisões de provimento e dimensionamento fossem tomadas com base em dados atuais sobre o concurso, a ocupação dos cargos e as necessidades administrativas da Secretaria.

#### **4. PEDIDOS**

Diante dos elementos apresentados, solicita-se que as providências abaixo sejam analisadas **durante a vigência do Concurso Público nº 001/SAP/2022**:

1. Que a **SEJURI reavalie a possibilidade de flexibilização da cláusula de barreira**, considerando os fatos supervenientes e a eventual **reintegração ao cadastro dos candidatos eliminados exclusivamente por esse critério**, observadas a classificação, as reservas legais e as demais regras do edital, sem que isso implique nomeação automática.
2. Que seja realizado **estudo técnico atualizado sobre a necessidade e o dimensionamento do quadro de Técnicos em Atividades Administrativas**, considerando a distribuição atual de pessoal, a redução da força de trabalho, o encerramento dos vínculos temporários, a capacidade do cadastro remanescente e a suficiência dos 331 cargos atualmente previstos, avaliando-se, se necessário, a ampliação do quadro efetivo.

Respeitosamente,

Curitibanos/SC, 17 de setembro de 2026.



Documento assinado digitalmente

PAULO WILLY BECKER REICHL

Data: 17/09/2026 18:16:12-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**PAULO WILLY BECKER REICHL**

Email:

[REDACTED]

Tel:

[REDACTED]