



ESTADO DE SANTA CATARINA
PODER JUDICIÁRIO

DESPACHO

Consoante despacho proferido no documento n. 0073147, a Excelentíssima Dra. Carolina Ranzolin Nerbass Fretta, Juíza Auxiliar da Presidência, determinou a remessa dos autos a esta Diretoria de Gestão de Pessoas para, em conjunto com a Diretoria-Geral Judiciária, providenciar a realização de estudos referentes à progressão funcional dos servidores do Poder Judiciário de Santa Catarina e propor a alteração legislativa adequada.

Como é cediço, a Lei Complementar estadual n. 90/1993 instituiu o plano de carreira, cargos e vencimentos do pessoal do Poder Judiciário de Santa Catarina. Nela estão previstos os requisitos para promoção na carreira em cargo efetivo, podendo ocorrer por aperfeiçoamento, desempenho e antiguidade (tempo de serviço).

Nesse sentido, em cumprimento ao determinado, foram realizadas reuniões com representantes da Diretoria-Geral Administrativa, Diretoria-Geral Judiciária e Diretoria de Gestão de Pessoas para apreciação da matéria e elaboração de minuta de projeto normativo para alteração do Diploma legal supramencionado.

Na elaboração do projeto de lei, encartado no documento n. 2600557, resgatou-se em parte as propostas que compuseram os estudos para a alteração do plano de carreira, cargos e vencimentos do pessoal do Poder Judiciário, objeto de análise no processo administrativo n. 416264-2011.1.

Ademais, foram inseridas proposições para atualização e aperfeiçoamento do texto normativo, frutos da experiência dos setores que atuam nos fluxos correspondentes.

Com efeito, no decorrer dos anos, a Diretoria de Gestão de Pessoas, por meio de seus instrumentos de gestão, identifica a insatisfação dos servidores com os critérios hoje exigidos para progressão funcional.

A [Pesquisa de Satisfação dos Colaboradores](#) do Poder Judiciário de Santa Catarina, realizada anualmente e com número médio de respondentes superior a 4.000 colaboradores, apresenta a questão referente “às *oportunidades de promoção em seu cargo efetivo*” como a que aponta o menor índice de satisfação, desde o ano no qual esta questão passou a fazer parte da pesquisa (2015).

Embora os índices de satisfação demonstrados no quadro abaixo tenham apresentado crescimento de 2016 para 2017, este quesito continua apresentando, dentre todos os pesquisados, o pior indicador em todos os anos. Salienta-se que a melhoria, entre 2016 e 2017, pode ser atribuída ao fato do pagamento das promoções ter sido atualizado gradativamente pela Administração, visto que no ano de 2015 os servidores estavam sem receber as promoções de direito há aproximadamente 2 anos:

Questão 2 - às oportunidades de promoção em seu cargo efetivo	
ANO	% SATISFATAÇÃO
2015	29,00
2016	33,78
2017	44,40
2018	43,47

Destes resultados, extrai-se a insatisfação dos servidores com os critérios atualmente utilizados para a progressão funcional, sendo este o indicador que mais contribui negativamente com o índice geral de satisfação apurado na referida pesquisa.

Por oportuno, são elencadas a seguir manifestações qualitativas apontadas nas 3 últimas pesquisas que refletem de forma objetiva tal insatisfação:

- “regras para fins de promoção não correspondem à meritocracia”;
- “correlação deveria ser por cargo ou área de atuação, ampliando as oportunidades de promoção”;
- “regras das promoções desestimulam e desvalorizam a formação do servidor”;
- “discordo da necessidade de cargas horárias maiores por ser ANS, enquanto que TJA com a mesma função tem promoções por aperfeiçoamento com cargas menores”;
- “a carga mínima de horas em cursos para promoção desestimula a participação em cursos”, dentre outras.

Anualmente, a Divisão de Desenvolvimento de Pessoas, desta Diretoria, elabora os [Relatórios de Ingresso e Desligamento dos servidores](#), fundamentados nos formulários de pesquisa preenchidos pelos servidores no momento de seu ingresso no Poder Judiciário (nomeação) e desligamento (aposentadoria ou exoneração). Do relatório de 2017, extrai-se que 61% dos servidores que se desligaram por exoneração consideraram as “oportunidades de crescimento” no Poder Judiciário como regular ou ruim.

No ano de 2018, em relação às oportunidades de crescimento e progressão, foi questionado se estas expressaram reconhecimento ao potencial profissional. A predominância da resposta “algumas vezes” foi escolhida por 49% dos servidores que se exoneraram e 62% dos que se aposentaram. Somados aos que responderam “nunca”, o índice de servidores exonerados que manifestaram algum tipo de descontentamento com as oportunidades de progressão resulta em 78%.

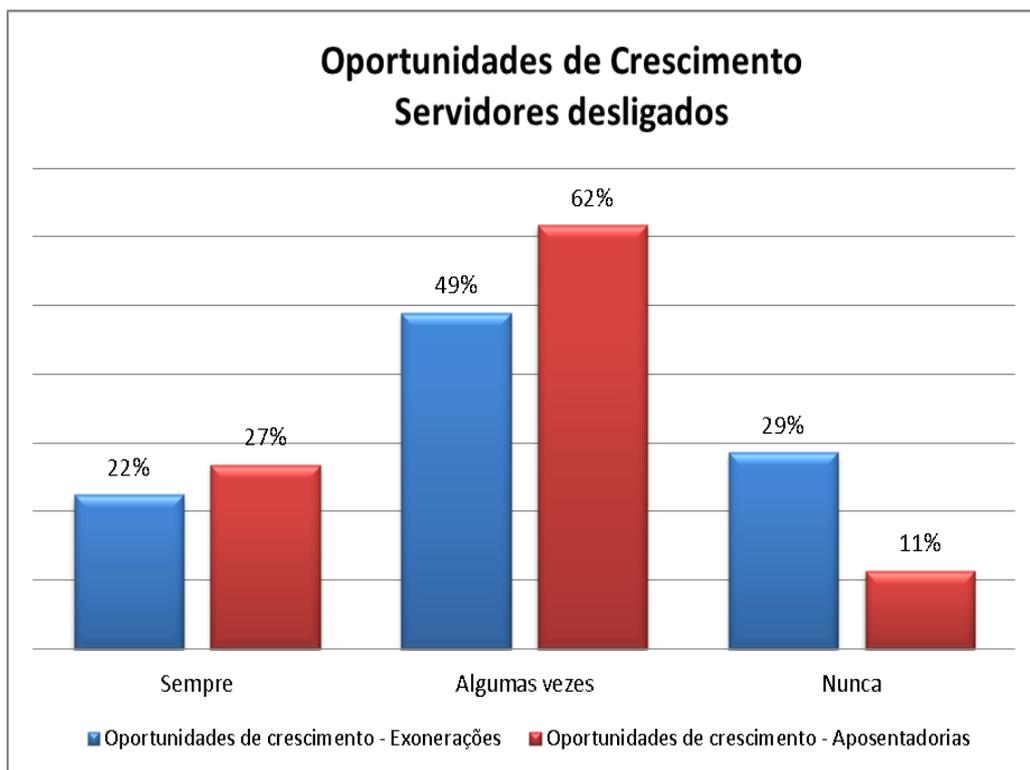


Gráfico: Avaliação das oportunidades de crescimento - Servidores desligados.

Fonte dos dados: Formulários de desligamento - 2018.

Após essa breve digressão, passa-se a apresentar as principais alterações nas regras de progressão funcional ora propostas, bem como as informações sobre o impacto financeiro decorrente do projeto:

1) Promoção por aperfeiçoamento:

a) correlação do conteúdo programático do curso com o cargo ou a área de atuação do servidor:

Atualmente, a Lei Complementar n. 90/1993 prevê, em seu art. 26, § 1º, que somente serão aceitos para fins de promoção por aperfeiçoamento os cursos correlacionados com o **cargo e área de atuação** do servidor.

A Divisão de Desenvolvimento de Pessoas, responsável pela análise dos pedidos de promoção por aperfeiçoamento, registra constantemente as insatisfações dos servidores em relação a alguns critérios de promoção e, em especial, à necessidade de correlação dos cursos com o cargo e a área de atuação do servidor. Tal análise de correlação apresenta certa subjetividade, visto o grande universo de cursos apresentados e de funções desempenhadas no Poder Judiciário catarinense.

Merece registro ainda que, em uma visão macro sobre o conhecimento e o desempenho, não se pode restringir o conhecimento relacionado a uma área de atuação como sendo o único que trará contribuições para o desempenho do servidor. A compreensão da estrutura judiciária, das atividades de setores que atuam nos mesmos processos de trabalho, a colaboração, mesmo que eventual, em outros setores, ou a participação em plantões judiciais demonstram que o conhecimento amplo das atividades e funções desempenhadas em todo PJSC podem trazer contribuições significativas para o desempenho dos servidores ao longo de sua carreira.

Soma-se a estes argumentos a constante movimentação funcional existente dentro das comarcas e na estrutura administrativa, o que, por conseguinte, exige do servidor prévio preparo para o desempenho de cada nova função.

Por essa razão, entende-se razoável flexibilizar a regra atual, conforme proposto, haja vista a percepção de que o conhecimento adquirido nos cursos traz contribuição a diversas funções que possam ser desempenhadas ao longo da vida funcional.

b) padronização da carga horária em 120 horas-aula:

Outro ponto que merece atenção em relação aos atuais critérios de promoção por aperfeiçoamento diz respeito à previsão atual de cargas horárias distintas entre os cargos de nível fundamental, médio e superior, conforme segue:

- 90 horas-aula para cargos dos Grupos Ocupacionais Serviços Diversos e Serviços Auxiliares;
- 120 horas-aula para cargos do Grupo Ocupacional Atividades de Nível Médio; e
- 180 horas-aula para cargos do Grupo Ocupacional Atividades de Nível Superior.

O projeto unifica a carga horária em 120 horas-aula para concessão de promoção por aperfeiçoamento referente a cursos, treinamentos e outros eventos de caráter pedagógico, em 1 referência, independentemente do Grupo Ocupacional do servidor, o que racionaliza e simplifica a concessão do benefício.

c) aproveitamento dos cursos realizados ou fomentados:

c.1) pelo Tribunal de Justiça, ou por intermédio de sua Academia Judicial, independentemente da carga horária;

c.2) por outras instituições de ensino, desde que reconhecidos pela Academia Judicial e com carga horária mínima de 8 horas-aula:

A exemplo do que foi relatado no item anterior, a redação atual do § 2º do art. 26 da Lei Complementar n. 90/1993 permite a acumulação de cursos para a contagem da carga horária, desde que cada curso alcance, no mínimo, 30% da carga horária total exigida para promoção por aperfeiçoamento.

Com isso, cada grupo ocupacional apresenta carga horária mínima diferenciada, conforme segue:

- 27 horas-aula para cargos dos Grupos Ocupacionais Serviços Diversos e Serviços Auxiliares;
- 36 horas-aula para cargos do Grupo Ocupacional Atividades de Nível Médio; e
- 54 horas-aula para cargos do Grupo Ocupacional Atividades de Nível Superior.

Tais critérios, além de estabelecerem uma diferenciação que não se entende razoável, inviabilizam o aproveitamento, para fins de promoção por aperfeiçoamento, de grande quantidade de cursos de excelente qualidade, muitos dos quais oferecidos pela própria Academia Judicial do Poder Judiciário de Santa Catarina.

Por essa razão, propõe-se a unificação da carga horária mínima de cada curso e a redução para 8 horas-aula (os cursos devem ser somados para alcançar a carga-horária exigida para a promoção), independentemente do cargo ocupado.

Não obstante, o projeto prevê expressamente que os cursos somente serão aceitos para fins de promoção caso reconhecidos pela Academia Judicial, exigência essa já estabelecida na Resolução GP n. 44 de 23 de setembro de 2013, que regulamenta a progressão funcional dos servidores do Poder Judiciário de Santa Catarina.

Outrossim, sugere-se o aproveitamento integral de todos os cursos, treinamentos e outros eventos de caráter pedagógico promovidos pelo Poder Judiciário, ou por meio de sua Academia Judicial, independentemente da carga horária, em relação aos quais se reconhece a aderência e a relevância dos conteúdos programáticos às atividades e aos projetos deste Poder Judiciário.

d) alteração do quantitativo de referências para cursos de graduação (atualmente 1 referência):

Outra inovação do projeto consiste na previsão de quantitativo diferenciado de promoções por aperfeiçoamento para cursos de graduação. Atualmente, a Lei Complementar n. 90/1993 não prevê regra específica a respeito desses cursos, razão pela qual a concessão se restringe a 1 referência.

Todavia, entende-se que a promoção, nos moldes atuais, se mostra desproporcional em razão da carga horária e do aprendizado decorrente de cursos dessa natureza.

Por essa razão, propõe-se sejam concedidas 4 referências para cursos de graduação a nível de bacharelado ou licenciatura, e 2 referências para cursos de tecnólogo.

Anota-se que houve diferenciação em relação aos cursos de tecnólogo, pois a carga horária dos cursos de graduação em nível de bacharelado e licenciatura é superior.

Convém salientar que somente serão admitidos, para fins de promoção, cursos de graduação não aproveitados para a concessão de gratificação de nível superior (art. 14 da Lei Complementar n. 90/1993) e não utilizados como requisito para investidura no cargo efetivo.

e) limitação das promoções por aperfeiçoamento:

A minuta ora apresentada incorpora ao texto da lei regra já existente na Resolução GP n. 44 de 23 de setembro de 2013, que limita a promoção a 2 referências por ano em relação a cursos, treinamentos ou eventos de caráter pedagógico.

Tal limitação permite a elaboração de projeções orçamentárias precisas e o eventual contingenciamento orçamentário e financeiro, para garantir o respeito aos limites estabelecidos na Lei de Responsabilidade Fiscal.

Outra inovação do projeto consiste na limitação da promoção por aperfeiçoamento referente a apenas 1 curso de graduação ou pós-graduação por ano (não há limite atualmente). Com isso, se almeja cadenciar a carreira do servidor, incentivando o aperfeiçoamento contínuo.

f) promoção por aperfeiçoamento condicionada ao bom desempenho na avaliação de desempenho ou de estágio probatório:

Incorporou-se ao projeto ora apresentado regra que condiciona a promoção por aperfeiçoamento ao atingimento da pontuação mínima na avaliação de desempenho ou de estágio probatório no ano anterior à data de efeito da promoção.

Tal regra foi incluída como forma de valorizar a melhoria do desempenho, interesse institucional. Considerando que somente a participação em cursos não assegura a melhoria do desempenho, as promoções estariam vinculadas e alinhadas ao princípio de meritocracia, pilar da gestão de pessoas por competências e diretriz estabelecida pela Resolução n. 240, de 9 de setembro de 2016, do Conselho Nacional de Justiça, que instituiu a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário.

2) Promoção por antiguidade (tempo de serviço):

- Revogação dos dispositivos que disciplinam a matéria.

A promoção por antiguidade (ou tempo de serviço) está prevista nos arts. 23, II, e 25 da Lei Complementar n. 90/1993, bem como na Resolução GP n. 44 de 23 de setembro de 2013.

O direito a esta promoção é adquirido no caso de o servidor não ser promovido por desempenho em um período de 1.095 dias de efetivo exercício. Tal fato ocorre em duas situações: por não ter apresentado desempenho suficiente para assegurar o direito à promoção por desempenho (art. 24, *caput*); ou por estar à disposição de outro órgão não integrante do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina ou em mandato eletivo.

Do conceito de promoção, subentende-se que deve recebê-la quem apresenta mérito com base em critérios preestabelecidos. Desta forma, não se verifica contrapartida do servidor que não desempenha suas atividades na instituição ou não apresenta o nível esperado de desempenho.

A promoção deve ser utilizada como reconhecimento do desempenho ou do aperfeiçoamento apresentado, o que se subentende seja refletido na melhoria do desempenho organizacional.

Ademais, o Estatuto do Servidor Público de Santa Catarina já prevê a valorização do servidor pelo tempo de serviço prestado à administração direta, autárquica e fundacional, do Estado de Santa Catarina, por meio do adicional por tempo de serviço.

Nesse contexto, entende-se não se justificar a promoção de servidores que não trazem contribuição para o desempenho da organização, razão pela qual sugere-se a revogação do inciso II do art. 23 e do art. 25 da Lei Complementar n. 90, de 1º de julho de 1993.

3) Efeitos futuros das alterações propostas:

Com o objetivo de evitar impacto financeiro muito elevado decorrente das alterações propostas, cuja mensuração torna-se inviável por não se ter informação do universo de certificados de cursos realizados por servidores e não utilizados para fins de progressão funcional, sugere-se que os novos critérios sejam restritos aos cursos, treinamentos e eventos de caráter pedagógico que venham a ser concluídos após a entrada em vigor da lei.

4) Repercussão financeira:

A repercussão financeira para implementação do Projeto de Lei que altera as progressões funcionais totaliza **R\$ 1.040.000,00** ao ano.

Na repercussão, foram considerados os seguintes critérios:

- média de 30 servidores com promoção pela conclusão do 2º curso de graduação por ano (4 referências): considerando que, atualmente, 120 servidores percebem bolsas por curso de graduação, com duração em média de 4 anos;

- projeção de acréscimo de referências para servidores que tiveram promoções por aperfeiçoamento em 2018, até o limite estabelecido no projeto (2 referências por ano): deduzidos os valores que normalmente seriam concedidos pela legislação atual, o que se enquadra no conceito de crescimento vegetativo;

- deduzido o percentual de servidores que já estão no final da carreira ou que possuem rubricas que anulam os efeitos monetários da promoção, como VPNI, gratificação especial ou cargo em comissão;

- incremento estimado de 20% do quantitativo de servidores com promoção por aperfeiçoamento: percentual incidente sobre o quantitativo de servidores que não receberam promoção por aperfeiçoamento em 2018, com o total de 2 referências por servidor (acréscimo estimado em decorrência da facilitação ao avanço na carreira);

- incluídos valores relativos a terço constitucional de férias, 13º salário e cota patronal da contribuição previdenciária;

- considerado reajuste de 4%, referente à perspectiva de reposição salarial de 2020.

Salienta-se que 2.572 servidores receberam ao menos uma promoção por aperfeiçoamento em 2018, o que corresponde a 45,68% do quadro de pessoal.

A título de nota, a repercussão financeira para concessão de promoções por desempenho, aperfeiçoamento e antiguidade, conforme legislação atual, é de aproximadamente R\$ 12 milhões para o exercício de 2020, o que se enquadra no conceito de crescimento vegetativo.

Diante de todo o exposto, faz-se a remessa dos autos à Diretoria-Geral Judiciária para eventual complementação das informações.

Raphael Jaques de Souza
Diretor de Gestão de Pessoas

Marcelo Dias e Silva
Chefe da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas



Documento assinado eletronicamente por **RAPHAEL JAQUES DE SOUZA, DIRETOR**, em 18/10/2019, às 18:08, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **MARCELO DIAS E SILVA, CHEFE DE DIVISÃO**, em 18/10/2019, às 18:14, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <http://sei.tjsc.jus.br/verificacao> informando o código verificador **2603293** e o código CRC **E2F14564**.