

desafios que precisam ser enfrentados pela administração. Informaram que as equipes buscam se empoderar de todo o processo de trabalho (uma divisão conversa com a outra) e não mais vivenciam apenas as especificidades local.

Diante desses aspectos e considerando que a inspeção realizada constatou alto nível de eficiência e efetividade na consecução das atividades desenvolvidas, mesmo com recursos humano diminuto, pode-se afirmar que DGP tenta atender a política de gestão de pessoas, que contribuem para o alcance dos propósitos estratégicos do Poder Judiciário local.

Por outro lado, a equipe de inspeção identificou, entre as unidades da DGP, seção responsável por planejar e gerir contratos. Essa unidade é responsável por planejar e coordenar processos de trabalho relativos à contratação e acompanhamento de serviços com mão de obra residente. Isto é, a unidade inicia o processo de contratação, participa da elaboração dos estudos técnicos preliminares e termo de referência e realiza a fiscalização dos contratos.

Dito isso, cabe também registrar que no formulário de coleta preliminar de informações, a Diretoria de Gestão de Pessoas consignou que não foram proferidas determinações ou recomendações na última inspeção do Conselho Nacional de Justiça.

4. HOUVE DETERMINAÇÃO OU RECOMENDAÇÃO A PRESIDÊNCIA NA ÚLTIMA INSPEÇÃO DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA?

NÃO

Figura 4 - Questionamento 4 do Formulário de Inspeção Administrativa

Ocorre, no entanto, que foram realizadas determinações direcionadas à Presidências atinentes à Diretoria de Gestão de Pessoas, conforme se extrai do Relatório de Inspeção realizada em 2022 no Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina, e do Pedido de Providências CNJ n. 0006491-81.2022.2.00.0000, e provavelmente pela troca na direção da unidade, o novo gestor desconhecia os últimos questionamentos do CNJ no momento do preenchimento do formulário. Recomenda-se atenção no momento do preenchimento dos formulários.

Em acréscimo, consigna-se atendimento realizado ao Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina em que foram tratados aspectos relacionados:

- a) ao contexto da qualificação adicional, considerando o estímulo a cursos de curta duração em comparação com cursos mais extensos, um servidor, por exemplo, pode obter 8 referências em 4 anos de cursos ou treinamentos (cursos simples de curta duração). Em contraste, um

doutorado de quatro anos concederia apenas 4 dessas referências. As referências são etapas para avançar na carreira, sendo que existem 10 referências horizontais no total;

- b) à reestruturação da tabela de vencimentos. Segundo o sindicato, a categoria amarga ao longo das últimas duas décadas tentativas frustradas de reestruturação, apresentando remuneração abaixo de outros Tribunais Estaduais e órgãos públicos do Estado de Santa Catarina.

A política de promoção por aperfeiçoamento do judiciário catarinense reconhece com maior peso os cursos de curta duração do que cursos de graduação, mestrado e doutorado. Nesta lógica o curso de doutorado, que seria um curso com grau de investimento e destaque elevado, não tem a devida valorização, por exemplo. Por esse motivo, o Sindicato pede a implementação de adicional de qualificação para graduação, especialização *latu sensu*, mestrado e doutorado.

Relativo à reestruturação, observa-se um desequilíbrio significativo entre os salários do TJSC quando comparados entre a remuneração praticada pelo Ministério Público e pela Assembleia Legislativa. Tal discrepância salarial pode refletir diferenças nas políticas de remuneração e nas atribuições específicas de cada órgão.

É essencial que haja uma análise detalhada das causas subjacentes a essa disparidade para garantir a equidade na compensação remuneratória.

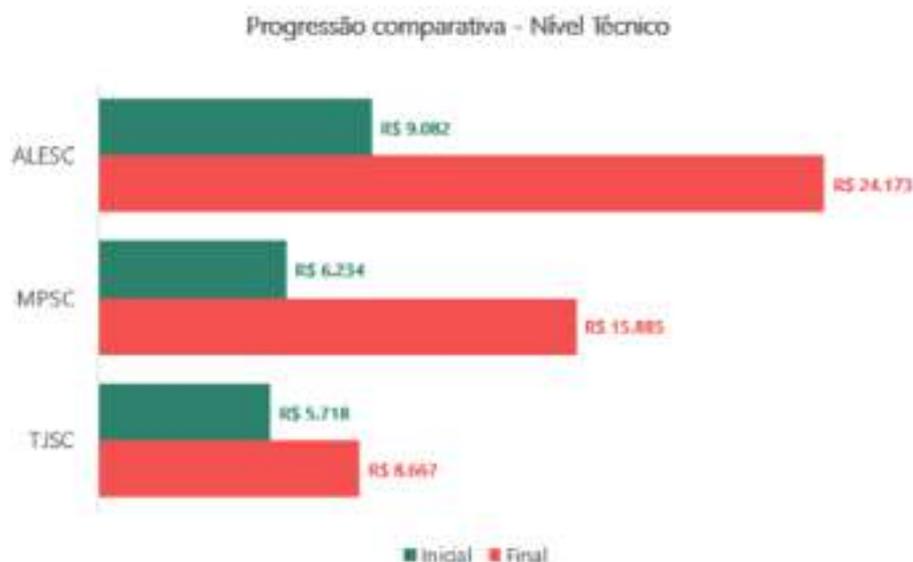


Figura 5 - Fonte: documento elaborado pelo Sindicato

Progressão comparativa – Analista



Figura 6 - Fonte: documento elaborado pelo Sindicato

Além disso, 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.

Comparativo da progressão entre os Tribunais de Justiça por UF – Nível Técnico



Figura 7 - Fonte: documento elaborado pelo Sindicato

Comparativo da progressão entre os Tribunais de Justiça por UF – Analistas



Figura 8 - Fonte: documento elaborado pelo Sindicato

Com base nas informações apresentadas, 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.

O reconhecimento de cursos de curta duração em sobreposição aos cursos de graduação, mestrado e doutorado leva à desvalorização dos servidores. Portanto, sugere-se uma revisão para garantir a adequada equalização da promoção por aperfeiçoamento, contemplando de modo equânime todos os níveis de formação, assim como que o tribunal mantenha o diálogo constante, inclusive para avaliar a proposta de aumento de largada para ganho real nos primeiros níveis de cada grupo, alteração do índice entre referências atribuindo maior percentual para a promoção, assim como a redução do número de referências concedidas por ano.

Além disso, 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.