



ESTADO DE SANTA CATARINA
PODER JUDICIÁRIO

DESPACHO

Considerando a diretriz dada pelo Excelentíssimo Senhor Desembargador Presidente no SEI n. 0123367-85.2024.8.24.0710, no tocante à reforma administrativa, especificamente quanto ao item **d)** estudar a viabilidade de reestruturação da tabela salarial dos servidores do Poder Judiciário catarinense, determino a autuação de SEI, com a respectiva vinculação.

Providencie-se.



Documento assinado eletronicamente por **Alexsandro Postali, Diretor-Geral Administrativo**, em 21/03/2025, às 13:44, 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 **9209153** e o código CRC **C1162367**.

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.

Altera a Lei Complementar n. 90, de 1º de julho de 1993, que institui o Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos do Pessoal do Poder Judiciário e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SANTA CATARINA,

Faço saber a todos os habitantes do Estado de Santa Catarina que a Assembleia Legislativa do Estado decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

Art. 1º A Lei Complementar n. 90, de 1º de julho de 1993, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 14-A. Fica criada a Gratificação de Atividades de Nível Superior – GANS, de 50% (cinquenta por cento), incidindo sobre o padrão ANM-1/A, da tabela de vencimentos criada por esta Lei Complementar.

.....” (NR)

“Art. 17. A tabela de vencimentos, estabelecida no Anexo XXIV desta Lei Complementar, é constituída de coeficientes, dispostos em 5 (cinco) níveis verticais e 10 (dez) referências horizontais por nível, para cada Grupo Ocupacional previsto no art. 6º desta Lei Complementar, cujo padrão será representado da seguinte forma:

GGG/N-R

G: Grupo Ocupacional

N: Nível

R: referência

.....” (NR)

“Art. 34

IV – por Atividade em Tecnologia da Informação e Comunicação, calculada aplicando-se o coeficiente de 0,35 (trinta e cinco centésimos) sobre o vencimento do padrão ANS-1/A da Tabela de Vencimentos do Pessoal do Poder Judiciário, exclusivamente aos servidores ocupantes do cargo de Analista de Sistemas do Quadro de Pessoal de Provimento Efetivo da Secretaria do Tribunal de Justiça,

lotados na Diretoria de Tecnologia da Informação.

.....” (NR)

“Art. 35. A gratificação de diligência, prevista no art. 356 da Lei n. 5.624, de 9 de novembro de 1979, passa a corresponder ao valor mínimo de 30% (trinta por cento) e máximo de 100% (cem por cento) do vencimento correspondente ao padrão ANS-1/A, da Tabela de Vencimentos do Pessoal do Poder Judiciário, a critério do Poder Judiciário.

.....” (NR)

“Art. 41. A gratificação especial prevista no art. 85, VIII, da Lei n. 6.745, de 28 de dezembro de 1985, no tocante ao exercício da função do cargo de provimento efetivo de nível superior, somada ao vencimento do cargo do servidor, não excederá ao padrão ANS-1/A, da tabela de vencimentos criada por esta Lei Complementar.

.....” (NR)

Art. 2º O Anexo XXIV da Lei Complementar n. 90, de 1º de julho de 1993, passa a vigorar na forma do Anexo I desta Lei Complementar.

Art. 3º O servidor titular de cargo de provimento efetivo do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina, instituído pela Lei Complementar n. 90, de 1º de julho de 1993, será enquadrado conforme linhas de correlação constantes do Anexo II desta Lei Complementar.

§ 1º Não se aplicam, para o enquadramento decorrente desta Lei Complementar, as regras estabelecidas nos arts. 11 e 12 da Lei Complementar n. 90, de 1º de julho de 1993.

§ 2º Os servidores aposentados com direito à paridade:

I - terão seus proventos de aposentadoria ajustados na forma do Anexo II desta Lei Complementar; e

II - não terão direito à progressão funcional nos novos padrões remuneratórios instituídos para os grupos ocupacionais na forma do Anexo XXIV da Lei Complementar n. 90, de 1º de julho de 1993.

Art. 4º A promoção por desempenho do servidor que, na data de publicação desta Lei Complementar, encontrava-se no último padrão de seu grupo ocupacional há mais de 1 (um) ano de efetivo exercício, ocorrerá em apenas 1 (uma) referência, desde que preenchidos os requisitos do art. 24 da Lei Complementar n. 90, de 1º de julho de 1993, contado do último período da avaliação de desempenho.

Art. 5º O Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina poderá conceder adicional de qualificação aos servidores efetivos de seu corpo funcional, em razão dos conhecimentos adicionais adquiridos, comprovados por meio de diplomas ou certificados de cursos de graduação ou de pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, em áreas de interesse institucional, que não constituam requisito ou estejam no mesmo nível de escolaridade exigido para o ingresso no cargo efetivo, mediante regulamento aprovado pelo Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina.

§ 1º O valor do adicional de qualificação será fixado em, no máximo, 20% (vinte por cento) do vencimento correspondente ao padrão ANS-5/J, da tabela de vencimentos criada por esta Lei Complementar, a critério do Poder Judiciário.

§ 2º Em nenhuma hipótese o servidor perceberá cumulativamente o adicional de qualificação:

I - referente a mais de um curso especificado no *caput* deste artigo;

II - com a gratificação prevista no art. 10, § 1º, da Lei Complementar n. 847, de 20 de dezembro de 2023; ou

III - com a gratificação prevista no art. 14-A da Lei Complementar n. 90, de 1º de julho de 1993, exceto em relação a curso de pós-graduação.

§ 3º O servidor que perceba a gratificação prevista no art. 10, § 1º, da Lei Complementar n. 847, de 20 de dezembro de 2023, poderá optar pelo adicional estabelecido no *caput* deste artigo, a partir da data da publicação do regulamento aprovado pelo Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina.

Art. 6º Ficam revogados o inciso III do art. 34 e o *caput* e parágrafo único do art. 36 da Lei Complementar n. 90, de 1º de julho de 1993.

Art. 7º Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Florianópolis,

JORGINHO MELLO
Governador do Estado

ANEXO I
(Lei Complementar n. xxx, de xx de xx de 2025)

“ANEXO XXIV
TABELA DE VENCIMENTOS
(Lei Complementar n. 90, de 1º de julho de 1993)

| GRUPO OCUPACIONAL | NÍVEL | REFERÊNCIA | | | | | | | | | |
|-------------------|-------|------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
| SERVIÇOS | 1 | 1 00000 | 1 01262 | 1 02542 | 1 03840 | 1 05156 | 1 06491 | 1 07844 | 1 09215 | 1 10607 | 1 12018 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----------|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| DIVERSOS | | 1,00000 | 1,01204 | 1,02412 | 1,03624 | 1,04840 | 1,06060 | 1,07284 | 1,08512 | 1,09744 | 1,10980 | 1,12220 |
|----------|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|

| | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 2 | 1,13448 | 1,14899 | 1,16369 | 1,17861 | 1,19373 | 1,20906 | 1,22461 | 1,24038 | 1,25637 | 1,27258 |
| | 3 | 1,28902 | 1,30569 | 1,32259 | 1,33973 | 1,35711 | 1,37473 | 1,39260 | 1,41072 | 1,42909 | 1,44771 |
| | 4 | 1,47666 | 1,50620 | 1,53632 | 1,56705 | 1,59839 | 1,63035 | 1,66296 | 1,69622 | 1,73015 | 1,76475 |
| | 5 | 1,80004 | 1,83604 | 1,87277 | 1,91022 | 1,94842 | 1,98739 | 2,02714 | 2,06768 | 2,10904 | 2,15122 |
| SERVIÇOS AUXILIARES | 1 | 1,46661 | 1,48577 | 1,50519 | 1,52488 | 1,54486 | 1,56511 | 1,58563 | 1,60646 | 1,62757 | 1,64898 |
| | 2 | 1,67069 | 1,69270 | 1,71502 | 1,73765 | 1,76060 | 1,78387 | 1,80747 | 1,83140 | 1,85566 | 1,88026 |
| | 3 | 1,90521 | 1,93050 | 1,95615 | 1,98216 | 2,00853 | 2,03528 | 2,06239 | 2,08989 | 2,11777 | 2,14604 |
| | 4 | 2,18896 | 2,23274 | 2,27739 | 2,32294 | 2,36940 | 2,41679 | 2,46513 | 2,51443 | 2,56472 | 2,61601 |
| | 5 | 2,66833 | 2,72170 | 2,77613 | 2,83165 | 2,88829 | 2,94605 | 3,00497 | 3,06507 | 3,12637 | 3,18890 |
| ATIVIDADES DE NÍVEL MÉDIO | 1 | 2,17677 | 2,20794 | 2,23959 | 2,27170 | 2,30430 | 2,33739 | 2,37097 | 2,40507 | 2,43967 | 2,47478 |
| | 2 | 2,51043 | 2,54661 | 2,58333 | 2,62061 | 2,65844 | 2,69684 | 2,73581 | 2,77538 | 2,81554 | 2,85630 |
| | 3 | 2,89766 | 2,93965 | 2,98227 | 3,02553 | 3,06943 | 3,11400 | 3,15923 | 3,20515 | 3,25174 | 3,29904 |
| | 4 | 3,36502 | 3,43232 | 3,50097 | 3,57098 | 3,6424 | 3,71525 | 3,78956 | 3,86535 | 3,94266 | 4,02151 |
| | 5 | 4,10194 | 4,18398 | 4,26766 | 4,35301 | 4,44007 | 4,52887 | 4,61945 | 4,71184 | 4,80608 | 4,90220 |
| ATIVIDADES DE NÍVEL SUPERIOR | 1 | 3,74708 | 3,80546 | 3,86478 | 3,92504 | 3,98626 | 4,04847 | 4,11167 | 4,17588 | 4,24112 | 4,30740 |
| | 2 | 4,37475 | 4,44317 | 4,51269 | 4,58331 | 4,65507 | 4,72798 | 4,80206 | 4,87731 | 4,95377 | 5,03146 |
| | 3 | 5,11039 | 5,19058 | 5,27206 | 5,35483 | 5,43894 | 5,52439 | 5,61120 | 5,69940 | 5,78902 | 5,88007 |
| | 4 | 5,99767 | 6,11762 | 6,23998 | 6,36478 | 6,49207 | 6,62191 | 6,75435 | 6,88944 | 7,02723 | 7,16777 |
| | 5 | 7,31113 | 7,45735 | 7,60650 | 7,75863 | 7,91380 | 8,07207 | 8,23352 | 8,39819 | 8,56615 | 8,73747 |

| | | |
|----------------------------------|---|---|
| CARGOS EM COMISSÃO | DASI-1 | 2,17677 |
| | DASI-2 | 2,65840 |
| | DASI-3 | 3,29899 |
| | DASU-1 | 2,17677 |
| | DASU-2 | 2,65840 |
| | DASU-3 | 3,29899 |
| | DASU-4 | 4,37478 |
| | DASU-5 | 5,88009 |
| | DASU-6 | 7,71979 |
| | DASU-7 | 7,86504 |
| | DASU-8 | 8,08729 |
| | DASU-9 | 8,73798 |
| | DASU-10 | 10,03384 + 15% Adicional de Representação |
| | Diretor-Geral Administrativo | 10,91759 + 20% Adicional de Representação |
| | Diretor-Geral Judiciário | 10,91759 + 20% Adicional de Representação |
| Chefe de Gabinete da Presidência | 10,91759 + 20% Adicional de Representação | |
| FUNÇÕES GRATIFICADAS | FG-1 | 0,54096 |
| | FG-2 | 0,70325 |
| | FG-3 | 0,99176 |

“ (NR)

ANEXO II
LINHAS DE CORRELAÇÃO PARA ENQUADRAMENTO
(Lei Complementar n. xxx, de xx de xx de 2025)

| GRUPO OCUPACIONAL | PADRÃO ATUAL | NOVO PADRÃO |
|--------------------------|---------------------|--------------------|
| SERVIÇOS DIVERSOS | SDV-01/A | SDV-1/A |
| | SDV-01/B | SDV-1/B |
| | SDV-01/C | SDV-1/C |
| | SDV-01/D | SDV-1/D |
| | SDV-01/E | SDV-1/E |
| | SDV-01/F | SDV-1/F |
| | SDV-01/G | SDV-1/G |
| | SDV-01/H | SDV-1/H |
| | SDV-01/I | SDV-1/I |
| | SDV-01/J | SDV-1/J |
| | SDV-02/A | SDV-2/A |
| | SDV-02/B | SDV-2/B |
| | SDV-02/C | SDV-2/C |
| | SDV-02/D | SDV-2/D |
| | SDV-02/E | SDV-2/E |
| | SDV-02/F | SDV-2/F |
| | SDV-02/G | SDV-2/G |
| | SDV-02/H | SDV-2/H |
| | SDV-02/I | SDV-2/I |
| | SDV-02/J | SDV-2/J |
| | SDV-03/A | SDV-3/A |
| | SDV-03/B | SDV-3/B |
| | SDV-03/C | SDV-3/C |

| | | |
|---------------------|----------|---------|
| | SDV-03/D | SDV-3/D |
| | SDV-03/E | SDV-3/E |
| | SDV-03/F | SDV-3/F |
| | SDV-03/G | SDV-3/G |
| | SDV-03/H | SDV-3/H |
| | SDV-03/I | SDV-3/I |
| | SDV-03/J | SDV-3/J |
| SERVIÇOS AUXILIARES | SAU-04/A | SAU-1/A |
| | SAU-04/B | SAU-1/B |
| | SAU-04/C | SAU-1/C |
| | SAU-04/D | SAU-1/D |
| | SAU-04/E | SAU-1/E |
| | SAU-04/F | SAU-1/F |
| | SAU-04/G | SAU-1/G |
| | SAU-04/H | SAU-1/H |
| | SAU-04/I | SAU-1/I |
| | SAU-04/J | SAU-1/J |
| | SAU-05/A | SAU-2/A |
| | SAU-05/B | SAU-2/B |
| | SAU-05/C | SAU-2/C |
| | SAU-05/D | SAU-2/D |
| | SAU-05/E | SAU-2/E |
| | SAU-05/F | SAU-2/F |
| | SAU-05/G | SAU-2/G |
| | SAU-05/H | SAU-2/H |
| | SAU-05/I | SAU-2/I |
| | SAU-05/J | SAU-2/J |
| | SAU-06/A | SAU-3/A |
| SAU-06/B | SAU-3/B | |
| SAU-06/C | SAU-3/C | |

| | | |
|--|----------|---------|
| | SAU-06/D | SAU-3/D |
|--|----------|---------|

| | | |
|---------------------------|----------|---------|
| | SAU-06/E | SAU-3/E |
| | SAU-06/F | SAU-3/F |
| | SAU-06/G | SAU-3/G |
| | SAU-06/H | SAU-3/H |
| | SAU-06/I | SAU-3/I |
| | SAU-06/J | SAU-3/J |
| ATIVIDADES DE NÍVEL MÉDIO | ANM-07/A | ANM-1/A |
| | ANM-07/B | ANM-1/B |
| | ANM-07/C | ANM-1/C |
| | ANM-07/D | ANM-1/D |
| | ANM-07/E | ANM-1/E |
| | ANM-07/F | ANM-1/F |
| | ANM-07/G | ANM-1/G |
| | ANM-07/H | ANM-1/H |
| | ANM-07/I | ANM-1/I |
| | ANM-07/J | ANM-1/J |
| | ANM-08/A | ANM-2/A |
| | ANM-08/B | ANM-2/B |
| | ANM-08/C | ANM-2/C |
| | ANM-08/D | ANM-2/D |
| | ANM-08/E | ANM-2/E |
| | ANM-08/F | ANM-2/F |
| | ANM-08/G | ANM-2/G |
| | ANM-08/H | ANM-2/H |
| | ANM-08/I | ANM-2/I |
| | ANM-08/J | ANM-2/J |
| | ANM-09/A | ANM-3/A |
| ANM-09/B | ANM-3/B | |
| ANM-09/C | ANM-3/C | |

| | | |
|--|----------|---------|
| | ANM-09/D | ANM-3/D |
|--|----------|---------|

| | | |
|------------------------------|----------|---------|
| | ANM-09/E | ANM-3/E |
| | ANM-09/F | ANM-3/F |
| | ANM-09/G | ANM-3/G |
| | ANM-09/H | ANM-3/H |
| | ANM-09/I | ANM-3/I |
| | ANM-09/J | ANM-3/J |
| ATIVIDADES DE NÍVEL SUPERIOR | ANS-10/A | ANS-1/A |
| | ANS-10/B | ANS-1/B |
| | ANS-10/C | ANS-1/C |
| | ANS-10/D | ANS-1/D |
| | ANS-10/E | ANS-1/E |
| | ANS-10/F | ANS-1/F |
| | ANS-10/G | ANS-1/G |
| | ANS-10/H | ANS-1/H |
| | ANS-10/I | ANS-1/I |
| | ANS-10/J | ANS-1/J |
| | ANS-11/A | ANS-2/A |
| | ANS-11/B | ANS-2/B |
| | ANS-11/C | ANS-2/C |
| | ANS-11/D | ANS-2/D |
| | ANS-11/E | ANS-2/E |
| | ANS-11/F | ANS-2/F |
| | ANS-11/G | ANS-2/G |
| | ANS-11/H | ANS-2/H |
| | ANS-11/I | ANS-2/I |
| | ANS-11/J | ANS-2/J |
| ANS-12/A | ANS-3/A | |
| ANS-12/B | ANS-3/B | |
| ANS-12/C | ANS-3/C | |

| | | |
|--|----------|---------|
| | ANS-12/D | ANS-3/D |
|--|----------|---------|

| | | |
|--|----------|---------|
| | ANS-12/E | ANS-3/E |
| | ANS-12/F | ANS-3/F |
| | ANS-12/G | ANS-3/G |
| | ANS-12/H | ANS-3/H |
| | ANS-12/I | ANS-3/I |
| | ANS-12/J | ANS-3/J |

PROJEÇÃO DE ALTERAÇÃO NA TABELA DE VENCIMENTOS DOS SERVIDORES

Regras adotadas:

- 1 - Criação de duas novas linhas para cada categoria, com progressão das novas referências padronizada em 2% acima do nível anterior
- 2 - criação de mais dois níveis, com 20 referências, para cada uma das categorias;
- 3 - consideradas 2 promoções anuais a cada servidor ativo;
- 4 - consideradas as rubricas "vencimento" e "triênio" respectivo, e o impacto na cota patronal;
- 5 - Sem impacto para aposentados
- 6 - Base folha de pagamento mensal de novembro de 2024
- 7 - Implementação em 09/2025

| | Incremento folha anual | Despesa acumulada |
|-------|------------------------|--------------------|
| Ano 1 | R\$ 25.185.802,35 | R\$ 25.185.802,35 |
| Ano 2 | R\$ 21.922.734,19 | R\$ 47.108.536,54 |
| Ano 3 | R\$ 29.373.984,60 | R\$ 76.482.521,14 |
| Ano 4 | R\$ 32.050.867,28 | R\$ 108.533.388,42 |
| Ano 5 | R\$ 34.056.135,09 | R\$ 142.589.523,50 |

| Implementação em 09/2025 | | |
|--------------------------|------------------------|--------------------|
| | Incremento folha anual | Despesa acumulada |
| 2025 | R\$ 8.395.267,45 | R\$ 8.395.267,45 |
| 2026 | R\$ 21.922.734,19 | R\$ 47.108.536,54 |
| 2027 | R\$ 29.373.984,60 | R\$ 76.482.521,14 |
| 2028 | R\$ 32.050.867,28 | R\$ 108.533.388,42 |
| 2029 | R\$ 34.056.135,09 | R\$ 142.589.523,50 |



ESTADO DE SANTA CATARINA
PODER JUDICIÁRIO

DGP/DIVISÃO DE FOLHA DE PAGAMENTO - INFORMAÇÃO N. 9209723

Trata-se do processo de instrução da reestruturação da tabela salarial dos servidores do Poder Judiciário catarinense.

Com base na minuta presente no documento n.9209381, juntou-se aos autos a repercussão financeira no documento n. 9209679

Retornem os autos à Diretoria-Geral Administrativa.



Documento assinado eletronicamente por **Glaucen Vinicius Dahmer Herter, Chefe de Divisão**, em 21/03/2025, às 14:33, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Deborah Moraes de Jesus, Diretora**, em 21/03/2025, às 15:02, 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 **9209723** e o código CRC **3CC5F135**.



ESTADO DE SANTA CATARINA
PODER JUDICIÁRIO

INFORMAÇÃO

Excelentíssimo Senhor Desembargador Presidente,

Trata-se de projeto de Lei Complementar com a intenção de alterar a Lei Complementar n. 90, de 1º de julho de 1993, que instituiu o Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos do Pessoal do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina. As alterações incluem a criação de gratificações, ajustes na tabela de vencimentos, e a implementação de novas regras para enquadramento e promoção dos servidores. Além disso, o projeto prevê a concessão de adicionais de qualificação e a revogação de dispositivos anteriores que tratavam de gratificações e cargos específicos.

A estimativa de impacto financeiro do PLC foi apresentada pela Diretoria de Gestão de Pessoas e é sintetizada no quadro abaixo:

| Implementação em 09/2025 | | | | |
|--------------------------|------------------------|---------------|-------------------|----------------|
| | Incremento folha anual | | Despesa acumulada | |
| 2025 | R\$ | 8.395.267,45 | R\$ | 8.395.267,45 |
| 2026 | R\$ | 21.922.734,19 | R\$ | 47.108.536,54 |
| 2027 | R\$ | 29.373.984,60 | R\$ | 76.482.521,14 |
| 2028 | R\$ | 32.050.867,28 | R\$ | 108.533.388,42 |
| 2029 | R\$ | 34.056.135,09 | R\$ | 142.589.523,50 |

Os autos vieram à Diretoria de Orçamento e Finanças para verificação de disponibilidade orçamentária e financeira para implementação da presente proposta.

Em cumprimento à determinação de Vossa Excelência esta Diretoria expõe o que segue:

A Lei de Responsabilidade Fiscal, em seus artigos 15, 16 e 17, estabelece que o aumento de despesas públicas, especialmente aquelas de caráter continuado, deve ser precedido de estimativa de impacto financeiro e da declaração do ordenador de despesa, atestando sua adequação orçamentária e compatibilidade com a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e o Plano Plurianual (PPA). Caso não sejam cumpridas essas exigências, a geração de despesa ou assunção de obrigação será considerada não autorizada, irregular e lesiva ao patrimônio público.

Também com vistas à gestão fiscal responsável, a LRF dispõe que, quando se tratar de acréscimo de despesa com pessoal, o aumento gerado deverá respeitar os

limites estabelecidos no art. 19 e 20 da referida lei.

Nesse contexto, esta Diretoria projetou a arrecadação para os anos de 2025

margem de expansão de despesas a cada ano.

Para tanto, considerando se tratar de projeções, a análise teve que assumir algumas premissas e limitações, as quais são citadas abaixo:

A receita projetada baseou-se na arrecadação realizada, com o acréscimo dos indicadores ordinariamente utilizados na elaboração da Lei Orçamentária Anual: IPCA, PIB e esforço fiscal;

Assumiu-se que a Lei de Diretrizes Orçamentárias dos anos de 2026 e 2027 serão aprovadas com os mesmos termos da LDO vigente.

Na projeção de despesa com pessoal não foi considerado o montante relativo à liquidação de passivos funcionais e indenizações, o qual, para o ano de 2026, é previsto impacto de mais de R\$ 742 milhões;

Conquanto este processo trate apenas de revisão na tabela remuneratória de servidores, também foi incluído, nas projeções apresentadas, o impacto financeiro referente ao projeto de reestruturação do 2º grau de jurisdição, dada a importância financeira tratada naquele projeto.

As projeções consideraram o impacto financeiro apenas nos três anos exigidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

Assim, a análise deste projeto é tratada sob dois aspectos: 1) a disponibilidade orçamentária e financeira; e 2) o limite da despesa com pessoal para fins de LRF.

I - Análise da capacidade orçamentária:

No que se refere à primeira análise, o quadro abaixo apresenta o cálculo da margem de expansão das despesas:

| | 2025 | 2026 | 2027 |
|--|------------------|------------------|------------------|
| Projeção de arrecadação | 3.266.504.792,03 | 3.578.728.366,53 | 3.873.811.677,00 |
| Projeção despesa c/ pessoal | 3.169.374.039,63 | 3.264.650.615,23 | 3.474.001.395,95 |
| Insuficiência Financeira - IPREV | 61.503.682,50 | 180.100.434,09 | 198.293.098,39 |
| Margem de expansão | 35.627.069,89 | 133.977.317,20 | 201.517.182,66 |
| Reestruturação tabela de vencimentos servidores efetivos | 8.395.267,45 | 47.108.536,54 | 76.482.521,14 |
| PLC criação/extinção cargos | 2.384.246,94 | 70.920.490,31 | 73.344.320,72 |
| Margem após PLC | 24.847.555,50 | 15.948.290,35 | 51.690.340,80 |

Depreende-se, a partir da projeção realizada e das premissas adotadas, que as alterações na tabela dos servidores, teria suporte no orçamento do Tribunal de Justiça nos próximos 3 anos.

No entanto, é importante sublinhar que se trata de previsão e essa está sujeita a incertezas de ordem econômica, fiscal e jurídica. Portanto, para manter a responsabilidade na gestão fiscal, é necessário que as projeções aqui traçadas sejam

II - Análise do limite da despesa com pessoal para fins de LRF:

A tabela apresentada abaixo, busca verificar se os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal seriam atingidos, se o cenário projetado se concretizasse:

| | 2025 | 2026 | 2027 |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| RCL projetada | 48.770.340.611,05 | 53.243.506.774,45 | 57.633.689.160,37 |
| Despesa c/ pessoal projetada* | 2.457.541.190,95 | 2.600.830.921,30 | 2.717.930.079,24 |
| Reestruturação da tabela de vencimentos dos servidores efetivos | 8.395.267,45 | 47.108.536,54 | 76.482.521,14 |
| Insuficiência Financeira - IPREV | 61.503.682,50 | 180.100.434,09 | 198.293.098,39 |
| PLC criação/extinção cargos | 2.205.365,38 | 64.003.887,60 | 66.375.304,27 |
| Percentual de despesa de pessoal (RCL) | 5,19% | 5,43% | 5,31% |

(*) Montante de despesa com pessoal para fins de LRF

Caso esse cenário projetado se efetive, o Tribunal de Justiça se manteria abaixo do limite prudencial de despesas de pessoal, que é de 5,7% em relação à Receita Corrente Líquida. Todavia, especialmente em 2026, o limite de alerta (5,4%) seria excedido.

III - Conclusão:

Considerando as projeções realizadas e as premissas adotadas para essa análise, é possível afirmar que haveria disponibilidade orçamentária e financeira para implementação dos projetos de lei de criação de cargos e de reestruturação na tabela de vencimentos de servidores e essas implementações não fariam com que o Poder Judiciário ultrapassasse o limite prudencial de despesas com pessoal.



Documento assinado eletronicamente por **Eduardo Cardoso Silva, Diretor**, em 21/03/2025, às 15:02, 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 **9210049** e o código CRC **8BC8B04B**.



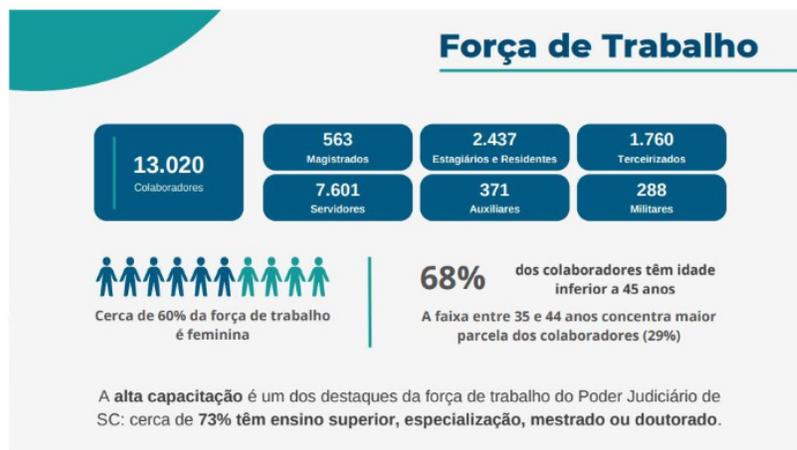
ESTADO DE SANTA CATARINA
PODER JUDICIÁRIO

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 | 9.106.450 | 1,14 % |

| | | |
|------|-----------|--------|
| 2034 | 9.203.360 | 1,08 % |
|------|-----------|--------|

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 valiosos 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.

Cumprе 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 judiciários 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

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 de aposentado em ascender

profissionalmente mediante promoções por desempenho e aperfeiçoamento, notadamente porque calçados 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 mantêm 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 TI 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.

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 correção da Correedoria Nacional de Justiça, realizada no ano de 2024, que estabeleceu em seu item n. 58.4:

"Diretoria de Gestão de Pessoas: (i) Envie 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.



Documento assinado eletronicamente por **Alexsandro Postali, Diretor-Geral Administrativo**, em 21/03/2025, às 16:13, 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 **9210131** e o código CRC **3DDE0EE3**.

0022414-79.2025.8.24.0710

9210131v10



ESTADO DE SANTA CATARINA
PODER JUDICIÁRIO

DESPACHO

Encaminhe-se ao Núcleo Jurídico da Presidência para análise e/ou providências.

Florianópolis, data da assinatura digital.

Desembargador Francisco Oliveira Neto
Presidente



Documento assinado eletronicamente por **Francisco Jose Rodrigues de Oliveira Neto, Presidente do Tribunal de Justiça de Santa Catarina**, em 24/03/2025, às 10:53, 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 **9213349** e o código CRC **387A8280**.

0022414-79.2025.8.24.0710

9213349v2



ESTADO DE SANTA CATARINA
PODER JUDICIÁRIO

PARECER

Institucional/Planejamento/Projeto n. 0022414-79.2025.8.24.0710

Unidade: Núcleo Jurídico - Presidência do Tribunal de Justiça de Santa Catarina

Assunto: Alteração Lei Complementar n. 90, de 1º de julho de 1993, que instituiu o Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos do Pessoal do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina

NÚCLEO JURÍDICO. ALTERAÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR Nº 90/1993. PLANO DE CARREIRA, CARGOS E VENCIMENTOS. REESTRUTURAÇÃO DA TABELA DE VENCIMENTOS. INSTITUIÇÃO DE ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO. NOVAS REGRAS DE ENQUADRAMENTO E PROMOÇÃO. EXTINÇÃO DE GRATIFICAÇÕES. VIABILIDADE JURÍDICA.

Senhor Desembargador Presidente do Tribunal de Justiça de Santa Catarina,

1. Trata-se de Projeto de Lei Complementar que visa a alterar a Lei Complementar nº 90, de 1º de julho de 1993, a qual institui o Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos do Pessoal do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina. As modificações propostas abrangem a criação de gratificações, a reestruturação da tabela de vencimentos, a instituição de novas regras de enquadramento e promoção dos servidores, bem como a concessão de adicionais de qualificação. O projeto também contempla a revogação de dispositivos anteriores relacionados a gratificações e cargos específicos.

O feito foi instruído com minuta de ato normativo (doc.9209381), repercussão financeira (doc. 9209679) e manifestação favorável da Diretoria de Orçamento e Finanças (doc. 9210049) e da Diretoria-Geral Administrativa (doc. 9210131).

É a síntese do necessário.

2. Cuida-se de exame jurídico sobre a proposta de alteração da Lei Complementar n. 90, de 1º de julho de 1993, que institui o Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos dos servidores do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina.

O presente parecer tem por escopo a análise jurídica das medidas propostas, com fulcro nos princípios constitucionais, na legislação infraconstitucional

pertinente, na jurisprudência consolidada e nos parâmetros normativos delineados pela Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar n. 101/2000).

Inicialmente, é importante destacar que o presente projeto se insere

no contexto de modernização e valorização da carreira dos servidores públicos, em consonância com as diretrizes constitucionais e administrativas atuais, que priorizam a eficiência, a valorização do serviço público e o respeito aos princípios da legalidade, isonomia e motivação dos atos administrativos. A reestruturação proposta segue a orientação institucional de reconhecimento e valorização dos quadros funcionais, promovendo ajustes necessários para corrigir defasagens históricas na estrutura remuneratória do Poder Judiciário de Santa Catarina, especialmente quando comparada a outros órgãos do sistema de Justiça. Esta necessidade, inclusive, foi reconhecida pela Corregedoria Nacional de Justiça durante inspeção ordinária realizada em 2024 (autos n.0057100-68.2023.8.24.0710, relatório de inspeção - doc.8481124 e Acórdão - doc.8545377).

A presente proposta legislativa, assim, encontra respaldo na legitimidade do Tribunal de Justiça para apresentar projetos de lei relacionados à sua organização e funcionamento, nos termos do art. 96, inciso II, alínea “b”, da Constituição Federal. A motivação administrativa que embasa a iniciativa está alinhada à busca por gestão estratégica e cumpridora dos parâmetros definidos pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), especialmente aqueles previstos na Resolução n. 219/2016, que estabelece diretrizes para a equalização da força de trabalho e para a valorização funcional. Destaca-se, ainda, que o regime jurídico dos servidores públicos é regido pelo princípio da legalidade estrita, o que exige que qualquer alteração na estrutura remuneratória observe rigorosamente as normas específicas aplicáveis ao funcionalismo público, bem como os dispositivos orçamentários e financeiros estabelecidos na legislação vigente.

No caso em análise, a proposta atende ao disposto no art. 37, inciso X, da Constituição Federal, que exige, como dito, a edição de lei específica para a fixação ou modificação da remuneração de servidores públicos. Importa ressaltar que foram anexadas aos autos estimativas de impacto orçamentário-financeiro (doc. 9209679) e pareceres técnicos da Diretoria de Orçamento e Finanças (doc. 9210049), em conformidade com os arts. 15, 16 e 17 da Lei de Responsabilidade Fiscal. Tais documentos evidenciam a compatibilidade das medidas propostas com a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO), com o Plano Plurianual (PPA) e com a Lei Orçamentária Anual (LOA), conforme expressamente registrado nos autos. Não se imiscui, a propósito, nas atribuições do Núcleo Financeiro e demais setores técnicos, que poderão avaliar com melhor acuidade a viabilidade orçamentária e financeira da proposta, ressaltando-se que o presente exame fica circunscrito ao âmbito jurídico da pretensão.

Cabe a este Núcleo Jurídico, sim, reforçar que o projeto ora apresentado está estruturado em dois eixos centrais, voltados à modernização da política de recursos humanos, com foco na valorização funcional, no reconhecimento do mérito e na correção de distorções.

O primeiro eixo da proposta é a **reestruturação da tabela de vencimentos**, promovida com base na constatação da defasagem salarial existente entre os servidores do Poder judiciário e os de outros órgãos do Estado de Santa Catarina, como o Ministério Público, o Tribunal de Contas e a Assembleia Legislativa.

A proposta prevê, neste rumo, a inclusão de vinte novas referências horizontais nas carreiras dos servidores, com a manutenção dos coeficientes atuais para o primeiro ano, o que denota preocupação com a responsabilidade fiscal e orçamentária, em observância ao art. 169 da Constituição Federal e à Lei

Complementar n. 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF). A compatibilidade orçamentária e financeira da medida foi devidamente atestada pela Diretoria de Orçamento e Finanças, mediante os documentos constantes nos autos, que

A alteração busca atender um anseio antigo dos servidores e proporcionar perspectivas concretas de progressão funcional, corrigindo o quadro atualmente existente de estagnação no último padrão da carreira. O redesenho da carreira, com a possibilidade de vencimentos superiores dentro dos mesmos grupos ocupacionais, permite reconhecer a experiência e dedicação acumuladas ao longo dos anos de serviço público, além de manter o servidor motivado e qualificado.

Importante destacar que, para os servidores que já se encontram no último padrão da carreira, a proposta prevê mecanismo específico de promoção com base no desempenho, limitada a uma referência, desde que atendidos os requisitos legais. Trata-se de medida prudente que evita interpretações extensivas do art. 24 da Lei Complementar n. 90/1993 e que assegura o equilíbrio financeiro da proposta.

No tocante aos **servidores inativos com direito à paridade**, a proposta não contempla a progressão funcional aos novos níveis, mas assegura a adequação do padrão de seus proventos conforme o novo enquadramento. Essa distinção encontra respaldo na jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal Federal (Tema 439 do RE 606.199/PR) e do Superior Tribunal de Justiça (RMS n. 73.122, Ministra Regina Helena Costa, Dje de 19-4-2024), que assentam não haver direito adquirido à progressão funcional por parte dos inativos, especialmente quando os critérios para tanto são fundados em requisitos verificáveis apenas no exercício do cargo.

O segundo eixo da proposta, por sua vez, é a **instituição do adicional de qualificação**, destinado a reconhecer o aprimoramento acadêmico e profissional dos servidores em atividade. A medida visa fomentar o desenvolvimento de competências alinhadas ao novo perfil de servidores, os quais já demonstram alta capacidade técnica e destreza em temas como inovação, inteligência artificial e gestão por resultados. Cuida-se de uma política de recursos humanos moderna e compatível com os objetivos estratégicos do Judiciário contemporâneo, que preza pela excelência na prestação jurisdicional.

O adicional poderá alcançar até 20% do vencimento correspondente ao padrão ANS-5/J, sendo regulamentado posteriormente por ato normativo interno. Tal previsão garante flexibilidade e viabilidade jurídica, ao mesmo tempo em que prestigia o princípio da legalidade e da autonomia administrativa do Tribunal. Além disso, é permitida a opção entre o adicional de qualificação e outra gratificação percebida por servidores abrangidos por legislação específica, evitando cumulação indevida.

Por outro lado, a revogação de gratificações que se mostram obsoletas na atual estrutura remuneratória, como a de Secretário do Foro e Escrivão do Juizado Especial, também é medida coerente com a racionalização administrativa e o princípio da eficiência. A manutenção de gratificações sem respaldo funcional não se justifica, especialmente diante da criação de cargos em comissão que absorveram essas atribuições.

De mais a mais, reforça-se e reafirma-se a preocupação que teve a Administração em submeter o projeto a amplo estudo e análise técnica, conforme demonstrado pelas manifestações das Diretorias de Gestão de Pessoas, Orçamento e Finanças, e pelo parecer ora analisado. A maturação do projeto revela diligência e compromisso com os princípios da moralidade e da economicidade.

Por fim, importa consignar que, do ponto de vista jurídico, não se

vislumbram óbices à tramitação da proposta legislativa, desde que mantidas as premissas delineadas no estudo de impacto orçamentário-financeiro e observada a regulamentação futura dos institutos ora criados. Reitera-se, todavia, a necessidade de acompanhamento contínuo da execução orçamentária.

3. À vista do exposto, opina-se favoravelmente à viabilidade jurídica do Projeto de Lei Complementar analisado, ressaltando-se que a proposição atende aos requisitos formais e materiais exigidos pela Constituição Federal, pela legislação infraconstitucional e pela jurisprudência consolidada, revelando-se compatível com os princípios da eficiência administrativa, da legalidade e da responsabilidade fiscal.

É o parecer que submeto à apreciação de Vossa Excelência.

Florianópolis, data da assinatura digital.

Rafael Maas dos Anjos
Juiz Auxiliar da Presidência



Documento assinado eletronicamente por **Rafael Maas dos Anjos, Juiz Auxiliar da Presidência**, em 24/03/2025, às 20:33, 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 **9215882** e o código CRC **0F8CD4D8**.



ESTADO DE SANTA CATARINA
PODER JUDICIÁRIO

DECISÃO

Institucional/Planejamento/Projeto n. 0022414-79.2025.8.24.0710

Unidade: Núcleo Jurídico - Presidência do Tribunal de Justiça de Santa Catarina

Assunto: Alteração Lei Complementar n. 90, de 1º de julho de 1993, que instituiu o Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos do Pessoal do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina

Trata-se de Projeto de Lei Complementar que visa alterar a Lei Complementar nº 90, de 1º de julho de 1993, a qual institui o Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos do Pessoal do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina. As modificações propostas abrangem a criação de gratificações, a reestruturação da tabela de vencimentos, a instituição de novas regras de enquadramento e promoção dos servidores, bem como a concessão de adicionais de qualificação. O projeto também contempla a revogação de dispositivos anteriores relacionados a gratificações e cargos específicos.

O feito foi instruído com minuta de ato normativo (doc.9209381), repercussão financeira (doc. 9209679) e manifestação favorável da Diretoria de Orçamento e Finanças (doc. 9210049) e da Diretoria-Geral Administrativa (doc. 9210131).

Acolho os fundamentos e a conclusão do parecer do Juiz Auxiliar Rafael Maas dos Anjos (doc. 9215882) e, por conseguinte, reconheço a viabilidade jurídica do Projeto de Lei Complementar, eis que a proposição atende aos requisitos formais e materiais exigidos pela Constituição Federal, pela legislação infraconstitucional e pela jurisprudência consolidada, sendo plenamente compatível com os princípios da eficiência administrativa, da legalidade e da responsabilidade fiscal.

Encaminhem-se os autos à Coordenadoria de Magistrados (Comagis) para inclusão da matéria na próxima sessão ordinária do Órgão Especial, apazada para o dia 02 de abril do corrente ano.

Cumpra-se com prioridade.

Florianópolis, data da assinatura digital.

Desembargador Francisco Oliveira Neto
Presidente



Documento assinado eletronicamente por **Francisco Jose Rodrigues de Oliveira Neto, Presidente do Tribunal de Justiça de Santa Catarina**, em 24/03/2025, às 21:18, 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 **9216781** e o código CRC **6F1BFE66**.

0022414-79.2025.8.24.0710

9216781v6

Decisão 9216781 SEI 0022414-79.2025.8.24.0710 / pg. 29