

**As Causas e Conseqüências do Desvio de Função nos Quadros de Servidores do Poder
Judiciário Catarinense – Propostas de soluções**

Edenir Murilo da Costa
Acadêmico

Dênia Falcão de Bittencourt
Orientadora

Artigo Científico do Curso de Pós-Graduação de Especialização em Modernização da Gestão
do Poder Judiciário
Universidade do Sul de Santa Catarina – Unisul Virtual

I - Resumo:

Este Artigo tem por finalidade conhecer as causas e as conseqüências criadas pelo desvio de função nos cargos que formam a base da tabela de vencimentos dos quadros de pessoal do Poder Judiciário de Santa Catarina, e apresentar possíveis propostas para a solução.

O trabalho, baseado em fatos e dados reais, explica que a disfunção, que é formada pela atribuição ao servidor de outros serviços que não os inerentes ao seu cargo, apresenta estatística dos cargos pertencentes aos Grupos Ocupacionais Serviços Diversos – SDV e Serviços Auxiliares – SAU, que tem por exigência, na formação do processo de seleção, de um nível de escolaridade baixo – 1º grau - e que, por formarem a atividade meio do PJSC acabaram atingidos pelas conseqüências do processo de terceirização.

Usando-se métodos e procedimentos aprendidos ao longo da disciplina Gestão Estratégica de Pessoas nas Organizações Públicas, somado aos conhecimentos adquiridos na vida laboral, aprecia-se a atual situação funcional e as causas do desvio de função do grupo, apresentando-se a seguir uma nova proposta para a gestão de pessoas no Poder Judiciário Catarinense, concernente ao plano de carreiras dos quadros estudados. Conclui-se que esta proposta de uma nova situação funcional seria o caminho para a legalidade e satisfação de todo o processo organizacional em sua visão e objetivo.

Palavras-Chave: Desvio de Função, Disfunção, SDV, SAU, Gestão de Pessoas.

I - INTRODUÇÃO

“... Os serviços Públicos, em sintonia com a demanda da sociedade, nos últimos anos desenvolvem programas que buscam atingir os padrões do modelo de excelência para suas

organizações, todavia também precisam ter conscientes o quanto é necessário ser excelente sem deixar de ser público”.

Indubitavelmente, esta citação foi o marco e a inspiração para se tocar num ponto nevrálgico que assola o Poder Judiciário Catarinense, a chamada “*disfunção*”.

Esta obra tem por finalidade conhecer as causas da disfunção dos grupos SDV e SAU dos quadros de servidores do Poder Judiciário Catarinense, investigar e analisar, baseado em fatos e dados reais fornecidos pelos órgãos competentes do próprio Tribunal de Justiça, concluir e propor correções e possíveis soluções ao desvio de função.

A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, assim assevera o artigo 37 da Constituição Federal, quando trata da Administração Pública.

No decorrer dos anos fatores como a escassez de recursos, as limitações do orçamento e as privações impostas por lei aos gestores públicos que os impede de fazer aquilo que não está determinado no preceito legal levaram à Administração do Judiciário Catarinense ao uso de subterfúgios, cita-se, por exemplo, a alocação de mão-de-obra fornecida por empresas prestadoras de serviços, as ditas terceirizaçõesⁱ.

A terceirização no serviço público para funções de apoio tem amparo legal. O Decreto 2.271, de 1997, autoriza a União, os estados e os municípios a contratar funcionários terceirizados, desde que para cargos não vinculados diretamente à administração pública.

De acordo com o decreto, a prestação de serviços por empresas privadas nos órgãos governamentais só vale para as atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações.

Nota-se que o desvio da função de origem, do servidor, provém da própria evolução do serviço público, modernidade esta, inevitável ao Poder Judiciário Catarinense. Porém, a falta de uma política mais esmerada no plano de gestão de pessoas quanto a treinamento, aprimoramento e qualificação, além do desenvolvimento de um plano de carreiras capaz de alocar devidamente os trabalhadores atingidos por essa modernidade, leva ao degradante fim de carreiras fadadas à extinção.

Para podermos chegar a uma nova proposta de alocação de pessoas nas categorias da base da tabela salarial do Poder Judiciário de Santa Catarina, precisamos primeiramente entender o que seja a chamada “*disfunção*”, palavra que se incorporou ao dia a dia da administração de recursos humanos do Tribunal de Justiça, entender suas causas, distinguir os servidores

afetados, conhecer a situação atual e apresentar a situação proposta. Dessa maneira, é imprescindível definir o que é a gestão estratégica de pessoas para uma organização pública. Contudo, este trabalho tem por objetivo identificar as causas do desvio de função e propor medidas de correção, baseado em dados e fatos reais, com a ressalva de que se trata de um artigo acadêmico norteado por regras e limitações.

II - O que é Gestão de Pessoas

Os modelos de gestão de pessoas por competência direcionam para que as organizações tracem para seus trabalhadores planos de carreiras e sucessão, onde processos de seleção interna são estimulados. Nas empresas públicas a obrigatoriedade de obediência a regramentos, impede que se tracem planos sem obedecer a princípios, sobretudo o da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, norteadores da boa administração pública.

A falta de inovação das empresas públicas as afasta dos novos e modernos modelos de gestão, sobretudo às adotadas por grandes organizações privadas, que concentram características como a descentralização da autoridade, a redução da hierarquia, a proximidade de seus clientes, praticando e oferecendo a excelência na qualidade.

E como o Poder Judiciário poderia desenvolver a qualidade e buscar a excelência no que tange a área de gestão de pessoas?

Começaremos apresentando na coluna da esquerda, algumas das características dos modelos de gestão estratégica em excelência atualmente perseguidos por grandes empresas privadas e que, em contrapartida, não vem encontrando inovações dentre as empresas públicas, já, na coluna da direita, apresenta-se algumas propostas possíveis à adaptação do Poder Judiciário Catarinense, em busca da excelência:

Excelência na gestão estratégica	Adaptação ao Poder Judiciário catarinense
Descentralização da autoridade	Delegação de ações atribuídas a outros servidores pertencentes ao mesmo grupo de trabalho devidamente qualificados
Redução da hierarquia	Quebra do paradigma para proporcionar a participação de àqueles grupos hierarquicamente inferiores nas tomadas de

	decisões
Prática do Privilégio da qualidade	Que poderá ser conseguido através da avaliação constante individual, do grupo e do serviço prestado, interna e externa, buscando sempre a melhoria contínua.
Proximidade de seus clientes	Planejamento estratégico situacional visando sempre facilitar o acesso do cidadão à Justiça, fazendo jus à missão prolatada - “Humanização da Justiça”.

Fonte: Livro didático, Gestão Estratégica de Pessoas, UnisulVirtual, 2008 – adaptado pelo acadêmico.

As mudanças estratégicas são árduas e vagarosas implicam em mudança de uma série de fatores culturais e costumeiros inerentes a um determinado povo ou locais.

Para uma nova visão de gestão de pessoas para as empresas públicas, sobretudo, direcionando para o Poder Judiciário Catarinense, podemos alocar características como:

- Vinculação das práticas de gestão de pessoas às estratégias da organização;
- Competência para prover a organização com pessoas necessárias para viabilizar seus objetivos estratégicos;
- Envolvimento de todos os trabalhadores que atuam na organização, corpo diretivo e funcional;
- Percepção de que a atuação da área deve perpassar as fronteiras internas da organização, atingindo a cadeia de valorⁱⁱ;
- Atuação descentralizada; e.
- Preocupação com a gestão de competências organizacional e individual.

Pode-se dizer que isso seria a adoção da chamada *estratégia de comprometimento* onde a participação dos funcionários nas decisões passa a ser alta, e as decisões são tomadas em equipe.

Esse processo de migração é gradativo e demanda tempo, avaliação constante e melhoria contínua.

Em uma organização, para início das mudanças e conseqüentemente a adoção de estratégias, necessária se faz à definição de seus objetivos, em uma organização pública a “missão” corresponde em termos gerais ao interesse público a que ela deva servir. No caso do Poder Judiciário Catarinense sua missão declarada é a de:

“Humanizar a justiça, assegurando que todos tenham acesso, garantindo a efetivação dos direitos e da cidadania, com eficiência na prestação jurisdicional”.(Site do PJSC, 2008).

Segundo o livro didático, *Gestão Estratégica de Pessoas nas Organizações Públicas*, Unisulvirtual, 2008;

“O âmbito da missão engloba uma visão de futuro, as estratégias para realizar a visão, a ética organizacional, as metas de qualidade, os esforços de responsabilização, etc. A gestão de pessoas aparece, assim, como um processo que, ao regular os componentes do sistema de pessoas (plano de carreira, desempenho, qualificação e outros), procura dirigi-los para que sejam não só compatíveis com a missão, mas também facilitadores de seu cumprimento a médio e longo prazo”.ⁱⁱⁱ

E continua...

“As organizações, de forma geral, possuem séria dificuldade para definir com clareza o que espera das pessoas, e mais ainda as condições profissionais que podem oferecer”.

Portanto, realizar a gestão estratégica de pessoas de organizações públicas envolve o atendimento das necessidades e expectativas dos clientes, sejam eles internos ou externos, pois é praticamente impossível atender às expectativas dos clientes externos sem também satisfazer as necessidades dos clientes internos.”(adaptado de Martins, Costa e Ribeiro, 2003)”.

Na definição de Gil:

“Gestão de Pessoas é um ramo especializado da ciência da administração que contempla todas as ações empreendidas por uma organização, com o objetivo de integrar o funcionário no contexto da organização e aumentar sua produtividade”.^{iv}

Nota-se desta maneira, a necessidade premente da integração, da busca pela excelência no serviço público prestado e pela satisfação do corpo funcional, é o que nos ensina a nova visão de gestão de pessoas.

No que tange a gestão de pessoas, Fleury e Dutra, seguidos por outros autores afirmam que:

“Gestão de Pessoas consiste na capacidade de mobilizar os colaboradores para o alcance dos objetivos organizacionais”.(Fleury, 2001; Dutra, 2001; entre outros).

Onde o termo mobilizar representa todas as estratégias que visam gerar comprometimento, motivação e entusiasmo.

O envolvimento e o entusiasmo do corpo funcional tornam-se fundamentais para a organização, uma vez que o funcionário em disfunção, não verificando a possibilidade de poder colher vantagens concretas, dificilmente irá satisfazer-se e comprometer-se. A mudança de foco da administração de pessoal é importante no sentido de observar com mais precisão as necessidades e expectativas de seus trabalhadores. Dessa forma o desvio de função não haveria de ter outra finalidade senão a da mobilização.

III - O que é o desvio de função

O chamado desvio de função, ou “disfunção”, a bem do serviço público, é a atribuição ao servidor de outros serviços que não os inerentes ao seu cargo.

O Estado deveria ser o primeiro a dar o exemplo do que é uma empregabilidade socialmente justa. Do que se entende por condições de emprego ou de um emprego em condições. Deveria ser o primeiro a assumir que um emprego deve ser estável, baseado num contrato válido e sólido, garantir formação adequada aos funcionários, remunerado de acordo com a vida real do país que governa motivante e estimulante.

No dia a dia não é o que se observa, e a quantidade de reclamações por parte dos trabalhadores é crescente contra o Estado, que só vem a se manifestar quando provocado, observe-se abaixo:

“O desvio de função não gera direito algum, seja na esfera da relação estatutária entretida com a Administração Pública, como no campo patrimonial. O acolhimento da pretensão induziria na afronta aos princípios constitucionais da impessoalidade, legalidade e moralidade, todos eles vinculativos ao proceder do administrador. Desvio de função que não gera direito patrimonial, ainda mais quando a perícia técnica

realizada fundamenta sua conclusão em registros inespecíficos”.Sentença de improcedência da ação. “RECURSO DE APELAÇÃO NÃO PROVIDO”.(TJRS, AC 70002593838, 3ª Câmara Cível, j. em 31/05/2001).

O Desvio de função é uma prática proibida no serviço público, visto que o agente público só pode fazer o que está previsto em lei e normas dela decorrentes, ou seja, seus atos são vinculados ao que dispõem o estatuto e atribuições do cargo que ocupa.

Vejamos o que determina o artigo 3º da Lei 6.745/85 – Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina:

“Art. 3º - É vedado atribuir ao funcionário outros serviços, além dos inerentes ao cargo de que seja titular, exceto quando designado, mediante gratificação, para o exercício de função de confiança ou para integrar grupos de trabalho ou estudo, criados pela autoridade competente, e comissões legais, salvo na hipótese do art. 35, deste Estatuto”.

§ “1º - Entende-se por função de confiança a situação funcional transitória criada por ato administrativo e cometida a funcionário público estadual, mediante livre escolha, para desempenho de atribuições regimentais”.

No Poder Judiciário Catarinense, a criação de novas jurisdições e em conseqüência, novos postos de trabalho sem a devida previsão legal dos cargos para ocupá-los, tornou o instituto do concurso público inoficioso a alguns cargos públicos, em contrapartida, o inevitável instituto da terceirização vem dando origem às anomalias, como é o caso da *disfunção*.

Uma das causas notáveis pelo desvio da função é o descontentamento daqueles que, desviados de suas funções almejam no novo posto, além do status diferenciado, salários melhores, o que normativamente não ocorre, por outro lado, frustrando o servidor que recebe como colega o “*desviado da função*” e que, conseqüentemente, não passou pelo crivo do concurso público para exercer àquelas novas atribuições.

A regra, portanto é que, o servidor exerça as funções inerentes o seu cargo ou emprego (presentes na descrição de atribuições), e que seu acesso se dê mediante regular processo de concurso público (artigo 37, II da CRB).

O Grupo Ocupacional SDV é formado por quatro cargos da seguinte maneira:

No Tribunal de Justiça – Justiça de 2º Grau

CARGOS	NÍVEIS	RERÊNCIAS	QUANTIDADE	OBSERVAÇÃO
Agente de Cozinha e Limpeza	01 – 03	A – J	48	EQV*
Agente de Material e Patrimônio	01 – 03	A – J	05	EQV*
Auxiliar de Serviços Gráficos	01 – 03	A – J	07	EQV*

* Em EQV; **Extinto Quando Vagar** - “Ficam extintos, no Quadro de Pessoal do Poder Judiciário, instituído pela Lei Complementar nº 90, de 1993, alterado pela Lei Complementar nº 310, de 30 de novembro de 2005, os cargos vagos e os que vierem a vagar”.(redação dada pela LC 366/06 (Art. 5º) – (DO 18021 de 07/12/06)).

Nos Fóruns – Justiça de 1º Grau

CARGOS	NÍVEIS	REFERÊNCIAS	QUANTIDADE	OBSERVAÇÃO
Agente de Serviços Gerais	01-03	A-J	360	EQV*

*Em EQV; **Extinto Quando Vagar** - “Os cargos vagos e os que vierem a vagar da categoria funcional de Agente de Serviços Gerais, grupo Serviços Diversos - SDV, do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário, instituído pela Lei Complementar nº 90, de 1993, alterado pela Lei Complementar nº 310, de 2005, serão destinados a concurso de remoção. Parágrafo único. Após o concurso de remoção, os cargos de que trata este artigo e que permanecerem vagos fica extinto”.(redação dada pela LC 366/06 (Art. 6º) – (DO 18021 de 07/12/06)).

Nota-se que todos os cargos do Grupo Serviços Diversos que hoje prestam serviços tanto na Justiça de 1º quanto de 2º Graus, por força de Lei, estão fadados à extinção.

O Grupo Ocupacional SAU, formado por treze cargos, está assim definido:

No Tribunal de Justiça – Justiça de 2º Grau

CARGOS	NÍVEIS	RERÊNCIAS	QUANTIDADE	OBSERVAÇÃO
Agente Administrativo auxiliar	04 – 06	A – J	70	
Agente de Portaria	04 – 06	A – J	12	EQV*
Carpinteiro	04 – 06	A – J	02	EQV*
Eletricista	04 – 06	A – J	03	EQV*
Encanador	04 – 06	A – J	01	EQV*
Foto litógrafo	04 – 06	A – J	01	EQV*
Garçom	04 – 06	A – J	08	EQV*
Jardineiro	04 – 06	A – J	04	EQV*
Motorista	04 – 06	A – J	40	
Pedreiro	04 – 06	A – J	01	EQV*
Pintor	04 – 06	A – J	01	EQV*
Telefonista	04 – 06	A – J	05	EQV*

* EXTINTO QUANDO VAGAR - “Ficam extintos, no Quadro de Pessoal do Poder Judiciário, instituído pela Lei Complementar nº 90, de 1993, alterado pela Lei Complementar nº 310, de 30 de novembro de 2005, os cargos vagos e os que vierem a vagar”.(Redação dada pela LC 366/06 (Art. 5º) – (DO 18021 de 07/12/06)).

Nos Fóruns – Justiça de 1º Grau

CARGOS	NÍVEIS	REFERÊNCIAS	QUANTIDADE
Agente de Portaria e Comunicação	04-06	A-J	153

Dos treze cargos do Grupo Ocupacional Serviços Auxiliares lotados tanto na Justiça de 1º quanto no 2º Graus, somente três escaparam da extinção.

Nota-se, pelas informações prestadas pela DRH do Tribunal de Justiça, que a disfunção tornou-se uma prática constante dentre os grupos ocupacionais apresentados.

As causas mais comuns apuradas, e que levam ao desvio de função são:

- A terceirização dos serviços de limpeza e manutenção - Os contratos de manutenção firmados com empresas terceirizadas forçam os funcionários originários dos cargos supracitados a serem lotados em outros setores, conseqüentemente, desempenhando atribuições outras diversas das suas;
- As políticas traçadas pelas diversas administrações do Tribunal de Justiça que se sobrepõem à falta de pessoal especializado;
- A formação acadêmica e a escolaridade alta dos servidores dos grupos em estudo;
- A Readaptação funcional^{vi};

As conseqüências detectadas pelo desvio de função são:

- Maior parte dos ocupantes dos cargos está fora da função original;
- Tendência de extinção dos cargos dos grupos ocupacionais SDV e SAU;
- Terceirização para as atividades SDV e SAU;
- Novos concursos com exigência mínima do ensino médio – ANM

Os problemas causados com a disfunção são:

- Falta de política de recursos humanos, sobretudo quanto a um plano de carreiras;
- Descontentamento de servidores que estão em disfunção, mesmo com um novo status, pela frustração na vedação legal e de uma nova política salarial;
- Inoficiosidade do concurso público

Levantando-se as causas, conseqüências e problemas criados pela disfunção, dentro da nova gestão estratégica de pessoas e em face de necessidade da melhoria constante do serviço público, passa-se a necessidade de apresentar a proposta para uma nova situação.

VI - Situação Proposta

A primeira necessidade é legalista. Face sanção da Lei Complementar Estadual nº 310/2005, de 30 de novembro de 2005, a qual altera a LC 90/93 – Plano de Carreiras, Cargos e Vencimentos do Pessoal do Poder Judiciário Catarinense e que, entre outras coisas, cria os quadros únicos de servidores, acabando com a distinção entre quadro de servidores do 1º e 2º graus, apresenta-se a seguinte situação proposta, que vem de encontro à lei complementar e que objetiva dar termo à ilegalidade, ao mesmo tempo em que proporcionaria aos servidores a oportunidade de desenvolvimento profissional, dentro de um novo plano de carreiras.

6.1 - Objetivos

- Extinguir a ilegalidade criada;
- Permitir que o atual quadro de pessoal dos grupos ocupacionais SDV e SAU desempenhe algumas atribuições do grupo ocupacional ANM – Atividade de Nível Médio, o que na prática já vem ocorrendo;
- Dar solução aos casos de desvio de função, já que a proposta, para ser efetivada, deveria passar pelo crivo da Assembléia Legislativa, em forma de projeto de lei;
- Ampliar a perspectiva profissional para os servidores do grupo ocupacional SDV e SAU.

6.2 - Operacionalizações da Proposta

- SDV e SAL seriam unificados em um Quadro Especial, conforme tabela 2:

Tabela nº 2

Quadro Especial com base na tabela de vencimentos atual

TABELA ATUAL - MAIO 2008

Grupo Ocupacional	Refer. → Nível ↓	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Serviços Diversos	1	824,85	836,40	848,11	859,99	872,03	884,24	896,61	909,15	921,85	934,80
	2	947,92	961,12	974,64	988,25	1.002,11	1.016,13	1.030,32	1.044,76	1.059,35	1.074,20
	3	1.089,30	1.104,56	1.119,98	1.135,65	1.151,57	1.167,66	1.183,99	1.200,57	1.217,40	1.234,47
Serviços Auxiliares	4	1.251,71	1.269,28	1.287,01	1.305,08	1.323,31	1.341,87	1.360,67	1.379,64	1.399,03	1.418,58
	5	1.438,46	1.458,58	1.479,04	1.499,74	1.520,69	1.541,97	1.563,59	1.585,44	1.607,63	1.630,15
	6	1.653,00	1.676,18	1.699,60	1.723,44	1.747,53	1.772,03	1.796,77	1.821,93	1.847,33	1.873,32
Atividades Nível Médio	7	1.901,44	1.929,98	1.958,94	1.988,30	2.018,08	2.048,35	2.079,12	2.110,30	2.141,97	2.174,06
	8	2.206,72	2.239,80	2.273,37	2.307,52	2.342,08	2.377,22	2.412,85	2.449,06	2.485,85	2.523,13
	9	2.560,91	2.599,35	2.638,37	2.677,96	2.718,13	2.758,88	2.800,28	2.842,27	2.884,91	2.928,14
Atividades Nível Superior	10	3.338,09	3.391,54	3.445,81	3.500,91	3.556,92	3.613,83	3.671,65	3.730,38	3.790,10	3.850,73
	11	3.912,35	3.974,95	4.038,55	4.103,13	4.168,79	4.235,52	4.303,24	4.372,12	4.442,06	4.513,17
	12	4.586,00	4.658,75	4.733,32	4.812,34	4.885,92	4.964,11	5.043,55	5.124,22	5.206,21	5.289,52

Fonte: TJSC - Adaptado pelo Acadêmico

Onde os pontos destacados em laranja e azul seriam os intervalos considerados para a construção da tabela de vencimentos e os valores do Quadro Especial.

- O Quadro Especial seria montado a partir do nível dois referência F até o nível oito referência D, sempre acumulando duas referências, para fins do futuro enquadramento dos servidores na nova proposta, conforme tabela nº 3;

Tabela nº 3

TABELA DO QUADRO ESPECIAL - Maio 2008 - 2F a 8D											
Grupo Ocupacional	Refer. → Nível ↓	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Quadro Especial	1	1.016,13	1.044,76	1.074,20	1.104,56	1.135,65	1.167,66	1.200,57	1.234,47	1.269,28	1.305,08
	2	1.341,87	1.379,64	1.418,58	1.458,58	1.499,74	1.541,97	1.585,44	1.630,15	1.676,18	1.723,44
	3	1.772,03	1.821,93	1.873,32	1.929,98	1.988,30	2.048,35	2.110,30	2.174,06	2.239,80	2.307,52

- O Quadro Especial manteria as funções atuais e incorporaria parte das atribuições da Atividade de Nível Médio – ANM, descaracterizando assim o desvio função;
- Como prêmio aos servidores descaracterizados pela disfunção, o novo quadro (especial) avançaria, em parte, na tabela de vencimentos do ANM;
- A Nova Tabela de Vencimentos para o Quadro Especial manteria trinta referências;
- Enquadramento de todos os servidores na Tabela de Vencimentos do Quadro Especial considerando a sua posição na atual tabela seria feito da seguinte maneira:
- Servidores alocados no nível um referência A e nível um referência B na tabela de vencimentos atual – com valores referentes à R\$824,85 e R\$ 836,40, respectivamente, ficaria enquadrada no nível um referência A da nova tabela, com vencimento fixado em R\$ 1.016,13, e assim sucessivamente, conforme tabela nº 4;

Tabela nº 4

Atual	1 A - 1B	1 C - 1 D	1 E - 1 F	1 G - 1 H	1 I - 1 - J	2 A - 2B	2 C - 2 D	2 E - 2 F	2 G - 2 H	2 I - 2 J
Proposta	1 - A	1 - B	1 - C	1 - D	1 - E	1 - F	1 - G	1 - H	1 - I	1 - J
	1.016,13	1.044,76	1.074,20	1.104,56	1.135,65	1.167,66	1.200,57	1.234,47	1.269,28	1.305,08
Atual	3 A - 3 B	3 C - 3 D	3 E - 3 F	3 G - 3 H	3 I - 3 - J	4 A - 4 B	4 C - 4 D	4 E - 4 F	4 G - 4 H	4 I - 4 J
Proposta	2 - A	2 - B	2 - C	2 - D	2 - E	2 - F	2 - G	2 - H	2 - I	2 - J
	1.341,87	1.379,64	1.418,58	1.458,58	1.499,74	1.541,97	1.585,44	1.630,15	1.676,18	1.723,44
Atual	5 A - 5 B	5 C - 5 D	5 E - 5 F	5 G - 5 H	5 I - 5 J	6 A - 6 B	6 C - 6 D	6 E - 6 F	6 G - 6 H	6 I - 6 J
Proposta	3 - A	3 - B	3 - C	3 - D	3 - E	3 - F	3 - G	3 - H	3 - I	3 - J
	1.772,03	1.821,93	1.873,32	1.929,98	1.988,30	2.048,35	2.110,30	2.174,06	2.239,80	2.307,52

- Preservação no enquadramento à Nova Tabela de Vencimentos da diferença salarial entre SDV e SAU.

X - Conclusão

O Trabalho mostra a situação criada pelo desvio de finalidade de atribuições dos cargos que formam os quadros de servidores da base da tabela salarial do Poder Judiciário Catarinense. O fato ocorre através do desvio de função ou da chamada disfunção, ou seja, a atribuição ao servidor de funções não inerentes ao cargo que ocupa. Nota-se que ocorre de maneira acentuada nos cargos pertencentes aos grupos ocupacionais SDV e SAU, devido a uma série de fatores dos quais se sobressaem à transferência a terceiros de atividades acessórias e de apoio - as terceirizações, e a falta de uma política mais apurada de gestão de pessoas, no caso, um efetivo plano de carreiras que possibilite um desenvolvimento funcional.

Nota-se que a atual política de pessoal adotada pela Administração do Tribunal de Justiça não demonstra interesse em manter em seu quadro de efetivos os cargos que prestam aqueles serviços alocados na base da pirâmide de pessoal, sendo dois os motivos mais evidentes:

A facilidade com que se apresenta a contratação via terceirização e o aproveitamento daqueles servidores mais instruídos, em serviços mais qualificados.

A facilidade atribuída pelo próprio Tribunal de Justiça a seus servidores, como, por exemplo, o Programa Bolsa de Estudos, faz com que servidores busquem cada vez mais a especialização, em contrapartida, uma colocação melhor e mais rentável.

A Disfunção num primeiro momento pareceu um bom negócio mesmo porque só se apresentava pelo lado positivo, com o passar do tempo às circunstâncias também apresentaram o lado negativo, surgindo assim, a necessidade de uma nova política de recursos humanos.

Viu-se que na gestão de pessoas deve-se visar a excelência através de planos de comprometimento e mudanças comportamentais, caminhos estritamente difíceis, árduos e lentos, e que no serviço público ainda sofre a agravante de ter que seguir os regramentos constitucionais em se fazer somente àquilo que a Lei permite.

XI – Bibliografia

- BITTENCOURT, Dênia Falcão, Gestão Estratégica de Pessoas nas Organizações Públicas, Unisul Virtual, 2008;
- Constituição da República Federativa do Brasil 1988;
- Livros didáticos; Pós Graduação de Especialização em Modernização da Gestão do Poder Judiciário Catarinense, Universidade do Sul de Santa Catarina – Unisul Virtual;
- Assessoria Técnica do DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos;

ⁱ “Uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade-fim, permitindo a estas se concentrarem no seu negócio, ou seja, no objetivo final”. [Giovanna Lima Colombo]

ⁱⁱ A **cadeia de valor** designa uma série de atividades relacionadas e desenvolvidas pela empresa a fim de satisfazer as necessidades dos clientes desde as relações com os fornecedores e ciclos de produção e venda até a fase da distribuição para o consumidor final, neste sentido o conceito de cadeia de valor é especialmente ajustado para explicitar a integração da logística na estratégia empresarial.

ⁱⁱⁱ Dênia Falcão de Bittencourt, Gestão Estratégica de Pessoas nas Organizações Públicas, UnisulVirtual, 2008, p.39.

^{iv} Dênia Falcão de Bittencourt, Gestão Estratégica de Pessoas nas Organizações Públicas, UnisulVirtual, 2008, p. 21 apud Gil 2001;

^v Fonte SINJUSC – Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário de Santa Catarina.

^{vi} “Dar-se-á a readaptação funcional quando, não sendo possível a transferência, ocorrer modificação do estado físico ou das condições de saúde do funcionário, que aconselhe o seu aproveitamento em atribuições diferentes, compatíveis com a sua condição funcional (art. 71)”.

§ 1º - A readaptação não implica em mudança de cargo e terá prazo certo de duração, conforme recomendação do órgão médico oficial.

§ 2º - Expirado o prazo de que trata o parágrafo anterior e se o funcionário não tiver readquirido as condições normais de saúde, a readaptação será prorrogada”.(redação dada pelo art. 35 da Lei 6.745/85)