

Pauta de Reivindicações Campanha Data-Base 2020

Organização do Trabalho e a Pandemia

Desde 16 de março de 2020, quando através da Resolução Conjunta GP/CGJ N. 2 a administração do Tribunal de Justiça de Santa Catarina (TJSC) estabeleceu medidas temporárias com o objetivo de atenuar os riscos de contaminação do COVID19, os mais de 10.000 trabalhadores passaram a exercer suas atividades desde as suas casas¹. Fecharam-se os fóruns das 111 comarcas espalhadas por todo o território do estado e também as unidades administrativas e a sede do TJSC que estão na Capital. O “apagar das luzes” e o “cerrar de portas” comprovou o que há bastante tempo este sindicato tem se dedicado a evidenciar: o *espírito* da instituição não se encontra nas paredes dos prédios ou nos computadores e outros aparelhos eletrônicos alocados em suas milhares de salas. O Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC) só se reproduz e ganha sentido na ação de seus trabalhadores – só adquire movimento na vida e no esforço de cada um deles.

Esta constatação se encontra muito bem registrada neste período de pandemia. Em diversas notícias divulgadas no site do TJSC são exaltados os bons números relativos à produtividade. No dia 26 de março uma avaliação inicial do modelo de *home office* indicava que a eficiência alcançada no desenvolvimento das atividades era proporcional àquela verificada no mesmo período de 2019² – note-se que naquele momento ainda nos encontrávamos em um período de adaptação do *home office* e da vida cotidiana no contexto da pandemia de COVID19. Em 14 abril registrou-se que o PJSC estava mantendo “posição de destaque nos indicadores de produtividade dos tribunais estaduais”, tanto que numa retrospectiva das quatro semanas que já haviam se passado figurávamos como os segundos colocados, entre todos os tribunais estaduais, quanto ao número de movimentações³. Já as informações publicadas em 19 de maio reafirmaram a manutenção dos patamares elevados de produtividade com destaque para os atos cumpridos por servidores que mantiveram-se na casa de 1,4 milhão, superando o que havia sido registrado nas seis semanas anteriores⁴.

Os resultados apresentados não causam satisfação apenas na administração do TJSC, tal sentimento também é compartilhado pelos trabalhadores – que são os responsáveis

¹ Dados extraídos do último relatório estatístico disponível do site do TJSC.

<https://www.tjsc.jus.br/web/gestao-estrategica/gestao-do-conhecimento/relatorios-estatisticos-institucionais>

² Disponível em: <https://www.tjsc.jus.br/web/imprensa/-/sistema-totalmente-digital-e-isolamento-contribuem-para-ampliar-productividade-do-pjsc?inheritRedirect=true>

³ Disponível em: <https://www.tjsc.jus.br/web/imprensa/-/poder-judiciario-de-sc-mantem-posicao-de-destaque-em-painel-nacional-de-productividade?inheritRedirect=true>

⁴ Disponível em: <https://www.tjsc.jus.br/web/imprensa/-/magistrados-e-servidores-do-pjsc-mantem-ritmo-de-trabalho-acelerado-aponta-cnj?inheritRedirect=true>

diretos pelos bons números. A alta produtividade não representa uma novidade, uma vez que os relatórios do *Justiça em Números* do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) indicam ótimo desempenho dos servidores em Santa Catarina. Mesmo assim, há que se destacar que os esforços empreendidos pelos trabalhadores ganham maior relevância no atual contexto de pandemia, posto que frente a intemperança das mudanças, e sem o necessário planejamento para a alteração da rotina e dinâmica de trabalho, são muitos os desafios que os servidores têm enfrentado dia-a-dia para dar conta de suas atividades: espaços improvisados sem a privacidade e a tranquilidade necessárias; dificuldade de acesso a recursos ergonômicos que possibilitem a manutenção da saúde física; restrição de equipamentos e ferramentas tecnológicas que permitam o funcionamento adequado dos sistemas de informação utilizados; e assim por diante. Os números elevados, de fato, representam o esforço e a responsabilidade dos trabalhadores, mas eles também trazem consigo outros fenômenos do mundo do trabalho que precisam ser avaliados neste momento.

A partir de uma enquete online realizada pelo SINJUSC entre os dias 22 e 26 de maio do presente ano, e que contou com a participação de 1.230 servidores ativos (filiação e não filiação)⁵ - foram coletadas importantes informações sobre a rotina do *home office* no contexto da pandemia. Chama a atenção entre as informações coletadas que 49% das pessoas que responderam disseram que trabalham além das 07 horas ordinárias, sendo que 4% chega a trabalhar mais de 10 horas por dia. Na pergunta sobre os motivos que têm levado às pessoas a extrapolar o horário de trabalho, a opção relacionada à necessidade de atingir as metas teve 32% das respostas; a falta de pessoal (quadro de servidores insuficientes para a demanda) foi marcada por 21% das pessoas; e, a pressão do magistrado ou chefe foi a indicação de 7% entre aqueles participaram. Um dado muito interessante e que merece ser aprofundado no futuro está no fato que 39% dos servidores participantes informaram que excedem a jornada de trabalho por uma escolha própria.

No entanto, cabe observar que, ao cruzarmos os dados levantados com as duas perguntas apresentadas acima (se trabalha além da jornada e qual o motivo) com aqueles decorrentes da pergunta sobre o exercício de cargo comissionado (CC) ou função gratificada (FG), chegamos ao resultado de que que 63% das pessoas que possuem CC ou FG trabalham mais do que 07 horas por dia. Já em relação as pessoas que não possuem CC ou FG a porcentagem daqueles que excedem o horário de trabalho cai para 33%.

Isso pode significar (e aqui é preciso reconhecer a necessidade de se fazer mais análises matemáticas dos dados) que a escolha por trabalhar além do horário esteja

⁵ Primeiro dado relevante é o volume e a representatividade das respostas. Por exemplo, foram 84 para um total de 180 Assistentes Sociais no judiciário catarinense. Número expressivo também em relação aos analistas jurídicos, que são cerca de 300 no Estado e foram 94 respostas. Ainda, foram 786 Técnicos Judiciários Auxiliar a responderem a enquete.

relacionada a pressão vivenciada em torno da manutenção do CC e da FG. Uma outra pergunta que nos ajudou a elaborar esta hipótese é aquela que diz que 65% das pessoas que possuem CC ou FG recebem chamadas/mensagens fora do horário de expediente. Vale destacar que a porcentagem total das pessoas que recebem chamadas fora do horário de trabalho é de 49%, o que também é um número bastante elevado.

A pesquisa foi lançada, conforme dito, em 21.05.2020, ou seja, antes da edição da resolução que prorrogou o *home office* até o dia 14.06.2020. Por isso, uma das perguntas questionava se o servidor se sentia seguro para retornar ao trabalho presencial em 01.06.2020 (conforme Resolução vigente a época). Apenas 10% responderam se sentir seguros em retornar, enquanto 13% responderam que “talvez” se sentissem seguros e 77% disseram que não se sentiam seguros para o retorno ao trabalho presencial.

No tocante a este ponto fazem-se necessárias algumas ponderações quanto à atuação do TJSC. O estabelecimento deste clima de segurança (ou melhor, de insegurança) está relacionado, também, a forma como a administração do TJSC tem lidado com a questão do retorno ao trabalho presencial. Prorrogar o *home office* é algo muito positivo, ainda mais com os números crescentes relativos à pandemia, contudo, ao mesmo tempo mostra-se necessário formular e efetivar medidas nas dependências dos fóruns para que no momento do retorno o ambiente de trabalho seja, de fato, seguro. Não é possível esperar o retorno para que os próprios servidores, fórum a fórum individualmente, tomem as medidas de segurança cabíveis. Compete ao TJSC mover-se enquanto Poder de Estado para proporcionar a todos que nele trabalham um ambiente seguro e livre de qualquer contaminação. Retornar sem as condições adequadas é colocar em risco a saúde dos trabalhadores e das demais pessoas que utilizam os serviços – situação com a qual este sindicato não pode compactuar.

Seguindo com os resultados da enquete, a afirmação feita por nós logo no início do documento de que os servidores sentem satisfação ao realizar seu trabalho não é retórica, uma vez que 25% das pessoas que responderam à pesquisa identificaram sentimentos positivos em relação à organização do trabalho no formato do *home office* (confiança, alegria e outros). Trata-se da satisfação pelo “dever cumprido”, mas que ao ser empreendido em condições inadequadas tem gerado outros sentimentos que não são tão positivos: 55% mencionaram experimentar sentimentos como solidão, ansiedade, insegurança, pressão, entre outros. As informações referentes aos sentimentos contraditórios vivenciados pelos servidores no exercício de suas atividades representam um grande desafio no que diz respeito a organização do trabalho e a criação de estratégias e alternativas que possam preservar a saúde mental dos trabalhadores neste momento.

É importante ressaltar que, da mesma forma que os altos números de produtividade não são uma novidade na vida dos trabalhadores do judiciário catarinense, a sobrecarga e o adoecimento psíquico e físico também não foram inaugurados com a pandemia. Sabe-se que

na Diretoria de Saúde há uma preocupação com o aumento do número de casos de adoecimento, sobretudo com aqueles de origem psíquica.

São números que refletem a precarização do trabalho, consolidada, dentre outros contextos; no reduzido número de servidores; na implementação de um sistema de metas que favorece a progressão funcional apenas de magistrados; no reconhecimento salarial focado em gratificações e auxílios que podem ser revogados a qualquer momento – situação que estamos vivenciando neste momento. A moeda da produtividade expressa em sua outra face a deterioração do trabalho e das condições de vida dos trabalhadores; a proposta de congelamento feita pelo TJSC na Resolução GP N. 14 de 8 de abril de 2020 aprofunda esta condição.

A análise da Resolução GP nº14/2020 suscita questionamentos tanto do ponto de vista legal quanto no que diz respeito à organização do trabalho. Para começar, é importante observar que os Decretos Governamentais indicados como fundamento para a edição da referida resolução⁶ não contêm qualquer passagem que autorize medida de suspensão de direitos e vantagens funcionais em razão do período de pandemia.

A Resolução fere direitos e garantias fundamentais, tais como o princípio da legalidade e direito adquirido (art. 5º, II, e XXXVI, e 37, *caput*, da CF), na medida em que determina a suspensão de vantagens sem respaldo em lei, e inobservando que os servidores preencheram os requisitos para a percepção de muitas destas vantagens, como é exemplo o abono de permanência. A suspensão temporária de direitos e vantagens de servidores no curso da pandemia, caracteriza regulamento autônomo, o que é vedado pelos arts. 84, IV, da CF88 e 71, III, da Constituição Estadual, haja vista que a edição da resolução não tem respaldo em lei. Transcreve-se:

Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República:

(...)

IV - sancionar, promulgar e fazer publicar as leis, bem como expedir decretos e regulamentos para sua fiel execução;

Art. 71. São atribuições privativas do Governador do Estado:

(...)

III - sancionar, promulgar e fazer publicar as leis, bem como expedir decretos e regulamentos para sua fiel execução;

Do ponto de vista do cotidiano do trabalho é importante chamar atenção para o fato de que a referida resolução quebra a isonomia entre os trabalhadores, produzindo diferenciações nos seus rendimentos tendo como critério apenas uma marca de tempo, antes e depois do dia 08 de abril de 2020, em confronto com as leis que regulam cada um dos direitos. Ao final do ano poderão estar trabalhando em um mesmo cartório duas servidoras

⁶ Decretos nº 515, 525, 535, e 550, do Governo do Estado, todos de 2020,

mães, como uma delas recebendo o auxílio-creche no valor de R\$ 652,30⁷ e a outra não – isso mesmo que poucos meses separem a idade de seus filhos. Situação que é similar àquela do abono permanência. Não há que se esquecer também dos servidores que não terão acesso ao auxílio-saúde, mesmo este sendo de extrema necessidade neste momento de crise sanitária que estamos vivendo. Para completar, a situação também é a mesma quanto ao abono permanência. É fácil observar que teremos servidores com responsabilidades, condições de vida e necessidades similares, mas com remunerações diferentes, mesmo existindo lei específica que garanta tais valores a quem atenda aos requisitos.

É importante destacar que a Resolução não trata do pagamento retroativo das vantagens que suspende. Para utilizar como exemplo o abono permanência, a norma indica que não haverá o “*pagamento de novas concessões de abono de permanência*”, todavia, se o servidor adquiriu tal direito ao pagamento no período posterior à edição da Resolução não é razoável que deixe de percebê-lo, já que arcará com o desconto previdenciário e seguirá trabalhando, sendo onerado duplamente pela Administração - raciocínio que também se aplica ao direito de progressão funcional.

Além disso, é importante refletir sobre o impacto que tais medidas podem ter para a organização do trabalho. Fiquemos no caso do abono permanência. Obstruído o direito ao acesso, é muito provável que os servidores que alcançarem os requisitos para a aposentadoria escolham por solicitá-la ao invés de permanecer em atividade por mais algum tempo. Assim, tendo em vista que a resolução também suspende a nomeação de novos servidores, é possível que enfrentemos um cenário de redução do já restrito quadro de servidores. Importante lembrar que atualmente já há um número alto de cargos vagos no quadro de pessoal do TJSC: um total de 506, sendo 384 de nível médio e 122 de nível superior.⁸

Acrescenta-se que as exceções do § 2º do art. 1º da Resolução possivelmente colocarão a administração do TJSC em contradição em muitas oportunidades, pois surgirão casos idênticos que serão tratadas de maneiras diferentes. Ou, ainda, utilizar-se-á a opção da “exceção” para alguns casos que implicam em custo financeiro para o TJSC, como no recente chamamento de servidores, em detrimento, por exemplo, dos processos de remoção.

A administração do TJSC não desconhece a realidade de carência de servidores, tanto é assim que em 05 de maio de 2020, através da Resolução Conjunta GP/CGJ n. 8 criou o *Programa Fortalece* com o objetivo de dinamizar a força de trabalho de magistrados e servidores para a cooperação, sem remuneração, em unidades judiciárias diversas das suas.

⁷ Disponível em <https://www.tjsc.jus.br/documents/72312/5851143/Anexo+IVh+-+abr2020+-+portal+-+assinado/b020ad72-f267-dd8c-9c07-61b58f56e49e>.

⁸ Disponível em <https://www.tjsc.jus.br/documents/72312/5852395/Anexo+IVa+-+abr2020+-+portal+-+assinado/b362a46b-9e51-bf9b-c426-869b08c41943>.

As justificativas giram em torno da diminuição da arrecadação e da necessidade de manter o isolamento social. Não obstante, se os números de produtividade se mantêm elevados na dinâmica do *home office* em contexto de isolamento e se não houve diminuição do quadro de servidores, esta necessidade de trabalho suplementar expressa uma carência antiga, já existente antes do período da pandemia. O *Programa Fortalece*, o qual não é possível conceber dentro de uma estrutura de Estado, usa o contexto da pandemia para resolver, com trabalho não remunerado, um problema antigo que, dentro das condições atuais, só pode ser efetivado com a extrapolação da jornada de trabalho.

Trata-se de um movimento no mínimo contraditório, pois ao tempo que o *Fortalece* busca remediar a carência de servidores, a Resolução GP N. 14/2020 de abre caminho no sentido de fragilizar ainda mais a organização do trabalho. Um outro exemplo? Pensemos no caso das gratificações por substituição que desde a referida resolução adquiriram um status de iminente cancelamento. Novamente a alternativa escolhida pelo TJSC passa pelo trabalho não remunerado. Os servidores nomeados a substituírem seus colegas, sem qualquer remuneração, poderão recusar a designação ou esta será arbitrária? Ou, ainda, o argumentando utilizado será a velha frase assediadora de “a escolha é sua!”? Diante de tal contexto recomenda-se a adoção de medidas diversas daquelas elencadas na Resolução GP n. 14/2020, pois além deste expediente desestruturar a organização do trabalho no Poder Judiciário de Santa Catarina, trata-se de uma resolução que fere em muitos pontos a legalidade.

A Nota Técnica 01/2020 encomendada pelo TJSC recomendou que fossem suspensos os pagamentos de triênios (Art. 5º, parágrafo único, da Lei Complementar n. 36 de 18/04/1991), promoções (Lei Complementar n. 90, de 01/07/1993; Resolução n. 44/2013-GP) e benefícios dos servidores como auxílio saúde (Art. 115, da Lei n. 6.745/1985; Lei Complementar n. 606, de 19/12/2013; Resolução n. 12/2014-TJ; Resolução n. 27/2015-TJ), auxílio creche (Art. 115, II, da Lei n. 6.745/1985; Resolução n. 7/2010-GP; Resolução n. 21/2019-GP), e auxílio médico-social (Lei Complementar n. 680, de 05/10/2016; Resolução n. 52/2016-GP; Resolução n. 43/2019-GP). No entanto, como se pode constatar, triênios, promoções e auxílios (saúde, creche e médico-social) têm previsão legal específica e não podem suspender suas respectivas vigências por nota técnica ou resolução.

A Lei prevê a vantagem financeira do servidor público e estabelece as condições para o seu pagamento. Preenchidos as condições, o administrador público não tem a “liberdade de escolha” entre pagar ou não pagar. Não se trata de ato administrativo discricionário, mas sim ato vinculado, no qual há direito subjetivo do servidor ao pagamento, nos moldes previstos em lei. A Lei não confere qualquer tipo de alternativa ao administrador público para se desvincular ou suspender o pagamento. Assim, **não podemos nos posicionar de outra maneira que não seja exigindo a anulação de tais pontos da resolução.**

O SINJUSC, legítimo representante de todos os servidores do Poder Judiciário de Santa Catarina, entende que tal medida sinalizaria a todos que o TJSC se pauta como poder de Estado que é, sabedor de suas obrigações legais, comprometido com um planejamento para o futuro e preocupado prioritariamente com a vida e a saúde de seus trabalhadores.

Porque a discussão da data-base neste momento é fundamental?

As discussões relativas à data base referem-se ao tema do reajuste salarial, mas não se limitam a ele. O contexto que estamos vivenciando na atualidade revela-se como momento oportuno para que pensemos e repactuemos os acordos em relação à organização do trabalho dentro do PJSC. A pandemia do COVID 19 produziu uma grande mudança no fazer cotidiano dos servidores e ensejará transformações importantes na condução do trabalho e em todas as relações que estabelecemos a partir dele. A abertura desta “mesa de negociações” é de grande importância e seu resultado terá consequências para a sociedade catarinense como um todo.

Estamos em um momento de nos repensarmos enquanto sociedade e a administração do TJSC, enquanto Poder de Estado que representa, tem total legitimidade para iniciar um processo de reorganização do trabalho que tenha como o horizonte o bem-estar da população através da valorização do serviço público e do aprimoramento dos atendimentos prestados. Trata-se de um caminho que deve priorizar a vida e a saúde dos trabalhadores; a construção de sistemas de informações e ferramentas que estejam em consonância com as inovações tecnológicas existentes; a adoção de modelos de gestão de recursos humanos mais desenvolvidos e sofisticados. A escolha neste momento por simplesmente “fechar as torneiras” não é condizente com a importância que o TJSC ocupa na estrutura do Estado Brasileiro e está muito aquém da tarefa que se impõe nos dias atuais de defesa das instituições do Estado Democrático de Direito do qual o Poder Judiciário é um dos pilares fundamentais.

Já em relação ao tema da remuneração, se for implementada a política do arrocho salarial⁹ no TJSC, estima-se que os servidores deixarão de receber cerca de 3% sobre seus vencimentos a título de reposição salarial. Este percentual corresponde à estimativa de inflação acumulada na *data-base maio* referente ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo. A hipótese do arrocho salarial é considerada a partir da manifestação do TJSC em conjunto com os demais poderes, que pretendem suspender, entre outros direitos, a concessão da reposição salarial.

⁹ O arrocho salarial se caracteriza pela não reposição da totalidade da inflação acumulada num determinado período sobre os salários. Assim, provoca-se queda do salário real, diminuindo o seu poder de compra.

Caso esta medida se efetive, estima-se que os servidores do TJSC deixarão de receber, em conjunto, R\$ 23,2 milhões somente este ano. Considerando que as famílias gastam 81% da sua renda com despesas de consumo (alimentação, aluguel, transporte, vestuário, manutenção doméstica, educação, saúde, entre outros), segundo a Pesquisa de Orçamentos Familiares (IBGE), R\$ 18,8 milhões deixarão de movimentar a economia em forma de consumo direto. Importante ressaltar que enquanto política de Estado os impactos da austeridade fiscal são ainda maiores dada a relevância dos servidores públicos para a demanda da economia. Em Santa Catarina, por exemplo, os servidores públicos participam de 24% da massa salarial paga aos catarinenses, segundo dados do extinto Ministério do Trabalho. Por sua vez, a remuneração paga aos trabalhadores representa 44% do PIB catarinense, segundo o IBGE.

Os trabalhadores do PJSC estão prontos para empenhar todas as suas forças na reorganização e qualificação do trabalho que contribuirá para a retomada do desenvolvimento em Santa Catarina – desenvolvimento este prejudicado pela crise resultante da pandemia do Covid19. Estamos com nossos olhos voltados para o futuro, para a construção de uma sociedade em que a igualdade seja pautada na dignidade e não na vulnerabilidade da população. Esperamos que a Administração do TJSC esteja à altura da missão e das tarefas a que nos propomos.

Para a abertura desta mesa de negociação apresentamos nossas reivindicações iniciais:

Quanto à Resolução GP n. 14/2020:

1. Anular os seguintes incisos arroladas abaixo, do art. 1º da Resolução GP n. 14/2020, seja por sua própria ilegalidade, seja pela inadequação, como nos casos das obras e movimentação da Diretoria de Engenharia e Arquitetura, tão importante para a adequação dos ambientes de trabalho quando do retorno das atividades graduais, assim como os serviços de limpeza:

I – concessão de novas gratificações de Chefe de Cartório, Chefe de Secretaria, Contador, Distribuidor, Técnico de Suporte em Informática, Coordenador de Central de Mandados, 2º (segundo) Assessor de Gabinete e de Nível Superior, ressalvados os casos de designação imediata de outro servidor para exercer as funções no lugar daquele que percebia a benesse anteriormente concedida;

II – concessão de novas gratificações com fundamento na Resolução GP n. 16 de 26 de junho de 2008, excetuadas as participações em sindicâncias, concursos, processos disciplinares e comissões de concursos;

- III – pagamento de novas concessões de abono de permanência;
- IV – pagamento de indenizações de férias e licenças-prêmio não usufruídas, bem como de abono pecuniário;
- V – pagamento de promoções;
- VI – pagamento de auxílio-creche (Resolução GP n. 7 de 10 de fevereiro de 2010) e auxílio-saúde (Resolução TJ n. 12 de 26 de maio de 2014), decorrente de concessão deferida após a data da publicação desta resolução;
- VII – preenchimento de cargos ou convocação de candidatos aprovados em concurso público, inclusive por meio de edital de aproveitamento;
- VIII – instituição de regimes de cooperação, excetuadas as prorrogações e aquelas consideradas urgentes;
- X – remoção ou disposição de servidores da Justiça de 1º Grau para a Secretaria do Tribunal de Justiça em qualquer hipótese, inclusive para gabinetes;
- XI – abertura de editais de remoção que possam resultar na necessidade de provimento de cargo na unidade de origem;
- XIV – viagens da Corregedoria-Geral da Justiça, da Auditoria Interna e da Diretoria de Engenharia e Arquitetura, excetuadas as absolutamente imprescindíveis à continuidade do serviço;
- XV – participação em cursos e eventos de capacitação, incluídos aqueles oferecidos pela Academia Judicial, excetuadas as absolutamente imprescindíveis à continuidade dos serviços;
- XVI – início da execução de novas obras, tanto de construção quanto de reforma;
- XVII – contratação de empresas para a elaboração de projetos de novas obras;
- XVIII – manutenções prediais não essenciais, como, por exemplo, trocas de ar condicionado janeleiro por split, alterações de leiaute, pinturas prediais, etc.;
- XIX – limpeza de vidros e fachadas dos prédios dos fóruns;
- XXII – concessão de novas bolsas de estudo de graduação e pós-graduação.

Quanto à Organização do Trabalho:

2. Repensar o atual sistema de metas: A organização do trabalho por metas tem obrigado grande parte dos trabalhadores a excederem sua jornada diária sem qualquer remuneração. Além da falta de reconhecimento monetário pelos esforços empreendidos e da usurpação do tempo de vida, tem sido comum aos trabalhadores vivenciarem situações de assédio moral e de abuso psicológico perpetrados por seus superiores;

3. Criar ferramentas específicas e estabelecer acordos para a gestão do trabalho na atual realidade do home office/teletrabalho: a pesquisa realizada pelo SINJUSC indica que 49% dos servidores trabalham além de sua jornada de trabalho - tanto para dar conta das metas, quanto por desrespeito dos superiores e colegas quanto ao horário de expediente. As vantagens alcançadas pelas horas de trabalho excedentes produzirão em pouco tempo situações de adoecimento e afastamento do trabalho que, certamente, terão mais resultados negativos que positivos.
4. Formular estratégias e soluções específicas na área de TI para a adaptação dos sistemas e dos equipamentos a realidade do home office/teletrabalho. Os TSIs do TJSC empreenderam esforços louváveis para transformar o trabalho presencial em *home office* no prazo de 48 horas. Fizeram tudo o que estava a seu alcance dentro do exíguo tempo disponível. Não obstante, tratam-se de soluções temporárias que precisam ser repensadas e reestruturadas com vistas a disponibilizar uma estrutura adequada de equipamentos e ferramentas tecnológicas que garantam a eficiência do trabalho. É importante ressaltar que cabe ao empregador disponibilizar toda a estrutura material para o desenvolvimento/execução do trabalho, não sendo esta uma responsabilidade que caiba ao servidor.

Quanto à Saúde dos Trabalhadores:

5. Reconhecer direito a saúde mental dos trabalhadores e empregar esforços no sentido de protegê-la. Esta questão está relacionada a própria organização do trabalho e apesar de ser aprofundada pelas circunstâncias da pandemia, já se fazia presente antes dela. Diz respeito a sobrecarga e hiperexploração; estímulo de competição entre os colegas em decorrência do sistema de metas e consequente quebra dos vínculos de solidariedade; fortalecimento de relações hierárquicas marcadas pelo assédio moral e abuso psicológico. Neste contexto é necessário buscar soluções e investir em pesquisas que criem políticas institucionais voltadas a preservação da saúde mental dos trabalhadores.
6. Implementação de protocolos que visem impedir os riscos de contágio de COVID19 na ocasião do retorno ao trabalho presencial: Quando no futuro, em um contexto de diminuição da curva de contaminação, se compreender que é possível o retorno ao trabalho presencial, mostra-se imprescindível a existência de uma política institucional que vise garantir o cumprimento de todos os protocolos de saúde indicados pelas autoridades da área com vistas a proteger a saúde dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, impedir uma nova onda de contágio.

7. Realizar a testagem em massa dos trabalhadores para COVID 19: No momento do retorno das atividades presenciais é imprescindível que todos os trabalhadores do TJSC passem por testagem para COVID 19 a fim de se evitar que os Fóruns se transformem em foco de contaminação e, por conseguinte, colocando em risco a saúde de trabalhadores, advogados e jurisdicionados.

Quanto à Política de Remuneração:

8. Reafirmamos o item 1 destes pedidos, no sentido de revogação/anulação da Resolução GP N. 14 de 8 de abril de 2020 nos pontos relativos à carreira e, por conseguinte, à remuneração dos servidores, quais sejam, os incisos I, II, III, IV, V, VI, XV e XXII;
9. Reconhecer a reposição inflacionária de 2,9% da data-base 2020 (IPCA). Sobre este ponto três colocações se fazem necessárias. O congelamento aprovado no Congresso Nacional e sancionado pelo Presidente da República por meio da PL 39/2020, não impede o reajuste inflacionário, uma vez que a reposição visa apenas manter o poder de compra do salário, não se tratando de aumento real. O mesmo congelamento aprovado não engloba os trabalhadores do judiciário, uma vez que os Tribunais gozam de autonomia financeira e orçamentária que está prevista na Constituição Federal. O reconhecimento do direito a reposição inflacionária não impede que se estabeleçam acordos que permitam que os pagamentos sejam feitos no futuro, quando a situação de crise gerada pela pandemia de COVID19 esteja estabilizada.
10. Iniciar as tratativas e estudos para uma reestruturação da carreira dos servidores do Poder Judiciário de Santa Catarina, por meio da quebra do limitador na tabela de vencimentos atual – principalmente tendo em conta a expansão do *home office*/teletrabalho
11. Iniciar as tratativas para reavaliar os auxílios (médico-social e saúde) que cabem aos trabalhadores aposentados do Poder Judiciário de Santa Catarina. Os aposentados foram prejudicados em ações recentes e merecem ter os danos reparados neste momento difícil

Sabendo da disposição para diálogo desta administração do Tribunal de Justiça de Santa Catarina, este sindicato, legítimo representante de todos os servidores do Poder Judiciário de Santa Catarina, vem requerer a participação nas negociações através de grupos de trabalho, conforme definido na primeira reunião efetuada entre as instituições, para os temas acima elencados, bem como outros que surgirem no decorrer do tempo, ficando aberta



a possibilidade de apresentação de novos documentos e estudos específicos sobre as questões afetas aos servidores (ativos e inativos).

Nestes termos, pedimos abertura das negociações referente a Campanha Salarial 2020.

Atenciosamente,


HELIO LENTZ P. NETO
Presidente do SINJUSC