



Ofício n. 46/2022

Florianópolis, 24 de outubro de 2022.

Excelentíssimo Senhor
Desembargador **JOÃO HENRIQUE BLASI**
Presidente do Tribunal de Justiça de Santa Catarina

Assunto: Reestruturação de cargos e funções

SINJUSC – SINDICATO DOS TRABALHADORES DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE SANTA CATARINA, entidade sindical com sede em Florianópolis, vem, por meio de seu Presidente, Hélio Lentz Puerta Neto, apresentar dados preliminares coletados pelo grupo de trabalho instaurado para debater a necessidade de reestruturação de cargos e funções e, ao final, requerer.

Há pelo menos mais de uma década que os servidores do judiciário vêm enfrentando mudanças de atribuições dos cargos e funções sem o devido ajustamento e regulamentação.

Entende-se que os impactos, especialmente da implementação das tecnologias de informação e comunicação, causam alterações no *modus operandi* da execução das atribuições, o que justifica a necessidade de uma ampla reformulação dos cargos e funções da categoria que se encontra profundamente desvirtuada.

Contudo, as alterações que vêm sendo operadas pela Administração do TJSC tem como foco simplesmente o aumento de produtividade e a ampliação de trabalhadores precarizados, na modalidade de estagiários de nível superior ou médio, comissionados fora do quadro de carreira, além da convocação de militares e outras transposições, sem a devida reposição por concurso.

Diante dessa situação, o SINJUSC, com base em dados, levantamento de informações com base em questionários diretos com a categoria e discussão



no grupo de trabalho definido no 9º Congresso da entidade, apresenta este documento como ponto de partida para a instalação de uma comissão oficial a ser instalada pelo TJSC e assim construir uma proposta de reformulação ampla e consistente dos cargos e funções do quadro civil de carreira dessa instituição.

Informações preliminares:

Constatou-se que entre os 9.600 trabalhadores do TJSC, 50,8% (4.877) são externos ao quadro civil de carreira do Tribunal, dos quais pelo menos 46% (2.249) são estagiários de diversas áreas e diferentes níveis, os demais são cargos comissionados, militares ou servidores de outros órgãos à disposição.

A incidência desta situação acarreta diferentes consequências, dentre as mais visíveis: precariedade no contrato de trabalho; alta rotatividade; necessidade permanente de treinamento e supervisão por parte dos servidores efetivos das respectivas divisões; aumento do retrabalho; e o resultado final é baixa qualidade e produtividade nos serviços prestados.

Em relação aos servidores efetivos da ativa, constatou-se provisoriamente por pesquisa amostral que aproximadamente $\frac{2}{3}$ atuam na área judicial e $\frac{1}{3}$ administrativa e ao mesmo tempo $\frac{4}{5}$ são lotados nas comarcas e apenas $\frac{1}{5}$ no Tribunal.

Dentre os cargos efetivos, de carreira, o maior contingente é composto pelos TJAs com 47,3%, seguido dos oficiais de justiça, somados os avaliadores, mais os oficiais e comissários de infância e juventude que representam 18,77% da categoria. Depois desses vêm os analistas jurídicos com 4,7%; assistentes sociais com 3,47%; agentes de apoio administrativo com 3,39%; agentes administrativos auxiliares com 2,41%; analistas administrativos com 1,78%; analistas jurídicos com 1,65% e a soma dos demais cargos corresponde a 2,46% dos efetivos, não incluindo nestes números os servidores efetivos que acumulam funções de chefes de cartório 6,76%; chefes de secretarias 2,39%; e outras chefias 1,46%.



Do ponto de vista do nível dos cargos e funções pelas quais esses servidores foram efetivados, 66,11% são de nível médio, 12,96% de nível superior e 5,8% de nível fundamental. Há que se considerar os aposentados que não dispomos de dados efetivos para identificar com quais cargos e funções foram jubilados.

Contudo, este quadro de cargos e funções está muito aquém das atribuições exercidas efetivamente pelo quadro de pessoal efetivo do Poder Judiciário de Santa Catarina.

O levantamento preliminar realizado pelo SINJUSC constatou que:

- Cargos de nível fundamental estão praticamente obsoletos e em sua maioria exercem atribuições previstas em cargos de nível médio, somando-se a necessidade de incluir novas atribuições operacionais no âmbito das tecnologias de informação, o que requer estudar formas de reclassificação, sem a extinção dos cargos, pois há que se preservar tais cargos para evitar a destruição da paridade dos aposentados.
- Cargos de nível médio em geral precisam de ajustes, uma vez que executam as mesmas atribuições de nível superior, ou seja, técnicos desempenham atribuições de analistas.
- Cargos de nível superior precisam de ajustes e há que se discutir as atribuições que vem sendo impostas por resoluções esparsas, bem como prever modificações futuras em razão das novas tecnologias.

Além dessas constatações específicas por níveis de atribuições, percebeu-se outras questões gerais relacionadas com o conjunto das atribuições: mais de metade do quadro de servidores efetivos estão contemplados por gratificação ou cargos comissionados (53,1%)¹, sendo que a proporção destes no TJ é praticamente o dobro das comarcas, especialmente entre os trabalhadores em regime híbrido na área judicial nas comarcas e os

¹ Com base nos dados preliminares da enquete realizada pelo SINJUSC, havendo necessidade de um levantamento exato desta situação.



servidores em regime presencial na área administrativa, que chegam a trabalhar ou ficar à disposição por uma jornada de até 10 horas diárias.

Os dados preliminares indicam a hipótese de que o expediente de gratificação ou comissionamento dos servidores efetivos serve como uma compensação de sobrejornada, evitando a contratação de novos servidores necessários para suprir a demanda e estabelecendo uma relação desigual com os colegas que cumprem efetivamente o contrato de trabalho.

Outras questões gerais relacionadas com o conjunto dos cargos e funções:

- A grande massa de trabalhadores possui atribuições relacionadas à gestão, mesmo os não ocupantes de cargos comissionados, como a orientação de estagiários e terceirizados, por exemplo;
- A execução de jornadas estendidas, para além do expediente, distorce a parametrização de metas, que por si só precisa ser questionada já que não considera a complexidade e as diferentes habilidades e competências de cada servidor;
- Além disso a gestão por metas raramente prevê o tempo dedicado pelo servidor para as atividades não produtivas, como as de gestão, organização do local de trabalho, treinamento, atendimento ao público pelos diversos canais, etc.
- O exercício do plantão judicial é uma atribuição comum a todos os cargos, haja vista que a resolução atribui a função ao “servidor efetivo que detenha conhecimento suficiente para a realização das atividades cartorárias”, havendo necessidade de estabelecimento de critérios objetivos pela Administração;
- Há uma série de atribuições e formas de execução de trabalho decorrentes das novas tecnologias que precisam ser discutidas;
- Há excesso de relatórios para cumprir metas e burocracias, tornando o trabalho sem sentido para quem o executa.

SINJUSC

Em geral, as condições de trabalho precisam levar em conta as dificuldades e oportunizar treinamento para novas atividades; oferecer equipamentos funcionais e pacote de dados de internet adequados e de qualidade para evitar uso de equipamentos e internet pessoais; evitar a insegurança contra ameaças em decorrência do uso de telefone pessoal na execução das funções; estabelecer limites de horário de atendimento (direito ao desligamento); considerar obstáculos e evitar uniformização de procedimentos distintos no estabelecimento de metas, ou seja, levar em conta as condições de realizar o trabalho; e humanizar o atendimento na relação com a comunidade, levando em conta as realidades distintas de cada região.

Algumas metas exigidas pelo CNJ não fazem sentido ou não são criadas as condições para atendê-las. Ao mesmo tempo, consideramos justas e necessárias as resoluções do CNJ em relação à criação de comitês e grupos de trabalho, contudo há que contar como horas trabalhadas a participação dos servidores nesses espaços, além de incluir como atribuição comum a todos os cargos.

Diante do exposto, percebe-se inicialmente a necessidade da instalação de uma comissão representativa, por parte do Tribunal de Justiça, para dialogar com a categoria e encaminhar um processo de reestruturação de cargos e funções.

Há necessidade de se aprofundar este diagnóstico com base em prazos e critérios previamente estabelecidos por esta comissão.

Propõe-se um estudo aprofundado com base em indicadores de qualidade que considerem, além das metas, outros critérios consolidados na literatura de gestão de processos, como por exemplo:

- melhoramento constante de processos internos que minimizem a necessidade de esforços físicos e mentais, aliviando a sobrecarga de trabalho;

SINJUSC

- processos constantes de aprendizagem e compartilhamento de experiência num ambiente cooperativo de crescimento coletivo;
- satisfação dos cidadãos usuários do serviço público e resolução efetiva dos problemas sociais sem maquiagem de metas estatísticas.

É importante se trabalhar no sentido da redução da jornada de trabalho média do conjunto dos trabalhadores, sem redução de salários, considerando que o uso da tecnologia precisa ser revertida em favor do trabalho.

Faz-se necessário a regularização urgente do direito ao desligamento, especialmente nas modalidades de teletrabalho e home office integral ou parcial.

Por fim, apresentamos com urgência a demanda de realização de novos concursos públicos com o efetivo cumprimento de cotas étnico-raciais e de pessoas com deficiência física e psíquica.

Ante o exposto, requeremos:

- a) a instalação de uma comissão representativa do Tribunal de Justiça de Santa Catarina para dialogar e encaminhar um processo de reestruturação de cargos e funções;
- b) aprofundar o diagnóstico com base em prazos e critérios previamente estabelecidos por esta comissão.

Respeitosamente,


HELIO LENTZ P. NETO
Presidente do SINJUSC