

Politizar o cansaço: entre fios e algoritmos tecemos o amanhã no judiciário de Santa Catarina

SINJUSC



Na plenária realizada em 17.05.25, durante o 10º Congresso do SINJUSC, esta tese foi aprovada por unanimidade pelos delegados e delegadas, acrescida de encaminhamentos propostos nos Grupos de Trabalho e nas proposições feitas nas teses 2 e 3, que, na ocasião, foram transformadas em pautas específicas. Todas estas propostas foram acrescentadas ao final do texto. Ainda, por deliberação unânime da plenária, esta tese foi transformada em resolução do 10º Congresso de trabalhadores e trabalhadoras do judiciário catarinense.

01. INTRODUÇÃO

“Estamos exaustos e correndo. E a má notícia é que exaustos e correndo virou a condição humana dessa época”, disse Deivison Faustino ao terminar sua palestra no Seminário “Por um Fio”, organizado pelo Fazendo Escola e o Laboratório de Sociologia do Trabalho (LASTRO-UFSC), em agosto de 2024. Essa frase é um dado real e perceptível. A conjuntura atual, que traz uma radicalização do neoliberalismo associado à popularização e naturalização do uso de ferramentas tecnológicas (de hardware e software) no cotidiano das pessoas, tornou a vida mais intensa em todas as suas dimensões.

Essa intensificação é muito evidente também no trabalho do judiciário, pois a tecnologia prometeu facilidades e tempo livre, mas não entregou. Ao contrário, ela traz metas sempre maiores; borra as fronteiras entre o início e o fim do trabalho; amplia o expediente para além das sete horas; cria uma série de ferramentas, *e-mail*, balcão virtual, telefone, *whatsapp*, que implicam em tarefas repetitivas; institui sistemas, relatórios da Corregedoria de Justiça ou do Conselho Nacional de Justiça para alimentar, fiscalizar, justificar e ajustar movimentações já feitas anteriormente; dentre muitas outras situações. Além disso, o trabalho não presencial tem aparecido como fuga de um ambiente presencial hostil ou como vetor de isolamento. Enfim, nunca se trabalhou tanto.

Junto disso, tem a nossa vida cotidiana: filhos, casamento, familiares, boletos, gato, cachorro, compras, casa para limpar e manter, deslocamento, cursos, filmes, namoro, saída com amigos, viagens, etc. Hoje, todas as nossas atividades da vida são mediadas pela tecnologia, normalmente através de um smartphone, que deixou de ser um mero objeto de comunicação para ser um moderador de quase tudo, o qual, inclusive, misturou o trabalho com esse cotidiano. Tudo na palma da mão. Nesse cenário estão as redes sociais que tendem a nos deixar sempre ocupados e reforçam a necessidade de mostrar o que está acontecendo naquele instante. Até nos momentos de descanso as pessoas são compelidas a “produzir um conteúdo” dizendo que estão descansando, gerando interação e capturando sua atenção para dentro desse mundo virtual e fora daquilo que, em tese, estava proposto: só descansar. Portanto, a tecnologia se estabelece como o grande motor dessa hiperprodutividade nas

esferas da vida, baseando-se num ambiente hiperconectado, com hiperestímulo e superinformação.

Tudo isso acontecendo numa conjuntura de trabalho precarizado, onde a ordem do dia é o “empreendedor de si mesmo” com as falsas promessas de autonomia e enriquecimento a partir do esforço individual. Na prática são horas de trabalho muito além das oito horas, sem qualquer tipo de cobertura de seguridade, com salários baixos ao final do mês, num contexto de normalização da retirada dos direitos trabalhistas e de seguridade social. Acelera-se o ritmo produtivo e precariza-se a existência com o surgimento de necessidades de consumo advindas dessa realidade, pressionando, por fim, um padrão de vida das pessoas a situações financeiras difíceis de sustentar ao longo do tempo.

Com isso, no trabalho e na vida cotidiana todo o tempo é preenchido. Não há espaço de folga ou algum tipo de desligamento. Fazer nada tornou-se disfuncional ou, pela necessidade, sequer é opção. E nesse contexto, o cansaço, o sofrimento e o adoecimento tornaram-se sintoma e linguagem comum. No entanto, eles são, antes de tudo, um dado político que precisa ser problematizado e discutido. Ao contrário da tecnologia, nosso corpo é finito, orgânico e demandante de elementos objetivos como os nutrientes e subjetivos como as pausas, os afetos, sob pena de exaurimento.

Mas, por que é tão difícil sair desse ritmo acelerado, visualizar e projetar alternativas a esse nível de cansaço tão evidente? Como a nossa relação com a tecnologia contribui para o surgimento e manutenção desse cansaço? Por que as soluções para os sintomas de cansaço, sofrimento e adoecimento aparecem sempre numa perspectiva individual? Como nós, trabalhadores e trabalhadoras do Poder Judiciário de Santa Catarina estamos vivenciando esse cansaço? Como podemos construir políticas públicas que enfrentem essa condição humana de estar sempre “correndo e exausto”? E, mais importante ainda, como transformar esse fio que está prestes a romper em uma rede sólida de conexão entre trabalhadores e trabalhadoras?

A organização do texto se estrutura a partir de três eixos principais: 1) trabalho, tecnologia e saúde; 2) carreira no Judiciário; e 3) aposentadoria digna e defesa do serviço público. Ao longo da leitura, será possível perceber que esses temas se entrelaçam em diversos pontos, pois nossa visão de mundo – e, conseqüentemente, nossa atuação sindical – não é fragmentada. Foi justamente a articulação das pautas entre si que possibilitou os inúmeros avanços conquistados nos últimos seis anos.

Para tanto, partimos de uma premissa básica: a coletividade. Entendida não como a simples soma ou acomodação das individualidades de cada pessoa que compõe o grupo, mas como um espaço que problematiza e busca soluções voltadas para a melhoria das condições de vida a partir da totalidade. Individualmente, não há caminho possível para transformar o cansaço, o sofrimento e o adoecimento em potência de vida. Por isso, politizar o cansaço é disputar o tempo; é enfrentar as raízes daquilo que nos exaure; é reivindicar uma vida digna para todas as pessoas. É nesse movimento coletivo que se tece a trama de novas formas de viver, de trabalhar e de estar no mundo.

No entanto, para compreender plenamente esse desafio e suas raízes, é fundamental situá-lo no contexto mais amplo da formação histórica do Brasil. A sociedade brasileira se forjou no colonialismo, a partir da invasão e da expropriação de territórios, e se estruturou sobre o trabalho escravizado, o que engendrou o racismo estrutural que persiste até hoje. Os aspectos históricos da formação social brasileira resultaram em uma sociedade profundamente

desigual. Embora o modo de produção tenha se alterado após a abolição, a lógica da expropriação se manteve, agora em favor de grandes conglomerados globais, fortemente vinculados às tecnologias digitais e ao sistema financeiro, em detrimento da classe trabalhadora, que continua sendo explorada em sua força de trabalho.

02. UM FIO QUE NOS CONECTA. TRABALHO, TECNOLOGIA E SAÚDE

A tecnologia tornou-se parte intrínseca de nossas vidas, e suas formas aceleradas de desenvolvimento despertam inúmeras especulações. Há quem afirme que as Inteligências Artificiais (IAs) já produzem conteúdos que, até então, eram exclusivos da criação humana. Mas será que é realmente assim? Outros argumentam que, na verdade, trata-se apenas de uma “correlação probabilística” de informações, organizadas a partir de um imenso banco de dados constantemente alimentado e treinado por pessoas. Em outras palavras, embora a tecnologia possa aparentar resultados quase mágicos, o que ocorre, na essência, é apenas a operação de correlações estatísticas baseadas no trabalho humano anterior.

Um dos prenúncios da utilização das IA's passa pela crença do fim do trabalho, como se a capacidade humana pudesse ser completamente substituída por máquinas, como se nossas vidas pudessem ser colocadas em uma “nuvem”, e como se pudéssemos deletar o que é material. Mas, como isso seria possível? Se os vários fios que permitem essa conexão tecnológica continuam demandando matérias-primas que os transformam em cabos, requerendo o trabalho humano para esse processo de transformação. Ainda que muito desse trabalho de “transformar uma matéria-prima” possa ser substituído por máquinas e/ou robôs, isso não se aplica em sua integralidade. De todo modo, fato é que o emprego das tecnologias modificou as condições e as relações de trabalho.

A reforma trabalhista de 2017 alterou as condições de trabalho por meio da retirada de diversos direitos. As plataformas de serviços - como Uber e Ifood -, evidenciam o topo dessa realidade em que não há: férias, 13º salário, folgas remuneradas ou cobertura previdenciária. O/a trabalhador/a é engolido/a pela engrenagem da mesma forma em que se arrisca cruzando cidades entre sinais que se abrem e fecham na mesma velocidade em que sua vida se esvai na sobrecarga e estresse, ou acidente. Essa flexibilização produz uma subjetividade na qual trabalhadoras e trabalhadores têm se compreendido como “empreendedoras/es de si mesma/o” ou “donos do próprio trabalho”. No entanto, como pode se considerar “autonomia” quando as pessoas precisam trabalhar muitas horas em excesso para garantir as mínimas condições de vida? Assim é, que as relações de trabalho também se alteram, dentro de um cenário constante de desencontros. No caso das plataformas, em qual local as pessoas se concentram? Onde é a pausa para o café? O registro do ponto? O não encontro, também modificou as relações de trabalho, produzindo uma subjetividade individualista que embaça a potência que é nos reconhecemos enquanto classe trabalhadora e unirmos forças para conquistar condições de trabalho dignas.

Nesses tempos, atravessamos a exacerbação do individualismo, esse que limita nossa capacidade de virar para o lado e perceber que há muitas/os outras/os trabalhadoras/es precarizadas/os, e que o fio que nos conecta enquanto classe trabalhadora não é o dos cabos de internet, e sim o da solidariedade. O fio da solidariedade de classe é o que nos faz vislumbrar o amanhã sendo tecido sob a perspectiva de esperança de melhores condições de vida, mas para isso, é preciso que o cansaço seja politizado a partir da compreensão de que ele é produzido também para nos desarticular enquanto coletividade.

A nossa realidade de trabalho no judiciário catarinense, definitivamente, não é a mesma das/os trabalhadoras/es de Ifood ou da Uber. Temos estabilidade, 13º, férias, final de semana remunerado, entre outros direitos conquistados. No entanto, algumas premissas de uberização também estão presentes no serviço público e no judiciário. Nossa jornada de trabalho ultrapassa as 35 horas semanais previstas. As pilhas de processos físicos que antes lotavam nossas mesas foram transformadas em nuvens digitais, acessíveis a qualquer momento – de dia ou de noite –, o que nos mantém em constante e plena conexão com o trabalho. As fronteiras entre o início e o fim da jornada tornaram-se invisíveis. Perdemos a noção de horário e, além disso, somos pressionados a produzir muito mais em menos tempo. As metas impostas reforçam uma lógica individualista e não cooperativa, e, sem perceber, vamos rompendo o tecido de solidariedade entre colegas. Nesse cenário, torna-se cada vez mais difícil perceber que o/a colega ao lado enfrenta demandas e problemas tão semelhantes aos nossos. Em consequência, reconhecer-nos coletivamente enquanto classe trabalhadora tornou-se um desafio.

Quando estamos no espaço físico da comarca, mal conseguimos desviar os olhos da tela. O momento do cafezinho, aquele breve espaço de convivência, tornou-se raro. Muitas vezes, sequer sabemos quem é o/a novo/a colega da sala ao lado. Ao registrarmos o ponto na saída, levamos conosco, nos smartphones, o acesso contínuo aos inúmeros sistemas, as notificações incessantes do Teams e os alertas do WhatsApp. Podemos ser acionados e trabalhar 24 horas por dia, se assim "desejarmos". Nossas casas se transformaram em extensões da jornada de trabalho, por meio do teletrabalho e do home office – modalidades que se consolidaram massivamente após a pandemia. No entanto, em vez de serem reconhecidas como formas legítimas de organização do trabalho, são tratadas pelas chefias como "benefícios" ou "moedas de troca", intensificando a cobrança por produtividade e transferindo para os trabalhadores os custos relacionados ao exercício de suas funções.

Como dito, o nosso trabalho não pode ser comparado à extrema precarização de entregadoras/es de Ifood, pois ainda temos a garantia de alguns direitos básicos. No entanto, a ideia de retirada de direitos, precarização e intensificação do trabalho segue o mesmo fio. No judiciário e no serviço público em geral, é possível observar a chegada da uberização do trabalho a partir de algumas características, sobretudo que se relacionam com as formas de controle: a) perda de formas estáveis, reguladas e reconhecíveis das determinações que operam sobre a distribuição do serviço, tempo de trabalho e remuneração; b) riscos e custos transferidos para o/a trabalhador/a, assim como parte do gerenciamento do trabalho, do qual é subordinado; c) responsabilização por todas as outras coisas que envolvem a reprodução social, sem qualquer garantia por parte do Estado ou da empresa; d) despadronização da jornada de trabalho; novos arranjos de trabalho pela tecnologia (virtualização e IA); e) gerenciamento algorítmico; f) eliminação e redefinição dos direitos sociais e do trabalho; g) dificuldade de mapear os custos do trabalho.

Para compreender esses elementos, basta observar como se organiza o trabalho não presencial no Judiciário ou o regime de plantão judicial: as demandas chegam a qualquer momento; toda a gestão e organização do trabalho recaem sobre o/a próprio/a trabalhador/a; os custos do trabalho realizado em casa são arcados pelo/a trabalhador/a; e grande parte das atividades desenvolvidas sequer pode ser dimensionada, pois ultrapassa aquilo que é registrado nos sistemas. É fundamental compreender que as mudanças no mundo do trabalho, impulsionadas pelo advento da tecnologia e pela consequente retirada de direitos, afetam toda a classe trabalhadora. Embora os efeitos sobre os trabalhadores do setor público possam ser atenuados por algumas proteções ainda existentes, também somos atingidas/os por essa nova realidade.

Por isso, é necessário reivindicar que a tecnologia seja utilizada para facilitar nossas vidas - e não para intensificar a exploração. Uma rápida reflexão revela que convivemos cotidianamente com tecnologias simples, como mesas, cadeiras, roupas, calçados e copos, todas pensadas para tornar nossas atividades mais fáceis. Por que, então, a tecnologia digital não poderia cumprir o mesmo papel? Se hoje produzimos mais em menos tempo, por que não trabalhamos menos horas? A realidade, porém, é outra: quanto mais produzimos, mais as metas aumentam. A tecnologia, que poderia ser uma aliada, tem se transformado em fonte de adoecimento, pois não conseguimos mais nos desconectar do trabalho.

Diante desse cenário, é preciso reconstruir os fios de solidariedade, colocando a coletividade acima das demandas imediatas e individuais. Esse movimento, além de fortalecer laços, gera um sentimento de reconhecimento e pertencimento enquanto classe trabalhadora, tanto dentro quanto fora do judiciário catarinense. Trata-se de perceber o/a outro/a - seja o/a colega ao nosso lado, a pessoa que atendemos no balcão do fórum, a motorista de aplicativo, o caixa do supermercado. Reconhecer-nos enquanto parte da classe trabalhadora é essencial, e a história nos ensina que, mesmo na diversidade, é esse pertencimento que pode romper os fios do cansaço e tecer um futuro em que beija-flores possam a-voar ao nosso redor. No Sindicato, promover encontros periódicos, estaduais e regionais, reunindo as pessoas em espaços de troca e acolhimento, tem sido vital para construirmos estratégias de superação do ambiente de trabalho muitas vezes hostil que vivenciamos.

Essa reconstrução da solidariedade é ainda mais urgente quando refletimos sobre os impactos diretos das condições de trabalho na nossa saúde física e mental. No modelo hegemônico de tratamento da saúde do/a trabalhador/a, é comum a valorização de práticas de "auto-cuidado", de "passos para uma vida saudável" e de cursos de "boas práticas", além de orientações pontuais sobre ergonomia. Porém, essa abordagem individualiza a responsabilidade pela saúde, desconsiderando o ritmo exaustivo e o ambiente adoecedor impostos pela gestão do trabalho. É como se a prática de exercícios físicos, a yoga ou o consumo de suco verde fossem suficientes para neutralizar a lógica de hiperprodutividade que nos é exigida.

Essas práticas têm seu valor, sim, mas representam apenas uma pequena parcela da solução. Os dados mostram a gravidade do problema: entre janeiro de 2021 e junho de 2022, quase 2.000 trabalhadores/as precisaram se afastar, totalizando cerca de 69 mil dias de licença saúde - sem contar aquelas inferiores a três dias. Esses números revelam um problema estrutural e de gestão, cuja responsabilidade é do Tribunal de Justiça de Santa Catarina, por isso, medidas institucionais precisam ser adotadas para proteger a saúde de quem trabalha no Judiciário.

Nosso entendimento de saúde é que ela não é apenas ausência de doença. O sanitarista Sérgio Arouca, refletia já em finais de 1980, que em sua concepção ampliada a saúde "não é simplesmente não estar doente, é mais: é um bem estar social, é o direito ao trabalho, a um salário condigno; é o direito a ter água, à vestimenta, à educação, e, até a informações sobre como se pode dominar este mundo e transformá-lo" (AROUCA, 1986).

Sustentamos, neste sentido, a ideia de que existem determinações sociais de saúde que passam pela garantia das condições básicas de vida - alimentação, transporte, habitação, trabalho digno, descanso - e também, pela possibilidade de mantermos vivos os nossos sonhos para tecermos o amanhã. Sobremaneira, as determinações sociais da saúde passam pelo trabalho, o lugar onde deixamos nosso maior tempo de vida.

A subjetivação do individualismo - produto desses tempos - nos condiciona a um constante sentimento de que somos “responsáveis” por tudo, o que nos impele ao medo de não dar conta, de ser insuficiente, de perder a comissão ou a gratificação, o medo de sofrer assédio, o medo de adoecer, sem nem entendermos que convivermos com o medo já é o sofrimento que, por sua vez, é o caminho para o adoecimento. Assim, talvez nossa resposta a esse medo seja justamente a possibilidade de nos autodeterminarmos a partir do nosso reconhecimento enquanto classe trabalhadora. O nosso pertencimento é canto de pássaro voando em bando. Os pássaros andam em bando justamente para se protegerem, economizarem energia e facilitarem o alimento. Em uma conjuntura na qual o individualismo provoca o estranhamento para com a/o outra/o, e nos joga para a solidão como se a solidariedade não fosse possível, estarmos juntas/os, é muita coisa.

A saúde está em disputa. A saúde, portanto, é algo a ser atingido, e é também por ela que caminhamos. A lógica hegemônica quer individualizar a responsabilidade pela saúde. Esta tese defende que os determinantes sociais, incluindo a forma de gestão estrutural do trabalho influencia diretamente na saúde. Para inverter essa lógica atual implementar políticas institucionais conectadas ao conceito ampliado de saúde, fazendo com que medidas sejam capazes de verificar que o/a trabalhador/a não é isoladamente responsável por eventual não atingimento de metas ou de determinado procedimento que foi gerado por planilha ou aplicativo. É preciso que se dê condições amplas e adequadas para que o trabalho seja realizado de maneira a não gerar sofrimento e adoecimento.

03.

PARA QUE O FIO NÃO SE ARREBENTE. POLITIZAR O CANSAÇO PARA TECERMOS UMA CARREIRA COM CONDIÇÕES DIGNAS DE TRABALHO

Helena é técnica judiciária lotada na Comarca de Processo Fino. O horário regular do expediente é de 7 horas ininterruptas. No entanto, o volume de trabalho na expedição de mandados, elaboração de minutas, atendimento no balcão, consultas nos sistemas SISP, Bacenjud, Renajud, etc., respostas aos atendimentos pelos meios digitais, faz com que ela precise esticar todos os dias sua jornada. Helena também recebe uma gratificação para exercer funções de suporte de informática. Além de todo o trabalho regular no cartório, ela atende aos chamados de todo o Fórum prestando serviço especializado de informática, tanto para software, quanto para hardware. Inclusive, ela abre pedidos de equipamentos e dá baixa naqueles que não têm mais conserto. No cadastro de patrimônio vários bens estão em seu nome, sob sua responsabilidade. Ela aceitou essa função para aumentar um pouco o salário, apesar do aumento também da carga de trabalho. Todo seu trabalho é controlado pelo sistema. O chefe de cartório envia metas diárias para ela e as/os demais colegas. E ele não leva em conta o trabalho de informática que ela presta, tampouco considera que ela tem uma filha de 10 anos que cria com o apoio da mãe, sua única rede de apoio. O que o chefe concede a ela é a possibilidade de fazer home office duas vezes na semana. Para isso, nestes dias a meta dela sobe em 30%. Ele faz isso “para ajudá-la”.

Certamente, muitas/os se reconhecem em Helena e/ou de imediato lembram de alguma colega. As condições de trabalho às quais ela está submetida se vinculam aos aspectos tratados no item anterior. Ficamos cansadas/os só de pensar no acúmulo de funções de Helena, e sem dúvidas, isso nos toca porque estamos justamente imersos nessa rotina. Se existe um coro de trabalhadoras/es identificando-se com essa história, e sabemos que há, quer dizer que se trata de uma forma de gestão do trabalho, que deliberadamente nos coloca essas

condições. Do ponto de vista subjetivo, levar o trabalho para casa tornou-se prática comum daquela/e que é considerada/os a/o bom servidor/a.

As transformações advindas da regionalização do plantão nos incitaram a gritar pelo fim de condições de trabalho que nos desumanizam como se nosso corpo não cansasse, como se não precisássemos nos alimentar, como se não precisássemos dormir. Até as últimas alterações conquistadas em 2023 - com o aumento das equipes, redução dos dias de plantão e remuneração -, eram 175 horas ininterruptas de trabalho, com a acumulação de folgas que não poderiam ser usufruídas, pois durante o plantão e mesmo depois de findado, as demandas regulares estavam acumuladas. Obtivemos melhoras com as últimas mudanças, mas ainda há muito que avançar para que o plantão deixe de causar crises de pânico e ansiedade em muitas/os trabalhadoras/es plantonistas. Além da excessiva jornada, os desafios postos as/aos plantonistas passam também pelo acesso a inúmeros sistemas, muitos dos quais, aquela/e trabalhador/a não lida no seu cotidiano por não ser sua área de atuação. Do ponto de vista institucional há pouco e/ou nenhum suporte nesse âmbito, causando na/o trabalhador/a o medo de “não dar conta” pela ausência dos instrumentos necessários ao atendimento das demandas que surgirem, como a falta das capacitações basilares à operacionalização da tarefa.

O plantão exemplifica de forma certa, a transferência da responsabilidade institucional para individual. Mas não só, no caso de Helena, assim como de muitas/os técnicas/os de informática e chefes de secretaria do PJSC, os patrimônios tornam-se incumbência do/a trabalhador/a. Ademais, utilizamos os nossos equipamentos individuais para viabilizarmos nosso trabalho, como o *authenticator* como app em nossos celulares particulares para a acesso a conta Microsoft; o whatsapp business com nossa rede de internet; no teletrabalho ou home office, as nossas mesas pessoais, energia e internet.

A concessão de home office duas vezes na semana, com o aumento da carga de trabalho em 30%, foram deferidas à Helena para “ajudá-la”. Quantas/os tiveram o home office concedido nessa condição - como “ajuda” e com o aumento da meta? E/ou, as metas colocadas para quem está em trabalho não presencial têm algum limite? Sabemos que a falta de regulamentação dessa modalidade de trabalho impondo limites a essas práticas institui uma cultura organizacional que incide em uma auto responsabilização da/o trabalhador/a, individualizando-nos cada vez mais. Conforme já discorrido, o advento da tecnologia, tornou as fronteiras do trabalho invisíveis, mas isso não significa que o PJSC, não tenha a responsabilidade de instituir normativas que prevejam a necessidade de nos desligarmos, de cumprirmos a nossa jornada dentro do que é previsto, e principalmente, de que nos seja demandado aquilo é viável.

A auto responsabilização nesse caso, pode ser também associada a polivalência. Nos exigem tudo, e nos convencemos de que podemos fazer tudo, e por fim, tudo fazemos. Assim como para Helena, o desvio de funções tornou-se uma prática naturalizada institucionalmente, especialmente nos cartórios, grupos ocupacionais diferentes desenvolvem as mesmas atividades, mas não recebem igualmente por isso.

As novas formas de organização do trabalho que se impõe com uso intensivo das tecnologias, nos parecem um ponto sem retorno. Agentes, técnicos e analistas, recebem suas progressões com diferentes porcentagens além de haver uma diferença salarial significativa entre os distintos grupos ocupacionais. Entendemos que caso a nossa nova tabela salarial seja aprovada na Alesc, teremos uma grande vitória: que é a da perspectiva de progredir na carreira, com um grupo ocupacional podendo adentrar aos vencimentos do outro e com

ganho estrutural de 40% ao final de cada carreira, além da instituição do Adicional de Qualificação que poderá corrigir uma grande injustiça que foi a perda da Gratificação de Nível Superior e estimular a continuidade da qualificação do quadro funcional para pós-graduação, mestrado e doutorado. Compreendemos nesse sentido, que é uma grande vitória reestruturarmos a nossa tabela de vencimentos, no entanto, sabemos que ela não é suficiente para corrigir a disfunção e a desigualdade. Neste momento, a implementação massificada da Gratificação de Atividade de Nível Superior (GANS), é uma medida, cujo horizonte deve ser a elevação de nível das/os técnicas/os e agentes.

A reestruturação da tabela salarial pode promover a possibilidade de algumas escolhas por propiciar melhores condições salariais. Helena aceitou a função gratificada como suporte de informática para ter um aumento salarial - mesmo sabendo que sobrecarregaria ainda mais o seu trabalho. Uma tabela com salários mais altos pode fazer com que trabalhadores e trabalhadoras não se submetam a exercer outra função gratificada, cargo em comissão, e/ou cooperações. Atualmente, o Sinjusc recebe muitas demandas de trabalhadoras/es que adoecem estando nesses cargos ou funções, e que na maioria das vezes, não se desvinculam em virtude da diminuição salarial. Mas, no decorrer de processos de trabalho ainda mais exaustivos, a saúde se esgota pelo estresse da sobrecarga, nestes casos sair do cargo deixa de ser uma escolha pessoal e se torna uma determinação da chefia. É um ciclo: se produz tudo de forma polivalente e com base na auto responsabilização individual até que o cansaço lhe impeça de continuar trabalhando, comprometa a saúde física e/ou mental e lhe afaste do trabalho, e quando isso acontecer, você possivelmente será substituído por outra pessoa, que provavelmente cansará e adoecerá também.

Abordar essas questões, nos impulsiona a tratar de uma outra temática sensível a nós: o assédio no trabalho. Atualmente, o Sinjusc possui um protocolo interno para acompanhar as demandas de sua base. Observamos que muito do sofrimento e adoecimento está vinculado ao assédio e este, por sua vez, está associado ao cumprimento de metas, mas não só. Às vezes, inclusive, é difícil de dimensionar o que iniciou antes: o sofrimento pela sobrecarga ou o assédio. Ao abordarmos essa temática, é inevitável ponderarmos os inúmeros recortes que nos atravessam enquanto trabalhadoras e trabalhadores em nossa diversidade. Nos reconhecemos enquanto classe trabalhadora passa necessariamente pela compreensão das diversidades que nos constituem, não somos homogêneos. E tratar disso é considerar a divisão sexual e racial do trabalho.

Historicamente, o mundo regido pelos homens operou para desqualificar as mulheres e limitá-las ao espaço doméstico, que é o garantidor das condições para reprodução da força de trabalho. Esse ponto de análise é fundamental, pois o quadro de pessoas que trabalham no judiciário de Santa Catarina é quase 70% composto por mulheres. Não seria incomum pensar que boa parte delas, além do trabalho do Fórum ou Tribunal, são submetidas a jornadas extras de trabalho de cuidado. Várias podem ser Helena's. Mas essas questões não são levadas em consideração quando da cobrança pelas metas. Infelizmente, também não é incomum relatos de assédio sexual, o que seguirá sendo repudiado e combatido veementemente neste Sindicato.

Também não é possível deixar de lado a questão do racismo. Se ao longo de nossa história a desumanização de africanas/os e suas/seus descendentes foi utilizada para justificar a escravização e, no pós abolição, regular o valor da nossa força de trabalho, na atualidade o racismo como constitutivo de nossa formação social permanece também como ferramenta objetiva e ideológica de superexploração e disciplinamento dos corpos de pessoas negras para o trabalho. O retrato da sociedade também está presente no Judiciário catarinense.

Termos um quadro de servidoras/es que é composto em menos de 5% por pessoas negras em um Brasil no qual mais da metade da população é negra, retrata justamente essa marginalização. Não são raros os relatos de pessoas negras que compõem o quadro do PJSC sofrendo o assédio atravessado pelo preconceito étnico-racial.

Pensando justamente no acolhimento dessas pessoas e no combate ao racismo, o SINJUSC tem constituído e consolidado o Coletivo de Negras e Negros do Judiciário Catarinense. O coletivo tem como finalidade não apenas tratar de temas relacionados ao racismo e às condições dos trabalhadores e trabalhadoras negras, mas também promover a formação política, fortalecer a consciência de classe e estimular a organização coletiva para a luta contra as desigualdades estruturais. Sua atuação é pautada tanto na criação de espaços seguros para o debate e a troca de experiências quanto na articulação de estratégias para o enfrentamento do racismo institucional e da marginalização no ambiente de trabalho.

No mesmo sentido, o SINJUSC também consolidou o Coletivo Valente, formado pelas mulheres do Judiciário Catarinense. O coletivo vem realizando um trabalho incansável e profundamente necessário, promovendo a discussão das pautas trabalhistas com ênfase nas questões de gênero e na politização do cuidado – tanto no âmbito das dinâmicas internas do ambiente de trabalho quanto na maneira como as trabalhadoras conduzem o atendimento às mulheres usuárias dos serviços judiciais.

Por fim, e não menos importante, é fundamental que também haja um olhar atento e comprometido com as questões que envolvem as pessoas com deficiência (PCDs). O capacitismo – isto é, a discriminação e a exclusão baseadas na deficiência – manifesta-se tanto na ausência de condições adequadas de trabalho quanto nas diversas formas de assédio vivenciadas por essas pessoas em nosso ambiente laboral. A realidade é que, frequentemente, o espaço de trabalho não está preparado para garantir a plena inclusão, a autonomia e o respeito às especificidades de cada trabalhador ou trabalhadora com deficiência. Não basta ao Tribunal de Justiça de Santa Catarina apenas viabilizar o ingresso de pessoas com deficiência por meio de concursos públicos: é imprescindível a implementação de uma política institucional robusta e contínua de inclusão. Isso envolve a adaptação efetiva dos ambientes de trabalho, o fornecimento de tecnologias assistidas, a formação das trabalhadoras e dos trabalhadores para o acolhimento e a inclusão, bem como o combate explícito ao preconceito e às práticas capacitistas. Ainda, pessoas idosas são marginalizadas por não serem consideradas produtivas dentro da lógica do mercado, em que a produtividade tem centralidade. Com o advento da tecnologia em nosso trabalho cotidiano, o etarismo também aparece como uma questão “você precisa se adaptar”, mesmo que ao longo de sua vida tenha desenvolvido outras habilidades. Depois da aposentadoria, há um novo processo de exclusão. Nesse sentido, o Núcleo de Aposentadas/os e Pensionistas – NAP do Sinjusc, tem construído espaços de formação e enfrentamento a tais práticas, além de organizar politicamente e mobilizar as lutas contra as reformas previdenciárias e na defesa do serviço público.

Assim, tanto o NAP, quanto Coletivo de Negras e Negros e o Coletivo Valente expressam, na prática, a aposta do SINJUSC na organização coletiva e na construção de espaços de resistência, formação e luta por direitos, dignidade e justiça social.

Como se observa, toda a reflexão desenvolvida até aqui nos apresenta dois elementos centrais. **O primeiro** é a necessidade urgente de construirmos uma carreira condizente com as transformações do nosso tempo. Se fizermos uma analogia histórica, é como se o Tribunal de Justiça de Santa Catarina assistisse ao aumento vertiginoso da produtividade na Inglaterra

do século XIX com a introdução das máquinas de tear, mas insistisse em cobrar a mesma produtividade de costureiras que ainda trabalham com agulha e linha nas mãos. Em outras palavras, exige-se produtividade e resultados do século XXI, mas mantém-se estruturas de trabalho, gestão e reconhecimento típicas de séculos passados.

O segundo elemento central que se impõe é a necessidade de refletirmos sobre como as atuais formas de gestão e controle do trabalho no judiciário alienam as trabalhadoras e os trabalhadores do resultado final de suas atividades, impactando diretamente o acesso ao sistema de justiça pela população usuária. A lógica de metas transforma pessoas em meros números a serem alcançados, comprometendo a qualidade da prestação jurisdicional e esvaziando o sentido público do nosso trabalho. É preciso, então, retomar perguntas fundamentais: que tipo de judiciário a população precisa? E que tipo de judiciário estamos, de fato, entregando?

O desmonte dos serviços públicos e a intensificação da lógica gerencialista aprofundam ainda mais esse cenário de distanciamento e esvaziamento da função social do judiciário. A nós, trabalhadoras e trabalhadores do Poder Judiciário, cabe o desafio de pensar e construir ativamente o tipo de justiça que desejamos ofertar à sociedade. Afinal, mesmo conscientes das contradições que estruturam este poder, é nosso papel buscar brechas e construir estratégias que rompam com a reprodução de desigualdades, opressões e exclusões, sendo indispensável compreender que a defesa de condições dignas de trabalho não é apenas uma pauta corporativa, mas uma condição necessária para a efetiva democratização do judiciário e para a ampliação do acesso à justiça.

04.

O FIO DA SOLIDARIEDADE. O PAPEL DO SINDICATO NA DEFESA DO SERVIÇO PÚBLICO E NA CONSTRUÇÃO DA APOSENTADORIA DIGNA

Uma das origens da desestruturação do serviço público está na adoção generalizada de políticas de austeridade em diversos países, incluindo o Brasil. Essas políticas, baseadas na redução dos gastos públicos, são frequentemente apresentadas como medidas necessárias para equilibrar as contas do Estado e promover o crescimento econômico. No entanto, na prática, a política de austeridade tem se mostrado prejudicial à população em geral, enquanto beneficia uma pequena parte de rentistas e detentores de capital. Isso porque, ela reduz investimentos em serviços públicos essenciais, como saúde, educação e assistência social. Essa disparidade de acesso a recursos e oportunidades perpetua um ciclo de exclusão social, minando os esforços para construir uma sociedade mais justa e igualitária.

A política de austeridade pode ter efeitos recessivos na própria economia, uma vez que reduz o poder de compra da população e desestimula o investimento público, interferindo até mesmo nos orçamentos dos Tribunais. Isso pode levar a um ciclo vicioso de queda na atividade econômica, aumento do desemprego e enfraquecimento do mercado interno, prejudicando tanto as/os trabalhadoras/es quanto as/os empresárias/os que dependem do consumo doméstico.

Em Santa Catarina, a lógica da austeridade tem exposto, de forma cada vez mais evidente, a apropriação indevida do dinheiro público. Enquanto sucessivas reformas da previdência são justificadas com o argumento de um suposto déficit no fundo estadual responsável pelo pagamento das aposentadorias, o governo estadual, ao mesmo tempo,

concede isenções fiscais bilionárias, sem transparência e sem exigir contrapartidas sociais. Somente em 2024, o Estado abriu mão de R\$ 24 bilhões em arrecadação. Para se ter uma ideia da escalada desses benefícios, o valor de isenções saltou de aproximadamente R\$ 6 bilhões em 2021 para R\$ 14 bilhões em 2022, e atingiu R\$ 21 bilhões em 2023 – tudo isso sem que sejam amplamente divulgadas as empresas beneficiadas, os valores individuais recebidos ou o real impacto social dos incentivos concedidos.

Em termos reais, abre-se mão de cerca de 40% da arrecadação do ICMS para efetivar essa concessão, enquanto falta investimento aos profissionais da educação, saúde, assistência social, segurança pública, além de recursos destinados à infraestrutura do Estado. Há um discurso em torno do trabalho do/a catarinense, uma propaganda de “estado paraíso”, no entanto, uma desvalorização do serviço público e das pessoas que nele trabalham ou trabalharam. Essa contradição evidencia que o discurso de escassez serve, na prática, para retirar direitos da população enquanto recursos públicos são canalizados para interesses privados sem o devido controle e fiscalização.

Nesse sentido, é essencial levar em conta esses dados da realidade, pois eles impõem aos sindicatos do setor público e aos seus sindicalizados uma dupla tarefa: lutar pela valorização do serviço público e, ao mesmo tempo, atentar para a qualidade da prestação desse serviço, exigindo condições dignas tanto para o desempenho do trabalho quanto para o atendimento à população que dele necessita. O serviço público desempenha um papel fundamental e estruturante na redução das desigualdades sociais.

Hoje, mais do que nunca, a luta pela valorização do serviço público passa, obrigatoriamente, pela defesa de uma aposentadoria digna. Assim como as pautas relativas a trabalho, tecnologia e saúde se entrelaçam, a valorização do serviço público e a luta por aposentadorias justas também estão profundamente conectadas. Há mais de duas décadas, sucessivas reformas vêm desmontando direitos historicamente conquistados pelas pessoas que dedicaram suas vidas ao serviço público.

Completam-se agora 21 anos da reforma que suprimiu o direito à integralidade e à paridade para aquelas/es que ingressaram no serviço público a partir de janeiro de 2004. Os efeitos desse desmonte começam a ser sentidos de forma mais intensa, pois são essas pessoas que começam a se aposentar atualmente. Além dessa divisão inicial, criaram-se ao menos outras duas categorias de aposentadas/os no serviço público, resultando em um cenário de profunda desigualdade. Hoje, convivemos com três grandes grupos de aposentados/as: a) aquelas/es que ainda possuem integralidade e paridade; b) aquelas/es cuja aposentadoria é calculada com base na média de 80% de todas as contribuições previdenciárias; c) e aquelas/es que, mesmo tendo recebido salários superiores ao longo da vida funcional, se aposentam com o valor limitado ao teto do INSS.

Esse quadro demonstra que a luta pela valorização do serviço público é inseparável da defesa de direitos previdenciários justos, pois são eles que garantem dignidade ao final da carreira de trabalho de quem dedicou anos de sua vida ao atendimento da população.

A importância da luta por uma aposentadoria digna ficou ainda mais evidente durante o processo de negociação da nova tabela salarial conduzido pelo Sindicato. Um dos maiores desafios dessa negociação foi justamente fazer com que a categoria compreendesse o impacto diferenciado que a nova tabela teria na aposentadoria, dependendo do regime previdenciário em que cada pessoa estivesse inserida. Tornou-se claro que há uma carência significativa de formação política entre os trabalhadores e trabalhadoras do Judiciário,

especialmente no que se refere à compreensão do complexo jogo político que envolve as aposentadorias e como as regras são alteradas constantemente.

Muitos das/os trabalhadoras/es da ativa ainda não percebem a previdência como uma pauta prioritária, o que fragiliza a mobilização em torno do tema. Muitas vezes, os efeitos negativos das reformas previdenciárias são atribuídos ao Sindicato, como se ele tivesse o poder de reverter legislações aprovadas em âmbitos estaduais e federais sem que haja uma forte pressão coletiva e política, sendo esse, talvez, nosso maior desafio atual.

Além do mais, vale ressaltar, quem já se aposentou segue sofrendo descontos de 14% sobre o valor que excede o teto do INSS, o que compromete de forma significativa o poder de compra dessas pessoas. Trata-se de um verdadeiro confisco, pois se exige que, mesmo após décadas de contribuição e trabalho, essas pessoas continuem a pagar pela previdência.

Por sua vez, a recente segregação de massas promovida pelo governo estadual aprofunda ainda mais a crise previdenciária. Com a criação do fundo SC Seguro, as/os atuais 59.873 servidoras/es ativas/os, 63.684 aposentadas/os e 12.219 pensionistas foram isoladas/os nesse fundo, enquanto as/os novas/os servidores que ingressarem no serviço público a partir de 2024 contribuirão para um fundo separado. Essa divisão precariza a sustentabilidade financeira do SC Seguro e coloca em risco a garantia futura dos benefícios.

Não precisa pensar muito para saber qual será o resultado disso: em poucos anos, o número de aposentadas/os e pensionistas no SC Seguro será ainda maior e o de ativas/os ainda menor, aumentando a quantidade de dinheiro que a/o contribuinte catarinense será obrigado a aportar para cobrir o pagamento das aposentadorias. A lógica é simples: quando existiam quatro ativos para cada aposentada/o, o regime previdenciário arrecadava mais do que o suficiente para pagar os benefícios. No entanto, em vez de manter concursos públicos para renovar a base de contribuintes, os governos optaram por precarizar o serviço público e administrar de maneira ineficaz o excedente arrecadado, gerando o déficit atual.

Só em 2023, essa insuficiência de recursos obrigou o Estado a destinar R\$ 6,1 bilhões do orçamento para o pagamento de aposentadorias – recursos que poderiam ter sido aplicados diretamente em serviços públicos como saúde, educação e segurança.

Portanto, a luta pelo fortalecimento do serviço público deve ser contínua. A melhoria das condições de trabalho, a substituição das/os trabalhadoras/es temporárias/os e terceirizadas/os por concursadas/os, entre outras ações, representariam o aumento da arrecadação bem como uma economia significativa para os cofres públicos, garantindo a continuidade e a qualidade dos serviços prestados à população.

04.

NOSSAS LUTAS: TODOS OS FIOS CONECTADOS POR MEIO DO SINDICATO

Estamos exaustos e correndo. Estamos por um fio. Esse fio que nos permite conectar de forma rápida é o mesmo que tem produzido um modo de vida cada vez mais acelerado. Mas, o fio que quase arrebenta é o mesmo que nos conecta. Se entre os fios há algoritmos de inteligência artificial, temos o nosso “anticomputador sentimental”, que para além de fazer uma canção de amor depois do carnaval, pode ser uma força identificada na organização

coletiva da classe trabalhadora a partir do Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Poder Judiciário de Santa Catarina.

Contudo, uma política voltada à defesa do descanso não pode ser conduzida de maneira desanimada. É fundamental reconstruir o coletivo e fortalecer a consciência de classe como premissas de partida, e não como metas a serem alcançadas no futuro. É preciso politizar o cansaço e o sofrimento, reconhecendo-os como expressões legítimas de um sistema adoecedor, mas também como pontos de partida para a mobilização e a transformação. Esses sintomas são, na verdade, sinais da nossa desconexão momentânea – uma desconexão que ocorre em um processo dinâmico e que pode ser atravessado e superado pela luta política consciente. O cansaço não é apenas um produto da política do poder; é uma circunstância em que o poder se afirma e se expande. E justamente por ser uma circunstância, ela pode – e deve – ser transformada.

Nessa conjuntura, o sindicato é o lugar onde encontramos escuta, luta e reconstrução. É no trabalho coletivo de toda a categoria que esse cansaço deve virar denúncia. Nesse sentido, torna-se imprescindível lutar por uma série de mudanças estruturais na nossa carreira, na relação trabalho-tecnologia-saúde, defesa do serviço público e aposentadoria digna, com os seguintes eixos e pautas:

1. Carreira e condições de trabalho. LUTAR por: a) fim da disfunção entre os cargos, garantindo uma remuneração mais justa e sem disparidades; b) fim da sobreposição e acúmulo de funções; c) implementação da GANS para todas/os; d) elevação de nível de técnicos e agentes; e) redução da jornada de trabalho (para seis horas diárias ou escala 4x3); f) regulamentação do direito ao desligamento; g) revisão/regulamentação da política de metas; h) otimização e unificação de sistemas informatizados; i) criação de subsídio para as despesas do trabalho não-presencial; j) fornecimento de equipamentos para o desenvolvimento das atividades de trabalho dentro e fora das dependências do PSJC; k) regulamentação e implementação do adicional de qualificação; l) consolidar a reestruturação da tabela salarial; m) quando aprovada a nova tabela salarial, vincular os auxílios a ANS-5J; n) transformação dos valores da tabela do auxílio-saúde complementar em percentual de referência da tabela de vencimentos; o) alteração/ampliação do padrão de remuneração dos cargos em comissão e das funções gratificadas; p) pagamento dos atrasados da data-base de 2021; q) celeridade na análise dos pedidos de promoção por aperfeiçoamento; r) modificação do auxílio-creche para auxílio-educação (extensão do auxílio para dependentes com até 12 anos de idade); s) desregionalização do plantão; t) promover encontros regionais e estaduais para discutir questões relacionadas à carreira e as novas dinâmicas no mundo do trabalho; u) fortalecer o Fazendo Escola como ferramenta de luta e formação;

2. Saúde e combate às opressões. LUTAR por: a) promoção da saúde sob uma perspectiva ampliada; b) fortalecimento de políticas institucionais efetivas de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e às diversas formas de opressão no ambiente de trabalho; c) consolidação do Protocolo de Atendimento do SINJUSC nas situações de sofrimento, adoecimento e assédio no trabalho; d) fortalecimento das parcerias com a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Associação Latina Americana de Medicina Social (ALAMES) e outras entidades vinculadas à classe trabalhadora a fim de potencializar ações de promoção da saúde; e) realizar pesquisa para identificar e acompanhar a relação trabalho e saúde no judiciário catarinense, subsidiando às discussões com o TJSC e aproximando da realidade dos locais de trabalho; f) ampliação da cobertura do auxílio-saúde complementar para próteses (inclusive oculares e outras), órteses, aparelhos auditivos, lentes de contato e oftálmicas (para óculos de grau), tratamento e atendimento odontológico, entre outros; g) aumento do auxílio-saúde complementar para R\$ 800

no caso de pessoas com deficiência (PCD) ou doença grave, com menos de 50 anos, ou que tenham dependentes na mesma condição; h) ampliação do auxílio-creche do TJSC para filhos/as com qualquer tipo de deficiência, incluindo autismo nível 1 de suporte; i) aprimorar as ações afirmativas e de combate ao racismo estrutural e institucional, incluindo a promoção da diversidade racial no serviço público; j) a criação de políticas ativas de combate à xenofobia, especialmente no acolhimento e inclusão de trabalhadoras/es migrantes ou de origens diversas; k) o aprimoramento das políticas institucionais voltadas às mulheres do Judiciário, com atenção especial às trabalhadoras que possuam dependentes com deficiência, doença grave ou idosos sob seus cuidados, garantindo condições mais humanas e flexíveis de trabalho; l) ampliação da perspectiva de gênero nas relações de trabalho, considerando as múltiplas vulnerabilidades e exigências que afetam de forma diferenciada mulheres, pessoas LGBTQIAPN+ e outras minorias; m) fortalecimento das políticas de inclusão de pessoas com deficiência (PCDs), com ações concretas de acessibilidade, formação anticapacitista e combate a todas as formas de discriminação; n) continuidade dos eventos tradicionais do SINJUSC (NAP, Valentes, Negras e Negros, Jogos) para o fortalecimento da coletividade.

3. Defesa do Serviço Público, Previdência e Aposentadoria. LUTAR por: a) inclusão das/os aposentadas/os na nova tabela salarial depois de aprovada; b) ampliação do auxílio médico; c) extensão do auxílio-saúde complementar as/aos aposentadas/os; d) viabilização do acesso de aposentados/as às dependência e sistemas do PJSC; e) reposição inflacionária para aposentadas/os sem paridade; f) integralidade e paridade na previdência; g) revogação dos 14% do confisco previdenciário; ampliação da luta contra as reformas previdenciárias - no âmbito jurídico (ADI's no STF), legislativo (PECs 06 e 555; PLIP) e político a partir do Fórum Catarinense em Defesa do Serviço Público; h) fortalecimento da luta em defesa do serviço público e contra as políticas de austeridade; i) democratização do Poder Judiciário; j) democratização do acesso ao sistema de justiça.

Encaminhamentos e propostas extraídas dos Grupos de Trabalho realizados durante o 10º Congresso do SINJUSC, bem como das teses que foram transformadas em pautas e da Conferência de Abertura com o Prof. Sérgio Amadeu:

1. GRUPOS DE TRABALHO

GT 1: Construindo uma carreira que nos permita sonhar

Redução da jornada visto que estamos produzindo mais em menos tempo - sistema automatizado e acelerado:

- Jornada diária de 7 para 6 horas
- Jornada semanal 4x3
- Sem redução do atendimento ao público
- Sem redução salarial

Fim das distorções internas:

- Orçamento mais equânime entre magistradas/os e servidoras/es
- Dentro da carreira entre as/os servidoras/es, especialmente entre analistas e
- Técnicos, cujas atribuições têm sido as mesmas em diversas demandas de trabalho

Aposentadoria digna:

- revogação da emenda 19 da reforma da previdência
- revogação dos 14% da reforma de SC

GT2: Consolidando dignas condições de trabalho por meio da promoção a saúde

Combater a sobrecarga de trabalho (com participação do Sindicato na construção das resoluções e decisões):

- Redução da jornada sem redução de salário;
- Revisão da política de metas;
- Nomeação de novas/os trabalhadoras/es por concurso público;
- Lutar pela criação de novas vagas de trabalho;
- Participação das/os trabalhadoras/es no planejamento e controle das novas tecnologias;

Planejamento e controle das novas tecnologias

- Políticas de promoção e prevenção à saúde;
- Desregionalização do plantão;
- Regulamentação do direito ao desligamento do trabalho;
- Ampliação da política de comunicação do Sinjusc em relação a saúde do/a trabalhador/a (difundir o debate de forma ampla em sociedade);
- Construção de espaços coletivos nos fóruns com objetivo de promoção da saúde coletiva e resgate dos laços sociais.

GT3: Defendendo o serviço público na contramão dos retrocessos para garantir uma aposentadoria digna

Dinâmica (jogo da vida) politizou de forma lúdica o debate sobre as reformas previdenciárias (aprofundando o debate sobre integralidade e paridade) e o papel do sindicato num contexto de austeridade. Reafirma-se a necessidade de:

- seguir lutando contra as reformas, articulando com outros sindicatos do serviço público;
- dar continuidade na luta em torno das pautas que já estão em nossa agenda como prioritárias.

GT4: Lutando pela democratização de acesso ao Poder Judiciário como direito social

Propor ações interseccionais no Poder Judiciário com objetivo de inverter a polaridade entre um Judiciário perpetuador das opressões para construção de um Judiciário que viabilize a Justiça Social. Ações que podem contribuir:

- formação (letramento) sobre desigualdades estruturais e interseccionais;
- rever os critérios de produtividade, compreendendo que o tempo de atendimento ao público e/ou no número de pessoas atendidas deve ser a centralidade, visto que:
- o medo de “perder tempo no atendimento” é resultante da corrida pela produtividade ou do controle da produtividade impactando diretamente no acesso à justiça;

Ainda:

- Humanizar o atendimento priorizando a população periférica;
- Articular as ações sindicais com movimentos sociais nos territórios das/os sindicalizadas/os
- Sindicato como agente que contribui com a construção da consciência diante da necessidade de democratizar o sistema de justiça.

1. PROPOSTAS DAS TESES 2 E 3 TRANSFORMADAS EM PAUTAS:

- Propõe-se um acréscimo nas gratificações DASU, de forma a melhor remunerar os servidores ocupantes de função gratificada e reconhecer a importância de suas funções. Esse acréscimo seria um ajuste, espelhando o que já acontecia na tabela anterior com os níveis DASU em comparação à tabela remuneratória, no intuito de manter a valorização desses profissionais;
- Alteração do padrão de remuneração dos cargos de Assessor de Gabinete e de Assessor Jurídico para DASU-5 (R\$ 15.447,53). Em caso de manutenção do padrão DASU-3, que haja alteração no valor para que acompanhe a última referência recém aprovada para os cargos de nível médio ANM - 5J (R\$ 12.878,51). Não sendo aprovadas as propostas anteriores, que seja readequado o padrão remuneratório ao menos para o padrão DASU-4 atual (R\$ 11.492,94). De forma urgente, a adequação ao padrão remuneratório mínimo de atividades de nível superior atual (ANS-10A, R\$ 9.843,92), considerando a exigência de formação mínima em Nível Superior em Direito para o exercício dos respectivos cargos.
- Propõe-se a adequação da jornada de trabalho dos servidores ocupantes de cargo comissionado/função gratificada no âmbito administrativo do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina para 7 (sete) horas ininterruptas, nos termos do art. 10 da Lei Complementar Estadual n. 493/2010.

2. PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTOS EXTRAÍDOS A PARTIR DA CONFERÊNCIA DE ABERTURA, CUJO TEMA FOI “É TUDO ISSO, MAS É SÓ ISSO!” COMO A TECNOLOGIA AFETA NOSSO TRABALHO”, PROFERIDA PELO PROF. SÉRGIO AMADEU (UFABC)

Apoiar e construir alternativas às infraestruturas das Big Techs.

- Criar infraestruturas públicas soberanas de IA.
- Exigir políticas públicas de soberania digital em todas as esferas do governo.
- Tecnologias abertas e livres são fundamentais para nosso desenvolvimento sustentável.

1 - Defender a soberania digital e de dados com ênfase nas tecnologias abertas e livres;

2 - Participar das decisões estratégicas de utilização de sistemas algorítmicos (criar comissão de trabalhadoras/es do PJSC para acompanhar decisões e implementação);

3 - Inventário das áreas que estão expostas aos sistemas automatizados;

4 - Formular estratégias de formação, deslocamento e garantia de emprego;

5 - Cobrar do TJSC relatório sobre impacto da IA;

6 - Propor à Fenajud e CNJ uma pauta sobre o tema;

ASSINAM ESTA TESE:

1. CAROLINA RODRIGUES COSTA - COMARCA DE JOINVILLE
2. HELIO LENTZ PUERTA NETO - COMARCA DE BLUMENAU
3. ELLEN CAROLINE PEREIRA - COMARCA DE GASPARE
4. NEDI TERESINHA DE VILLA MOREIRA - COMARCA DE SÃO MIGUEL DO OESTE
5. CRISTIANE MULLER - COMARCA DE INDAIAL
6. LUIZ CARLOS CELA ZOLET - TJSC
7. SORAIA JOSELITA DEPIN - COMARCA DE PORTO BELO

8. JAQUELINE ALEXANDRA MACCOPPI - COMARCA DE ARAQUARI
9. IVONE ESTER VIDAL BORGES - TJSC - ACADEMIA JUDICIAL
10. RODRIGO CORREA SIMON- COMARCA DE MAFRA
11. CLAUDIA HELENA CORADI - COMARCA DE CRICIÚMA
12. SAMUEL SANTOS SILVA - COMARCA DE JOINVILLE
13. IGNEZ BUSNELLO DURGANTE - APOSENTADA
14. LILIANE FATIMA DE ARAUJO - COMARCA DE CHAPECÓ
15. ANGELA DALTOÉ TREGNAGO - COMARCA DE CHAPECÓ
16. CLAUDIO ONERES HEINZEN - COMARCA DE TIJUCAS
17. SHIRLEI LUCIA DALTOÉ BERGER - APOSENTADA
18. VALFRIDA DE OLIVEIRA - APOSENTADA
19. CARMEM LÚCIA DA SILVA - CAPITAL - ED. LUZ
20. LEONARDO BEDUSCHI - COMARCA DE BLUMENAU
21. DANIELE BURIGO MARQUES HEINZEN - TJ - PRESIDENTE COUTINHO
22. ALESSANDRA LUDWIG - COMARCA DE IBIRAMA
23. JAMES HULBERT ALBERTON - COMARCA DE ORLEANS
24. CAMILA LINHARES PIVATTO CORDOVA - COMARCA DE CAÇADOR
25. ARNALDO NAZARENO BORGES - COMARCA DE SÃO JOAQUIM
26. ENEAS LUIZ CESCO NETTO - COMARCA DE ARARANGUÁ
27. ANDREIA ESPÍNDOLA - COMARCA DE PALHOÇA
28. VINICIUS SOUZA SCHARDONG - COMARCA DE FORQUILHINHA
29. CRISTIANE FERREIRA DE MELO - COMARCA DE SANTA ROSA DO SUL
30. SIDNEI FURLAN - COMARCA DE CURITIBANOS
31. ALESSANDRO SCHOTTEN BECKER - COMARCA DE BRAÇO DO NORTE
32. GUSTAVO MENEGHETTI - COMARCA DE IMBITUBA
33. ANTONIO CARLOS ALVES DIAS - APOSENTADO(A) IMBITUBA
34. JULIO CESAR SCHNEIDER CORREA - COMARCA DA CAPITAL
35. RICARDO SCHMITT MAES - COMARCA DA CAPITAL
36. FABIANA DE MACEDO SOARES SILVA - CAPITAL - FORO DES. EDUARDO LUZ
37. HERMES DE OLIVEIRA - CAPITAL - BANCÁRIA
38. CLEUSA INACIO - APOSENTADO(A) FLORIANÓPOLIS
39. ROSILENE APARECIDA DA SILVA LIMA - TJ - TORRE I
40. CELIA REGINA CAPELETI - COMARCA DE ITAJAÍ
41. JOYSE JOLIET GIOVANELLA - COMARCA DE ITAJAÍ
42. LEONIR MARTINS PEREIRA - COMARCA DE BLUMENAU
43. WILLIANS CESAR PERES - COMARCA DE INDAIAL
44. LUIZ NASCIMENTO CARVALHO - APOSENTADO(A) CANOINHAS
45. CONSTANTINO AZEVEDO DO NASCIMENTO - COMARCA DE PALHOÇA
46. CLAUDIA LILIANE VIANA - COMARCA DE JOINVILLE
47. DIVINAMIR DE OLIVEIRA PINTO - APOSENTADO(A) MAFRA
48. ISABEL LUZIA FUCK BITTENCOURT- APOSENTADO(A) SÃO JOSÉ
49. NOELI ROGOGINSKI - COMARCA DE BRAÇO DO NORTE
50. IOLETE DE JESUS - COMARCA DE PALMITOS

51. IVETE TEDESCO CAMBRI - COMARCA DE QUILOMBO
52. DALMO GERSON MUNIZ - APOSENTADO(A) CHAPECÓ
53. TATIANA MARIA SCHOSSLER - COMARCA DE CONCÓRDIA
54. RÔMULO CARVALHO - COMARCA DE BLUMENAU
55. DARCIANO KUCARZ - COMARCA DE CANOINHAS
56. VERA LÚCIA CORRÊA PRÁ GONÇALVES - APOSENTADO(A) FLORIANÓPOLIS
57. MARCOS RAFAEL GOMES - COMARCA DE GASPAR
58. MAIKE PACHER - COMARCA DE JARAGUÁ DO SUL
59. SERGIO FORMENTO - COMARCA DE INDAIAL
60. NICOLAS REVA - COMARCA DE PAPANDUVA
61. MAGALI GROLOF - APOSENTADO(A) FLORIANÓPOLIS
62. CÁTIA DIOGO - COMARCA DE VIDEIRA
63. BRUNO CASTILHOS DA SILVA - COMARCA DE GAROPABA
64. DOUGLAS MARTINS SILVA - COMARCA DE PALHOÇA
65. FERNANDA ELY BORBA - COMARCA DE PORTO BELO
66. DHUGO PARTALA - COMARCA DE ITAIÓPOLIS
67. SANDRO SEBBEN ZANELLA - COMARCA DE SÃO CARLOS
68. GLEYDY PETRONA FIORANELLI FERREIRA - APOSENTADO(A) FLORIANÓPOLIS
69. TACIANA LINHARES BALBISAN - COMARCA DE CAÇADOR
70. NILO POFFO JUNIOR - COMARCA DE PRESIDENTE GETÚLIO
71. EDCLEYNE MARIA DE FARIAS SANTOS AZEVEDO - COMARCA DE JAGUARUNA
72. OLINDINA KRUEGER - COMARCA DE BARRA VELHA
73. CRISTIANE CLAUDINO - COMARCA DE TUBARÃO
74. ALINE MARQUES - COMARCA DE ITAIÓPOLIS
75. NOELI BOCK ALVES - DIVISÃO DE CONTADORIA JUDICIAL ESTADUAL - MONDAÍ
76. FRANK RODRIGUES GABRIEL - COMARCA DE URUSSANGA
77. ABIMAEEL HEBER CORREA - COMARCA DE SANTA ROSA DO SUL
78. SIMONE CRISTINA BELLOLI - COMARCA DE CRICIÚMA
79. DINARA JOANA ORLANDI PASA - COMARCA DE CHAPECÓ
80. ANA MARCIA DE FREITAS - APOSENTADO(A) FLORIANÓPOLIS
81. HAYDÉE FERNANDA LOPPNOW - COMARCA DE TIJUCAS
82. MARCOS BENITEZ - COMARCA DE SÃO JOAQUIM
83. HUGO DE PELLEGRIN COAN - COMARCA DE CRICIÚMA
84. RICARDO MAGNUS RANGEL DA FONSECA - CAPITAL - BANCÁRIA
85. PAULO GUILHERME RUYER - APOSENTADO(A) FLORIANÓPOLIS
86. DANIELLA LUZIA DE MOURA S. OLIVEIRA - COMARCA DE GARUVA
87. MATEUS GRAOSKE - PRESIDENTE DA CTB-SC
88. FABRICIA CANCELIER - COMARCA DE ORLEANS
89. INDIANA DE SOUSA OLIVEIRA - COMARCA DE MARAVILHA
90. DANIEL MONTEBUGNOLI BONIOTTI - COMARCA DE MODELO
91. DANIELE FERNANDA DA ROCHA - COMARCA DE SÃO CARLOS
92. ELI DAIANA GONÇALVES - COMARCA DE SÃO DOMINGOS
93. ROSANE MARQUES ALANO - COMARCA DE LAGES

94. EDENIR MURILO DA COSTA - TRIBUNAL DE JUSTIÇA
95. HARLEI MARIANE BAUMGRATZ- COMARCA DE DESCANSO
96. DANIELA FEISTAUER - COMARCA DE SÃO CARLOS
97. DYMAIMA KYZZY NUNES - TRIBUNAL DE JUSTIÇA
98. ROBERTO MÁRIO SALVINO ALVES - COMARCA DE IBIRAMA
99. MIGUEL ANGELO RAYMUNDI FILHO - COMARCA DE TAIÓ
100. LUCIELE DAIANA WILHELM - CAPITAL - FÓRUM NORTE DA ILHA
101. BRUNO ANTONIO ULIANO - COMARCA DE LAGUNA
102. MARCOS PACHECO - COMARCA DE PALHOÇA
103. GIOVANNA RABELO - COMARCA DE CAMBORIÚ
104. LEONARDO CARPES ROSA - CAPITAL - TURMAS RECURSAIS
105. SILVIA REGINA DANIELSKI - COMARCA DE SÃO JOÃO BATISTA
106. EDNA EDEANI DOS SANTOS - COMARCA DE JOINVILLE
107. ELAINE CRISTINA MENDONÇA - COMARCA DE BRUSQUE
108. ADRIANA REGINA MODESTI - APOSENTADA DE XANXERÊ
109. RAQUEL DA SILVA HORNER - COMARCA DE IÇARA
110. HERMES DE OLIVEIRA - CAPITAL - DTR BANCÁRIA
111. WAGNER LUIZ PADILHA - COMARCA DA CAPITAL
112. RICARDO DE SOUZA SIMÃO - COMARCA DE PENHA
113. LUANA SOARES SOUZA - COMARCA DE CRICIÚMA
114. FERNANDA KUOSKI - COMARCA DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ
115. LUCIA HELENA EFROM - COMARCA DE ITAJAÍ
116. MARIA SALETE DE SOUZA NETO - APOSENTADA
117. MAIRA VITORIO MARTINHO - TJSC - DEA
118. VERA LUCIA SISTHERENN - APOSENTADA DE CHAPECÓ
119. MARCIA FATIMA CAROSI - COMARCA DE MONDAÍ
120. ELISA DA SILVA - TJ - CORREGEDORIA DO TJSC
121. LENITA PERES - APOSENTADA TJSC
122. INACIO ANTONIO FINCATTO - APOSENTADO DE MONDAÍ
123. JANETE CECILIA DALTOÉ TREGNAGO - APOSENTADA DE SÃO MIGUEL D'OESTE
124. ALBA LUCIA FERNANDES - COMARCA DE TUBARÃO



SINJUSC