

SINJUSC

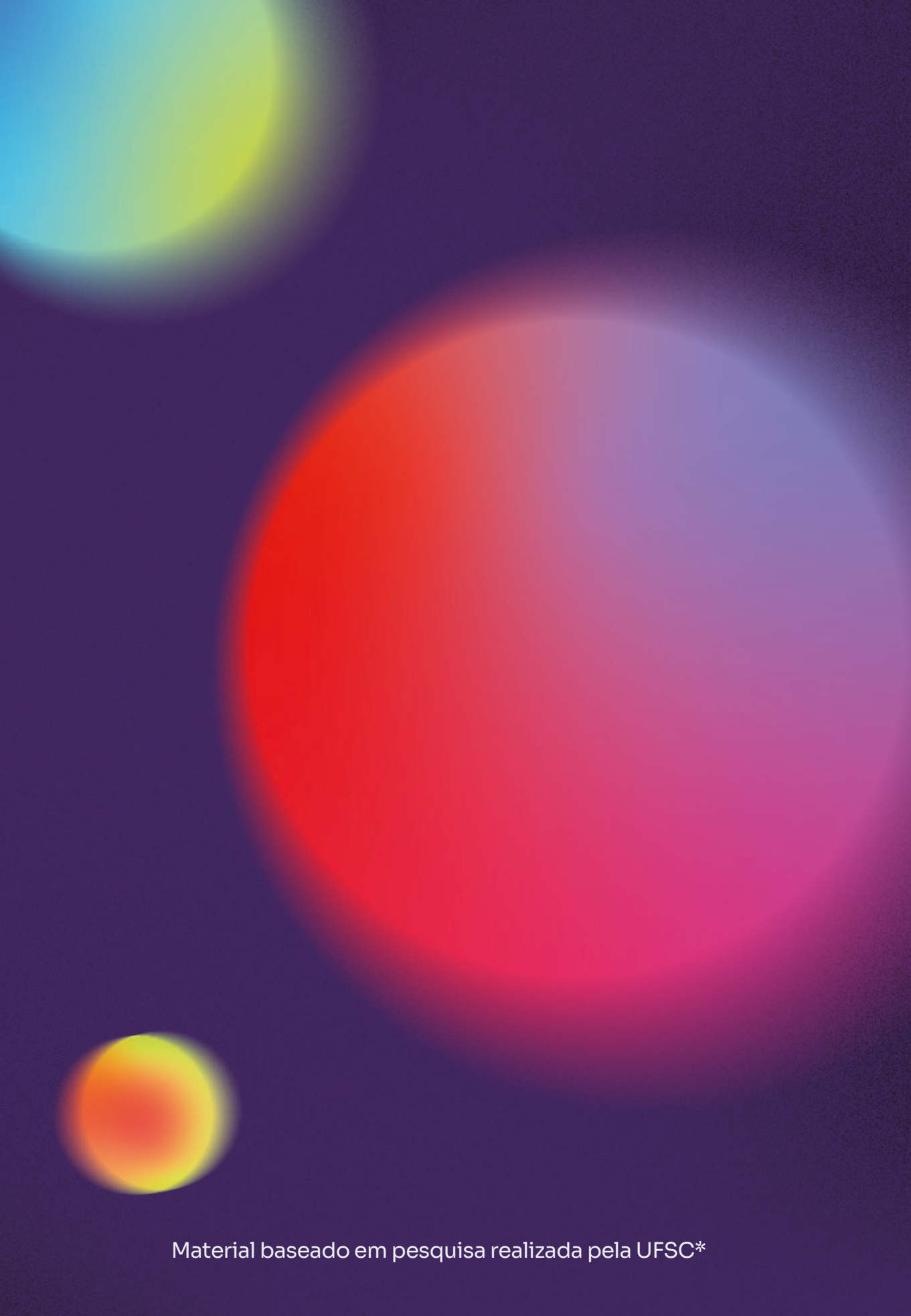


FAZENDO
ESCOLA



IMPACTADA MENTE

Velhas e novas emoções provocadas
pelo trabalho no TJSC



Material baseado em pesquisa realizada pela UFSC*

Os **servidores do TJSC** avaliaram aspectos fundamentais da organização de seu trabalho que revelam um **processo crítico de intensificação**. Veja alguns índices coletados pela pesquisa:

SENSAÇÃO DE TRABALHO SEM FIM



ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

POSITIVO: < 2,3

CRÍTICO: 2,3 - 3,7

GRAVE: > 3,7



Com tanta pressão, os servidores acabam trabalhando mais do que deveriam:

63,8% realizam hora extra não remunerada.

Desses, quase **30% trabalham mais de 6 horas** adicionais por semana. É praticamente **um dia a mais na jornada** (e sem remuneração)!

“

Então, chega uma hora que você vai ter que analisar se vale a pena a sua saúde, se vale a pena mesmo. Você tem 300 mandados, você vai derrubar 200. Vai ficar com 100, mas vai vir mais 300 depois.

“

E aí, chegou em dezembro, eu fui parar no hospital. Porque eu não tinha mais condições de trabalhar naquela pressão das 8 horas à 00 hora, todo dia, porque eu ia para rua durante o dia e à noite certificava até 00 hora!



DESAMPARO

As dinâmicas de **interação entre os colegas e entre os servidores e seus superiores** hierárquicos também não foram muito bem na avaliação dos trabalhadores.

RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS

POSITIVO: < 2,3

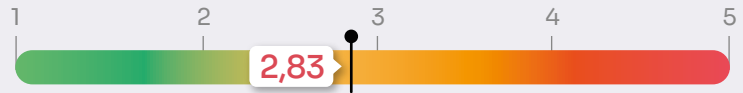
CRÍTICO: 2,3 - 3,7

GRAVE: > 3,7

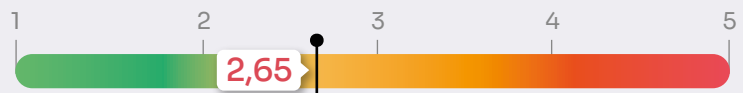
Exclusão das decisões



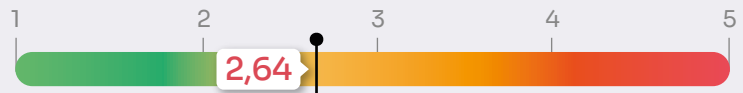
Individualismo no ambiente de trabalho



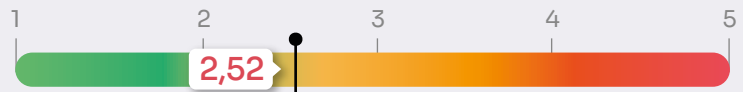
Falta de integração no ambiente de trabalho



Distribuição injusta de tarefas



Inexistência de autonomia



Se o chefe de cartório fosse de carreira, o chefe de cartório poderia falar. Ah, não está dando para cumprir mesmo. Ah, por que não está cumprindo? Porque não tem servidor. Tem que botar mais servidor.



O que me consome é a Magistrada da Comarca e seu assessor - desumanos e assediosos. Vivem subestimando a gente. A gente trabalha aqui na Comarca com medo, inseguros e apreensivos. Vivemos vigiados o dia inteiro. Não podemos conversar entre nós. Felizmente, o TJSC dá de ombros para o assédio moral.

Ao olhar para esses dados percebemos um modelo de gerenciamento e controle do trabalho em que o **assédio** se converte em ferramenta de gestão. Agravadas pelo **isolamento**, a **pressão para produzir** a qualquer custo e as **metas irreais** funcionam como **táticas diretas de coerção**.

Os servidores do TJSC não são bobos! Eles sabem que essas condições de trabalho oferecem **riscos à sua saúde.**

61,3%

percebem que seu trabalho contribui para desencadear sinais e sintomas de adoecimento.

DOR NAS COSTAS



Mas que tipo de danos à saúde se destacam? A pesquisa os organiza em três dimensões — riscos físicos, sociais e psicológicos. Dos **29 itens avaliados nessas categorias, apenas um foi classificado como risco baixo**, o que evidencia a gravidade do cenário.

POSITIVO: < 2,0 | CRÍTICO: 2,0 - 3,0 | GRAVE: 3,1 - 4,0 | ALTO: > 4,0

DANOS FÍSICOS



Se temos boas cadeiras e bons computadores, por que sentimos tantas dores? **Temos uma suspeita!**

A **intensificação do trabalho** ocorre quando é exigido **maior esforço físico, cognitivo e emocional do trabalhador** no mesmo tempo de trabalho que se tinha antes. Isso se dá por meio do aumento do ritmo de trabalho, da ampliação do uso de sistemas, da introdução de metas e de novas formas de controle. Nas últimas décadas, a intensificação — apoiada na tecnologia e em reformas legislativas — tem avançado em todos os setores, inclusive no serviço público. Com o passar dos anos no exercício do trabalho, esse processo cobra seu preço, **resultando em prejuízos à nossa saúde.**

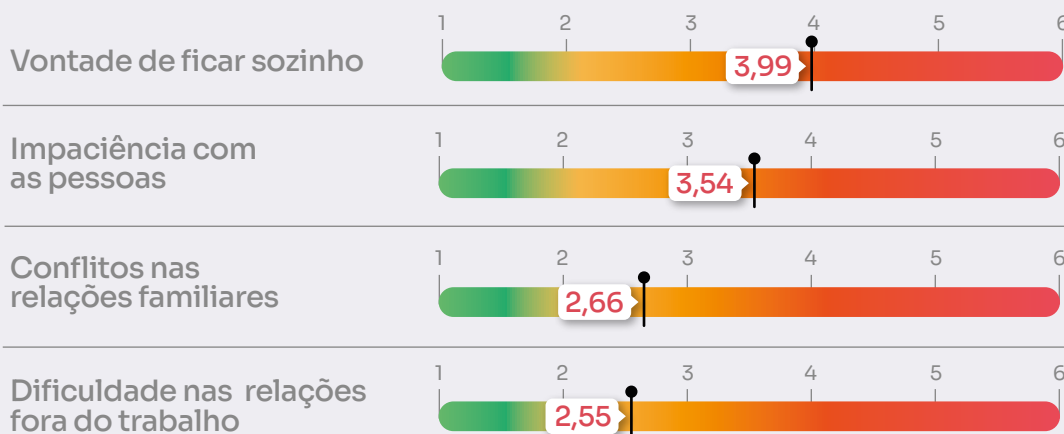


MAU HUMOR

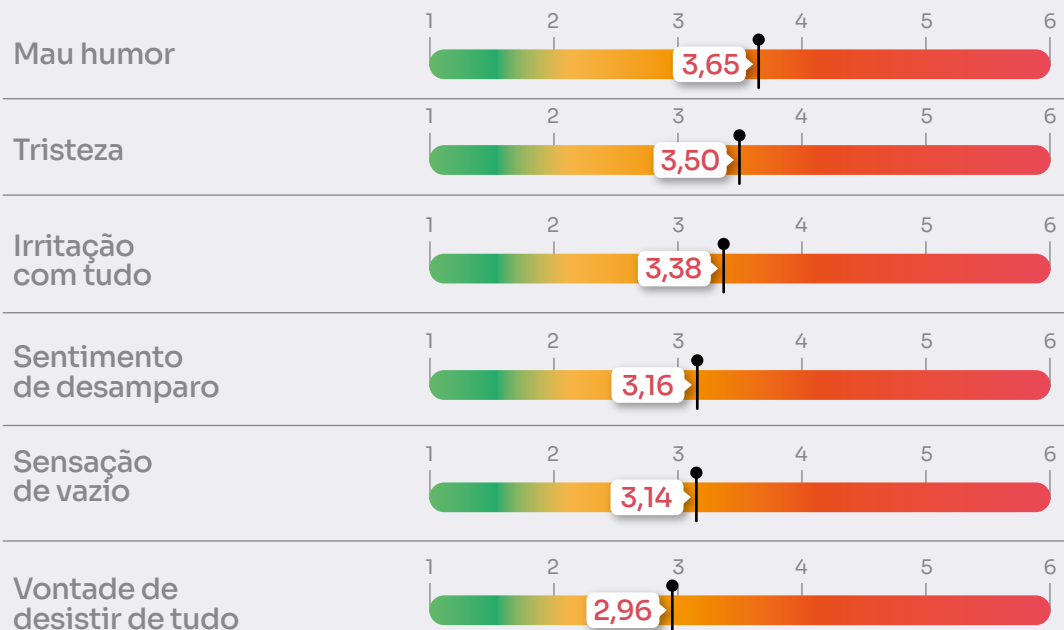
As outras duas categorias também expressam indicadores de que essa forma de gestão do trabalho está **colocando em risco aquilo que temos de mais precioso: nossa saúde**. Confira a pontuação de alguns dos itens avaliados:

POSITIVO: < 2,0 | CRÍTICO: 2,0 - 3,0 | GRAVE: 3,1 - 4,0 | ALTO: > 4,0

DANOS SOCIAIS



DANOS PSICOLÓGICOS



As mulheres e os servidores que trabalham além do expediente **apresentaram índices piores em todas as categorias** que mediram danos relacionados à saúde.

25% dos servidores já precisaram se afastar para tratamento de saúde em decorrência de acidente de trabalho e/ou doença relacionada ao trabalho.

Esse dado é significativo, mas não revela toda a gravidade da situação.

50% dos trabalhadores afirmam já ter trabalhado doentes quando deveriam estar afastados em licença para cuidar da saúde. Ao serem questionados sobre os motivos, estas foram as justificativas mais recorrentes:

MEDO DE PEGAR ATESTADO



1º. Quadro funcional insuficiente que impedia a substituição do servidor por um colega

2º. Comprometimento com o trabalho e receio de sobrecarregar outros servidores

3º. Excesso de demanda e sobrecarga com necessidade de cumprir prazos e metas

4º. Entendimento de que teriam dificuldades de pegar atestado, pela burocracia ou por estarem em teletrabalho/home office

5º. Medo de sofrer represálias

“Por medo de represálias da minha antiga chefe”.

“Sozinha no setor, sendo necessário vir ao trabalho mesmo estando doente”.

“Quando se trabalha em home office há um entendimento velado por parte dos superiores de que é possível trabalhar. O home office é entendido como prêmio”.

Por que foi trabalhar doente?

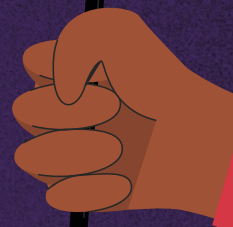
“Mesmo estando com atestado para 4 dias, no outro dia já fui trabalhar, tendo em vista a quantidade de serviço”.

“Para não precisar interromper as metas”.

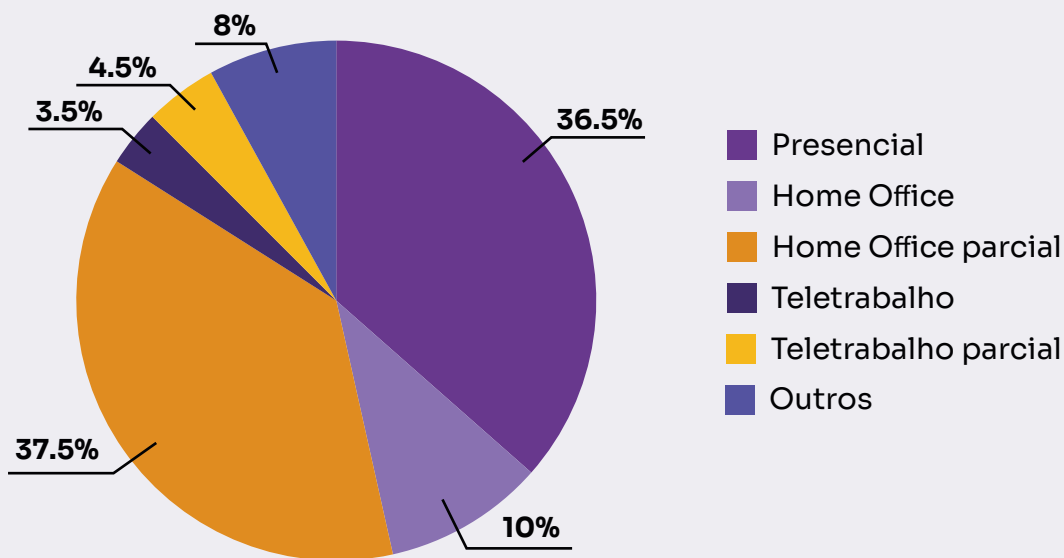
O fato de servidores trabalharem mesmo doentes revela um **modelo de gestão inimigo da saúde**, marcado por equipes insuficientes, pressão por metas e sobrecarga intensificada pelo mau uso da tecnologia — elementos associados às reformas neoliberais no serviço público e que criam um **terreno fértil para o assédio moral**.

Além disso, a percepção de que o **home office e o teletrabalho não permitem afastamento para cuidados de saúde** mostra que essas modalidades ainda são vistas como benéficas, mesmo com a exigência de aumento de produtividade. Isso é grave considerando que o **trabalho 100% presencial é hoje minoritário** entre a categoria:

**HOMEOFFICE E
TELETRABALHO
NÃO SÃO
BENEFÍCIOS!**



REGIME DE TRABALHO:



Precisamos nos perguntar por que tantos servidores evitam o trabalho presencial. Pesquisas mostram que o trabalho remoto muitas vezes é visto como **proteção frente a relações de trabalho assediadoras**.

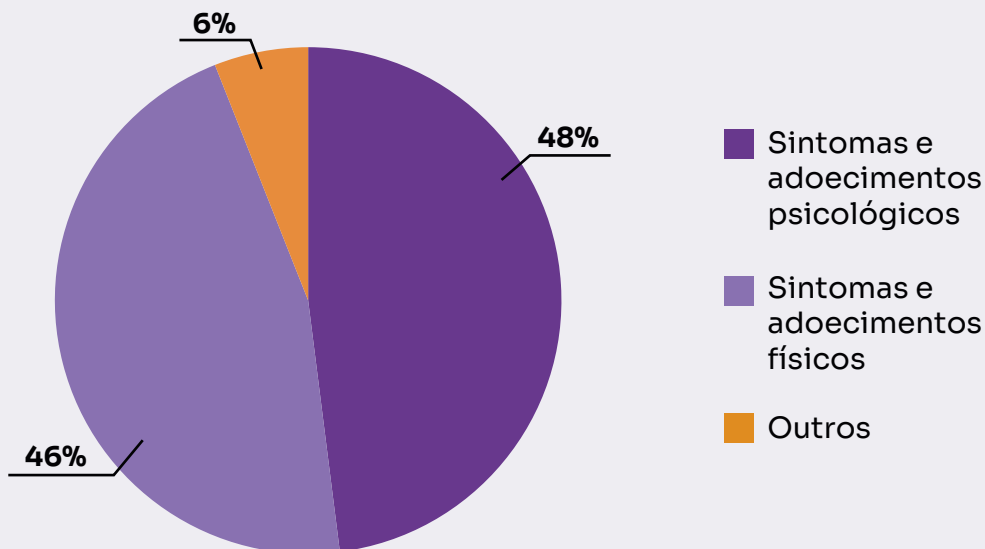
As modalidades não presenciais trazem vantagens como menor deslocamento e mais convivência familiar. Por outro lado, elas **aprofundam a perda de limites** entre trabalho e descanso, ampliando a jornada por meio da tecnologia. Por isso, é urgente debater o **direito à desconexão**.

**VONTADE DE
FICAR
OFFLINE**



A forma como trabalhamos mudou profundamente nas últimas décadas. Como consequência, **novas formas de adoecimento** passaram a se somar às já vividas por gerações anteriores. Veja o que levou os servidores pesquisados ao afastamento:

MOTIVOS DOS AFASTAMENTOS LIGADOS AO TRABALHO:



NÃO É VOCÊ. É O MODELO DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO!

Entre os sintomas e adoecimentos físicos, destacam-se as **dores em geral, tendinite e LER**. Entre os psicológicos, **ansiedade, burnout, depressão e estresse**.

O trabalho se reduziu à **repetição exaustiva para alcançar indicadores** e, nesse processo, o trabalhador vai esgotando a energia e o prazer que poderia colocar naquilo que fazia. Tudo vira número. O controle e a pressão passam a ser exercidos por meio de interfaces, métricas e recompensas simbólicas. Mediado pela tecnologia,

o resultado é um **sistema de autovigilância, autocobrança e trabalho solitário**. Essas tendências, embora intensificadas pela pandemia, são estruturais. Não podemos aceitar que o sofrimento resultante seja lido como uma fragilidade individual ou uma incapacidade de adaptação, nem que o **adoecimento seja naturalizado como um "novo normal"**.



PRESO

NO NOVO NORMAL

ORGANIZAÇÃO COLETIVA É PROTEÇÃO



NECESSIDADE
DE ME ORGANIZAR
NO SINJUSC

49,5%

dos servidores realizam
algum tipo de tratamento
relacionado à saúde mental



destes servidores

68,6%

fazem uso de
medicamentos

Essas estratégias individuais de cuidado podem ser importantes, mas é fundamental reconhecer que **a saúde não vai melhorar enquanto a organização do trabalho continuar adoecendo** quem trabalha.

A Organização Mundial da Saúde tem alertado para **o crescimento da solidão e do isolamento social**, ambos associados ao aumento do risco de doenças graves. Diante desse cenário, **fortalecer a organização coletiva** é uma necessidade. O modelo de gestão individualizante, somado ao isolamento do trabalho não presencial, enfraqueceu os espaços de troca, conversa e apoio entre colegas. O suporte que antes era encontrado no coletivo foi substituído por uma solidão mediada pelas telas.

Aproximar-se do SINJUSC é um passo fundamental para romper o isolamento, construir apoio mútuo, a força e a alegria para lutar por condições de trabalho dignas. É na ação sindical que transformamos sofrimento individual em força coletiva!



*A pesquisa *Condições de trabalho e seus impactos psicossociais em servidores do Poder Judiciário de Santa Catarina* foi desenvolvida por professoras e bolsistas do Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde das Organizações e no Trabalho (NEPPOT), vinculado ao Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

Realizado entre agosto/2024 e dezembro/2025, o estudo se dividiu em duas etapas. Primeiro, foram realizados quatro Grupos Focais. Posteriormente, as pesquisadoras aplicaram um questionário que obteve respostas válidas de 945 servidores. Além de perguntas objetivas, o questionário contou também com questões abertas. Os depoimentos individuais que você leu nesse material dão contexto narrativo aos dados quantitativos e foram extraídos dos Grupos Focais ou das questões abertas.

Para conhecer outros dados levantados pela pesquisa, acesse aqui:



SINJUSC

SÓ A LUTA MUDA A VIDA!

FILIE-SE AO SINJUSC!

Acesse o
formulário:



Acesse as redes
do SINJUSC:



Gostou da linguagem usada neste material?

Conheça outros projetos assim em:

www.fazendoescola.com.br

 [@fazendo.escola](https://www.instagram.com/fazendo.escola)



**FAZENDO
ESCOLA**