

CONVÊNCIAS E RESISTÊNCIAS DA(O)S TRABALHADORA(E)S ÀS COERÇÕES PATRONAIS – AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO JUDICIÁRIO PAULISTA

Cessimar de Campos Formagio
Mestrado em Sociologia – Ufscar
Email: cessiuba@yahoo.com.br

Resumo

Este trabalho analisa a relação convivência/repúdio da(o)s trabalhadora(e)s do judiciário paulista à exploração e coerção que se fazem nas relações de trabalho. São reflexões que surgiram da experiência como trabalhadora no judiciário paulista e de leituras que ajudaram na interpretação dessa realidade. Apresento, primeiramente, uma análise da organização interna do TJ-SP e das hierarquias que a fundamenta. Em seguida, pontuo os diferentes grupos de trabalhadores, seus posicionamentos diante das opressões e desigualdades que vivenciam, para fazer refletir os momentos de permanências e rupturas nas desigualdades e opressões das relações de trabalho.

Metodologia

As reflexões que seguirão neste trabalho foram geradas diretamente da vivência no "chão da fábrica", em cinco anos de trabalho no TJ-SP, convivendo com os colegas de trabalho e percebendo os mecanismos de dominação e resistências nas relações entre a cúpula do Tribunal e os trabalhadores de base. A participação na grande greve de 2010 – que durou 127 dias – e o acompanhamento dos momentos posteriores permitiram uma prolongada reflexão sobre os sofrimentos, desilusões, oportunismos, conviências, adoecimentos mentais e resistências que os trabalhadores de base expressam diante das manipulações discursivas e tentativas patronais de obter consenso às desigualdades que se dão dentro e fora do tribunal.

Os referenciais teóricos que ajudam na análise proposta são: Edward Thompson (1979,1978), em seus apelos à consideração das experiências vividas, interpretadas e respondidas pelos grupos populares e também em suas afirmações sobre o caráter dinâmico das lutas de classes, e nos dão suporte também o trabalho de Jacques Rancière (1996) na diferenciação que o autor faz entre os momentos de polícia (enquadramento num roteiro esperado) e de política (quebra momentânea de uma ordem desigualdade).

O trabalho foi pensando na seguinte sequência: a) caracterização dos grupos e organização interna do tribunal, b) reflexão sobre os perfis de trabalhadores e de suas

diferentes formações e posições políticas e c) reflexão sobre os momentos em que os trabalhadores estabelecem entre si relações de controle e de convivência à dominação (momentos polícia) e de momentos em que questionam a ordem desigual e oferecem resistências a ela e, por fim, uma breve reflexão e conclusão sobre os momentos de coerção e encorajamento que as ações do tribunal e as relações entre os pares ocasionam.

A organização interna do TJ-SP

O Tribunal de Justiça de São Paulo é formado por, aproximadamente 59.000 trabalhadores de base, divididos entre: a) concursados, nos cargos de escrevente, auxiliares judiciários, assistentes sociais, psicóloga(o)s, contadores e oficiais de justiça, b) terceirizados que trabalham na limpeza, segurança, xérox e informática e c) estagiários: estudantes de ensino médio e graduação que, por uma pequena bolsa, passam de 20 a 36 horas semanais dentro dos cartórios, e são envolvidos em afazeres que deveriam ser cumpridos por funcionários concursados, mas, na enorme falta desses, são esses jovens que passam a fazê-los, sob normas contratuais de trabalho que não lhe garantem nem o ganho salarial correspondente, nem os mínimos direitos relativos. Uma tática escolhida pelo TJ-SP para seguir com o enxugamento da máquina pública, evitando novas contratações, barateando o valor do trabalho executado e maqueando os serviços à espera de cumprimento. Nos cargos de comando estão os 2.800 juízes (comando local), que trabalham nos fóruns pelo Estado e na 2ª instância em São Paulo e 360 desembargadores, os cargos mais altos da magistratura.

Entre os trabalhadores de base há diferenciações salariais e/ou hierárquicas que compõem a estrutura de controle da instituição. No cargo de escrevente, por exemplo, há subdivisões salariais: escrevente-chefe, escrevente-diretor, assistente jurídico (assessor de desembargador ou juiz) e estenotipista. Essas subdivisões criam relações de subordinação entre os escreventes (escrevente e chefe, escrevente e diretor, chefe e diretor) e há diferenciação de status entre o escrevente do cartório (o "chão de fábrica" do tribunal) e o escrevente que se torna assistente jurídico (relação mais direta e próxima do juiz ou desembargador), sendo que há momentos de concorrência para ocupação de tais cargos. O cargo de assistente de desembargador é de livre nomeação, o magistrado pode indicar alguém de fora (não concursado) ou um funcionário da casa para ocupá-lo, já o assistente de juiz foi um cargo criado em 2010 e só pode ser ocupado – contra a vontade de boa parte da

magistratura, que preferia a livre nomeação – por funcionário concursado, porém a indicação para ocupá-lo permanece mediada pela indicação pessoal do juiz.

Essas diferenciações internas (de status e salarial) ocasionam certas fissuras e formas de controle interno no grupo e serve, em muito, à implementação da lógica de trabalho alienante. Parte dos questionamentos e reclamações que surgem são absorvidos e reprimidos ali mesmo no local de trabalho; há toda uma produção discursiva (vinda muitas vezes da chefia e direção) no sentido de transpor a culpa do acúmulo de trabalho ao trabalhador.

As posições de chefe e diretor permeiam-se de ambiguidades: ao mesmo tempo que a pessoa que ocupa tais cargos também está sujeita às determinações e formas de exploração da instituição – ou seja, é também subordinada a regras cujos benefícios não a atingem - ela se sente, por vezes, diferenciada pela posição ocupada e reproduz sobre os pares os discursos e táticas punitivas, torna-se parte do máquina de exploração para manter seu cargo e posição, e aplica um tipo de assédio moral mais próximo e cotidiano, que tem efeitos psicológicos inibidores consideráveis. Essa diferenciação exerce um controle lateral que tem os seus limites, mas é um considerável inibidor de potenciais ações de revolta. A criação do cargo de assistente jurídico de juiz via indicação pessoal do juiz foi, neste sentido, uma pouco comentada derrota para a categoria. Entre os funcionários mais novos, por exemplo, há casos de pessoas que já adentram à instituição visando ocupar tal cargo e sabem que, para tanto, um comportamento mais submisso, servil e de apologia à produtividade é um requisito importante. Alguém com tais propósitos não estaria, ou estaria bem pouco disposto, a somar-se aos movimentos reivindicatórios da categoria ou mesmo realizar, nos locais de labor, críticas às desigualdades internas e à enorme sobrecarga de trabalho.

Esse perfil de fissura dentro do grupo é um elemento importante de manutenção da exploração. Os grupos sindicais pouco gostam de tocar nesta questão, sempre ressaltam que não se pode reforçar a fragmentação da categoria, alimentando fissuras. Porém, quando não se toca na questão, deixa-se de refletir, também, sobre uma ferramenta patronal importante de controle interno e assédio moral que desencoraja e desgasta emocionalmente muita(o)s trabalhadora(e)s. Talvez a expansão dos debates sobre assédio moral e adoecimento traga novos ares a essa questão.

Entre a(o)s magistrada(o)s há também hierarquias que podem nos ajudar a entender o grau de pressão que um juiz local exerce sobre a equipe de trabalho que lhe é subordinada. A entrada da(o) juiz(a) no tribunal se dá por concurso público, no cargo de juiz substituto, a ser

ocupado por, no mínimo, 2 anos. Passado esse período, o cargo se torna vitalício (magistrado nunca perde o cargo, se for punido por alguma infração, a pena máxima é aposentadoria compulsória!). Após, havendo a vaga e interesse, é possível assumir o cargo de juiz(a) titular, na 1ª. entrância (cidades menores e menos especializadas), depois 2ª. e 3ª (regiões com uma rede de especialidades mais complexas). Para a escalada, são critérios o tempo na instituição e merecimento (produtividade: sentenças efetuadas, cumprimento de metas do CNJ, produção dos cartórios). A próxima posição é a de desembargador(a), cargo que não será atingido por toda(o)s e cujos critérios de acesso são, também, tempo no tribunal e merecimento. O órgão máximo de deliberação no tribunal é o plenário, formado pelos 360 desembargadora(e)s, seguido do órgão especial, formado por 25 desembargadora(e)s, eleitos entre eles a cada 2 anos. O cargo de presidente, de 2 anos sem reeleição, é ocupado por eleições em que somente desembargadores se elegem e votam.

Para que um(a) juiz(a) ascenda na carreira, é necessário que o cartório ou comarca que lhe foi designada apresente alta produtividade e rotatividade de processos. Se considerarmos a enorme falta de funcionaria(o)s diante da demanda processual, é fácil prever que cada um terá que render mais que o impossível. Neste objetivo, a cadeia de assédio moral (juiz-direção-chefia-grupo em geral) se movimenta. O próprio visual dos locais de trabalho, com pilhas de processos nas mesas e estantes já exerce, por si só, uma pressão psicológica. O prestígio e a ascensão da(o) juiz dependem do andamento desse processo de coerção.

As posições políticas da(o)s judiciária(o)s paulistas

A porta de entrada para trabalhar no judiciário é o concurso público. Exceção são a(o)s terceirizados, a(o)s estagiaria(o)s e assistentes de desembargadores, que têm sua admissão ou saída mediada por outros contratos de trabalho.

Muita(o)s dos concursados são formados em direito ou passam a cursá-lo depois do ingresso, mas há também pessoas formadas em outras áreas que, por não conseguirem algo mais satisfatório em sua área de formação, vêm trabalhar no judiciário. Diante da concorrência no concurso, são poucos os ingressantes com formação no ensino médio. A

maioria, com intensificação nos anos 2000, possui formação universitária, com destaque para a formação em direito.

Para parte da(o)s funcionária(o)s mais antiga(o)s, há 15/20 ou mais anos no tribunal, é mais aceita a ideia de que o ofício iniciado será longo, provavelmente até a aposentadoria. Com exceção dos que entraram e já visavam passar a magistratura, promotoria pública ou outro cargo mais específico em sua área de formação, a permanência no tribunal é um dado. A expectativa de permanecer ali ajuda no envolvimento tanto dos que possuem posições conservadoras – e que se dedicam a manter as “coisas como são”, como dos que contestam, desejam mudanças e se envolvem em ações sindicais.

Essa forma de envolvimento (na conservação ou mudança) é diferente nas gerações que entraram nos últimos anos, que já entram prestando outros concursos e visando a saída, tanto que é comum ouvir entre estes:

“São péssimas as condições de trabalho, não pagam o que nos devem e a instituição é extremamente autoritária, com prevalência dos interesses pessoais dos magistrados sobre a coisa pública. Vemos absurdos e injustiças tremendas. É preciso concentrar as energias pra sair desse lugar. Estou estudando muito para isso e acho que você deveria fazer o mesmo. Não adianta lutar aqui dentro, é dar murro em ponta de faca, e quem sai machucado é só você”

Maria (nome fictício), 38 anos, formada em direito, escrevente há 7 anos no TJ-SP

A fala transcrita acima é muito ouvida no cotidiano de trabalho, principalmente quando alguém propõe alguma atividade de mobilização. Há trabalhadora(e)s que cumprem a jornada diária de 8 horas de trabalho e ainda dedicam horas de estudo em casa ou em cursinhos preparatórios, redirecionam os fins de semana de lazer ou descanso para estudar e prestar outros concursos. Para essas pessoas, cada vez mais, há dificuldade em se envolver em coletivos sindicais e atividades de mobilização. Não existe o reconhecimento de que essas ações conjuntas possam repercutir em mudanças concretas. Há, ainda, outro pensamento que nutre esse não querer agir no coletivo: o de que não se modificam as estruturas, o que se pode é alterar a trajetória individual dentro dela, algo que remete muito ao pensamento liberal de que o indivíduo, pelos seus próprios esforços, “faz seu destino”.

Essa forma mais passageira de se relacionar, fruto da precarização das condições de trabalho, achatamento dos salários e das altas taxas de desemprego, acaba desenhando uma crescente aversão à atuação em atividades coletivas de mobilização. Mesmo entre os ingressantes que tem posições mais progressistas, é difícil obter um envolvimento, geralmente eles estão concentrando "energias para a saída". Esta peculiaridade se mostra no esvaziamento dos espaços sindicais e na dificuldade em se pensar conjuntamente táticas de resistências à exploração. A expectativa de permanência (ou não) acabou se tornando um fator de influência na forma de se envolver com os pares e de ver as batalhas sindicais.

Mesmo que não haja, por muitos, um envolvimento em atividades sindicais, há outras formas de resistências e convivências que são praticadas no dia-dia. São argumentações e comportamentos que podem facilitar a implementação de medidas de aumento de produtividade, por exemplo, ou ser um obstáculo a elas. Essas atitudes partem das posições políticas variadas entre a(o)s trabalhadora(e)s. Há tanto posições mais conservadoras que, em discursos e ações, reproduzem as ideias propagadas pela cúpula do tribunal, como posturas mais questionadoras que, por várias táticas, contestam a subalternidade e injustiças que decorrem dessa.

Para melhor mensurar as linhas mais conservadoras até as mais radicalizadas, podemos tomar como critério a aceitação/repúdio à desigualdade que há entre o magistrado e o funcionário de base (sejam concursados, terceirizados ou estagiários) e a relação extremamente autoritária entre eles.

A aceitação do domínio pessoal da(o) magistrada(o) e de que os privilégios de que essa(e) goza são merecimentos por uma superioridade (inteligência, estudos, herança familiar) ainda habita a mente de parte da categoria. O mesmo grupo que aceita e defende a superioridade do presidente, do prefeito, do padre/pastor ou de outra autoridade é aquele que, nos locais de trabalho, tem maior concordância com as violências e discursos que conservam as desigualdades. São esses pares que prestam grande auxílio ao patrão, atuando, nos locais de trabalho, como verdadeiros fiscais da ordem exploratória e desigual, tornam-se peças fundamentais num controle ideológico nos locais de trabalho. É uma fatia da classe que foi tomada pelo modo de ver e pensar do dominante e exerce papel de polícia – no sentido de Jacques Rancière – entre os pares. Essa fatia de trabalhadora(e)s é premiada pela instituição e exerce a função de policiamento em longos e intensos tentáculos.

A vigilância constante, próxima e persuasiva (misturam-se, por vezes, forjadas amizades e repressão) tem um poder de controle direto sobre os que contestam e dificultam muito a movimentação e organização por local de trabalho. Nos cartórios, há, em média, três superiores hierárquicos (uma direção e duas chefias) para um grupo de doze funcionários, ou seja, 25% da(o)s trabalhadora(e)s de uma célula de produção exercem explicitamente a observação e controle dos comportamentos. É um monitoramento intenso e muito próximo, que deixa poucas brechas de expressão e movimentação. A intensidade desse controle pode, ainda, se agravar quando o próprio grupo da unidade de produção tem perfil mais reacionário, ou pode ser amenizado por um grupo mais contestador e unido, ou quando as chefias e direção adquirem posturas menos repressivas. O fato é que existe uma coerção ideológica que se exerce de forma intensa e muito próxima através do assédio entre os pares, e facilita muito ao grupo dominante manter seus privilégios e a forma de funcionamento do tribunal.

Há outro fato que esse controle ideológico acirrado acaba por provocar: há poucos militantes ligados a grupos de esquerda organizados na categoria. Do total de trabalhadores, é possível mapear e localizar facilmente os poucos militantes de esquerda, fato que pode estar ligado a esse policiamento e táticas de expulsão institucional de trabalhadores com esse perfil. Isto é visível quando se compara com outras categorias do serviço público, como os bancários, professores e trabalhadores da saúde e das universidades públicas. O militante que entra na instituição e passa a ter uma atuação mais constante corre grande risco de passar por algum tipo de punição velada (transferências pra locais distantes, cumprimento das tarefas ainda mais maçantes, isolamento do grupo) ou mesmo receber premiações (chefias, direções) para mudar de comportamento. Como a situação sindical da categoria é toda fragmentada, é muito difícil que, em caso de punição, a pessoa receba apoio coletivo de caráter sindical. É muito comum vermos colegas sendo assediados e punidos e não se tem uma reação coletiva mais incisiva para denunciar ou exigir a reversão da pena. Nesse caminho, alguns vão parar no consultório psiquiátrico, uns se frustram e se recolhem da militância sindical, outros saem da categoria e, entre os que permanecem, há uma parte que aceita um cargo de direção ou chefia e muda de posição e outra permanece atuando em passos bem rastreados.

Nem tudo é somente dominação. Se há a fatia da categoria que comporta considerável grau de consenso à lógica desigual e se compromete em preservá-la, há os grupos que oferecem uma resposta contrária e, do nível mais moderado ao mais extremo, questionam diariamente as desigualdades.

Apontar os consensos e resistências às dominações como componentes das relações sociais é um modo de interpretação histórica que tenta entender os subalternos não como vítimas de um processo estrutural sem saídas, mas como atores políticos não romantizados, que podem posicionar-se a favor da ordem de dominação que lesa à própria classe ou contestá-la, e são variadas posições que coexistem, em proporções diferentes conforme as especificidades do grupo social em questão.

Entre as resistências podemos apontar desde atitudes mais locais e cotidianas, como negar-se a trabalhar além da jornada, reclamar a quantidade de trabalho, expressar as sequelas físicas e psicológicas decorrentes do excesso laboral, manifestar insatisfação pedindo alteração do local de trabalho, opinar sobre o modo de organização e divisão do trabalho, havendo também produção e distribuição de jornais, boletins e folhetos e realização de atos, encontros e assembleias.

Entre os grupos que se dispõem a construir uma resistência organizada, há a(o)s que se concentram mais no trabalho de base, tentando estimular colegas a se aglutinarem, escrever textos de análise em conjunto, debater filmes e escritos diversos e fazer denúncias nos locais de trabalho, e há os que se concentram mais na construção de organismos institucionais sindicais, pleiteando um reconhecimento legal em disputa com o sindicato legalizado da categoria, o qual não passa de um instrumento patronal precioso de dispersão da categoria.

A luta de grupos de resistência pela institucionalização sindical perpassa várias contradições e acaba-se, por muitas vezes, gastando grande tempo em afazeres burocráticos e pouco aglutinadores, não conseguindo, muitas vezes, quebrar a lógica da representatividade sindical, baseada na imagem de representantes que negociam e o trabalhador que senta e espera o desempenho do novo herói.

A figura do herói-representante, que passa a frequentar esferas institucionais para falar pela categoria e negociar suas reivindicações é bem forte no imaginário da(o)s trabalhadora(e)s, adaptados a um modelo sindical já muito lapidado pelo Estado e mercado. Esse modelo incita a posição de expectador nos locais de trabalho e faz com que se dissipe grande potencial criativo da categoria, visto que muitas propostas organizativas de base são negligenciadas e até reprimidas quando não partem das lideranças, e acabam por se dispersar. Por mais que haja, pela esquerda, defesas de um sindicato que apresente formas mais igualitárias e envolventes de organização, há forças sociais consideráveis que fazem com que o modelo teorizado, na prática, se mostre frágil e tenda a tomar o formato do sindicato

distanciado e que poderia, mas não consegue, contribuir de forma mais incisiva na formação política que se dá nos locais de trabalho. As exigências institucionais para o reconhecimento legal e a concepção cultural do sindicato (ou grupo sindical) prestador de serviços são obstáculos à construção de formas de organização mais autônomas e questionadoras das desigualdades sociais.

Todavia, há momentos em que esse imaginário – muito real – de organização sindical se dissipa e descontentamentos e revoltas questionam o andar da carruagem. São nesses momentos em que há maior possibilidade de eclodir grandes atos, como as greves (a categoria teve grandes greves em 2001, 2004 e 2010), ocupações (a ocupação por 3 dias do fórum João Mendes na greve de 2010 foi um exemplo) e atos de protesto. Creio que seriam esses os momentos que Rancière chama de política, em que as bases desiguais são questionadas mais profundamente. Os momentos de ruptura são resultados de percepções e insatisfações que vão se prolongando e interagem cotidianamente com forças policiais (verticais e horizontais) e, em algum momento, burlam a conformidade esperada. É provável que um cotidiano de discussões políticas e de trabalho sindical de aglutinação e mobilização poderia acelerar e fortalecer esses momentos, porém, mesmo que esses encontros não se deem (são poucos os fóruns em que funcionários se reúnem para discutir política e formas de ação conjunta) as rupturas demoram, mas acontecem, escapam do padrão cotidiano e obrigam os grupos opressores a reconfigurar suas formas de controle e enquadramento. Esse movimento ilustra que política e mudança caminham juntas, convivem conflituosamente, exigindo-nos calma e muita atenção para perceber a criatividade das formas de resistência e também das de persuasão e controle.

A greve de 2010 e seus momentos posteriores ilustram esse processo: foram 127 dias de muitos protestos e questionamentos profundos, abrindo-se possibilidades maiores de exigir mudanças nas rotinas de trabalho e nas relações de opressão, porém no encerramento grevista há uma contenção desse potencial, com o representante do patrão subindo ao palanque da assembleia final e sendo saudado pela pelegagem sindical, com a revolta dos grupos mais progressistas, mas sem que houvesse um protesto generalizado na categoria. A força de conservação empurra o movimento em outro sentido, tenta conter a rebelião, mas consegue somente em parte, pois, para uma parte da categoria, a experiência dos dias de combate fica na memória e repercute em questionamentos mais firmes e que continuarão a existir, incomodar e recriar resistências. Algo se modifica, apesar das continuidades.

Conivências e resistências - conclusões

As considerações desenvolvidas até aqui nos permite visualizar que momentos de política (no sentido de Rancière) eclodem apesar das forças sociais adversas. Todavia, ao questionamento político se seguem sucessivas tentativas de enquadramento, que seriam os momentos polícia, um policiamento de origem vertical, vindo do grupo dominante, mas também horizontal, à medida que certo poder de contenção pode se criar em fragmentos da própria classe e exercer um poder repressivo adoeecedor. As quebras e os enquadramentos se colidem e coexistem continuamente.

Conivências e resistências existem conjuntamente entre os trabalhadores e travam entre si embates constantes, num jogo social performático de controles, rupturas, mudanças e tentativas de reenquadramentos. A questão é que a dominação e controle nunca são garantidos e permanentes, as resistências possuem um poder criativo e, em algum momento, rompem as convenções e questionam a ordem de relações, mesmo que por frações de tempos, até colisões com novas tentativas de enquadramento.

Bibliografia de referência

CHALHOUN, Sidney. Sujeitos no imaginário acadêmico: escravos e trabalhadores na historiografia brasileira desde os anos 1980. Cadernos AEL, vol. 14, n. 26, 2009.

RANCIÈRE, Jacques. O dissenso. Em: A crise da razão. Novaes, Adauto (org). São Paulo, Companhia das Letras: 1996.

SADER, Eder. Quando novos personagens entraram em cena. Experiências e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo 1970-1980. Rio de Janeiro, Editora Paz e Terra: 1988.

THOMPSON, E.P. La sociedad inglesa Del siglo XVIII: lucha de clases sin clases? Tradición, revuelta y consciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial. Barcelona, Editorial Critica: 1979.

THOMPSON, E.P. A miséria da teoria ou um planetário de erros. Uma crítica ao pensamento de Althusser. Rio de Janeiro, Zahar Editores: 1978.